

## Les accords handicap agréés renouvelés (2006-2009)

Sur l'Île de France, on compte entre 2006 et 2009, un peu plus de 200 textes enregistrés et agréés par les services d'insertion des travailleurs handicapés. La plupart sont signés pour des durées triennales. Tous concernent des grandes entreprises, voire des groupes, dont les établissements sont situés sur l'ensemble du territoire. Les secteurs les plus représentés sont le secteur de la construction, des activités informatiques, des hôtels restaurants ou des services aux entreprises.

La majorité de ces textes sont en cours de validité ou en cours de renouvellement. Près d'un tiers, arrivés à échéance, ont été renouvelés. Le nombre de textes arrivés à échéance et non renouvelés est très marginal<sup>1</sup>.

La négociation sur le thème de l'emploi des travailleurs handicapés est récente ; en effet, c'est la loi de 1987 qui a prévu que les entreprises puissent remplir leur obligation d'emploi par la signature d'un accord agréé et c'est la loi de 2005 qui a modifié le mode de calcul du taux d'emploi dans un sens moins favorable. C'est sous l'effet de ces deux facteurs que la négociation sur l'emploi des TH a été encouragée. C'est pour ces raisons que les textes renouvelés font suite, le plus souvent, à des premiers accords sur le sujet. Néanmoins, quelques entreprises avaient une pratique de la négociation sur les travailleurs handicapés plus ancienne.

L'analyse des textes renouvelés permet de pointer les évolutions dans la négociation, de repérer ce qui change pour les entreprises quand elles négocient après avoir eu une expérience dans le domaine de l'insertion et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés<sup>2</sup>.

Le deuxième accord devrait être l'occasion de tirer le bilan du 1<sup>er</sup>. Cependant, comme pour les premiers accords, la place faite à un bilan précis permettant de dresser un diagnostic est très variable. La plupart des textes vont se baser sur la seule évolution du taux d'emploi, sans reprendre des éléments, sans doute plus détaillés, qui auraient pu être développés dans le bilan de l'accord arrivé à échéance et communiqué aux services des unités territoriales des Direccte. Ceci rend l'analyse du texte plus délicate puisque les questions auxquelles il est censé répondre ne sont pas nécessairement bien identifiées. Quelques accords, reprennent les indicateurs principaux de la déclaration obligatoire d'emploi des TH (nombre d'unités bénéficiaires liées à l'emploi direct, aux contrats de sous-traitance, aux stages) ; d'autres, encore rares, vont partir de données plus précises collectées lors d'enquêtes spécifiques. Un accord prévoit de faire faire le bilan par un cabinet extérieur pour mieux préparer le deuxième accord suite aux grandes difficultés rencontrées pour réaliser les embauches lors de l'accord précédent.

Les difficultés signalées dans les accords renouvelés portent principalement sur le recrutement (l'analyse des bilans permettrait d'être plus précis)<sup>3</sup> en signalant une augmentation du taux d'emploi

---

<sup>1</sup> Ce peut être par exemple parce que l'entreprise rallie un accord de branche sur le même thème.

<sup>2</sup> L'analyse a été exhaustive, sauf pour le département de Paris où une partie seulement des textes a été analysée.

<sup>3</sup> Malgré tout quelques entreprises totalisent en fin d'accord un nombre d'embauches supérieur à celui qui était estimé.

plus faible que celle qui avait été prévue. Si, dans les premiers accords, les entreprises s'étaient contentées d'afficher des objectifs d'embauche, le deuxième accord est ainsi l'occasion de réfléchir sur les processus d'embauche. En effet, l'expérience a permis de révéler qu'il ne suffisait pas d'ouvrir des postes aux travailleurs handicapés pour qu'ils soient pourvus. Dans les obstacles rencontrés, sont plus particulièrement signalés :

- ✓ La pénurie de candidats qualifiés
- ✓ Les difficultés d'intégration (à travers la nécessité réaffirmée dans certains textes de rester vigilant sur l'aval du recrutement en identifiant mieux les contraintes liées aux postes par exemple ou en testant des modes de 'pré-recrutement' qui permettent aux candidats d'être mis en situation)

Le deuxième accord est alors l'occasion de proposer des solutions pour y remédier :

- ✓ En anticipant davantage les postes accessibles pour avoir des temps de recherche de candidats plus importants,
- ✓ En développant les propositions de formation pour permettre de compenser la faible qualification des travailleurs handicapés des dispositifs en leur permettant d'être formés et de monter en compétence. Ainsi, des dispositifs de formation des personnes handicapées du milieu protégé, ou des mises en place de formations qualifiantes via l'Afpa par exemple, sont proposés.
- ✓ En développant le partenariat avec des écoles, des universités, des associations d'étudiants....
- ✓ En proposant du tutorat individuel d'étudiants pour essayer de travailler le plus en amont possible des recrutements et s'assurer de se constituer la main d'œuvre qualifiée recherchée (ex parrainage d'étudiants en Deug pour les accompagner jusqu'à bac +5).
- ✓ En ciblant sur l'alternance avec chiffrages des objectifs.
- ✓ En constituant des cvthèques, en organisant la transmission dans toute l'entreprise des cv reçus en candidatures spontanées de personnes handicapées.

Un accord note que le recrutement de TH semble plus facile lors de la création des établissements ce qui apparaît paradoxal puisque c'est précisément le moment où les établissements sont exonérés de leur obligation pendant 3 ans .

Les relations avec le secteur protégé apparaissent également comme une voie possible de recrutement en aidant des travailleurs handicapés des établissements protégés à passer dans le milieu ordinaire. Les relations avec les Esat ou les entreprises adaptées ne sont plus seulement pensées en termes de passation de marché. Quelques accords s'appuient sur des expériences déjà menées de mise à disposition pour proposer de travailler sur des recrutements par ce biais. Mais ces mesures restent quantitativement très limitées.

La question de l'intégration : une entreprise note que 50% des départs de personnes handicapées sont des démissions ou des inaptitudes. Pour y remédier, elle décide de mettre en place une filière d'intégration pour intervenir en aval du recrutement pour valider l'intérêt et la motivation des personnes recrutées.

L'accord renouvelé est également l'occasion de travailler beaucoup plus le thème du maintien dans l'emploi et de la prévention des inaptitudes. Si cette question était en général presque absente des premiers accords, ou au moins traitée de façon très abstraite elle apparaît comme davantage travaillée dans les accords renouvelés. Lors de la mise en œuvre du 1<sup>er</sup> accord, les entreprises ont pu noter avec surprise que le nombre de salariés déjà présents dans l'entreprise et concernés par la question du handicap sans l'avoir fait jusque là connaître était plus important qu'elles ne le croyaient. Ainsi, certaines entreprises notent que le nombre de demandes nouvelles de RQTH a été plus important que prévu. Les difficultés rencontrées pour recruter les incitent aussi sans doute davantage à tenter de conserver leurs salariés handicapés. De nombreux accords mentionnent un nombre de maintiens importants lors de l'accord précédent et ils souhaitent maintenir ces flux. La mise en place de campagnes de sensibilisation qui permettent de mieux faire accepter le handicap dans l'entreprise et de proposer des mesures spécifiques aux personnes concernées doit favoriser la révélation par les salariés d'un handicap qu'ils préféreraient tenir secret quand rien n'était fait dans l'entreprise.

Parmi les mesures proposées dans le domaine du maintien dans l'emploi :

- ✓ Anticipation et surveillance des absences longues durées,
- ✓ suivi des accidents du travail,
- ✓ développement des relations avec les médecins du travail ...
- ✓ mise en place de commissions spécialisées dans le maintien (associant la direction, les médecins du travail, les RH, les managers, la commission de suivi).
- ✓ Aménagements de postes, d'horaires, études ergonomiques
- ✓ maintien du salaire pour toute diminution du temps de travail (dans la limite de 20%).

Autre point approfondi lors de l'accord renouvelé : la structuration de l'architecture de l'accord : certains accords mettent l'accent sur le système d'information : mise en place de tableaux de bords, suivis par établissement (un accord allant jusqu'à un suivi mensuel des établissements). Etant sur des accords d'entreprises, ou de groupe, multi-établissements, la question de la déclinaison locale des accords revêt une importance notable. Quelques accords se positionnent :

- ✓ prévoyant des représentations locales dans les établissements (avec déclinaison de l'accord en plans d'actions locaux)
- ✓ en instaurant un suivi très régulier des indicateurs par établissements (suivi spécifique des établissements où le taux est inférieur à 3,5%, engagement qu'il n'y ait plus d'établissement à 0%, accompagnement spécifique des établissements où le taux d'emploi est faible).

Dans les autres éléments marquants, certains textes vont faire le lien entre la négociation sur le handicap et d'autres thématiques de négociation : ainsi quelques accords font le lien entre handicap et GPEC.

L'expérience de l'accord précédent a permis à certaines entreprises d'identifier les partenaires réels et adaptés et non plus d'être dans une liste de partenariats virtuels. Cependant, sur cette question, nombre d'entreprises n'ont pas de connaissance du champ du handicap, du milieu protégé et elles bénéficieraient sans aucun doute de mesures leur permettant de mieux se repérer dans ce champ spécifique et de repérer les acteurs pertinents. Les liens entre le monde du handicap et le monde des entreprises (et sans doute des organisations syndicales) peuvent être développés. Certains accords mentionnaient des partenariats dans le cadre des PDITH ; avec la mise en place du PRITH, la question de la déclinaison territoriale des actions menées prend tout son sens.

DOCUMENT INTERNE