

BILAN 2019

LES ACCORDS AGRÉÉS AU TITRE DE L'OBLIGATION D'EMPLOI
DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS ÉCHUS EN 2016, 2017 ET 2018



Sommaire

POINTS CLÉS DU BILAN
CONTEXTE

1. CARACTÉRISTIQUES DES ACCORDS	7
CONCENTRATION GÉOGRAPHIQUE DES DÉCISIONS D'AGRÈMENT	
MODALITÉS DE NÉGOCIATION	
RENOUVELLEMENT DES ACCORDS	
SECTEURS D'ACTIVITÉ	

2. EFFECTIF D'ASSUJETTISSEMENT ET TAUX D'EMPLOI	10
EFFECTIF D'ASSUJETTISSEMENT	
TAUX D'EMPLOI	

3. BUDGET DES ACCORDS	11
MONTANT DU BUDGET	
NON-RÉALISATION DU BUDGET ET MOTIFS	

4. ACTIONS RÉALISÉES ET RÉSULTATS OBTENUS	13
PLAN D'EMBAUCHE	
PLAN DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI	
PLAN D'INSERTION ET DE FORMATION	
RELATIONS AVEC LE SECTEUR ADAPTÉ ET PROTÉGÉ	

5. ANIMATION, PILOTAGE ET SUIVI DE L'ACCORD	18
RÔLE DE LA MISSION HANDICAP EN ENTREPRISE	
ACTIONS DE COMMUNICATION	

ANNEXE 1 : LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

ANNEXE 2 : RAPPEL DE LA RÉGLEMENTATION EN VIGUEUR JUSQU'AU 31 DÉCEMBRE 2019

ANNEXE 3 : GRILLE D'ANALYSE EN VIGUEUR JUSQU'AU 31 DÉCEMBRE 2019

Points clés du bilan

CARACTÉRISTIQUES DES ACCORDS AGRÉÉS

- Cette enquête porte sur **92 accords** agréés arrivés à terme entre le janvier 2016 et janvier 2019, dont 17 accords de groupes. Cela concerne 6 936 établissements assujettis (88 réponses). Le présent rapport a été élaboré via une enquête en ligne adressée aux entreprises dont les accords agréés sont arrivés à échéance entre 2016 et 2018.
- Les trois principaux secteurs d'activité couverts sont les activités spécialisées scientifiques et techniques, l'industrie manufacturière et le commerce.
- Une majorité d'accords est renouvelée (**88 %**). Ce pourcentage était de **63 %** pour les accords échus en 2013 et 2014 et de 76 % pour les accords échus en 2015.

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

- Le taux d'emploi direct de travailleurs handicapés en fin d'accord est de **4,12 %** (4,4 % pour le précédent bilan). Il augmente de **0,57 points** entre l'année précédant l'accord et sa dernière année d'application (lors du précédent bilan, le taux d'emploi direct augmentait de 0,5 points). Les établissements sous accord ont ainsi un recours sensiblement supérieur aux autres à l'emploi de travailleurs handicapés puisque le taux d'emploi direct pour les établissements hors accord est de 3,53 %¹.
- Le taux d'emploi global en fin d'accord est de **4,8 %** (4,7 % pour le précédent bilan) : dans la continuité du précédent bilan, ce taux augmente de **0,6 points** entre l'année précédant l'accord et sa dernière année d'application.

DES RÉSULTATS TANGIBLES SUR LA DURÉE DES ACCORDS

- 13 305 recrutements² de travailleurs handicapés sur l'ensemble des accords
- **2 450 CDI** et **7 586 CDD** (tous types de CDD compris). Néanmoins, contrairement au précédent bilan, on observe une majorité de CDD inférieur à moins de 6 mois (78 %)
- **1 801 contrats** en alternance
- **7 contrats aidés**
- **1 047 stagiaires** accueillis
- **15 488 maintiens dans l'emploi**, dont **7 349 adaptations de poste** et **540 reclassements** ou changements de poste

LES MOYENS FINANCIERS MOBILISÉS

- **14,6 millions d'euros** en budget réalisé, sur toute la durée de l'accord
- le montant moyen d'un accord, sur toute la durée de l'accord, s'élève à **1,6 millions d'euros** (contre 2,4 millions d'euros pour les accords échus en 2015)

ANIMATION DE L'ACCORD :

- **136 équivalents temps plein** (72 réponses)
- **79,3 % des accords ont des référents/relais handicap** au niveau local (89 réponses)

1. DARES, Les accords au titre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés : quelles incidences sur l'emploi et les actions menées par les établissements ?, Analyses, novembre 2016, n° 065

2. En raison de réponses partielles, le total des recrutements par nature de contrat n'est pas égal au total de l'ensemble des recrutements rapportés dans l'enquête.

Contexte

Au niveau de la branche comme de l'entreprise, les négociations sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés sont obligatoires. Les conditions de mise en œuvre de cette obligation et la fréquence des négociations sont toutefois différentes en branche et en entreprise.

Au sein de la branche, lorsqu'un accord de méthode portant sur l'organisation du dialogue social de la branche, tel que défini à l'article L. 2241-5 du Code du travail, a été conclu, les négociations sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés doivent intervenir au moins une fois tous les 4 ans (article L. 2241-1 du Code du travail). En l'absence d'accord de méthode, ces négociations ont lieu une fois tous les 3 ans (article L. 2241-13 du Code du travail).

Au niveau de l'entreprise, à défaut d'accord de méthode portant sur l'organisation du dialogue social, tel que défini à l'article L. 2242-10 du Code du travail, une négociation sur les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés – notamment les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, les conditions de travail et d'emploi et les actions de sensibilisation de l'ensemble du personnel au handicap – doit être engagée chaque année (article L. 2242-17 du Code du travail).

En outre, cette négociation se déroule sur la base d'un rapport établi par l'employeur présentant la situation par rapport à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés prévue par les articles L. 5212-1 et suivants du Code du travail.

Ces négociations peuvent aboutir, ou non, à la rédaction d'un accord collectif. L'employeur et les partenaires sociaux peuvent souhaiter demander l'agrément de cet accord dans le cadre de l'obligation d'emploi les concernant (article L. 5212-8 du Code du travail).

En effet, l'article L. 5212-8 du Code du travail prévoit qu'une branche, un groupe ou une entreprise s'acquitte de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en appliquant un accord agréé par l'Etat. Ces accords ont pour objectif la mise en place d'une politique globale d'emploi des personnes handicapées.

L'administration présente régulièrement un bilan national des accords agréés au titre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Les premiers bilans élaborés ont mis en lumière les conséquences positives de la négociation collective en entreprise sur le thème du handicap et les bénéfices liés à la conclusion d'un accord agréé. Ils ont notamment démontré l'amélioration du taux d'emploi des travailleurs handicapés dans les entreprises sous accord, qui affichent un taux supérieur à la moyenne nationale.

L'exercice de bilan est ainsi renouvelé en 2019. Il porte sur les accords agréés échus entre 2016 et 2018, qui concernent 261 entreprises, groupes ou établissements. Le taux de réponse à cette enquête est seulement de 35 %, soit 92 accords analysés dans le bilan. Ces accords échus en 2016-2018 concernent 6 936 établissements.

Le présent bilan vise à poursuivre l'exercice d'analyse des accords agréés afin d'évaluer leur impact sur la prise en compte du handicap dans le cadre des politiques de ressources humaines des entreprises concernées.

PLUSIEURS ÉTUDES PEUVENT COMPLÉTER CE BILAN, PARMIS LESQUELLES :

La négociation collective en 2018, bilans et rapports, publiée par le ministère du Travail :

<https://travail-emploi.gouv.fr/demarches-ressources-documentaires/documentation-et-publications-officielles/rapports/article/rapports-bilans-de-la-negociation-collective>

Travailleurs handicapés : quel accès à l'emploi en 2015 ?, DARES Analyses n°032, mai 2017, publiée par la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES), qui dresse un état des lieux de l'accès à l'emploi pour les travailleurs handicapés ;

La formation professionnelle des personnes handicapées entre 2014 et 2016, DARES Résultats, n°10, février 2019, publiée par la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES), qui apporte une description détaillée des formations des personnes en recherche d'emploi et des entrées en apprentissage ;

Synthèse générale des actions mises en œuvre dans le cadre du Plan régional d'insertion des travailleurs handicapés (PRITH), AFPA DIFQ - Direction de la pédagogie, de l'accompagnement et de la stratégie numérique, décembre 2018.

Précisions méthodologiques

Le présent rapport a été élaboré via une enquête en ligne adressée aux entreprises dont les accords agréés sont arrivés à échéance entre 2016 et 2018 (y compris ceux dont les accords se terminaient au 1^{er} janvier 2019).

Les entreprises qui ont répondu à l'enquête n'ont pas systématiquement renseigné tous les items. En conséquence, certains thèmes abordés ci-après s'appuient sur des résultats parfois partiels (le taux de réponse est alors indiqué). Les sujets présentés s'appuient sur les questions qui ont recueilli un nombre de réponses suffisamment représentatif pour tirer des conclusions sur de grandes tendances quantitatives et qualitatives.

AVERTISSEMENT

L'année 2019, année d'élaboration de ce bilan, est une année charnière pour les accords agréés.

La loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel réforme l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. Cette réforme sera mise en œuvre à compter du 1^{er} janvier 2020, pour les déclarations faites par les entreprises à compter du début de l'année 2021 au titre de l'année 2020.

La réforme de l'obligation d'emploi introduite par l'article 67 de la loi du 5 septembre 2018 précitée vise à faire du dialogue social un levier pour l'embauche des personnes handicapées. Les entreprises peuvent à ce jour conclure des accords agréés en faveur de l'emploi des personnes handicapées, mais ce dispositif connaît des limites. Afin de le redynamiser et de toucher un plus grand nombre d'entreprises, la durée de ces accords sera désormais limitée à trois ans renouvelables une fois. Il s'agit de faire de l'agrément un réel outil d'amorçage d'une politique des ressources humaines favorable à l'emploi des travailleurs handicapés dans l'entreprise.

Le décret n° 2019-521 du 27 mai 2019 précise les mentions que doit prévoir l'accord agréé d'entreprise, de groupe ou de branche et les règles de calcul des sommes consacrées au financement de ces actions, ainsi que les modalités de reversement aux organismes sociaux des sommes correspondant aux actions non réalisées. Il définit les modalités d'agrément, le suivi de la mise en œuvre de ces accords et son contrôle, ainsi que les conditions de renouvellement de l'accord.

Le bilan qui suit se base sur la législation en vigueur avant mise en œuvre de cette réforme.

1. CARACTÉRISTIQUES DES ACCORDS

Concentration géographique des décisions d'agrément

Le constat de la très forte concentration géographique des décisions d'agrément dressé lors des bilans précédents se vérifie encore sur la période 2016 à 2018. Les territoires où sont concentrés les sièges sociaux et centres de décision dans les métropoles et grandes agglomérations sont les plus concernés par les décisions d'agrément.

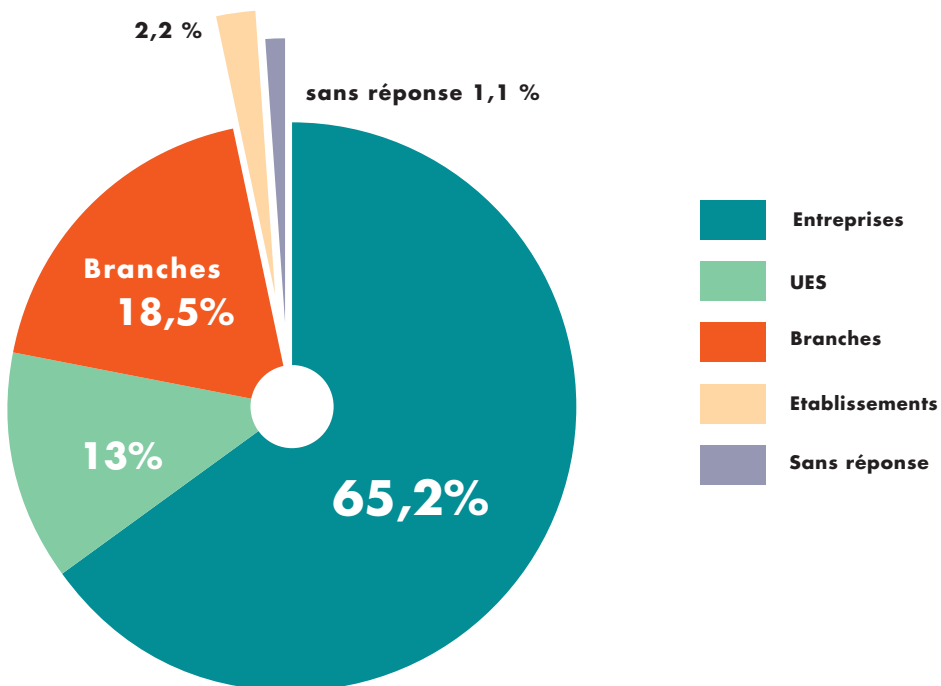
Répartition des bilans des accords étudiés par département

Départements	Nombre d'accords agréés
Alpes-Maritimes	2
Charente-Maritime	2
Isère	2
Marne	1
Nord-Lille	8
Bas-Rhin	1
Rhône	8
Haute-Savoie	1
Paris	20
Seine-et-Marne	2
Yvelines	4
Hauts-de-Seine	31
Seine-Saint-Denis	4
Val-de-Marne	1
Val-d'Oise	2
Sans réponse	3
Total	92

- Ainsi, l'Île-de-France compte à elle seule environ 70 % des accords échus entre 2016 et 2018 (contre 72,8 % pour les accords échus en 2015), soit 64 accords en Île-de-France et 25 accords hors Île-de-France (3 n'ont pas répondu à la question).
- Dans le cadre des accords étudiés, 15 départements centralisent l'ensemble des décisions d'agrément. Il faut cependant nuancer ce constat : le périmètre des accords d'entreprise, de groupe ou de branche ne se restreint pas aux seuls départements d'agrément de l'accord car chaque établissement, quel que soit son lieu d'implantation, relève de l'accord agréé. Pour rappel, les accords de branche sont agréés par la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) et les accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement sont agréés par arrêté du préfet (direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi - unité territoriale) du lieu d'implantation du siège social, après avis de la commission départementale de l'emploi et de l'insertion.

Modalités de négociation

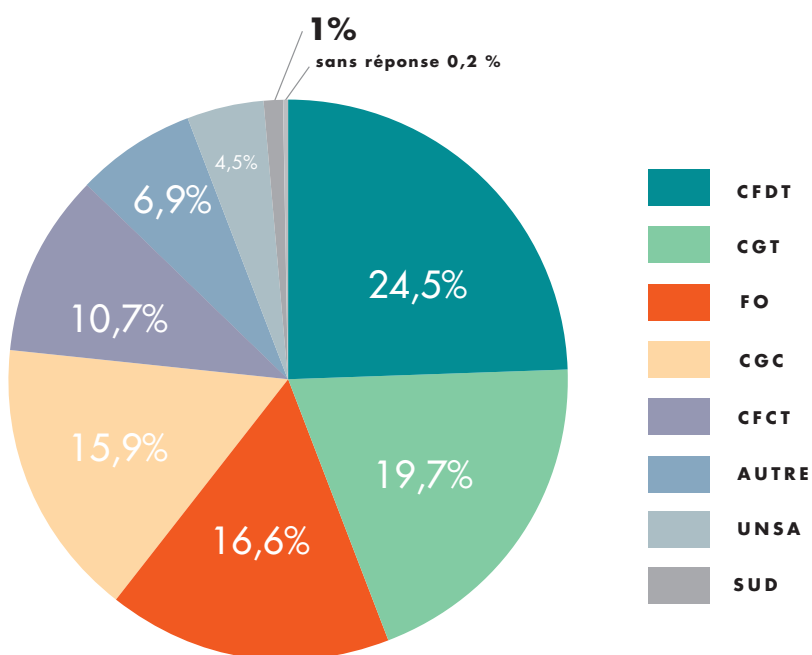
Répartition des accords par type d'entité



La négociation se situe majoritairement au niveau de l'entreprise (65,2 %). 18,5 % des accords relèvent d'un groupe et 13 % des accords relèvent d'une unité économique et sociale (UES).

Dans la totalité des accords étudiés, les organisations syndicales représentatives ont été associées tout au long de la négociation.

Organisation syndicales signataires des accords étudiés (91 réponses)



La majorité des accords ont été signés à l'unanimité, soit 70,6 % des accords étudiés. Ce résultat est similaire au précédent bilan.

Dans une logique d'incitation des entreprises à s'engager dans la démarche de négociation et dans le cadre du Plan régional d'insertion des travailleurs handicapés, la Direccte des Hauts-de-France a ciblé environ une centaine d'entreprises de cette région n'ayant pas encore conclu d'accord agréé. Une liste départementale d'environ 85 entreprises a été arrêtée, selon deux critères de sélection établis (effectif compris entre 100 et 499 salariés et montant de la contribution due au titre de l'obligation d'emploi supérieur à 15 000 €) en fonction de la typologie des établissements de chaque département, et enrichie avec les entreprises qui ont une culture de négociation collective et celles qui ont déjà abordé la thématique « Travailleurs handicapés » (par l'intermédiaire d'un accord qui n'a pas fait l'objet d'un agrément, un accord plus général, comme par exemple un accord sur le bien-être au travail, etc.). Ce travail d'identification a donné lieu en 2018 à l'organisation d'une rencontre régionale pour exposer le dispositif d'accompagnement et faciliter la démarche des entreprises (présentation de l'offre de service, retours d'expériences, etc.).

Renouvellement des accords

Près de 17,4 % des accords étudiés sont des premiers accords et une majorité (82,6 %) sont des accords renouvelés. Cette proportion de renouvellement, supérieure à celle constatée à l'occasion du précédent bilan (73,3 %), souligne la continuité des politiques d'insertion des travailleurs handicapés mises en place dans les entreprises.

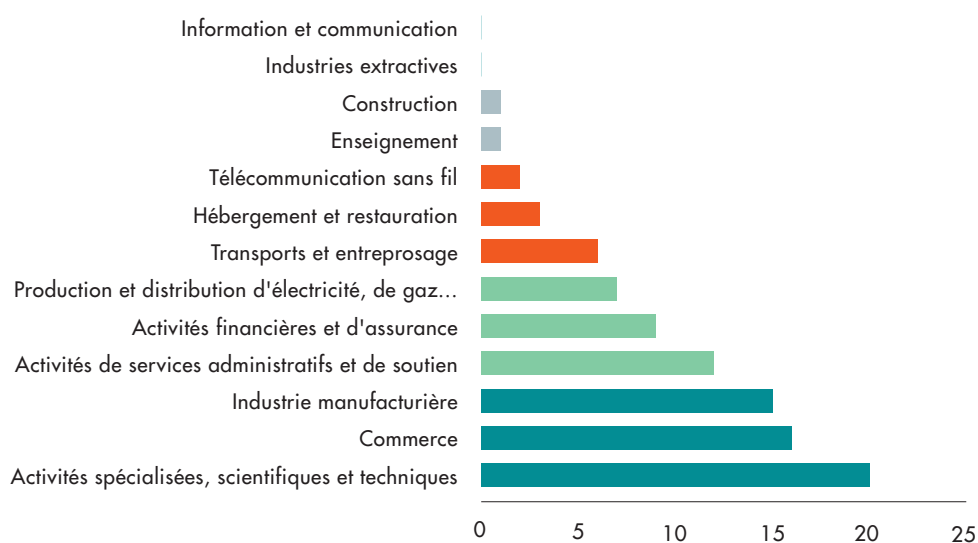
Dans 88 % des cas, le renouvellement de l'accord est prévu.

Secteurs d'activité

Les trois principaux secteurs d'activité concernés par les accords agréés étudiés sont :

- les activités spécialisées scientifiques et techniques ;
- l'industrie manufacturière ;
- le commerce.

Répartition par secteur d'activité des 92 répondants



Cette photographie des secteurs est proche de celle des accords échus en 2015. En effet, l'industrie manufacturière constituait le premier secteur d'activité, suivie des activités financières et d'assurances puis des activités scientifiques. Les variations observées s'expliquent par le fait que certains secteurs peuvent être sous ou sur représentés en raison d'accords échus antérieurs ou postérieurs à l'année de l'enquête.

2. EFFECTIF D'ASSUJETTISSEMENT ET TAUX D'EMPLOI

Le présent bilan confirme ce qui avait été observé dans les deux derniers bilans portant sur les accords échus entre 2013 et 2015 : l'effectif d'assujettissement à l'échéance des accords est inférieur à l'effectif d'assujettissement avant la conclusion des accords. On constate une baisse de 25 768 salariés sur l'effectif global de l'ensemble des entreprises couvertes par les accords étudiés.

Cette baisse ne s'avère pas préjudiciable à l'emploi des travailleurs handicapés puisque leur effectif est en progression : 49 208 travailleurs handicapés sont recensés en fin d'accord contre 39 702 en début d'accord (soit une augmentation de 19 %).

Effectif d'assujettissement

Les accords étudiés recouvrent l'emploi de :

- 890 195 salariés avant l'accord (année précédant l'application de l'accord) dont 39 702 bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH) ;
- 864 427 salariés en fin d'accord (dernière année d'application de l'accord) dont 49 208 BOETH.

Taux d'emploi

Taux d'emploi direct avant et après accord³

	Accords échus en 2015	Accords échus 2016-2018
Taux d'emploi direct avant accord (A)	3,9 %	3,55 %
Taux d'emploi direct en fin d'accord (B)	4,4 %	4,12 %
Ecart avant / fin d'accord (B-A)	+0,5 points	+ 0,57 points

Sur l'ensemble des accords étudiés, le taux d'emploi direct de travailleurs handicapés en fin d'accord est de 4,12 % (contre 3,55 % avant accord). Ce taux a augmenté de 0,57 point entre l'année précédant l'accord et la dernière année d'application de l'accord.

Evolution du taux d'emploi global

Ce taux intègre, en plus de l'emploi direct des travailleurs handicapés, le recours à la sous-traitance auprès des secteurs protégé et adapté.

³ 2. 89 réponses pour l'année n-1 et 92 pour l'année n.

	Accords échus en 2013 et 2014	Accords échus en 2015	Accords échus entre 2016 et 2018
Taux d'emploi global avant accord (A)	3,71 %	4,1 %	4,2 %
Taux d'emploi global en fin d'accord (B)	4,38 %	4,7 %	4,8 %
Ecart avant / fin d'accord (B-A)	+ 0,67 point	+ 0,6 point	+0,6 point

Sur l'ensemble des accords étudiés, le taux d'emploi global de travailleurs handicapés en fin d'accord est de **4,8 % contre 4,2 % avant l'accord**. Ce taux a augmenté de **0,6 point** entre l'année précédant l'accord et la dernière année d'application de l'accord.

3. BUDGET DES ACCORDS

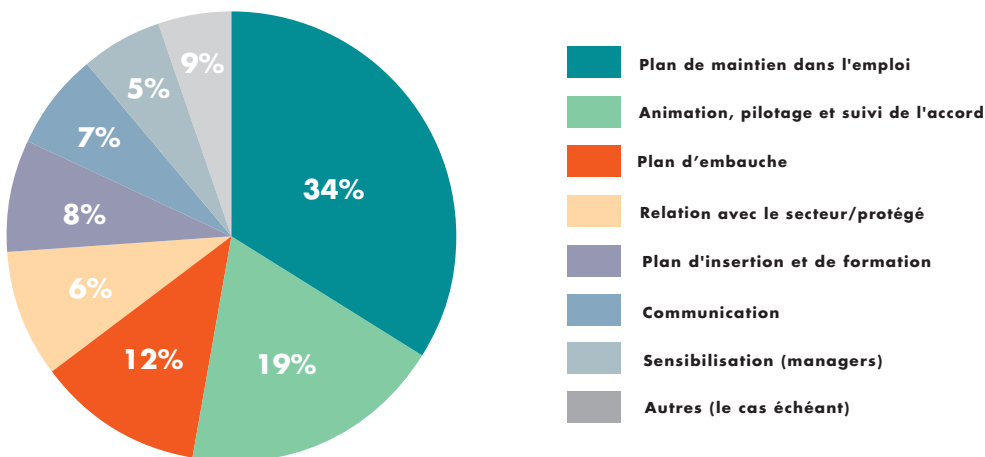
Le financement du plan d'action est assuré à hauteur de la contribution qui aurait dû être versée à l'Agefiph à défaut d'accord. Un accord, s'il est agréé, vaut exécution de l'obligation d'emploi. L'employeur doit donc consacrer à son financement un montant au moins égal à celui qu'il aurait dû verser à l'Agefiph en l'absence d'accord. Pour calculer le budget prévisionnel de l'accord, l'entreprise doit prendre en compte le montant de la contribution versée à l'Agefiph en année n-1, la durée de l'accord et le montant des dépenses déductibles (articles D. 5212-28 et D. 5212-29 du Code du travail).

Montant du budget

Montants des budgets prévisionnels, réalisés par poste de dépenses pour l'ensemble des accords (83 réponses)

Répartition du budget	Prévisionnel	Réalisé	Ecart
Plan de maintien dans l'emploi	36 155 196 €	49 530 681 €	+ 13 375 485 €
Animation, pilotage et suivi de l'accord	27 001 125 €	28 380 988 €	+ 1 379 863 €
Plan d'embauche	23 526 177 €	17 851 158 €	-5 675 019 €
Relation avec le secteur adapté/protégé	10 788 588 €	9 362 244 €	-1 426 344 €
Plan d'insertion et de formation	15 667 316 €	10 848 984 €	-4 818 332 €
Sensibilisation (managers, etc.)	8 968 576 €	7 160 101 €	-1 808 475 €
Communication	10 716 536 €	10 288 311 €	-428 225 €
Autres (le cas échéant)	12 447 413 €	12 965 639 €	-518 226 €
Budget total	145 270 927 €	146 388 106 €	+ 80 727 €

Poids du budget réalisé par poste de dépenses pour l'ensemble des accords



Les postes de dépenses du bilan 2016-2018 confirment les tendances observées dans le bilan 2015.

Le premier poste de dépenses concerne les actions dédiées au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, soit près de 34 % des dépenses réalisées (29 % en 2015).

Le poste de dépenses relatif à l'animation, au pilotage et au suivi de l'accord s'élève à 19 % des dépenses (idem en 2015).

Le plan d'embauche représente 12 % des sommes allouées et le plan de formation se situe à 8 %, derrière les budgets communication et sensibilisation qui représentent 12 % des sommes dépensées (10 % en 2015).

Les relations avec le secteur protégé/adapté recueillent 6 % du budget (5 % en 2015).

Le montant du budget total réalisé est de **146 388 106€** (92 réponses).

A titre de comparaison, le montant de la contribution Agefiph théorique sur la durée de des accords s'élève à **95 487 778€** (82 réponses)⁴.

Non-réalisation du budget et motifs

En raison du manque d'information des budgets prévisionnels de 9 accords sur les 92 étudiés, nous ne pouvons connaître le différentiel exact entre le budget prévisionnel total et le réalisé. Néanmoins, le motif essentiel de non-réalisation du budget pour les entreprises concernées est le démarrage tardif des actions de l'accord et de leur mise en œuvre. La mise en place du premier accord nécessite du temps et il est rare que le budget annuel programmé soit consommé dès la fin de la première année. Ce retard au départ décale d'autant la mise en œuvre de certaines actions.

Un autre motif de non-consommation est la surestimation du budget au regard des actions mises en place.

D'autres facteurs, à la fois internes (vacance de poste mission handicap, DRH, etc.) et externes (PSE, fusion, restructuration) ont été évoqués.

Le report total ou partiel de crédits non consommés sur le budget de l'accord suivant en cas de renouvellement doit être autorisé par l'administration chargée du suivi et du bilan de l'accord agréé. Dans le cas contraire, si ce report total et partiel n'est pas justifié pour l'administration, les montants correspondants doivent être reversés à l'Agefiph.

4. L'absence de réponse sur 10 accords agréés peut expliquer l'écart important entre le montant du budget réalisé et la contribution Agefiph qui aurait été versée en l'absence d'accord agréé.

4. ACTIONS RÉALISÉES ET RÉSULTATS OBTENUS

Les accords conclus après le 1^{er} janvier 2015 sont composés, selon la réglementation en vigueur à cette date⁵ :

- **d'un plan d'embauche**, qui doit comporter des objectifs chiffrés et préciser la nature des contrats envisagés (CDD, CDI, professionnalisation, temps partiel, horaires adaptés, etc.) ;
- **d'au moins deux des actions suivantes** :
 - › un plan d'insertion et de formation (interne ou externe à l'entreprise) ;
 - › un plan d'adaptation aux mutations technologiques (réservé aux travailleurs handicapés déjà embauchés ou en voie de recrutement);
 - › un plan de maintien dans l'entreprise en cas de licenciement (reclassement interne).

Suite au décret n° 2014-1386 du 20 novembre 2014, les accords signés à compter du 1^{er} janvier 2015 devaient obligatoirement comporter un plan de maintien dans l'emploi. Les accords étudiés dans ce bilan ne relevaient pas de cette obligation mais plus de 90 % d'entre eux contenaient déjà un plan de maintien.

Plan d'embauche

Sur l'ensemble des accords étudiés, 13 305 recrutements de travailleurs handicapés ont été effectués.

Les embauches sont réparties entre 2 450 contrats à durée indéterminée et 7 586 contrats à durée déterminée de 6 mois et plus.

Les contrats en alternance représentent 1 801 recrutements et 1 047 stagiaires ont été accueillis dans les établissements.⁶

Les entreprises ont donc largement dépassé les objectifs de recrutement fixés dans le plan d'embauche initial. Ces résultats confirment les tendances observées lors des deux précédents bilans.

Cependant, les entreprises font état de difficultés à recruter en raison du décalage entre les profils qu'elles recherchent et le niveau de qualification des candidats potentiels. Ce décalage constitue un frein majeur au recrutement des travailleurs handicapés.

Pour ces raisons, les contrats de professionnalisation sont appréciés car ils permettent de compléter la qualification du travailleur handicapé, de lui apporter un niveau de qualification supplémentaire et une expérience en entreprise. Ils donnent lieu à une meilleure adaptation de la formation aux besoins et facilitent le parcours d'intégration et de formation individualisé.

Après les contrats de professionnalisation qualifiés, par les entreprises, de leviers pour le recrutement, l'embauche d'intérimaires est une bonne porte d'entrée vers l'embauche.

Quant à l'accueil de stagiaires, il permet à la fois aux étudiants de se former et à l'entreprise de sensibiliser les équipes à l'accueil de personnes handicapées.

Par ailleurs, la mise en place de nouveaux partenariats avec des écoles a permis d'y identifier des correspondants handicap, de leur proposer une formation et d'y organiser des conférences de sensibilisation au handicap.

Dans 22 % des accords, la participation aux forums de recrutement (Centre d'information et de documentation jeunesse – CIDJ, forum de l'association LADAPT, Job pour tous (forum virtuel), Talents handicap, Paris pour l'emploi) et aux forums des écoles (IGS-RH, École supérieure des sciences économiques et

5. A compter du 1^{er} janvier 2020, les accords qui entreront en vigueur comprendront deux plans obligatoires respectivement sur le recrutement et l'embauche.

6. En raison de réponses partielles, le total des recrutements par type de contrat n'est pas égal au total des recrutements réalisés.

commerciales – ESSEC, université Dauphine, Sciences Po, École d'ingénieur généraliste en informatique et technologies du numérique – EFREI), constituent un moyen couramment utilisé pour identifier et recruter des travailleurs handicapés.

Les partenaires les plus fréquemment mobilisés sont les Cap emploi et Pôle emploi, qui se révèlent être des appuis efficaces pour obtenir des candidatures.

Les entreprises recourent aussi à des cabinets généralistes et spécialisés dans le recrutement des travailleurs handicapés, qui permettent de cibler encore d'avantage les profils recherchés.

Plan de maintien dans l'emploi

Le plan de maintien dans l'emploi vise à prévenir la désinsertion professionnelle. Il est constitué de différentes mesures et représente un poste de dépenses important pour l'ensemble des accords analysés. Sur 91 accords, il a bénéficié à 15 488 travailleurs handicapés.

Ces mesures ne sont imputables sur le budget de l'accord que si le lien direct avec l'emploi de la personne handicapée est démontré.

LES MESURES DE PRÉVENTION ET REPÉRAGE

65 % des entreprises (contre 38 % lors du précédent bilan) ont mis en place des mesures de repérage des situations de handicap qui constituent une action concrète de prévention des situations à risque.

Dans ce cas, des indicateurs d'alerte sont prévus comme le signalement d'arrêt maladie de longue durée ou d'arrêts maladie perlés, mis en place par la moitié des entreprises concernées. Ces situations sont traitées lors de réunions hebdomadaires ou mensuelles de maintien dans l'emploi.

	Oui	Non
Mise en place de mesures de prévention de risques de désinsertion professionnelle	66 %	32 %
Mise en place de mesures de repérage des situations de handicap	65 %	29 %

Par ailleurs, la majorité des accords (66 %) prévoit des actions de prévention des risques de désinsertion professionnelle. Malgré tout, le nombre de licenciements pour inaptitude est important (sur 58 réponses, 2 206 salariés handicapés ont été licenciés pour inaptitude).

LES PRINCIPALES MESURES DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

À l'instar de ce qui a été observé dans les précédents bilans, les principales mesures mobilisées dans le plan de maintien dans l'emploi, même si elles sont en diminution, sont : l'adaptation des postes de travail (47 % contre 63 % lors du bilan précédent) et les bilans ergonomiques (10 %). Les bilans ergonomiques permettent une vision globale des aménagements de poste à réaliser en faisant intervenir l'entreprise, le salarié et le prestataire. Les aménagements ergonomiques sont reconnus comme améliorant le quotidien des salariés en situation de handicap et favorisant leur maintien dans l'emploi.

Par ailleurs, on observe une augmentation des bénéficiaires d'adaptation aux horaires depuis le précédent bilan.

Répartition des actions de maintien en emploi

	Accords échus en 2015	Accords échus en 2016-2018
Nombre de bénéficiaires de bilans ergonomiques	2 710	1 535
Nombre de bénéficiaires d'adaptation de poste	9 737	7 349
Nombre de bénéficiaires d'adaptation d'horaires	823	1 387
Nombre de bénéficiaires de reclassement ou changement de poste	959	540

Certains accords valorisent l'accompagnement par un cabinet externe spécialisé pour les cas les plus compliqués allant au-delà de simples aménagements. Cela permet d'ouvrir des pistes non envisagées par l'entreprise. Les partenariats avec les services d'aide au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (SAMETH)⁷ sont également reconnus comme très efficaces avec des mises en place d'aménagements de poste adaptées et durables. Depuis le 1^{er} janvier 2017, l'accès à l'offre de service des Sameth⁸ est prévu quel que soit le taux d'emploi de l'entreprise sous accord. Enfin, la collaboration avec les missions handicap et les référents handicap facilite la coordination des différents intervenants et la mise en place des actions.

Certains accords ont débouché sur l'élaboration de fiches métiers identifiant les principales contraintes et exigences des postes, qui sont mises à jour en fonction des évolutions des métiers.

Le coaching et le tutorat sont également des facilitateurs de l'intégration dans l'entreprise et du maintien dans l'emploi. L'utilisation du coaching et de bilans externes (professionnels, de compétences, etc.) permet de maintenir dans l'emploi ou de réorienter des collaborateurs vers des postes plus adaptés. Des entreprises ont expérimenté des bilans « à la carte » qui permettent, après analyse de la demande, de monter une prestation parfaitement adaptée aux besoins. Des formations de réorientation professionnelle, qui anticipent les désinsertions, et des accompagnements pour les « 50 ans et plus », ont également été mises en place.

La nécessité de collaborer avec le médecin du travail est soulignée : son niveau d'implication dans l'adaptation des postes de travail est jugé déterminant pour les actions de compensation du handicap. De la même façon, le lien avec les responsables des ressources humaines est l'une des clés de réussite pour le maintien dans l'emploi.

Des entreprises sous accord prévoient un accompagnement systématique par l'assistante sociale et les bilans insistent sur le besoin d'un travail conjoint de l'assistante sociale, du médecin du travail, du manager et de la mission handicap.

Les mesures facilitatrices du maintien auxquelles les employeurs recourent moins fréquemment sont aussi l'adaptation des horaires ou l'évolution des modalités de travail (télétravail).

Le suivi individualisé dans les démarches de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (avec sensibilisation des collaborateurs au renouvellement de leur reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé via un courrier d'information) et les visites de pré-reprise contribuent également au maintien dans l'emploi dans les accords analysés.

Plan d'insertion et de formation

Sur 85 réponses recueillies, 95 % contiennent un plan d'insertion (contre 89 % dans le précédent bilan) et 41 % un plan de formation (40 % dans le précédent bilan).

L'INSERTION

La mise en place de parcours individualisés d'accueil et de suivi dans l'entreprise est une composante de 70 accords. L'accompagnement individualisé du collaborateur handicapé, qui peut comprendre un suivi

7. Désormais Cap emploi, depuis le 1^{er} janvier 2018.

8. idem

spécifique et régulier et/ou une visite sur site, est reconnu comme essentiel pendant la période d'essai. Sur certains types de poste, la sensibilisation des clients de l'entreprise au handicap permet leur participation au parcours d'intégration du collaborateur. Si un réseau de référents handicap est mis en place, l'accompagnement peut être effectué par un référent pour guider et accompagner les personnes handicapées lors de leur intégration.

L'insertion est accompagnée, dans 99 % des accords étudiés, par l'aménagement des postes de travail, en général traité au cas par cas. Le responsable de l'aménagement du poste propose la meilleure solution en accord avec le travailleur concerné et assure un suivi jusqu'à satisfaction du collaborateur handicapé.

La sensibilisation des encadrants et collègues directs (dans 99 % des cas) est une action régulièrement organisée, ce qui avait également été remarqué dans les bilans précédents. La sensibilisation des équipes et la formation des managers permettent d'anticiper l'arrivée d'un travailleur handicapé et de favoriser l'intégration dans l'entreprise après le recrutement. Ces formations peuvent être organisées par les chargés de mission handicap ou des prestataires extérieurs. Elles visent à lever les stéréotypes et facilitent la mise en place d'échanges entre les managers et la mission handicap. Certains accords prévoient que tout nouveau salarié reçoive une information sur l'engagement de l'entreprise dans le champ du handicap par le biais du livret d'accueil.

Enfin, dans 70 % des cas, l'entreprise met en place un tutorat pour mieux insérer le nouvel arrivant.

Plan d'insertion	Nombre de réponses positives	% de réponses positives sur l'ensemble des réponses
Parcours individualisés des travailleurs handicapés	70 (sur 88 réponses)	80 %
Adaptation au poste de travail	91 (sur 91 réponses)	100 %
Sensibilisation des encadrants et collègues directs	89 (sur 90 réponses)	99 %
Tutorat	61 (sur 88 réponses)	70 %

LA FORMATION

Les salariés reconnus travailleurs handicapés ont accès aux mêmes formations que l'ensemble des salariés. Les accords affirment ce principe en prévoyant que des formations spécifiques peuvent être dispensées, notamment en cas de demande du salarié, validées par le médecin du travail.

Dans la majorité des cas, en dehors de la mise en place de parcours individuels, aucune distinction n'est faite dans le traitement des demandes de formation par le salarié reconnu handicapé.

Dans 94 % des cas, les formations dispensées sont en lien avec l'adaptation du poste.

Dans 80 % des cas, les entreprises se sont fondées sur l'élaboration d'un diagnostic ou sont parties d'un recensement des besoins en formation.

La quasi-totalité des programmes de formation sont adaptés en fonction du handicap avec modulation de la durée, du rythme des séquences de formation et aménagement des supports (en braille par exemple).

Dans 75 % des cas, des bilans des formations réalisées sont effectués pour ajuster les outils.

La formation est un outil important pour accompagner l'évolution professionnelle ou le repositionnement du travailleur handicapé sur de nouvelles fonctions. En cas de réorientation, l'intérêt des formations sur des métiers spécifiques est souligné (ex : la création d'un poste de géolocalisation de matériel a permis de garder une personne, au lieu de recourir à la sous-traitance). Dans 88 % des accords étudiés (contre 73 % lors du bilan précédent), la nécessité d'accompagner la montée en compétences des collaborateurs handicapés pour favoriser leur employabilité sur du long terme ou dans leur reconversion dans l'entreprise se révèle indispensable et efficace.

Les formations visent aussi à garantir le maintien dans l'emploi et l'adaptation à un nouveau poste. Des formations sur-mesure et le développement du tutorat permettent également d'accompagner la reconversion professionnelle.

Plan de formation des BOETH	Nombre de réponses sur les 92 accords	% de oui sur l'ensemble des réponses
Existence d'un diagnostic ou recensement des besoins	86	80 %
Adaptation du plan de formation interne	85	89 %
Formation en lien avec l'adaptation du poste	87	94 %
Formation en lien avec l'évolution professionnelle	86	88 %
Bilan des formations	84	75 %
Formation des BOETH non-salariés de l'entreprise (demandeurs d'emploi, étudiants...)	87	36 %

Relations avec le secteur adapté et protégé

L'enquête a aussi permis de mesurer l'état des relations des entreprises avec le secteur adapté et protégé. Les contrats de sous-traitance avec ce secteur représentent un total de 9 639 unités bénéficiaires pour 83 réponses. Le précédent bilan recensait 14 543 unités bénéficiaires pour 68 réponses.

Les prestations fournies par les entreprises adaptées (EA) et les établissements et service d'aide par le travail (ESAT) interviennent majoritairement dans certains secteurs (blanchisserie, entretien des espaces verts, livraison de plateaux repas, location de chapiteaux, réparation de palettes usagées, achat de vin, de fruits et légumes, de papeterie et de papier cadeau) mais les EA et ESAT diversifient leur mode d'intervention et les entreprises font désormais appel à leurs services dans de nouveaux domaines: traiteurs, partenariats autour du recyclage, dématérialisation des documents, recyclage de matériel informatique, du mobilier de bureau, archivage numérique, tri des magazines invendus, délégation sur site pour aide aux déménagements, marché de Noël avec les EA et ESAT, création d'une conciergerie d'entreprise gérée par un ESAT, déploiement d'une plateforme numérique avec l'aide du réseau du Gesat, qui apparaît comme un partenaire incontournable pour nombre d'entreprises.

Par ailleurs, des actions de sensibilisation ont été conduites et des entreprises mentionnent l'insertion de clauses relatives à la politique diversité et égalité des chances dans leurs marchés.

Différentes actions sont mises en œuvre pour développer ces relations : démarche commune entre DRH (mission handicap de l'entreprise) et direction achats pour l'information et la sensibilisation des collaborateurs, consultation obligatoire d'un ESAT dans les appels d'offres, choix de prestations avec fort pourcentage de main-d'œuvre, sensibilisation sur invitation du directeur des achats, réunion des acheteurs mais aussi des référents handicap de tous les établissements, nomination d'un binôme opérationnel par établissement (achats/référent handicap), formation des acheteurs, réalisation d'un guide des achats responsables.

Par ailleurs, d'autres formes de collaboration entre entreprises et secteurs adapté/protégé sont possibles pour renforcer la formation spécialisée de salariés d'EA, ou pour faciliter la mobilité des salariés, comme la formation de deux collaborateurs d'une EA à la fibre optique par le bureau d'études d'une entreprise ou le passage d'un usager d'ESAT au statut de salarié en milieu ordinaire, avec accompagnement de 12 mois par l'ESAT.

Partenariat entreprises adaptées/ ESAT	Accords échus en 2015 (49 réponses)	Accords échus en 2016/2017/2018 (entre 42 et 48 réponses)
Nombre de personnes accueillies	621	426
Nombre de personnes accueillies en mise à disposition	100	145
Nombre de personnes accueillies dans le cadre d'une prestation de service sur site	416	525,5
Nombre d'embauches	7	14

Ces chiffres confirment les bilans précédents et montrent que très peu de personnes issues d'entreprises adaptées et d'ESAT sont embauchées par les entreprises du milieu ordinaire.

Néanmoins, une dynamique semble s'enclencher avec la volonté des entreprises sous accord d'accompagner durablement les travailleurs handicapés des ESAT et EA.

Comme observé dans les précédents bilans, le recours aux secteurs adapté et protégé est limité par certaines de leurs caractéristiques et trouve ses limites dans l'insuffisante diversification et le caractère très local des activités. Les secteurs d'activités sont restreints dans certains secteurs géographiques couverts par ces structures et les marchés des grands acheteurs privés ne favorisent pas toujours les politiques d'achat local.

Les actions en faveur des EA et des ESAT	Oui	Non
Appui au développement des structures (formation, conseils, subventions)	58 %	42 %
Existence d'une politique d'achat dite « responsable »	82 %	16 %

Sur 76 entreprises qui ont répondu à la question, 58 % développent des actions d'appui au développement des structures, comme par exemple des aides à la formation et des aides techniques tels que l'achat et la mise à disposition de matériel. Parmi les entreprises répondantes, 82 % d'entre elles déclarent mettre en place un politique d'achat responsable (72 % lors du bilan 2013-2014, 85 % en 2015).

5. ANIMATION, PILOTAGE ET SUIVI DE L'ACCORD

La mission handicap de l'entreprise a d'abord un rôle d'information, de sensibilisation et de formation auprès des équipes de direction et du personnel d'encadrement ainsi qu'un rôle de suivi et de pilotage de l'accord.

Rôle de la mission handicap en entreprise

Une large majorité des entreprises enquêtées (96,7 % des accords) sont dotées d'une mission handicap au niveau du siège (89 sur 91 réponses). Cela correspond à un effectif total dédié de 136 équivalents temps plein (ETP) pour les 71 entreprises ayant répondu à la question, soit, 1,9 ETP par accord.

La mission handicap élabore les supports d'information, organise les modules et événements de sensibilisation pour les cadres et salariés.

Elle aide les établissements pour intégrer ou maintenir dans l'emploi les salariés handicapés en déployant les outils, aides financières et accompagnements prévus à cet effet.

Elle assure le suivi et le pilotage de l'accord par la gestion et le suivi de la déclaration au titre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) et du budget de l'accord. Elle est responsable de l'organisation des réunions de suivi de la politique handicap mise en œuvre par l'accord.

Rattachement de la mission handicap	Nombre d'accords concernés	Pourcentage sur l'ensemble des accords agréés
Ressources humaines	83	90,2 %
Direction	23	25 %
Service santé au travail	11	12 %
Autres	6	6,5 %

Les missions handicap sont généralement relayées au niveau local par des référents handicap ; c'est le cas pour 82 % des accords étudiés (73 sur 89 réponses). Dans une majorité de cas (77,8 % des accords), les salariés handicapés ont un contact annuel avec la mission handicap ou un référent (70 sur 90 réponses).

En moyenne, 8,8 réunions de suivi sur 793 tenues (90 réponses) se tiennent par accord (pour un prévisionnel de 421 réunions (84 réponses) ; en 2015, la fréquence était plus haute avec 11 réunions de suivi par accord. Les représentants du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail participent aux réunions de suivi dans 70 % des accords (63 sur 90 réponses). Les organisations syndicales représentatives sont également associées à la commission de suivi dans 65,2 % des accords (58 sur 89 réponses).

Actions de communication

Les actions de communication, qui représentent 7 % du budget des accords (contre 6 % lors du précédent bilan), visent à promouvoir l'accord et à faire évoluer le regard porté sur le handicap. Elles sont majoritairement orientées vers l'interne et la sensibilisation de l'environnement professionnel.

Les actions de communication

	Nombre d'actions
Communication externe	831
Communication interne	2 047
Sensibilisation de l'environnement professionnel	1 801
dont acheteurs	123
dont managers	1 134

Les actions de communication interne et externe sont très nombreuses et prennent diverses formes :

- Création de supports de communication :

- diffusion d'informations générales liées au handicap via newsletter, affichage, flyer, intranet ;
- courrier d'information sur le renouvellement de la Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), actu RH avec des informations sur le nouvel accord ;
- création de tracts à destination des collaborateurs (reconnaître le handicap) ou des managers (recruter une personne handicapée) ;
- vidéos de sensibilisation à caractère humoristique, en format court, pour démonter les stéréotypes et informer sur l'accord handicap ;
- diffusion de vidéos-témoignages de salariés pour les 10 ans de la mission handicap de l'entreprise.

- Organisations d'événements

Communication interne :

- la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées est propice au développement d'animations de sensibilisation ;
- des concours sont mis en place : concours photos sur le thème du handicap (jeux paralympiques, divers), organisation de challenges sportifs et solidaires, jeux concours handi Birds, quizz autour du handicap pour lever les tabous ;
- journée de sensibilisation de tous les collaborateurs réguliers (1 à 2 fois par an) : cartes à gratter, ateliers de sensibilisation au handicap visuel et auditif, stand d'information sur les conséquences du diabète, exposition sur les préjugés liés à l'intégration professionnelle des travailleurs handicapés, sensibilisation au handicap visuel par l'approche du massage, partenariat handisport (Cyril Moré), théâtre et humour (Krystoff Fluder), stand d'information sur les conséquences des pathologies hépatiques ;
- exposition photos de personnes célèbres et handicapées ;
- sensibilisation des managers sur les spécificités du handicap ;
- événement fédérateur : restaurant dans le noir ;
- formation e-learning accessible à tous les collaborateurs ;
- création d'une bande dessinée, Handichic, offerte à tous les collaborateurs ;
- portage du nouvel accord handicap auprès des directions régionales, des médecins, des assistantes sociales et du réseau diversité.

Communication externe :

- participation à un raid sportif handi-valides inter-entreprises (Free handi'se Trophée) permettant une implication très forte du haut encadrement et une visibilité très large dans l'entreprise ;
- campagne de presse pour la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH) ;
- campagne Job boards SEEPH, Campagne alternance sur job board dédié ;
- forums spécialisés ;
- participation au concours vidéo étudiant « Touthanscene » de TREMPLEIN ;
- journée de sensibilisation dans des écoles/universités ;
- page dédiée au handicap sur le site internet de l'entreprise ;
- partenaire du salon Handicap, emploi et achats responsables ;
- partenariat entre la mission handicap des entreprises et des écoles d'ingénieur ;
- prises de parole de la mission handicap sur les réseaux sociaux : page Facebook RH, Twitter, LinkedIn pour présenter la mission handicap, les actualités et les événements (partenariats, présence dans les forums de recrutement, animations et interventions dans le cadre de la semaine pour l'emploi des personnes en situation de handicap).
- objets publicitaires et supports externes aux couleurs de la mission handicap pour les forums dédiés au recrutement ou les sessions d'intégration des nouveaux collaborateurs du groupe.

Annexes

ANNEXE 1 : LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Dans le double contexte de la mondialisation et de l'individualisation croissante des relations du travail, la politique du travail a, de manière constante depuis le début des années 1980, accordé une importance croissante à la négociation collective dans l'élaboration de la norme sociale. Cette place croissante de la négociation collective s'est notamment illustrée au travers du développement des champs de négociation obligatoire (salaires, égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, emploi des seniors, contrat de génération).

Dans ce cadre, il est apparu essentiel de renforcer à la fois la légitimité des acteurs et celle des accords collectifs. C'est dans ce sens que la loi du 5 mars 2014 a réformé en profondeur les règles de représentativité des organisations d'employeurs et le système de financement du dialogue social.

Ce double mouvement d'élargissement des marges de manœuvre des partenaires sociaux pour négocier et de consolidation de leur représentativité, initié depuis une dizaine d'années, se prolonge avec les transformations impulsées par les ordonnances de septembre 2017.

S'agissant des nouvelles marges de manœuvre reconnues aux partenaires sociaux au niveau de l'entreprise, l'ordonnance n° 2017-1385 pour le renforcement de la négociation collective du 22 septembre 2017 étend le périmètre de la primauté de l'accord d'entreprise permettant ainsi aux acteurs de terrain de trouver ensemble, par la négociation collective, un équilibre dans le cadre « d'un panier » de négociation élargi. Concernant la méthode, ces mêmes acteurs seront désormais libres de déterminer leur agenda social, de choisir les thèmes de négociation et leur périodicité en fonction de leurs propres priorités.

S'agissant des entreprises de moins de cinquante salariés, en l'absence de délégué syndical, ce qui est le plus fréquent, de nouvelles possibilités de négociation leur sont ouvertes afin de leur permettre de participer elles-aussi à la définition des meilleurs équilibres.

Les innovations du dialogue social en entreprise portent également sur son organisation institutionnelle avec la fusion des instances représentatives du personnel prévue par l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales. D'ici le 1^{er} janvier 2020, l'ensemble des entreprises d'au moins onze salariés devront avoir mise en place un comité social et économique, instance unique de représentation du personnel dans l'entreprise se substituant aux comités d'entreprise, délégués du personnel et comités d'hygiène et de sécurité.

Dans le même temps, la représentativité des acteurs et la légitimité des accords sont renforcées. S'agissant des accords d'entreprise, l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective a anticipé la généralisation de l'accord majoritaire sur tous les thèmes au 1^{er} mai 2018.

Enfin, si la place de la négociation d'entreprise est renforcée, les ordonnances ont également réaffirmé le rôle de régulation de la branche dans la construction de l'ordre social en prévoyant sa primauté dans treize domaines. Elles consacrent en particulier son rôle dans les domaines présentant des enjeux de régulation de la concurrence, tout en veillant à la prise en compte des spécificités et des besoins des petites entreprises.

ANNEXE 2 : RAPPEL DE LA RÉGLEMENTATION EN VIGUEUR JUSQU'AU 31 DÉCEMBRE 2019⁹

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 totalement ou partiellement à l'obligation d'emploi selon six modalités :

a) par l'emploi direct de bénéficiaires (L. 5212-13 du Code du travail)

- les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 146-9 du Code de l'action sociale et des familles ;
- les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
- les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 394 du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre (article L.241-2 depuis le 1er janvier 2017) ;
- les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 395 et L. 396 du même Code (article L.241-3 et 4 depuis le 1er janvier 2017) ;
- les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
- les titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L. 241-3 du Code de l'action sociale et des familles ;
- les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

b) par l'accueil de stagiaires au titre de la formation professionnelle et d'élèves de l'enseignement général en périodes d'observation mentionnées au 2° de l'article L. 4153-1 du Code du travail ;

Il s'agit de stages d'orientation, d'évaluation ou de formation professionnelle d'une durée égale ou supérieure à 35 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 service soit avec des établissements ou services d'aide par le travail ou des entreprises adaptées soit avec des travailleurs indépendants handicapés reconnus bénéficiaires de l'obligation d'emploi au sens de l'article L. 5212-13 du Code du travail ;

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'accueil de personnes handicapées pour des périodes de mise en situation en milieu professionnel dans les conditions fixées au chapitre V du titre III du livre I^{er} de la cinquième partie du Code du travail ;

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

9. La réglementation a été modifiée avec la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel pour les accords agréés entrant en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2020 ou ceux qui perdurent au-delà de cette date.

f) 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 handicapés, 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'État une pénalité dont le montant est égal à 1 500 fois le SMIC horaire par bénéficiaire manquant, augmentée de 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 et un plan de maintien (obligatoire à compter du 1^{er} janvier 2015) et une au moins des deux actions suivantes :

- un plan d'insertion et de formation ;
- un plan d'adaptation aux mutations technologiques.

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.

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/UD), 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.

Textes applicables :

Article L. 5212-8, articles R. 5212-12 et suivants du Code du travail

Circulaire DGEFP 2009.16 du 27 mai 2009

Guide des accords de 2009

ANNEXE 3 : GRILLE D'ANALYSE

EN VIGUEUR JUSQU'AU 31 DÉCEMBRE 2019

GRILLE D'ANALYSE D'UN ACCORD AGREE AU TITRE DE L'OBLIGATION D'EMPLOI DE TRAVAILLEURS HANDICAPES ECHU ENTRE 2016 et 2018

1 - Généralités sur l'accord et OETH

Unité départementale en charge du suivi
 Coordonnées de l'interlocuteur en UD
 Date d'agrément
 Nom de la structure
 statut juridique
 Code postal
 Nom du responsable de la mission handicap
 Nom DRH
 Type d'accord
 Numéro de dossier
 N° de siret du siège social
 Nombre d'établissements
 Nombre de déclarations DOETH dans le périmètre de l'accord
 Activité principale de l'établissement/entreprise/groupe
 1^{er} accord
 Durée de l'accord
 Date de début de validité
 Renouvellement de l'accord prévu oui/non

Négociation de l'accord

Les organisations syndicales représentatives ont-elles été associées tout au long de la négociation
 Unanimité de la signature de l'accord
 OS signataires (préciser "Autre")
 OS représentées d'après le bordereau de l'accord (en cas de non unanimité) (préciser "Autre")
 Effectif total d'assujettissement en année N-1
 Nombre d'unités bénéficiaires (UB) hors minoration en N-1
 Taux d'emploi direct en N-1
 Taux d'emploi global en N-1
 Effectif total d'assujettissement en fin d'accord
 Nombre d'unités bénéficiaires (UB) hors minoration en fin d'accord
 Taux d'emploi direct en fin d'accord
 Taux d'emploi global en fin d'accord

2 - Budget (exprimé en euros et sur la durée de l'accord)

Plan d'embauche
 Plan d'insertion et de formation
 Plan de maintien dans l'emploi
 Relations avec le secteur adapté/protégé
 Sensibilisation (managers,...)
 Communication
 - interne
 - externe
 Animation, pilotage et suivi de l'accord
 - en dépenses de personnel
 - autres dépenses (prestations, ...)
 Autre (le cas échéant)
Budget total
 Contribution OETH théorique sur la durée de l'accord (C)
Ecart contribution OETH/dépenses réalisées (C-B)
 Motif de non réalisation
 Si autre, préciser
 Report obtenu

Prévisionnel (A)	Réalisé (B)	Ecart (A-B)	Poids dans le total du réalisé

GRILLE D'ANALYSE D'UN ACCORD AGREE AU TITRE DE L'OBLIGATION D'EMPLOI DE TRAVAILLEURS HANDICAPES ECHU ENTRE 2016 et 2018

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

Plan d'embauche

Nombre de BOETH recrutés

- personnes physiques
- en ETP

Nombre total de personnes recrutées (ensemble des salarié/e/s y compris travailleurs handicapés)

- dont CDI
- dont CDD > à 6 mois

Types de contrats (recrutement TH)

- CDI
- 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

Plan d'insertion

- Parcours individualisés des TH
- Adaptation aux postes de travail
- Sensibilisation des encadrants et collègues directs
- Tutorat

Plan de formation spécifique des BOETH non salariés de l'entreprise (demandeurs d'emploi, étudiants...)

- Formation de BOETH non salariés de l'entreprise
- 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: personnes physiques

Réalisé	Prévisionnel

GRILLE D'ANALYSE D'UN ACCORD AGREE AU TITRE DE L'OBLIGATION D'EMPLOI DE TRAVAILLEURS HANDICAPES ECHU ENTRE 2016 et 2018

Plan de maintien dans l'emploi

Mise en place de mesures de prévention de risques de désinsertion professionnelle O/N

avec mise en place d'indicateurs d'alerte O/N

Si oui : quels indicateurs mis en place ? (arrêt maladie longue durée, perlés, inaptitude, autre)

Mise en place de mesures de repérage des situations de handicap O/N

avec mise en place d'une procédure de signalement

nombre de personnes sensibilisées

nombre de signalements reçus

nombre de situations traitées/signalements

Nombre de BOETH bénéficiaires du plan de maintien dans l'emploi (le nombre renseigné ne peut être supérieur au nombre de BOETH de l'entreprise)

Nombre de BOETH bénéficiaires de bilans ergonomiques

Nombre de BOETH bénéficiaires d'adaptation de poste

Nombre de BOETH bénéficiaires d'adaptation d'horaires ou aménagements organisationnels

Nombre de BOETH bénéficiaire de reclassements ou changements de poste

Nombre d'actions menées avec la médecine du travail

Nombre de salariés handicapés licenciés pour inaptitude

Nombre de salariés déclarés inaptes

Existence d'un réseau d'acteurs externes spécialisés

Nombre d'aménagements techniques ou organisationnels avec intervention d'un partenaire extérieur

- dont SAMETH

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 le 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 décideurs d'achat

Partenariat EA/ESAT : Nombre de personnes accueillies dont

Nombre de personnes accueillies en mise à disposition

Nombre de personnes accueillies dans le cadre d'une prestation de services sur site

Nombre de stagiaires accueillis

Nombre d'embauches venant D'EA ou ESAT

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

Oui/non	Effectif dédié
Existence d'une mission handicap au niveau central rattachée	
- à la direction	
- aux ressources humaines	
- au service santé au travail	
Autres	
Existence de référents/relais handicap au niveau local	

GRILLE D'ANALYSE D'UN ACCORD AGREE AU TITRE DE L'OBLIGATION D'EMPLOI DE TRAVAILLEURS HANDICAPES ECHU ENTRE 2016 et 2018

Les salariés handicapés ont-ils un contact annuel avec la mission handicap ou un référent handicap?

Réalisé	Prévisionnel

Nombre de réunions de la commission de suivi

Des représentants du CHSCT font ils partie de la commission de suivi
La commission de suivi associe toutes les OS représentatives?
ou seulement les signataires?

Le plan de communication

- Nombre d'actions de communication externes
- Nombre d'actions de communication internes
- Nombre d'actions de sensibilisation de l'environnement professionnel dont
 - acheteurs
 - managers

Exemples d'actions

GRILLE D'ANALYSE D'UN ACCORD AGREE AU TITRE DE L'OBLIGATION D'EMPLOI DE TRAVAILLEURS HANDICAPES ECHU ENTRE 2016 et 2018

BILAN 2019

LES ACCORDS AGRÉÉS AU TITRE DE L'OBLIGATION D'EMPLOI
DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS ÉCHUS EN 2016, 2017 ET 2018