



Jean BASSÈRES
Directeur général

« Mettre nos moyens et nos expertises au service des personnes en situation de handicap et des employeurs et participer, par notre action commune, à une société plus inclusive. »

Concourir à un objectif commun : Le retour à l'emploi des personnes en situation de handicap

L'objectif de cette convention cadre pour le recrutement et l'insertion des personnes handicapées est de répondre aux attentes des personnes en situation de handicap qui s'inscrivent dans un parcours d'accès ou de retour à l'emploi et aux besoins de compétences des entreprises.

Cette convention devrait permettre, en renforçant les coopérations avec les agences d'emploi et plus largement les articulations entre les acteurs, d'accroître les opportunités d'emploi et de faciliter la mise en visibilité des compétences des personnes en situation de handicap. Elle concourt aussi à construire des parcours d'insertion intégrant les contraintes de ces personnes et à accompagner les employeurs dans leur accueil afin de réussir une insertion durable.

Pour accompagner les demandeurs d'emploi en situation de handicap dans le projet de retour à l'emploi, Pôle emploi a enrichi son offre de services. Ainsi, Pôle emploi a mis en place en 2018 le projet SARRAH, avec l'ambition de développer les compétences des conseillers. Ce projet s'appuie sur 3 axes structurants : mieux diagnostiquer les besoins des personnes en situation de handicap, mieux accompagner les demandeurs d'emploi en situation de handicap et mieux accompagner les entreprises dans leur projet de recrutement, tout en s'appuyant sur le réseau d'acteurs du territoire. C'est aussi tout le sens des coopérations rapprochées que Pôle emploi développe avec le réseau Cap emploi.

La signature de la présente convention s'inscrit bien dans cet objectif de permettre à la personne d'être acteur de son avenir professionnel et de cette volonté d'en « faire plus pour ceux qui en ont le plus besoin », tout en apportant des réponses personnalisées, en prise directe avec les attentes.



Chiffres clés

- ✓ 507 600 personnes en situation de handicap sont inscrites en qualité de demandeur d'emploi à Pôle emploi (catégories ABC) à fin juin 2019*
- ✓ 28 % des personnes reconnues en situation de handicap accèdent à un emploi dans l'année qui suit leur inscription (contre 52 % pour les demandeurs d'emploi non reconnus)**
- ✓ 75 % des demandeurs d'emploi ont un niveau CAP**

* Chiffre DSEE-Pôle emploi

** Source : Eclairages et synthèses, Les demandeurs d'emploi en situation de handicap, Novembre 2017, Pôle emploi



Bertrand HÉBERT
Directeur général

« Aux côtés des autres signataires, nous nous engageons à poursuivre nos actions en faveur du recrutement et du maintien de l'emploi des personnes en situation de handicap. La multiplicité des acteurs engagés et les synergies mises en place vont permettre de faire émerger des bonnes pratiques pour optimiser l'insertion professionnelle des candidats en situation de handicap, et ce, sur l'ensemble du territoire. »

Agir en faveur de la diversité

Depuis plusieurs années, l'Apec s'est engagée dans une politique volontariste vis-à-vis du handicap et de la diversité. Cette convention cadre va nous permettre d'optimiser les actions menées au quotidien dans le cadre de notre accord relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap signé en 2017, qui priorise :

- les actions liées à la sensibilisation, la mobilisation et la formation des acteurs
- les actions liées à la politique de recrutement et d'intégration
- les actions liées au maintien dans l'emploi, à l'évolution dans l'emploi et à la sécurisation des parcours professionnels

Cette convention multipartite va aider à la mise en œuvre opérationnelle d'actions concrètes favorisant l'accès à l'emploi des travailleurs en situation de handicap, grâce à un réseau démultiplié d'experts.

Notre connaissance fine des besoins en compétences des entreprises, notamment des TPE-PME, nous permet de les sensibiliser efficacement au recrutement de personnes handicapées, qui constitue un vivier de compétences encore insuffisamment exploité. L'appui d'acteurs institutionnels spécialistes du handicap va nous aider à lever les freins à l'embauche qui peuvent encore perdurer, en valorisant les seules compétences.



Chiffres clés

- Le nombre de nos collaborateurs en situation de handicap a augmenté de près de 30% entre 2016 et 2018.
- 1 référent Diversité a été nommé à l'Apec en 2017
- 11 collaboratrices et collaborateurs de l'Apec se sont engagés auprès de 11 filleul.e.s en situation de handicap, dans le cadre de l'opération de parrainage HandiAvenir en faveur de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés.
- 3ème participation de l'Apec en tant qu'employeur au salon Hello Handicap
- Accord handicap signé en 2017 pour 3 ans

- 900 salariés dont 70 % de collaboratrices
- 12 délégations régionales

L'Apec, Association pour l'emploi des cadres, conseille les entreprises en leur proposant des services pour optimiser leurs recrutements et la gestion de leurs compétences internes. Elle accompagne les cadres tout au long de leur parcours professionnel ainsi que les jeunes diplômé-e-s. Son observatoire de l'emploi des cadres analyse et anticipe les évolutions et grandes tendances du marché de l'emploi cadre. L'Apec est un acteur du Conseil en Évolution Professionnelle (CÉP). L'Association, et ses 500 consultant-e-s, est présente, avec une cinquantaine de centres, en France métropolitaine et en Outre-mer.

En savoir plus : corporate.apec.fr

Consulter le dernier [rapport annuel](#) de l'Apec



Jean-Patrick GILLE
Président

« Cette convention cadre permettra de mutualiser l'expertise et les outils des parties prenantes au service des parcours des jeunes en situation de handicap. »

Favoriser le parcours vers l'emploi et l'autonomie de tous les jeunes

Le réseau des 436 Missions Locales accompagne les jeunes de 16 à 25 ans dans leurs parcours vers l'emploi et l'autonomie, avec la prise en compte globale de leurs besoins, en mobilisant les ressources et les partenaires de leur territoire, dont les entreprises. Les Missions Locales ont une attention particulière à la prise en compte des jeunes en situation de handicap, reconnue ou en cours.

Les jeunes en situation de handicap restent durablement confrontés à des difficultés particulières d'insertion, et l'approfondissement des synergies entre tous les acteurs se révèle indispensable pour réussir l'accès de tous les jeunes à l'autonomie, à la formation et à l'emploi durable.

L'accord contribuera notamment à :

- définir l'engagement des acteurs impliqués et faciliter la mise en œuvre opérationnelle des parcours d'insertion des jeunes en situation de handicap ;
- donner de la visibilité aux Missions Locales sur les synergies et partenariats existants ou à développer.

L'UNML, dans sa fonction d'animation de réseau, s'appuie sur les associations régionales des Missions locales pour mettre en œuvre les termes de l'accord. Les synergies créées grâce à une connaissance plus fine des acteurs locaux devront permettre aux jeunes en situation de handicap de multiplier leurs chances d'accéder à l'emploi et à l'ensemble de leurs droits, dans une logique de sécurisation des parcours.



Chiffres clés* :

- 1,298 million de jeunes en contact avec le réseau des Missions Locales
- 531 000 jeunes entrés en situation professionnelle (dont 584 000 entrés en emploi, 65 000 en contrats aidés, 40 000 en alternance)
- 186 000 jeunes entrés en formation
- 16 000 jeunes sont retournés en formation initiale
- 14 Associations régionales des Missions Locales
- 436 Missions Locales et 6 857 lieux d'accueil, répartis sur l'ensemble du territoire métropolitain et ultramarin
- 13 000 professionnels de l'insertion des jeunes

Près de 30 000 des jeunes accompagnés sont reconnus travailleurs handicapés (RQTH), pour lesquels plus de 26 000 mesures d'insertion professionnelle ou de formation ont été mobilisées, dans le cadre du droit à l'accompagnement. Les Missions Locales accompagnent également de nombreux jeunes en amont de leur reconnaissance RQTH auprès des MDPH.

***Source : système d'information I-Milo/DARES, 2017**

Les objectifs de cette convention cadre s'inscrivent pour l'UNML dans la continuité de l'engagement multipartite et pluriannuel pour l'emploi des personnes en situation de handicap signé en novembre 2017 entre l'Etat, le SPE et les autres partenaires. Ils rejoignent également ceux de la démarche « Mission Jeunes » engagée avec succès depuis maintenant 2014 avec l'Etat, Prism'emploi, le FAF-TT et le FASTT.



Malika
BOUCHEIOUA
Présidente

« *Garantir le bon usage des services et aides de l'Agefiph par les professionnels de l'intérim* »

L'Agefiph au cœur de sa mission

Avec cette convention, l'Agefiph est parfaitement dans sa mission d'ouverture de l'emploi aux personnes handicapées puisqu'il s'agit de sensibiliser et professionnaliser les acteurs du travail temporaire sur le sujet handicap et emploi. Et ainsi faire en sorte que l'intérim, qui constitue un vivier d'emploi très important, puisse bénéficier pleinement aux personnes en situation de handicap.

Sensibilisation et professionnalisation des acteurs du travail temporaire

Pour accompagner le plan de développement, un travail particulier est conduit par l'Agefiph pour faciliter l'adaptation des services et des aides aux contraintes propres du secteur du travail temporaire, et ce dans un souci de simplicité d'usage, de réactivité et de réponse aux besoins de ses clients (demandeurs d'emploi et entreprises). Mais également de sécurisation des parcours. Enjeu très important pour les personnes en situation de handicap et auquel nous répondons collectivement en mutualisant nos outils et nos ressources. C'est aussi particulièrement le cas pour soutenir le développement de la formation et de l'alternance.

Cette convention qui permet de positionner l'intérim dans une réelle logique de construction de parcours.

L'Agefiph développe et propose alors des sessions d'information et de sensibilisation en direction des professionnels des agences d'emploi afin de les familiariser à l'accueil et à l'accompagnement des personnes en situation de handicap. Ce programme de renforcement des compétences va permettre aux professionnels d'appréhender les services et les aides dont peuvent bénéficier les travailleurs handicapés, et de contribuer à leur mobilisation par les personnes et par les employeurs.



Chiffres clés :

459 100 personnes handicapées présentes dans les entreprises de 20 salariés et + en 2016. **+6 %** par rapport à 2015.

102 100 entreprises étaient assujetties à l'obligation d'emploi de personnes handicapées en 2016. **+2%** par rapport à 2015.

3,8 %, taux d'emploi direct de personnes handicapées en 2016 dans les entreprises privées : **+0,5 points** en 5 ans.

Cette convention est une bonne opportunité pour agir en tant que relais auprès des acteurs du monde économique, de toute l'offre de conseil et d'accompagnement auprès des entreprises, imaginée par l'Agefiph. Les conseillers de l'Agefiph animent des projets et coordonnent la construction de dispositifs fins et adaptés aux spécificités de chaque bassin d'emploi au contact quotidien des employeurs, des branches, des acteurs de l'emploi et de la formation.

Elle accompagne les initiatives déjà lancées par l'Agefiph comme avec la mobilisation des Ressources Handicap Formation (RHF) pour identifier et répondre aux besoins individuels de compensation, et plus globalement concernant l'accessibilité des organismes de formation et des CFA.

Ou encore le Réseau des référents handicap (RRH) qu'elle anime et qui regroupe plus de 1 500 entreprises. Ce réseau constitue un cadre de travail privilégié et de mobilisation des entreprises pour développer le recours à l'intérim, dans l'esprit qui caractérise cette convention, c'est-à-dire avec un souci de sécurisation des parcours auquel l'Agefiph est attentive.

Je profite ici pour vous annoncer la tenue de **l'Université du RRH les 17 et 18 mars 2020 à Lyon**.

Cette rencontre nationale constituera un rendez-vous incontournable et fédérateur pour les référents handicap en matière de professionnalisation sur le champ de l'inclusion. Un espace permettant à la fois d'échanger sur ses pratiques, de s'outiller, de se former et d'innover. Cette manifestation a pour ambition également d'être l'espace permettant la mise en lumière des référents handicap qui composent ce réseau. Un lieu permettant la valorisation de ce qu'ils font mais aussi de ce qu'ils sont !

Enfin, de par son ampleur, cette université matérialise un changement d'échelle important dans l'histoire du RRH. C'est également l'occasion de mettre en visibilité l'action de l'Agefiph conduite auprès et avec l'ensemble des acteurs du monde économique et social, ainsi que les partenaires de l'Agefiph.



Cyril GAYSSOT
Président

« *Comprendre, c'est déjà entreprendre ! Les Entreprises Adaptées dans leur optique inclusive sont en première ligne de la co-construction de la Société Inclusive...* »

Faire de l'Entreprise Adaptée de Travail Temporaire (EATT), une nouvelle opportunité pour l'emploi des personnes en situation de handicap

L'expérimentation Entreprise Adaptée de Travail Temporaire prévue par la loi « liberté de choisir son projet professionnel » est une formidable opportunité d'augmenter les possibilités inclusives de notre société auprès des personnes handicapées les plus éloignées de l'emploi.

Cette expérimentation fait émerger de nouvelles structures agiles auprès des intérimaires en situation de handicap, elles seront capables d'accompagner les entreprises accueillantes à accroître leur potentiel inclusif. Les EATT vont bénéficier de toutes les innovations et bonnes pratiques sociales inclusives accumulées par les Entreprises Adaptées pour réussir à tailler sur mesure des parcours auprès des personnes en situation de handicap demandeurs d'emploi.

Animer l'écosystème

Nous sommes déterminés à confédérer et mobiliser l'ensemble des parties prenantes sur les nouveaux métiers du placement en Entreprise Adaptées. Nous aurons ainsi les capacités d'accommoder les contextes de travail et de trouver ensemble des solutions sur mesure pour accompagner la réalisation du projet professionnel des personnes en situation de handicap. La stratégie d'alliance que nous souhaitons pourra prendre la forme de joint-venture sociale, c'est-à-dire la construction des EATT entre des agences d'intérim et des entreprises adaptées.

L'UNEA animera une filière métier du « placement » afin de pouvoir accompagner les entreprises adaptées qui se lanceront dans l'expérimentation.



Chiffres clés

800 Entreprises Adaptées en France

200 métiers répertoriés

1,5 Milliard d'euros de Chiffres d'affaires

36 000 salariés dont 32 000 en situation de handicap



Manuel LECOMTE
Président du FASTT

« Le développement des articulations entre les acteurs est un levier d'efficacité dans l'accompagnement des parcours d'emploi et plus particulièrement des personnes handicapées. En articulant les offres de services de chacun il est possible d'apporter de multiples réponses pour lever les difficultés que chaque personne peut rencontrer à un moment donné ».

Faciliter la vie et l'emploi des personnes handicapées en mobilisant les dispositifs du FASTT

Le FASTT met en œuvre, pour l'ensemble des salariés intérimaires, des aides, des services, des solutions pour faciliter leur vie quotidienne et sécuriser leur vie professionnelle. Logement, santé, prévention, mobilité, budget, famille, social, le FASTT est la plateforme d'animation de la politique sociale.

L'engagement du FASTT dans le cadre de la Convention est s'appuyer sur les dispositifs développés par la branche du travail temporaire pour renforcer l'accompagnement social, le maintien dans l'emploi et l'aide à la mobilité des travailleurs handicapés.

Mieux faire connaître les dispositifs du FASTT

Le FASTT s'engage à renforcer l'information des acteurs institutionnels du handicap sur les actions d'aide et d'accompagnement des salariés intérimaires menées par ses services et en particulier son service social.

Le FASTT s'engage à faire connaître ses actions, notamment en direction des victimes d'accidents du travail et de maladies professionnelles, pour favoriser leur réinsertion professionnelle.

Le FASTT s'engage à renforcer les coopérations avec les acteurs de l'emploi et de l'insertion pour faciliter le retour à une activité professionnelle des salariés victimes d'accidents du travail et de maladies professionnelles.



En 2018, le FASTT a répondu à plus de 537 000 demandes d'information ; délivré plus de 152 000 prestations de services différentes et mobilisé 42 millions d'euros de prestations aux salariés intérimaires.

Prévenir la désinsertion sociale et professionnelle des salariés intérimaires

Les partenaires sociaux du travail temporaire ont confié au FASTT (Fonds d'Action Sociale du Travail Temporaire) la mission de développer la prévention de la désinsertion professionnelle et sociale des intérimaires.

Ainsi, le FASTT a ainsi mis en place un programme qui vise à accompagner les salariés intérimaires en arrêt de travail de longue durée suite à un accident ou une maladie.

Chaque intérimaire est contacté de manière proactive par le FASTT pour un diagnostic de situation qui permet de repérer les difficultés sociales, d'évaluer les risques d'inaptitude et d'apporter des conseils et des services personnalisés.

Si besoin, le FASTT aide dans les démarches administratives, apporte un soutien budgétaire pour anticiper les éventuelles difficultés financières, propose un appui psychologique.

En cas d'hospitalisation, des prestations d'assistance peuvent être déclenchées : venue d'un proche, aide à domicile, garde des enfants....

Le FASTT aide à la mise en place d'un projet de ré-inscription dans une dynamique d'emploi, en prenant en compte les séquelles de l'accident, les compétences, les aspirations et les réalités du marché du travail.



Alain HUNINK
Président du FAF.TT

« Les partenaires sociaux de la branche réunis au sein du FAF.TT ont affirmé depuis longtemps leur implication dans l'accompagnement et l'insertion des personnes en situation de handicap, au travers du développement de partenariats, d'offres de services, et de l'adaptation de dispositifs aux problématiques de ces publics. Cette convention constitue une opportunité pour renforcer le développement de cette orientation et la convergence des actions entre l'ensemble des partenaires. Nous porterons cette dynamique dans le cadre du nouvel OPCO ESSFIMO qui s'investira sur cette problématique auprès des 32 branches professionnelles qu'il accompagne désormais »

Développer l'employabilité des personnes en situation de handicap en mobilisant les outils Emploi/formation de la branche du Travail Temporaire.

Le FAF.TT s'est révélé comme un acteur référent dans l'accompagnement des personnes en situation de handicap et des entreprises de la branche du travail temporaire. Désormais, c'est OPCO ESSFIMO qui a l'appui des expertises déployées par le FAF.TT, propose des services et des outils déployés par ses équipes territoriales. Cette offre de services permet de rapprocher les besoins des individus de ceux des entreprises. Le réseau initie et coordonne des projets Emploi et formation innovants dans les territoires. Parcours TH en est l'illustration ; cette intervention favorise l'engagement des agences d'emploi par l'identification et la professionnalisation d'un référent TH, elle permet de créer une dynamique de territoire au bénéfice de l'emploi des personnes handicapées. La convention permettra de renforcer et asseoir cette

Elargir et renforcer notre action partenariale pour répondre au plus près des besoins des personnes en situation du handicap et des entreprises

Pour poursuivre et pérenniser notre action menée dans le cadre du partenariat avec l'Agefiph et les partenaires Cap emploi depuis 2009, l'OPCO ESSFIMO mobilisera ses équipes territoriales pour accompagner la rencontre entre les personnes en situation de handicap et les entreprises. Notre cadre d'intervention se traduit par des interventions favorisant la concertation sur des projets communs : insérer durablement, et former de manière responsable en mutualisant les actions et en organisant les complémentarités d'interventions. Nous partagerons avec les partenaires les bonnes pratiques identifiées pour continuer à développer les leviers de l'employabilité des personnes en situation de handicap et leur insertion professionnelle.



Chiffres clés

700 parcours de formation ont été réalisés en faveur des personnes en situation de handicap en 2018 dont 550 parcours à l'initiative des agences d'emploi. Dans les 12 mois suivant la formation, 70% des personnes en situation de handicap sont en emploi dont 80% travaillent minimum 3 semaines par mois.

Le projet Parcours TH compte à ce jour 256 agences d'emploi engagées dans la démarche au sein de 20 territoires et 264 référents TH.

Le FAF.TT au sein de l'OPCO

Les équipes du FAFTT au sein d'ESSFIMO déploient un accompagnement et des outils spécifiques afin de conjuguer utilité sociale et utilité économique. Nous apportons un service de proximité prenant en compte la diversité des publics que nous accompagnons, nous créons les ingénieries et les solutions adaptées à leurs besoins en mobilisant notre écosystème. Nous intervenons auprès des entreprises pour faciliter l'accès à l'emploi et à la qualification des personnes en situation de handicap.

Les actions menées en partenariats permettent notamment de favoriser l'accès à l'alternance des personnes en situation de handicap, de sensibiliser les acteurs des entreprises à l'accueil et l'intégration de ces personnes et de contribuer au sourcing des candidats. Enfin l'accompagnement de proximité proposé aux entreprises, en particulier les TPE et PME, leur permet de bénéficier de conseils pour l'intégration du handicap dans leur politique de développement RH.

Dans cette dynamique, le cadre partenarial inscrit dans cette convention ouvrira de nouvelles opportunités.



OBSERVATOIRE DE L'INTERIM ET DU RECRUTEMENT

François PINTE
Président

« L'OIR se mobilise de manière pérenne sur le sujet du handicap afin de nourrir la réflexion des partenaires sociaux, d'orienter l'action et de suivre nos progrès de manière objective et partagée. Ils s'engagent à approfondir la connaissance des parcours d'emploi des salariés handicapés et à partager cette expertise avec les partenaires, signataires de la Convention »

Mieux connaître pour mieux accompagner

Cette convention réaffirme le rôle de l'Observatoire comme outil privilégié de la branche du travail temporaire mieux connaître ses salariés. Un accompagnement efficace des personnes dans leur parcours d'emploi (recrutement, formation, sécurisation des parcours) doit pouvoir s'appuyer sur une bonne connaissance, objective et partagée, des individus et de leur emploi. C'est pourquoi l'OIR réalise pour la deuxième année consécutive une large enquête statistique sur les salariés en situation de handicap dans la Branche, quel que soit leur statut : salarié intérimaire en mission ou en CDII ou permanent. Leur âge, sexe, catégorie d'emploi, ancienneté, temps de travail sont suivis et analysés. Cela fournit une base de données indispensable à la réflexion des partenaires sociaux et des opérateurs pour la mise en place de dispositifs d'accompagnement efficaces et adaptés.

Un partage d'expertise fructueux

Dans le cadre des études et enquêtes que les partenaires sociaux de la Branche du travail temporaire commandent à leur observatoire, le partenariat avec les acteurs de terrain est un atout majeur. Il permet de croiser les expertises et les points de vue, d'enrichir les sources de données disponibles et de comprendre les pratiques et les situations que les statistiques ne peuvent représenter.

Une approche globale et plurielle (public/privé, national/territorial...) mettant l'individu au centre est le gage d'un partenariat fructueux et efficace.



CHIFFRES CLES

- Production de 8 à 10 études par an
- Portraits statistiques, enquêtes, études qualitatives, évaluations, études prospectives sur le travail temporaire et les salariés de la Branche
- Thématiques : emploi, compétences, santé sécurité, etc.
- Une étude prospective présente notamment les évolutions attendues des métiers en intérim à l'horizon 2025. Elle permet de se projeter dans les besoins en compétences et d'anticiper les parcours d'accompagnement des salariés.

L'Observatoire de l'Intérim et du Recrutement a pour mission de réaliser des études au service des entreprises et des salariés du travail temporaire. Il est également chargé de produire des analyses visant à nourrir la réflexion des partenaires sociaux de la branche.

En tant qu'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, il permet à la profession de mieux connaître les profils, parcours, métiers et compétences des salariés intérimaires et des salariés permanents et d'assurer un suivi de leur évolution.

Les études menées par l'Observatoire peuvent être quantitatives ou qualitatives, nationales ou territoriales, prospectives ou de diagnostic.