



# POLITIQUE D'EMPLOI HANDICAP

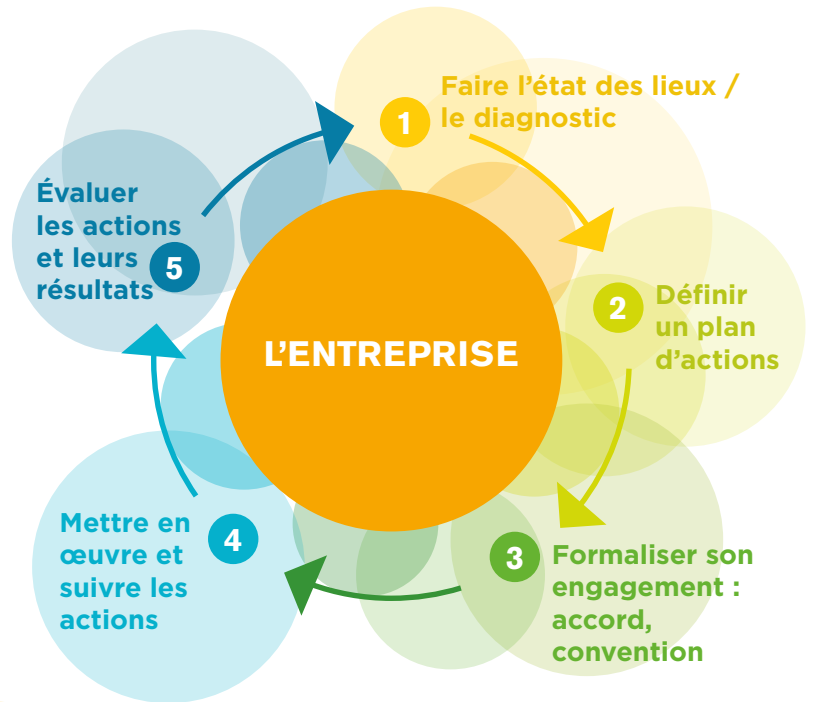
Comment formaliser son engagement au travers d'une convention avec l'Agefiph ou un accord agréé par la Direccte ?

La Direccte Champagne-Ardenne et l'Agefiph Champagne-Ardenne accompagnent les entreprises qui souhaitent développer une politique d'emploi de personnes handicapées.

Choisir de conclure une convention avec l'Agefiph, ou demander l'agrément de votre accord en faveur de l'emploi des personnes handicapées, passe par la construction d'une stratégie globale et cohérente, qui vise à intégrer la question de l'emploi et du handicap dans le fonctionnement général et les process de l'entreprise.

Vos engagements doivent être définis en réponse à certaines questions telles que :

- Où se situe votre entreprise par rapport à l'obligation d'emploi ?
- Quelles sont vos priorités stratégiques ?
- Comment vos collaborateurs ressentent-ils la question du handicap dans l'entreprise ?
- Quel intérêt à désigner une personne-ressource ?...



1

## FAIRE L'ÉTAT DES LIEUX : UN NÉCESSAIRE PRÉALABLE

La définition d'un plan d'actions en phase avec vos spécificités nécessite une analyse préalable de la situation de votre entreprise par rapport à l'obligation d'emploi.

Des organismes peuvent vous aider à établir ce diagnostic : organismes spécialisés, les représentants de votre organisation patronale ou de votre branche professionnelle.

L'Agefiph et son réseau de partenaires spécialisés mettent également leur expertise à votre service pour vous conseiller, vous aider à structurer votre démarche et à définir vos objectifs opérationnels.

## OUTILS : ZOOM SUR LE DIAGNOSTIC CONSEIL APPROFONDI

Quels sont les objectifs ?		Par qui ?	Coût ?
Permettre à l'entreprise d'identifier : <ul style="list-style-type: none"> <li>• ses enjeux,</li> <li>• les objectifs à atteindre,</li> <li>• les leviers à activer pour développer l'emploi des travailleurs handicapés,</li> <li>• déterminer la modalité contractuelle la plus adaptée à vos spécificités</li> </ul>	1/ La phase de diagnostic	L'Agefiph peut vous aider à sélectionner un consultant sur la base du cahier des charges que vous aurez défini.	Toute entreprise souhaitant bénéficier d'un soutien financier au coût du diagnostic conseil doit solliciter l'Agefiph en amont de la consultation.
	2/ La phase de conseil		

2

## DÉFINIR UN PLAN D' ACTIONS

Les préconisations issues du diagnostic permettent à votre entreprise de disposer d'une vision claire de son engagement et d'établir sa "**feuille de route**".

Cette "**feuille de route**" reprend, selon la stratégie décidée par l'entreprise, **les actions concrètes** à entreprendre pour avancer et intégrer dans son fonctionnement "normal" la question de l'emploi et du handicap.

3

## COMMENT FORMALISER SON ENGAGEMENT : CONVENTION AVEC L'AGEFIPH, ACCORD DE DROIT COMMUN, ACCORD AGRÉÉ

**Si la convention et l'accord agréé poursuivent le même objectif, les acteurs, les modalités de préparation, de suivi et leurs effets sont différents.**

### LA CONVENTION AVEC L'AGEFIPH

#### Construire ou consolider une politique d'emploi en faveur des personnes handicapées

La convention de politique d'emploi Handicap vise à **lancer un processus, une dynamique durable, une mise en mouvement** sur la thématique de l'emploi et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

Afin de favoriser ses chances de succès et permettre une pérennisation à terme des actions engagées, il est souhaitable :

- qu'elle **s'intègre dans la politique générale de l'entreprise et dans sa gestion des ressources humaines,**
- d'y **associer les acteurs concernés** directement (management, IRP, RH, santé au travail, achats, ...)

L'objectif est d'**améliorer qualitativement et quantitativement** l'emploi des personnes handicapées dans l'entreprise, en particulier par l'inscription de la politique d'emploi des travailleurs handicapés dans la politique de gestion des ressources humaines de l'entreprise.

Pour l'entreprise souhaitant travailler sur la question de l'emploi et du handicap à long terme, **la convention peut constituer un tremplin vers un accord agréé.** En effet, le plan d'actions défini dans le projet de convention avec l'Agefiph peut permettre de poser les préalables, d'organiser les réseaux et d'entamer les premières actions avant la négociation de l'accord.

#### Le contenu de la convention

La convention prévoit, sur la base du diagnostic préalable<sup>1</sup>, **la mise en place d'actions** en faveur de l'emploi des personnes handicapées **sur un ou plusieurs des thèmes** suivants :

- Sensibilisation et formation des collaborateurs ;
- Information et communication ;
- Recrutement et intégration ;
- Accompagnement des parcours professionnels des salariés handicapés ;
- Maintien dans l'emploi ;
- Collaboration avec le secteur protégé et adapté, ...

En fonction de ses priorités stratégiques, l'entreprise peut souhaiter entreprendre une **démarche globale** en menant des actions sur l'ensemble des thèmes cités, ou mettre en œuvre un **projet thématique**, comme par exemple :

- construire un processus de maintien dans l'emploi, allant de la détection précoce des risques d'inaptitude jusqu'aux solutions à mettre en œuvre lorsque la problématique de santé survient,
- structurer un plan d'actions de recrutement via l'alternance, en ciblant les métiers, en définissant les sources et les modalités de recrutement, le parcours de formation et les conditions d'intégration,...

#### Aide à la mise en œuvre

L'entreprise est invitée à **prendre contact avec sa Délégation Régionale Agefiph** afin d'être accompagnée dans la mise en œuvre des différentes étapes d'un projet de convention, depuis la sélection du prestataire qui réalisera le diagnostic conseil jusqu'à la rédaction de la convention, de son plan d'actions et du budget afférent.

### SIGNATAIRES

La Direction de l'entreprise  
et l'Agefiph

•  
Accompagnement de  
l'Agefiph lors de la préparation  
du projet et durant sa mise  
en œuvre (durée allant  
jusqu'à 3 ans)

### FINANCEMENT DU PROJET

Cofinancement négocié entre  
l'entreprise et l'Agefiph

•  
Non exonératoire de la  
contribution.  
Eligibilité à l'ensemble  
de l'offre d'interventions  
de l'Agefiph (selon les  
conditions habituelles).

<sup>1</sup> Voir page 1 "Zoom sur le diagnostic-conseil approfondi"

## RAPPEL De la négociation à l'agrément

### Soumis au droit commun de la négociation collective article L2221-2 et suivants du Code du travail.

L'accord de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement sur l'emploi des travailleurs handicapés est un accord collectif de droit commun. Soumis au droit commun de la négociation collective article L2221-2 et suivants du Code du travail.

### Dépôt de l'accord

Une fois l'accord négocié et signé entre la direction et les organisations syndicales, il doit être déposé pour être soumis à l'agrément de l'autorité administrative.

### Examen du contenu de l'accord

L'agrément est donné en fonction du respect des critères fixés par la loi.

### Agrément

L'accord est agréé pour une durée limitée (années civiles), et ne peut en aucun cas être renouvelé par tacite reconduction.

## L'ACCORD AGRÉÉ

L'accord agréé est prévu par la loi comme une modalité supérieure de réponse à l'obligation d'emploi, qui traduit la politique mise en œuvre en plans d'actions structurants.

### Cadre de négociation - agrément

L'accord de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement sur l'emploi des travailleurs handicapés est un accord collectif de droit commun, qui pour produire ses effets, eu égard à l'obligation d'emploi prévue par la loi, doit être agréé par l'autorité administrative compétente.

## NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE

Obligation de négocier ne signifie pas obligation de conclure.

Si la négociation n'aboutit pas, un procès verbal de désaccord doit être établi et transmis à la Direccte.

### L'ACCORD DE DROIT COMMUN

Porte notamment sur :

- les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et la promotion professionnelle,
- les conditions de travail et d'emploi,
- la mise en place d'actions de sensibilisation au handicap de l'ensemble du personnel de l'entreprise.

**N'a pas d'incidence sur le versement  
de la contribution**

### L'ACCORD AGRÉÉ

Un programme annuel ou pluriannuel comportant obligatoirement un plan d'embauche en milieu ordinaire, un plan de maintien dans l'entreprise ainsi qu'au moins une des actions suivantes :

- 1/ Un plan d'insertion et de formation ;
- 2/ Un plan d'adaptation aux mutations technologiques.

*Article R5212-14 du code du travail*

**Exonératoire de la  
contribution Agefiph**

Remarque : en cas de signature d'un accord collectif traitant de ces sujets, la périodicité de la négociation est portée à trois ans.

### Rappel sur la négociation annuelle obligatoire

Depuis la loi du 11 février 2005, l'employeur est tenu d'engager chaque année, dans le cadre de la NAO, une négociation sur les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

La négociation peut aboutir à la signature d'un accord collectif agréé.

### Le contenu de l'accord agréé

**En signant un accord agréé en faveur de l'emploi des personnes handicapées, l'entreprise démontre une volonté d'implication active et souhaite donner de la cohérence et de la visibilité à sa politique d'entreprise.**

L'application d'un accord de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement en faveur de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés, conformément aux articles L 5212-8, L 5212-17 et R 5212-12 à R 5212-18 du code du travail, vaut acquittement de l'obligation d'emploi, sous réserve d'une réalisation effective des actions prévues, dont l'objet principal est de créer les conditions d'une insertion durable dans l'emploi.

### FINALITÉ

Développer l'emploi et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés pour atteindre à terme le quota de 6%.

### PLAN D'ACTIONS

Un programme annuel ou pluriannuel comportant obligatoirement un plan d'embauche en milieu ordinaire, un plan de maintien dans l'entreprise ainsi qu'au moins une des actions suivantes :

- 1/ Un plan d'insertion et de formation ;
- 2/ Un plan d'adaptation aux mutations technologiques.

### PESÉE FINANCIÈRE

Un montant au moins égal à la contribution qui aurait dû être versée à l'Agefiph sur la durée de l'accord. Pour être financées, les actions doivent être en lien direct et avoir un impact sur le développement de l'insertion et de l'emploi des personnes handicapées.

## 4 METTRE EN ŒUVRE ET SUIVRE LES ACTIONS

### PILOTAGE ET SUIVI

- Suivre le degré de réalisation des plans d'action retenus.
- Informer les acteurs concernés de leur avancement.
- Réajuster les actions programmées en fonction des résultats annuels.

## 5 EVALUER LES ACTIONS ET LEURS RÉSULTATS

L'objet de la convention et de l'accord agréé porte sur un développement réel et évaluable de l'implication de l'entreprise en faveur de l'emploi des personnes handicapées.

L'entreprise réalise **tous les ans un bilan**. Il s'agit de mettre en comparaison, pour analyse, les actions prévues et celles réalisées et de regarder les évolutions à la marge sur un an (bilan annuel) et sur la durée de l'accord ou de la convention (bilan pluriannuel).

### LE RÔLE MAJEUR DE LA MISSION HANDICAP

La création d'une mission handicap au sein de votre entreprise, composée d'une ou plusieurs personnes, est indispensable pour piloter et faire vivre l'accord ou la convention.

**A noter, les temps de pilotage et d'animation peuvent être prévus au budget de l'accord ou de la convention.**

## VOS INTERLOCUTEURS EN RÉGION

### La DIRECCTE

Pour toute information relative à la mise en œuvre et au suivi d'un accord, vous pouvez prendre contact avec l'Unité Territoriale de la DIRECCTE de votre département.



### L'Agefiph

Pour toute information relative au diagnostic conseil, à la convention ou aux possibilités d'accompagnement de l'Agefiph, vous pouvez prendre contact avec la Délégation Régionale.

