

BILAN 2015 DES ACCORDS AGRÉÉS

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

4 février 2016



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

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

SOMMAIRE

POINTS CLÉS DU BILAN.....	4
CONTEXTE	5
1 • CARACTÉRISTIQUES DES ACCORDS.....	6
1.1 Concentration géographique	8
1.2 Taille des entreprises concluant des accords.....	9
1.3 Modalités de négociation	10
1.4 Renouvellement des accords.....	11
1.5 Secteurs d'activité	12
2 • EFFECTIF D'ASSUJETTISSEMENT ET TAUX D'EMPLOI.....	13
2.1 Effectif d'assujettissement	13
2.2 Taux d'emploi.....	13
3 • BUDGET DES ACCORDS.....	15
3.1 Montant du budget	16
3.2 Non-réalisation du budget et motifs.....	17
4 • ACTIONS RÉALISÉES ET RÉSULTATS OBTENUS	18
4.1 Plan d'embauche.....	19
4.2 Plan de maintien dans l'emploi.....	20
4.3 Plan d'insertion et de formation	22
4.4 Relations avec le secteur adapté et protégé.....	24
5 • ANIMATION, PILOTAGE ET SUIVI DE L'ACCORD	26
5.1 Rôle de la mission handicap	27
5.2 Actions de communication.....	28
ANNEXES.....	30
Annexe 1 • Focus sur les accords non agréés en Île-de-France.....	31
Annexe 2 • Rappel de la réglementation.....	35
Annexe 3 • Grille d'enquête	38
Annexe 4 • Liste des accords agréés en cours.....	47
Liste des sigles.....	50

POINTS CLÉS DU BILAN

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.

CONTEXTE

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

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

Ainsi, la loi (article L. 5212-8 du Code du travail) prévoit que l'établissement soumis à l'obligation d'emploi puisse s'acquitter de son obligation en appliquant un accord de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement. Pour que l'entreprise puisse bénéficier de l'exonération de sa contribution à l'Association de gestion du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées (Agefiph), l'accord doit être agréé par l'État.

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

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

Le président de la République s'est engagé, lors de la Conférence nationale du handicap (CNH) du 11 décembre 2014, à présenter chaque année un bilan national de l'obligation de négocier en matière d'emploi des travailleurs handicapés, et notamment des accords agréés au titre de l'obligation d'emploi.

Le premier bilan, élaboré en 2014, a permis de dresser le panorama des 131 accords agréés échus en 2011 et 2012. Il a mis en lumière les conséquences positives de la négociation collective en entreprise sur le thème du handicap et les bénéfices que cette dernière peut trouver à conclure un accord agréé. Il a notamment démontré l'amélioration du taux d'emploi des travailleurs handicapés dans les entreprises sous accord, avec un taux supérieur à la moyenne nationale.

Conformément à l'engagement pris lors de la CNH, l'exercice de bilan est renouvelé en 2015 sur les accords agréés échus en 2013 et 2014. 179 accords relevant de ce périmètre ont été identifiés pour élaborer l'enquête

auprès des branches, groupes, entreprises ou établissements. Le taux de réponse à l'enquête est de 88,2 %, ce qui représente 158 accords analysés dans ce bilan.

Ces 158 accords échus en 2013 et 2014 concernent 16 278 établissements (ou déclarations obligatoires d'emploi des travailleurs handicapés). À titre de comparaison, le bilan 2014, dont l'étude portait sur 131 accords, représentait 12 537 établissements.

Le présent bilan vise à :

- poursuivre l'exercice d'analyse des accords agréés initié en 2014 afin d'évaluer dans le temps leur impact sur la prise en compte du handicap dans le cadre de la politique des ressources humaines des entreprises concernées ;
- servir de document d'éclairage pour alimenter les réflexions en cours issues de la CNH sur le développement de la négociation collective et l'orientation fixée par le président de la République de triplement des accords agréés d'ici à trois ans.

Pour répondre aux demandes des associations siégeant au Conseil national consultatif des personnes handicapées (CNCPH), le présent bilan comporte en annexe la liste des accords agréés en cours de validité. Afin de faciliter les comparaisons, sa structuration est restée similaire à celle du bilan 2014.

Il convient de préciser que le contexte réglementaire a été modifié par la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi : les mesures relatives aux travailleurs handicapés sont désormais abordées dans la négociation sur l'égalité professionnelle femmes/hommes et la qualité de vie au travail (article L. 2242-8). Elles peuvent porter sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, les conditions de travail et d'emploi et les actions de sensibilisation de l'ensemble du personnel au handicap (comme précédemment). Ces négociations demeurent annuelles.

Cependant, la loi prévoit qu'un accord d'entreprise majoritaire peut modifier la périodicité de cette négociation dans la limite de trois ans.

Plusieurs études peuvent compléter ce bilan, parmi lesquelles :

- *La négociation collective en 2014*, « Bilans et rapports », publiée par le ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, la Direction générale du travail (DGT) et la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) en mai 2015, qui propose notamment une partie sur l'insertion des personnes handicapées lors des négociations sur le contrat de travail.
- *L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en 2013*, « Analyses », n° 83, publiée par la DARES en novembre 2015, qui dresse un état des lieux de l'obligation d'emploi dans les entreprises.

- *Emploi et chômage des personnes handicapées*, « Synthèse », n° 17, publiée par la DARES en novembre 2015, qui apporte une description détaillée de la situation des personnes handicapées vis-à-vis de l'emploi.
- *Entreprises et handicap, les modalités de mise en œuvre de l'OETH* : cette étude, pilotée par la DARES et en cours de finalisation, s'appuie sur 18 monographies d'établissements.

Précisions méthodologiques :

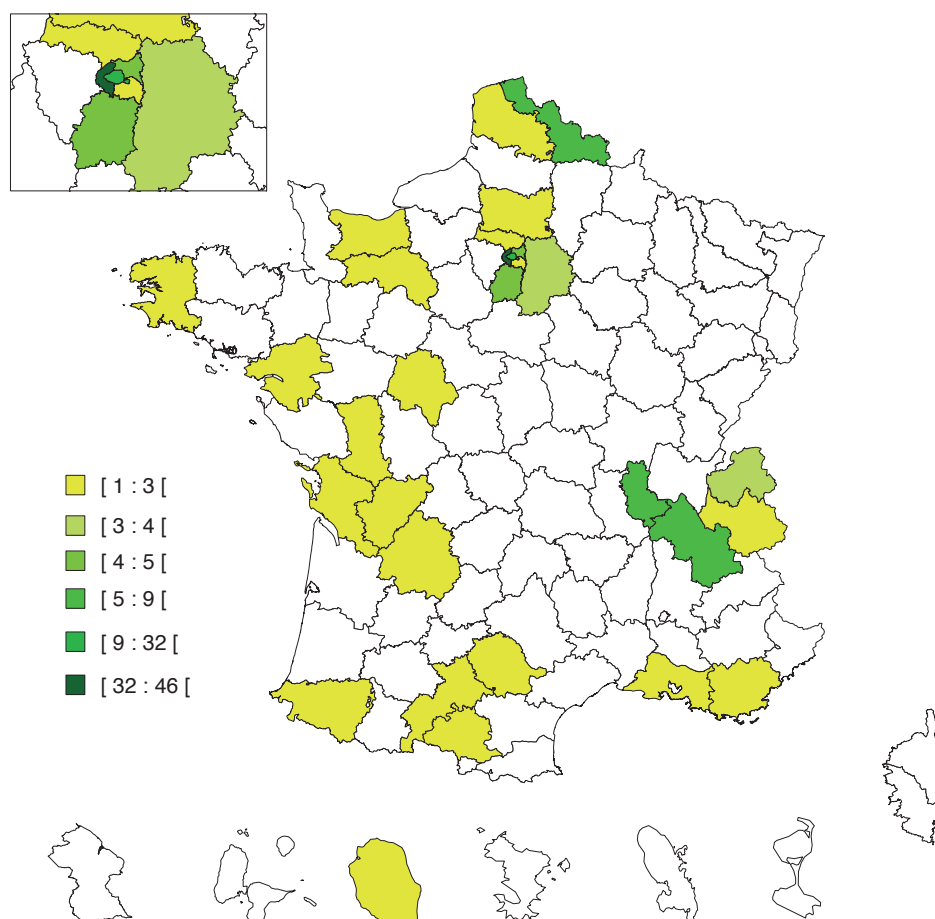
Le présent rapport a été élaboré via une enquête en ligne adressée aux 179 entreprises dont les accords agréés sont arrivés à échéance en 2013 et 2014.

Parmi les 158 entreprises ayant répondu à l'enquête, tous les items n'ont pas été systématiquement renseignés. En conséquence, certains thèmes abordés ci-après sont issus de résultats parfois partiels mais suffisamment représentatifs pour tirer des conclusions sur des grandes tendances quantitatives et qualitatives.

1 • CARACTÉRISTIQUES DES ACCORDS

1.1 • Concentration géographique

Répartition des bilans des accords étudiés



Le constat d'une très forte concentration géographique dressé lors du bilan 2014 des accords agréés se vérifie en 2015. Les territoires où sont concentrés les sièges sociaux et centres de décision dans les métropoles et grandes agglomérations sont les plus concernés par les décisions d'agrément. À l'échelon local, ces décisions d'agrément sont de la compétence du préfet de département où se situe le siège social de l'entreprise.

Ainsi, l'Île-de-France compte à elle seule 64 % des accords (soit 101 accords en Île-de-France et 57 hors Île-de-France).

Dans le cadre des accords étudiés dans ce bilan, 29 départements centralisent l'ensemble des décisions d'agrément.

Il faut cependant nuancer ce constat : le périmètre des accords ne se restreint pas aux seuls départements d'agrément de l'accord car un établissement secondaire, quel que soit son lieu d'implantation, peut relever d'un accord agréé dans un autre département. C'est pourquoi est annexée au présent bilan la liste des accords agréés en cours de validité. Celle-ci permettra à des territoires accueillant des établissements relevant d'une entreprise ayant son siège dans un autre département de repérer le fait que ledit établissement relève d'un accord agréé.

1.2 • Taille des entreprises concluant des accords

Nombre de salariés	Nombre d'entreprises	Part
500 salariés ou plus	136	86 %
200 à 499 salariés	13	8 %
100 à 199 salariés	3	2 %
50 à 99 salariés	4	3 %
20 à 49 salariés	2	1 %
Total	158	100 %

La taille de l'entreprise est un critère déterminant pour s'orienter vers un accord agréé. Les entreprises de moins de 500 salariés déposent en effet peu de dossiers de demande d'agrément : seules **14 %** d'entre elles ont conclu un accord. Ce taux chute à **6 %** pour les entreprises de moins de 200 salariés. Ce constat corrobore celui fait lors du premier bilan.

Plusieurs freins à la conclusion d'accords agréés par les petites entreprises et les entreprises de taille intermédiaire peuvent expliquer ce faible taux.

■ L'effectif d'assujettissement

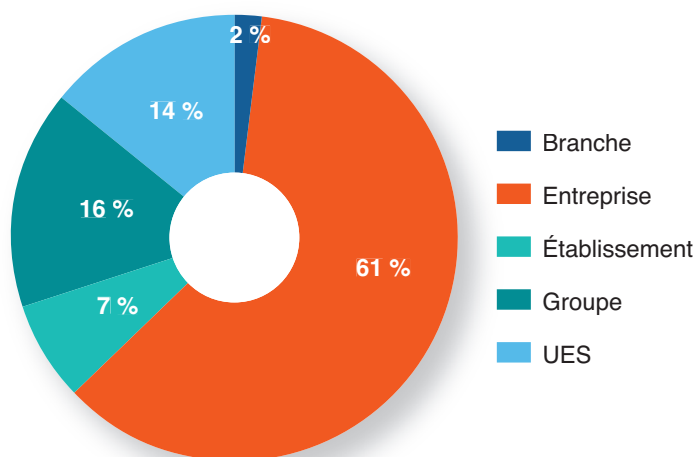
L'obligation d'emploi est calculée en fonction de l'effectif d'assujettissement de l'établissement : plus cet effectif est important, plus le montant dû au titre de l'obligation augmente. Le budget dédié à l'accord est constitué de la contribution théorique due à l'Agefiph au titre de l'obligation d'emploi. **De ce fait, une petite entreprise ayant un faible effectif d'assujettissement peut avoir peu d'intérêt à conclure un accord agréé car elle possède un budget d'accord théorique faible** (elle se prive par ailleurs des aides de l'Agefiph).

■ La capacité à faire

La taille de l'entreprise a un impact important sur sa capacité interne à élaborer, négocier et accompagner un accord. **Les petites entreprises sont moins outillées et structurées de manière à entrer dans la démarche.** Les grandes entreprises possèdent les ressources internes pour mettre en place des missions ou référents handicap, situés au niveau opérationnel et décisif de la branche, du groupe ou de l'entreprise qui pilote l'accord. La mission handicap est un des leviers garantissant un pilotage dynamique de l'accord, qui permet de centraliser les demandes d'aides, de structurer les actions et d'assurer l'animation du réseau des référents locaux. Elle est généralement dotée d'un budget proportionnel aux fonctions qui lui sont confiées.

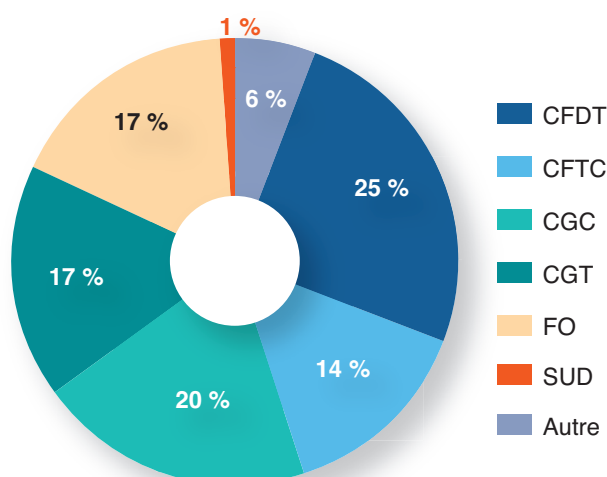
1.3 • Modalités de négociation

Types d'accords étudiés



La négociation se situe majoritairement au niveau de l'entreprise (61 %). 30 % des accords relèvent d'un groupe ou d'une unité économique et sociale (UES). Les branches représentent 2 % des accords étudiés mais couvrent en moyenne à elles seules 35 % des établissements sous accord (source: DARES). Sur les cinq accords de branche agréés par la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle en cours de validité, trois sont échus en 2013 et 2014 et sont inclus dans le périmètre étudié.

Signataires des accords étudiés



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

69 % des accords étudiés ont été signés à l'unanimité.

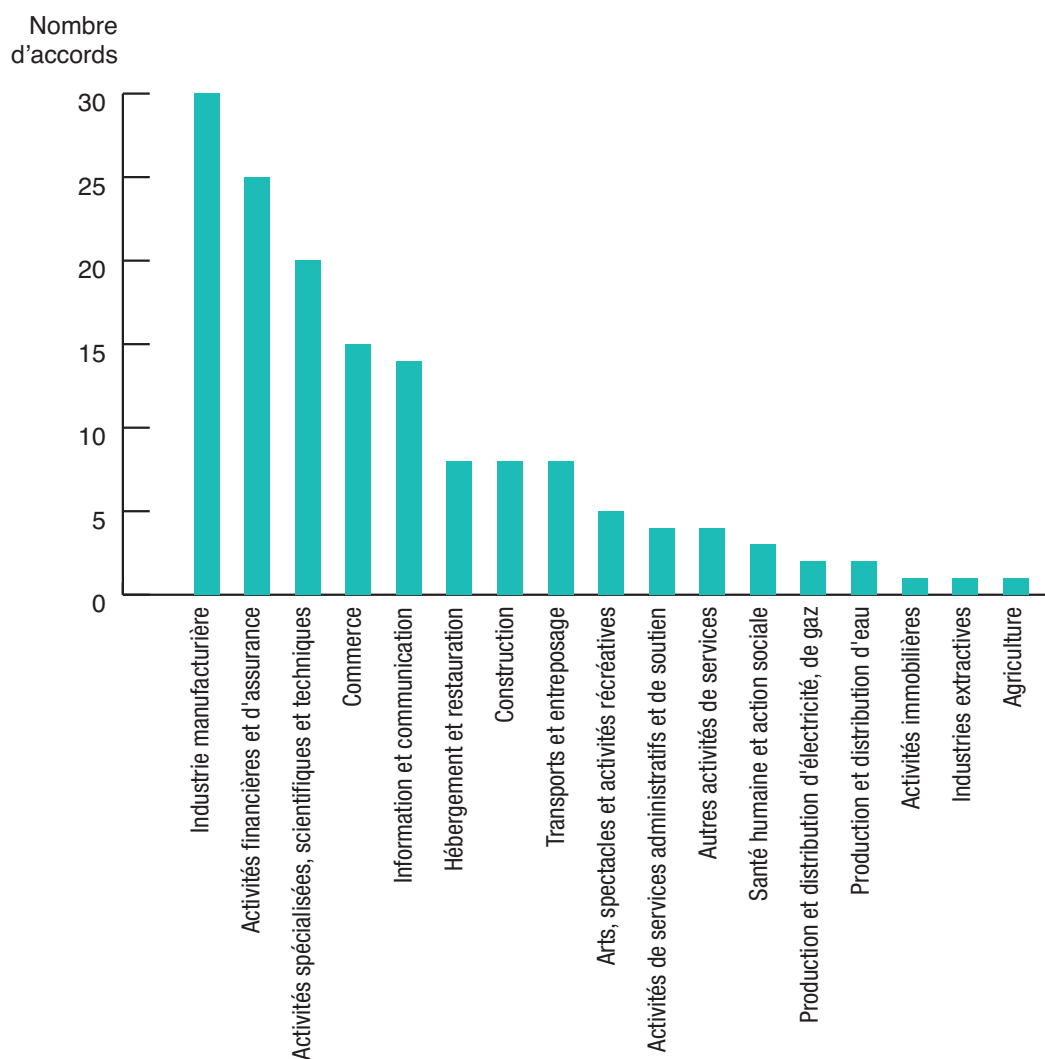
1.4 • Renouvellement des accords : une dynamique qui s'inscrit dans le temps

Environ un tiers des accords étudiés sont des premiers accords et une majorité (63 %) sont des renouvellements d'accords. Cette proportion de renouvellements, identique au constat du bilan 2014, souligne la continuité des politiques d'insertion des travailleurs handicapés mises en place dans les entreprises.

Les grandes entreprises les renouvellent très majoritairement : 82 % des entreprises de 500 salariés et plus ont renouvelé leur accord, soit 111 accords renouvelés sur les 136 entreprises de 500 salariés et plus.

1.5 • Secteurs d'activité

Répartition des accord OETH agréés par secteur d'activité



Les trois principaux secteurs d'activité concernés par les accords agréés étudiés sont l'industrie manufacturière, les activités financières et d'assurance, et les activités scientifiques et techniques.

Cette photographie des secteurs correspond aux accords échus en 2013 et 2014 et doit être interprétée avec précaution. Certains secteurs peuvent, en effet, être sous-représentés car leurs accords peuvent être antérieurs ou postérieurs à ces deux années sur lesquelles a porté l'enquête.

On note cependant une certaine continuité par rapport au bilan 2014 dans lequel il apparaissait que l'industrie manufacturière et les activités scientifiques étaient également parmi les secteurs d'activité les plus représentés.

2 • EFFECTIF D'ASSUJETTISSEMENT ET TAUX D'EMPLOI

Comme le relevait le bilan 2014, l'effectif d'assujettissement à l'échéance des accords est inférieur à l'effectif d'assujettissement avant la conclusion des accords, avec une baisse de 23 961 salariés sur l'ensemble des entreprises couvertes par les accords étudiés.

Pour autant, il est important de souligner que cette baisse ne s'avère pas préjudiciable à l'emploi des travailleurs handicapés puisque leur effectif est en progression de 16 % : 32 997 travailleurs handicapés sont recensés en début d'accord et 38 396 en fin d'accord.

2.1 • Effectif d'assujettissement

Les 158 accords étudiés recouvrent l'emploi de :

- 1115 929 salariés avant l'accord (année précédant l'application de l'accord) dont 32 997 bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) ;
- 1091968 salariés en fin d'accord (dernière année d'application de l'accord) dont 38 396 bénéficiaires de l'OETH ;

Cela représente une baisse totale de plus de 23 961 salariés parmi l'effectif d'assujettissement sur la durée des accords. Le bilan d'emploi des bénéficiaires de l'OETH est en revanche positif pendant cette période (+ 5 399 salariés).

2.2 • Taux d'emploi

TAUX D'EMPLOI DIRECT

	Total accords
Taux d'emploi direct avant accord (A)	3,62 %
Taux d'emploi direct en fin d'accord (B)	4,37 %
Écart avant/fin d'accord (B – A)	0,75 point

Sur l'ensemble des accords étudiés, le taux d'emploi direct de travailleurs handicapés en fin d'accord est de 4,37 % (contre 3,62 % avant accord). Ce taux a augmenté de 0,75 point entre l'année précédant l'accord et la dernière année d'application de l'accord.

À noter que pour les trois accords de branche échus en 2013-2014 (Banque populaire, Caisse d'épargne et LEEM), le taux a augmenté de 1,04 point, passant de 2,11 à 3,15 %.

TAUX D'EMPLOI GLOBAL

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

■ Accords en Île-de-France

Accords Île-de-France	Total accords
Taux d'emploi global avant accord (A)	3,73 %
Taux d'emploi global en fin d'accord (B)	4,42 %
Écart avant/fin d'accord (B – A)	0,69 point

■ Accords hors Île-de-France

Accords hors Île-de-France	Total accords
Taux d'emploi global avant accord (A)	4,04 %
Taux d'emploi global en fin d'accord (B)	4,10 %
Écart avant/fin d'accord (B – A)	0,06 point

■ Ensemble des accords (accords de branche compris)

	Accords de branche	Total accords
Taux d'emploi global avant accord (A)	2,37 %	3,71 %
Taux d'emploi global en fin d'accord (B)	3,36 %	4,38 %
Écart avant/fin d'accord (B – A)	0,99 point	0,67 point

Sur l'ensemble des accords étudiés, **le taux d'emploi global de travailleurs handicapés en fin d'accord est de 4,38 % contre 3,71 % avant l'accord**. Ce taux a augmenté de 0,67 point entre l'année précédant l'accord et la dernière année d'application de l'accord.

Ce résultat confirme l'effet positif des accords déjà identifié dans le bilan 2014 qui montrait également un taux d'emploi en hausse (de 0,75 point).

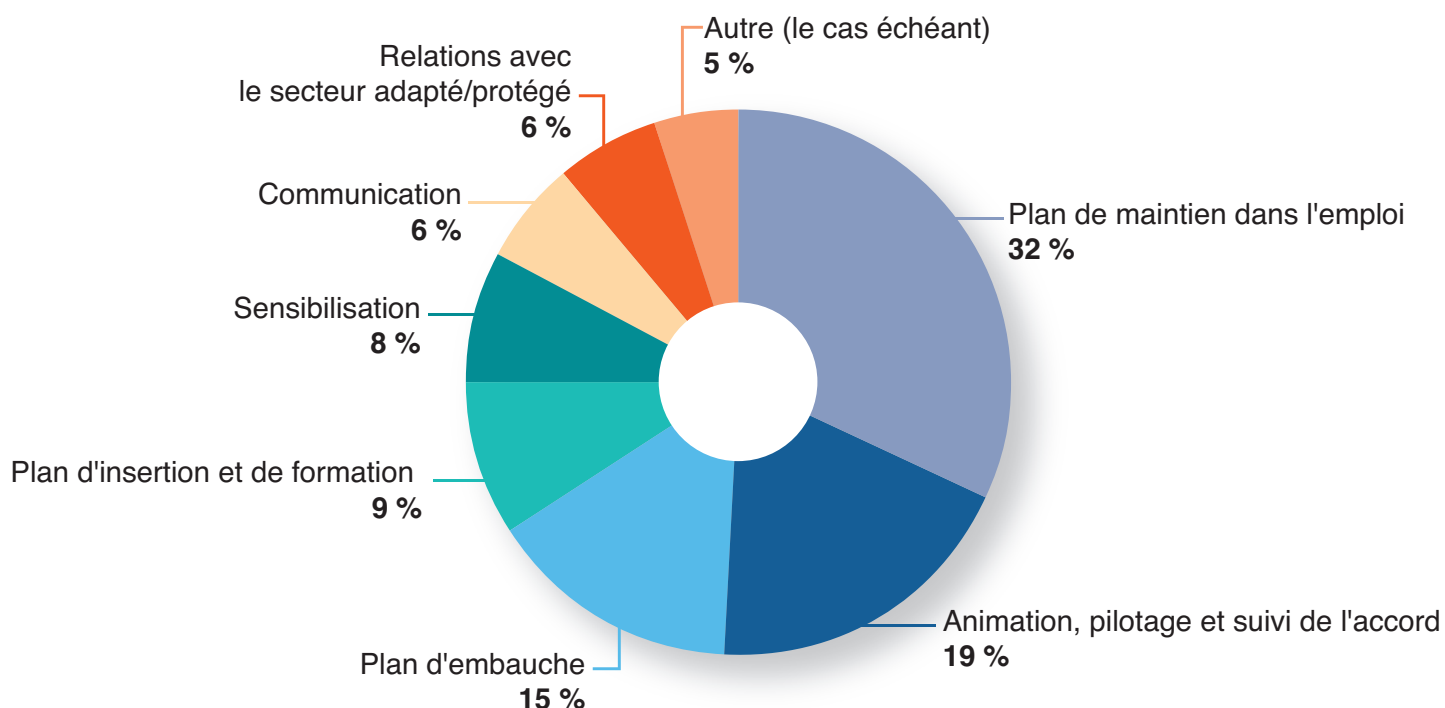
L'évolution du taux d'emploi global est plus importante pour les accords de branche avec une hausse de 0,99 point, passant de 2,37 % avant accord à 3,36 % en fin d'accord.

3 • BUDGET DES ACCORDS

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

3.1 • Montant du budget

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



Montants des budgets prévisionnels et du budget réalisé par poste de dépenses pour l'ensemble des accords

	Prévisionnel	Réalisé	Écart
Plan de maintien dans l'emploi	86 918 669	84 369 407	2 549 262
Animation, pilotage et suivi de l'accord	58 926 736	51 433 274	7 493 462
Plan d'embauche	52 434 404	41 032 293	11 402 112
Plan d'insertion et de formation	47 059 177	25 202 843	21 856 334
Sensibilisation	21 333 419	20 705 630	627 789
Communication	22 662 305	15 921 155	6 741 150
Relations avec le secteur adapté/protégé	23 796 046	16 081 921	7 714 125
Autre (le cas échéant)	32 577 493	13 414 716	19 162 777
Budget total	345 708 250	268 161 239	77 547 011

Les postes de dépenses du bilan 2015 confirment les tendances observées dans le bilan 2014.

Le premier poste de dépenses concerne, comme dans le bilan de 2014, les actions dédiées au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, soit 32 % des dépenses réalisées.

Le poste de dépenses relatif à l'animation, au pilotage et au suivi de l'accord s'élève à 19 % des dépenses (contre 20 % en 2014). L'importance de ce poste s'explique par la présence de grandes entreprises dotées de missions handicap ayant un ou plusieurs salariés dédiés (cf. point 5.1).

Le plan d'embauche représente 15 % des sommes allouées, et le plan d'insertion et de formation se situe à 9 %, devant les budgets de sensibilisation (8 %) et de communication (6 %) qui représentent 14 % des sommes dépensées (11 % dans le bilan 2014).

Les relations avec le secteur protégé/adapté recueillent 6 % du budget. Des difficultés sont rencontrées dans les partenariats (cf. point 4.4).

Le montant du budget total réalisé est de 268,2 millions d'euros. Le budget des accords agréés en Île-de-France (accords de branche inclus) représente 84 % de ce budget.

Dans le bilan 2014, le budget réalisé des 131 accords étudiés était de 309,8 millions d'euros. Le bilan 2015 montre que ce budget a diminué en dépit d'un nombre supérieur d'accords considérés. Cette baisse peut s'expliquer par l'augmentation du taux d'emploi global: de 3,88 % dans le bilan 2014 et 4,38 % dans le présent bilan. L'évolution du budget d'un accord est inversement proportionnelle au taux d'emploi et décroît donc au fur et à mesure que le taux d'emploi augmente.

L'augmentation du taux d'emploi et l'atteinte d'un niveau compris entre 4 et 5 % peuvent conduire les entreprises à mettre en question l'intérêt de solliciter ou de renouveler l'accord. Le budget qu'elles doivent consacrer à l'accord peut être jugé insuffisant au regard des aides de l'Agefiph, dont elles perdent le bénéfice lorsqu'elles sont sous accord agréé.

3.2 • Non-réalisation du budget et motifs

L'écart entre la contribution théorique (budget prévisionnel de l'accord) et les dépenses effectivement réalisées s'élève à 77,5 millions d'euros, soit 22 % du budget total des accords. Ce chiffre était de 18 % dans le bilan 2014.

Globalement, on peut considérer que les entreprises sous accord sous-consomment de manière assez chronique le budget prévu par l'accord. Certains facteurs peuvent expliquer cette situation, dont des retards dans le démarrage d'action, un budget surestimé au regard des actions mises en œuvre, des facteurs externes (PSE, fusion, restructuration) et internes (vacance de poste en mission handicap, DRH, etc.).

Les crédits prévus non consommés peuvent faire l'objet d'un report total ou partiel sur le budget de l'accord suivant en cas de renouvellement, sous réserve que l'autorité administrative chargée du suivi et du bilan donne son autorisation, si elle estime le report justifié. Dans le cas contraire, ces sommes sont reversées en totalité ou partiellement à l'Agefiph. Sur ces 77 M€ de sous-consommation, le montant des versements perçus par l'Agefiph sur les accords échus en 2013 et 2014 s'élève à 26 M€ (source Agefiph). Le différentiel a donc été autorisé, après expertise et sur des objectifs précis, par les directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) à être reporté sur l'accord suivant.

4 • ACTIONS RÉALISÉES ET RÉSULTATS OBTENUS

Les accords, signés avant le 1^{er} janvier 2015, sont composés :

- d'un plan d'embauche, qui doit comporter des objectifs chiffrés et préciser la nature des contrats envisagés (CDD, CDI, professionnalisation, temps partiel, horaires adaptés, etc.) ;
- d'au moins deux des actions suivantes :
 - un plan d'insertion et de formation (à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise),
 - un plan d'adaptation aux mutations technologiques,
 - un plan de maintien dans l'entreprise.

Suite au décret n° 2014-1386 du 20 novembre 2014, les accords signés à compter du 1^{er} janvier 2015 doivent également obligatoirement comporter un plan de maintien dans l'emploi. Les accords étudiés dans ce bilan ne relèvent pas de cette obligation, mais 86 % des accords contenaient déjà un plan de maintien.

4.1 • Plan d'embauche

NOMBRE DE RECRUTEMENTS

Sur l'ensemble des accords étudiés, 11 859 recrutements de travailleurs handicapés ont été effectués pour un nombre prévisionnel d'embauches de 6 687 personnes. Par ailleurs, 2 617 stagiaires ont été accueillis dans les établissements. Les entreprises ont donc largement dépassé les objectifs de recrutements fixés dans le plan d'embauche. Cette tendance avait déjà été observée dans le bilan 2014 (prévisionnel de 7 326 recrutements pour un réalisé de 13 865). Cela confirme l'effet levier de la négociation collective et des accords sur l'emploi des travailleurs handicapés. Au regard de ces résultats, les entreprises pourraient avancer des cibles plus ambitieuses dans les négociations.

Les entreprises rencontrent cependant une difficulté majeure dans le recrutement : le décalage entre les profils qu'elles recherchent et le niveau de qualification des candidats potentiels. Ce décalage constitue un frein dans le recrutement des travailleurs handicapés.

Pour lever ce frein, les établissements soulignent l'importance des partenariats locaux dans la mise en œuvre du plan d'embauche. Les actions développées avec le tissu régional, notamment associatif, permettent d'améliorer le recrutement des travailleurs handicapés.

PARTENAIRES MOBILISÉS

Les partenaires les plus fréquemment mobilisés sont logiquement les Cap Emploi (72 %) et Pôle Emploi (46 %).

Afin de multiplier le repérage des profils qualifiés, les entreprises recourent aux cabinets spécialisés dans le recrutement des travailleurs handicapés, développent les formations en alternance et se rapprochent des agences d'intérim. L'efficacité des modes de recrutement en alternance et/ou intérim est mise en avant par de nombreuses entreprises signataires.

Le *sourcing* est également développé par la participation à des forums d'emploi spécialisés sur le handicap ainsi que par des partenariats locaux avec les rectorats, les universités et les grandes écoles.

NATURE DES RECRUTEMENTS

Sur 126 réponses, les recrutements en emploi durable représentent 43,3 % des recrutements, avec 5 132 embauches en CDI et CDD de six mois et plus. Les embauches sont réparties entre 3 272 CDI et 1 860 CDD de six mois et plus.

Les contrats en alternance représentent 20,7 % des recrutements.

Par ailleurs, 2 617 stagiaires ont été accueillis dans les établissements.

Ces résultats sont cohérents avec les résultats du bilan 2014, qui faisait état de 13 865 recrutements (dont 50 % en emploi durable), 1 891 contrats en alternance et 2 588 stagiaires.

EXEMPLE D'ACTION DU PLAN D'EMBAUCHE : AXA FRANCE

Depuis 2012, Axa France, en partenariat avec l'Institut de formation de la profession de l'assurance (IFPASS), a mis en place un dispositif de certificat de qualification professionnelle en alternance qui consiste à proposer aux personnes handicapées (inscrites à Pôle Emploi, accompagnées par Cap Emploi, ou salariées de l'entreprise) un parcours de formation et d'insertion professionnelle.

L'objectif de ce dispositif est l'acquisition des fondamentaux de l'assurance et de la relation client, et le développement des compétences des personnes éloignées de l'emploi afin qu'elles soient en mesure d'effectuer un BTS Assurance.

Les candidats qui entrent dans ce dispositif ont vocation à être recrutés en CDI à l'issue du parcours et de l'obtention d'un BTS Assurance.

4.2 • Plan de maintien dans l'emploi

Le plan de maintien dans l'emploi vise à prévenir la désinsertion professionnelle. Il est constitué de différentes mesures et représente un poste de dépenses important pour l'ensemble des accords analysés. Sur 112 réponses, il a bénéficié à plus de 24 397 travailleurs handicapés.

LES BÉNÉFICIAIRES DU PLAN DE MAINTIEN

44 % de l'effectif des travailleurs handicapés des entreprises concernées ont bénéficié du plan de maintien dans l'emploi : cela représente 1,8 % de l'effectif d'assujettissement en fin d'accord.

Volume de bénéficiaires par action

Nombre de bénéficiaires de bilans ergonomiques	9,50 %	2 312
Nombre de bénéficiaires d'adaptation de poste	55 %	13 411
Nombre de bénéficiaires d'adaptation d'horaires	26 %	6 423
Nombre de bénéficiaires de reclassement ou changement de poste	9 %	2 251
TOTAL		24 397

Les différentes mesures inscrites dans ces plans relèvent principalement de la réalisation de bilans ergonomiques et de l'adaptation des postes de travail. Elles peuvent aussi permettre l'adaptation des horaires ou des modalités de travail (télétravail), la prise en charge des frais de déplacement.

Le suivi individualisé dans les démarches de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) et les visites de pré-reprise sont également des composantes des plans de maintien dans l'emploi mentionnés dans les accords analysés.

La présence d'un référent ou correspondant handicap facilite le travail en équipe pluridisciplinaire et la coordination des différents intervenants : équipe de direction, responsable des ressources humaines, médecin du travail, collaborateurs...

LES MESURES DE PRÉVENTION ET DE REPÉRAGE

72 % des entreprises ont mis en place des mesures de repérage des situations de handicap qui constituent une action concrète de prévention des situations à risque. Cette tendance confirme les résultats du bilan 2014.

	Oui	Non
Mise en place de mesures de prévention des risques de désinsertion professionnelle	43 %	57 %
Mise en place de mesures de repérage des situations de handicap	72 %	28 %

En revanche, la majorité des accords (57 %) ne prévoit pas d'actions spécifiques de prévention des risques de désinsertion professionnelle, alors que le nombre de licenciements pour inaptitude est important. En effet, comme observé dans le bilan 2014, la difficulté de reclassement des salariés après inaptitude est soulignée : sur 91 réponses, 3 799 licenciements pour inaptitude sont comptabilisés, parmi lesquels 970 salariés handicapés.

Les entreprises sous accord agréé ne peuvent pas bénéficier de l'offre d'intervention de l'Agefiph. De ce fait, elles ne peuvent recourir aux prestations des services d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (Sameth). Si elles les sollicitent, les prestations leur sont facturées, ce qui explique leur faible mobilisation :

- 1 415 sollicitations de prestataires extérieurs, dont 134 Sameth ;
- 1 243 interventions de prestataires extérieurs, dont 122 Sameth.

Pour les établissements, l'intervention des Sameth permettrait une meilleure collaboration avec les services de santé au travail et la mobilisation des dispositifs nécessaires au maintien dans l'emploi.

EXEMPLE D' ACTIONS INSCRITES AU PLAN DE MAINTIEN : COFELY INEO

Cofely Ineo a mis en place :

- des objectifs en termes de maintien dans l'emploi, en particulier des salariés nécessitant un accompagnement et un aménagement du poste de travail conséquent ;
- l'accompagnement et le suivi des salariés dans la constitution de leur dossier de demande de RQTH ;
- des formations des personnels du service RH à la gestion dynamique de l'inaptitude ;
- des collaborations plus systématiques avec les services de santé au travail via l'organisation de réunions régionales et locales ;
- l'élaboration d'un Petit guide pratique du maintien dans l'emploi, diffusé auprès des acteurs internes (responsables des ressources humaines (RRH), préventeurs, managers et instances représentatives du personnel (IRP)).

4.3 • Plan d'insertion et de formation

Sur la totalité des accords, 91 % contiennent un plan d'insertion et 73 % un plan de formation.

L'INSERTION

La mise en place de parcours individualisés d'accueil et de suivi dans l'entreprise est une composante de près de 70 % des accords étudiés. Il peut s'agir d'actions de tutorat et de parrainage par un collaborateur, un manager ou un correspondant handicapé.

Ainsi, sont sensibilisés et formés aux problématiques liées au handicap les différents acteurs au sein de l'entreprise (membres du comité de pilotage, RRH, préventeurs, IRP, service achats), mais aussi les responsables et collègues directs de la personne handicapée.

La sensibilisation des encadrants et des collaborateurs directs est une action régulièrement organisée, ce qui avait également été noté dans le bilan 2014. La sensibilisation des équipes permet d'anticiper et préparer l'accueil d'un travailleur handicapé. La plupart des bilans mettent en avant l'utilité de cette mesure.

Le plan d'insertion

	Oui
Parcours individualisés des travailleurs handicapés	65 %
Adaptation au poste de travail	97 %
Sensibilisation des encadrants et collègues directs	94 %
Tutorat	81 %

EXEMPLE D' ACTIONS DU PLAN D'INSERTION ET DE FORMATION : HANDIEM

Handiem a mis en place :

- un coaching et un accompagnement personnalisé par un expert, en vue de définir un projet professionnel et d'éviter les ruptures dans le parcours professionnel ;
- une sensibilisation de l'ensemble des acteurs de l'entreprise avant d'accueillir une personne handicapée dans une nouvelle équipe et de favoriser son intégration ;
- la prise en charge des frais afférents à la mobilité pour permettre aux personnes handicapées de poursuivre un cursus de formation dont le lieu peut être éloigné de leur domicile.

LA FORMATION

23 914 actions de formation ont été comptabilisées dans le cadre des accords étudiés (66 réponses pour un effectif d'assujettissement de 598 255).

Le bilan montre que les travailleurs handicapés ont accès aux différentes formations offertes par leur employeur. Un plan de formation spécifique peut être mis en place en fonction des besoins du salarié handicapé. Fréquemment après l'embauche, une formation qualifiante est nécessaire pour pallier un niveau insuffisant.

Les travailleurs handicapés ont également la possibilité de demander des formations en dehors du plan de formation et d'obtenir des aménagements en termes de modalités ou de supports, par exemple en suivant individuellement les formations plutôt que collectivement ou en bénéficiant de supports traduits en braille.

Au cours du parcours professionnel, les formations en lien avec l'évolution professionnelle sont mises en œuvre pour repositionner sur de nouvelles fonctions des collaborateurs en situation de handicap.

Il revient aux missions handicap d'analyser les besoins en formation des salariés handicapés et de leur donner accès aux formations adéquates.

L'accueil et la formation des stagiaires des centres de rééducation professionnelle (CRP) et en alternance sont souvent soulignés comme essentiels. C'est également le cas pour la mise en œuvre ou la poursuite de formations sur mesure et le développement des tutorats.

Les partenariats avec les entreprises adaptées (EA) et établissements et services d'aides par le travail (Ésat) permettent de former et d'accompagner des salariés et des usagers de ces établissements avec, dans certains cas, une embauche à l'issue des formations.

De manière plus générale, les entreprises sont favorables à l'élaboration de diagnostics, au recensement des besoins en formation et à la réalisation de bilans des formations spécifiques pour ajuster leurs outils.

Le plan de formation des bénéficiaires de l'OETH

	Oui
Existence d'un diagnostic ou recensement des besoins	66 %
Adaptation du plan de formation interne	83 %
Plan de formation complémentaire spécifique aux TH	55 %
Formation en lien avec adaptation du poste	89 %
Formation en lien avec évolution professionnelle	84 %
Bilan des formations	69 %
Formation des BOETH non salariés de l'entreprise (demandeurs d'emploi, étudiants...)	36 %

EXEMPLE D' ACTIONS DU PLAN D'INSERTION ET DE FORMATION : LE GROUPE CANAL + :

Le groupe Canal + a mis en place un module de management de la diversité et du handicap, intitulé « Et si la diversité était un enjeu de performance? », dans le parcours de formation des managers.

Les travailleurs handicapés sont également formés au cas par cas, en lien avec le manager et le collaborateur au travers de diagnostics du besoin qui aboutissent à des propositions de formations, d'adaptation au poste, de tutorat...

4 . 4 • Relations avec le secteur adapté et protégé

L'enquête a permis de mesurer l'état des relations des entreprises avec le secteur adapté et protégé. La moyenne par accord est de 159 unités bénéficiaires valorisables au titre des contrats de sous-traitance avec le secteur adapté et protégé, soit un total de 18 799 unités bénéficiaires pour 118 réponses.

Les prestations fournies par les EA et Ésat interviennent dans de nombreux secteurs : reconditionnement de matériel informatique, blanchisserie, entretien des espaces verts, livraison de plateaux repas, location de chapiteaux, réparation de palettes usagées, achat de vins, de fruits et légumes, de papeterie et de papier cadeau.

Les partenariats avec les entreprises adaptées

Partenariat EA (46 réponses) Personnes accueillies issues d'EA		% par rapport à l'effectif TH en fin d'accord (sur les 46 réponses)
Nombre de personnes accueillies	214	0,99 %
Nombre de personnes accueillies en mise à disposition	155	0,72 %
Nombre de personnes accueillies dans le cadre d'une prestation de service sur site	314	1,45 %
Nombre d'embauches	25	0,11 %

Les partenariats avec les Ésat

Partenariat Ésat (47 réponses) Personnes accueillies issues d'Ésat		% par rapport à l'effectif TH en fin d'accord
Nombre de personnes accueillies	389	1,74 %
Nombre de personnes accueillies en mise à disposition	250	1,11 %
Nombre de personnes accueillies dans le cadre d'une prestation de service sur site	218	0,97 %
Nombre d'embauches	22	0,09 %

Ces chiffres montrent que très peu de personnes issues d'entreprises adaptées et d'Ésat sont accueillies par les entreprises du milieu ordinaire. Les mises à disposition qui sont censées déboucher sur des embauches sont très rares (0,11 % pour les entreprises adaptées et 0,09 % pour les Ésat).

EXEMPLE DES RELATIONS AVEC LE SECTEUR ADAPTÉ ET PROTÉGÉ : AMERICAN EXPRESS CARTE FRANCE

American Express Carte France développe des actions pour :

- assurer des partenariats commerciaux responsables en confiant des prestations aux Ésat et EA, et permettre la signature et le développement de contrats correspondant aux besoins de l'UES ;
- favoriser la montée en compétence et l'intégration professionnelle des travailleurs handicapés issus du secteur protégé/adapté ;
- sensibiliser l'ensemble des acteurs achats au recours au secteur protégé/adapté ;
- organiser le suivi des achats effectués auprès du secteur protégé et adapté (nature, volume).

Les entreprises soulignent l'importance de la relation de proximité avec les Ésat et les entreprises adaptées qui permet de développer des partenariats commerciaux responsables. Les services achats et/ou prescripteurs des entreprises sont par exemple sensibilisés au partenariat avec les Ésat et les EA, et plusieurs entreprises citent des visites de ces établissements.

Le partenariat avec le secteur adapté et protégé trouve ses limites en raison des secteurs d'activité couverts par ses structures et de la typologie des marchés passés par les grands acheteurs privés qui ne favorisent pas les politiques d'achat au local.

Les actions en faveur des EA et des Ésat

	Oui	Non
Appui au développement des structures (formation, conseils, subventions...)	50 %	50 %
Existence d'une politique d'achat dite « responsable »	85 %	15 %

50 % des entreprises enquêtées développent des actions d'appui au développement des structures comme par exemple des aides à la formation (formation à l'encadrement des EA et des Ésat), et des aides techniques (achat et mise à disposition de matériel).

85 % des entreprises déclarent mettre en place une politique d'achat responsable : ces démarches de développement durable qui entrent dans le cadre de la responsabilité sociétale des entreprises recouvrent des enjeux environnementaux, sociaux et économiques, et se développent fortement (62 % lors du bilan 2014).

5 • ANIMATION, PILOTAGE ET SUIVI DE L'ACCORD

Le suivi de la mise en œuvre d'un accord est essentiel pour la bonne réalisation des actions prévues. L'implication dans chaque entreprise de la direction générale et des responsables des ressources humaines est nécessaire pour développer l'insertion des travailleurs handicapés.

5.1 • Rôle de la mission handicap

Une large majorité des entreprises enquêtées ont une mission handicap au niveau central (124 sur 137 réponses), ce qui mobilise en moyenne de 1,86 équivalent temps plein (ETP) par accord (102 réponses).

La mission handicap pilote l'accord et les référents locaux le mettent en œuvre et l'adaptent aux caractéristiques locales en lien avec la mobilisation des compétences (médecin du travail, service formation, service social, etc.), des institutions représentatives du personnel et des représentants syndicaux.

Rattachement de la mission handicap

Ressources humaines	118	82 %
Direction	22	15 %
Service santé au travail	4	3 %
Total	144	100 %

La mission handicap, mise en place au niveau central, est reconnue comme une « ressource » qui permet d'orienter et d'outiller les établissements couverts par un accord. Elle a un rôle d'information, de sensibilisation et de formation (mise en place de supports, animation de modules de formations, etc.) auprès des équipes de direction et du personnel d'encadrement.

Elle outille les établissements afin de faciliter le suivi et le pilotage de la politique handicap en créant par exemple un tableau de bord permettant de calculer le taux d'emploi de l'établissement ou un fichier recensant les RQTH et leurs dates d'expiration pour garantir l'accompagnement du salarié lors du renouvellement.

Les missions handicap sont généralement relayées au niveau local par des référents handicap ; c'est le cas pour 76,4 % des accords étudiés (94 sur 123 réponses). Dans une majorité de cas (72,5 % des accords), les salariés handicapés ont un contact annuel avec la mission handicap ou un référent (87 sur 120 réponses).

En moyenne, 5 (4,48) réunions de suivi se tiennent par accord. Les représentants du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) font partie des réunions de suivi dans 66,1 % des accords (76 sur 115 réponses). Les organisations syndicales représentatives sont également associées à la commission de suivi dans 70 % des accords.

5.2 • Actions de communication

Les actions de communication et sensibilisation, qui représentent 14 % du budget des accords, visent à promouvoir l'accord et à faire évoluer le regard porté sur le handicap. Elles sont majoritairement orientées vers l'interne et la sensibilisation de l'environnement professionnel.

Les actions de communication (103 réponses)

Nombre d'actions de communication externes	1 849
Nombre d'actions de communication internes	2 361
Nombre d'actions de sensibilisation de l'environnement professionnel	5 986
dont acheteurs	224
dont managers	2 353

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

■ Création de supports de communication

- Plaquette sur l'accord, articles sur les actions dans les journaux internes avec des focus par exemple sur le secteur protégé et adapté, diffusion de newsletters
- DVD, jeu de cartes, cartes de vœux, flyers, rédaction et diffusion de bandes dessinées concernant les idées reçues liées au handicap
- Diffusion de plaquettes et affiches, élaboration d'un guide de recrutement, de brochures (imprimées pour certains accords par des entreprises adaptées ou des Ésat), de guides de maintien dans l'emploi
- Création d'un site intranet dédié à l'échange de bonnes pratiques sur la politique handicap

■ Organisation d'événements

- Présentation de l'accord par la mission handicap à l'ensemble des salariés reconnus TH
- Organisation d'événements autour de la sensibilisation au handicap comme une journée annuelle dédiée au handicap dans tous les établissements
- Participation à des forums sur le handicap mais aussi à des forums spécialisés sur le secteur d'activité et les métiers de l'entreprise, à des événements comme la semaine pour l'emploi des personnes handicapées ou la semaine de la diversité

- Visite d'Ésat avec des collaborateurs
- Sensibilisation des managers à la langue des signes et au handicap auditif
- Organisation d'événements handisport
- Sensibilisation par le théâtre

EXEMPLE D' ACTIONS DU PLAN DE COMMUNICATION : ERNST & YOUNG

Actions de communication externe :

- communication sur la signature d'une convention avec les partenaires handicap et les écoles cibles en ayant comme objectifs de faire connaître les partenariats existants auprès des étudiants en situation de handicap via la présence de l'entreprise lors de conférences sur le handicap (semaine de l'engagement à l'ESSEC) et intervention de la mission handicap lors de la présentation d'Ernst & Young et de ses métiers (Sciences Po) ;
- participation à des ateliers de recrutement pour aider des étudiants en situation de handicap à se préparer aux entretiens ;
- participation au forum de l'association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées (ADAPT) de manière à faire connaître la politique handicap de l'entreprise en bénéficiant de la portée médiatique de l'événement.

Actions de communication interne :

- conférences faisant intervenir des personnalités en situation de handicap qui démontrent que l'on peut dépasser le handicap pour construire un projet professionnel, porteur de réussite et d'épanouissement ;
- ateliers de mise en situation : parcours sensoriel dans le noir (Dark Lab) ou commande d'une boisson en communiquant avec la langue des signes. Ce type d'actions de communication ludiques permet de lever certaines barrières et de provoquer la discussion avec des personnes handicapées afin de mieux comprendre leur quotidien.

ANNEXES

ANNEXE 1 • FOCUS SUR LES ACCORDS NON AGRÉÉS EN ÎLE-DE-FRANCE

(réalisé par la Direccte Île-de-France)

OBJECTIF DE L'ÉTUDE

Il s'agit de repérer dans l'ensemble des accords d'entreprise signés portant sur l'emploi des travailleurs handicapés ceux qui, ne relèvent pas d'une démarche d'agrément mais qui pourraient prévoir des mesures d'envergure sur ce domaine.

LA NÉGOCIATION COLLECTIVE SUR LES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS ET LES ACCORDS AGRÉÉS

Depuis 2005, la négociation sur l'emploi et l'insertion des travailleurs handicapés fait partie des thèmes de négociation annuelle obligatoire pour les entreprises (L. 2242-13). L'employeur engage ainsi, chaque année, une négociation sur les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Les entreprises peuvent demander l'agrément de l'accord portant sur l'emploi et le maintien des travailleurs handicapés et, s'il est accordé par le préfet, l'agrément vaut satisfaction de l'obligation d'emploi (L. 5212-8 : « *L'employeur peut s'acquitter de l'obligation d'emploi en faisant application d'un accord de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement agréé prévoyant la mise en œuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés* »).

LE CHAMP DE L'ÉTUDE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE RELATIVE AUX TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

L'Île-de-France se caractérise par son poids important dans la négociation collective globale, lié à la forte présence des sièges d'entreprise, lieux fréquents de signature des textes négociés. Pour les accords agréés, le poids de l'Île-de-France est encore plus important.

L'étude de la négociation collective globale sur les travailleurs handicapés peut ainsi être menée dans cette région, étant donné sa taille.

MÉTHODOLOGIE SUIVIE

Le repérage des accords non agréés parmi l'ensemble des textes traitant des travailleurs handicapés est complexe car il requiert le rapprochement de deux systèmes d'information indépendants.

DaccordNG est le système d'information qui permet de suivre la négociation collective d'entreprise. Cette nouvelle application remplace le précédent système depuis le 1^{er} janvier 2013. Tous les textes signés dans les entreprises sont déposés dans l'unité territoriale de signature et sont enregistrés dans cette application. Les thèmes principaux d'identification des textes sont cochés lors de l'enregistrement.

Les unités territoriales assurent le suivi des accords agréés dont elles ont la charge via un recensement. En Île-de-France, dans le cadre du programme régional d'insertion des travailleurs handicapés (PRITH), la liste des accords agréés est publiée chaque année sur le site du PRITH.

Pour la période 2013-2015, les textes signés et traitant du thème des travailleurs handicapés ont été repérés et rapprochés des listes des accords agréés sur l'emploi et le maintien des travailleurs handicapés pour identifier des textes non agréés.

RÉSULTATS¹

Entre 2013 et 2015, on dénombre **800 textes portant sur les travailleurs handicapés**. Cependant, un texte sur l'égalité professionnelle peut comporter un alinéa spécifique sur les travailleurs handicapés sans pour autant prévoir des mesures développées relatives à l'emploi et au maintien dans l'emploi. De même, chaque année, les négociations annuelles obligatoires (NAO) doivent aborder le thème du handicap mais n'en résultent souvent que quelques lignes. Pour cette raison, il a semblé important de réduire le champ d'étude aux seuls textes traitant des travailleurs handicapés. Le **nombre de textes** signés et enregistrés sur la période janvier 2013-juillet 2015 **se réduit alors à 200²**.

Parmi ces 200 textes, combien relèvent de démarches d'agrément ? Le rapprochement avec le recensement des accords agréés en Île-de-France ne permet pas un repérage statistique précis car les identifiants des textes ne sont pas communs aux deux systèmes d'information. C'est par la raison sociale, le numéro SIRET ou le SIREN que s'est fait le rapprochement. On repère alors près de 70 textes clairement identifiés comme agréés, ce qui laisse près de 130 textes traitant spécifiquement des travailleurs handicapés mais ne relevant pas, apparemment, d'une démarche d'agrément. Cette liste doit encore être réduite d'une trentaine de textes agréés qui n'ont pas pu être repérés lors des fusions sur le SIRET, le SIREN ou la raison sociale.

1. Les résultats sont arrondis, l'objectif étant d'indiquer un ordre de grandeur et non de dénombrer les textes à l'unité près.

2. Ce tri repose sur l'hypothèse forte selon laquelle les textes abordant plusieurs thèmes dont celui des travailleurs handicapés ne comportent pas de mesures développées relatives à ce thème. Cela semble être le cas en Île-de-France. Les 600 textes ainsi exclus relèvent en effet de la NAO, ou plus rarement de l'égalité professionnelle, et le thème des travailleurs handicapés est très rapidement traité. Pour les régions hors Île-de-France, les pratiques d'enregistrement peuvent être différentes.

On aboutit ainsi à une liste de moins d'une centaine de textes signés et enregistrés entre 2013 et 2015, traitant des TH et n'étant pas agréés³.

Cette liste sert de base au travail d'extraction des textes à partir de DaccordNG qui doit permettre de réaliser l'analyse de contenu. L'extraction des textes donne par ailleurs lieu à un nouveau tri : soit parce que certains textes ne traitent en réalité pas des TH (erreur d'enregistrement), soit parce qu'ils relèvent, en fait, d'accords de groupe agréés.

LES ACCORDS NON AGRÉÉS : ANALYSE DE CONTENU

Comme avec les accords agréés, la négociation spécifique sur les travailleurs handicapés apparaît souvent comme relativement consensuelle au sens où elle obtient la signature de toutes les organisations syndicales présentes aux négociations. Les textes étudiés émanent de grandes entreprises, ou de groupes ou UES.

Ces textes sont souvent des renouvellements de textes signés précédemment, ce qui explique sans doute une meilleure appropriation du sujet.

Ces négociations, même si elles sont spécifiques, font cependant quelquefois le lien avec d'autres négociations déjà menées (GPEC, égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, contrat de génération, formation).

Les accords étudiés, récents, révèlent le plus souvent une appropriation réelle des différentes modalités de réponse à l'obligation d'emploi et les déclinent de différentes façons (emploi direct via embauche ou maintien dans l'emploi, emploi indirect, accueil de stagiaires, dépenses déductibles).

L'axe du maintien dans l'emploi peut être la clé d'entrée de la négociation. Dans ce cas, les textes négociés sont en prise avec les problèmes réels rencontrés dans les établissements et font souvent le lien avec la prévention de l'inaptitude. Quelques textes peuvent prévoir des mesures pour les salariés reconnus travailleurs handicapés mais aussi pour des salariés souffrant de restrictions d'aptitude. Certains textes prévoient des mesures de réorganisation globale du travail pour que l'emploi de salariés handicapés n'entraîne pas de surcharge de travail des collègues.

La sensibilisation aux démarches de reconnaissance de travailleurs handicapés et l'aide aux démarches sont souvent citées parmi les mesures mises en œuvre de façon privilégiée.

3. Cependant, lorsqu'un accord de groupe est agréé, l'ensemble des entreprises appartenant à ce groupe sont alors couvertes sans avoir à redemander un agrément. On retrouve ainsi des textes portant sur les travailleurs handicapés, comportant des plans d'action développés, déclinaison des mesures prévues dans l'accord de groupe agréé, mais n'étant pas eux-mêmes agréés. Ceci restreint donc encore la liste des textes « réellement » non agréés.

Pour le recrutement, et comme dans les accords agréés, la volonté de dresser des partenariats avec les cabinets ou associations spécialisés est affirmée. Cap Emploi et l'Agefiph sont régulièrement identifiés et cités comme partenaires privilégiés.

Parmi les mesures atypiques, un texte prévoit la mise en place de groupes de discussion à l'initiative des salariés handicapés et en autonomie ouverts à tous les salariés.

Les mesures classiques de sensibilisation (plaquette, rubrique intranet, etc.) sont déclinées dans tous les textes.

ANNEXE 2 • RAPPEL DE LA RÉGLEMENTATION

1 • L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

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

La loi permet à l'entreprise de satisfaire totalement ou partiellement à l'obligation d'emploi selon six modalités.

a) L'emploi direct de bénéficiaires

Les bénéficiaires de cette loi sont les suivants :

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

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

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

c) La conclusion de contrats de sous-traitance, de fournitures ou de prestations de services, soit avec des établissements ou services d'aide

par le travail ou des entreprises adaptées, soit avec des travailleurs indépendants handicapés reconnus bénéficiaires de l'obligation d'emploi au sens de l'article L. 5212. Ces contrats constituent une équivalence du nombre de bénéficiaires que l'établissement doit employer. Toutefois, ils ne peuvent exonérer l'établissement que dans la limite de 50 % de son obligation d'emploi.

d) L'accueil de personnes handicapées pour des périodes de mise en situation en milieu professionnel dans les conditions fixées au chapitre V du titre III du livre Ier de la cinquième partie du Code du travail.

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

Voir ci-dessous, point 2.

f) Le versement d'une contribution au Fonds de développement pour l'insertion des personnes handicapées, géré par l'Agefiph.

Cette contribution permet de s'acquitter, en totalité ou pour partie, de l'obligation. Elle peut être modulée à la baisse, d'une part, pour les entreprises qui choisissent l'emploi direct et le maintien dans l'emploi de travailleurs handicapés, et notamment les plus lourdement handicapés, et, d'autre part, pour les établissements qui ont des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières dont la liste est fixée par décret.

En cas de non-respect de l'obligation d'emploi, les entreprises sont pénalisées et doivent verser à l'État une pénalité dont le montant est égal à 1500 fois le Smic horaire par bénéficiaire manquant, plus 25 %.

Textes applicables

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

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

Circulaire DGEFP 2009.41 du 21 octobre 2009.

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

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

Ces accords, négociés entre les partenaires sociaux et agréés par l'autorité administrative, doivent prévoir la mise en œuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés comportant actuellement obligatoirement un plan d'embauche et un plan de maintien (obligatoire à compter du 1^{er} janvier 2015) et une au moins des deux actions suivantes :

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

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

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

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

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

Textes applicables

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

Circulaire DGEFP 2009.16 du 27 mai 2009.

Guide des accords de 2009.

ANNEXE 3 • GRILLE D'ENQUÊTE

Enquête «Accords agréés au titre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés» échus en 2013 et 2014

Vous êtes signataire d'un accord agréé au titre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Comme vous le savez, la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 a placé l'emploi des personnes handicapées dans le champ de la négociation collective et a fait des accords collectifs dédiés une modalité d'accomplissement de l'obligation d'emploi. Par votre démarche, vous entendez contribuer à l'emploi de travailleurs handicapés. Il s'agit d'un défi pour la société qui nécessite la mobilisation des employeurs et l'action des partenaires sociaux.

Un 1er bilan national des accords en matière d'emploi des travailleurs handicapés a été présenté lors de la conférence nationale du handicap du 11 décembre dernier. Pour améliorer la connaissance du contenu de la négociation en faveur de l'insertion des travailleurs handicapés et de son impact en termes d'emploi, le Président de la République a annoncé, qu'un bilan de ces accords serait désormais effectué annuellement.

Le périmètre étudié pour l'année 2015 porte sur les bilans des accords qui se sont terminés durant les années 2013 et 2014. L'objectif est de disposer des bilans finaux.

Votre accord échu à ces dates est concerné par ce recueil d'informations. Il vous appartient de renseigner les éléments utiles au moyen d'une enquête en ligne (accessible par l'application Vocaza) qui permettra de rassembler les données nécessaires à l'établissement de ce bilan national.

Le ministère de l'emploi procédera à la consolidation nationale et le bilan sera présenté à la prochaine Conférence Nationale du Handicap à l'automne prochain.


Je vous remercie de votre participation à cette enquête qui nous permettra de dresser un panorama de la négociation collective en matière d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.


Selectionnez votre département

Nom et prénom de l'interlocuteur en UT

Suivant >


1. Généralités sur l'accord et OETH


Nom de la structure  Statut juridique


Code Postal 

Nom du/de la responsable de la mission

handicap


Nom du/de la DRH Date d'agrément 

Numéro de l'accord  Type d'accord


Numéro de Siret du siège social 

Nombre d'établissements



Autonomie de gestion de ces établissements Oui Non

Nombre de déclarations DOETH dans le périmètre de l'accord 

Choix de la péréquation Oui Non

Activité principale de l'établissement/entreprise/groupe 

Est-ce le premier accord? Oui Non

Date de début de validité de l'accord  Quelle est la durée de l'accord? 

Renouvellement de l'accord Oui Non

1.1 Négociation de l'accord

Les organisations syndicales représentatives ont-elles été associées tout au long de la négociation? Oui Non

Les organisations syndicales non signataires ont-elles été associées aux réunions de suivi ? Oui Non

Unanimité de la signature de l'accord Oui Non

Quelles sont les organisations syndicales signataires ?

CFDT CGT SUD FO

CFTC CGC UNSA

Autre :

Quelles sont les organisations syndicales représentées ?

CFDT CFTC CGC SUD

CGT FO UNSA


Autre :


1.2 Effectif d'assujettissement


Quel est l'effectif total d'assujettissement en année N-1 


Quel est l'effectif total d'assujettissement en fin d'accord 


1.3 Taux d'emploi


Nombre d'unités bénéficiaires (UB) hors minoration en N-1 

Nombre d'unités bénéficiaires (UB) hors minoration en fin d'accord 

Taux d'emploi direct en N-1 

Taux d'emploi direct en fin d'accord 

Taux d'emploi global en N-1 

Taux d'emploi global en fin d'accord 

< Précédent

Imprimer

Suivant >

2. Budget

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

	Prévisionnel	Réalisé
Plan d'embauche	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Plan d'insertion et de formation	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Plan de maintien dans l'emploi	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Relations avec le secteur adapté/protégé	<input type="text"/>	<input type="text"/>
- dont secteur adapté	<input type="text"/>	<input type="text"/>
- dont secteur protégé	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Sensibilisation (managers...)	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Communication	<input type="text"/>	<input type="text"/>
- Communication interne	<input type="text"/>	<input type="text"/>
- Communication externe	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Animation, pilotage et suivi de l'accord	<input type="text"/>	<input type="text"/>
- en postes (dépenses personnel)	<input type="text"/>	<input type="text"/>
- autres dépenses (prestations...)	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Autres (le cas échéant)	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Contribution Agefiph théorique sur la durée de l'accord

Motif de non réalisation

- Budget trop élevé
- Démarrage tardif
- Facteurs externes (PSE, fusion, restructuration)
- Facteurs internes (vacance de poste en mission handicap, DRH...)

Autre :

Report obtenu

Oui

Non



< Précédent

Imprimer

Suivant >

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

3.1 Plan d'embauche

	Réalisé	Prévisionnel	
Nombre de BOETH recrutés (en personnes physiques)	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
Nombre de BOETH recrutés (en ETP)	<input type="text"/>		
Nombre total de personnes recrutées (personnes physiques)	<input type="text"/>		
- dont CDI	<input type="text"/>		
- dont CDD plus de 6 mois	<input type="text"/>		


Partenaires mobilisés

Mobilisation de Pôle emploi Oui Non Nombre de recrutements par le biais de Pôle emploi

Mobilisation de Cap emploi Oui Non Nombre de recrutements par le biais de Cap emploi

Autres partenaires, le cas échéant:

Diversifier les recrutements de candidats TH Oui Non

	Réalisé	Prévisionnel	
CDI	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
CDD > à 6 mois (emploi durable)	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
CDD/intérim (< de 6 mois)	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
Contrats aidés	<input type="text"/>		
Contrats en alternance	<input type="text"/>		
Accueil de stagiaires	<input type="text"/>		

Autres actions du plan d'embauche, le cas échéant:

Dans le plan d'embauche, quelles sont les 2 ou 3 actions qui ont le mieux fonctionné (à poursuivre ou développer)? Pour quelles raisons?

Dans le plan d'embauche, quelles sont les 2 ou 3 actions qui ont le moins bien fonctionné (à atténuer, supprimer ou réorienter)? Pour quelles raisons?

< Précédent

Imprimer

Suivant >

3.2 Plan d'insertion et de formation

Nombre de BOETH formés dans le cadre de l'accord (plan de formation spécifique)
Nombre d'heures de formation pour les salariés
- dont pour les BOETH

Réalisé Prévissionnel



Plan d'insertion Oui Non

- Parcours individualisés des TH Oui Non
- Adaptation au poste de travail Oui Non
- Sensibilisation des encadrants et collègues directs Oui Non
- Tutorat Oui Non

Plan de formation des BOETH Oui Non

Salariés

- Existence d'un diagnostic ou recensement des besoins Oui Non
- Adapter si besoin le plan de formation interne Oui Non
- Plan de formation complémentaire spécifique TH Oui Non
- Formation en lien avec adaptation du poste Oui Non
- Formation en lien avec évolution professionnelle Oui Non
- Bilan des formations Oui Non

Non salariés

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

Autres actions d'insertion et de formation, le cas échéant:

Dans le plan d'insertion et de formation, quelles sont les 2 ou 3 actions qui ont le mieux fonctionné (à poursuivre ou développer)? Pour quelles raisons?

Dans le plan d'insertion et de formation, quelles sont les 2 ou 3 actions qui ont le moins bien fonctionné (à atténuer, supprimer ou réorienter)? Pour quelles raisons?

< Précédent

Imprimer

Suivant >

3.3 Plan de maintien dans l'emploi

Nombre de bénéficiaires du plan de maintien dans l'emploi



Nombre de bénéficiaires de bilans ergonomiques



Nombre de bénéficiaires d'adaptation de poste



Nombre de bénéficiaires d'adaptation d'horaires



Nombre de bénéficiaires de reclassement ou changement de poste



Mise en place de mesures de prévention de risques de désinsertion professionnelle

Oui Non

Mise en place de mesures de repérage des situations de handicap

Oui Non

Nombre de sollicitations de prestataires extérieurs (dont porteurs de SAMETH)

- dont sollicitations SAMETH

Nombre d'interventions de prestataires extérieurs (dont porteurs de SAMETH)

- dont interventions SAMETH

Autres actions, le cas échéant:

Nombre de licenciements pour inaptitude

Nombre de salariés handicapés licenciés pour inaptitude

Dans le plan de maintien dans l'emploi, quelles sont les 2 ou 3 actions qui ont le mieux fonctionné (à poursuivre ou développer)? Pour quelles raisons?

Dans le plan de maintien dans l'emploi, quelles sont les 2 ou 3 actions qui ont le moins bien fonctionné (à atténuer, supprimer ou réorienter)? Pour quelles raisons?

< Précédent

Imprimer

Suivant >

3.3 Plan de maintien dans l'emploi

Nombre de bénéficiaires du plan de maintien dans l'emploi



Nombre de bénéficiaires de bilans ergonomiques



Nombre de bénéficiaires d'adaptation de poste



Nombre de bénéficiaires d'adaptation d'horaires



Nombre de bénéficiaires de reclassement ou changement de poste



Mise en place de mesures de prévention de risques de désinsertion professionnelle

Oui Non

Mise en place de mesures de repérage des situations de handicap

Oui Non

Nombre de sollicitations de prestataires extérieurs (dont porteurs de SAMETH)

- dont sollicitations SAMETH

Nombre d'interventions de prestataires extérieurs (dont porteurs de SAMETH)

- dont interventions SAMETH

Autres actions, le cas échéant:

Nombre de licenciements pour inaptitude

Nombre de salariés handicapés licenciés pour inaptitude

Dans le plan de maintien dans l'emploi, quelles sont les 2 ou 3 actions qui ont le mieux fonctionné (à poursuivre ou développer)? Pour quelles raisons?

Dans le plan de maintien dans l'emploi, quelles sont les 2 ou 3 actions qui ont le moins bien fonctionné (à atténuer, supprimer ou réorienter)? Pour quelles raisons?

< Précédent

Imprimer

Suivant >

3.4 Relations avec le secteur adapté et protégé

Nombre d'unités bénéficiaires valorisables



Information et sensibilisation des RH et décideurs d'achat

Oui Non

Partenariat Entreprises Adaptées : Nombre de personnes accueillies

Nombre de personnes accueillies en mise à disposition

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

Nombre d'embauches

Partenariat Etablissements et Services d'Aide par le Travail : Nombre de personnes accueillies

Nombre de personnes accueillies en mise à disposition

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

Nombre d'embauches

Nombre de stagiaires accueillis

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

Oui Non

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

Oui Non

Autres :

Autres types d'actions dans les relations avec le secteur adapté et protégé, le cas échéant:

Dans les relations avec le secteur adapté et protégé, quelles sont les 2 ou 3 actions qui ont le mieux fonctionné (à poursuivre ou développer)? Pour quelles raisons?

Dans les relations avec le secteur adapté et protégé, quelles sont les 2 ou 3 actions qui ont le moins bien fonctionné (à poursuivre ou développer)? Pour quelles raisons?

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

Oui Non

Si oui, préciser les actions dédiées à l'adaptation aux mutations technologiques

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

Oui Non

Si oui préciser quels sont ces autres plans d'action prévus dans l'accord:

< Précédent

Imprimer

Suivant >

3.7 Animation, pilotage et suivi de l'accord

Existence d'une mission handicap au niveau central Oui Non Effectif dédié

Si oui, elle est rattachée :

à la direction Oui Non

aux ressources humaines Oui Non

au service santé au travail Oui Non

Autres

Existence de référents/relais handicap au niveau local Oui Non

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

Nombre de réunions de la commission de suivi  Prévisionnel 

Des représentants du CHSCT font-ils partie de la commission de suivi ? Oui Non

La commission de suivi associe-t-elle toutes les OS représentatives? Oui Non

Ou seulement les OS signataires Oui Non

Plan de communication

Nombre d'actions de communications externes

Nombre d'actions de communications internes

Nombre d'actions de sensibilisation de l'environnement professionnel

- dont acheteurs

- dont managers

Exemples d'actions du plan de communication

[< Précédent](#)

[Imprimer](#)

[Suivant >](#)

Merci !

Cette enquête est maintenant terminée.

En cliquant sur le bouton "Valider" ci-dessous, les informations seront automatiquement transmises à votre correspondant en UT.

Vous pourrez toutefois à tout moment revenir sur ce questionnaire et modifier les réponses données jusqu'à la date limite de retour.

[< Précédent](#)

[Imprimer](#)

[Valider](#)

ANNEXE 4 • LISTE DES ACCORDS AGRÉÉS EN COURS

RÉGION		GROUPE, ÉTABLISSEMENT, ENTREPRISE	DURÉE DE L'ACCORD	ANNÉE DE L'AGRÈMENT
Basse-Normandie	14	LOGIDIS COMPTOIRS MODERNES	Accord agréé pour 3 ans : 2013-2016	
Bretagne	22	CAF	3 ans : 2014-2015-2016	2015
Champagne-Ardenne	51	AXON CABLE	Accord agréé pour 3 ans 2014-2015-2016	2014
Île-de-France	75	ACTICALL	Accord agréé 2015-2017	2015
Île-de-France	75	ALLIANZ-UES	Accord agréé pour 4 ans 2013-2014-2015-2016	2013
Île-de-France	75	ARKADIN	Accord agréé pour 3 ans 2014-2015-2016	2014
Île-de-France	75	ASSISTANCE AÉRONAUTIQUE ET AÉROSPATIALE	Accord agréé pour 3 ans 2015-2016-2017	2014
Île-de-France	75	BNP PARIBAS SECURITIES SERVICES	Accord agréé pour 3 ans 2014 2015 2016	2014
Île-de-France	75	BNP PERSONAL FINANCE	Accord agréé pour 4 ans 2014- 2015-2016-2017	2014
Île-de-France	75	CNP ASSURANCES	Accord agréé pour 4 ans 2015-2018	2015
Île-de-France	75	CWLT-UES-	Accord agréé 2014-2016	2014
Île-de-France	75	DCNS-UES-	Accord agréé pour 4 ans 2014-2017	2014
Île-de-France	75	EDMOND DE ROTHSCHILD France	Accord agréé pour 3 ans 2015-2017	2015
Île-de-France	75	GÉNÉRALE DE SANTÉ	Accord agréé pour 3 ans 2014-2016	2014
Île-de-France	75	GRDF	Accord agréé pour 4 ans 2013 2016	2013
Île-de-France	75	GROUPE ACCENTURE FRANCE	Accord agréé pour 3 ans 2014-2016	2014
Île-de-France	75	GROUPE BEL	Accord agréé pour 3 ans 2014-2016	2014
Île-de-France	75	GROUPE PIERRE & VACANCES, CENTER PARCS	Accord de groupe 2015-2017	2015
Île-de-France	75	GROUPE SAFRAN	Accord agréé 2015-2017	2015
Île-de-France	75	H&M HENNES & MAURITZ	Accord agréé pour 3 ans 2015-2017	2015
Île-de-France	75	GROUPE KORIAN-MEDICA	Accord agréé pour 3 ans 2015-2016-2017	2014
Île-de-France	75	LA BANQUE POSTALE	Accord agréé pour 3 ans 2014-2015-2016	2014
Île-de-France	75	LA POSTE	Accord agréé 2015-2017	2015
Île-de-France	75	MFP Services	Accord agréé pour 3 ans 2014-2016	2014
Île-de-France	75	MGEN-UES-	Accord agréé pour 3 ans 2014-2016	2014
Île-de-France	75	MG-UES-	Accord agréé pour 3 ans 2014-2016	2014
Île-de-France	75	ORANGE	Accord agréé pour 3 ans 2014-2016	2014
Île-de-France	75	RADIO FRANCE	Accord agréé pour 3 ans 2015-2017	2015
Île-de-France	75	REXEL FRANCE	accord agréé pour 3 ans 2014-2015-2016	2014
Île-de-France	75	SANOFI	Accord de groupe agréé pour 4 ans 2013-2016	2013
Île-de-France	75	SII	Accord agréé 2014-2016	2014
Île-de-France	75	SOCIÉTÉ GÉNÉRALE	Accord agréé 2014-2016	2014
Île-de-France	75	VALEO	accord agréé pour 3 ans 2015-2017	2015
Île-de-France	75	ZARA FRANCE	accord agréé pour 3 ans 2014-2016	2014
Île-de-France	75	AG2R		
Île-de-France	75	GENERALI France ASSURANCES		
Île-de-France	75	GMF ASSURANCES		
Île-de-France	75	HERVE		
Île-de-France	75	LUCIEN BARRIÈRE		
Île-de-France	75	MALAKOFF MÉDÉRIC	Non renseigné	
Île-de-France	75	TÉLÉASSURANCES		
Île-de-France	77	SAS KUEHNE+NAGEL	Accord agréé pour 3 ans 2015-2017	2015
Île-de-France	77	UES BUT	Accord agréé pour 3 ans 2014-2016	2014
Île-de-France	77	UES EURODISNEY	Accord agréé pour 5 ans 2014-2018	2014
Île-de-France	78	AIRBUS DS SAS (x Astrium)	Accord 2015-2017	2015
Île-de-France	78	AIRBUS DEFENSE and SPACE	Accord 2015-2017	2015
Île-de-France	78	BANQUE POPULAIRE RESEAU INFORMATIQUE	Accord 2014-2016	2014
Île-de-France	78	BULL	Accord 2014-2016	2014
Île-de-France	78	FENWICK	Accord 2014-2016	2014
Île-de-France	78	GINGER CEBTP	Accord 2014-2016	2014
Île-de-France	78	PSA PEUGEOT CITROEN	Accord 2014-2016	2014
Île-de-France	78	RENAULT TRUCKS DEFENSE	Accord 2015-2017	2015
Île-de-France	78	SOCOTEC	Accord 2014-2016	2014
Île-de-France	78	SODEXO	Accord 2015-2017	2015
Île-de-France	78	ETDE (groupe Bouygues)	Accord 2015-2017	2015
Île-de-France	91	ACCOR EVRY	3 ans	2015
Île-de-France	91	CARREFOUR ÉVRY	3 ans	2014
Île-de-France	91	CEA BRUVÈRES-LE-CHÂTEL	3 ans	2014
Île-de-France	91	CEA SACLAY	3 ans	2014
Île-de-France	91	HEWLETT PACKARD Les ULIS	3 ans	2014
Île-de-France	92	ACERGY FRANCE - SUBSEA 7 FRANCE	3 ans	2013
Île-de-France	92	ADP - GSI FRANCE	3 ans	2013
Île-de-France	92	AEDIAN	3 ans	2015
Île-de-France	92	ALCATEL LUCENT INTERNATIONAL	3 ans	2015
Île-de-France	92	ALSTOM GRID	3 ans	2014
Île-de-France	92	ALYOTECH	3 ans	2014
Île-de-France	92	AMEX CARTES (UES)	3 ans	2014
Île-de-France	92	AMEX VOYAGES	3 ans	2014
Île-de-France	92	AREVA	4 ans	2014
Île-de-France	92	ARKEMA	3 ans	2014
Île-de-France	92	AUBAY	3 ans	2015
Île-de-France	92	AUTOROUTE DU SUD DE LA FRANCE	3 ans	2013
Île-de-France	92	AVIVA	3 ans	2015
Île-de-France	92	AXA	3 ans	2014

Ile-de-France	92	AXA ASSISTANCE France	3 ans	2015
Ile-de-France	92	B BRAUN MEDICAL SAS	3 ans	2014
Ile-de-France	92	B2S	3 ans	2013
Ile-de-France	92	BNP LEASING SOLUTION	3 ans	2014
Ile-de-France	92	BOUYGUES IMMOBILIER	3 ans	2014
Ile-de-France	92	BRISTOL MYERS SQUIBB	3 ans	2014
Ile-de-France	92	BUREAU VERITAS	3 ans	2014
Ile-de-France	92	CANAL +	3 ans	2014
Ile-de-France	92	CISCO SYSTEMS FRANCE	3 ans	2014
Ile-de-France	92	CLEAR CHANNEL	3 ans	2014
Ile-de-France	92	CLINEA	3 ans	2014
Ile-de-France	92	COFELY AXIMA	3 ans	2015
Ile-de-France	92	COFELY ENDEL	3 ans	2015
Ile-de-France	92	COFELY INEO	3 ans	2014
Ile-de-France	92	COMMISSARIAT A L'ENERGIE ATOMIQUE		
Ile-de-France	92	CENTRE DE FONTENAY-AUX-ROSES	3 ans	2013
Ile-de-France	92	CRÉDIT AGRICOLE SAS	3 ans	2014
Ile-de-France	92	DASSAULT AVIATION	3 ans	2014
Ile-de-France	92	DEVOTEAM	3 ans	2015
Ile-de-France	92	DISNEY HACHETTE PRESSE	3 ans	2013
Ile-de-France	92	EAU & FORCE	3 ans	2015
Ile-de-France	92	EDENRÉD	3 ans	2015
Ile-de-France	92	ÉPARGNE ACTUELLE	3 ans	2014
Ile-de-France	92	ERDF	4 ans	2013
Ile-de-France	92	ERNST & YOUNG et ASSOCIÉS	3 ans	2015
Ile-de-France	92	ERNST & YOUNG Ste d'AVOCATS	3 ans	2015
Ile-de-France	92	EUROSPORT	3 ans	2014
Ile-de-France	92	FRANFINANCE	4 ans	2014
Ile-de-France	92	GDF SUEZ E&P International SA	3 ans	2015
Ile-de-France	92	GDF SUEZ ENERGIE SERVICES - COFELY	3 ans	2013
Ile-de-France	92	GIEFCO France	3 ans	2015
Ile-de-France	92	GIEFCO SA	3 ans	2015
Ile-de-France	92	GEMALTO	3 ans	2013
Ile-de-France	92	GROUPE BBA - SOGEPARK - EFFI SERVICE	3 ans	2015
Ile-de-France	92	GROUPE PSYCHOLOGIES	3 ans	2013
Ile-de-France	92	GRT-GAZ	3 ans	2013
Ile-de-France	92	GTM BÂTIMENT	3 ans	2014
Ile-de-France	92	HACHETTE FILIPACCHI ASSOCIÉS	3 ans	2013
Ile-de-France	92	HIPPO GESTION SNC	3 ans	2014
Ile-de-France	92	IBM France	3 ans	2012
Ile-de-France	92	IFP-EN	3 ans	2013
Ile-de-France	92	INGEROP	3 ans	2015
Ile-de-France	92	INTELICIA - THE MARKETING GROUP	3 ans	2014
Ile-de-France	92	IRSN	3 ans	2015
Ile-de-France	92	LYONNAISE DES EAUX	3 ans	2015
Ile-de-France	92	MANPOWER FRANCE	3 ans	2013
Ile-de-France	92	MEDICA France SA	3 ans	2014
Ile-de-France	92	METRO CASH & CARRY	3 ans	2013
Ile-de-France	92	MONOPRIX	3 ans	2014
Ile-de-France	92	ND LOGISTICS - CEMGA LOGISTICS	3 ans	2014
Ile-de-France	92	ORPEA	3 ans	2014
Ile-de-France	92	R.T.E	3 ans	2015
Ile-de-France	92	RCBT	3 ans	2014
Ile-de-France	92	REED ORGANISATION	3 ans	2015
Ile-de-France	92	RENAULT RETAIL GROUP	3 ans	2013
Ile-de-France	92	RENAULT SAS	3 ans	2014
Ile-de-France	92	SACEM	3 ans	2014
Ile-de-France	92	SAS LPCR GROUPE	3 ans	2015
Ile-de-France	92	SCHNEIDER ELECTRIC FRANCE	3 ans	2013
Ile-de-France	92	SFIL	3 ans	2014
Ile-de-France	92	SOLOCAL GROUPE	3 ans	2015
Ile-de-France	92	SPIE COMMUNICATION	3 ans	2015
Ile-de-France	92	SPIE INFOSERVICES	3 ans	2015
Ile-de-France	92	ST MICROELECTRONICS	3 ans	2013
Ile-de-France	92	STORENGY	3 ans	2014
Ile-de-France	92	TECHNIP	3 ans	2013
Ile-de-France	93	SPIE ILE-DE-FRANCE NORD-OUEST	Accord agréé pour 3 ans	2013
Ile-de-France	94	BPI FRANCE FINANCEMENT	Accord annuel	2015
Ile-de-France	94	CHRONOPOST	Accord prévu pour 3 ans 2015-2017	2016
Ile-de-France	94	ESSILOR INTERNATIONAL	Accord prévu pour 3 ans 2016-2018	2016
Ile-de-France	94	INSTITUT GUSTAVE ROUSSY	Accord agréé pour 3 ans 2015-2017	2015
Ile-de-France	94	MONIER	Accord prévu pour 3 ans 2015-2017	en cours
Ile-de-France	94	PHARMADOM ORKYN	Accord agréé pour 5 ans 2015-2019	2015
Ile-de-France	94	VITALAIRE	Accord agréé pour 5 ans 2015-2019	2015
Ile-de-France	95	LABO CERBA	accord agréé 2009-2017	2009
Ile-de-France	95	SOCIÉTÉ SILLJIKER	accord agréé 2014-2016	2014
Ile-de-France	95	SPIE NUCLEAIRE	accord agréé 2014-2016	2014
Ile-de-France	95	SPIE OIL ET GAS	accord agréé 2009-2017	2009
Midi Pyrénées	31	AIRBUS OPERATIONS	Agréé pour 3 ans 2014-2016	2014
Midi Pyrénées	31	AIRBUS SAS	Agréé pour 3 ans 2014-2016	2014
Midi Pyrénées	31	CE AIRBUS	Signé le 22/10/2013 valide a e/date agrément	
Midi Pyrénées	31	CRCAM TOULOUSE 31	3 ans 2015-2017	
Midi Pyrénées	31	BANQUE COURTOIS	Agréé 2014-2016	2014
Midi Pyrénées	31	SPIE SUD-OUEST	Agréé 2015-2017	2015
Midi Pyrénées	81	HOLDITAR	Agréé 2015-2017	2015
Midi Pyrénées	81	PIERRE FABRE	Agréé 2015-2017	2015

Accords de branche

CROIX-ROUGE FRANCAISE - FEHAP - SYNEAS	Accord 2016-2020	Arrêté du 4 décembre 2015
CRÉDIT AGRICOLE	Accord 2011-2015	Arrêté du 26 mai 2011 (en cours de renouvellement)
CAISSES D'ÉPARGNE	Accord 2014-2016	Arrêté du 27 décembre 2013
LES ENTREPRISES DU MÉDICAMENT (LEEM)	Accord 2015-2019	Arrêté du 24 juillet 2014
BANQUE POPULAIRE	Accord 2014-2016	Arrêté du 11 décembre 2013

Accords échus en 2015, renouvellement en cours

RÉGION		GROUPE, ÉTABLISSEMENT, ENTREPRISE	RENOUVELLEMENT
Alsace	67	ELECTRICITE DE STRASBOURG	En cours
Bretagne	22	AHB	En cours
Île-de-France	75	AÉROPORTS DE PARIS	En cours
Île-de-France	75	AGENCE FRANCAISE DU DÉVELOPPEMENT	En cours
Île-de-France	75	AIR LIQUIDE	En cours
		ASSYSTEM EOS	
Île-de-France	75	ASSYSTEM France	En cours
Île-de-France	75	BANQUE DE FRANCE	En cours
Île-de-France	75	BIOCOOP SA COOP	En cours
Île-de-France	75	BRINK'S EVOLUTION	En cours
Île-de-France	75	CHRISTIAN DIOR COUTURE	En cours
Île-de-France	75	CLUB MEDITERRANEE	En cours
Île-de-France	75	CPCU	En cours
Île-de-France	75	EDF SA	En cours
Île-de-France	75	ESPRIT DE CORP France	En cours
Île-de-France	75	France TÉLÉVISIONS	En cours
Île-de-France	75	GALERIES LAFAYETTE	En cours
Île-de-France	75	Groupe STEF	En cours
Île-de-France	75	HARMONIE MUTUELLE	En cours
Île-de-France	75	LA BANQUE POSTALE FINANCEMENT	En cours
Île-de-France	75	PHONE RÉGIE	En cours
Île-de-France	75	SECURITAS ACCUEIL	En cours
Île-de-France	75	THOMSON REUTERS France	En cours
Île-de-France	75	VEOLIA Générale des eaux	En cours
Île-de-France	77	EPIC CSTB	En cours
Île-de-France	77	SAS NESTLÉ France	En cours
Île-de-France	78	Dassault Systèmes	En cours
Île-de-France	78	GE HEALTHCARE	En cours
Île-de-France	78	IKEA	En cours
Île-de-France	93	AFNOR	En cours
Île-de-France	93	SNCF	En cours
Île-de-France	93	SPIE	En cours
Pays de la Loire	53	GROUPE LACTALIS	En cours

LISTE DES SIGLES

Agefiph	Association de gestion du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées
AAH	Allocation aux adultes handicapés
ADAPT	Association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées
BOETH	Bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés
BTS	Brevet de technicien supérieur
CDAPH	Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CHSCT	Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
CNCPH	Conseil national consultatif des personnes handicapées
CNH	Conférence nationale du handicap
CRP	Centre de rééducation professionnelle
DARES	Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques
DGT	Direction générale du travail
Direccte	Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
EA	Entreprises adaptées
Ésat	Établissement et service d'aide par le travail
ETP	Équivalent temps plein
IFPASS	Institut de formation de la profession de l'assurance
IRP	Instances représentatives du personnel
NAO	Négociations annuelles obligatoires
OETH	Obligation d'emploi des travailleurs handicapés
PRITH	Programme régional d'insertion des travailleurs handicapés
PSE	Plan de sauvegarde de l'emploi
RQTH	Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
RRH	Responsables ressources humaines
Sameth	Services d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés
Smic	Salaire minimum de croissance
TH	Travailleurs handicapés
UES	Unité économique et sociale
UES	Unité économique et sociale
UT	Unité territoriale

BILAN 2015 DES ACCORDS AGRÉÉS

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

4 février 2016