

BRANCHE DES ORGANISMES DE FORMATION

ACCORD DU 8 JUILLET 2022 RELATIF À L'INSERTION PROFESSIONNELLE ET AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIÉ·ES EN SITUATION DE HANDICAP

Préambule

Le handicap est défini par la loi du 11 février 2005 comme « toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant »¹. Le handicap peut être visible ou invisible.

Les études récentes² pointent une évolution du nombre de personnes bénéficiant d'une reconnaissance de handicap, qui a plus que doublé en 15 ans. 2,8 millions de personnes sont aujourd'hui concernées, et près de 6 millions de personnes rencontrent des problèmes de santé qui peuvent entraîner des limitations dans l'activité professionnelle sans que la personne soit nécessairement reconnue « travailleur handicapé » ni ne se reconnaisse comme telle. Le développement des situations de handicap s'explique par des facteurs structurels qui sont appelés à perdurer. Il impacte de plus en plus les milieux de travail, qui doivent se saisir des enjeux de préservation de la santé au travail, d'adaptation des conditions d'emploi et d'organisation du travail qui en découlent.

Les organismes de formation sont des acteurs sensibilisés de longue date à la question du handicap. En effet, l'obligation d'accessibilité des organismes de formation d'une part et le respect des critères qualité du référentiel Qualiopi³ d'autre part les conduisent à tenir compte des diverses situations de handicap des apprenant·es qu'ils accueillent.

Cette expertise se doit d'être déployée et enrichie au bénéfice des salarié·es des organismes de formation.

90 % des entreprises de la branche emploient moins de 20 salarié·es⁴ et ne sont donc pas soumises à l'obligation d'emploi de salarié·es en situation de handicap telle que prévue par les dispositions législatives en vigueur.

¹ Art. L. 114 CASF

² Par exemple : [synthèse du rapport IGAS 2019-2020 « Handicaps et emploi »](#)

³ Article R. 6316-1. 6° C. trav., indicateur 26.

⁴ Source : panorama 2019, édition 2020.

Au-delà de cette obligation légale, les partenaires sociaux de la branche des organismes de formation entendent mener une politique ambitieuse en faveur de l'emploi durable de personnes en situation de handicap au sein de l'ensemble des entreprises de la branche, et ce quel que soit leur effectif.

Ils ont ainsi diligenté en 2021 la réalisation d'une étude sectorielle destinée à dresser un état des lieux des pratiques existantes, tant pour déterminer le niveau de connaissance des organismes et de leurs salarié-es en la matière que pour recueillir des éléments concernant l'emploi et le maintien en emploi des salarié-es en situation de handicap. Ces travaux d'étude ont permis d'établir un diagnostic sur l'emploi des personnes en situation de handicap dans la branche⁵, dont les éléments saillants sont les suivants :

- 1 entreprise sur 5 de moins de 20 salarié-es emploie au moins une personne en situation de handicap ;
- 85 % des organismes de formation assujettis à l'obligation légale emploient au moins une personne en situation de handicap et plus de 57 % de ces entreprises remplissent leur obligation d'emploi ;
- les femmes, qui occupent 61 % des emplois de la branche, représentent 66 % des salarié-es en situation de handicap ;
- 51% des salarié-es en situation de handicap ont au moins 50 ans, alors que la part des seniors dans la branche est de 35 % ;
- 40 % ont une ancienneté d'au moins 10 ans, ce qui excède largement les 23 % des salarié-es de la branche ayant plus de 10 ans d'ancienneté ;
- les salarié-es en situation de handicap sont majoritairement en CDI (77 % - contre 62 % dans la branche) et à temps plein (61 %, pourcentage équivalent à celui de l'ensemble des salarié-es de la branche).

Les travaux menés dans le cadre de cette étude ont également permis de rédiger un guide de bonnes pratiques, de déterminer des axes de travail prioritaires et de proposer des actions concrètes à mener.

C'est dans ce contexte et animés d'une volonté d'implication active et efficiente que les partenaires sociaux de la branche des organismes de formation ont négocié et conclu le présent accord relatif à l'insertion professionnelle et au maintien en emploi des salarié-es en situation de handicap. Leurs principaux objectifs sont les suivants :

- encourager les personnes à déclarer à leur employeur leur situation de handicap ;

⁵ Cf. annexe 1 : infographie de l'étude de branche.

- augmenter le taux d'emploi de salarié·es en situation de handicap dans la branche, qui est actuellement de 3,6 %⁶, afin qu'il atteigne le taux fixé par les dispositions réglementaires, soit 6 % à la date de signature du présent accord ;
- sécuriser les parcours professionnels et maintenir en emploi les salarié·es en situation de handicap ;
- nouer et développer des échanges avec les acteurs institutionnels et associatifs du handicap au niveau national et dans les territoires.

Article 1 - Champ d'application territorial et professionnel

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises et des salarié·es entrant dans le champ d'application territorial et professionnel de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988.

Conformément aux dispositions du code du travail, il s'applique en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, dans un délai de six mois à compter de sa date d'entrée en vigueur.

Ses stipulations s'appliquent aux salarié·es employé·es à la date de conclusion du présent accord ou embauché·es postérieurement à cette date et de manière égale aux femmes et aux hommes, conformément au principe d'égalité de traitement.

Eu égard à son objet, cet accord ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salarié·es.

Article 2 - Actions de sensibilisation, d'information et de communication

Conformément aux dispositions légales en vigueur, l'obligation d'emploi des salarié·es en situation de handicap (OETH) concerne les entreprises d'au moins 20 salarié·es équivalent temps plein, à hauteur de 6 % des effectifs. Cette appréciation au niveau de l'entreprise et non plus de l'établissement, impulsée par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, a pour effet d'augmenter le nombre d'entreprises de la branche concernées par l'OETH, qui n'y étaient jusqu'alors pas soumises.

En outre, l'étude menée dans la branche en 2021 démontre qu'une partie des organismes de formation ont une connaissance partielle des différents types de handicap et de leurs spécificités, ainsi que des acteurs et dispositifs mobilisables.

⁶ Source : Panorama social et économique de la branche des organismes de formation, rapport 2019 édition 2020

Les partenaires sociaux conviennent que l'information, la sensibilisation et la communication sont des éléments essentiels pour construire, soutenir et amplifier des actions en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap.

Ils estiment par ailleurs que la prise en compte du handicap doit être transverse à l'ensemble des actions menées par la branche.

Les actions visées au présent accord doivent ainsi permettre :

- au sein de la branche : d'impulser un "réflexe handicap" des partenaires sociaux dans l'ensemble des sujets de négociation collective ;
- dans l'environnement de travail (collaborateur·rices, encadrement, représentant·es des salarié·es) : de lever certains freins à l'emploi ou à l'évolution professionnelle des personnes en situation de handicap notamment en luttant contre les préjugés et stéréotypes ;
- pour la personne concernée : de la sécuriser sur la perception du handicap par l'entreprise et de la sensibiliser sur la nécessité de permettre à l'entreprise d'éviter toute dégradation de son état de santé.

À cette fin et à l'issue des travaux d'étude menés en 2021, la branche a réalisé en collaboration avec l'AGEFIPH un guide de bonnes pratiques portant sur l'emploi des personnes en situation de handicap. Il est annexé⁷ au présent accord et d'ores et déjà largement diffusé sur les sites internet des partenaires sociaux, de la branche et de l'OPCO.

Les partenaires sociaux s'engagent par ailleurs à capitaliser et diffuser auprès des entreprises de la branche des ressources, informations et outils en matière de handicap. L'employeur les relaie par tout moyen à ses salarié·es.

Enfin, une démarche partenariale avec les acteurs institutionnels doit être engagée afin de promouvoir l'action de la branche en matière de handicap. Il s'agit notamment :

- de convier les partenaires à des manifestations organisées par la branche ;
- de participer à des événements nationaux et territoriaux (ex. : duoday) ;
- de soutenir des projets innovants en matière d'emploi de personnes en situation de handicap.

⁷ Cf. annexe 1 : guide de bonnes pratiques.

Article 3 - Recrutement et intégration de salarié-es en situation de handicap

À titre liminaire, il est rappelé que le statut de personne en situation de handicap relève de la vie privée et constitue à ce titre une information qui ne peut pas être divulguée sans l'accord de ladite personne.

Article 3.1 - Recrutement

Les signataires du présent accord rappellent que tout recrutement repose sur les compétences professionnelles de la personne. Nul-le ne peut être écarté-e d'une procédure de recrutement en raison de son handicap, ni faire l'objet d'une quelconque discrimination, quelle qu'en soit la nature ou la forme. Ainsi, les entreprises de la branche embauchent les salarié-es en situation de handicap dans les mêmes conditions salariales que les autres travailleurs-euses dans des postes similaires. En outre, elles les assurent de disposer de droits identiques, conformément aux dispositions légales en vigueur⁸.

L'enquête réalisée auprès des organismes de formation en 2021 fait ressortir que parmi les entreprises qui ont des besoins en recrutement, 91% des répondant-es pensent que ces postes peuvent être pourvus par une personne en situation de handicap.

Les entreprises de la branche s'engagent à ce que leur processus de recrutement favorise l'emploi des salarié-es en situation de handicap dans tous les services de l'entreprise. Pour ce faire, elles :

- indiquent dans leurs offres d'emploi que le poste est ouvert aux personnes en situation de handicap et précisent le cas échéant que leurs locaux sont adaptés ;
- diversifient leurs canaux et moyens de recrutement, notamment par la diffusion des offres d'emploi au sein du réseau des acteurs de l'emploi de personnes en situation de handicap ;
- favorisent le recours à l'alternance comme vecteur prioritaire à l'insertion des personnes en situation de handicap.

Il est rappelé que chaque entreprise, quelle que soit sa taille, doit déclarer mensuellement le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés qu'elle emploie.

⁸ [Article L. 1132-1 du code du travail](#).

Article 3.2 - Accueil et intégration

Le développement de l'emploi des salarié·es en situation de handicap doit s'accompagner de l'adaptation des conditions de leur accueil en entreprise, sous réserve de l'accord préalable et explicite du·de la salarié·e sur la communication au collectif de travail de sa situation de handicap.

Article 3.2.1 - Référent·e handicap

Les entreprises employant au moins 250 salarié·es doivent désigner, sur la base du volontariat, au moins un·e référent·e handicap⁹, chargé·e d'orienter, d'informer et d'accompagner les salarié·es en situation de handicap.

Les partenaires sociaux encouragent les entreprises de la branche, quel que soit leur effectif, à se doter d'un·e référent·e handicap.

En effet, un·e tel·le référent·e est une personne ressource, qui incarne la politique handicap de l'entreprise et fait le lien entre les différents acteurs, qu'ils soient internes ou externes à l'entreprise. Il·elle relève de préférence de la direction des ressources humaines de l'entreprise et bénéficie d'une formation adaptée pour remplir ses missions. Outre les actions de formation mises en place par les entreprises de la branche, les partenaires sociaux mandatent la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation - CPNEF - pour élaborer un cadre de référence de formation et en faciliter l'accès aux référent·es¹⁰.

Le·a référent·e peut cumuler cette mission avec celle de référent·e handicap pour l'accueil et la formation de personnes en situation de handicap (référent·e handicap "apprenant·es"). Dans ce cas, une attention particulière est portée à la dissociation des deux missions, qui se complètent sans se confondre.

Les missions du·de la référent·e sont les suivantes :

- accompagner les salarié·es de l'entreprise dans leur démarche de reconnaissance de travailleur·se handicapé·e ;
- être un appui pour les salarié·es en situation de handicap nouvellement embauché·es afin de faciliter leur intégration ;
- écouter, renseigner et orienter les salarié·es en situation de handicap souhaitant faire le point sur leur parcours professionnel et les postes sur lesquels leur évolution peut être envisagée ;

⁹ Article L. 5213-6-1 du code du travail

¹⁰ Notamment : formaliser le cahier des charges de la formation, le mettre à disposition des entreprises de formation appliquant la convention collective de branche, repérer des prestataires et mettre en place le cas échéant des actions collectives.

- relayer le contenu du présent accord et les actions de communication et de sensibilisation menées par les partenaires sociaux de la branche.

Pour assurer ces missions, le·a référent·e handicap se voit attribuer un temps qu'il·elle définit conjointement avec son responsable hiérarchique et la direction de l'organisme de formation. Une attention particulière est portée à la conciliation de la charge de travail du·de la référent·e handicap et des missions qui lui sont dévolues.

Le temps consacré à ces missions se déroule sur le temps de travail, constitue du temps de travail effectif et est rémunéré comme tel.

Article 3.2.2 - *Accompagnant·e handicap*

Les entreprises qui ne sont pas pourvues d'un·e référent·e handicap proposent un accompagnement spécifique au·à la salarié·e en situation de handicap lors de son arrivée dans l'entreprise, sous réserve de son accord explicite.

L'accompagnant·e est choisi·e sur la base du volontariat et est informé·e et sensibilisé·e à la problématique de l'accueil des salarié·es en situation de handicap. Si le·a salarié·e en situation de handicap en est d'accord, un temps d'échange et d'information sur son handicap et les implications de celui-ci dans sa vie professionnelle est organisé avec l'accompagnant·e, afin de le·a sensibiliser sur les spécificités du handicap considéré et lui permettre d'accomplir au mieux ses missions.

Les missions de l'accompagnant·e sont les suivantes :

- participer à l'accueil du·de la salarié·e ;
- veiller à sa bonne intégration ;
- s'assurer du bon déroulement de sa prise de fonctions ;
- alerter le responsable hiérarchique en cas de difficultés.

Le·a salarié·e accompagnant·e dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses missions. Une attention particulière est portée à la conciliation de la charge de travail de l'accompagnant·e handicap et des missions qui lui sont dévolues. Ce temps se déroule sur le temps de travail, constitue du temps de travail effectif et est rémunéré comme tel.

Les partenaires sociaux rappellent l'existence de dispositifs d'accompagnement financés mis en place par l'AGEFIPH.

Article 3.2.3 - Constitution et animation d'un réseau

Les partenaires sociaux de la branche des organismes de formation souhaitent impulser une dynamique de réseau de référent-es et accompagnant-es handicap. À cette fin, ils s'engagent à organiser au moins une fois par an un événement réunissant l'ensemble des référent-es et accompagnant-es handicap et associant un ou plusieurs acteurs du champ du handicap, afin de permettre l'échange entre pairs, la mutualisation de bonnes pratiques et l'émergence de pistes d'actions nouvelles susceptibles d'enrichir les actions prévues au présent accord.

Pour mener à bien cette mission, les référent-es et accompagnant-es handicap communiquent leurs coordonnées à la présidence de la commission paritaire de veille contre les discriminations à l'adresse suivante : handicap@labrancheformation.fr.

Article 3.2.4 - Adaptations et aménagements du poste de travail

Les éventuels aménagements et adaptations du poste de travail sont identifiés en amont de l'arrivée du·de la salarié·e dans l'entreprise, en lien avec les représentant·e·s du personnel, la CSSCT si elle existe et le·a référent·e handicap ou accompagnant·e handicap le cas échéant.

Les salarié·e·s en situation de handicap nouvellement embauché·e·s bénéficient de modalités d'accueil personnalisées pour permettre de faciliter leur intégration dans l'entreprise et d'identifier le cas échéant les adaptations nécessaires. Il peut par exemple s'agir d'aménagements du poste de travail sur préconisation des équipes pluridisciplinaires des services de prévention et de santé au travail ou encore de la mise en place d'horaires aménagés.

Article 4 - Maintien en emploi des salarié-es en situation de handicap

Les entreprises de la branche des organismes de formation mettent en place les conditions permettant de faciliter aux personnes en situation de handicap le bon déroulement d'un parcours professionnel en adéquation avec leur handicap.

Les partenaires sociaux de la branche des organismes de formation s'engagent à favoriser le déploiement d'actions concrètes destinées à faciliter le maintien en emploi des salarié·e·s en situation de handicap. Dans cette perspective, ils examinent la possibilité de conclure une convention de partenariat avec l'AGEFIPH.

Article 4.1 - Reconnaissance de la qualité de travailleur·se handicapé·e

Les partenaires sociaux rappellent le principe essentiel de non-discrimination en raison de l'état de santé ou du handicap du·de la salarié·e.

Toutefois, la connaissance de la qualité de salarié·e en situation de handicap par l'employeur permet d'adapter et d'individualiser les conditions de travail et d'emploi des personnes concernées. Cette reconnaissance permet également aux intéressé·es de bénéficier des services et aides financières de l'AGEFIPH.

Seul·e le·a salarié·e peut prendre la décision d'engager une procédure de reconnaissance. Au regard de la complexité des démarches de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), les salarié·es bénéficient d'une autorisation d'absence rémunérée d'une journée pour effectuer les démarches d'obtention ou de renouvellement de la RQTH, sur présentation d'un justificatif et sous réserve de respecter un délai de prévenance minimal de 15 jours.

Article 4.2 - Acteurs de la prévention et du maintien en emploi

La prévention de la survenue des situations de handicap ainsi que le maintien en emploi des personnes en situation de handicap constituent des priorités nécessitant une mobilisation forte des différents acteurs impliqués dans cette démarche, dont celle du·de la salarié·e.

L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Il veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes¹¹.

L'anticipation des situations de handicap requiert des liens étroits entre l'entreprise et la médecine du travail. En ce sens, les services de prévention et de santé au travail conseillent les employeurs, les salarié·es et leurs représentant·es, membres du CSE, sur les dispositions et mesures nécessaires afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels – physiques ou psychiques – et de contribuer au maintien en emploi des salarié·es.

Dans une optique de prévention, la coopération entre les entreprises et les équipes des services de prévention et de santé au travail permet, par une analyse objective, de déterminer

¹¹ Article L. 4121-1 du code du travail.

les situations à risque qui pourraient générer un handicap et de faire émerger des solutions d'aides et d'accompagnements adaptées.

Les partenaires sociaux rappellent, outre les informations et consultations prévues par les dispositions légales en vigueur, que les représentant-es du personnel peuvent soumettre aux employeurs leurs observations relatives aux conditions de travail des salarié-es. Acteurs de prévention, les représentant-es du personnel sont invité-es à proposer des possibilités d'amélioration des conditions de travail et prévenir certaines situations de handicap, dans le strict cadre de leur mission. Enfin, les représentant-es du personnel informent les salarié-es et les orientent vers les interlocuteurs compétents.

Enfin, les partenaires sociaux de la branche des organismes de formation effectuent un suivi des risques professionnels encourus par les salarié-es dans le cadre de la Commission paritaire Prévoyance et Santé. Ils s'engagent, au regard des risques identifiés, à étudier et mettre en place des actions collectives de prévention en matière de handicap, et à promouvoir leur intégration dans les programmes annuels de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRIPACT) ou à défaut dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

Article 4.3 - Aménagements du poste de travail

Conformément au principe d'égalité de traitement et aux dispositions légales en vigueur, l'employeur prend, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux salarié-es en situation de handicap de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée¹².

Les besoins de la personne en situation de handicap peuvent conduire à différents aménagements et adaptations : aménagement technique du poste de travail, aménagement des tâches, aménagement organisationnel tel qu'une adaptation des horaires de travail, etc. Le télétravail peut également être envisagé comme une solution de maintien dans l'emploi dans le cadre de la réglementation en vigueur. Les personnes en situation de handicap sont associées au choix des aménagements proposés. Le comité social et économique est informé et consulté sur ces aménagements¹³.

¹² Article L. 5213-6 du code du travail.

¹³ Article L. 2312-8 du code du travail.

Les partenaires sociaux rappellent que les dépenses de l'entreprise liées à l'adaptation du poste de travail du·de la salarié·e en situation de handicap peuvent faire l'objet d'une aide financière.

Article 4.4 - Formation professionnelle et évolution de carrière des salarié-es en situation de handicap

L'évolution professionnelle des salarié-es repose exclusivement sur des critères objectifs. Le déroulement de carrière doit par conséquent correspondre aux compétences professionnelles mises en œuvre ainsi qu'à l'expérience professionnelle acquise et, le cas échéant, validée.

Article 4.4.1 - Formation professionnelle

Les partenaires sociaux rappellent que les salarié-es en situation de handicap bénéficient de la formation professionnelle dans les mêmes conditions que l'ensemble des salarié-es. À cet effet, leurs parcours et besoins en matière de formation doivent être examinés lors de leur entretien professionnel afin de faciliter le bon déroulement de leur carrière.

Les entreprises de la branche s'engagent à développer l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des salarié-es en situation de handicap en facilitant leur accès à des actions de formation. Des modalités de formation appropriées visant à assurer l'égalité des chances en matière de formation sont, si nécessaire, mises en œuvre en fonction de chaque situation individuelle : formation à distance (FOAD), adaptation de la programmation et des rythmes de la formation, aménagement de modules, etc.

Un point sur la formation des salarié-es en situation de handicap est réalisé annuellement par la CPNEF, qui convie l'AGEFIPH à cette occasion. Les membres de la CPNEF préconisent le cas échéant les mesures correctives à mettre en œuvre.

Article 4.4.2 - Évolution de carrière

Les salarié-es en situation de handicap bénéficient d'une évolution de carrière et de rémunération dans les mêmes conditions que les autres salarié-es, eu égard à leurs compétences et leurs aptitudes. Tou·tes les salarié-es de l'entreprise doivent ainsi être en mesure d'accéder aux mêmes possibilités d'évolution de carrière y compris en ce qui concerne l'accès aux postes à responsabilités.

À ce titre, ils peuvent saisir leur responsable hiérarchique, le service en charge des ressources humaines et/ou le-a référent-e handicap le cas échéant pour que soient examinés leur parcours professionnel et les postes sur lesquels leur évolution peut être envisagée.

L'entretien professionnel biennal est un moment privilégié pour aborder ces questions.

Les partenaires sociaux rappellent que des aides peuvent être sollicitées auprès des organismes compétents en matière de handicap afin de faciliter l'évolution de carrière et les changements de poste des salarié-es en situation de handicap, en permettant notamment de compenser tout ou partie des dépenses mises en œuvre par l'employeur afin de l'adapter. À ce titre, une fois par an, le comité social et économique obtient un état des lieux des sommes investies.

Article 5 - Mesures en faveur des salarié-es proches aidants

Les partenaires sociaux invitent les entreprises de la branche, en concertation avec les partenaires sociaux s'ils existent, à prendre des mesures destinées à améliorer la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salarié-e-s aidant un proche¹⁴ en situation de handicap ou en perte d'autonomie. Ils encouragent les employeurs à accéder aux demandes des salarié-es souhaitant faire don de jours de repos non pris au bénéfice de salarié-es proches aidants, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur¹⁵.

Enfin, ils rappellent qu'une aide financière à destination des proches aidants est mise en place dans le cadre du degré élevé de solidarité du régime de prévoyance de branche. Ils encouragent les entreprises de la branche à relayer l'existence de cette aide sociale auprès de l'ensemble des salarié-es qu'elles emploient.

Article 6 - Recours aux structures du secteur adapté et protégé

La réforme issue de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 a supprimé la possibilité de remplir l'obligation d'emploi par des contrats conclus avec le secteur protégé. Néanmoins, les partenaires sociaux conviennent que la sous-traitance de travaux aux entreprises du secteur protégé et adapté est également un moyen efficace d'agir pour l'emploi des travailleurs handicapés.

¹⁴ Selon la liste définie par l'article L. 3142-16 du code du travail

¹⁵ Article L. 3142-25-1 du code du travail.

En effet, les entreprises adaptées (EA) permettent de donner une opportunité d'emploi à des personnes pour lesquelles l'accès au milieu ordinaire de travail peut demander du temps, la définition d'un projet professionnel ou des adaptations spécifiques. Elles ont un objectif d'intégration et de formation professionnelle des travailleurs handicapés qu'elles emploient visant à leur permettre le passage en milieu ordinaire de travail. Ces entreprises produisent des biens ou des services ou réalisent des travaux en tant que sous-traitants.

Les établissements et services d'aide par le travail (ESAT) accueillent des personnes en situation de handicap pour lesquelles la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) a constaté que les capacités de travail ne permettent pas, momentanément ou durablement, à temps plein ou à temps partiel de travailler dans une entreprise ordinaire ou adaptée. Les ESAT offrent à ces personnes des possibilités d'activités diverses à caractère professionnel dans des conditions aménagées avec un soutien médico-social et psycho-éducatif afin de favoriser leur autonomie et leur épanouissement.

La branche des organismes de formation encourage les entreprises à engager des partenariats avec le secteur protégé et adapté. Ces partenariats peuvent s'établir sur des activités de production comme de services.

À cet effet, des actions de sensibilisation peuvent être mises en œuvre, telles que la visite d'ESAT ou d'EA. Le comité social et économique est également sensibilisé, notamment sur les prestations proposées dans le cadre des activités sociales et culturelles.

Les achats aux entreprises adaptées, aux ESAT et aux organismes employant en majorité des travailleurs handicapés revêtent en règle générale un caractère local. Les directions d'établissement portent une vigilance particulière à recourir chaque fois que cela est possible à ces entreprises et ce, même si le taux d'emploi de salarié·es en situation de handicap dans l'entreprise est égal ou supérieur au taux minimum légal.

Pour les prestations qui s'y prêtent, il convient de favoriser la signature de contrats pluriannuels avec les EA et les ESAT.

Article 7 - Mise en œuvre, suivi et bilan de l'accord

La mise en œuvre et le suivi du présent accord sont confiés par les partenaires sociaux à la Commission paritaire de veille contre les discriminations, chargée d'évaluer l'impact des mesures dudit accord et le cas échéant de proposer les révisions qu'elle estime nécessaires.

La commission est notamment chargée d'effectuer un suivi annuel des indicateurs suivants :

- nombre de salarié·es en situation de handicap ;
- tranches d'âge des salarié·es en situation de handicap ;
- ancienneté des salarié·es en situation de handicap ;
- type de contrat des salarié·es en situation de handicap, avec un focus sur le nombre de contrats en alternance ;
- nombre de salarié·es en situation de handicap ayant bénéficié d'une évolution professionnelle.

Elle effectue la capitalisation et la diffusion auprès des entreprises et des salarié·es de la branche des ressources, informations et outils utiles relevant de la thématique du handicap. Le cas échéant, elle produit les outils et organise les actions nécessaires à la mise en œuvre de la politique déterminée par le présent accord.

Elle se réunit au moins une fois par an sur cet ordre du jour et rend compte de ses travaux par écrit à la CPPNI et à la sous-commission paritaire d'interprétation et de négociation d'entreprise en vue de l'élaboration du rapport annuel d'activité¹⁶. Elle propose, en fonction des constats qu'elle dresse, les orientations à prendre par la branche pour les années suivantes et émet des recommandations sur les projets d'actions à mettre en place pour réaliser les engagements de la branche.

Article 8 - Durée, entrée en vigueur et révision de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur à compter du lendemain du jour de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel de la République française.

Les partenaires sociaux conviennent que la CPPNI se réunit au moins tous les quatre ans, à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, pour ouvrir des négociations visant, le cas échéant, à sa révision.

Il peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Article 9 - Force obligatoire de l'accord : clause de verrouillage

Le présent accord a un caractère impératif. Conformément aux dispositions légales en vigueur, les partenaires sociaux de la branche des organismes de formation conviennent expressément que tout accord d'entreprise conclu postérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent

¹⁶ Présenté pour analyse et adoption à la CCPNI, cf. article 18.2 de la CCN OF.

accord de branche ne peut comporter des stipulations différentes de celles qui lui sont applicables en vertu de cet accord de branche, sauf lorsque l'accord d'entreprise assure aux bénéficiaires des garanties au moins équivalentes.

Article 10 - Notification, dépôt et demande d'extension

À l'issue de la procédure de signature, le texte du présent accord est notifié à l'ensemble des organisations représentatives dans les conditions prévues par les dispositions du code du travail.

Le texte du présent accord est déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au greffe du conseil de prud'hommes de Paris et à la direction générale du travail.

Les parties signataires en demandent l'extension au ministre en charge du travail.

Fait à Paris, le 8 juillet 2022 en quinze (15) exemplaires originaux.

POUR LES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES D'EMPLOYEURS	
Les Acteurs de la Compétence	
Le Syndicat national des organismes de formation – Synofdes	
Le Syndicat des consultants formateurs indépendants – SYCFI	
POUR LES ORGANISATIONS SYNDICALES DE SALARIÉES	
La Fédération de la Formation et de l'Enseignement Privés – FEP-CFDT	
Le Syndicat National des Personnels de l'Enseignement et de la Formation Privés – SNPEFP-CGT	
Le syndicat Formation & Développement – F&D CFE-CGC	
Le Syndicat national de l'enseignement privé laïque – SNEPL-CFTC	
Le Syndicat National de l'Éducation Permanente, de la formation, de l'Animation, de l'hébergement, du sport et du Tourisme – SNEPAT-FO	
Fédération des Syndicats de Services, Activités Diverses, Tertiaires et Connexes – UNSA - FESSAD	

BRANCHE DES ORGANISMES DE FORMATION

L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP EN 2021

LES ÉTABLISSEMENTS DE LA BRANCHE

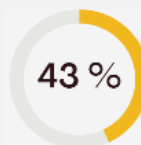


ORGANISATION RH ET HANDICAP



1 entreprise sur 5 de moins de 20 salariés compte au moins un salarié en situation de handicap, et **85%** des organismes de formation assujettis emploient au moins un salarié en situation de handicap.

43% des organismes répondants déclarent mettre en place des actions pour l'emploi des personnes en situation de handicap. De plus, 9% des structures ont formalisé leur politique Handicap à travers un accord.

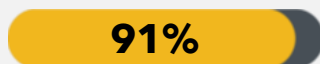


INFORMATION, SENSIBILISATION ET COMMUNICATION



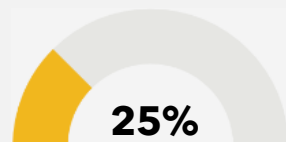
43%
des structures ne savent pas qui solliciter pour recruter ou maintenir en emploi un salarié en situation de handicap.

RECRUTEMENT



Près d'un organisme de formation sur deux est à la recherche de nouveaux salariés. 91% pensent que ces postes pourraient être pourvus par une personne en situation de handicap.

MAINTIEN EN EMPLOI ET PREVENTION DE LA DESINSERTION



1 organisme de formation sur 4 a été confronté à des problématiques de santé de salariés nécessitant de mettre en place des aménagements de poste ou des réorganisations.

POUR ALLER PLUS LOIN...

En 2022, la Branche des Organismes de formation a publié un [guide](#) mettant en avant des bonnes pratiques observées dans certaines structures ou en proposant l'accès à des ressources complémentaires (informations législatives, santé au travail...).



Source : Diagnostic Handicap - Branche des organismes de formation - 2021 - 730 organismes répondants



L'emploi de personnes en situation de handicap au sein des Organismes de formation

GUIDE DES BONNES PRATIQUES

Edition - Décembre 2021

Guide réalisé par la Branche des Organismes de Formation en collaboration avec l'Agefiph



PREAMBULE

Handicap de quoi parle-t-on ?

« Constitue un handicap, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant. » (Loi du 11 février 2005, art. 2).

Il est important de rappeler que le handicap est en grande majorité invisible, c'est-à-dire qu'il n'est pas facilement reconnaissable par les autres, qu'il peut être mal identifié, confondu avec des problèmes cognitifs ou de comportements, des étourderies, etc.

Le handicap dans la Branche

En 2021, votre Branche professionnelle a conduit une étude sur l'emploi des salariés en situation de handicap au sein des Organismes de formation.

Elle met en évidence que :

- 8 structures assujetties sur 10 emploient au moins un salarié en situation de handicap
- 91% des structures pensent que les postes pourraient être pourvus par une personne en situation de handicap
- 25% des structures ont été confrontées à des problématiques de santé de salariés nécessitant de mettre en place des aménagements de poste ou des réorganisations ces trois dernières années.
- 67% des structures ont un référent handicap à destination de leurs salariés.

Pourquoi ce guide ?

Les organismes de formation sont fortement engagés dans l'accueil d'apprenants en situation de handicap. Il est essentiel de capitaliser sur cette expertise pour accompagner les salariés relevant de la branche afin de faciliter le recrutement et l'intégration de salariés en situation de handicap, de mieux accompagner et maintenir en emploi les salariés ayant subi un accident, une maladie, ou exposés au risque d'usure professionnelle.

Ce guide a pour vocation de mettre en avant des bonnes pratiques observées dans certaines structures et de proposer des ressources complémentaires (informations législatives, santé au travail...) à destination des organismes, quelle que soit leur taille.



SOMMAIRE

- 📖 [Préambule](#)
- 📖 [Cadre législatif](#)
- 📖 [Information, sensibilisation et communication](#)
- 📖 [Recrutement et intégration des personnes en situation de handicap](#)
- 📖 [Maintien en emploi et prévention de la désinsertion professionnelle](#)
- 📖 [Partenariats avec le secteur protégé, adapté ou les travailleurs indépendants en situation de handicap](#)
- 📖 [Comment calculer sa contribution ?](#)
- 📖 [Autres ressources](#)

2

CADRE LEGISLATIF

Qu'est-ce-que l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés(OETH) ?

La politique nationale d'emploi des personnes en situation de handicap repose sur la loi du 10 juillet 1987 qui instaure une obligation d'emploi de 6% de travailleurs handicapés ou assimilés¹ pour tout employeur occupant au moins 20 salariés. Elle a été complétée et ajustée par la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, qui donne la priorité à l'intégration en milieu ordinaire et à l'accès aux dispositifs de droit commun.

¹ [Liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi \(art. L. 5212-13 du Code du Travail\)](#).

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 modifie en profondeur l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH) et privilégie l'emploi direct de personnes en situation de handicap.

A compter du 1er janvier 2020

- Toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, même celles de moins de 20 salariés, doivent déclarer mensuellement les salariés en situation de handicap qu'elles emploient.
- Les entreprises de 20 salariés et plus doivent effectuer une déclaration annuelle et payer une contribution financière si leur taux d'emploi de personnes en situation de handicap est inférieur à 6%.

Comment répondre à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) ?

Pour répondre à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH), vous disposez de trois solutions qui peuvent se combiner entre elles :

- 📖 L'emploi de travailleurs handicapés, quel que soit le contrat de travail : CDI, CDD, intérim, stage ou période de mise en situation en milieu professionnel.
- 📖 La signature d'un accord de branche, de groupe ou d'entreprise agréé prévoyant la mise en œuvre d'un programme pluriannuel en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés pour une durée maximale de trois ans, renouvelable une fois.
- 📖 Le versement d'une contribution financière annuelle pour chaque bénéficiaire manquant.

Chacune de ces modalités est détaillée en page suivante.

3

CADRE LEGISLATIF

Les modalités de réponse à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés

Salarié ou accueillir en stage des personnes en situation de handicap



- Ⓜ toutes les personnes reconnues en situation de handicap, mentionnées à l'article L.5212-13 du code du travail ;
- Ⓜ quelles que soient la durée et la nature de leur contrat de travail sans exception, y compris les stagiaires, les personnes en période de mise en situation en milieu professionnel et les personnes mises à disposition par les entreprises de travail temporaire ou les groupements d'employeurs.

Conclure un accord agréé de branche, de groupe ou d'entreprise



Vous pouvez vous acquitter de votre obligation d'emploi en négociant et en signant avec les partenaires sociaux et en faisant agréer par la Direction régionale de l'économie de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS anciennement Direccte) un accord de groupe ou d'entreprise.

Le contenu de l'accord est fixé par décret et doit prévoir la mise en œuvre d'un programme pluriannuel en faveur des travailleurs en situation de handicap. Sa durée maximale est de trois ans, renouvelable une fois.

Verser une contribution financière à l'Agefiph



Si votre entreprise compte 20 salariés ou plus et n'atteint pas le taux d'emploi de 6% de personnes en situation de handicap, vous êtes tenu d'acquitter une contribution financière.

Sous-traiter auprès du secteur adapté, protégé ou indépendant

Vous pouvez valoriser les contrats d'achat de biens et services conclus auprès d'entreprises adaptées (EA), d'établissements et services d'aide par le travail (ESAT), de travailleurs indépendants en situation de handicap (TIH) ou d'entreprises de portage salarial, si le salarié porté est reconnu en situation de handicap.

Ces actions peuvent ainsi être déduites de la contribution financière due lorsque le taux d'emploi de personnes en situation de handicap est inférieur à 6%.

Source: Agefiph

4

INFORMATION, SENSIBILISATION ET COMMUNICATION

Pourquoi ?

La sensibilisation et la formation sont des éléments essentiels pour construire, soutenir et amplifier des actions en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap.

L'information et la communication permettent de rendre visible la démarche engagée par une structure en matière de handicap : informer les salariés sur les actions mises en œuvre, les acteurs qui peuvent les conseiller. Cela peut aussi permettre à des personnes en situation de handicap de se déclarer ou d'enclencher des démarches administratives pour la reconnaissance de leur handicap.

De plus, les campagnes d'information et de sensibilisation peuvent concerner l'ensemble des champs liés au handicap dans la structure : le recrutement, l'intégration et le maintien dans l'emploi. Cela facilite la compréhension et l'adhésion des salariés aux démarches mises en œuvre.

👍 A noter : les organismes de formation disposent de connaissances et d'outils de communication et de sensibilisation pour l'accueil des apprenants en situation de handicap. Ces éléments peuvent être capitalisés et ajustés afin de s'adresser aux salariés.

Comment ?

Exemples de campagnes de communication :

- Ⓜ Réaliser un affichage interne sur les possibilités de conseil et d'accompagnement pour les personnes en situation de handicap
- Ⓜ Organiser des événements internes sur les actions et le conseil disponible en matière de handicap
- Ⓜ Participer à des événements partenariaux, à des journées thématiques.

Exemples de thématiques de sensibilisation :

- Ⓜ Recruteurs : Recruter sans discriminer - Adapter les processus de recrutement pour repérer de futurs collaborateurs en situation de handicap
- Ⓜ Managers: Accompagner au quotidien
- Ⓜ Managers ou salariés : Les différents types de handicap et leur impact sur le travail

Pour aller plus loin

→ [Centre de ressources Agefiph](#)

→ [Qu'est-ce que le handicap ?](#) - Agefiph

→ [Communiquer sur le handicap en entreprise](#) - Agefiph

→ [Handipôle](#) : Nombreuses ressources thématiques

5

INFORMATION, SENSIBILISATION ET COMMUNICATION

Des initiatives déjà observées

Actions de formation et d'information

Certains organismes de la Branche mettent en place des actions de formation et d'information auprès de leurs salariés. Ces actions prennent des formes diverses :

- **Des formats variés** : des actions de formation et d'information annuelles ou plus ponctuelles
- **Des thématiques diverses** : handicap, diversité, typologies de handicap...
- **Des salariés concernés par l'action** : ensemble des salariés, professionnels de la formation...
- **Des ressources multiples** : des actions menées par des professionnels internes à l'organisme de formation (réfèrent handicap) ou externes en mobilisant des experts de la thématique abordée.

Témoignages et communication auprès des pairs

Cap emploi organise régulièrement des actions de communication auprès d'entreprises mais également auprès de demandeurs d'emploi et de salariés en situation de handicap. Ces actions s'appuient notamment sur le témoignage d'entreprises et de salariés en situation de handicap afin de présenter leur parcours et leur organisation.

Espace numérique collaboratif

Création d'un espace numérique partagé rassemblant les outils et documents sur le handicap, pouvant être consulté et alimenté par tous les salariés.

Assistance téléphonique

Un Numéro Vert – Service d'assistance téléphonique confidentielle et gratuit, pour tous les salariés et géré par un prestataire externe pour traiter les questionnements sur le handicap, de la dimension médicale ou sociale, allant jusqu'aux premières étapes d'une démarche de reconnaissance de handicap. Ce service vient s'inscrire en complément des services RH et interlocuteurs « Handicap » déjà identifiés sur tous les sites de l'Organisme (responsables locaux, délégués du personnel...).

6

INFORMATION, SENSIBILISATION ET COMMUNICATION

Mais également..

Mise en place de jeux facilitant la sensibilisation au handicap

L'Agefiph met à disposition des outils pour sensibiliser les salariés de l'entreprise sur le sujet du handicap dans l'emploi.

- [Activ Game, le jeu en ligne pour tester son engagement sur le handicap en entreprise](#)
- [Handipoursuite, le jeu en ligne pour tester ses connaissances sur le handicap](#)
- [Activ box, la solution pour sensibiliser au handicap tout au long de l'année](#)

Modules d'appui à la professionnalisation

L'Agefiph et ses partenaires mettent à disposition des entreprises et de leurs référents handicap des modules de professionnalisation. Connaissance du handicap, recrutement et maintien dans l'emploi, services et aides mobilisables sont autant de sujets abordés.

[En savoir plus](#)

Informier et sensibiliser différemment selon le public

L'information et la sensibilisation au handicap au sein d'une structure peut également être réalisée de manière différente selon les fonctions de chacun.

→ Informier et sensibiliser le collectif de travail

Que ce soit dans le cadre de l'accueil d'un nouveau salarié en situation de handicap ou dans le cadre de la mise en œuvre d'une politique handicap, la sensibilisation d'un maximum de collaborateurs est un élément central.

→ Informier et sensibiliser les managers

Les managers occupent des postes stratégiques dans les organisations. Ils œuvrent au plus près des professionnels. Ils peuvent ainsi être mobilisés dans des situations d'intégration d'un salarié en situation de handicap mais également dans des situations de maintien en emploi d'un salarié présentant des difficultés de santé.

→ Informier et sensibiliser les professionnels de ressources humaines

Le recrutement, l'intégration mais également le maintien en emploi de personnes en situation de handicap passe par une connaissance du handicap par les professionnels des ressources humaines.

7

RECRUTEMENT ET INTÉGRATION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Pourquoi ?

Le recrutement et l'intégration des personnes en situation de handicap s'appuient largement sur les processus habituellement mis en œuvre lorsqu'un nouveau salarié intègre la structure. Néanmoins, certains ajustements doivent être mis en œuvre afin de s'adapter aux besoins et contraintes spécifiques du salarié et ainsi faciliter son intégration.

Ces actions peuvent être mises en place à différents moments du parcours :

③ Au moment du recrutement, pour diversifier les profils rencontrés, assurer l'intégration, la réponse aux besoins spécifiques, suivre la prise de poste.

③ En amont de l'intégration de l'entreprise : sensibilisation, découverte des établissements et des métiers... A noter, les actions mises en œuvre pour l'intégration d'un salarié en situation de handicap peuvent concerner l'intégration d'un nouveau salarié dans la structure mais également lors de la survenue ou de l'aggravation d'une situation de handicap d'un salarié déjà présent mais présentant des besoins spécifiques (ex: retour d'absence de longue durée).

③ Tout au long de la vie professionnelle, pour suivre, orienter, former et développer les compétences des professionnels en situation de handicap.

Comment ?

Exemples de pratiques de recrutement

③ Définition du besoin : rédiger une fiche de poste qui mentionne, au-delà des compétences requises, les conditions et l'environnement de travail, les contraintes du poste (physiques, cognitives, organisationnelles).

③ Diversification des canaux de recrutement : partenariats avec des acteurs spécialisés (Agefiph, Cap emploi...), participer à des événements (salons de recrutement Handicafés, jobdating...).

③ Sélection des candidats et entretiens : impliquer le futur encadrant dans les différentes phases du recrutement. La rencontre avec le candidat est également un moment qui permet d'identifier les répercussions éventuelles du handicap et de réfléchir à des moyens de compensation adéquats.

③ Sensibilisation et intégration : accompagner le collectif de travail à déconstruire ses représentations du handicap (avec l'aval du futur collaborateur en situation de handicap) et ses répercussions sur le travail.

Pour aller plus loin

→ [Comment recruter une personne handicapée?](#) - Agefiph

→ [Recruter et intégrer un travailleur handicapé](#) - OETH

→ [Promouvoir la diversité et l'inclusion grâce à l'ajustement sur le lieu de travail](#) - Organisation Internationale du Travail

8

RECRUTEMENT ET INTÉGRATION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Des initiatives déjà observées

Actions de découverte des métiers

Différentes actions de découverte des métiers présents dans les organismes de formation ont été recensées :

→ Participation au DUODAY : une entreprise, une collectivité ou une association accueille, à l'occasion d'une journée nationale, une personne en situation de handicap, en duo avec un professionnel volontaire. Au programme de cette journée : découverte du métier, participation active, immersion en entreprise.

→ Partenariat avec l'association ARPEJEH pour promouvoir et faire découvrir les métiers mais aussi pour accueillir des personnes en stage.

Sourcing, construction et diffusion des offres d'emploi

→ Mentions « handi-friendly » ou de non-discrimination dans les offres d'emplois.

→ Partenariat avec Cap emploi pour la définition du besoin, la diffusion de l'offre et la sélection de candidatures ainsi que pour l'appui à d'éventuels aménagements nécessaires à l'intégration.

Process de recrutement et d'intégration adapté

→ Développement de nouvelles modalités dans le processus de recrutement : proposition aux candidats de réaliser une vidéo en répondant à certaines questions traditionnellement abordées lors d'un entretien afin de chacun puisse prendre le temps d'y répondre de manière différée et distancielle.

→ Mise en place d'un processus d'intégration comprenant un entretien systématique avec le référent handicap de la structure.


Sensibilisation du collectif de travail

→ Information et sensibilisation du collectif de travail par la Direction, avec l'appui de la personne recrutée et d'une association spécialisée.


9

RECRUTEMENT ET INTÉGRATION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP


Mais également..

- 


Mettre les compétences au cœur du processus de recrutement

Le recrutement d'un nouveau salarié doit se faire avant tout au regard des compétences de celui-ci. Les questions relatives au handicap de la personne n'interviendront que dans un second temps ainsi que l'identification des éventuelles compensations à mettre en place.
- 


Intégrer la thématique du handicap dans la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

L'intégration du handicap dans la GEPP (gestion des emplois et des parcours professionnels) permet à la structure de s'interroger sur ces pratiques et ainsi mettre en place des actions bénéficiant à l'ensemble de ses salariés.
- 

Liens avec le secteur adapté

La sous-traitance et la co-traitance avec le secteur adapté permet non seulement de répondre à un besoin de compétences mais également de découvrir de nouveaux professionnels et d'envisager éventuellement un prochain recrutement.
- 

Accueil de stagiaire ou alternant en situation de handicap

Accueillir des stagiaires ou des alternants permet d'intégrer progressivement une nouvelle personne dans la structure mais également de la former au métier visé. L'accueil de stagiaires et d'alternants peut se faire avec des partenariats créés avec des écoles ou centres de formation mais également avec des centres spécifiques pour les personnes en situation de handicap.
- 

Mettre en place un processus d'intégration spécifique

 - Identification et mise en œuvre des compensations nécessaires en lien avec le nouveau salarié et éventuellement avec l'appui d'acteurs externes (Cap emploi, SST...)
 - Identification d'un tuteur permettant un suivi régulier ainsi qu'un espace de dialogue avec une personne de confiance.
 - Sensibilisation du collectif de travail avec l'accord de la personne concernée.

10

MAINTIEN EN EMPLOI ET PRÉVENTION DE LA DÉINSERTION PROFESSIONNELLE

Pourquoi ?

L'apparition, l'aggravation d'un handicap, le vieillissement, l'usure professionnelle ou l'évolution des conditions de travail d'un salarié (en situation de handicap ou non) appellent une approche adaptée.

Maintenir dans l'emploi la personne concernée permet de préserver toutes les compétences développées, sans compter l'aspect social du maintien et les bienfaits qui en résultent pour le salarié et pour ses collègues.

Le maintien en emploi peut se traduire par trois situations distinctes :

- Le maintien dans le poste actuel : à la suite d'aménagements techniques ou organisationnels du poste de travail ;
- Le maintien dans un autre poste de la structure (reclassement interne): lorsque le maintien dans le poste actuel n'est pas envisageable ;
- Le maintien dans une autre entreprise (reclassement externe): la structure peut accompagner la personne dans une reconversion professionnelle externe.

Comment ?

Les principales étapes :

- ① Prévention des risques : élaboration du Document unique d'évaluation des risques professionnels et mise en œuvre d'un plan d'actions, sensibilisation et formations du collectif de travail, remplacement du matériel vétuste, intégration des risques et pénibilités dans la fiche de poste.
- ② Détection des situations à risque pouvant conduire à l'inaptitude à plus ou moins long terme : demande d'une RQTH, transmission d'une RQTH, arrêts de longue durée, arrêts fréquents et répétés, accident du travail ou maladie professionnelle, survenance de restrictions médicales...
- ③ Analyse des conséquences du handicap sur le travail et identification des besoins de compensation (étude ergonomique, bilan fonctionnel...).
- ④ Décision – validation de la mise en œuvre des aménagements possibles et des solutions de compensation (techniques, organisationnelles, humaines...) ou accompagnement au reclassement ou à la reconversion (bilan de compétences, formation...).
- ⑤ Mise en œuvre et suivi - vérification dans la durée de la bonne adéquation entre les moyens de compensation et les conséquences du handicap.

Pour aller plus loin

- [Aménager la situation de travail d'un collaborateur handicapé](#) - Agefiph
- [10 questions sur les maladies chroniques évolutives et les cancers au travail](#) - ANACT/ARACT

- [La cartographie du maintien en emploi](#) - Ministère du Travail

11

MAINTIEN EN EMPLOI ET PRÉVENTION DE LA DÉINSERTION PROFESSIONNELLE

Des initiatives déjà observées



Aménagements de poste et aménagements organisationnels

Mise en place d'aménagements de poste ou aménagements organisationnels concernant des problématiques spécifiques de salariés. Ce travail peut être réalisé en lien avec le Service de Santé au travail, l'Agefiph, Cap emploi ou un ergonome.



Evaluation régulière des aménagements de poste

Mise en place d'une évaluation régulière des aménagements de poste ou aménagements organisationnels en place afin de prendre en compte le caractère évolutif de l'environnement de travail et des besoins des personnes concernées.



Elaboration et mise en œuvre d'un DUERP

Elaboration et mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels et du plan d'actions associé. Ce travail peut être réalisé en lien avec le Service de Santé au Travail et la CARSAT.



Sensibilisation et formation à la prévention des risques professionnels

Formation réalisée par la Direction aux équipes sur la prévention des risques professionnels (risques, gestes à adopter, signaux d'alerte...), avec l'appui du Service de Santé au Travail.



Accompagnement des salariés concernés dans leurs démarches de reconnaissance administrative d'une situation de handicap

Orientation, information et accompagnement des salariés dans leurs démarches de reconnaissance administrative d'une situation de handicap.



Espace de dialogue et d'échanges

Mise en place d'espaces d'échanges entre les professionnels pour créer un lieu de soutien et limiter les effets négatifs liés à l'isolement, à la fatigue, à l'usure psychologique et à l'exposition aux risques psychosociaux.

12

MAINTIEN EN EMPLOI ET PRÉVENTION DE LA DÉINSERTION PROFESSIONNELLE

Mais également..



Intervenir le plus en amont possible

La précocité de la prise en charge d'un risque détermine en grande partie le résultat de la démarche et permet une mobilisation des acteurs suffisamment en amont pour répondre le plus efficacement à la problématique du salarié.



S'appuyer sur un diagnostic partagé et objectif sur la situation individuelle

Une solution appropriée de maintien dans l'emploi ne peut être apportée qu'après avoir réalisé un diagnostic global de la situation du salarié. Ce diagnostic requiert le regard de compétences différentes. De nombreux acteurs peuvent vous accompagner (Service de santé au travail, Cap emploi, Agefiph, CARSAT...).



Réaliser un autodiagnostic sur le maintien en emploi dans votre entreprise

Autodiagnostic élaboré par AKTO et l'Agefiph sur les situations, besoins de compétences et d'accompagnement.



Mettre en place des indicateurs de santé et des signaux d'alerte

Mettre en place des indicateurs de santé/des signaux d'alerte permet de définir et d'anticiper toute situation problématique liée à la santé au travail (arrêts de travail longs ou répétés, accidents/incidents, absentéisme, restrictions médicales, plaintes...).



Impliquer le salarié concerné dans l'ensemble de la démarche de maintien en emploi

Le salarié concerné par une problématique de santé au travail est le principal intéressé. Ainsi, toute action de maintien en l'emploi doit se réaliser avec lui et avec son accord.



Former l'ensemble des salariés tout au long de leur parcours professionnel

La formation tout au long du parcours professionnel permet aux salariés de développer leurs compétences et de sécuriser leur trajectoire professionnelle.

13

PARTENARIATS AVEC LE SECTEUR PROTÉGÉ, ADAPTÉ OU LES TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS EN SITUATION DE HANDICAP

Pourquoi ?

Le secteur protégé et le secteur adapté désignent un ensemble de structures ayant pour vocation de permettre à des personnes en situation de handicap de pouvoir exercer une activité professionnelle adaptée, de manière temporaire ou prolongée, grâce à un environnement et un accompagnement spécifiques.

Ces secteurs regroupent :

- Les entreprises adaptées : entreprises du secteur adapté, elles sont des entreprises à part entière employant

une proportion minimale de travailleurs en situation de handicap parmi leur effectif.

- Les ESAT : établissements du secteur protégé, les ESAT (Établissements et Services d'Aide par le Travail) offrent aux personnes en situation de handicap des activités diverses à caractère professionnel et un soutien médico-social et éducatif en vue de favoriser leur épanouissement personnel et social.

Comment ?

Les structures ont la possibilité de soustraire certaines de leurs activités auprès d'établissements du secteur protégé et adapté mais aussi de travailleurs indépendants en situation de handicap.

Le secteur protégé et le secteur adapté offrent des produits et services dans de nombreux domaines : logistique, conditionnement, production industrielle, informatique, services à l'industrie, gestion de l'environnement, services, communication...

Ils peuvent également mettre à disposition des travailleurs en situation de handicap au sein des structures.

Ce dispositif permet d'agir concrètement sur l'emploi des personnes en situation de handicap mais aussi, pour les structures assujetties à l'obligation d'emploi, de réduire le montant de leur contribution à l'Agefiph.

Les contrats d'achat de biens et services conclus auprès d'entreprises adaptées (EA), d'établissements et services d'aide par le travail (ESAT), de travailleurs indépendants en situation de handicap (TIH) sont en effet pris en compte sous forme de déduction à la contribution financière due lorsque le taux d'emploi de personnes en situation de handicap est inférieur à 6%.

Pour aller plus loin

→ [Sous-traiter avec des établissements des secteurs protégé et adapté](#) - OETH et Handiéco

→ [Annuaire des entreprises adaptées](#) - UNEA

→ [Annuaire des ESAT](#) - GESAT

→ [Réseau associatif d'entrepreneurs en situation de handicap](#) : H'UP

14

COMMENT CALCULER SA CONTRIBUTION ?

Pour calculer sa contribution, l'entreprise doit se munir des éléments suivants :

- Effectif d'assujettissement de son entreprise
- Nombre de bénéficiaires de l'OETH employés
- Montant des achats et prestations réalisés avec le secteur protégé ou adapté ou les travailleurs handicapés indépendants
- Nombre de bénéficiaires de l'OETH âgés de 50 ans et plus
- Nombre de salariés de l'entreprise occupant des « emplois exigeant des conditions d'aptitude particulière (ECAP) »
- Montant des dépenses directes de la contribution OETH (il s'agit des dépenses qui contribuent à développer l'emploi des salariés handicapés dans l'entreprise dites dépenses déductibles plafonnées à 10% du montant de la contribution annuelle Brute avant déductions)
- Montant de la contribution OETH réglée en N-1.

Modalités de calcul de la contribution financière Agefiph

- [Voir les vidéos de l'Agefiph](#)
- [Simuler le montant de votre contribution financière Agefiph](#)

15



AUTRES RESSOURCES



Vous souhaitez passer à l'action et avez besoin d'aide pour mettre en place un diagnostic sur votre politique Handicap ?

- [Autodiagnostic gratuit](#) mis en place par l'Agefiph pour tous les employeurs.

Vous pouvez également contacter votre délégation régionale de l'Agefiph ou la direction de la mobilisation du monde économique et social (MMES), par mail entreprises@agefiph.asso.fr ou par téléphone 0800 11 10 09, pour les entreprises de plus de 2 000 salariés.



Catalogue des aides de l'Agefiph – Metodia

- [Catalogue 2021](#)



AKTO – votre opérateur de compétences, met également à disposition des ressources, conseils et outils en matière de handicap :

[Page AKTO](#)



En tant qu'Organisme de Formation, des solutions existent également pour développer votre capacité à accueillir et former des personnes en situation de handicap :

[Ressource Handicap Formation](#)