

BILAN 2016 DES ACCORDS AGRÉÉS

DEPUIS 2014, un bilan national des accords agréés au titre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés est réalisé. Ces bilans publiés chaque année dévoilent les bénéfices qu'apportent la négociation collective en entreprise liée au handicap et la conclusion d'un accord agréé. Voici les chiffres clés du dernier bilan, synthétisés par Exéco :

Caractéristiques



85%
des accords sont réalisés dans des entreprises de 500 salariés ou +



71,4%
des négociations se font au niveau de l'entreprise

11,7% relèvent d'une UES
9,1% d'un groupe

3,9% d'une branche
3,9% d'un établissement



76,3%
des entreprises renouvellent leur accord (majoritairement celles de 500 salariés ou +)



100%
des négociations incluent les organisations syndicales

Taux d'emploi

+ 3 667 SALARIÉS
bénéficiaires de l'OETH

AVANT ACCORD EN FIN D'ACCORD

TAUX D'EMPLOI DIRECT
des travailleurs handicapés

3,9%

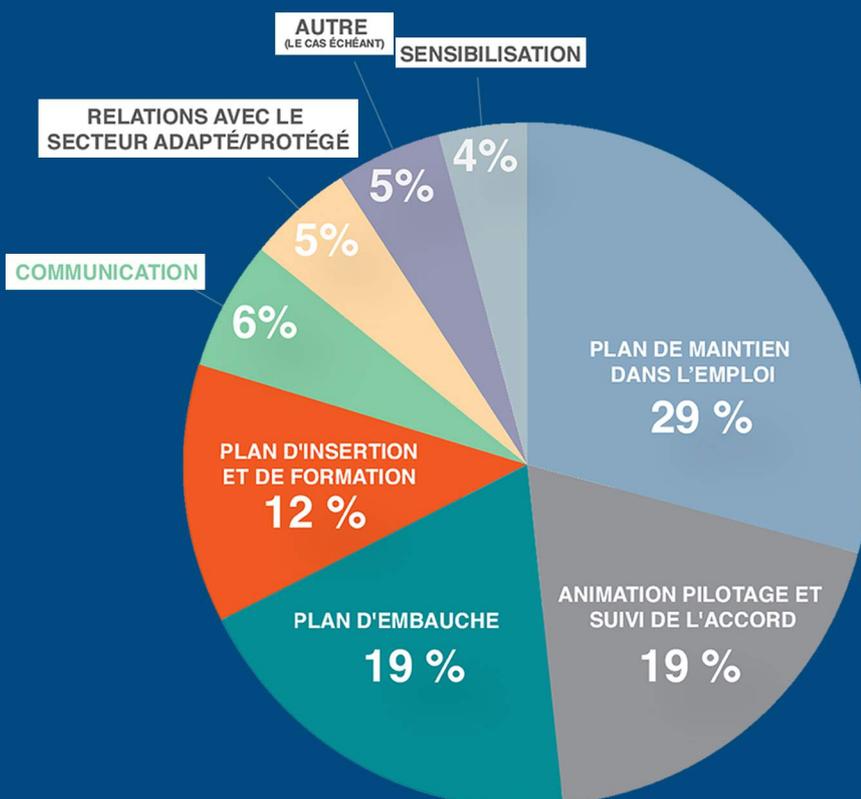
4,4%

TAUX D'EMPLOI GLOBAL
avec sous-traitance auprès des secteurs protégés et adaptés

4,1%

4,7%

Budget des accords



2,4 MILLIONS D'EUROS

dépensés pour un accord en moyenne



209,6 MM D'EUROS
de budget prévisionnel



198,2 MM D'EUROS
réellement dépensés

... SOIT UN ÉCART DE
11,41 MILLIONS

→ 9,7 MM D'EUROS
reversés à l'Agefiph

→ 1,71 MM D'EUROS
reportés sur les accords suivants

Actions réalisées

1 LE PLAN D'EMBAUCHE

Des objectifs dépassés...

5 181

recrutements de travailleurs
handicapés prévus

12 400

recrutements de travailleurs
handicapés effectués

5 350

CDD DE
6 MOIS ET +

4 264

CDI

1 264

STAGES

188

ALTERNANCES



Des difficultés soulevées...

- Anticiper les recrutements
- Turnover des managers
- Absence de candidatures spontanées
- Recherche de profils spécifiques



Des contrats appréciés...

- Les contrats de professionnalisation, leviers pour le recrutement
- L'embauche d'apprentis, qui permet de recruter dans des métiers variés
- L'accueil de stagiaires, qui permet de sensibiliser les équipes



Des appuis pour le recrutement...

- Écoles (proposition d'une formation, organisation de conférences...)
- Participation aux forums de recrutement
- Cap emploi et Pôle emploi : partenaires efficaces les plus mobilisés
- Cabinets généralistes et spécialisés dans le recrutement de travailleurs handicapés tels qu'Exéco, pour cibler les profils recherchés



PLAN DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI 2



15 334

travailleurs
handicapés ont
bénéficié de ce plan

*Un plan généralement complété
par un accompagnement
spécifique d'ordre technique et
organisationnel / financier /
humain.*

Des mesures de prévention et repérage



38%

des entreprises ont mis
en place des mesures de
repérage des situations
de handicap



55%

des accords prévoient des
actions de prévention des
risques de désinsertion
professionnelle

Les principales mesures

- **Coaching**
- **Bilans** (professionnels, de compétences...) externes, pouvant être « à la carte » pour une prestation adaptée aux besoins
- **Formations de réorientation professionnelle** permettant d'anticiper les désinsertions
- **Tutorats**
- **Fiches métiers** identifiant les principales contraintes et exigences des postes, mises à jour en fonction des évolutions des métiers
- **Accompagnements** pour les « 50 ans et + »

Les mesures moins appliquées...

- **Visites de pré-reprise**
- **Adaptation des horaires**
- **Évolution des modalités de travail** (télétravail)
- **Suivi individualisé** dans les démarches de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, avec sensibilisation des collaborateurs au renouvellement des RQTH via un courrier d'information

Travail conjoint de l'assistante sociale, du médecin du travail, du manager et de la mission handicap.

2017 :

Accès désormais prévu à l'offre de service des **SAMETH**, quel que soit le taux d'emploi de l'entreprise

PLAN D'INSERTION :

89%

des accords
contiennent un
plan d'insertion

PLAN DE FORMATION :

40%

des accords
contiennent un
plan de formation

79%

des accords mettent en
place des **parcours
individualisés d'accueil et
de suivi** dans l'entreprise

*Un accompagnement individualisé (suivi
spécifique et régulier et/ou visite sur site)
est dit **essentiel** pendant la période d'essai*

92%

des accords mettent en
place une **adaptation au
poste de travail**

94%

des accords mettent en
place une **sensibilisation**
auprès des encadrants et
des collègues directs

66%

des accords mettent en
place un **tutorat**

83%

des programmes de
formation sont **adaptés en
fonction du handicap**

33%

des accords mettent en
place des **bilans de
compétences** et un
**recensement des besoins
de formation**

*Les actions de **sensibilisation** sont souvent
assimilées aux actions de formation.*

*Les formations visent aussi à garantir le
maintien dans l'emploi et l'**adaptation à un
nouveau poste**.*

*Des formations sur mesure et le
développement du tutorat permettent
également d'**accompagner la reconversion
professionnelle**.*

RELATIONS AVEC LE SECTEUR ADAPTÉ ET PROTÉGÉ 4

14543 unités bénéficiaires proviennent de contrats de sous-traitance avec le secteur adapté et protégé

Les principaux secteurs concernés par l'intervention d'EA et d'ESAT

- Blanchisserie
- Location de chapiteaux
- Entretien des espaces verts
- Réparation de palettes usagées
- Livraison de plateaux repas
- Achats de vin, fruits et légumes, de papeterie et de papier cadeau

De nouveaux domaines d'interventions

NEW

- Traiteurs
- Marché de Noël
- Partenariats autour du recyclage
- Déploiement d'une plateforme numérique
- Recyclage de matériel informatique, du mobilier de bureau
- Délégation sur site pour aide aux déménagements
- Dématérialisation des documents, archivage numérique
- Création d'une conciergerie d'entreprise gérée par un ESAT
- Tri des magazines invendus

Actions mises en oeuvre

ACTIONS DE SENSIBILISATION : Insertion de clauses relatives à la politique diversité et égalité des chances dans les marchés

ACTIONS LIÉES AU DÉVELOPPEMENT DES RELATIONS : Démarche commune entre DRH (mission handicap) & direction achats pour informer et sensibiliser les collaborateurs, consultation obligatoire d'un ESAT dans les appels d'offres, choix de prestations avec fort pourcentage de main-d'oeuvre, nomination d'un binôme opérationnel par établissement (achats/référent handicap), formation des acheteurs, réalisation d'un guide des achats responsables...

Une faible embauche de personnes issues d'EA et d'ESAT...



7

personnes issues d'EA et d'ESAT embauchées par des entreprises du milieu ordinaire

... Mais une volonté d'accompagner



52%

des entreprises enquêtées développent des actions en faveur des EA et des ESAT (aides à la formation, aides techniques...)

72%

déclarent mettre en place une politique d'achat responsable

Rôle de la mission handicap



94,6%

des entreprises enquêtées sont dotées d'une mission handicap au niveau central

Cela a mobilisé en moyenne **2,28 ETP** par accord et **158 ETP** au total



75,6%

des entreprises enquêtées détiennent un relai de leur mission handicap au niveau local via des référents handicap



11

réunions de suivi sont tenues par accord

Dans **65,3%** des accords :

- Les **représentants du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail** participent aux réunions de suivi
- Les **organisations syndicales représentatives** sont également associées à la commission de suivi

Actions de communication



OBJECTIFS :

- Promouvoir l'accord
- Faire évoluer le regard porté sur le handicap



EN MAJORITÉ :

- Vers l'interne
- Sensibilisation de l'environnement professionnel

CRÉATION DE SUPPORTS DE COMMUNICATION : EXEMPLES

Articles dans le journal interne ou de l'intranet, BD sur les idées reçues, publication de Newsletters, flyer (démarches reconnaissance), création d'un groupe Facebook en lien le handicap et les actions menées par l'entreprise...

ORGANISATION D'ÉVÉNEMENTS : EXEMPLES

En interne : sensibilisation des managers à la langue des signes, actions de sensibilisation lors de la semaine du Handicap, diffusions de films sur la thématique suivies d'un débat, exposition photos de salariés pratiquant la langue des signes, organisation en interne d'un tournoi handi sport de tennis de table...

En externe : témoignages (cercle des référents handicaps, forums), mise en place de partenariats culturels, sportifs et en lien avec le recrutement et la formation, articles de presse, organisation d'événements handisport, mécénat Festival Regards Croisés, exposition de photos sur les préjugés des sportifs en situation de handicap...