

*Dossier documentaire :
Emplois des travailleurs
handicapés*

*Anact : Veille et Management de l'Information -
S.Léger*

Sommaire

1. Travaux du réseau Anact-Aract et bibliographie.....	4
1.1 Chantiers et travaux du réseau Anact-Aract	4
<i>Anact.....</i>	<i>4</i>
<i>Aract Nouvelle-Aquitaine.....</i>	<i>9</i>
<i>Aract Bourgogne, Franche-Comté.....</i>	<i>12</i>
<i>Aract Centre Val de Loire.....</i>	<i>18</i>
<i>Aract Haute Normandie.....</i>	<i>20</i>
<i>Aract Ile de France.....</i>	<i>20</i>
<i>Aract Méditerranée (ActMéd).....</i>	<i>27</i>
<i>L'action du réseau Anact-Aract pour les personnes en situation de handicap.....</i>	<i>28</i>
<i>Une expérience de longue date.....</i>	<i>28</i>
1.2 Bibliographie.....	32
<i>Bilan des accords au titre de l'OETH.....</i>	<i>32</i>
<i>Données statistiques</i>	<i>37</i>
<i>Etudes, rapports, articles, colloques.....</i>	<i>39</i>
<i>Politiques publiques, appuis méthodologiques.....</i>	<i>43</i>
1.3 Bonnes pratiques.....	45
<i>Dans le secteur privé.....</i>	<i>45</i>
<i>Dans la fonction publique.....</i>	<i>50</i>
1.4 Quelques organismes ressources.....	53
2. Quelques accords de branche et d'entreprises	58
2.1 Accords de branche.....	59
<i>Entreprises du médicament.....</i>	<i>59</i>
<i>Branche mutualité.....</i>	<i>59</i>
<i>Sociétés d'assistance.....</i>	<i>59</i>
<i>Distributeurs conseil.....</i>	<i>59</i>
<i>Industries et commerces de récupération.....</i>	<i>60</i>
2.2 Accords d'entreprise	60

<i>Disneyland Paris</i>	60
<i>Bouygues Energies et Services</i>	62
<i>Carrefour : Accord d'entreprises relatif au maintien dans l'emploi et en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés dit mission handicap. Années 2017-2018-2019 ...</i>	65
<i>Accord handicap FM Logistic 2018-2020</i>	65
<i>Groupe SOS, entrepreneuriat social</i>	67
<i>La Poste</i>	67
<i>Matmut</i>	68
<i>Orange et Pôle emploi</i>	68
<i>Bilan de l'accord Renault Trucks SAS. Handi'accord 2016-2008</i>	69
<i>Groupe d'intérim Synergie</i>	71

La loi Handicap du 11 février 2005 instaure l'obligation, pour les entreprises, de négocier chaque année en faveur de l'emploi des personnes reconnues handicapées. (article L.2242-13 du code du travail).

Toute entreprise de 20 salariés, ou plus, au 31 décembre, employant 6%, ou plus, de personnes handicapées est soumise à l'obligation de négocier en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés. Une entreprise ayant satisfait son taux d'emploi obligatoire doit également négocier sur ce sujet dans le cadre de la NAO (Négociation annuelle obligatoire). La négociation annuelle sur le sujet permet de favoriser la diversité.

Ce dossier documentaire dresse un état des lieux des travaux du réseau Anact-Aract, à partir des années 1990, sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Une courte bibliographie présente successivement les documents de référence concernant les bilans des accords au titre de l'OETH, des études statistiques et autres documents d'information concernant les conditions de travail des personnes en situation de handicap. Quelques recueils ou guides pratiques sont également signalés. Ils mettent en lumière de bonnes pratiques d'entreprise sur ces sujets. Certains organismes, cités plus loin, peuvent être à même d'identifier ou de mobiliser des entreprises particulièrement dynamiques dans ce domaine.

Enfin, quelques accords de branche et d'entreprises illustrent les démarches engagées par les entreprises en faveur des travailleurs handicapés.

1. Travaux du réseau Anact-Aract et bibliographie

1.1 Chantiers et travaux du réseau Anact-Aract

Anact

[Un cap à tenir. Analyse de la dynamique de l'Accord national interprofessionnel Qualité de vie au travail - Egalité professionnelle du 19 juin 2013.](#) Rapport. Anact, FSE, 21/02/2019, 44 pages .

Sur un plan strictement formel, le bilan de l'Accord national interprofessionnel conclu le 19 juin 2013 paraît relever d'une affaire entendue. Conclu à titre expérimental pour une durée déterminée de 3 ans, il a juridiquement cessé de produire ses effets et les clauses relatives au suivi de l'accord ou dites «de revoyure» restent à ce jour virtuelles. Pour autant, loin d'être désuet, l'accord demeure un document de référence et aujourd'hui ses apports sont -en tout ou partie -disséminés dans différents autres textes qui demeurent en vigueur (Loi, Plan Santé au Travail 3, accords collectifs...) A ce stade, il peut être utile de rappeler que cet accord s'intitulait très exactement. Vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle. Ce titre n'était manifestement pas anodin. En ayant renoncé à produire des obligations immédiatement mobilisables, l'Ani cherchait avant tout à

donner un cap, à délimiter un champ, à mettre en avant des éléments de méthode et au final à esquisser une véritable démarche. C'est bien à cette aune que le chemin parcouru depuis 2013 doit être apprécié. Le présent document n'est donc pas à proprement parler un bilan de l'Ani de 2013 -il n'appartenait d'ailleurs pas à l'Anact de le faire -mais plutôt un point d'étape qui, nous l'espérons, aidera à apprécier la dynamique qu'il a permis d'engager et à identifier les pistes d'amélioration pour tenir l'ambition initiale. Les différentes parties prenantes auxquelles l'Anact a soumis ce document (leurs contributions sont reproduites en annexe) confirment la pertinence du cap et la nécessité de «tenir le pas gagné». En effet, comme l'écrivait dès 2014 le professeur Verkindt cet accord «ne prend tout son sens que replacé dans un mouvement plus général, engagé depuis plusieurs dizaines d'années, affectant le champ de la santé au travail et des conditions de travail. Dans ce même continuum et en lien direct avec l'Ani de 2013, le troisième PST (2016-2020) a affiché explicitement un objectif stratégique visant «à promouvoir le travail comme facteur de santé», et ce «en favorisant une approche globale». Sans méconnaître la nécessité et l'importance de poursuivre des démarches spécifiques de prévention des risques professionnels, la démarche QVT a permis d'initier de véritables évolutions qu'il convient de prolonger pour développer plus résolument cette approche dite "globale" ou encore systémique. Dès 2013, l'Ani mettait avant le fait qu'une telle ambition ne saurait prendre forme sans élargir le cercle d'acteurs associés à ces démarches, sans revisiter et compléter nos référentiels et sans développer patiemment de nouvelles pratiques au sein des organisations.

A travers la lecture de ce document, c'est bien le chemin parcouru et qui reste à parcourir sur ces trois champs que nous vous proposons d'apprécier. En cohérence avec ses missions et ses orientations prioritaires l'Anact espère ainsi contribuer à la mise en évidence des leviers qui gagneraient à être davantage investis pour concilier performance et conditions de travail.

Voir le chapitre 3 : Le contenu des accords d'entreprise sur la QVT, p.20

L'accord type est structuré comme suit (ex : accord Entreprise A.).

PREAMBULE.	2
ARTICLE 1. CHAMP D'APPLICATION.	3
ARTICLE 2. EGALITE PROFESSIONNELLE.	3
2.1. Définition de l'égalité professionnelle.	3
2.2. Affirmation du principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.	3
2.3. L'embauche.	3
2.4. Les conditions de travail	5
2.5. La rémunération effective.	6
ARTICLE 3. LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL.	7
3.1. L'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.	7
3.2. Droit à la déconnexion.	8
3.3. Droit d'expression des salariés.	8
3.4. Communication dans l'entreprise.	9
ARTICLE 4. MESURES RELATIVES A L'INSERTION PROFESSIONNELLE ET AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES.	9
ARTICLE 5. COMMUNICATION ET SENSIBILISATION	9
5.1. Sensibilisation de l'encadrement.	9
5.2. Communication auprès des salariés.	10
ARTICLE 6. SUIVI DE L'ACCORD.	10
6.1. Rapport annuel de situation comparée.	10
6.2. Commission de l'égalité professionnelle.	10
ARTICLE 7. DISPOSITIONS FINALES.	10
7.1. Durée de l'accord, révision, dénonciation.	10
7.2. Durée de l'accord, révision, dénonciation.	11

[Appel à projet FACT n°2018-02 : « Maintien en emploi des personnes fragilisées par des problèmes de santé ou situations de handicap »](#). Publié le 19/06/2018

Cet appel à projet vise à soutenir des initiatives ou expérimentations innovantes, en matière de maintien dans l'emploi ou en emploi et de prévention des risques de désinsertion professionnelle des populations fragilisées par des problèmes de santé ou de handicap. Il s'agit, en particulier, d'inciter les TPE - PME à mieux appréhender cet enjeu, à dépasser les freins et limites évoqués ci-dessus en agissant sur l'organisation du travail et les représentations et pratiques managériales. In fine, l'objectif est de favoriser l'intégration, les parcours professionnels et le maintien dans l'emploi et en emploi de tous les salariés, y compris ceux qui sont atteints d'une maladie, porteurs d'un handicap ou victimes d'une addiction. Les salariés et leurs employeurs sont les principaux leviers pour agir sur cette problématique.

En lien avec le Plan cancer 2014-2019, le 3ème Plan santé au travail 2016-2020, et les orientations du Contrat d'objectif et de performance 2014-2017 signé entre l'État et l'Anact, l'objectif de cet appel à projet était de soutenir des actions au niveau, d'une branche, d'un territoire ou d'une entreprise visant à :

- Sensibiliser les acteurs de l'entreprise - direction, managers, collectifs de travail, OS, préventeurs - sur la nécessité d'agir sur le maintien en emploi des populations fragilisées par une problématique de santé et les leviers d'action possibles ;

- Développer des politiques de GRH et de prévention des risques, modes d'organisation et pratiques de management, qui prennent en compte ces enjeux et favorisent la mise en œuvre de solutions permettant le maintien en emploi des travailleurs en situation de handicap ou atteints de maladie chronique évolutive (MCE), y compris les maladies addictives ;

- Concevoir et/ou transférer des outils et méthodes pour aider les entreprises à déployer des démarches favorisant l'intégration, les parcours professionnels et le maintien dans l'emploi et en emploi des salariés fragilisés par une problématique de santé ;

- Outiller des négociations collectives ou plans d'actions sur ces questions.
Une enveloppe de 700 000 euros est affectée pour cet appel à projet.
Date de lancement : 19 juin 2018
Date limite de dépôt des dossiers : 21 septembre 2018
Date commission : 1ère quinzaine d'octobre 2018

[Travailler avec une maladie chronique évolutive. Quels\(s\) rôle\(s\) des partenaires sociaux ?](#) Agathe Dodin, Olivier Liaroutzos, Anact ; CFDT ; IRES. 06/2017, 58 pages.
[Synthèse de l'étude.](#)

La présente étude a été commandée à l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail par la Confédération française démocratique du travail (CFDT), dans le cadre d'un financement de l'Agence Objectifs de l'institut de recherches économiques et sociales (IRES). Cette étude s'interroge sur la lutte contre la désinsertion professionnelle liée aux problèmes de santé, et plus spécifiquement au maintien en emploi des personnes qui travaillent avec une maladie chronique évolutive (MCE).

En France, le champ de l'action publique en matière d'insertion professionnelle des personnes handicapées s'est progressivement élargi jusqu'à inclure la question du maintien dans l'emploi de personnes souffrant de maladies chroniques évolutives.

Depuis la Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, les maladies chroniques sont désormais reconnues comme un handicap.

Le plan national contre le cancer, le plan Diabète, l'OMS, l'Union Européenne intègrent cet enjeu. Mais globalement, les politiques publiques restent axées sur la question de l'accès à l'emploi. Or, c'est un enjeu majeur en entreprise car les maladies chroniques évolutives au travail concernent 15% de la population active et le taux d'activité professionnelle des personnes souffrant de ces maladies est estimé à 35%.

L'étude explore les voies du maintien dans l'emploi des personnes travaillant avec une maladie chronique. Elle vise à mieux cerner quelles sont les conditions propres à faire émerger une approche transversale des questions de santé au travail en éclairant le rôle que peut jouer le dialogue social et l'investissement d'équipes syndicales. Il est habituel d'opter pour une approche individuelle du maintien en emploi or, il importe de changer de perspective et de promouvoir une approche globale mobilisant tous les acteurs de l'entreprise. Même si la préoccupation du maintien en emploi est partagée par l'ensemble des acteurs, ceux-ci s'interrogent souvent sur la teneur de leur rôle et sur les limites de leur action. Des pratiques innovantes témoignent pourtant de la capacité des partenaires sociaux à mettre en place des dispositifs concrets de maintien dans l'emploi. Des représentants syndicaux ou du personnel peuvent être à l'initiative de la création d'une commission de reclassement.

Le dialogue social peut permettre des changements organisationnels bénéficiant tant aux travailleurs touchés par une maladie chronique qu'à l'ensemble de leurs collègues. Aujourd'hui se pose donc la question de l'extension de ces pratiques aussi bien dans le secteur privé que public.

Méthodologie

L'enquête de type qualitatif abordée sous l'angle du droit social a été réalisée entre avril 2016 et mai 2017.

Elle interroge la subjectivité des acteurs et vise à couvrir une pluralité de situations, et non l'exhaustivité, afin de recueillir des données contrastées. Au total, 28 entretiens ont été réalisés auprès de travailleurs touchés par une maladie chronique évolutive, d'encadrants, et de représentants syndicaux et du personnel, interrogés sur la manière dont ils se saisissent de ces problématiques, ainsi que la représentation qu'ils ont de leur rôle et de leur positionnement.

Une analyse de la littérature législative et conventionnelle complémentaire vise à indiquer les ressources en droit social dont peuvent se saisir les partenaires sociaux.

[Travailler avec une maladie chronique évolutive.](#) Travail & changement, n°360, 07/2015, 16 pages.

Face à la multiplication des pathologies dans la population active, les entreprises ne peuvent plus se contenter de réponses individuelles. La solution passe par la mise en oeuvre de politiques collectives, à même de favoriser le maintien en emploi des personnes atteintes.

La gestion des âges : pouvoir vieillir en travaillant. Marion Gilles, Florence Loislil. Editions de l'Anact, 2005. Agir sur..., 233 pages.

La gestion des âges concerne certes les seniors mais aussi tous les autres salariés. Pour que les salariés puissent effectivement arriver à la fin d'une carrière avec une retraite à taux plein et en bonne santé, et que les entreprises bénéficient des transmissions de compétences et de bonnes conditions, des changements doivent intervenir dans les entreprises et la gestion de l'emploi. L'objectif de cet ouvrage, dans cette nouvelle édition revue et augmentée, est de montrer comment les entreprises peuvent rendre le travail plus accessible, quel que soit l'âge, sans perte de performance, en évitant l'usure professionnelle et l'exclusion. L'ouvrage présente des pistes d'action pour concevoir de nouvelles situations de travail en jouant sur l'organisation, le travail, l'aménagement des temps, la formation, la gestion des carrières. La réussite de ces démarches repose sur l'engagement des différents acteurs de l'entreprise : direction, représentants du personnel et salariés.

Les situations de handicap : le maintien dans l'emploi. Evelyne Escriva. Editions de l'Anact, 2004. Agir sur...109 pages.

L'enjeu du maintien dans l'emploi est de permettre à des salariés confrontés à des situations constituant pour eux un handicap, de poursuivre leur carrière professionnelle dans des conditions de moindre pénibilité". La préoccupation du maintien s'est développée à partir d'un public spécifique, les Travailleurs Handicapés, mais cette question concerne un ensemble plus large de personnes, celles qui éprouvent des difficultés à tenir leur emploi et qui sont de ce fait en situation de handicap. Le maintien dans l'emploi fait partie d'une politique globale de gestion des ressources humaines. En s'appuyant sur le dialogue social, la démarche s'oriente vers la résolution de cas précis mais également vers la prévention des situations de handicap. La démarche de maintien individuel établit un diagnostic précis sur le contexte et la situation de travail effective et cherche des solutions à long terme. Les situations collectives peuvent déboucher sur une véritable politique de maintien et engager une réflexion sur la prévention.

Maintien dans l'emploi. Agir pour tous les salariés (dossier). Evelyne Escriva, Magalie Petit. Travail et changement, 11/2003 (non disponible en ligne), p.9-20
Contact : [Evelyne Escriva](#)

Le premier article d'Evelyne Escriva fait le point sur la situation juridique et les pratiques des entreprises. Le maintien dans l'emploi des personnes handicapées bénéficie d'un cadre légal. Mais l'arsenal juridique ne peut à lui seul résoudre tous les problèmes qui concernent aussi des salariés ne relevant pas de ce statut. Environ 4, 5 millions de personnes souffrent d'une limitation de leur capacité de travail, pour lesquelles l'entreprise doit mettre en oeuvre un dispositif adéquat. En Martinique, l'Aract, accompagnée de l'Agefiph et de la DTEFP, a lancé une démarche partenariale, visant à sensibiliser et mobiliser partenaires sociaux et consultants autour de l'insertion et du maintien dans l'emploi de personnes handicapées (article de l'Aract Martinique). Dans le Loiret, l'usine de Nogent-sur-Vernisson du groupe Faurecia, équipementier automobile, fabrique des sièges de voiture. Fort d'une nouvelle stratégie de production, le site décide d'engager une réflexion avec l'Aract Centre pour mieux intégrer les travailleurs handicapés ou en restriction d'aptitudes (article de Isabelle Mary-Cheray, Aract Centre). En Champagne-Ardenne, une nouvelle initiative, la cellule auboise TMS, est née, destinée à aider les PME à traiter les TMS et les difficultés de maintien dans l'emploi (article de Jean-Pierre Joliff, Aract Champagne-Ardenne et Savine Jourdeuil). Dans l'Eure, l'entreprise Valois est spécialisée dans la fabrication de systèmes de pulvérisation. Elle réfléchit actuellement à sa politique de reclassement de salariés en difficulté (article de Magalie Petit). L'interview de Najiba Fradin, responsable de la direction de l'animation des politiques territoriales à l'Agefiph, donne des éléments sur la mise en oeuvre de la convention signée entre l'Agefiph et le réseau Anact.

Les situations de handicap. Le maintien dans l'emploi. Evelyne Escriva. 10/2004, Agir sur, 119 pages. (guide non disponible en ligne)

Et si le maintien dans l'emploi ne concernait pas seulement les travailleurs handicapés ? En proposant de dépasser l'approche strictement médicale et individuelle du handicap, l'ouvrage nous invite à élargir la problématique du maintien dans l'emploi avec le concept de situation de handicap. Elle concerne alors tous les salariés qui peuvent rencontrer, à un moment ou à un autre de leur vie professionnelle, des difficultés à tenir leur emploi. Une question qui risque bien de devenir un enjeu majeur de gestion des ressources humaines dans les années à venir, au regard du vieillissement de la population active et de l'allongement de la durée de vie au travail.

Pour aider les entreprises et les salariés, l'ouvrage apporte des réponses aux questions suivantes : quelles situations relèvent du maintien dans l'emploi ? Qui est concerné ? Comment aborder la question du maintien dans l'entreprise ? Au travers d'exemples concrets et de repères méthodologiques, différentes facettes de la problématique sont abordées : du traitement individuel du maintien dans l'emploi aux démarches collectives, de la prévention des situations de handicap aux actions curatives. Enfin, dans une perspective de solutions durables, cet ouvrage donne des pistes permettant de bâtir une réelle politique de maintien dans l'emploi.

Aract Nouvelle-Aquitaine

[Projet Maintien dans l'emploi.](#)

« Dès lors que son personnel n'est plus en mesure de réaliser son travail (handicap, restriction d'aptitude, maladie...) l'entreprise est concernée par la question du maintien dans l'emploi.

Pour l'Aract Nouvelle-Aquitaine, le maintien et l'insertion des personnes ayant des difficultés d'activité réclament la mise en place d'un partenariat avec de nombreux acteurs autour d'un projet d'entreprise.

Notre approche

Maintien dans l'emploi, de quoi parle-t-on ?

Dès lors que son personnel se trouve en situation de handicap, c'est-à-dire dans l'incapacité de réaliser son travail, l'entreprise est concernée par la question du maintien des salariés.

Cette problématique est aujourd'hui accentuée par le vieillissement des populations et le développement des problèmes de santé au travail (TMS, lombalgies,...)

Pour l'entreprise, la question du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés s'articule plus largement avec sa gestion des ressources humaines (parcours professionnel, formation, prévention des risques professionnels...).

Le maintien dans l'emploi repose sur une détection précoce, obtenue notamment par la coordination d'acteurs et la sensibilisation des entreprises.

Pour l'Aract, le maintien et l'insertion des personnes ayant des difficultés d'activité s'appréhendent grâce au développement d'un partenariat avec les différents acteurs du travail et de la santé.

En partenariat avec l'Agefiph - Association de gestion des fonds pour l'insertion des personnes handicapées, l'Aract Nouvelle-Aquitaine s'intéresse à la problématique du handicap à travers ses différents projets. Les politiques de maintien et d'insertion dans les entreprises ne peuvent se conduire qu'en association avec un projet d'entreprise, qu'il soit de l'ordre de la modernisation, de la prévention des risques ou du développement des compétences. Travailler sur la question du handicap nécessite la mise en place d'une pluridisciplinarité importante et d'un lien fort entre tous les projets.

Contact : [Dominique Baradat, chargée de mission Nouvelle Aquitaine](#)

Projet Maladies chroniques et évolutives

Travailler avec une maladie chronique... De quoi parle-t-on ?

Aujourd'hui, de plus en plus de personnes atteintes de maladies chroniques évolutives (cancer, diabète, VIH sida, sclérose en plaques, hépatites...) travaillent et représentent 20% de la population active, mais à quel prix ?

Le coût, les conditions et l'impact de ces maladies au travail sont la plupart du temps méconnus.

Ces maladies, encore appelées extraprofessionnelles, engendrent des effets souvent non visibles aux yeux des collègues et de la hiérarchie. De ce fait l'identification des personnes reste problématique. D'autant plus que, très souvent, il y a une retenue de leur part à déclarer ce type de maladie, à demander une reconnaissance de travailleur handicapé ou à identifier la personne ressource dans l'entreprise.

De quoi parle-t-on ?

Une maladie chronique est une maladie de longue durée, évolutive, souvent associée à une invalidité et à la menace de complications graves. Il s'agit notamment des cas de cancer, de diabète, de sclérose en plaques, de VIH, d'hépatite B et C, de maladies cardio-vasculaires ou encore de troubles mentaux de longue durée.

Le retentissement d'une maladie chronique sur la vie quotidienne d'une personne est considérable et le maintien dans l'emploi constitue un enjeu majeur tant pour le salarié que pour l'entreprise et la société.

Dans le travail, ces maladies engendrent des effets souvent non visibles aux yeux des collègues et de la hiérarchie. De ce fait l'identification des personnes reste difficile,

d'autant plus que, très souvent, il y a une retenue de leur part à déclarer ce type de maladie, à demander une reconnaissance de travailleur handicapé ou à identifier une personne ressource dans l'entreprise.

De leur côté les organisations et le management éprouvent de réelles difficultés à prévoir les souplesses organisationnelles nécessaires pour offrir un cadre de travail le plus adapté possible à ces personnes. La mise en débat au sein des instances représentatives du personnel, la mobilisation de méthodologies centrées sur le travail ou d'actions adaptées sont des recours utiles pour traiter de cette problématique de maintien en emploi ou de reclassement de ces personnes dans un cadre collectif.

Des outils et des ressources à votre disposition

["Maladies chroniques évolutives. Pluridisciplinarité et maintien dans l'emploi en Aquitaine" : un site dédié](#)

Une formation du réseau Anact - Aract

Objectifs : permettre d'améliorer la prise en compte des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives dans le milieu du travail. Donner des repères pour la construction collective de démarches de maintien et de retour à l'emploi. Permettre aux professionnels d'acquérir un savoir faire dans la recherche de solutions organisationnelles et techniques face aux difficultés rencontrées dans le milieu du travail par les personnes atteintes de pathologies chroniques évolutives

Public concerné : Médecins de santé au travail ou de prévention, DRH, SAMETH (services d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés)

Les thèmes abordés :

- Les impacts des pathologies chroniques évolutives sur l'activité professionnelle
- Les situations de travail et le maintien dans l'emploi : fonctionnement de l'homme au travail, dimension chronobiologique, délimiter le champ de l'activité de travail
- La recherche de solutions : les acteurs, la conduite de projet, les outils

Méthode pédagogique : alternances d'apport de connaissance et de cas pratiques en prenant appui sur les expériences des participants.

Contact : [Dominique Baradat, chargée de mission Nouvelle Aquitaine](#)

Pour une mise en mots du travail réel dans l'orientation professionnelle des travailleurs handicapés : guide méthodologique. Dominique Baradat, Catherine Jonville, Nicole Lompré. AGEFIPH, 2004, 48 pages. (Non disponible en ligne) ;

Contact : [Dominique Baradat](#)

Ce Guide Méthodologique s'adresse aux " formateurs " des centres de Préorientation, aux médiateurs, aux conseillers d'orientation, aux psychologues du travail, à tous ceux qui interviennent dans le domaine de l'orientation, du bilan de compétences ou de la confirmation de projet et donc à tous ceux qui oeuvrent dans le domaine de l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

Il a été élaboré pour répondre aux problématiques posées par le handicap et l'insertion des personnes handicapées. Mais cette méthode peut également être utilisée pour des publics en difficulté dans le cadre de leurs insertions professionnelles.

En nous déplaçant de l'analyse du travail prescrit vers celle du travail réel nous donnons à l'entreprise une place dans le projet des personnes et la période en entreprise devient un élément central et concret dans l'élaboration du projet professionnel.

Nombre de structures font de " l'orientation " sans cette relation essentielle avec l'entreprise. Cette économie entraîne souvent des échecs à moyen terme, combien de personnes ont découvert une fois en formation ou dans l'emploi, que la situation réelle de travail n'était pas celle qu'ils imaginaient et doivent ré-envisager une nouvelle

orientation, retardant d'autant leur insertion. Combien de fois avons-nous entendu, au retour d'un stage, en guise de compte-rendu : " c'était bien ", ou " c'était sympa ", signe d'une difficulté voire d'une incapacité à mettre des mots sur l'expérience. L'enquête en entreprise, le stage en entreprise, l'évaluation en milieu de travail, pour peu que l'on donne aux personnes des outils d'observation et d'analyse, sont des situations remarquablement instructives. Ce sont ces outils que nous vous présentons ici. (résumé de l'ouvrage)

Aract Bourgogne, Franche-Comté

[Travail et handicap, cap sur la complémentarité.](#) Lettre d'information de l'Aract Bourgogne Franche-Comté, n°2, 09/2018.

Une première rencontre entre les directeurs de l'Agefiph et de l'Aract BFC s'est tenue avant la période estivale afin de dessiner les contours d'une collaboration pour 2019. Fruit d'une réflexion menée au préalable par le comité d'orientation de l'Aract sur le lien travail-handicap, dans l'objectif de proposer des angles d'intervention innovants.

(Projet à l'étude. Contact : e.estrat@anact.fr, DR Aract Bourgogne Franche Comté.)

Projet 2010-2013 : Incitations et obligations : âges, pénibilité, égalité et handicap. Elaboration, diffusion d'outils et de supports

Ces produits se présentent sous la forme de diaporamas commentés et actualisés au long cours. Ils synthétisent, pour chacune des problématiques de FACT, l'état d'avancement du contexte de la problématique, des hypothèses et des méthodologies d'interventions. Cet outil de vulgarisation est utilisé, soit dans le cadre de démarches d'intervention, soit dans le cadre d'activités de transfert.

- **[Projet Quattro](#) : maintien en emploi des seniors mais aussi des éléments sur les obligations de l'entreprise en matière de handicap.**
Contact : [Stéphanie Lecot](#), Aract Auvergne-Rhône-Alpes

[Un module d'information/ formation en ligne « QUATtro »](#) réalisé dans le cadre d'un projet financé par la Direccte de Franche-Comté et le FSE. Destiné aux Directions et Délégués syndicaux d'entreprise, cet outil vise à faire des liens entre les obligations senior, égalité, pénibilité et handicap. Il a été réalisé avec le soutien.

Connaître le périmètre et les objectifs de l'étude

Depuis le 31 mars 2010, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent être couvertes par un accord ou un plan d'action en faveur du **recrutement et du maintien dans l'emploi des seniors**.

Ces plans ou accords doivent comporter un objectif global chiffré de **maintien dans l'emploi** des salariés de 55 ans et plus et/ou de recrutement de salariés de plus de 50 ans.

Pour atteindre cet objectif, l'accord d'entreprise ou le plan d'action doit prévoir des actions dans au moins trois domaines parmi les six fixés par le décret.

Au-delà d'un premier recensement des documents reçus par les entreprises, la **DIRECCTE** de Franche-Comté a souhaité réaliser une étude portant sur une analyse plus fine du contenu des accords ou des plans d'action.

À cet effet, elle a commandé à FACT :

- ◆ Une **étude quantitative** portant sur l'analyse d'un échantillon de 50 accords et plans d'action
- ◆ Une **enquête** auprès des acteurs de terrain dans 12 entreprises régionales.

Les objectifs sont de :

- ◆ **Repérer les types d'actions** choisis par domaine
- ◆ **Rechercher les raisons** qui ont amené les entreprises à choisir un domaine d'action plutôt qu'un autre, ainsi que les moyens qu'elles se donnent pour agir.
- ◆ **Transférer les enseignements** et bonnes pratiques aux entreprises de la région.



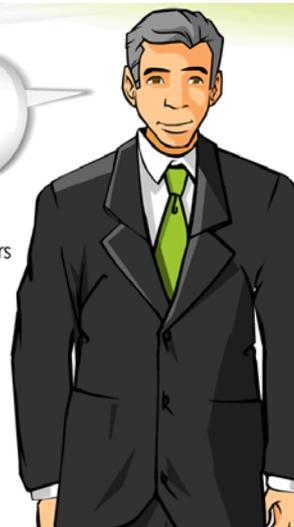
Objectifs

Ce module est destiné aux acteurs des entreprises qui souhaitent faire un point **sur leur démarche en faveur de l'emploi des seniors** et **identifier les axes de progrès** possibles à intégrer dans les accords ou plans d'action relevant des différentes obligations (seniors, égalité professionnelle, pénibilité, handicap).



Ce module comporte **3 parties**, chacune en lien avec un objectif.

- 1** **Connaître les pratiques** en faveur de l'emploi des seniors en Franche-Comté et en tirer des enseignements
- 2** **Améliorer ses pratiques** en matière de négociation et de mise en œuvre d'actions en s'appuyant sur des exemples remarquables
- 3** **Mieux comprendre** chacune des obligations, faire des liens entre elles pour favoriser une plus grande efficacité



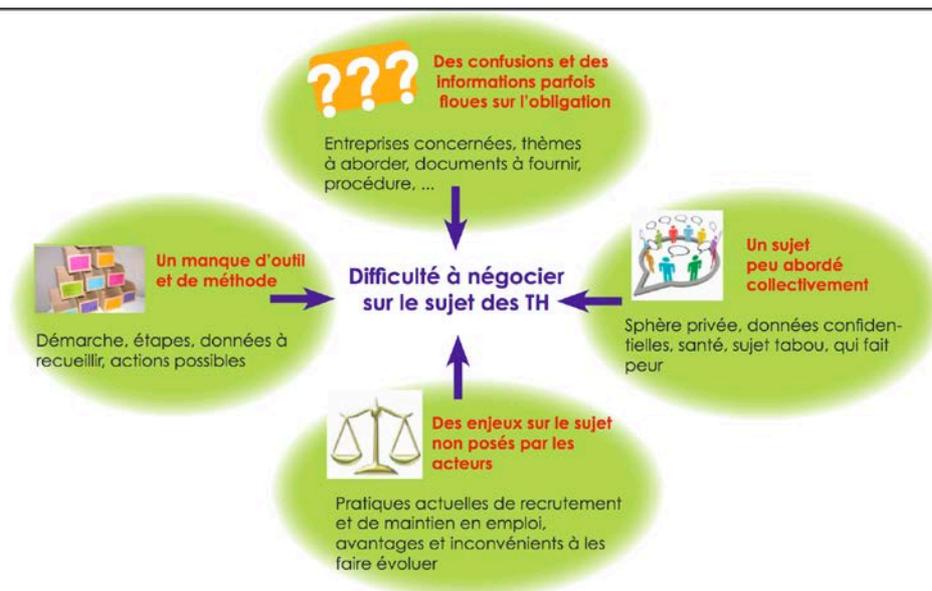
- [Kit Handi.CAP, 03/2011. Projet Handicap, Aract Franche Comté \(FACT\), 2014.](#)

Contact : [Stéphanie Lecot](#), Aract Auvergne-Rhône-Alpes

handi.CAP est un outil en ligne, développé en 2011 avec les partenaires sociaux et la Direccte. Il propose les repères d'une démarche opérationnelle pour négocier en faveur de l'emploi des TH (Travailleurs Handicapés).



Chaque année, dirigeants et délégués syndicaux négocient sur un certain nombre de sujets. Pour chacun d'entre-eux, des accords de branche, de groupe ou d'entreprise peuvent être conclus pour une certaine durée. À chaque entreprise, avant toute négociation, notamment dans les structures complexes, de se renseigner afin de prendre connaissance des éventuels accords réalisés au niveau du groupe. Parmi les sujets à aborder, il y a celui de l'emploi des travailleurs handicapés. Mais malgré cette obligation, le sujet du handicap est peu ou mal abordé et peu d'accords ou de plans d'action sont réalisés. Parmi les freins, 4 principaux sont pointés :



Pour aider les entreprises à lever ces difficultés et à aborder plus facilement le sujet du handicap au travail, Fact avec le concours financier de la Direccte de Franche-Comté a créé l'outil handi.CAP, à l'origine pour le département de Haute-Saône.

Les personnes suivantes ont contribué à sa création en 2011 : Laurent Dudnik, UT Direccte Haute-Saône – Denis Leising, UT CFDT - Armindo Alves et Janine Rousset, UD CFTC 70 – Christian Clémencelle, CGPME70 – Christophe Ninot, CGPME FC – Gérard Dumora, UDCGT70 – Christelle Hertel, FO70 – Viviane Figard, Medef – Muriel Maurize, PDITH 70 – Lydie Auger et **Stéphanie Lecot, Fact.**

Plusieurs cas d'entreprise sont présentés ainsi que des exemples de pistes d'action à envisager.

[Association Eliad dans le Doubs et en Haute-Saône](#)

ELIAD est née de la fusion en 2013 de deux associations intervenant dans le secteur de l'aide et des soins à domicile : Assad Besançon-Pontarlier et Fassad de Haute-Saône. Cette fusion permet notamment la mutualisation des services supports et le renforcement des compétences nécessaires pour s'adapter aux évolutions du secteur. Eliad emploie 1350 salariés (920 ETP). 80 % sont des intervenants à domicile (service d'aide et d'accompagnement, service de soins infirmiers, portage de repas, accueil de jour, équipe spécialisée Alzheimer...). L'association est dotée de représentants du personnel : CE, CHSCT, Délégués du Personnel, et de délégués syndicaux CGT, CFDT, CFE-CGC.

Exemples de pistes d'action à envisager

<p>Domaine 1 : conditions d'accès à l'emploi, à la formation et aux promotions professionnelles</p> <p>Action 1 : Enrichir l'état des lieux Ex : Parcours professionnel des personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi pour évaluer d'éventuels écarts avec les personnes non bénéficiaires et proposer si besoin des ajustements</p> <p>Action 2 : Renforcer le partenariat avec CAP Emploi, notamment lors des recrutements pour remplacer des départs anticipés (départs en retraite) et en mettant en place un suivi des candidatures</p> <p>Action 3 : Sensibiliser les responsables de secteur au handicap</p>	<p>Domaine 2 : conditions de travail et d'emploi</p> <p>Action 1 : Approfondir l'état des lieux sur les accidents du travail, maladies professionnelles, inaptitudes, modalité de reclassement, ceci pour en tirer des enseignements en terme de parcours professionnels.</p> <p>Action 2 : Définir et formaliser entre direction et représentants du personnel les conditions pour préparer au mieux la reprise au travail d'un salarié après un arrêt de longue durée.</p> <p>Action 3 : Compléter les connaissances des acteurs sur certains aspects juridiques et sur les notions relatives au handicap.</p> <p>Action 4 : Faire réaliser un état des lieux de l'accessibilité des différents locaux administratifs aux personnes à mobilité réduite (usagers, salariés).</p>
<p>Domaine 3 : sensibilisation au handicap de l'ensemble du personnel</p> <p>Action 1 : Poursuivre la sensibilisation du personnel sur le handicap en précisant l'ambition de l'employeur sur l'emploi des personnes handicapées et en valorisant les pratiques</p> <p>Action 2 : Faire le lien avec les actions menées en faveur de la prévention de la pénibilité.</p>	

Entreprise Silac

Silac fait partie du groupe Coralu, leader en France dans la réalisation de façades de hautes technologies et emploie 194 personnes. Le site de Champlitte est en capacité de laquer plus de 4 millions de m² d'aluminium par an (profilés, tôles, cintres, armatures...dans une multitude de teintes) et peut stocker, pour le compte de ses clients jusqu'à 1000 tonnes de produits, prêts à être laqués en juste à temps. Les étapes de fabrication : logistique, stockage, laquage, sertissage, contrôle qualité, emballage, conditionnement. La réalisation d'un grand nombre de tâches suppose des gestes répétitifs et une sollicitation physique élevée. L'entreprise est dotée d'Instances Représentatives du Personnel (CHSCT, CE, DS).

Compte tenu de l'analyse de ces pratiques, et en dehors de satisfaire l'obligation de négocier, que peut gagner l'entreprise à les faire évoluer ?

Pour la direction :

Mieux garantir le maintien du taux d'emploi qui permet de satisfaire l'obligation légale. Réduire les coûts directs et indirects relatifs aux accidents du travail et maladies professionnelles.

Pour le délégué syndical

Faire du sujet de l'emploi des TH au minima un objet de dialogue social.

Passer d'actions correctrices d'un problème de santé individuel à une démarche de prévention collective des risques professionnels.

Pour l'ensemble des acteurs

Favoriser la cohésion sociale et la qualité des relations professionnelles en abordant de manière plus construite et objective les liens entre SANTE et TRAVAIL à travers notamment :

- la sensibilisation/formation,
- la formalisation et valorisation des actions
- les outils de communication.

Lukfin

En 1998, le groupe américain Lufkin fait l'acquisition de Comelor, société fondée en 1941 et située à Fougerolles. Spécialisée dans la construction d'engrenages (forages pétroliers, équipements de manutention...), le site emploie 200 personnes. L'entreprise est dotée de l'ensemble des instances représentatives du personnel (CE, CHSCT) et d'un délégué syndical.

Compte tenu de l'analyse de ces pratiques, et en dehors de satisfaire l'obligation de négocier, que peut gagner l'entreprise à les faire évoluer ?

Pour la direction :

Satisfaire le taux d'emploi obligatoire pour réinvestir la somme actuellement versée à l'Agefiph en faveur du maintien dans l'emploi et de la prévention des risques professionnels.

Maintenir dans l'entreprise les compétences et le savoir-faire technique développés par les salariés.

Pour le délégué syndical:

être informé et participer aux actions mises en place en faveur des TH et être force de **proposition pour augmenter le taux d'emploi des TH (ex : recrutement ou sous – traitance).**

Pour l'ensemble des acteurs :

Faire de l'emploi des TH un objet de négociation au même titre que les autres sujets. Valoriser les actions réalisées en faveur du maintien en emploi, à la fois auprès des salariés et des partenaires de proximité (institutions...).

Caisse d'allocations familiales à Vesoul

Organisme privé et mission de service publique, la CAF de Haute-Saône emploie 125 personnes. Elles assurent des activités en relation directe avec le public (accueil physique et téléphonique, action sociale...) ou des fonctions supports (informatique, comptabilité, ressources humaines...). Une grande partie des décisions concernant le fonctionnement de la CAF est prise à un niveau national par la Caisse Nationale d'Allocations Familiales. Une convention d'objectifs de 4 ans prévoit un renforcement des exigences en terme de résultats mais aussi de moyens.

Compte tenu de l'analyse de ces pratiques, et en dehors de satisfaire l'obligation de négocier, que peut gagner l'entreprise à les faire évoluer ?

Pour la direction :

maintenir son rôle social à travers les valeurs citoyennes véhiculées en interne.

Maintenir son taux d'emploi des personnes reconnues TH afin d'éviter de supporter le coût financier lié aux pénalités.

Limiter les couts directs et indirects générés par les risques professionnels (physiques ou psycho-sociaux).

Pour le délégué syndical :

faciliter le maintien dans l'emploi des salariés confrontés à un problème de santé et de manière plus générale, pouvoir appréhender et débattre des questions en lien avec la santé et le travail de manière plus objective et outillée.

Pour l'ensemble des acteurs :

Faire de la question des Travailleurs Handicapés un objet de dialogue social débouchant sur le mise en œuvre d'une démarche favorisant le maintien dans l'emploi des salariés et de leurs compétences.

Éviter les cas possibles d'exclusion en lien avec les restrictions d'aptitude.

[Incitations et obligations : âge, pénibilité, égalité et handicap.](#) HanDialogue, action 2012-2013. Aract Franche-Comté (FACT), 2013.

[Faciliter la mise en œuvre des incitations et obligations visant les conditions de travail et d'emploi](#) ». Fiche de présentation du projet HanDialogue, action 2014. Aract Franche Comté (FACT), 2014, 1 page.

Aract Centre Val de Loire

Les conditions de travail dans toutes leurs dimensions (vidéo sur CD-Rom). [ARACT CENTRE \(Editeur\)](#), 2012, 30mn.

Comment agit l'Aract Centre pour aider les entreprises à s'adapter aux évolutions du travail et à anticiper les mutations économiques ? Récits et Témoignages d'entreprises : Multis, B. Braun Médical SAS, La mission locale de Chinon, Presta'Bureau, Sefi, Ipsen Beaufour.

[Cas d'entreprise. Handicap en industrie, pour un maintien durable dans l'emploi.](#)

Cas d'entreprise sur Anact.fr. Publié le 15/12/2005

Industrie; Effectif [250 à 499]; Centre-Val de Loire. Contact : [Aract Centre Val de Loire](#)

Un équipementier automobile réorganise sa chaîne de production, avec le souci de maintenir dans l'emploi le collectif des salariés handicapés. Un partenariat ARACT Centre-Agefiph lui permet de trouver des solutions d'adaptation, dont certaines reproductibles. L'entreprise met ainsi en place une politique durable de reclassement.

Description

L'entreprise est spécialisée dans la fabrication de pièces en caoutchouc pour l'industrie automobile et l'aéronautique.

L'activité automobile représente la quasi-totalité du chiffre d'affaires. Les produits fabriqués ont une durée de vie d'environ 7 ans, ce qui est plutôt long dans ce type d'industrie. Les volumes fabriqués en « première monte » (c'est-à-dire pour les véhicules neufs) sont importants, mais l'entreprise conserve aussi une activité de pièces de rechange, se traduisant par des petites séries. Le site compte environ 500 personnes.

Demande

L'entreprise est dans un contexte de changement important. Le nouveau Directeur va faire évoluer l'organisation de la production : passage à de la très petite série pour les anciens îlots, tandis que de nouveaux îlots plus automatisés intègrent les activités de conditionnement.

Parallèlement, la population salariée, vieillissante et soumise à un travail répétitif, comprend des travailleurs handicapés (18) ou en restriction d'aptitude (27), et un cumul de 15 TMS reconnues en maladie professionnelle.

L'appui de l'ARACT vise le maintien dans l'emploi des salariés handicapés tout en permettant la bonne réalisation des évolutions prévues.

Démarche

La démarche de l'ARACT s'inscrit dans le partenariat engagé avec l'AGEFIPH, pour aider au maintien collectif dans l'emploi des salariés handicapés ou menacés d'inaptitude, dans les grands sites industriels. En raison du nombre de salariés concernés, la logique d'aménagement individuel des postes n'est pas pertinente.

Dans ces situations, l'ARACT propose une démarche globale qui peut mobiliser un réseau de compétences et de consultants. L'autre fondement de l'action de maintien collectif dans l'emploi est la participation et l'adhésion de l'ensemble des acteurs de l'entreprise : direction, représentants du personnel, salariés, médecin du travail...

L'action de l'ARACT s'est d'abord située en amont d'une démarche d'un consultant en ergonomie. Elle a permis de cadrer plus précisément avec l'entreprise ses différents projets de changement et d'identifier comment elle peut intégrer dans ce contexte une démarche de maintien dans l'emploi et de prévention de la santé des salariés.

L'approche globale du fonctionnement de l'entreprise et l'identification de postes susceptibles d'être tenus par des personnes en limitation d'aptitudes ont, d'une part, délimité l'intervention du consultant, et d'autre part, ont donné des repères généraux à l'entreprise.

L'enjeu majeur, pour l'entreprise et pour l'action du consultant, est de réinjecter de la souplesse pour le maintien dans l'emploi mais aussi le maintien de la performance de l'entreprise et de son savoir-faire.

L'intervention a donc pour objectifs :

- de réaliser une analyse approfondie des 10 postes identifiés et les mettre en adéquation avec les situations individuelles,
- de rechercher des améliorations avec l'entreprise, participer à l'élaboration des cahiers des charges des solutions et la consultation de fournisseurs,
- de donner un avis sur les solutions du point de vue de la compensation des handicaps et suivre la mise en place des solutions.

L'ARACT élabore et diffuse un cahier des charges d'intervention auprès de quatre consultants. L'appui technique de l'ARACT se poursuit lors de l'analyse des propositions, en collaboration avec l'AGEFIPH, et c'est l'entreprise qui choisit le consultant.

Une démarche participative se met en place. Un comité de pilotage et un groupe technique sont constitués. Ils permettent la participation active de la direction, du médecin du travail, du responsable sécurité, de l'infirmière, des méthodes ateliers et du bureau d'études. L'ARACT participe au comité de pilotage et suit l'action du consultant. Les salariés concernés par la question du maintien collectif sont associés à toutes les étapes de l'intervention : ils testent les solutions et participent à la validation des matériels, aménagements envisagés et modifications de l'organisation du travail.

Bilan

L'appui du consultant s'étend sur une période de 13 mois, en répartissant dans le temps les postes à étudier. Ainsi, les actions menées tiennent compte à la fois de l'état de santé des salariés et de l'urgence de leur situation de maintien tout comme de l'état d'avancement des projets de changement dans l'entreprise.

L'implication de la Direction en faveur d'une réelle prise en compte des conditions de travail et de la santé des salariés, dans un contexte de projet industriel représente un atout essentiel pour piloter le projet et développer l'implication interne.

Lors de la fin de la mission du consultant, tous les salariés travailleurs handicapés ou avec restriction d'aptitudes (sauf un encore en arrêt de travail) ont une solution de maintien, avec des aménagements et solutions identifiés, en test ou en phase d'installation.

L'appui financier de l'AGEFIPH permet de prendre en charge les surcoûts des investissements prévus pour compenser le handicap, tandis que l'entreprise finance ses investissements techniques.

De plus, des solutions s'avèrent reproductibles sur d'autres postes, ce qui augmente les possibilités de reclassement futur.

Handicap et organisation. Performances (revue), 06/2004 ; p.2-20. (revue non disponible en ligne)

Ce dossier de "Performances" s'inscrit dans la continuité du précédent avec la publication des communications présentées lors du 5ème congrès du GEDER qui s'est déroulé en juin 2003. Comment se pose la question du maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans l'entreprise et comment prévenir les risques de désinsertion professionnelle ? Telles sont les questions auxquelles s'efforce de répondre ce dossier en se basant sur des expériences menées en entreprises. Cécile Boisson, chargée de mission à l'**Aract Centre** et Hassan Khomany, ergonomiste à Ouest-Ergonomie, relatent **la démarche de maintien collectif de l'emploi, mise en place chez Liotard, filiale du Groupe Primagaz Industrie.**

Annie Ayel, Casino France et Vincent Guilloux, Ouest Ergonomie, montrent, à partir d'un exemple caractéristique, en quoi les études et aménagements de postes menés pour des personnes handicapées constituent un "effet de loupe" sur la conception des postes d'encaissement, tant du point de vue de la santé des salariés que de l'efficacité et du service clientèle. Adeline Cher et Jean-Jacques Atain Kouadio, tous deux ergonomes à la CRAM Nord Est se sont intéressés à un équipementier automobile qui a entamé une démarche de prévention des TMS avec la création d'une unité élémentaire de travail (UET) spéciale pour les personnes en restriction. Jack Bernon, ergonomiste, Présence Verte Formation, tire les enseignements d'une expérience menée dans un Centre d'Aide par le Travail (CAT).

Aract Haute Normandie

[Processus de désinsertion professionnelle : des outils et des exemples pour situer son entreprise.](#) J. Maline, E. Peltier, H. Thierry. - Aract Haute-Normandie, 2013, 25 pages.

Ce guide pratique a vocation à : - Donner des repères permettant d'évaluer la présence d'un processus de désinsertion professionnelle et son stade d'avancement. - Montrer que la prévention de la désinsertion professionnelle se joue d'abord via des actions précoces sur les conditions de travail, et pas seulement en agissant sur l'emploi (actions de reclassement, maintien dans l'emploi). Plus globalement, ce guide trouve également sa place dans un contexte réglementaire (pénibilité, seniors...) et socio-économique où la qualité de vie au travail devient un enjeu stratégique de développement et de compétitivité pour les entreprises.

Aract Ile de France

[Agir pour l'égalité et lutter contre les discriminations.](#) Regards croisés entre chefs d'entreprise et salariés du Val de Marne. Aract Ile de France, et al. 2015

Le Plan d'actions concertées pour l'égalité d'accès à l'emploi et dans le travail en Île-de-France animé par l'Aract Île-de-France en partenariat avec le Conseil général du Val-de-Marne, le club d'entreprises Fondation Agir Contre l'Exclusion (FACE Val de Marne) et les partenaires sociaux du territoire se sont associés pour réaliser un guide qui dresse un état des lieux des regards d'entreprises et de leurs pratiques en matière

d'égalité et de lutte contre les discriminations sur quatre thématiques : l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ; l'accès et le maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap ; la lutte contre les discriminations en raison de l'origine ou du territoire ; l'accès et le maintien dans l'emploi des travailleurs seniors.

Cas d'entreprise. Handicap : au-delà de l'individu, réinterroger le travail et son organisation. Aract Ile de France. 2012

Lorsqu'un salarié se plaint de conditions de travail handicapantes auprès de son encadrement, il n'est pas rare que ce dernier le renvoie à ses propres faiblesses, à ses limites voire même à son imagination débordante... comme pour le culpabiliser. En réalité, l'encadrement se prive ainsi d'une opportunité pour reconsidérer, au-delà de la personne du plaignant, l'organisation du travail et de son environnement, depuis l'aménagement de poste jusqu'à la dynamique des collectifs. Dans l'intervention retracée ici, un poste relativement « banal », l'accueil/standard, est le point de départ d'une approche globale de plusieurs services de cette administration publique.

Description

Les Services "Scolaire, Jeunesse, Sport" de cette mairie comptent 70 personnes. L'activité du personnel consiste à accueillir le public et répondre aux demandes des administrés : établir des cartes scolaires, le quotient familial, renseigner sur tout ce qui concerne la restauration, la petite enfance, les dispositifs enfance/jeunesse, etc. Ces différents services sont répartis dans un même bâtiment, sur plusieurs niveaux, et disposent d'un service "accueil-standard" commun au rez-de-chaussée.

Demande

La demande, formulée par la DRH trouve son origine dans les difficultés rencontrées par cet agent reconnu "travailleur handicapé" et qui s'occupe des "affaires sociales" au sein d'un collectif. Elle est chargée de plusieurs types de tâches qui impliquent : saisie, mails, téléphone, photocopie, réception de public. Son handicap se traduit par de fortes douleurs du dos, accentuées notamment par certaines contraintes posturales de travail. Pour prévenir l'évolution des TMS (troubles musculosquelettiques) chez cet agent, le médecin du travail a proposé de limiter des postures et les ports de charges lourdes, les rotations tronc de grande amplitude, la station debout prolongée, les mouvements de flexion du dos. La demande d'aménagement de ce poste intervient dans un contexte de changement; en effet, les services ont récemment aménagé dans de nouveaux locaux, et leur organisation n'est pas encore stabilisée.

Démarche

Si la demande initiale concerne le poste de travail d'un agent menacé d'inaptitude, l'ARACT a privilégié l'approche globale des situations de travail. L'intervention s'est effectuée avec la participation de plusieurs acteurs : l'agent concerné, la DRH, la responsable du service, des agents du service scolaire. L'analyse du travail de l'agent menacé d'inaptitude et les entretiens menés ont permis d'identifier diverses sources de contraintes qui dépassent son poste de travail, et également des facteurs d'efficacité à préserver au sein du collectif de travail ; il s'agit des éléments de diagnostic suivants :

- L'augmentation de la charge de travail pendant les périodes d'établissement des cartes scolaires, et le peu de marges de manœuvre dont dispose l'agent pour organiser ses tâches renforcent le ressenti de la charge de travail.
- Le fait de devoir interrompre ses tâches en cours pour répondre aux appels téléphoniques qui auraient du être orientés vers d'autres services, constitue une contrainte quasi permanente. L'agent est également confronté à des difficultés liées à

l'utilisation d'un nouveau logiciel dont les modes opératoires sont à l'origine de perte de temps. Certaines phases du travail ne lui permettent pas de disposer de mini-pauses, notamment quand l'agent est amené à utiliser de façon intensive la souris informatique.

En dépit d'un collectif de travail plutôt facilitateur, on constate une rigidité dans l'agencement des éléments constitutifs du poste; l'éloignement du poste téléphonique amène l'agent à se pencher régulièrement en avant pour saisir le combiné ; son tronc est penché en biais lorsqu'il veut accéder aux éléments de rangements de proximité à cause d'un plan de travail constamment encombré, ce qui rend difficile l'organisation des tâches. La hauteur de l'écran n'est pas adaptée à la tâche, ce qui conduit l'agent à adopter régulièrement une mauvaise posture.

Les pistes d'action :

A) Au niveau de la situation de travail de l'agent, la réponse à la compensation du handicap a été recherchée autant dans les solutions techniques que dans l'organisation et les relations de travail :

1- Avec l'appui d'un prestataire fournisseur spécialisé :

- aménager un siège ergonomique, des supports pour l'écran, pour les documents et pour le poste téléphonique, et des éléments de rangements accessibles facilement sans contraintes posturales;
- expérimenter la nouvelle situation afin de l'améliorer éventuellement.

2- Au niveau de l'organisation des tâches, avec l'appui de l'encadrement :

- rechercher des solutions permettant de limiter la concomitance des tâches, en se basant sur une analyse plus fine de celles de l'agent et de ses relations de travail avec les autres services;
- trouver des solutions pour réduire les erreurs d'aiguillage d'appels en provenance du standard en s'appuyant sur l'analyse des difficultés rencontrées au standard et dans les services situés en amont;
- faire intervenir l'informaticien pour résoudre les difficultés liées aux logiciels;
- instaurer des mini-pauses et valoriser les entraides.

B) Au niveau général, concernant tous les services " Scolaire, Jeunesse, Sport":

Il a été conseillé de faire appel à un prestataire de service téléphonique pour étudier la faisabilité économique et organisationnelle d'un système partagé. Les fonctions de ce dispositif doivent permettre de répondre aux attentes de tous les services.

La sensibilisation de l'encadrement et des agents aux risques TMS (troubles musculo-squelettiques) et RPS (risques psycho-sociaux) a été également préconisée.

Bilan

A l'issue du diagnostic réalisé par l'ARACT, la DRH s'est engagée à inscrire la problématique de maintien du salarié menacé d'inaptitude dans une démarche globale d'amélioration des conditions de travail. Ainsi, le poste de l'agent initialement concerné par la demande a été aménagé avec l'appui d'un fournisseur spécialisé : il a été doté d'un support d'écran à hauteur variable, d'un siège réglable, d'un plan de travail plus large, d'un support pour téléphone. Le personnel a été sensibilisé à la nécessité d'un collectif soudé par le médecin du travail et l'encadrement.

Par ailleurs, concernant la mise en place d'un accueil commun (type "guichet unique") en soutien aux différents services, la direction a prévu de mettre en place un groupe de réflexion composé des représentants des services utilisateurs du standard, dont des agents de l'accueil.

[La négociation et la mise en oeuvre d'accords d'entreprise en Ile de France](#). Plan régional d'égalité d'accès à l'emploi et dans le travail. Evelyne Polzhuber, Benoît Lepley et al. Aract Ile de France ; DGAFP Ile de France. 12/2009, 51 pages.

Dans une première partie, ce document présente des synthèses d'analyse de 70 accords sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, d'analyse d'accords pour l'emploi de personnes handicapées, d'analyse de 31 accords pour le maintien et l'emploi de seniors, d'analyse d'accords "diversité". Dans une seconde partie, sont présentés quelques exemples de démarches d'entreprises sous la forme d'analyse qualitative d'un accord égalité, handicap et seniors (négociation, termes d'accord, mise en oeuvre).

[Cas d'entreprise . Prendre en compte le handicap à tous les niveaux de l'entreprise](#).

Aract Ile de France, 11/2007

Parce que la déficience auditive dont ils souffrent est compatible avec le poste proposé, cette entreprise a cru que les quatre personnes handicapées s'intégreraient sans difficulté. C'était sans compter l'environnement de travail qui joue un rôle déterminant pour le maintien dans la durée des travailleurs handicapés.

Description

Créée en 1987, cette entreprise vend par correspondance des pièces en électroménager et des composants pour l'équipement audiovisuel auprès de professionnels et de constructeurs spécialisés. L'atelier de travail est divisé en deux : une partie est destinée au traitement informatisé des produits ; l'autre comporte une chaîne de convoyage où évolue la majorité des employés.

Demande

Dans le cadre d'un partenariat avec "La mission Travailleur Handicapé" de l'OPCALIA (Organisme paritaire collecteur agréé) Ile-de-France, l'entreprise veut réaliser un état des lieux des conditions de travail des salariés déficients auditifs de l'atelier. Objectif : aménager les situations de travail au regard de la spécificité du handicap. Elle souhaite également une étude plus générale sur les conditions de travail dans les deux parties de l'atelier afin d'intégrer d'autres personnes handicapées.

Démarche

Pour un déficient auditif, il n'existe aucune contre-indication à manipuler physiquement des produits. C'est d'ailleurs le cas des quatre personnes concernées – dont une sourde profonde et muette – qui travaillent sur des postes de "picking". Leurs tâches consistent à rechercher les produits en fonction des commandes des clients. Au moment de leur intégration, ils ont visualisé les gestes à effectuer, ce qui leur permet de les reproduire, tout en comprenant les logiques d'enchaînement. Pour la direction de l'entreprise, l'emploi de ces salariés permet de répondre à son obligation légale tout en bénéficiant de personnel qui tient parfaitement son poste. Bref, tout paraît fonctionner pour le mieux.

Pourtant la situation n'est pas aussi simple. L'environnement de travail et les conditions de réalisation des tâches peuvent déstabiliser le personnel déficient auditif. L'état des lieux met ainsi en évidence des difficultés à travailler en hauteur sur une échelle, en raison des risques de perte d'équilibre liés aux pathologies de l'ouïe. L'introduction de la musique dans l'atelier perturbe le fonctionnement des prothèses auditives. En outre, les salariés handicapés souffrent de marginalisation et de l'absence de moyens de communication adaptés pour dialoguer avec la direction de l'entreprise.

La pérennité des emplois occupés par ces travailleurs dépend donc du niveau de connaissance et de la réelle prise en compte, par l'entreprise, de la spécificité de leur handicap.

L'analyse globale des conditions de travail des opérateurs de l'atelier permet d'établir un descriptif des conditions biomécaniques des différents postes de travail. Il sert à optimiser les procédures de recrutement du personnel handicapé avec une meilleure adéquation entre le poste de travail et le handicap.

Plusieurs solutions sont proposées pour maintenir en poste le personnel handicapé, et ce dans la durée. D'abord, informer et sensibiliser l'ensemble des salariés sur la particularité des profils des déficients auditifs, pour favoriser l'entraide solidaire dans le travail au quotidien.

Ensuite, intégrer le personnel handicapé à l'ensemble des salariés en évitant l'effet de "guettoisation". D'autant que les déficients auditifs élaborent des stratégies de communication accessibles aux entendants. Pour certains, la communication est favorisée par l'oralisation et la lecture labiale.

Autre solution : convier impérativement le personnel handicapé aux réunions, afin de le faire participer pleinement à la vie de l'entreprise. L'obstacle de la communication peut être compensé par les services d'un interprète en langue des signes français. L'AGEFIPH (Association chargée de gérer les fonds pour l'insertion des travailleurs handicapés) prend en charge le financement de ce type de prestation (se renseigner auprès d'un CAP Emploi), qui peut également se déduire de la DOETH (Déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés, des mutilés de guerre et assimilés), au titre des efforts réalisés par l'entreprise pour l'emploi des personnes handicapées.

Enfin, des actions correctives doivent être menées concernant l'ambiance sonore ainsi que le travail en hauteur.

Bilan

Comme pour beaucoup d'entreprises, l'intégration des travailleurs handicapés ne va pas de soi. Recruter des candidats dont les pathologies sont compatibles avec un poste de travail est souvent la solution la plus recherchée. Ce qui ne conduit pas nécessairement à une intégration réussie et au maintien de la personne en poste dans le temps. D'autres facteurs liés aux conditions de travail (polyvalence, intensité du travail, rythme et temps de travail, etc) peuvent concourir à un risque de "désinsertion" progressive. La prise en compte du handicap par l'entreprise et à tous les niveaux hiérarchiques est nécessaire afin de favoriser l'intégration et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées. Il appartient également à l'entreprise d'opérer les changements nécessaires pour adapter les postes et les conditions de travail, plutôt que de "discriminer" les pathologies au regard des exigences d'un poste.

[Cas d'entreprise. Handicap : faire tomber les obstacles.](#) Aract Ile de France, publié le 13/11/2006.

Secteur d'activité: Industrie. Effectif [50 à 249] Petites et moyennes entreprises. Région : Île-de-France

Alors qu'elle souhaitait procéder à l'embauche de salariés handicapés, une entreprise de fabrication de conteneurs identifie un certain nombre de facteurs de risques professionnels. Ceux-ci s'avèrent être autant de freins au recrutement de personnes handicapées.

Description

L'entreprise est une filiale d'un groupe européen d'un millier de personnes spécialisée dans la fabrication de conteneurs métalo-plastiques destinés au transport de produits

alimentaires et de matières dangereuses pour les secteurs de l'agroalimentaire, de la pharmacie et de la pétrochimie.

Demande

Formulée par le médecin du travail et la responsable des ressources humaines, la demande de l'entreprise s'inscrit dans plusieurs éléments de contexte :

1/ Le non respect de l'obligation légale d'emploi des collaborateurs handicapés pour l'année en cours, qui a engendré le versement à l'AGEFIPH d'une contribution importante. En effet, l'entreprise emploie une centaine de personnes dont un reconnu travailleur handicapé.

2/ Une pénurie de main d'œuvre dans son bassin d'emploi , associée à un turn-over important (25%).

3/ L'application de la nouvelle durée du travail oblige l'entreprise à recruter à moyen terme une dizaine de personnes.

Par ailleurs, le médecin du travail fait le constat que la situation est de nature à engendrer des lombalgies, ainsi que des troubles musculosquelettiques des membres supérieurs.

Démarche

Deux principes d'action ont guidé l'intervention de l'ARACT :

- la participation des acteurs concernés (CHSCT, Direction, encadrement de proximité, opérateurs ...) ;

- l'approche globale des situations de travail (organisation du travail, relations de travail, moyens de travail).

L'analyse a montré que des facteurs propres à l'entreprise pouvaient être des freins à l'embauche de personnes handicapées.

Globalement, il a été constaté que :

- certaines situations de travail étaient contre-indiquées par le médecin du travail, pour des personnes dont les restrictions d'aptitude portent sur le port de charge lourde, les déplacements, l'hyper sollicitation des membres supérieurs;

- la variabilité des pièces à traiter contraignait l'activité et créait une situation de stress;

- de nombreux problèmes liés à la gestion des ressources humaines étaient des sujets d'interrogation de salariés, voire d'insatisfaction au travail ;

- une forte dépendance organisationnelle au sein des équipes complexifiait la gestion de la production et rendait difficile les relations de travail.

Le travail de recherche de candidats par l'entreprise, avec l'appui du médecin du travail et des structures CAP Emploi du département n'a pas abouti en raison de l'éloignement du lieu de travail. La nécessité de posséder un véhicule était également un frein pour les éventuels candidats.

Bilan

Les investigations de l'ARACT ont permis néanmoins :

- D'orienter les acteurs internes de l'entreprise vers une démarche concertée de recherche de solutions.

- De trouver des solutions techniques aux problèmes de manutention de pièces lourdes en prenant en compte les contraintes spatiales, problèmes de bruit, de postures au postes de travail.

- De mener une réflexion sur l'organisation du travail (gestion des absences, polyvalence adaptée, organisation du temps de travail, gestion de la fluctuation d'activité).

- De faire prendre conscience à l'entreprise de la nécessité du renforcement du pôle maintenance sécurité ; car l'activité de ce pôle apparaissait d'emblée comme l'un des leviers indispensables aux actions de transformation sur le site.

- De faire prendre conscience d'une éventuelle dégradation du climat social.

L'entreprise s'est approprié les préconisations de l'ARACT dans le cadre de la mise en place d'une structure de conduite de projet.

Une personne a été recrutée pour accompagner les actions d'aménagement et se charger des questions du handicap et de la prévention des risques sur le site.

[Partir d'une situation de handicap pour prévenir l'ensemble des risques.](#) Aract Ile de France. 11/2006.

L'analyse des situations de handicap en lien avec les actions de maintien dans l'emploi permet fréquemment de croiser les questions liées à la prévention en général. C'est le cas d'une intervention menée par l'Aract Ile-de-France dans une PME de 20 personnes dans le Val d'Oise

Description

L'entreprise, une PME située dans le département du Val d'Oise, est spécialisée dans le découpage et l'emboutissage de pièces (aluminium et métaux divers...). Les pièces fabriquées sont destinées à la connectique des tableaux de bords des voitures. Les principaux clients sont les équipementiers automobiles.

Demande

La demande d'intervention adressée à l'ARACT Ile-de-France par le médecin du travail et le chef d'entreprise trouve son origine dans les difficultés de reclassement d'un salarié. Régleur au secteur presses, il est menacé d'inaptitude sur son poste. La plupart des postes font l'objet d'une contre-indication pour le salarié, en raison de l'apparition chez lui de pathologies consécutives à de fortes sollicitations des membres supérieurs, et au port excessif de charges lourdes. La direction est confrontée à la nécessité pressante de :

- soit aménager, voire transformer, la situation de travail du salarié ;
- soit lui proposer un autre poste de travail non contre-indiqué, mais avec le risque d'avoir à gérer d'autres difficultés.

Par ailleurs, pour l'entreprise, l'intervention de l'ARACT est une opportunité pour commencer à dresser un bilan des situations à améliorer afin de prévenir les TMS (Troubles Musculo-Squelettiques), et d'engager une démarche d'évaluation et de prévention des risques professionnels dans toute l'entreprise.

Démarche

Deux principes d'action guident l'intervention :

- La participation des acteurs concernés (CHSCT, Direction, encadrement de proximité, opérateurs ...) ;

- L'approche globale des situations de travail (organisation du travail, relations de travail, moyens de travail).

L'analyse du travail dans les différents secteurs a permis de repérer des facteurs de risques, voire des situations invalidantes pour les salariés. Les facteurs explicatifs de la nocivité péri articulaire sont nombreux dans tous les secteurs. L'approche globale des situations met en évidence le fait que les facteurs de risque se situent à plusieurs niveaux:

- l'organisation du travail et de la production (tendance à la spécialisation d'une catégorie de personnel ; gestion de production perturbée),

- l'aménagement des espaces et des équipements (risques d'accidents, de chutes d'objets),
- les relations de travail (un collectif de travail qui tend à se dégrader...),
- les moyens de travail (aide à la manutention inadaptée),
- l'ambiance sonore (bruit au quotidien),
- les produits utilisés (risques chimiques).

Bilan

Si les problèmes de santé constituent les critères visibles du handicap du salarié à l'origine de la demande, les questions de :

- compétences,
- reconnaissance au travail,
- organisation du travail,
- satisfaction au travail et intégration au collectif de travail...

ont été proposées comme leviers pouvant guider la recherche de solutions de reclassement et de prévention des risques en général, ceci dans un souci de maintien collectif des salariés dans l'emploi.

Une démarche de prévention-évaluation des risques a été mise en place avec l'aide de l'ARACT et du médecin du travail. Le programme de prévention est décliné, en y inscrivant la problématique de reclassement du salarié menacé d'inaptitude.

La cellule maintien du PDITH (programme départementale d'insertion des travailleurs handicapés) a été impliquée dans la démarche.

Aract Méditerranée (ActMéd)

[La formation au service des compétences. Agir sur les conditions de travail. 20 pages.](#)

Témoignage : Cabinet de courtage en assurance, p.4

« Le chef d'entreprise « Je veux recruter » Dans le cadre du développement de nos activités, nous avons récemment eu besoin de recruter un comptable. Nous avons souhaité engager une personne ayant des bases en comptabilité que nous formerions pour l'exploitation des procédures très spécifiques de notre activité de gestionnaire pour compte de tiers. Le contrat de professionnalisation, nous a permis de recruter un demandeur d'emploi de plus de 40 ans, travailleur handicapé pour qui nous complétons la qualification aux spécificités de notre cœur de métier (comptabilité des intermédiaires, cycle d'exploitation comptable...). Le tutorat a permis de favoriser la transmission des compétences par une évaluation régulière. »

Témoignage : Le tuteur *« Je veux valoriser mon expérience » Le tutorat est une expérience valorisante tant d'un point de vue professionnel que personnel. C'est vrai que l'on ne refuse pas un conseil ou de l'aide à un nouvel embauché, mais être tuteur est un engagement formalisé et une responsabilité reconnue dans l'entreprise. Il convient d'y consacrer du temps, épauler le salarié dans les opérations que l'on sait délicates, lui faire partager son expérience de l'entreprise, du métier, l'aider à acquérir le niveau d'autonomie inhérent à la qualification à laquelle il se destine. Il s'agit également de fixer des objectifs et une progression pour les atteindre. Lors des évaluations, il arrive que l'on revienne sur des procédures mal comprises... ou mal expliquées ! Il faut être capable d'établir une relation de confiance et s'assurer que tout se passe bien d'un point de vue technique, mais également sur le plan relationnel, sur la motivation. C'est un acte de management dont je vais pouvoir tirer parti dans d'autres situations. »*

L'action du réseau Anact-Aract pour les personnes en situation de handicap

IN [Du handicap au maintien dans l'emploi, une affaire de conditions de travail. Les enseignements des accords handicap](#). S.Léger, C.Veinhard. Anact, 2015, 37 pages.

« L'amélioration des conditions de travail et la qualité de vie au travail constituent des éléments importants de progrès social. Elles contribuent à l'insertion professionnelle et participent au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap dans un contexte marqué par un fort taux de chômage et une intégration partielle dans le monde du travail. L'Anact a cherché, au travers de l'étude de six accords d'entreprise consacrés au handicap, à cerner la façon dont les conditions de travail y sont prises en compte. La disparité des contenus spécifiques domine, témoignant, sans doute, de la difficulté d'appréhender clairement la situation du handicap au sein de l'entreprise. En outre, l'absence d'éléments de bilan permet difficilement d'en mesurer la portée, même si des enseignements sur les efforts restant à produire apparaissent nettement.

(...)

Une expérience de longue date

Le réseau Anact-Aract intervient depuis de nombreuses années sur le thème du « handicap ». Au fil du temps, son champ d'investigation a évolué en fonction du contexte, de la demande sociale, l'amenant à élargir son périmètre d'intervention. Des questions sur les thèmes de l'aménagement de poste³⁹ en passant par les conditions de travail en milieu protégé, il se mobilise davantage aujourd'hui sur la problématique du maintien dans l'emploi.

Pour parvenir à ce niveau de réflexion, des travaux préalables ont constitué un socle de connaissances.

En 1992, un vaste chantier a été entrepris en coopération avec l'Agefiph le mobilisant durant plus de dix ans. Cela a donné lieu à la production de supports et à la mise en place d'initiatives territoriales.

La coopération Anact-Agefiph : 1992-2006

Dès 1992, l'Anact et l'Agefiph initiaient une coopération par la signature d'une première convention sur la base de trois axes de travail : la mise en œuvre des politiques d'insertion de personnes handicapées au sein des entreprises ; la réalisation d'expertises techniques relatives à l'aménagement des situations de travail des salariés ; l'évaluation des politiques d'emploi, des études ou des aménagements déjà réalisés. Elle sera suivie d'une seconde en 1994 s'inscrivant dans la continuité des axes de travail établis et en élargissant toutefois le champ de mise en œuvre des politiques d'insertion au thème du maintien dans l'emploi. En 2002, le réseau Anact-Aract et l'Agefiph conviennent de l'importance de rendre plus opérationnel leur coopération par la création d'une infrastructure nécessaire au fonctionnement territorial. L'Anact confie alors la fonction animation à l'Aract Haute-Normandie, tête de réseau national sur le thème « Handicap et travail ». Onze Aract sont mobilisées et signataires de conventions qui comprendront plusieurs volets.

En 2004, un nouvel appel à projet mené conjointement par l'Aract Haute-Normandie et une délégation régionale de l'Agefiph pour une durée de deux ans aboutira à la

³⁹ Handicap et travail. Milieu protégé : échanges et regards, Le Mensuel de l'Anact, n°208, 08/1995

rédaction d'un document de capitalisation « Age et handicap ». L'objectif est d'étudier au travers de deux interventions les modalités de prise en compte des personnes handicapées dans les politiques de gestion des âges conduites dans deux entreprises.

Les postures du réseau Anact-Aract

Les Aract sont soit experts, soit opérateurs de l'Agefiph (ex. Arvise) soit chargées de faire de l'accompagnement auprès des entreprises.

Les produits de capitalisation et de transfert

Cette coopération donne lieu à production de plusieurs produits :

- la synthèse : « L'aménagement des situations de travail pour l'emploi des personnes handicapées ». – Agefiph, 2000, 49 pages (collection Synthèse et pratiques, n°1)
- le guide réalisé par l'Aract Haute-Normandie : « Diagnostic & conseil : guide pour l'action ». – Agefiph Normandie, Fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées, 2001
- l'ouvrage : « Les situations de handicap : le maintien dans l'emploi » / E. Escriva. – Editions de l'Anact, 2004, 109 pages (collection Agir sur)
- le rapport : « Capitalisation appel à projet Anact-Agefiph : âge et handicap » / F. Caser, E. Escriva, J. Maline, S. Surun. – Agefiph, Anact, 22/012/2008, 81 pages
- la revue : « Maintien dans l'emploi. Agir pour tous les salariés (dossier) » / E. Escriva, M. Petit. – Travail et Changement, n° 292, 11/2003, pp. 9-20.

Les Aract développent de nombreux projets pour faciliter l'intégration et le maintien dans l'emploi des « personnes handicapées ». Parmi les plus récents ou ceux en cours de réalisation, nous soulignons :

La création par l'Aract Franche-Comté Amélioration des Conditions de Travail (FACT) avec le concours financier de la Direccte, d'un outil « handicap⁴⁰ » pour aider les entreprises à aborder plus facilement le sujet du handicap.

La prise en charge de la mission Cap Emploi⁴¹ par Arvise (Aract de l'île de la Réunion) dont l'objectif est d'assurer le diagnostic, l'orientation et l'accompagnement des personnes handicapées et des employeurs souhaitant les recruter.

La collaboration de l'Aract Ile de France à la réalisation d'une étude sur la négociation d'accords en faveur des travailleurs handicapés en Ile-de-France. Il s'agit de faire un retour d'expériences auprès de dix entreprises franciliennes⁴².

La poursuite de la réflexion sur les thèmes de la « désinsertion professionnelle⁴³ » par l'Aract Haute-Normandie et des « maladies chroniques évolutives » par l'Aract Aquitaine (cf. infra).

Agir sur l'organisation du travail pour maintenir dans l'emploi

⁴⁰ <http://www.fact.aract.fr/download/site-principal/document/pdf/kitth/accueilth.pdf>

⁴¹ <http://www.capemploi.com/>

⁴² <http://www.egaliteeniledefrance.fr/lancement-etude-negociation-accords-faveur-travailleurs-handicapes-ile-france>

⁴³ *Processus de désinsertion professionnelle : des outils et des exemples pour situer son entreprise* / J. Maline, E. Peltier, H. Thierry. – Aract Haute-Normandie, 2013, 25 pages.

L'organisation du travail au service de la personne en situation de handicap

L'aménagement des situations de travail⁴⁴ qui vise à apporter des solutions matérielles et organisationnelles aux éléments qui dans leur exécution de la tâche, sont contraignants et /ou inadaptés au salarié. Le réseau est intervenu dans des entreprises appartenant à des secteurs différents : industrie, services, éducation, santé et action sociale... pour procéder à une analyse globale des conditions de réalisation du travail et leur proposer ensuite des solutions d'aménagement de la situation de travail au regard de la déficience et de la situation de handicap rencontrée. Les propositions d'aménagement matériel et/ou organisationnel prennent en compte le poste de travail, les conséquences de la déficience au travail, les caractéristiques et les contraintes de l'entreprise et s'inscrivent dans une démarche participative.

Pouvant inspirer d'autres entreprises, les expériences les plus innovantes sont accessibles sur le site web de l'Anact (anact.fr) à la rubrique « Cas d'entreprise⁴⁵ » et dans la revue « Travail et Changement ».

Le maintien dans l'emploi

La notion de maintien dans l'emploi s'est développée à propos des travailleurs handicapés dans le cadre de la politique d'insertion sociale affichée comme l'une des priorités de l'Etat. Aujourd'hui, on ne saurait le limiter à cette seule population. Un ensemble beaucoup plus large de personnes éprouvent des difficultés à tenir leur emploi et se retrouvent donc en situation de handicap⁴⁶. L'enjeu pour ces salariés est de pouvoir poursuivre leur carrière professionnelle dans des conditions de moindre pénibilité sans aggraver leur état de santé et de permettre le développement de leurs compétences et de leur parcours professionnel.

Au delà de l'aspect humain, c'est le développement même de l'entreprise et sa capacité à gérer les ressources humaines qui peuvent être en jeu. Le maintien dans l'emploi devient l'un des leviers d'une politique globale de gestion des ressources humaines en résolvant des cas précis, mais également en prévenant des situations de handicap et ce au travers d'un dialogue social permanent.

L'Anact formule plusieurs préconisations :

- La démarche de maintien individuel reste nécessaire. Elle se révèle efficace si la recherche de solutions se fonde sur la compréhension de l'activité de travail et un diagnostic de la situation de handicap. L'objectif est de retenir des conditions de maintien dans l'emploi qui compensent la situation de handicap à laquelle est confrontée le salarié. Clôre la démarche par l'évaluation et le suivi va dans le sens d'une recherche de solutions durables. La réflexion sur le maintien dans l'emploi est accomplie, si elle conduit à agir sur les déterminants fondamentaux liés à l'organisation du travail et identifiés comme invalidants et/ou handicapants.

- La démarche de maintien collectif, partant de publics fragilisés, ne peut faire l'impasse sur une analyse étoffée : organisation réelle et fonctionnement habituel, mise à jour d'éventuels mécanismes de sélection structurant la répartition des effectifs, travail réalisé et fonctionnement collectif... Eviter à terme la survenue d'une problématique

⁴⁴ *L'aménagement des situations de travail pour l'emploi des personnes handicapées*. – Agefiph, 04/2000, 50 pages (collection Synthèse et pratiques, n°1)

⁴⁵ http://www.anact.fr/web/cas-entreprises/7_CAS_RECHERCHE

⁴⁶ *Liotard-Primagaz Industrie (Indre-et Loire) : du reclassement individuel au maintien collectif dans l'emploi* / C. Boisson, E. Escriva, *Travail et Changement*, n°280, 09/2002.

collective, c'est éviter de reconduire des processus de désinsertion professionnelle⁴⁷ et la perte de compétences.

En ce sens mieux gérer les situations de handicap avérées, dans le cadre d'une démarche concertée, est le premier pas vers le développement d'une politique de maintien dans l'emploi, sous réserve de respecter l'étendue de la démarche décrite dans l'ouvrage que l'Anact a produit : « Les situations de handicap : le maintien dans l'emploi⁴⁸ ».

A l'heure du vieillissement démographique et de l'allongement de la durée de vie professionnelle, le maintien dans l'emploi constitue l'un des volets de la politique de gestion des âges⁴⁹.

Les maladies chroniques évolutives

Dans les entreprises, la question du maintien dans l'emploi se pose dès la reconnaissance d'un handicap ou l'apparition d'une pathologie chronique. Les maladies chroniques et évolutives (MCE) peuvent amener à une exclusion du monde professionnel, notamment avec l'incapacité des organisations à gérer les variabilités individuelles nécessaires (fatigue, prise de traitement) et, pour les managers, la difficulté à intégrer ces paramètres (arrêt de travail, équité de la charge) dans la répartition quotidienne du travail. Favoriser le maintien dans l'emploi des personnes atteintes de maladies chroniques et évolutives nécessite l'implication collective de l'ensemble des acteurs en entreprise et hors de l'entreprise. C'est dans une conduite de projet où tous les acteurs collaborent que le maintien dans l'emploi trouve des solutions pertinentes. L'Aract Aquitaine⁵⁰ mène une action sur le sujet depuis plusieurs années. A l'issue de quatre années d'études et d'interventions en entreprises, elle a réalisé en 2008 avec l'appui de l'Agefiph, un guide⁵¹. Ce dernier apporte des préconisations pour favoriser le maintien dans l'emploi de ces personnes. Ce projet a été repris au niveau national par l'Anact en 2014, notamment dans le cadre du Plan Cancer⁵². Le réseau Anact-Aract a la charge « le développement expérimental d'une approche organisationnelle du maintien en activité et la capitalisation et diffusion des bonnes pratiques sur le maintien des salariés atteints de maladies chroniques et évolutives (MCE) dans les entreprises »⁵³. Il poursuit son action, sur la base des travaux précédents, des expérimentations dans plusieurs régions (Aquitaine, Basse-Normandie, Languedoc-Roussillon, Martinique et Picardie) avec le soutien de l'INCa et le ministère en charge du Travail.

⁴⁷ *Processus de désinsertion professionnelle : des outils et des exemples pour situer son entreprise / J. Maline, E. Peltier, H. Thierry. - Aract Haute-Normandie, 2013, 25 pages.*

⁴⁸ *Les situations de handicap : le maintien dans l'emploi / E. Escriva. - Editions de l'Anact, 2004 (collection Agir sur).*

⁴⁹ *La gestion des âges : pouvoir vieillir en travaillant / M. Gilles, F. Loisl. - Editions de l'Anact, 2005, 233 pages (collection Agir sur).*

⁵⁰ <http://www.aquitaine.aract.fr/index.php/domaines-d-actions/sante-et-travail/maladies-chroniques-et-travail>

⁵¹ *Maladies chroniques évolutives : pluridisciplinarité et maintien dans l'emploi en Aquitaine, une nouvelle approche / D. Baradat, M. Pionnier. - Aract Aquitaine, 2008, 82 pages.*

⁵² *Plan Cancer 2014-2019. Guérir et prévenir les cancers : donnons les mêmes chances à tous, partout en France. Ministère des Affaires sociales et de la Santé; Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, 2014, 152 pages.*

⁵³ *Travailler avec une maladie chronique évolutive. Maintien dans l'emploi, égalité professionnelle, démarche globale", Travail et Changement, n° 360, 07/2015, 16 pages.*

⁵¹ Maladies chroniques évolutives : pluridisciplinarité et maintien dans l'emploi en Aquitaine, une nouvelle approche / D. Baradat, M. Pionnier. – Aract Aquitaine, 2008, 82 pages.

⁵² Plan Cancer 2014-2019. Guérir et prévenir les cancers : donnons les mêmes chances à tous, partout en France. Ministère des Affaires sociales et de la Santé; Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, 2014, 152 pages.

⁵³ Travailler avec une maladie chronique évolutive. Maintien dans l'emploi, égalité professionnelle, démarche globale", Travail et Changement, n° 360, 07/2015, 16 pages. »

1.2 Bibliographie

Bilan des accords au titre de l'OETH

[Bilan 2016 des accords agréés, échus en 2015, au titre de l'obligation d'emploi, DGEFP](#), février 2017, 48 pages.

■ CARACTÉRISTIQUES DES ACCORDS AGRÉÉS

- Sur les **117 accords** agréés arrivés à terme en 2015, 81 accords, dont 2 accords de branche, sont étudiés dans le bilan et concernent 6 195 établissements assujettis. Le présent rapport a été élaboré via une enquête en ligne adressée aux entreprises dont les accords agréés sont arrivés à échéance en 2015. Contrairement aux deux précédents bilans qui portaient chacun sur deux années, le présent bilan porte sur une année : les accords échus en 2015.
- Les trois principaux secteurs d'activité couverts sont l'industrie manufacturière, les activités spécialisées scientifiques et techniques et le commerce.
- Une majorité d'accords est renouvelée (**76 %**). Ce pourcentage était de 63 % pour les accords échus en 2013 et 2014.

■ 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 **4,4 %** (4,37 % pour le bilan précédent). Il augmente de 0,5 point entre l'année précédant l'accord et sa dernière année d'application.
- Le taux d'emploi global en fin d'accord est de **4,7 %** (4,38 % pour le bilan précédent) : ce taux augmente de 0,6 point entre l'année précédant l'accord et sa dernière année d'application.

■ DES RÉSULTATS TANGIBLES SUR LA DURÉE DES ACCORDS

- **12 400** recrutements de travailleurs handicapés sur l'ensemble des accords.
- La majorité des recrutements sont des emplois durables : **4 264 CDI** et **5 350 CDD** de plus de 6 mois.
- **1 908** contrats en alternance.
- **188** contrats aidés.
- **1 264** stagiaires accueillis.
- **14 229** maintiens dans l'emploi dont **9 737** adaptations de poste et **959** reclassements ou changements de poste.

[L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés : comment les établissements s'en acquittent-ils ?](#), Dares Analyses, Léa Chabanon, 11/2016, n°064.

Près de 100 000 établissements de 20 salariés ou plus du secteur privé et des Epic sont assujettis à l'**obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH)** en 2013. Pour atteindre l'objectif de 6 % de travailleurs handicapés fixé par la loi, ils peuvent employer directement des travailleurs handicapés, ou indirectement par le biais de contrats de sous-traitance ou encore par l'accueil de stagiaires. Ils ont également la possibilité de signer un accord relatif à l'emploi de travailleurs handicapés et/ou payer une contribution financière à l'Agefiph.

26 % des établissements assujettis à l'OETH atteignent le seuil légal par l'emploi direct de travailleurs handicapés. Le recours à l'emploi direct augmente avec la taille de l'établissement, mais ce sont majoritairement les petits établissements qui atteignent le seuil d'emploi par cette seule modalité.

Près d'un quart des établissements ont recours à l'emploi indirect mais seulement 11 % atteignent le seuil d'emploi légal en combinant emploi direct et indirect. Le recours à la sous-traitance est le plus fréquent dans le secteur industriel, avec 57 % des établissements concernés.

30 % des établissements sous-traitants sont des entreprises adaptées. 46 % d'entre elles appartiennent au secteur de l'administration, de l'enseignement, de la santé et de l'action sociale, et 11 % à l'industrie.

9 % des établissements s'acquittent de leur obligation d'emploi uniquement en versant une contribution financière, et 2 % doivent s'acquitter d'une surcontribution pour n'avoir engagé aucune action positive en faveur de l'emploi de travailleurs handicapés depuis 4 ans. Il s'agit majoritairement d'établissements de petite taille, des secteurs du commerce, de la construction et des activités spécialisées.

Les bilans des accords sur les travailleurs handicapés. Direccte. Service études statistiques et évaluations. 08/2016.

« Chaque année, ce sont ainsi plus de 200 accords agréés en cours de validité qui font l'objet d'un suivi par les unités départementales franciliennes. En fin d'accord (en général 3 ans), un bilan est effectué.

- En 2014, la direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle (DGEFP) a lancé une évaluation nationale des bilans finaux des accords agréés échus en 2011 et 2012. En Ile-de-France, les informations relatives à 95 bilans avaient ainsi pu être collectées et saisies (partiellement ou totalement).
- Cette enquête a été reconduite en 2015 pour les bilans échus en 2013 et 2014. Les informations relatives à 98 bilans ont été, souvent partiellement, collectées .

Ces bilans concernent des entités de grande, voire très grande taille puisque près des 3/4 affichent des effectifs d'assujettissement supérieurs à 1000 salariés. La moitié des accords s'appliquent sur des entités de plus de 3 600 salariés (effectif médian).

tranche d'effectif	10000 et plus	entre 1000 et 10000	500-moins de 1000	moins de 500	Total général
nb de bilans	16	47	12	7	82
%	19%	55%	14%	8%	100%

Source : bilan des bilans des accords agréés 2013-2014, DGEFP-Direccte Idf, exploitation SESE. Note : 16 bilans ne sont pas renseignés.

Source : bilan des bilans des accords agréés 2013-2014, DGEFP-Direccte Idf, exploitation SESE. Note : 16 bilans ne sont pas renseignés.

- Ce sont principalement des accords d'entreprise mais les accords de groupe ou d'UES représentent 36% des accords TH analysés ce qui est plus important que la part des accords de groupe dans l'ensemble des textes enregistrés en Ile-de-France (10% des textes en 2014).

Entreprise	Etablissement	Groupe	UES	total
60%	4%	22%	14%	100%

Source : bilan des bilans des accords agréés 2013-2014, DGEFP-Directe Idf, exploitation SESE

Paris et les Hauts de Seine regroupent 80 % des accords.

Dans plus des deux tiers des cas, il ne s'agit pas d'un premier accord. Les textes font suite à des textes précédents, et les partenaires ont donc déjà de l'expérience sur le thème. Le renouvellement des accords sur l'emploi des travailleurs handicapés est presque systématique.

- La quasi-totalité des accords sont signés pour 3 ans.
- Les secteurs des activités scientifiques et techniques, des services administratifs, des activités financières et de l'information et communication regroupent plus de la moitié des accords suivis.

Près d'un million de salariés couverts par ces accords

Ces 98 bilans d'accords couvrent un effectif global d'assujettissement de plus d'un million de salariés.

Sur la période d'application des textes, cet effectif global a diminué de 4%.

Cependant, cette baisse générale masque des évolutions variées selon les accords.

- Ainsi, pour 45 bilans, l'effectif a diminué sur la période d'application de l'accord.
- Cependant, pour plus de la moitié des bilans, l'effectif d'assujettissement est resté stable (11) ou a globalement augmenté (38) sur la période d'application de l'accord.

Plus de 45 000 « unités bénéficiaires de l'OETH » dans les établissements concernés

Plus de 45 000 « unités bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés » déclarées en fin d'accord dans les bilans contre un peu moins de 40 000 avant le début de l'accord ;

- Sur la période d'application des textes, le nombre d'unités bénéficiaires a donc augmenté, aux termes des bilans d'accords, de plus de 6 000, soit 15% d'augmentation.
- Cela représente plus de 5 700 travailleurs handicapés recrutés sur la période d'application des textes. Rappelons cependant que ces embauches peuvent se faire sur tout le territoire national et non seulement en Ile-de-France.

Des évolutions variées

- Au total, le nombre d'entités employant plus de 100 unités bénéficiaires est passé de 46 à 53 au terme de la période d'application des accords. Le nombre d'entités présentant un petit nombre d'UB, inférieur à 10 unités bénéficiaires a diminué.

- Les secteurs renseignés connaissant les plus fortes évolutions d'unités bénéficiaires : information et communication (+20%), construction (37%) et autres activités de service (19%).
- Ceux qui ont connu les plus faibles augmentations : fabrication de matériel de transport (2%), transport et entreposage (4%) et administration publique (8%). Ces secteurs (hormis l'administration publique) présentaient des taux d'emploi parmi les plus élevés avant l'accord.

Le maintien dans l'emploi

La moitié des bilans (pour lesquels l'information est renseignée) prévoyaient un montant égal ou supérieur à 260 000 euros pour le plan de maintien dans l'emploi.

- En fin d'accord, ce montant s'élève à 180 000 euros. Pour 68 bilans, les dépenses réalisées ont été inférieures à celles qui étaient prévues.
- Pour 28 accords, cependant, le montant global de dépenses réalisées pour le maintien dans l'emploi est supérieur à ce qui était prévu.

•

Bilan de la collecte

- Les informations ont été inégalement recueillies. Celles concernant les grandes caractéristiques de l'accord avant et après application sont globalement bien renseignées. Par contre, les informations plus détaillées relatives aux plans d'action sont plus difficilement remontées.
- Ainsi, dans au moins 10 bilans (10%), ne figure aucune information sur les plans d'embauche, prévus ou réalisés. Pour les plans d'insertion, le nombre de bilans non renseigné est encore plus élevé (21 pour le prévu et 18 pour le réalisé). Pour les plans de maintien, les informations sur les actions sont manquantes pour plus de la moitié des bilans. Les données relatives au secteur protégé et à la communication sont très souvent manquantes (respectivement 29 et 41 bilans). Pour le pilotage, 10 bilans ne renseignent pas sur le réalisé. »

[Bilan 2015 des accords agréés au titre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés](#) , DGEFP, février 2016, 51 pages.

Caractéristiques des accords agréés

- Sur les 179 accords agréés qui sont arrivés à terme en 2013 et 2014, le présent bilan en analyse 158, ce qui représente 16 278 établissements assujettis.
- Les trois principaux secteurs d'activité couverts sont l'industrie manufacturière, les activités financières et d'assurance, et les activités scientifiques et techniques.
- Une majorité des accords (63 %) est renouvelée.

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 4,37 %. Il augmente de **0,75** point entre l'année précédant l'accord et la dernière année d'application de l'accord.
- Le taux d'emploi **global** en fin d'accord est de 4,38 % : ce taux augmente de **0,67** point entre l'année précédant l'accord et la dernière année d'application de l'accord.

Des résultats tangibles sur la durée des accords

- 11 859 recrutements de travailleurs handicapés sur l'ensemble des accords.
- Plus de la moitié des recrutements sont des emplois durables, c'est-à-dire des contrats de six mois et plus.
- 5 132 embauches en CDI et CDD de six mois et plus.
- 2 456 contrats en alternance.
- 2 617 stagiaires accueillis.
- 24 397 maintiens dans l'emploi dont 13 411 adaptations de poste et 2 251 reclassements ou changements de poste.

Les moyens financiers mobilisés

- 345,7 m€ de budget prévisionnel et 268,2 m€ en budget réalisé.

Animation de l'accord

- 189,75 équivalents temps plein (ETP).
- 76,4 % des accords ont des référents au niveau local.

[Entreprises et handicap, les modalités de mise en œuvre de l'OETH](#) , Sandra Caron, Silvère Chassériaud, Christian Laubressac, Lou Titli Document d'études n° 201, Dares, 2016, 124 pages.

Cette étude, fondée sur 18 monographies d'établissements, permet d'éclairer les logiques d'action des entreprises par rapport à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH).

Les établissements étudiés ne développent que rarement des stratégies proactives vis-à-vis de l'OETH : la loi est perçue avant tout comme une contrainte légale. Certains établissements n'imaginent pas y répondre autrement qu'en payant une contribution à l'Agefiph ; d'autres choisissent de s'inscrire dans une stratégie de recrutement de travailleurs handicapés uniquement pour réduire la « pénalité » financière ; d'autres encore ne revendiquent aucune stratégie. Les établissements qui mettent en place des stratégies volontaristes visant à travailler sur le long terme à l'insertion professionnelle des salariés TH restent marginaux. De multiples facteurs participent de ces logiques d'actions mais deux d'entre eux semblent importants : la taille de l'établissement et la présence ou non d'un accord agréé (elle-même liée à la taille du groupe).

Les petits établissements et ceux hors accord se situent plus souvent dans des logiques d'adaptation plutôt que dans des stratégies « offensives » vis-à-vis des TH. À l'inverse, la présence d'un accord agréé dans les grands établissements semble facilitatrice. L'accord, qui s'inscrit plus largement dans des logiques de gestion des ressources humaines intégrant la question du handicap, permet de déployer des moyens et une organisation dédiés. Les processus de recrutement, d'intégration, de

formation professionnelle, de maintien dans l'emploi ou de communication sont dès lors davantage organisés et construits. Néanmoins, la seule présence d'un accord ne garantit pas une stratégie proactive. La volonté de la direction et la mise en place d'une organisation adéquate pour permettre une déclinaison opérationnelle de l'accord sont des facteurs décisifs.

Au-delà de la réponse à l'obligation d'emploi, pour tous les établissements, couverts ou non par un accord, se pose la question des modalités d'intégration sur le long terme des salariés TH, notamment en terme d'ajustements dans l'organisation du travail ; ceux-ci reposent encore souvent sur les équipes ou le salarié en situation de handicap. De manière générale, la législation concernant l'OETH n'est pas connue finement et la réponse des établissements se limite le plus souvent à remplir leur « quota obligatoire ». Cette appréhension de la loi contribue à faire de la question des salariés TH une politique spécifique, centrée sur l'atteinte du taux d'emploi. Elle incite avant tout au recrutement, au détriment du développement de politiques d'intégration et de maintien dans l'emploi, qui restent peu investies et peu outillées. La politique handicap reste ainsi souvent un sujet « à part », faisant l'objet d'un « consensus mou » qui a peu pénétré le corps social des entreprises."

[Les accords au titre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés : quelles incidences sur l'emploi et les actions menées par les établissements ?](#) Meriam Barhoumi, Marie Ruault, Emmanuel Valat. Dares Analyses, 11/2016, n°065,.

En 2013, près de 11 000 établissements assujettis à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés sont couverts par un accord agréé, soit 11 % de l'ensemble des établissements assujettis, représentant 21 % de l'emploi salarié. Le taux de couverture augmente fortement avec la taille d'établissement et varie d'un secteur à l'autre. Quel que soit le secteur d'activité, le taux d'emploi global de travailleurs handicapés est plus élevé dans les établissements sous accord : 24 % de l'emploi direct et 29 % de l'emploi indirect de travailleurs handicapés (via la sous-traitance) relèvent d'établissements couverts par un accord.

Qu'ils soient employés dans un établissement sous accord ou non, les travailleurs handicapés ont des caractéristiques proches mais, dans les établissements sous accord, leur ancienneté est plus longue et la part d'ouvriers nettement plus faible.

L'analyse qualitative montre que les établissements adoptent des stratégies différentes pour répondre à l'obligation légale d'emploi des travailleurs handicapés. Elles ne sont pas toujours bien maîtrisées, sont plus ou moins liées au fait d'être sous accord et semblent résulter des contraintes des entreprises, de l'organisation des ressources humaines, de la présence syndicale mais aussi parfois de la méconnaissance de la loi.

Les politiques de recrutement des travailleurs handicapés apparaissent soutenues par l'existence d'un accord agréé. En revanche, parmi les établissements interrogés au travers des monographies, les accords semblent n'avoir que peu de portée pour favoriser le développement de pratiques actives d'intégration dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Données statistiques

[Les personnes handicapées et l'emploi. Chiffres clé 2017.](#) AGEFIPH, FIPHFP, 06/2018

[Rapport d'activité 2017.](#) AGEFIPH, 04/2018, 35 pages.

L'année 2017 est marquée par la progression du nombre de personnes handicapées ayant trouvé ou conservé leur emploi avec l'aide de l'Agefiph.

L'action de l'Agefiph et de ses partenaires a permis d'enregistrer une progression des résultats d'insertion et de maintien dans l'emploi (+4%).

Cela se traduit notamment par :

63 373 contrats de travail, hors alternance, signés par des personnes handicapées dans les entreprises du secteur privé.

Un chiffre qui représente une augmentation de 5% par rapport à 2016.

19 841 personnes handicapées maintenues dans leur emploi dans le secteur privé.

Un chiffre qui progresse de 6% par rapport à 2016.

3165 créateurs d'entreprise handicapés soutenus dans leur projet.

4 911 contrats en alternance signés par des personnes handicapées.

Au total, 114 292 interventions auprès des entreprises et 215 827 en direction des personnes handicapées ont été financées ou délivrées par l'Agefiph et son réseau de partenaires.

[1^{er} baromètre Handicap, emploi et prévention en entreprise : les difficultés de recrutement et la complexité du cadre légal pointées du doigt par les entreprises. Le Club Être : 1^{er} réseau national des entreprises engagées en faveur des politiques handicap et de la prévention, 14/05/2018.](#)

Alors que se tient le 28 mai à Paris la 3^{ème} édition du Salon Handicap, Emploi & Achats Responsables, le Club Être, premier réseau d'entreprises engagées pour l'inclusion du handicap en entreprise, publie en exclusivité le premier baromètre Handicap, Emploi et Prévention en entreprise. Dans un contexte où un geste fort du gouvernement en matière de politique handicap en entreprise est attendu, l'étude offre un éclairage concret et totalement inédit sur la façon dont l'entreprise aborde au quotidien l'inclusion et la prévention du handicap. Des dirigeants, DRH, managers, responsables politique handicap s'expriment sur leur perception, leurs attentes et leurs problématiques.

[Travailleurs handicapés : quel accès à l'emploi en 2015 ?](#) Dares Analyses, 05/2017, n°32,10 pages.

En 2015, d'après l'enquête Emploi, 43 % des personnes reconnues handicapées sont actives en France : 35 % en emploi et 8 % au chômage. Elles ont trois fois moins de chances d'être en emploi que les personnes non handicapées ayant les mêmes caractéristiques, et deux fois plus de chances d'être au chômage.

Quand les personnes reconnues handicapées travaillent, elles occupent plus souvent un emploi d'ouvrier non qualifié et moins souvent de cadre. Elles travaillent plus souvent à temps partiel et sont plus souvent en situation de sous-emploi. 18 % de celles qui sont au chômage déclarent avoir perdu leur travail à la suite d'une rupture de contrat pour maladie ou invalidité. Elles sont aussi plus nombreuses que les autres à évoquer un licenciement autre qu'économique.

Leurs périodes de chômage sont plus longues. La part des personnes handicapées en recherche d'emploi depuis au moins un an atteint 63 % (contre 45 % pour l'ensemble des chômeurs). Cette ancienneté dans le chômage dépasse même 3 ans pour près de 28 % d'entre elles (contre 14 %).

Si l'on considère plus globalement les personnes « en situation de handicap », qui ont une reconnaissance de handicap ou se déclarent limitées depuis au moins 6 mois dans

leurs activités par un problème de santé, l'accès à l'emploi apparaît également difficile, mais moins que pour les seules personnes reconnues handicapées.

[L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en 2014. Un taux d'emploi direct en légère hausse](#), Léa Chabanon, Dares Résultats, n°2016-066, novembre 2016.

En 2016, 459 100 travailleurs handicapés sont employés dans les 102 100 établissements assujettis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH). Cela représente 343 400 équivalents temps plein sur l'année, pour un taux d'emploi direct de 3,5 %, soit +0,1 point par rapport à 2015.

Les modalités de la mise en œuvre de l'obligation sont variées parmi les établissements assujettis : 8 % versent uniquement une contribution financière à l'Agefiph, tandis que 80 % emploient directement au moins un bénéficiaire de l'OETH. Le recours à l'emploi direct croît avec la taille de l'établissement et varie selon le secteur d'activité.

En 2016, parmi les 45 900 bénéficiaires recrutés pour la première fois dans un établissement assujetti, trois sur dix sont embauchés en CDI.

[Emploi et chômage des personnes handicapées](#), Meriam Barhoumi, Léa Chabanon, Synthèse.Stat' n° 17, Dares, novembre 2015.

Cette édition de l'emploi et le chômage des personnes handicapées vise à mettre à la disposition d'un large public (personnes et instances impliquées dans l'insertion professionnelle des personnes handicapées, associations, chercheurs, administrations, partenaires sociaux, presse, grand public, etc.) les informations les plus récentes et les plus complètes pour apprécier l'activité des personnes handicapées et leur situation par rapport à l'emploi et au chômage. À cette fin, elle mobilise diverses sources : enquêtes statistiques, notamment l'enquête Emploi ; déclarations administratives obligatoires ; sources administratives issues de la gestion de dispositifs visant le public des personnes handicapées. L'exploitation de ces sources doit bien sûr tenir compte des modifications législatives ou réglementaires entrées en vigueur ces dernières années, qui rendent parfois les comparaisons dans le temps délicates, mais aussi des limites inhérentes aux systèmes d'information dont ces données sont issues. Comme lors de la précédente édition de 2012, les données présentées dans cette cinquième édition portent sur une période marquée par des évolutions législatives dont les effets sont toujours perceptibles dans l'organisation et le fonctionnement des structures institutionnelles en charge du handicap et dans le périmètre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH).

Etudes, rapports, articles, colloques

[Travailleurs handicapés : quelle place dans l'entreprise ? Colloque du 9/11/2016](#). Ministère du travail, DARES.

Cette journée a été organisée autour de trois sessions sur :

- les différents concepts permettant d'appréhender le handicap et à la description de la situation par rapport à l'emploi et au chômage des personnes en situation de handicap.
- les politiques publiques menées dans d'autres pays européens pour favoriser l'emploi des travailleurs handicapés.
- le handicap dans l'entreprise – recrutement, conditions d'emploi, formation professionnelle et politiques de maintien dans l'emploi. Elle a été notamment

consacrée à l'accès et au maintien en emploi de personnes souffrant d'un handicap psychique et à l'emploi des malentendants et des sourds.

La journée a été clôturée par table ronde a réuni, sous forme de débat, experts et chercheurs pour échanger sur les travaux présentés et les perspectives en matière d'emploi des travailleurs handicapés.

[Travailleurs handicapés : quelle place dans l'entreprise ? Colloque du 9 novembre 2016.](#) Dares. [Dossier du participant.](#)

Cette journée a été organisée autour de trois sessions sur :

les différents concepts permettant d'appréhender le handicap et à la description de la situation par rapport à l'emploi et au chômage des personnes en situation de handicap.

les politiques publiques menées dans d'autres pays européens pour favoriser l'emploi des travailleurs handicapés.

le handicap dans l'entreprise – recrutement, conditions d'emploi, formation professionnelle et politiques de maintien dans l'emploi. Elle a été notamment consacrée à l'accès et au maintien en emploi de personnes souffrant d'un handicap psychique et à l'emploi des malentendants et des sourds.

La journée a été clôturée par table ronde réunira, sous forme de débat, experts et chercheurs pour échanger sur les travaux présentés et les perspectives en matière d'emploi des travailleurs handicapés.

[L'organisation des entreprises et le travail des personnes handicapées.](#) Travail Handicap entreprises 2025, 2015, 11 pages.

« L'organisation du travail est un élément déterminant pour l'emploi des personnes handicapées à différentes échelles : globale : la fragmentation du processus de production, avec les processus d'externalisation et de délocalisation des différents éléments des fonctions de production et de la chaîne de valeur, a entraîné globalement une élévation du niveau de qualification attendu par les entreprises et une diminution du nombre d'emplois dans les secteurs de l'industrie et, plus récemment, des services ; locale : au sein des entreprises, les différents types d'organisation de la production, de management et la part plus ou moins grande des TIC dans les processus facilitent ou au contraire rendent plus difficile l'intégration des personnes handicapées. » (...)

[Synthèse des principaux résultats de la 1^{ère} étude prospective.](#) Travail handicap, entreprise 2025. 2015, 12 pages.

Première étude prospective de cette ampleur réalisée en France sur cette thématique, elle propose une vision partagée des évolutions possibles et des orientations pour l'action souhaitable à l'horizon 2025. Après les dix ans de la loi de 2005, une étape supplémentaire doit être franchie dans les prochaines années pour mieux répondre aux aspirations des personnes handicapées et à leurs besoins en matière d'emploi et, en même temps, mieux tenir compte de la réalité du travail au sein des entreprises aujourd'hui et demain, de leurs objectifs, de leurs contraintes, de leur capacité à innover, expérimenter...C'est pour cette raison que la Société Générale, L'ADAPT et huit entreprises et organisations partenaires ont entrepris de réaliser, cette étude prospective, avec le soutien de la Chaire de prospective et développement durable du Cnam (Conservatoire National des arts et métiers). Son objectif est de se doter des moyens d'anticiper, de se préparer aux changements et de permettre aux acteurs de détenir des clés pour mieux agir.

Etude réalisée avec : Aéroports de Paris ; Malakoff Médéric ; Société générale ; BPCE ; Orange ; Sage ; SNCF

[Travail Handicap, étude entreprises 2025](#). Principaux résultats, 04/2015. 22 pages

Première étude prospective de cette ampleur réalisée en France sur cette thématique, elle propose une vision partagée des évolutions possibles à l'horizon 2020-2025, fondée sur des scénarios réalistes. L'objectif étant de se doter des moyens d'anticiper, de se préparer à ces éventuels changements et d'offrir aux acteurs concernés des clés pour mieux agir. L'autre originalité forte de cette démarche réside dans la co-élaboration de cette étude, sur un mode participatif, par un grand nombre d'acteurs qui donne lieu à des échanges et productions intermédiaires favorisant la construction de la réflexion. Cette étude a été initiée par le groupe Société Générale en partenariat avec l'ADAPT et avec le soutien de : Aéroports de Paris / Agéfiph / BPCE / Malakoff Médéric / Orange / SAGE / SNCF / Suez Environnement

[Dynamiser l'emploi des personnes handicapées en milieu ordinaire : aménager les postes et accompagner les personnes](#). Annie Le Houérou Premier ministre; FRANCE. Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.2014, 89 pages.

Avec un taux de 22%, le chômage touche deux fois plus les personnes handicapées que le reste de la population. Dans le prolongement des décisions du comité interministériel du handicap (CIH) du 25 septembre 2013, le Premier ministre a demandé « d'évaluer la pertinence de la mise en place d'un service d'accompagnement professionnel de long terme, proposant des prestations mobilisables à tout moment du parcours de la personne, en emploi ou non, par elle-même ou par l'employeur ». Telle est la mission confiée à Mme Annie Le Houérou, députée, qui présente, dans son rapport, 14 recommandations. L'accompagnement des personnes handicapées en milieu ordinaire d'emploi, couvre un champ très large, handicap mental, psychique, cognitif et une large population potentiellement concernée, demandeurs d'emploi de longue durée, personnes de plus de 50 ans, personnes lourdement handicapées.

[La prise en compte du handicap en situation de travail. Une enquête internationale : Etats-Unis, Royaume-Uni, Italie](#). Bachir Kerroumi. Travail Handicap entreprises 2025. 11/2014.

L'inclusion professionnelle des personnes handicapées varie selon les pays. Dans les plus avancés, le contexte économique reste le facteur essentiel des évolutions positives. On observe cependant que les influences culturelles jouent parfois un rôle déterminant. Ainsi, la Finlande, qui présente un PIB inférieur aux PIB de chacun des pays du G8, a une situation d'inclusion professionnelle des personnes handicapées globalement très supérieure à la leur. Dans le même ordre d'idée, les approches managériales des pays anglo-saxons, comme les États-Unis et la Grande-Bretagne, ont pour fondement une approche pragmatique des compétences des collaborateurs ou futurs collaborateurs handicapés. Si le statut des individus s'apprécie en termes d'avantage social, ce critère reste secondaire lorsqu'il s'agit d'apprécier l'employabilité d'un salarié ou de travailleurs indépendants. Les résultats de l'inclusion professionnelle se traduisent par des taux d'emploi très élevés, de 42% à 57%. Depuis 25 ans, les Disability Studies invitent les sciences économiques à inclure dans les formations en RH et en management la gestion des personnes à besoins spécifiques, en tenant compte de leur potentiel productif. Cette innovation est la conséquence directe des travaux issus du « management de la diversité, comme stratégie de performance sur

l'approche marketing de l'entreprise », réalisés dès 1979 à l'université de Harvard. Des entreprises telles qu'IBM aux États-Unis ou British Airways en Grande-Bretagne utilisent depuis les années 90 les qualités des individus accueillis dans le cadre d'une politique de diversité pour enrichir en interne les outils de management et pour présenter à leur clientèle une image valorisante. Cette étude internationale analyse les évolutions du cadre institutionnel et de l'emploi, les représentations sociales des personnes handicapées et les processus du changement en entreprise (stratégies managériales) et les politiques d'inclusion professionnelle dans trois pays : les États-Unis, l'Italie et la Grande-Bretagne. Elle fournit également un état des lieux des marchés du travail, à travers les données statistiques de chaque pays.

Presse

[Désaccords sur les accords d'entreprise pour l'emploi des travailleurs handicapés](#)

Faire face, mieux vivre le handicap. 16 novembre 2015.

« François Hollande veut tripler le nombre d'accords d'entreprise pour l'emploi des travailleurs handicapés. Mais ces accords ont des effets réels, certes, mais limités. De plus, leur multiplication entraînerait une baisse des recettes de l'Agefiph alors que les besoins augmentent.

Quel est le point commun entre [les huit entreprises partenaires nationaux de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées](#), qui démarre ce lundi 16 novembre ? Toutes ont signé un accord en faveur de l'emploi des travailleurs en situation de handicap. [En 2012, 11 % des établissements d'au moins vingt salariés](#), et donc assujettis à l'obligation d'employer au moins 6 % de travailleurs handicapés, étaient couverts par un tel accord d'entreprise. Deux fois plus qu'en 2003. Fin 2014, François Hollande a même fixé comme [objectif le triplement du nombre d'accords](#) d'ici trois ans. L'Élysée y voit un moyen de contrer l'explosion du nombre de demandeurs d'emploi en situation de handicap. La réalité s'avère plus complexe.

La signature d'un accord = zéro contribution à l'Agefiph

Beaucoup d'employeurs ont tout intérêt à signer un accord. Pour soigner leur image. Pour conforter le dialogue social, le texte étant négocié entre les syndicats et la direction. Mais aussi parce que les établissements couverts n'ont plus à verser à l'Agefiph la contribution due s'ils n'atteignent pas l'objectif de 6 % de travailleurs handicapés. En revanche, ils sont tenus de consacrer un montant au moins égal au financement du plan d'actions prévu par l'accord (embauches, maintien dans l'emploi, sous-traitance à des entreprises adaptées et établissements et services d'aide par le travail, etc.) En clair, au lieu de mettre de l'argent dans un pot commun et de demander des aides au coup par coup à l'Agefiph, ils l'utilisent pour mettre en œuvre leur propre politique du handicap.

Les entreprises sous accord font deux fois mieux que les autres

Pour quels résultats ? [Une récente étude de la DGEFP sur 131 accords](#) arrivés à terme entre 2011 et 2012 et représentant 12 500 établissements assujettis permet de mesurer l'évolution du taux d'emploi entre l'année précédant la signature et à l'échéance, soit trois années en moyenne : + 0,75 points. La progression est donc un peu plus rapide que dans les établissements hors accords : + 0,3 points en moyenne, sur trois ans. Plus efficace, certes, mais pas révolutionnaire.

Les accords d'entreprise ne sont pas assez volontaristes

Car les accords pèchent par défaut d'ambition. L'évolution programmée du taux d'emploi est souvent très lente : [moins de 10 % des accords affichent un taux d'emploi supérieur à 6 %](#). De plus, les embauches de travailleurs handicapés [représentent](#)

moins de 4 % des embauches totales. Le manque de volontarisme se traduit également par la sous-consommation des budgets prévus, dans plus d'un accord sur deux. Au final, les établissements dont les accords sont arrivés à échéance en 2011 et 2012 ont dépensé 59 millions d'euros de moins que ce qu'ils auraient dû verser à l'Agefiph. Par ailleurs, 15 % des budgets, en moyenne, sont affectés à la communication : certaines dépenses servent à sensibiliser le personnel ; d'autres, en revanche, relèvent davantage d'une stratégie de promotion de l'entreprise.

Les moyens de l'Agefiph plongent alors que le chômage explose

Enfin, tripler le nombre des accords contribuerait à faire plonger les ressources de l'Agefiph. Or, elles sont déjà en chute libre, sous l'effet, entre autres, de l'accroissement du nombre d'accords (ils représentent déjà un manque à gagner de 100 M€ par an). Entre 2007 et 2014, la collecte a diminué de 30 % alors que les besoins sont de plus en plus importants. Dans le même temps, le nombre de demandeurs d'emploi handicapés a en effet été multiplié par 2,3.

Danger sur la mutualisation des moyens

Aujourd'hui, l'Agefiph consacre 25 % de ses ressources à leur formation. Mais elle finance également d'autres dépenses et outils d'intérêt général (Cap emploi, Sameth, etc.), complémentaires aux aides à l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés versées aux employeurs n'ayant pas signé d'accord. « Toute la question est de savoir où mettre le curseur entre la mutualisation des ressources, indispensable, et leur « privatisation », via les accords d'entreprises, qui ont fait leur preuves », souligne Sylvain Gachet, en charge des entreprises et grands comptes à l'Agefiph. L'Élysée a sans doute mis la barre trop haut. » Franck Seuret

Politiques publiques, appuis méthodologiques

Emploi et handicap : les 5 points-clés de la politique d'inclusion du gouvernement.

Guide pratique de l'emploi accompagné. DGCS ; DGEFP ; AGEFIPH et al. 17/04/2018, 62 pages.

Le dispositif d'emploi accompagné, créé par l'article 52 de la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, est un concept novateur dans le paysage des dispositifs d'accompagnement vers et dans l'emploi des personnes en situation de handicap qui s'inscrit dans la stratégie quinquennale de l'évolution de l'offre médico-sociale. La spécificité du dispositif réside dans la combinaison d'un accompagnement médico-social et d'un accompagnement à visée d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés. Son objectif est de permettre un soutien des personnes handicapées et de leurs employeurs qui soit souple, adapté à leurs besoins, mobilisable à tout moment du parcours professionnel. Cet accompagnement durable vers et dans l'emploi constitue un enjeu majeur en matière d'insertion dans le milieu ordinaire de travail. Le dispositif d'emploi accompagné est mobilisé en complément de l'offre existante de services, aides et prestations d'accompagnement proposées notamment par les structures relevant du service public de l'emploi (Cap emploi, pôle emploi, SAMETH etc). Il est cofinancé par l'Etat, l'Agefiph et le FIPHFP. Le guide pratique de l'emploi accompagné en précise les modalités de mise en œuvre, apporte des précisions dans le cadre d'un Questions / Réponses et comporte en annexes les différents documents de référence.

[Les accords agréés en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés](#). Guide pratique. Ministère du travail, 03/2018, 81 pages.

Ce guide pratique vise à proposer aux acteurs de l'entreprise et des services de l'État un appui méthodologique pour s'approprier le sujet, faciliter et dynamiser la négociation collective par la mise en œuvre des accords. Il tend également à enrichir le dialogue entre les négociateurs des accords et les pouvoirs publics chargés de leur agrément, de leur suivi et de leur contrôle. Ce guide, dont l'objectif est de faciliter la conclusion d'accords en vue de leur agrément, se propose également d'apporter des réponses à des questions concrètes que se posent les acteurs :

- sur les avantages d'un accord ;
- sur l'état du droit et de la doctrine de l'administration ;
- sur la méthodologie pour aborder la construction d'un accord ;
- sur les ressources disponibles pour les entreprises qui s'engagent dans cette voie (conseils, financements...).

[Entreprise, Handi Cap ou pas Cap ?](#) Club handicap et compétences Medef. 2017, 20 pages.

Réalisé par le Club Handicap & Compétences avec le soutien du MEDEF, ce guide Emploi et Handicap propose repères et décryptages, conseils et informations pratiques à l'attention des dirigeants et responsables de PME.

[Conférence nationale du handicap du 19 mai 2016 une société inclusive. Bilan des engagements](#). Ministère des affaires sociales. 2016, 23 pages.

Bilan de l'action du gouvernement en direction des personnes handicapées.

[Dynamiser la négociation collective sur le handicap](#). Feuille de route issue de la table ronde du 04/02/2016. Ministère des affaires sociales ; Ministère du travail. 12 pages. Cette feuille de route formalise les mesures retenues à l'issue des échanges pour dynamiser la négociation collective sur le sujet du handicap.

[Promoting diversity and inclusion through workplace adjustments](#) : a practical guide- Organisation Internationale du Travail (OIT), 2016

[Les accords en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés : guide méthodologique](#). Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle. 11/2015, 38 pages.

Afin d'intégrer pleinement l'emploi des travailleurs handicapés dans le domaine de la politique contractuelle des entreprises et en faire un élément à part entière de dialogue social dans l'entreprise et au sein de la branche, la loi n 2005-102 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 (articles L 2242-13 et L 2242-14 du code du travail), et tous les trois ans au niveau de la branche (articles L 2241-5 et D 2241-8 du code du travail). Le guide pratique vise à proposer aux partenaires sociaux un appui méthodologique qui leur permettra de mieux s'approprier le sujet et d'enrichir le dialogue entre les négociateurs des accords et les pouvoirs publics chargés de leur agrément et de leur suivi.

Il se propose également d'apporter des réponses à des questions concrètes que se

posent les acteurs : sur les avantages d'un accord ; sur l'état du droit et de la doctrine de l'administration ; sur la méthodologie pour aborder les problèmes de construction d'un accord ; sur les ressources disponibles pour les entreprises qui s'engagent dans cette voie (conseils, financements).

1.3 Bonnes pratiques

Dans le secteur privé

[Tour de France de la Charte de la diversité](#)
[Voir Bonnes pratiques « Handicap »](#)

[Engagement des entreprises pour l'emploi des travailleurs handicapés](#). Frédérique Lellouche , Brigitte Dumont, Natalia Pouzyreff. France Stratégie ; Plateforme RSE, 04/2018, avis, 64 pages.

[Infographie](#)

Le 31 janvier 2018, Sophie Cluzel, secrétaire d'État auprès du Premier ministre chargée des personnes handicapées, a demandé à la Plateforme RSE d'identifier les leviers les plus efficaces pour encourager les entreprises à prendre des initiatives volontaires en faveur de l'embauche et du maintien dans l'emploi en milieu ordinaire des travailleurs handicapés.

Installée à France Stratégie, la Plateforme RSE réunit depuis 2013 les parties prenantes de la RSE en France : entreprises, partenaires sociaux, organisations de la société civile, réseaux d'acteurs, chercheurs et institutions publiques.

Pour élaborer ses recommandations, elle a constitué un groupe de travail, dressé un état des lieux, rencontré une trentaine d'acteurs et organisé quatre auditions. Elle a remis ces recommandations à Sophie Cluzel le 23 avril 2018.

Les travailleurs handicapés ont 2 fois plus de chances d'être au chômage

En France, 5,7 millions de personnes en âge de travailler sont affectées d'un handicap. Parmi elles, 2,7 millions bénéficient de la reconnaissance administrative d'un handicap, ce qui représente 6,6 % de la population en âge de travailler.

La loi fixe l'objectif d'un taux de 6 % de travailleurs handicapés employés dans les entreprises ou les administrations de plus de 20 salariés. Le taux d'emploi direct calculé en équivalent temps plein est de 3,4 % dans le secteur privé.

Les personnes handicapées ont trois fois moins de chances d'être en emploi que les personnes non handicapées ayant les mêmes caractéristiques et deux fois plus de chances d'être au chômage.

Les freins à l'inclusion des travailleurs handicapés

L'image du handicap en entreprise.

Le coût et l'investissement ressentis du handicap, notamment par les PME.

La formation des travailleurs handicapés, et plus précisément son inadéquation avec les compétences recherchées par les entreprises.

La Plateforme RSE a recensé plusieurs bonnes pratiques

Les bonnes pratiques recensées visent notamment à favoriser l'accès des travailleurs handicapés à la formation, à mieux accueillir les collaborateurs

handicapés, à valoriser les entreprises handi-accueillantes (chartes d'engagement volontaire, trophées, classements, labels...).

Ces bonnes pratiques s'appuient sur des coopérations nouées entre entreprises (entre grandes entreprises et PME, entre plusieurs PME, entre entreprises du milieu ordinaire et secteur du travail adapté ou protégé) ou entre les entreprises et le monde associatif. Les pratiques d'achat responsable y contribuent également.

La Plateforme RSE a formulé une quinzaine de recommandations portant sur :
La formation et l'orientation des travailleurs handicapés

renforcer l'accès des jeunes handicapés aux dispositifs assurant une bonne transition des études vers l'emploi (stages, alternance, parrainage),

développer les partenariats au niveau territorial entre les organisations professionnelles, les écoles, les universités et les entreprises,

mieux cibler l'action des organismes chargés de la formation et de l'insertion des travailleurs handicapés.

Le recrutement de travailleurs handicapés

encourager la création de bourses d'emploi au niveau d'un territoire ou d'une branche,

identifier un interlocuteur unique pour les entreprises au niveau des bassins d'emploi,

promouvoir l'emploi accompagné.

L'accueil et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés

renforcer la communication, la sensibilisation et la formation pour tous les acteurs concernés,

mieux faire connaître les réglementations applicables, les dispositifs d'aide existants et les acteurs susceptibles d'accompagner les entreprises.

La reconnaissance des entreprises handi-accueillantes

valoriser les entreprises qui ont développé une approche globale du sujet, en s'appuyant par exemple sur la norme française « entreprise handi-accueillante »,

publier un guide relatif aux nouvelles dispositions sur le reporting RSE.

L'inscription de la question dans les consultations de parties prenantes organisées pour conduire les démarches de responsabilité sociale de l'entreprise, en y associant si possible des travailleurs handicapés ou des organisations les représentant.

Le soutien à l'innovation sociale :

créer des passerelles entre les PME, les grandes entreprises et les autres acteurs d'un même territoire pour favoriser le maintien dans l'emploi,

mener des expérimentations (création d'entreprises adaptées ou de groupements d'employeurs par des entreprises d'un même bassin d'emploi, parrainage de PME par d'autres PME ou par des grandes entreprises, mutualisation de ressources, mécénat de compétences à destination des PME).

L'action à l'international : promouvoir les pratiques responsables des entreprises, y compris dans leurs implantations et filiales à l'étranger, et en rendre compte.

L'évaluation des pratiques : mettre en œuvre un dispositif d'évaluation des expérimentations, dans une perspective d'essaimage et de changement d'échelle.

Orange et Pôle emploi signent un accord pour l'embauche de personnes en situation de handicap

[Dépêche AEF, 07/12/2018](#). Tous droits réservés

Orange et Pôle emploi signent un accord de partenariat en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap, vendredi 7 décembre 2018. L'objectif est de faciliter le travail, au niveau territorial, entre les référents diversité d'Orange et les représentants régionaux de Pôle emploi qui établiront un "plan d'action" conjoint. Ils utiliseront, notamment, la méthode de recrutement par simulation. Il s'agit du premier accord signé par Pôle emploi avec une grande entreprise sur le thème du handicap.

Jean Bassères, directeur général de Pôle emploi, signe avec la DRH du groupe Orange, Valérie Le Boulanger, un accord pour l'emploi des personnes en situation de handicap, vendredi 7 décembre 2018. Ce partenariat doit aider l'entreprise à atteindre l'objectif de recruter 150 collaborateurs et 360 alternants et stagiaires de 2017 à la fin 2019. Orange emploie, actuellement, 7 % de salariés en situation de handicap, soit un taux supérieur à l'obligation légale.

Ce partenariat s'inscrit dans une "démarche active de dialogue social au sein d'Orange, avec un sixième accord signé sur l'accueil et l'intégration des personnes en situation de handicap", explique Valérie Le Boulanger, lors d'une conférence de presse.

une "vitrine" pour Pôle emploi

"Le renforcement de l'accompagnement des demandeurs d'emploi en situation de handicap est un enjeu extrêmement important pour nous", ajoute Jean Bassères. "Nous avons pris conscience que notre offre de services pour les personnes en situation de handicap n'était pas à la hauteur." Il rappelle que trois quarts des demandeurs d'emploi sont suivis par Pôle emploi et un quart par les Cap emploi, avec qui Pôle emploi "travaille très bien, dans la complémentarité". En outre, une expérimentation est en cours dans 13 agences pour mieux accompagner les demandeurs d'emploi handicapés (lire sur AEF info).

Pour Pôle emploi, cet accord sera aussi "une vitrine", annonce le directeur général. "Nous ne sommes pas identifiés comme partenaires sur le handicap. Nous avons 3 200 conseillers entreprise et nous pouvons travailler avec les grands groupes" sur cet enjeu, précise-t-il.

"relation de proximité" sur les territoires

L'accord de partenariat vise à "installer une relation de proximité entre les référents diversité d'Orange et les représentants régionaux de Pôle emploi", notent les signataires. Sur chaque territoire, les deux partenaires établiront un plan d'action pour prendre en compte les besoins et les ressources disponibles et décrire les modalités d'intervention sur le terrain. Parmi les outils prévus : des visites de plateaux ; des jobs dating Orange organisés chez Pôle emploi ; des journées de présentation des métiers d'Orange.

Le partenariat mise aussi sur la MRS (méthode de recrutement par simulation). "Toute personne peut postuler, quel que soit son CV, et en contrepartie, les candidats sont évalués. Nous identifions leurs habilités pour tenir le poste de travail", explique Pierrette Icart, conseillère spécialisée MRS au sein de Pôle emploi.

En amont de la signature, une phase pilote a déjà commencé entre l'entreprise et l'opérateur. Dans ce cadre, Aurélie Legendre a été recrutée par Orange comme conseillère commerciale au téléphone, après l'utilisation de cette méthode. "J'avais envie d'être commerciale mais les entreprises ne souhaitaient pas m'embaucher car je

n'avais de pas de diplôme dans ce domaine. Elles craignaient aussi que mon handicap ne soit trop invalidant", raconte cette ancienne esthéticienne de 35 ans.

recrutement par simulation pour "élargir le panel"

Dans le cas du poste proposé chez Orange, Pierrette Icart évalue cinq aptitudes clés, par exemple le sens de la relation client ou la capacité à négocier. Les salariés d'Orange prennent part, en amont, au test pour mieux connaître les niveaux attendus. Les demandeurs d'emploi bénéficient, eux, d'un atelier de préparation avant de participer. Pour les entreprises, "cela aide à élargir le panel" des personnes qu'elles recrutent. Pour les candidats, "cela redonne confiance", estime Jean Bassères.

La moitié des candidats environ réussissent la simulation. Pour les autres, "nous proposons de débriefer dans le cadre d'un 'entretien rebond' pour voir ce qui a marché ou non", indique Pierrette Icart. Selon les résultats, une formation peut aussi leur être proposée. "On ne laisse pas sur le côté des personnes qui n'ont pas réussi les exercices", ajoute-t-elle.

Après la simulation, Orange reçoit tous les candidats qui ont eu les notes suffisantes mais tous ne sont pas recrutés. "Nous accompagnons ceux qui n'ont pas été embauchés, en prenant en compte les habiletés que le test a permis d'évaluer", explique la conseillère. Dans le cadre des "start-up internes" de Pôle emploi, une personne travaille sur une application dédiée à ce sujet : "Nous avons des marges de progrès pour mieux capitaliser et proposer aux demandeurs d'emploi qui ont réussi les tests des offres correspondantes", annonce Jean Bassères.

[Handicap et innovation RH. Des expériences qui nous font tous avancer !](#) AGEFIPH, Liaisons sociales. 03/2017, 36 pages.

Le handicap n'est plus une thématique isolée dans l'entreprise. Il fait écho à des enjeux managériaux très actuels et peut même constituer un levier d'innovation RH. Convaincue de l'intérêt du partage d'expériences, l'Agefiph s'associe au magazine Liaisons Sociales pour donner la parole à des responsables RH et des dirigeants d'entreprises ayant su se saisir de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés pour explorer de nouvelles pratiques managériales.

Sodexo lance une campagne mondiale sur le handicap invisible auprès de ses salariés. AEF, 04/12/2017. Tous droits réservés

La déficience auditive, l'autisme, la dépression, les troubles de la concentration et de l'anxiété, les maladies chroniques, et la dyslexie. Ce sont autant de handicaps invisibles que Sodexo a choisi de mettre en avant au travers d'une campagne mondiale de sensibilisation, lancée le 4 décembre 2017, visant à éliminer toute discrimination qui y serait associée. "Nous voulons montrer que le handicap n'est pas que le fauteuil roulant", explique à l'AEF Alain Masson, responsable diversité de Sodexo France. La campagne vise à "encourager les équipes à utiliser les supports de communication mis à leur disposition dans la boîte à outils créée dans le cadre du programme 'Ouvrons-nous aux autres' lancé en 2016". En France, l'entreprise négocie actuellement son cinquième accord sur le handicap et espère aboutir à une signature au début de l'année 2018.

"En France, nous avons une politique handicap très volontariste depuis 2006, et la signature d'un premier accord sur le sujet. Nous travaillons beaucoup sur la communication et la sensibilisation. Nous sommes actuellement en train de négocier

notre cinquième accord, qu'on espère voir signé au début de l'année", indique Alain Masson, responsable diversité de Sodexo France. Le taux d'emploi des travailleurs handicapés en France est passé de 6,78 % en 2015 à 5,41 % en 2016, en raison d'un changement de calcul. "L'assiette d'assujettissement n'est plus la même", explique Alain Masson. Le groupe se dote actuellement d'un logiciel plus performant pour mieux piloter la mission handicap.

Une initiative portée par le groupe

Parallèlement, l'entreprise lance, le 4 décembre 2017, une campagne de sensibilisation au handicap invisible. "Cette nouvelle campagne de communication est portée par le groupe et coïncide avec la Journée internationale des personnes handicapées. Nous avons mis l'accent sur le handicap ces dernières années avec la création d'un comité de pilotage international, car il n'y a pas de lois dans tous les pays sur le sujet et une variété d'approches de la situation, voire pas d'approche du tout", poursuit-il. Il s'agit de la quatrième campagne sur le sujet, les deux premières ayant porté sur la destruction des stéréotypes. En 2016, le groupe avait lancé l'initiative "ouvrons-nous aux autres", pour "engager la conversation et éliminer toute discrimination associée aux handicaps invisibles, tels que les troubles de la santé mentale, par exemple". La campagne de sensibilisation vient renforcer cette initiative.

Il s'agit d'"encourager les équipes à utiliser les supports de communication mis à leur disposition dans la boîte à outils créée dans le cadre du programme 'ouvrons-nous aux autres'. La boîte à outils fournit des supports utiles prêts à l'emploi sur le lieu de travail ou à diffuser lors de réunions d'équipe afin d'en savoir plus sur les handicaps invisibles".

En France, la campagne, qui va durer environ un mois, va s'accompagner de témoignages de collaborateurs handicapés. "Depuis deux ans, nous nous sommes fixé comme objectif que d'ici 2025, 100 % des 420 000 salariés aient connaissance de l'engagement de Sodexo sur cette thématique et aient une sensibilisation au handicap. La campagne de communication est le premier étage de la fusée. En France, avant de faire cette campagne, nous avons lancé un jeu, baptisé 'handistar'. Les salariés devaient répondre à des questions sur des handicaps invisibles de stars et nous avons remis des prix aux meilleurs d'entre eux. L'objectif est bien de changer de regard, et de montrer que l'on peut avoir effectué un parcours à succès tout en étant en situation de handicap", indique Alain Masson.

[Voir aussi la présentation sur le site Sodexo.](#)

[E-guide pratique : emploi & handicap. LADAPT. 2017, 32 pages.](#)

Ce guide a pour objectif :

- De comprendre ce que recouvre la notion de travailleur handicapé,
- De vous donner toutes les clés pour faciliter votre recherche d'emploi,
- De vous aider à être pleinement acteur de vos démarches pour être partie prenante des décisions et orientations qui vous concernent,
- De vous donner des pistes pour réussir votre évolution professionnelle.
- un annuaire d'entreprises qui recrutent

Témoignages d'entreprises : Siemens ; Korian ; Malakoff Médéric ; Société Générale ; BNP Paribas ; Ikéa ; ; Bouygues ; Carrefour ; Eau de Paris ; Edenred ; Ingérop ; Modis ; Norauto ; Pomona ; SFL ; SIAAP ; SII

[Les politiques des entreprises en faveur des personnes handicapées. Enquête qualitative.](#) Travail handicap 2025, 07 2014, 18 pages.

L'objet de l'enquête qualitative initiée avec l'appui des membres du groupe de travail est de retracer les principales caractéristiques des politiques d'emploi des personnes handicapées au sein des entreprises et leurs évolutions récentes. Le questionnaire doit rendre compte de façon complète de la réalité des politiques en faveur des personnes handicapées et de leurs dynamiques générales. Les réponses au questionnaire ont été faites de façon individuelle ou collective en s'appuyant sur l'expertise partagée des équipes. La construction du questionnaire s'articule dans une première partie autour des politiques globales en faveur du handicap : la préoccupation générale, les accords d'entreprise, la qualification des populations de travailleurs handicapés, les principales difficultés et réussites rencontrées. Dans un deuxième temps, le questionnaire aborde de façon plus précise le contenu des actions engagées : la sensibilisation, le recrutement, l'accompagnement et la compensation, le maintien dans l'emploi, la formation, l'intérim – les personnels mis à disposition – la sous-traitance et le secteur adapté et protégé, le pilotage et l'animation des politiques, et enfin, le point de vue des acteurs sur ces politiques. Les personnes interrogées ont également pu faire part d'observations personnelles dans un espace ouvert à des commentaires complémentaires. 14 entreprises ont répondu de façon détaillée au questionnaire (questionnaire en annexe). Les fonctions des personnes interrogées sont diverses, parmi lesquelles : RRH, directions RSE- Diversité, chargés de mission handicap et chefs de projet handicap, chefs de projet accessibilité–recrutement-diversité, responsables de l'insertion professionnelle et de la diversité, responsables des achats, directions du développement social et responsables développement durable, référents handicap, assistantes sociales du travail. Les entreprises interrogées sont présentes sur une grande variété de secteurs d'activité : télécommunication, banque-assurance, services aux entreprises, édition de logiciels, agro-alimentaire, infrastructure et transport, groupe mutualiste et branches professionnelles. Ces groupes, français ou internationaux, comptent des effectifs allant de 2 000 à plusieurs centaines de milliers de salariés.

Dans la fonction publique

Les mesures en faveur de l'égalité professionnelle de l'avant-projet de loi "fonction publique" Dépêche AEF, 13/02/2019

« L'avant-projet de loi de transformation de la fonction publique, remis le 13 février 2019 aux membres du CCFP lors de la séance d'installation de l'instance présidée par le secrétaire d'État Olivier Dussopt (lire sur AEF info), compte 33 articles répartis en cinq titres. Le titre V (articles 27 à 32) vise à renforcer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

(...)

Égalité professionnelle des travailleurs handicapés

Enfin, le chapitre II du titre V de l'avant-projet de loi vise à favoriser l'égalité professionnelle pour les travailleurs en situation de handicap. L'article 32 prévoit de permettre aux agents en situation de handicap de disposer de parcours de carrière équivalents à ceux des autres agents et exempts de toute discrimination. Cet article crée également une procédure de promotion dérogatoire au droit commun au bénéfice des fonctionnaires en situation de handicap, à l'instar de la procédure de recrutement

externe dérogatoire par contrat prévu pour les personnes en situation de handicap dans les trois versants de la fonction publique, afin de favoriser les parcours professionnels de ces fonctionnaires.

L'article élargit par ailleurs le champ des handicaps pris en compte en supprimant la référence au handicap physique et la référence à la délivrance de la RQTH (Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé) pour faire bénéficier ces agents d'aménagements d'épreuves lors des concours. Ces modifications concernent les lois statutaires du 13 juillet 1983, du 11 et du 26 janvier 1984, et du 9 janvier 1986. Des décrets d'application seront pris pour ces dispositions. »

Le conseil départemental de la Haute-Garonne veut convaincre 10 % de ses agents d'opter pour le télétravail. AEF, 22/01/2019

Depuis le 1er janvier 2019, le conseil départemental de Haute-Garonne propose à ses 2 100 agents localisés à Toulouse de télétravailler plusieurs jours par mois. La collectivité veut ainsi mettre en place une organisation adaptée aux nouvelles modalités de travail mais aussi offrir une solution à la saturation routière de l'agglomération toulousaine. Elle espère convaincre 10 % de ses agents de choisir ce mode d'organisation. Une évaluation et un bilan seront effectués fin 2019 pour une adaptation éventuelle du dispositif.

Le conseil départemental de la Haute-Garonne espère convaincre plus de 200 agents d'opter pour le télétravail.

L'idée de proposer le télétravail à ses agents est une idée qui est venue des élus du conseil départemental de la Haute-Garonne, indique Sébastien Vincini, rapporteur général du budget, chargé du personnel et du patrimoine à AEF info, le 17 janvier 2019. "Nous sommes une nouvelle génération d'élus et nous avons un autre regard sur l'organisation du travail", poursuit-il en mettant les avantages de ce mode d'organisation qui permet également d'éviter les bouchons de l'agglomération toulousaine, souvent saturée, et d'agir ainsi sur la pollution en diminuant le recours à la voiture.

expérimentation préalable

"Nous partions de très loin mais c'est plus facile de faire un saut dans la modernité quand on part d'aussi loin", complète Sébastien Vincini qui qualifie l'administration centrale du département de "mini Bercy".

La collectivité a expérimenté le télétravail pendant un an dans le cadre d'un dispositif de retour à l'emploi d'une vingtaine d'agents, en situation de handicap ou de longue maladie. "Ce dispositif a très bien fonctionné et on a pu démontrer que le télétravail marchait pour des agents très éloignés de l'emploi", commente-t-il.

[Emploi et handicap : la FPT montre l'exemple](#) La Gazette des communes, 06/02/2019
Les collectivités remplissent leur obligation légale d'embauche de 6 % d'agents en situation de handicap. Beaucoup travaillent désormais à les intégrer pleinement dans leur gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences.

Carton plein. La territoriale a franchi le cap des 100 000 agents en situation de handicap en 2017 – 103 615 pour être précis, selon les statistiques du FIPHFP. Elle a atteint le taux d'emploi légal de 6,62 % et le taux d'emploi direct de 6,27 %. Enfin, toujours en 2017, elle a réalisé le nombre record de 28 272 recrutements face à un maintien dans l'emploi stabilisé à 16 575 personnes. « La territoriale est la première de

cordée », affirme Marc Desjardins, directeur du FIPHFP, qui toutefois le rappelle : « Les 6 % ne sont pas un objectif mais un plancher », ce que vient d'ailleurs de confirmer la loi « avenir professionnel » du 5 septembre 2018 – le taux sera révisable tous les cinq ans, maintenu ou à la hausse.

Les recettes du succès ? La volonté des élus, la proximité des collectivités avec les habitants, des RH plus rodées... mais aussi le poids du maintien dans l'emploi en raison de la dureté de nombreux métiers. C'est d'ailleurs par là que les collectivités ont souvent commencé pour ne pas être mises à l'amende (par une contribution annuelle au FIPHFP, ndlr). Elles ont entrepris de recenser en interne les agents susceptibles d'être éligibles à la reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés. Une démarche à haut risque humain pour l'agent et pour le collectif de travail, dans un contexte où les représentations négatives ont la vie dure. Mais le FIPHFP a outillé cette démarche dans le cadre des premières conventions triennales signées avec les gros employeurs (plus de 600 agents) et les CDG pour les plus petits. Et, parallèlement à l'accompagnement financier et opérationnel du fonds, les premiers référents « handicap » sont apparus dans les services RH. Les recrutements au coup par coup ou au cas par cas ont eux aussi emprunté la voie de la rationalisation...

Emploi accompagné, secteurs protégé, adapté

Les conventions deuxième et bientôt troisième génération sont les balises d'une évolution forte : la structuration d'une véritable politique RH du handicap et son inscription dans la durée de la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences. Le conseil départemental de la Vienne en est un exemple, après une spectaculaire « remontada » ! « En 2012, le département comptait moins de 1 % d'agents en situation de handicap, rappelle Marie-Renée Desroses, vice-présidente chargée des personnels et des moyens généraux. Nous en sommes aujourd'hui à 8 %, avec la volonté politique de tenir sur la durée. Nous avons par exemple fait le choix de la discrimination positive dans nos recrutements à compétences égales de deux candidats » (...)

[Handicap et travail : les atouts de l'action coordonnée et de la sensibilisation](#). (dossier). ANFH . La lettre, 11/2018, p. 10-15.

Objet d'un partenariat de longue date entre le FIPHFP et l'ANFH, la gestion du handicap au travail est un enjeu essentiel pour les établissements, notamment en matière de maintien dans l'emploi. Comment mettre en place une politique handicap efficace ? Quel est le rôle du référent handicap ? Pourquoi miser sur les actions de sensibilisation ? Tour d'horizon des bonnes pratiques, des aides et des outils existants.

La prévention des inaptitudes et le maintien dans l'emploi dans la fonction publique. Guide pratique à l'usage des employeurs publics. Handi-Pacte. Fonction publique Poitou-Charentes. 12/2016.

La publication d'un guide à destination des employeurs publics pour la prévention des situations d'inaptitudes professionnelles et le maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap de la fonction publique a été souhaitée par le FIPHFP (Fonds pour

l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique). Elle s'inscrit dans le cadre des missions confiées aux Pactes Territoriaux (Handi-pacte).

Depuis la loi « Handicap » de 2005, une véritable expertise a été développée sur ces champs par nombre d'employeurs des trois versants de la fonction publique.

L'objectif de ce document vise à capitaliser et à partager ces bonnes pratiques afin de contribuer à leur essaimage. Sa vocation est aussi de diriger les employeurs publics vers les structures relais présentes sur les territoires qui interviennent sur la prévention et le maintien dans l'emploi.

Sur la région Nouvelle-Aquitaine trois opérateurs Handi-pacte(*) ont été mandatés pour l'élaboration de ces guides régionaux. Leurs travaux, fruits du retour d'expérience des professionnels des trois fonctions publiques (référénts handicap, médecins, préventeurs) , ont débuté en 2014, date à laquelle la réforme territoriale n'était pas encore en marche et nous disposons « in fine » de trois guides. Parfaitement complémentaires, ces guides sont construits sur la base d'une trame commune, qui permettra aux employeurs publics d'identifier facilement l'ensemble des bonnes pratiques et des ressources mobilisables en Nouvelle-Aquitaine.

(*) Soit le [CREAI](#) pour l'ex-région Limousin, L'[ARFTLV](#) pour l'ex-région Poitou-Charentes et [HANDIC'APTITUDE](#) pour l'ex-région Aquitaine.

1.4 Quelques organismes ressources

[L'ADAPT](#) : LADAPT est une association loi 1901, reconnue d'utilité publique. Elle accompagne la personne handicapée dans son combat ordinaire, celui de sa vie quotidienne pour que nous puissions « Vivre ensemble, égaux et différents » (projet associatif 2016-2020).

[Le Club Être : 1 er réseau national des entreprises engagées en faveur des politiques handicap et de la prévention.](#)

Emmanuel Perret, directeur du Groupe Être

Laetitia Lacaille, responsable du Club Être

Actif depuis plus de 20 ans, le Club Être est un espace de réflexion et de partage de bonnes pratiques. Il permet à chacun de faire progresser la politique en faveur des personnes handicapées dans son entreprise et de développer la prévention.

[Comité interministériel du Handicap du 25/10/2018](#)

Permettre à chaque personne, quels que soient son handicap, sa singularité et ses choix de vivre pleinement dans la société, c'est le cap qui est poursuivi par l'ensemble du Gouvernement.

[Conférence Nationale du Handicap 2018-2019](#)

[FIPHFP](#) : fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique.

Le FIPHFP est un catalyseur de l'action publique en matière d'emploi des personnes en situation de handicap. Sa mission : impulser une dynamique et inciter les employeurs publics à agir en favorisant le recrutement, l'accompagnement et le maintien dans l'emploi au sein des trois fonctions publiques.

[France Stratégie](#), la [plateforme RSE](#).

[Handipole](#) : Site d'information sur les dispositifs emploi, formation, insertion et handicap, Handipole propose des ressources et documents utiles aux personnes handicapées, aux entreprises et aux professionnels concernés par le sujet.

[Observatoire des discriminations](#)

Composante du PRISM-CERGORS (centre d'étude et de recherche sur les organisations et les relations sociales) de l'Université Paris I Panthéon Sorbonne, l'Observatoire des Discriminations développe des recherches et études dans un domaine où le besoin de connaissance est important. La mesure des phénomènes d'inégalité et de discrimination dans l'emploi et de leur évolution constitue un enjeu économique, social et politique majeur.

L'observatoire a pour objectif de mener des études et recherches concernant toutes les formes de discriminations :

Hommes/femmes, ethniques, d'âge, religieuse, selon le lieu de résidence, l'apparence physique, selon les orientations sexuelles, l'engagement syndical, l'état de santé, le handicap, etc.

Il est temps de traiter conjointement les facteurs qui conduisent à des inégalités d'accès à l'emploi, de déroulement de carrière, de salaires, d'accès à la formation ou encore de licenciement.

[Secrétariat d'Etat auprès du Premier ministre chargé des Personnes handicapées](#) : dossier Handicap et emploi

[Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées](#). #SEEPH. LADAPT, 2018.

Travail Handicap 2025 : l'étude « [Travail Handicap entreprises 2025](#) » réalisée en 2015, a donné lieu à la constitution de la [première base d'information rétro-prospective](#) partagée par les différents acteurs dont l'objectif est de permettre, au-delà de son utilisation au profit de cette réflexion, d'améliorer l'information, la connaissance et la compréhension de notre sujet « Entreprises, travail et handicap ». Cette base d'information est mise à disposition de tous les acteurs concernés sous un format libre d'accès. Elle est constituée d'une douzaine de dossiers prospectifs, d'une quinzaine de pages chacun, qui retracent les évolutions passées, présentes et les hypothèses sur l'avenir des principaux facteurs qui vont jouer un rôle sur « Entreprises, travail, handicap 2025 ». Ces dossiers sont le fruit d'un important travail documentaire, de recueil d'avis d'experts au travers d'entretiens et de travaux collectifs du groupe de travail. La base d'information prospective est mise à disposition de l'ensemble des parties prenantes sur un site internet.

[Tour de France de la Charte de la diversité](#)

[Handicap non visible : "Il faut arrêter de processor les relations humaines dans l'entreprise" \(Charte de la diversité\)](#). AEF, 12/02/2019.

Tous droits réservés

Handicap psychique, handicap mental, maladies chroniques font partie de ce qu'on nomme le handicap invisible. À l'occasion de la clôture du 7e tour de France de la Charte de la diversité lundi 11 février 2019 à Paris, différents acteurs étaient réunis autour de la question de ces fragilités invisibles dans l'entreprise, parfois encore mal accompagnées. Pourtant, ces pathologies sont loin d'être rares. Selon l'OMS, le handicap psychique serait le premier type de handicap existant dans l'Hexagone. Quant au cancer, environ 1 000 cas sont diagnostiqués chaque jour en France.

"Avec 16 étapes de septembre 2018 à février 2019 qui ont réuni plus de 1 500 participants, la 7e édition du Tour de France de la diversité a permis la rencontre des acteurs institutionnels, des entreprises et des organisations engagées pour échanger sur le rôle qu'ils ont tous à jouer pour favoriser l'égalité des chances, l'accès à l'emploi, le vivre ensemble et, de ce fait, contribuer à la performance sociale et économique dans les territoires", se félicite Anne Deschanel, secrétaire générale de la Charte de la diversité, à l'occasion de la clôture du 7e tour de France de la Charte, lundi 11 février 2019.

DES TROUBLES ENCORE PEU ACCOMPAGNÉS

Un moment consacré au bilan du Tour de France, mais aussi aux fragilités invisibles au sein de l'entreprise, tel le handicap psychique ou mental, ou encore les différents types de cancer. Selon Philippa Motte, fondatrice de Philippa Conseil, et membre de l'association Clubhouse, qui aide de nombreuses personnes en situation de handicap psychique et mental à se réinsérer socialement, "une personne sur cinq en France a déjà vécu une situation de détresse provoquant le développement d'un trouble psychique. Une sur quatre consomme des psychotropes. Toutefois, ces troubles ne sont pas encore bien accompagnés".

En 2008, Fabienne Germond, collaboratrice dans une grande entreprise du secteur des télécoms, a été soutenue par l'association. "J'avais alors fait ce qu'on appelle un burn-out. Après trois mois d'arrêt, je suis revenue dans l'entreprise, sans qu'il n'y ait d'accompagnement, tant du côté de l'entreprise, que du côté thérapeutique. J'ai ensuite été affectée par un cancer, puis par une dépression, avec un arrêt prolongé de 18 mois. [...] Lorsque je suis revenue au travail en 2011, j'ai intégré le groupe SFR, qui disposait d'une mission handicap à même de m'aider à faire face aux difficultés que je devais affronter, et à me maintenir en emploi", raconte-t-elle.

Prise d'attaques de panique à son retour, Fabienne Germond rencontre alors le médecin du travail qui la renvoie en effet vers la mission handicap de l'entreprise, et lui propose de se faire reconnaître comme travailleur handicapé. "Je n'avais à l'époque même pas connaissance d'une telle mission au sein de l'entreprise, et me faire reconnaître travailleur handicapé, cela me paraissait presque incongru. Mais c'était cela, ou un risque d'inaptitude, et donc de licenciement. La mission m'a aidée sur deux volets : tout d'abord sur un bilan de compétences, puis sur la réinsertion et la reprise de confiance", rapporte Fabienne Germond.

L'ANNONCE, L'ABSENCE, LE MAINTIEN DU LIEN

Il existe plusieurs étapes clés lorsqu'un collaborateur doit quitter l'entreprise pour des raisons de santé, explique Nathalie Vallet-Renard, fondatrice de l'association Entreprise & Cancer. Récemment, elle est intervenue au sein de l'entreprise Bibby Factor, qui compte 80 salariés. "Une des collaboratrices, membre du comité directeur, a découvert qu'elle souffrait d'un cancer. Nous avons aidé le collectif de travail, qui parfois ne sait pas comment réagir face à ce genre d'annonce. Pour le cas de cette salariée, ils sont tout d'abord restés bouche bée. Le lendemain, tout le monde pleurait. L'accompagnement s'est fait en trois temps. En gérant d'abord l'annonce, puis l'absence, et enfin le maintien du lien pendant cette absence. Dans les cas de cancer, on prend conscience de la possibilité de la mort. Un quatrième temps à gérer lors de nos interventions peut être également celui du deuil", indique-t-elle.

Selon elle, "il faut arrêter alors de processer les relations humaines dans l'entreprise. Parfois les RH nous disent qu'ils ne peuvent pas prendre contact avec la personne malade. Mais nous parlons ici de relations humaines. Ces règles n'empêchent pas de

demander comment ça va. Lorsqu'on maintient le lien lors de l'absence, on maintient aussi la possibilité d'un retour. Il en va de même sur ce qui se passe en interne. Les gens se sont posé la question de comment accueillir le manager qui allait remplacer la personne malade, sans le rejeter", explique la spécialiste. "Prendre le temps", tant pour le collectif de travail que pour la personne malade, devient alors essentiel pour assurer la continuité de la vie.

[Association Clubhouse France](#)

[Comment l'association Clubhouse France accompagne vers l'emploi des malades psychiques](#). AEF, 07/09/2016. Tous droits réservés

"Nous sommes résolument tournés vers l'emploi", explique Céline Aimetti, déléguée générale de l'association Clubhouse France, qui accompagne des personnes atteintes de maladies psychiques. Ainsi, dans le Clubhouse parisien, installé dans le 19e arrondissement, chaque jour est vu comme une journée de travail et "chaque tâche a un impact sur l'autonomie et le retour à l'activité". Pas de "malades" dans ce lieu de vie, mais des "membres" qui viennent quand ils le souhaitent et gèrent l'endroit de A à Z aux côtés des salariés de l'association. Avec une vingtaine d'entreprises partenaires, l'association accompagne les membres vers et dans l'emploi, mais elle participe également à "déstigmatiser des deux côtés", en rapprochant entreprises et malades via, notamment, des modules de formation, assurés par un binôme constitué d'un membre du Clubhouse et d'un salarié.

"Lutter contre l'isolement, faciliter l'insertion sociale et professionnelle et participer à déstigmatiser les maladies psychiques", tels sont les trois objectifs de Clubhouse France, explique à l'AEF, le 5 septembre 2016, Céline Aimetti, déléguée générale de l'association qui accompagne des personnes atteintes de troubles psychiques (tels que la bipolarité, la dépression sévère ou la schizophrénie). Installée dans le 19e arrondissement de Paris, elle a été créée en 2010, sur la base d'un constat : en matière de handicap psychique, "il y a un chaînon manquant entre le suivi médical et la vie active", explique la déléguée générale. Aujourd'hui, 162 "membres" fréquentent le Clubhouse parisien et deux autres lieux devraient être ouverts en 2017, probablement à Lyon et à Bordeaux.

BÂTIR UN PONT ENTRE L'HÔPITAL ET L'ENTREPRISE

Un Français sur 3

Selon les prévisions de l'OMS (Organisation mondiale de la santé), en 2020, 33 % de la population française sera touchée, au moins une fois dans sa vie, par un trouble de santé mentale. Dans le monde, l'OMS estime à 450 millions le nombre de personnes atteintes de troubles mentaux. La dépression, qui touche près de 350 millions de personnes dans le monde, est une des principales causes de handicap.

"En France, on a une approche extrêmement sanitaire [du handicap psychique], on a eu une politique d'asile pendant de longues années, mais les médicaments et les thérapies ont progressé et le nombre de lits en hôpital psychiatrique a été divisé par deux depuis 20 ans", explique-t-elle, la question de la réinsertion sociale et professionnelle se pose donc de façon plus prégnante. Un défi compliqué puisque ces maladies entraînent isolement et perte de confiance en soi et "apparaissent souvent entre 15 et 25 ans, interrompant ainsi le parcours scolaire ou le démarrage d'une carrière professionnelle", remarque Céline Aimetti.

Un groupe de travail s'est formé en 2009 à l'initiative de Philippe Charrier, actuel président de l'association, pour compléter ce chaînon en regardant ce qui se faisait à l'étranger. Clubhouse France est ainsi la petite sœur d'un modèle né à New-York (USA) en 1948. "La fédération internationale, basée à New-York, accompagne les projets en fournissant une méthodologie puis les accrédite sur la base de 36 standards internationaux très stricts", explique la déléguée générale. Aujourd'hui on compte "350 Clubhouses répartis dans 33 pays". Le premier Clubhouse français a ouvert fin 2011 à Paris, avec 70 places, "toutes occupées deux ans après l'ouverture". Pour accroître sa capacité d'accueil, le lieu a donc été déménagé en 2014, offrant ainsi 170 places.

AVOIR UNE VIE ACTIVE DU LUNDI AU VENDREDI DE 9H À 18H

Au Clubhouse, il n'y a pas de "malades", ni d'"assistés", mais des "membres"

Au Clubhouse, "les personnes sont libres de venir quand elles veulent, elles ont un rôle décisionnaire sur tout ce qui impacte le lieu -l'un des membres siège au CA- et le lieu leur appartient", explique Céline Aimetti, déléguée générale de l'association. "Il n'y a pas de 'malades', ni 'd'assistés', mais des 'membres'", ajoute-t-elle.

Pour être membre, les conditions sont strictes : "avoir plus de 18 ans, être dans l'acceptation de sa maladie, bénéficier d'un suivi médical et accepter que le Clubhouse soit en contact avec le médecin référent, avoir un domicile, être abstinent de toute addiction depuis au moins trois mois, ne pas faire l'objet d'une condamnation pour faits de violence et, surtout, avoir envie", détaille la déléguée générale.

La moyenne d'âge des "membres" est de 40 ans. À l'entrée, 30 % ont une reconnaissance de travailleur handicapé, au total ils sont 70 % à en bénéficier. Ils restent membres à vie, mais l'accompagnement "dure environ 2-3 ans, avec, souvent, un retour 2-3 ans après", explique Céline Aimetti. "Quasiment tous touchent les minima sociaux et plus de la moitié a un niveau supérieur à un bac +2".

Parmi les standards pour être accrédité Clubhouse, le fait que "tout soit libre, volontaire et gratuit" et qu'il y ait chaque jour un emploi du temps. "Les membres ont une vie active, du lundi au vendredi, de 9h à 18h", explique Céline Aimetti. Le Clubhouse n'est pas médicalisé et n'offre pas d'hébergement. "Nous sommes résolument tournés vers l'emploi", remarque la déléguée générale qui décrit une "journée de travail autour de deux axes" :

La co-gestion : les membres "font tourner la boutique", du standard téléphonique à la gestion du budget en passant par les repas du midi, "chaque tâche a un impact sur l'autonomie et le retour à l'activité. Par exemple, composer un repas équilibré permet de réapprendre à se nourrir correctement et cuisinier c'est un métier", commente Céline Aimetti. "La co-gestion permet d'acquérir une meilleure estime de soi, d'acquérir des compétences et de travailler collectivement", indique l'un des membres du Clubhouse parisien.

La construction, au maximum collectivement, de réponses aux problématiques individuelles : "on cherche à insuffler un esprit d'équipe, c'est fondamental pour vivre en société et c'est nécessaire en entreprise". "On identifie un besoin, quelqu'un ne sait pas utiliser Word par exemple, on cherche des membres ayant le même besoin et quelqu'un ayant cette compétence, comme un membre ingénieur informaticien, et on monte un atelier", précise la déléguée générale.

LIEN AVEC LES acteurs de l'emploi

Le Clubhouse accompagne les membres en faisant le lien avec les acteurs de l'emploi, comme Cap emploi ou l'Apec, et avec les entreprises, Esat, etc. L'association prône l'emploi accompagné : "On place d'abord la personne dans l'emploi et on la forme ensuite, soit pour la maintenir en emploi, soit pour améliorer ses compétences", explique la déléguée générale. "Il ne s'agit pas souvent de CDI ou de temps plein car on est sur de la réinsertion pas à pas", ajoute-t-elle. "On travaille avec l'entreprise à la demande du membre uniquement, certains préfèrent que le Clubhouse les soutienne dans l'ombre, via des simulations d'entretien, une aide à la rédaction de CV..."

L'association compte une vingtaine d'entreprises partenaires, dans tous les secteurs d'activité. Elles s'engagent, via une convention signée pour trois ans, à accueillir des membres en stage, en CDD ou en CDI, etc. ou à maintenir dans l'emploi des salariés en arrêt maladie qui deviennent membres, mais aussi à soutenir financièrement l'association. En 2015, 20 % du budget provenait ainsi des entreprises, 30 % de financements publics et 50 % de la générosité. Le budget total étant d'environ 500 000 euros. En parallèle, Clubhouse France a "une quarantaine d'entreprises 'amies', du cabinet d'architectes de trois personnes à AG2R La Mondiale, qui parrainent les membres", précise Céline Aimetti.

ENTREPRISES ET PERSONNES MALADES : DÉSTIGMATISER DES DEUX CÔTÉS

La question de la stigmatisation en entreprise est au cœur du travail de l'association. "C'est déjà difficile d'aborder la maladie avec ses propres amis, imaginez avec un employeur", souligne l'un des membres. "Tous les membres ont une expérience négative en entreprise ou en entretien", commente Céline Aimetti. Elle insiste donc sur "la nécessité de déstigmatiser des deux côtés". Des visites d'entreprises au Clubhouse sont organisées chaque semaine et, au moins une fois par mois, des modules de formation sont organisés dans des entreprises. Ces formations sont effectuées en binôme par un membre et un salarié de l'association : "Cela va d'une demi-heure devant le Comex d'Allianz à deux heures de conférence devant les salariés de Dassault Systèmes", explique la déléguée générale.

Les entreprises partenaires de l'association s'engagent aussi à remettre en question leurs dispositifs internes. Tous les trimestres, des matinées thématiques sont organisées par l'association en inter-entreprises, sur le burn-out par exemple. "Le principal frein [à la réinsertion], c'est le regard de la société. Le jugement est aussi, voire plus dévastateur que la maladie elle-même", estime Céline Aimetti. "Ce qu'il faut bien avoir en tête, c'est que le handicap psychique est quelque chose d'évolutif, une personne passée par la case hôpital psychiatrique peut s'en sortir et s'intégrer à nouveau dans la société", martèle l'un des membres. "Il serait plus juste de parler d'intégration sociale par le travail que de handicap et d'emplois aidés", poursuit-il, pointant "l'étiquette 'handicapé' collée aux personnes qui ont été hospitalisées".

2. Quelques accords de branche et d'entreprises

2.1 Accords de branche

Entreprises du médicament

[Handiem : Handicap Entreprises du Médicament](#)

Les entreprises du médicament, représentées par le Leem et les organisations syndicales, ont co-construit, négocié, puis signé le 25 septembre 2008, un accord de branche en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes atteintes de handicap. Avec la création de l'association HandiEM qui l'anime, il est l'acte fondateur d'une politique handicap de branche qui reste novatrice dans le secteur concurrentiel en France.

Parmi les 251 entreprises de la branche, 226 sont couvertes par l'accord, soit près de 68 000 salariés parmi les 100 000 emplois du secteur industriel.*

et accord a été renégocié au cours de l'année 2014. Porteur de nouveaux enjeux et de nouvelles ambitions, il a été signé avec l'ensemble des organisations représentatives du personnel de la branche. Il a reçu l'agrément du Ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social. Il a été publié au JO le 7 août 2014.

Pour 2015 -2019, la feuille de route d'HandiEM est claire et ambitieuse :

- mobiliser l'encadrement, sensibiliser les équipes, recruter 440 collaborateurs en situation de handicap,
- augmenter de 30 % la collaboration avec le Secteur Adapté et Protégé, y compris par le soutien à de nouvelles filières adaptées aux besoins des métiers de santé,
- encourager le maintien dans l'emploi,
- innover pour ouvrir davantage les entreprises au handicap psychique,
- offrir aux proches handicapés des salariés des Entreprises du Médicament, en cas de situation critique, le recours à un fonds social de solidarité.

Branche mutualité

[Accord de branche relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap, 2016](#)

Sociétés d'assistance

[Convention collective nationale des sociétés d'assistance. Accord du 18/11/2016 relatif à l'emploi des personnes handicapées.](#)

Distributeurs conseil

Accord de branche 2018/3 à durée indéterminée sur l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap [de la convention nationale des Distributeurs conseil hors domicile](#) du 15/12/1971.

Industries et commerces de récupération

[La récupération actualise son accord sur l'égalité et veut développer une culture handicap.](#) Liaisons sociales, 10/08/2018.

Tous droits réservés

La CCN des industries et des commerces de la récupération est complétée par trois accords du 13 juin 2018 portant sur l'emploi des personnes handicapées, l'égalité professionnelle et les salaires. La branche compte 1300 entreprises et emploie près de 27 000 salariés, rappelle un de ces trois accords.

Accords du 13 juin 2018 sur les salaires, l'emploi des personnes handicapées, l'égalité professionnelle dans les industries et commerces de la récupération

La Fédération des entreprises du recyclage et les cinq fédérations syndicales de salariés ont conclu, le 13 juin, trois accords applicables dans les industries et commerces de la récupération. Deux font évoluer les dispositions conventionnelles sur l'égalité professionnelle et sur l'emploi des personnes handicapées. Le troisième revalorise, au 1er juillet 2018, la précédente grille salariale de 0,3 %.

(...)

Prise en compte du handicap

La branche a fait réaliser, en 2016, un diagnostic sur l'emploi des personnes handicapées, en partenariat avec Opcalia et avec l'Agefiph. Selon cette étude, entre 2013 et 2015, le nombre des établissements employant au moins un travailleur handicapé a progressé, mais celui des établissements ne contribuant que financièrement à l'emploi des personnes handicapées a également augmenté.

En 2015, le taux d'emploi global moyen était de 4,36 %, c'est-à-dire un taux supérieur à la moyenne nationale. Le taux d'emploi direct est de 3,8 %. Les entreprises ont versé à l'Agefiph une contribution cumulée, qui est évaluée à près de 500 000 € en 2015.

L'accord vise donc à « professionnaliser » les entreprises sur ce thème, afin de favoriser le recrutement, l'emploi et la formation des salariés handicapés. La branche va donc s'appuyer sur l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées et sur son Opcalia pour informer et accompagner les entreprises. Pour sa part, la fédération patronale s'engage, par exemple, à traiter ce thème lors de ses AG régionales. Son organisme de formation Formarec proposera une formation de sensibilisation destinée aux tuteurs, aux managers, notamment. Les efforts menés en matière de recrutement et d'intégration seront notamment suivis par une évaluation du nombre de contrats en alternance signés par les entreprises avec des personnes en situation de handicap.

2.2 Accords d'entreprise

Disneyland Paris

- **Une Mission Handicap**
(communiqué de l'entreprise, 2017)
« Depuis 1993, un service dédié, Mission Handicap, accompagne les salariés en situation de handicap, les assiste dans l'accomplissement des démarches et veille à leur bien être. »

En 2016, 743 Cast Members en situation de handicap travaillent à Disneyland® Paris et 120 recrutements sont prévus dans les cinq ans à venir.

Employeur responsable et impliqué, Disneyland Paris est convaincu que le recrutement de salariés en situation de handicap est une source d'enrichissement pour tous. C'est pourquoi il s'implique pour faciliter toujours davantage le recrutement et la vie quotidienne des Cast Members en situation de handicap. Dans cette optique, un 8ème accord d'entreprise a été signé en 2014 avec les organisations syndicales.

Depuis 1993, les équipes Mission Handicap s'attachent à accompagner les salariés en situation de handicap. Leur mission : assurer leur intégration (sensibilisation des équipes, mise à disposition d'interprètes LSF, étude de poste, entretiens de suivi), optimiser leur cadre de travail (aménagement de poste personnalisé) et les accompagner dans leurs démarches (jours de congés supplémentaires pour rendez-vous administratifs ou médicaux liés au handicap, financement de matériel comme les appareils auditifs, l'aménagement de véhicule). Elle aide également au reclassement des salariés déclarés inaptes à leur poste de travail. Enfin, elle garantit l'application de la politique handicap de l'entreprise et met en œuvre des actions de communication et de sensibilisation.

Pour les jeunes en situation de handicap, Mission Handicap propose des entretiens et des conseils, des visites de découverte et des stages. Elle a également mis en place un système de bourses en partenariat avec la FÉDÉEH : ces bourses ont pour objectif de conforter les parcours de formation vers l'emploi des jeunes en situation de handicap qui ne trouvent pas toujours les solutions de financement pour compenser les besoins liés à leur situation et ainsi, les encourager à aller au bout de leur potentiel et de leur projet.

Toutes nos offres sont ouvertes aux salariés en situation de handicap, découvrez-les sur ce site. »

- Interview de Daniel Dreux, VPRH de Disneyland Paris. Dépêche AEF, 30/01/2019, tous droits réservés

(...)

AEF info : Disneyland Paris vient de signer son 9e accord pour l'emploi des personnes en situation de handicap. Quel bilan tirez-vous du 8e accord et quels sont les principaux points de ce texte ?

Daniel Dreux : Nous travaillons étroitement avec les partenaires sociaux pour assurer un suivi très régulier de notre accord sur le handicap. **Nous avons établi un bilan complet avant d'entrer en négociation pour ce 9e accord, qui a été signé le 3 décembre pour quatre ans par l'ensemble des organisations syndicales représentatives (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, Unsa). Au 31 décembre 2017, Disneyland Paris comptabilisait 832 "cast members" en situation de handicap, soit une augmentation de 12 % par rapport au précédent accord. Et nous avons un taux d'emploi de personnes en situation de handicap de 5,15 %.**

Le 9e accord prévoit le recrutement, a minima, de 120 personnes en situation de handicap en privilégiant l'embauche en contrat à durée indéterminée et le maintien de la collaboration avec le secteur protégé et adapté. Nous sommes dans la continuité des accords précédents. Nous renforçons notre stratégie sur le volet portant sur l'alternance. Nous maintenons aussi les bourses d'études que nous versons à des étudiants afin qu'ils puissent poursuivre leurs études. Et nous voulons faire en sorte que

les métiers en tension, comme celui de data scientist par exemple, soient aussi ouverts aux personnes en situation de handicap.

Nous avons également développé les mesures facilitant l'intégration des personnes handicapées dans l'entreprise, avec par exemple les mesures relatives au transport, à l'aménagement du véhicule... Les personnes en situation de handicap sont une population qui reste en proximité, compte tenu de ses difficultés de recrutement. Il est aussi nécessaire d'aller plus loin encore dans la logique du télétravail, même s'il est nécessaire que ces salariés viennent sur le lieu de travail pour se sociabiliser. Nous voulons développer cette philosophie. Enfin, nous souhaitons donner à nos salariés en interne ces opportunités-là également afin qu'ils continuent de grandir et d'évoluer au sein de l'entreprise. Nous devons adapter les postes de travail mais pas les métiers. J'estime que qui que l'on soit dans l'entreprise, on a le droit à l'indifférence, c'est-à-dire ne pas être stigmatisé.

Accord en faveur des salariés en situation de handicap (2019-2022) (Disneyland Paris, 3 décembre 2018)

- [Voir la vidéo de présentation du bilan des actions de la Mission Handicap, 07/2016\)](#)
- Voir aussi [Synthèse du bilan Mission handicap 2014](#). Bilan présentée au CE le 14/04/2015.

Bouygues Energies et Services

Bouygues Énergies & Services est un intégrateur de solutions faisant converger les énergies, le numérique et les services.

« [Bouygues Énergies & Services](#) puise dans sa diversité sa principale force. Diversité des clients, collectivités, tertiaire, industrie, transports, télécoms... Diversité des métiers ensuite, travaux publics de réseaux, génie électrique, mécanique et thermique, Facility Management. Diversité géographique, en France et à l'international. Cette diversité trouve un écho dans la grande variété des collaborateurs recrutés, de l'ingénieur au compagnon, quel que soit leur profil ou leur handicap.

Bouygues Énergies & Services est la première entreprise de son secteur à avoir signé un accord handicap en 2006. Suite au succès des quatre premiers Accords, Bouygues Énergies & Services s'est engagée en 2018 pour trois nouvelles années en faveur du recrutement et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées. »

La Mission Handicap de Bouygues Energies et Services

[Bouygues Energies & Services](#), filiale de Bouygues Construction est la première entreprise de son secteur à avoir signé un accord handicap en 2006, qui a été reconduit en 2009 puis en 2012.

Suite au succès des trois premiers accords, notre filiale s'est engagée en 2015 pour trois nouvelles années en faveur du recrutement et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

Le nouvel accord intervient sur quatre axes d'action majeurs :

-Le recrutement de personnes handicapées, notamment par le biais de programmes de formation conçus et mis en œuvre par Bouygues Energies & Services pour permettre d'accéder à des emplois qualifiés en CDI.

- Le maintien dans l'emploi des collaborateurs en difficulté, victimes d'accidents du travail, de maladies professionnelles ou accidents survenus dans la sphère privée.
- La sous-traitance d'activités au secteur protégé, pour offrir aux personnes les plus lourdement handicapées la possibilité d'avoir une vie professionnelle. Bouygues Energies & Services sous-traite des activités comme la reprographie, les séminaires, les prestations de traduction, l'affichage, etc.
- La sensibilisation des collaborateurs et managers grâce à des outils originaux. Ainsi, de nombreux Managers de Bouygues Energies & Services ont déjà participé à une journée complète de sensibilisation au handicap.

[Bouygues Telecom sensibilise ses collaborateurs au handicap invisible](#). 2015

Fidèle à son engagement en matière de handicap depuis 12 ans, Bouygues Telecom sensibilise aujourd'hui ses collaborateurs au handicap invisible à travers une websérie de 8 épisodes intitulée «Marc et Andy» et 5 bandes dessinées.

[Bouygues Télécom, une entreprise qui donne du cœur au handicap à Bordeaux](#)

1. [Accord de groupe Crédit Agricole SA pour l'emploi des personnes en situation de handicap. 2017-2019](#).

5^{ème} accords depuis 12 ans. Il s'inscrit dans la politique RSE de l'entreprise.

5.1 LES ACTIONS DE FORMATION

Le groupe Crédit Agricole S.A. s'engage à donner la priorité aux actions de formation à destination des acteurs identifiés pour accompagner l'emploi des personnes en situation de handicap dans le groupe Crédit Agricole S.A. La construction d'une offre formation sera mise en œuvre au cours de la période de l'accord en étroite collaboration avec les experts formation du Groupe pour être en mesure de répondre aux besoins de formation des différents acteurs du handicap.

Les cibles prioritaires sont :

- Les managers et les collègues,
- Les lignes métiers RH et plus particulièrement les chargés de recrutement et les GRH,
- Les représentants du personnel
- Les équipes médico-sociales
- Les acheteurs, dans le cadre des relations avec les ESAT,
- Les référents sécurité / IPRP

Les formations spécifiques ouvertes aux membres du réseau Handicap, aux managers dans les entités et aux titulaires de mandats représentatifs (IRP, CHSCT) seront poursuivies. À titre d'exemple, ces actions de formation sont principalement :

- « Les biais décisionnels » (action de formation qui vise à sensibiliser sur les stéréotypes)
- Les formations à destination des managers

5.3 LES ACTIONS DE COMMUNICATION

Un plan de communication relatif au présent accord sera mis en place pour faire connaître les engagements du groupe Crédit Agricole S.A. dans le domaine de l'emploi des personnes en situation de handicap, tant en interne en complément des actions de formations/sensibilisations, qu'en externe au soutien des campagnes de recrutement.

Ces communications s'inscrivent dans le plan de communication global Groupe de la marque Employeur.

Les réseaux sociaux sont aujourd'hui des outils de communication importants. Ces supports seront mobilisés autant que possible afin de renforcer la communication de la politique handicap de groupe Crédit Agricole S.A., en particulier à destination des candidats.

Des supports de communication sont élaborés pour faire connaître les actions de sensibilisation et de communication :

- *Supports physiques* : diffusion d'un support papier, par exemple, sur le contenu de l'accord 2017/2019 à destination de l'ensemble des salariés des entités du groupe Crédit Agricole S.A.. En interne, lors du recrutement, chaque nouvel entrant recevra communication de la politique Handicap.
- *Supports numériques* : Intégration d'éléments dédiés au handicap dans les espaces numériques du groupe Crédit Agricole S.A. (internet/intranet) afin de fournir un maximum d'informations techniques, générales et pratiques sur la politique handicap, le contenu de l'accord, l'actualité du réseau handicap, les adresses utiles et les liens vers les sites internet spécialisés, les témoignages...
Poursuite de l'espace électronique dédié aux échanges du groupe paritaire et à la constitution de la documentation de travail.
- *Outils propres au Réseau Relais Intégration Handicap (RRIH)* : un espace type Sharepoint dédié aux échanges du Réseau Relais Intégration Handicap (Equipe Diversité et Handicap, Responsables Intégration Handicap, membres des équipes de santé au travail et membres du groupe paritaire) a été conçu et mis en œuvre au cours du troisième accord. Des actions innovantes seront développées afin de permettre aux salariés en situation de handicap de bénéficier des nouvelles technologies et d'accéder à l'information. L'équipe centrale handicap s'assure de la mise aux normes d'accessibilité des sites intranet et internet pour tous les types de handicap.

VII. ADAPTATIONS TECHNOLOGIQUES

▪ Technologies de la Communication et de l'Information

Les études menées au niveau du groupe Crédit Agricole S.A. et leurs développements au sein des entités intégreront les normes permettant l'accessibilité et la maintenance des matériels et des applications informatiques utilisées dans le métier concerné par les salariés en situation de handicap.

Le département convergence technologique et applicative de la Direction des systèmes d'information de Crédit Agricole S.A. assure une veille technologique concernant notamment les normes d'accessibilité. Les évolutions seront prises en compte et mises en œuvre, dès que cela s'avèrera possible, pour améliorer les conditions de travail des salariés concernés (boucle magnétique pour personnes malentendantes, synthèse vocale, navigation avec les yeux pour les personnes n'ayant plus l'usage de leurs mains, etc.).

Afin de permettre au plus grand nombre de bénéficier des évolutions, la participation des salariés en situation de handicap aux communautés existantes dans le groupe autour de l'innovation technologique (club e-learning par exemple) sera encouragée.

Carrefour : Accord d'entreprises relatif au maintien dans l'emploi et en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés dit mission handicap. Années 2017-2018-2019

Article 2.1.2 : Aménagement du poste et de la charge de travail de la personne handicapée

L'entreprise s'engage, lors du recrutement, à mener des actions d'adaptation ou d'aménagement nécessaires des postes de travail tenus par des personnes handicapées, avec l'implication des services de santé au travail. En tout état de cause, la première action d'adaptation ou aménagement sera d'appliquer les restrictions et recommandations formulées par le médecin du travail. Les adaptations ou aménagements de poste qui pourront ensuite être faites seront un travail qui s'appuiera, si besoin, sur la compétence d'ergonomes, en relation avec les services techniques de l'entreprise et la Mission Handicap. **L'entreprise veillera également à adapter la charge de travail de la personne handicapée si nécessaire, en ayant le souci d'ajuster cette charge à l'évolution du handicap le cas échéant. En contrepoint, cette adaptation ne doit pas avoir pour conséquence de faire peser une charge excessive sur le reste de l'équipe. Les instances représentatives du personnel veilleront au maintien de cet équilibre auprès de la Direction.**

Article 2.1.3: Emploi accompagné

Pour faciliter l'accueil et l'intégration, la personne handicapée ainsi que l'employeur pourront mettre en place « l'emploi accompagné ». Le dispositif d'emploi accompagné est mis en œuvre aux fins d'insertion dans le milieu ordinaire de travail, par **une personne morale gestionnaire** qui organise, au moyen de la convention de gestion, le soutien à l'insertion professionnelle et l'accompagnement médico-social du travailleur handicapé ainsi que l'accompagnement de son employeur.

Article 2.1.4 : Interlocuteur privilégié (réfèrent)

Pour faciliter son accueil et son intégration, la personne handicapée pourra, si elle le souhaite, demander à être accompagnée par un autre salarié, interlocuteur privilégié. A cette fin, l'entreprise instaurera **un dispositif d'accompagnement facultatif formalisé à travers une charte d'engagement**. Celle-ci sera élaborée avec la commission de suivi. La charte devra notamment prévoir le rôle de l'interlocuteur privilégié dans l'accueil et l'intégration, les étapes de suivi et le bilan. Les interlocuteurs privilégiés qui se seront portés volontaires, bénéficieront du soutien nécessaire à leur mission. Ce soutien pourra consister en: Des horaires communs lors de la phase d'intégration du collaborateur, Une charge de travail adaptée pour le réfèrent lors de l'intégration du collègue en situation de handicap.

Accord handicap FM Logistic 2018-2020

Face à un taux d'emploi en déclin, FM Logistic signe un accord visant à "maintenir a minima" le taux de 6 %. Dépêche AEF, 16/01/2018, tous droits réservés

« En octobre 2017, FM Logistic France a signé un nouvel accord handicap (2018-2020) avec quatre des cinq organisations syndicales représentatives (CFDT, CFTC, CFE-

CGC, FO), annonce l'entreprise spécialisée dans l'entreposage, le transport et le conditionnement dans un communiqué de presse, début janvier 2018. L'objectif de cet accord est de "maintenir a minima le taux d'emploi de 6 % de personnes handicapées" au niveau de chaque site : alors qu'en 2014, "plus de 9 %" des salariés étaient reconnus travailleurs handicapés, cette proportion est descendue à 9 % en 2015 et à 8,73 % des effectifs en 2016. Pour développer l'insertion et l'emploi de ces profils, FM Logistic a structuré un réseau de collaborateurs "relais", et défini une politique d'indemnisation en cas de maintien dans l'emploi et reclassement.

L'accord handicap de FM Logistic France du 5 octobre 2017, signé par la CFE-CGC, la CFTC, FO et la CFDT (la CGT étant non-signataire), vise plusieurs objectifs : le maintien dans l'emploi des salariés reconnus travailleurs handicapés, leur recrutement et insertion "tant sur le plan humain que sur le plan matériel", avec une "adaptation de l'environnement" et des postes de travail, le développement de contrats de sous-traitance avec des entreprises adaptées, ainsi que la formation.

Le taux d'emploi au sein de l'entreprise d'entreposage, de transport et de conditionnement (4 550 salariés) semble s'affaïsser : sur son site internet, FM Logistic annonçait, en 2014, un taux d'emploi de "plus de 9 %" lié, selon l'Agefiph, à une "politique volontariste" ayant commencé en 2009 avec la signature d'un premier accord agréé. Mais en 2015, le taux a stagné à 9 %, avant de se réduire à 8,73 % en 2016, peut-on lire dans l'accord, dont l'objectif est dans ce contexte "de maintenir a minima le taux d'emploi de 6 % de personnes handicapées" d'ici à 2020. Et non plus d'augmenter ce taux, comme cela a été le cas après 2012, lorsqu'il s'établissait à 7,74 %.

Des collaborateurs "relais" pour les travailleurs handicapés

Pour tenir ces objectifs, les moyens mis en œuvre pour conduire et animer la politique en faveur des travailleurs handicapés sont maintenus dans l'accord. FM Logistic s'appuie notamment sur des collaborateurs "relais TH" désignés par les plateformes avec si besoin un avis du CHSCT, chargés de veiller à la bonne application de la politique handicap de l'entreprise. Ces salariés sont formés pendant une journée ; ils disposent d'un bureau pendant "deux demi-journées par mois" et d'un "crédit de 12 jours maximum" ou de 24 jours selon la taille du site, compté comme du temps de travail effectif.

Une commission travailleurs handicapés, réunissant ces collaborateurs, le chef de projet travailleurs handicapés rattaché à la direction des ressources humaines et le directeur des relations sociales, se réunit deux fois par an pour "vérifier notamment la réalisation effective du plan d'embauche" et établir le bilan des différents indicateurs de suivi, ensuite présentés en comité d'établissement et en CHSCT.

Sans définir de cible chiffrée, le texte précise les indicateurs pertinents : taux d'emploi, présence et formation des relais TH, recrutement de collaborateurs, stagiaires, intérimaires TH, entrées et sorties de collaborateurs TH, recours aux sous-traitants, partenariats avec écoles, reclassement de collaborateurs, passage à temps partiel, adaptation des postes ou horaires de travail.

des indemnités en cas de temps partiel ou de reclassement

Parmi les dispositions en matière de maintien dans l'emploi, les salariés reconnus handicapés souhaitant passer en temps partiel bénéficient d'une indemnité temporaire dégressive, de 90 % de l'écart de salaire le premier mois à 40 % au sixième mois. Pour

en bénéficiant, les salariés concernés "devront accomplir les démarches relatives aux demandes de financement ou d'aides à la réduction du temps de travail auprès des organismes compétents", peut-on lire dans l'accord.

Un salarié reconnu travailleur handicapé reclassé "sur un poste de niveau inférieur offrant une rémunération inférieure" a quant à lui droit au maintien du salaire de base pendant une durée variant selon l'ancienneté, de 2 mois à un an. Si l'écart entre les salaires bruts avant et après le reclassement dépasse les 15 %, une autre indemnité temporaire est prévue et correspond à 90 % de la différence les premier et second mois à 40 % le 12e mois.

En cas d'inaptitude, "il sera proposé au collaborateur le bénéfice d'un cabinet de reclassement ou un organisme spécialisé afin de favoriser le reclassement externe" et l'indemnité compensatrice de préavis est doublée, dans la limite de 4 mois maximum. »

Groupe SOS, entrepreneuriat social

Le Groupe SOS se positionne-t-il en matière d'emploi des personnes handicapées ? Jean-Marc Borello, président du directoire du Groupe SOS : « *Comme employeur, nous défendons le principe de l'égalité des chances à l'embauche et venons d'ailleurs d'être retenus dans le Top 10 des recruteurs de la diversité les plus innovants, lancé par le ministère de l'Économie. Tous nos postes sont ouverts aux personnes handicapées et nous sommes attentifs à diffuser nos offres d'emploi sur les réseaux spécialisés, comme les Cap emploi, afin de toucher les candidats potentiels. Le Groupe SOS est par ailleurs gestionnaire d'Esat. Dans ces établissements, nous permettons à des personnes lourdement handicapées de développer des compétences, d'accéder à une activité professionnelle et à un revenu. »¹*

"Quand [...] le président de la République a annoncé des mesures en faveur du pouvoir d'achat, notamment la possibilité du versement par les entreprises d'une prime exceptionnelle [...], nous avons réuni nos partenaires sociaux en urgence" et "décidé d'accorder une prime" de "500 euros en lieu et place de la prime de 200 euros brut prévue initialement dans le cadre de la NAO 2019", indique Daniel Dreux, VPRH de Disneyland Paris dans un entretien à AEF info. L'entreprise vient également de signer son 9e accord pour l'emploi des personnes en situation de handicap et en comptabilise 832 dans son effectif (+12 % par rapport au précédent accord). Elle compte par ailleurs quelque 750 alternants et envisage en 2020 de "créer une structure de gestion de l'alternance avec des moyens d'expertise dédiés concernant notamment la relation avec les écoles et la formation des maîtres d'apprentissage".

La Poste

[Accord relatif au télétravail à la Poste. 2018](#)

Liaisons sociales, 2018

« 2.4.1 - Les différentes modalités de télétravail

1 Le télétravail avec fixation de jours télétravaillés

¹ [Handicap et innovation RH. Des expériences qui nous font tous avancer !](#) AGEFIPH, Liaisons sociales. 03/2017, 36 pages.

La convention ou l'avenant au contrat de travail définit la proportion de jours ou demi-journées effectués en télétravail.

Cette modalité permet au - à la postier-ière de télétravailler en moyenne 2 jours par semaine sur la période de référence choisie (la semaine ou le mois), à condition qu'il/elle soit présent(e) physiquement sur son lieu habituel de travail au moins deux jours par semaine ou son équivalent sur la période mensuelle.

Par exception, le responsable hiérarchique peut autoriser le-la postier-ière de plus de 55 ans à télétravailler jusqu'à 3 jours par semaine (ou son équivalent sur le mois), à condition que le télétravailleur soit présent physiquement dans les locaux de l'établissement deux jours par semaine ou son équivalent sur la période mensuelle.

En ce qui concerne les travailleurs en situation de handicap, les postier-ière-s aidants et plus généralement les personnes en situation objective particulière (notamment, les postier-ière-s éligibles au télétravail avec préconisation thérapeutique du médecin du travail ou en immobilisation temporaire hors arrêt médical), la proportion des jours effectués en télétravail peut être plus importante, en veillant à prévenir tout risque d'isolement et à l'intégration dans l'équipe de ces agents. »

Matmut

[Accord en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap et des proches aidants](#). Miroir Social, 12/02/2019

La signature d'un accord à la Matmut par l'ensemble des organisations syndicales d'un nouvel accord triennal (*) applicable à compter du 1er janvier 2019 en faveur de l'emploi des handicapés et des proches aidants confirment les ambitions en matière de diversité, d'égalité des chances et de lutte contre les discriminations.

La Matmut s'inscrit plus activement dans la réalité du handicap et la prise en compte des proches aidants en renforçant les actions déjà initiées et en créant de nouveaux droits, notamment concernant les conditions d'emploi.

Ces actions s'articuleront autour de plusieurs axes, notamment avec :

l'élargissement du périmètre des bénéficiaires : les proches aidants, les tuteurs légaux par décision de justice ou les acteurs seniors au titre du « mécénat de compétences » ;

la mise en place d'un dispositif d'embauche au service de la politique social du groupe avec des aménagements du rythme et de la charge de travail ;

la création de nouveaux droits en matière d'absences exceptionnelles et de protection sociale des collaborateurs à temps partie ;

l'implication renforcée et la formation de chacun des acteurs au siège et en province des partenariats renforcés avec les secteurs adaptés et protégés.

(*) Pour mémoire, le premier accord Matmut sur le sujet a été signé dès 2012. Il a déjà été renouvelé et amélioré en 2015.

Orange et Pôle emploi signent un accord pour l'embauche de personnes en situation de handicap, AEF, 07/12/2019

Orange et Pôle emploi signent un accord de partenariat en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap, vendredi 7 décembre 2018. L'objectif est de faciliter le travail, au niveau territorial, entre les référents diversité d'Orange et les représentants régionaux de Pôle emploi qui établiront un "plan d'action" conjoint. Ils

utiliseront, notamment, la méthode de recrutement par simulation. Il s'agit du premier accord signé par Pôle emploi avec une grande entreprise sur le thème du handicap.

Bilan de l'accord Renault Trucks SAS. Handi'accord 2016-2008

Dépêche AEF, 11/04/2018, tous droits réservés. [Accord disponible sur AEF](#)

Malgré la politique handicap de Renault Trucks, les syndicats soulignent les problèmes posés par le reclassement

« En février 2016, la direction de Renault Trucks et quatre syndicats (1) signaient leur neuvième "handi-accord", pour la période 2016-2018. Doté d'un budget de 1,90 M€, il prévoit notamment une période de maintien dans l'emploi de deux ans à compter de la date de la reconnaissance du handicap, pendant laquelle l'entreprise ne peut rompre le contrat de travail, sauf faute ou inaptitude. La CGT, signataire de cet accord, en critique aujourd'hui l'application et dénonce de récents licenciements pour inaptitude - inaptitudes dues selon elle au management et aux impératifs de productivité. Le reclassement des salariés serait ensuite rendu difficile par le manque de postes allégés. "Ce n'est pas à 50 ans qu'il faut dire aux salariés de changer de métier", pense de son côté le DSC CFDT Bernard Fauche, jugeant que l'entreprise devrait avoir une vision plus prospective des évolutions de carrière.

La meilleure progression du marché européen

Dans un entretien accordé au quotidien Le Progrès en mars 2018, le PDG de Renault Trucks Bruno Blin s'est félicité d'avoir réalisé au sein des constructeurs la meilleure progression du marché européen en 2017, soit une hausse de 4%. Il y revient également sur le recrutement de 500 personnes en 2017 dans les différents sites du groupe et sur les 150 nouvelles embauches prévues sur le site de Blainville (Calvados). Au total Renault Trucks rassemble environ 9 500 salariés dans le monde.

"La promotion active de la diversité et le refus de la discrimination font partie intégrante des valeurs du groupe Volvo", peut-on lire en préambule du neuvième "handi-accord" de Renault Trucks, signé pour la période 2016-2018. La CGT de l'usine des ponts et essieux à Saint-Priest (69) en critique pourtant certains aspects, dénonçant notamment de récents licenciements pour inaptitude. Sollicité par AEF sur sa politique handicap, Renault Trucks a indiqué ne pas souhaiter s'exprimer si ces licenciements étaient abordés.

plan d'embauche et plan de formation

L'entreprise a cependant mis en œuvre une série de mesures traduisant son "engagement en faveur (...) de l'intégration professionnelle des TH", selon l'accord, qui comprend d'une part un plan d'embauche en milieu ordinaire, d'autre part un plan d'insertion et de formation, et enfin un plan de maintien de l'emploi dont l'ensemble est budgété à 1,9 M€ sur trois ans. Le premier volet - le plan d'embauche en milieu ordinaire - se fixe pour objectif principal d'atteindre le taux légal de 6 % via le recrutement de 2 personnes en CDI chaque année.

Concernant l'emploi indirect via la participation économique au secteur protégé, l'accord vise un montant d'achat en valeur ajoutée (2) de 1 M€ en 2016, 1,2 M€ en 2017 et 1,4 en 2018.

Autre volet de l'accord, le plan de formation et d'insertion comprend en particulier la formation de tous les managers à Diversity & Inclusive Leadership ainsi que la possibilité pour les travailleurs handicapés de réaliser un bilan de compétences.

Un plan de maintien dans l'emploi

Quant au plan de maintien dans l'emploi, il vise quant à lui à "mettre en œuvre tous les moyens possibles pour maintenir dans l'emploi au sein de l'entreprise les salariés en situation de handicap". Outre des aides financières aux salariés et à leurs ayants-droits - environ 24 000 euros ont ainsi été alloués sur la période 2013-2015 - l'handi-accord prévoit notamment une période de maintien dans l'emploi de deux ans à compter de la date de la reconnaissance du handicap et pendant laquelle l'entreprise ne peut rompre le contrat de travail. "Pendant cette période, l'entreprise s'engage, sauf licenciement pour faute grave, faute lourde ou inaptitude médicale à tout poste prononcée par le médecin du travail, ou refus de reclassement proposé, à ne pas rompre son contrat de travail", peut-on lire dans l'accord.

"Nous avons signé cet accord, mais la réalité est différente et rien n'est respecté", critique cependant Ali Hamada, de la CGT à l'usine des ponts et essieux à Saint-Priest. L'organisation syndicale organisait courant décembre 2017 une conférence de presse pour dénoncer des licenciements de travailleurs pour inaptitude. "Entre novembre 2017 et janvier 2018, trois personnes de moins de 50 ans ont été licenciées sans qu'aucune solution pérenne et adaptée ne leur ait été proposée, avance l'élu CGT. La direction avait bien envoyé un courrier aux managers des autres sites pour savoir s'ils avaient des besoins, mais au vu des obligations de résultat, personne ne veut prendre un travailleur handicapé. Et les postes de reclassement finalement proposés sont impossibles à tenir".

création du handicap

Selon le syndicat, le management et l'augmentation de la productivité ces dernières années conduiraient à une augmentation du nombre d'accidents du travail et in fine du nombre de travailleurs handicapés. "Nos activités industrielles créent une grande partie du handicap", confirme Olivier Repessé de FO.

Selon un document présenté en CE et que l'AEF a pu consulter, 67 personnes sont déclarées aptes avec des restrictions médicales en 2017 dans l'usine ponts et essieux de Saint-Priest - soit 30 % des salariés de l'usine. Sur ces 67 personnes, 36 ont des restrictions nécessitant une "étude fréquentielle régulière" et 25 situations ont été abordées individuellement en cellule de maintien dans l'emploi. Daté de décembre 2017, le document mentionne six salariés "sans poste pérenne". "Nous nous inquiétons pour le devenir de ces six salariés", signale Ali Hamada.

Pas de postes de reclassement

Selon le syndicat, le problème serait aussi dû à la suppression des postes allégés qui pourraient être attribués aux travailleurs handicapés. "Ils sont appelés postes sans

valeur ajoutée, explique-t-il. Par exemple, deux postes de magasinier ont été supprimés alors qu'ils pourraient être occupés par des travailleurs handicapés ; c'est le chef du magasin qui sert aujourd'hui les outils".

Un problème également soulevé par FO et la CFDT. "Aujourd'hui, avec la sous-traitance et la robotisation, il devient de plus en plus difficile de trouver des postes de reclassement pour les TH", confirme Bernard Fauche, DSC CFDT. "Mais les personnes refusent aussi parfois les postes qu'on leur propose, continue-t-il. Les personnes en production travaillant sur des tâches très répétitives ont parfois du mal à accepter le changement". Selon le DSC CFDT, les entreprises doivent avoir une vision prospective des évolutions de carrière. "Ce n'est pas à 50 ans qu'il faut dire aux salariés de changer de métier", explique-t-il (3). La GPEC en cours de conclusion pourrait être l'occasion, selon la CFDT, de mettre en place les accompagnements nécessaires à des réorientations prises en amont."

(1) CFDT, CFE-CGC, CGT et Sud

(2) La valeur ajoutée est le montant total hors taxes facturé par l'Esat ou l'EA minoré du coût des matières premières, matériaux et/ou les frais commerciaux associés.

(3) Interrogée par l'AEF, la CFE-CGC indique ne pas être représentative au niveau ouvrier et donc ne pas pouvoir s'exprimer sur le sujet.

Voir aussi « [Quid d'un accord après plusieurs renouvellements ?](#) » C.Barbet, chargée de mission handicap, 2017.

Groupe d'intérim Synergie.

Liaisons sociales quotidien, 19/02/2019. Tous droits réservés

[Le groupe d'intérim Synergie expérimente le nouveau motif de recours lié au handicap](#)

La loi Avenir professionnel a prévu l'expérimentation, de 2019 à 2021, d'un nouveau cas de recours à l'intérim lié à la situation de handicap du salarié (bénéficiaire de l'OETH). François Pinte, secrétaire général et responsable RSE du groupe Synergie, a répondu à nos questions sur ce dispositif. Synergie, réseau de 360 agences d'intérim, a mis à disposition d'entreprises utilisatrices plus de 1 700 travailleurs handicapés en 2018 (+ 15 % en deux ans) pour 9 000 missions. Soit un taux de 1,5 % de travailleurs handicapés dans l'effectif global intérimaire, contre 1,3 % pour les salariés intérimaires en France selon l'observatoire de la branche de l'intérim (OIR).

Que pensez-vous de cette expérimentation ?

Cette expérimentation est une initiative de la branche de l'intérim qui a trouvé un accueil favorable auprès de Sophie Cluzel, secrétaire d'État auprès du Premier ministre en charge des personnes handicapées. L'idée est simple : qu'il n'y ait aucune contrainte technique à la volonté d'un chef d'entreprise de s'engager dans une politique inclusive, via la souplesse qu'offre le contrat de travail temporaire. En effet, le chef d'entreprise n'aura pas à justifier d'un motif d'accroissement d'activité ni du remplacement d'un salarié, pour établir un contrat à une personne en situation de handicap. L'intérim reste sans doute (toujours), avec l'apprentissage, l'outil le plus pertinent pour intégrer de nouvelles compétences et de nouveaux profils.

L'expérimentation étant en cours, avez-vous déjà mis à disposition des salariés handicapés dans ce cadre ?

Oui, plusieurs contrats de mission sous ce régime ont déjà été signés depuis le 1er janvier. Mais l'expérimentation débute tout juste et notre premier rôle est de le faire connaître aux chefs d'entreprise et en particulier aux DRH.

Voilà pourquoi nous lançons une grande campagne d'information à partir du 15 février 2019, sur l'opportunité de ce nouveau cas de recours, invitant les sociétés désireuses de s'engager, à devenir partenaires de l'opération Synergie « 1 001 missions pour aller plus loin ».

Notre structure de chargés de mission handicap, ainsi que l'ensemble de nos agences, sont totalement mobilisés pour accompagner ces futurs employeurs du secteur privé dans cette démarche qui donne encore plus de sens à notre action.

Quels sont les premiers retours ?

Ils sont évidemment positifs puisque l'intégration est, dans cette configuration, expressément désirée. D'un côté, le chef d'entreprise porte cette volonté d'accueillir des personnes en situation de handicap ; de l'autre, le salarié intérimaire bénéficie d'une intégration mieux préparée.

N'y a-t-il pas un risque de stigmatisation des personnes handicapées ?

Ce risque existe toujours, mais on ne peut pas vouloir mettre en place une politique volontariste pour lutter contre le taux de chômage des personnes handicapées, qui est deux fois plus élevé que la moyenne nationale, sans mettre en place des mesures pratiques susceptibles de le diminuer. La discrimination n'est-elle pas plutôt ce taux de chômage insupportable ? [NDLR : 19 % pour les personnes handicapées, soit le double du taux global] Ce nouveau cas de recours ne peut que créer des opportunités nouvelles et, comme je le disais déjà, il entre dans une logique d'une politique RH inclusive. C'est à la fin de l'expérimentation, fixée en 2021, que nous constaterons s'il a permis le retour à l'emploi de davantage de personnes handicapées.

Quelles autres actions Synergie mène-t-elle en faveur de l'emploi des personnes handicapées ?

Synergie agit depuis plus de 15 ans auprès des entreprises, avec une structure dédiée de référents handicap, et avec aujourd'hui trois outils phares en faveur de l'emploi des personnes handicapées : des Handi'Matinales Recrutement (rendez-vous entre candidats et employeurs), des Handi'Sensib (journée de sensibilisation dans les entreprises) et le développement d'un réseau d'agences expertes « Handi C'est Oui » (22 en 2018, 60 d'ici 2020).

Par ailleurs, Synergie mesure ses ambitions avec les 30 indicateurs de son accord d'entreprise en faveur de l'emploi et du développement des salariés en situation de handicap, signé en 2018 pour trois ans.