



## **Engagements réciproques de l'Etat et de Prism'emploi pour favoriser l'emploi des travailleurs handicapés**

ENTRE :

L'Etat, représenté par Madame Sophie CLUZEL, secrétaire d'Etat auprès du Premier Ministre, chargée des personnes handicapées

ET

Prism'emploi, Professionnels du recrutement et de l'intérim, représenté par Monsieur Philippe GOBINET, son Vice-président

### **Préambule**

L'accès à l'emploi des travailleurs handicapés reste très difficile comme en témoignent les statistiques publiques. Le taux d'emploi des travailleurs handicapés s'élève à 4,4 % pour un objectif fixé à hauteur de 6 %, il y a plus de 30 ans. Le taux d'emploi direct est de 3,4 %. Près de 20 % des personnes handicapées aptes au travail sont au chômage, soit le double de la population valide. Les travailleurs handicapés sont en moyenne moins diplômés, et se présentent sur le marché de l'emploi avec un cumul de spécificités adverses par rapport aux autres candidats.

Dans le cadre de la loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel », le Gouvernement entend faciliter l'accès au marché du travail des travailleurs handicapés sous toutes ses formes. Le travail intérimaire constitue une double opportunité à cet égard : pour le travailleur handicapé à qui une mission d'intérim peut offrir la possibilité d'une vision concrète de son emploi au sein d'une entreprise, pour l'entreprise utilisatrice qui peut mieux apprécier l'apport individuel et collectif de l'intégration d'une personne handicapée au sein de son entreprise.

Prism'emploi représente plus de 8 000 agences d'emploi et leurs 26 000 salariés permanents permettent chaque année à plus de 2,5 millions de salariés intérimaires d'accéder à l'emploi sur le territoire français. Ces agences placent également, en contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée, 90 000 candidats en recherche d'emploi auprès d'entreprises relevant de l'ensemble des secteurs d'activité de l'économie française.

En recherche permanente de candidats, le travail temporaire va au-devant des populations dites éloignées de l'emploi comme les moins diplômés et les plus jeunes, celles et ceux qui se sont trouvés éloignés temporairement et qui reviennent sur le marché, les seniors, les étrangers etc...

Depuis plus de quinze ans, Prism'emploi a comme principe de s'engager durablement aux côtés des acteurs publics de l'emploi pour contribuer à un marché de l'emploi plus inclusif, en imaginant le cas échéant des solutions innovantes, pour les tester puis les diffuser et bouleverser par des résultats concrets nombre d'idées reçues.

Ainsi, Prism'emploi s'est engagé dans la lutte contre les discriminations depuis 2005, partenaire depuis cette même année de Force Femmes et signataire de la charte des intermédiaires de l'emploi avec le Défenseur des droits en 2013. L'accord avec l'UNML en faveur de la démarche « Garantie jeunes », signé en 2014 et renouvelé en 2018, témoigne également de l'engagement de Prism'emploi. Le succès rencontré encourage à aller plus loin dans cette politique.

Pour mettre en concordance l'offre et la demande d'emploi, la profession dispose de l'appui de son OPCA, le FAF-TT, qui contribue directement à former 230 000 salariés, soit un salarié intérimaire sur dix (chiffre 2017). C'est une pièce maîtresse pour adapter les compétences des salariés, former les professionnels du recrutement et contribuer ainsi à lever les barrières sociales et psychologiques qui sont intrinsèquement liées à cette problématique.

La profession dispose également du soutien du Fonds d'action sociale, le FASTT, dont les prestations permettent aux salariés de la branche de surmonter leurs éventuelles difficultés de mobilité, de logement ou d'accès au crédit et faciliter leur vie quotidienne.

Du fait de leur proximité avec les entreprises clientes, les Entreprises de Travail Temporaire (ETT) jouent un rôle essentiel pour les accompagner dans l'identification des postes à pourvoir adaptables ou adaptés aux travailleurs handicapés. Leur relation permanente avec leurs clients en fait un canal naturel pour informer les entreprises sur les possibilités de recrutement de travailleurs handicapés, soit en tant que travailleurs intérimaires, soit par une mise en relation de candidats handicapés en vue d'une embauche en CDI ou CDD par l'entreprise cliente. Elles contribuent ainsi à combattre certaines représentations, faire évoluer les pratiques de recrutement des entreprises clientes et à améliorer le taux d'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap.

Le présent accord-cadre a pour finalité de contribuer à l'atteinte de cet objectif partagé d'inclusion par l'emploi en créant des synergies entre toutes les entreprises et les institutions concernées directement ou indirectement par l'emploi et la formation des personnes handicapées.

La mise en œuvre de ces engagements fera l'objet d'un suivi annuel et d'un bilan final au 31 mars 2022, dans le cadre d'un comité de pilotage dont le secrétariat est confié à la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP).

## **L'Etat s'engage à :**

### **1. S'appuyer sur l'ensemble des acteurs susceptibles de faciliter l'accès des travailleurs handicapés au marché du travail**

A cet égard, il promeut les initiatives de nature à assurer une meilleure coordination et des synergies accrues entre, d'une part, les acteurs institutionnels du handicap, tout particulièrement le service public de l'emploi et, d'autre part, les agences d'emploi.

### **2. Faciliter la mise en œuvre du nouveau cas de recours à l'intérim propre aux travailleurs handicapés prévu par la loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel »**

A titre expérimental, cette disposition doit permettre de lever les freins que certaines entreprises utilisatrices, comme certains travailleurs handicapés, peuvent éprouver vis-à-vis de cette forme d'emploi. Lié à la situation de la personne handicapée et non aux motifs classiques de recours à l'intérim, ce cas de recours peut permettre à une entreprise classique d'appréhender de manière plus concrète et progressive si besoin est, les conditions de réussite d'une intégration d'un travailleur handicapé au sein de l'entreprise.

Simultanément, elle peut permettre à un travailleur handicapé de mieux apprécier les conditions concrètes de l'exercice professionnel au regard de ses propres besoins.

L'évaluation de ce dispositif, que doivent réaliser conjointement l'Etat et Prism'emploi afin de pouvoir présenter au Parlement le rapport attendu pour le 30 juin 2021, doit permettre de mesurer la pertinence de cet outil supplémentaire au service de l'emploi des travailleurs handicapés.

## **Prism'emploi s'engage à :**

### **1. Associer tous les acteurs de la branche du travail temporaire pour améliorer les données disponibles en continu et piloter la progression attendue au vu du cadre légal et notamment du taux d'emploi mentionné à l'article L. 5212-2 du code du travail**

- Enrichir les données de l'Observatoire de la branche concernant les travailleurs handicapés et disposer d'indicateurs de branche de suivi de l'insertion des travailleurs handicapés, salariés permanents et intérimaires, en CDII ou en CTT, selon les motifs de recours mobilisés et notamment le motif de recours expérimental attaché à la situation de handicap. Ces données permettront d'actualiser le taux d'emploi des salariés permanents (500 salariés handicapés au 31/12/2016, soit un taux de 1,9 %<sup>1</sup>) et de connaître celui des salariés intérimaires en situation de handicap ainsi que leurs métiers, leurs qualifications, leur répartition géographique et leur ancienneté dans l'emploi.

---

1 Source : Rapport de branche du travail temporaire 2017 sur les données 2016

- Porter le thème de l'insertion des travailleurs handicapés au sein des organismes paritaires de la branche du travail temporaire, le FAF-TT et le FASTT, afin :
  - de développer, enrichir et adapter l'offre de formation disponible,
  - d'approfondir les travaux portant sur la reconversion professionnelle des salariés victimes d'AT/MP avec une IPP au moins égale à 10%,
  - de travailler à la mise en place d'actions ciblées et innovantes d'aide à la mobilité et d'aide au logement des personnes handicapées.
- Produire un bilan annuel, à la fois quantitatif et qualitatif, des actions engagées au titre du présent Engagement.

## **2. Augmenter le taux d'emploi des personnes handicapées au sein de ses entreprises adhérentes**

- Par la promotion du présent Engagement auprès des organisations syndicales de salariés, dans le cadre de l'ensemble des instances paritaires de la branche, parmi lesquelles la Commission paritaire et les Conseils d'administration de l'OIR, du FAF-TT et du FASTT ;
- Par la proposition aux partenaires sociaux de la branche d'ouvrir une négociation de branche sur l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans le prolongement de la signature du présent engagement. Elle comportera des objectifs chiffrés de recrutement et de mise à l'emploi de salariés permanents, d'alternants ou encore de stagiaires, sur la base des éléments de diagnostic de l'Observatoire de la branche et des priorités du Gouvernement.

## **3. Augmenter le taux d'emploi des travailleurs handicapés dans les entreprises utilisatrices par une action volontariste des adhérents de Prism'emploi sur les axes suivants :**

- Constituer un vivier de candidats handicapés en vue d'un placement ou d'une mise à disposition, au travers notamment d'actions partenariales ;
- Proposer, de façon volontariste, des profils de candidats en situation de handicap à leurs entreprises clientes.

## **4. Mobiliser ses adhérents sur trois axes d'engagement pour atteindre ces objectifs**

### **4.1 Agir sur la formation professionnelle :**

- Concevoir à destination des agences d'emploi un module de formation sur l'insertion professionnelle et l'accompagnement des travailleurs handicapés ;
- Travailler sur de nouveaux outils permettant de tester les compétences et aptitudes professionnelles des candidats à un emploi ;
- Développer l'employabilité des personnes handicapées en utilisant les dispositifs d'insertion professionnelle de la branche alternant formation et mission d'intérim, formation externe, formation en entreprise et missions en entreprise utilisatrice (par exemple via le CIPI).

#### **4.2 Mettre en place une communication à destination des agences d'emploi en organisant :**

- La promotion de l'application du présent Engagement auprès de ses adhérents ;
- La visibilité de cet Engagement par une campagne de communication nationale ciblant les agences, les candidats à un emploi, les entreprises clientes (affiches, vidéos...) ;
- La mise à disposition de ses adhérents de kits d'information et d'aide à l'insertion de travailleurs handicapés (l'environnement juridique de l'OETH, les acteurs du handicap, les formations, les aides aux postes, le cas de recours des bénéficiaires de l'obligation d'emploi ...) ;
- La mobilisation des représentants régionaux de Prism'emploi sur des actions menées par les pouvoirs publics afin qu'ils s'y associent ou en soient les relais, ainsi que de celles menées par les branches professionnelles ayant recours aux agences d'emploi.

#### **4.3 Assurer la mise en œuvre des partenariats à l'échelon national, régional et local afin de promouvoir et développer l'insertion et l'accompagnement des personnes handicapées**

- Avec les principales branches professionnelles des secteurs de l'industrie, du BTP et des Services ;
- Avec les acteurs nationaux et territoriaux concernés par l'insertion de travailleurs handicapés (Services de l'Etat, AGEFIPH, CAP emploi, Pôle emploi, secteur associatif ...).

#### **Les agences d'emploi s'engagent à :**

##### **1. Accroître le nombre de travailleurs handicapés parmi les salariés permanents**

- En assurant la mise en œuvre des dispositions de l'accord de branche qui sera négocié entre les partenaires sociaux de la branche pour favoriser le développement et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés parmi les salariés permanents des agences d'emploi.

##### **2. Dans le cadre de leur organisation**

- En établissant un état des lieux de l'insertion de personnes handicapées, salariés permanents et salariés intérimaires et définir un plan d'action de recrutement et de placement de personnes handicapées ;
- En travaillant sur le terrain avec les acteurs locaux du handicap (Cap emploi, Pôle emploi, entreprises adaptées...) afin de constituer des viviers de compétences et assurer une promotion volontariste des profils identifiés et, le cas échéant, en mettant en place les actions de formation ou d'accompagnement adaptées, en coopération avec le service public de l'emploi ;

- En mettant en place des outils d'information pour l'insertion des personnes handicapées à destination des entreprises clientes et des candidats à un emploi ou utiliser ceux mis à disposition par Prism'emploi ;
- En favorisant le reclassement des salariés intérimaires victimes d'AT graves ayant occasionné une IPP égale ou supérieure à 10% ;
- En améliorant l'accessibilité des agences et des sites internet aux personnes handicapées.

### **3. Vis-à-vis de leurs salariés permanents**

- En faisant connaître et mettre à disposition l'Engagement de Prism'emploi ;
- En incitant les salariés permanents à proposer aux entreprises clientes des profils de candidats handicapés, soit en placement en vue d'une embauche en CDI ou CDD par l'entreprise cliente, soit en intérim, à travers la diffusion de tous les outils nécessaires ;
- En complétant la formation initiale ou l'expérience professionnelle des salariés permanents afin de les sensibiliser à l'emploi et à la formation des personnes handicapées ;
- En renforçant leurs dispositifs d'intégration de collaborateurs en situation de handicap au sein de leurs propres équipes.

### **4. Vis-à-vis des candidats et des salariés intérimaires handicapés**

- En communiquant auprès des demandeurs d'emploi afin qu'ils n'hésitent pas à faire connaître leur handicap et s'adresser aux agences d'emploi ;
- En proposant si nécessaire les formations permettant au travailleur handicapé de développer son employabilité, en lien avec le service public de l'emploi ;
- En incitant les salariés intérimaires handicapés à signaler à leur agence tout changement de poste ou d'affectation en cours de mission, en particulier si cela nécessite un aménagement du poste de travail ;
- En développant le recours au CDI intérimaire pour les personnes en situation de handicap.

### **5. Vis-à-vis de leurs entreprises clientes**

- En communiquant auprès de toutes leurs entreprises clientes afin qu'elles n'hésitent pas à se tourner vers les agences d'emploi lorsque les postes à pourvoir sont accessibles à des personnes handicapées ;
- En mettant en œuvre des actions volontaristes de propositions aux entreprises clientes des profils de candidats en situation de handicap ;
- En expliquant le nouveau cadre légal et en particulier l'apport du nouveau cas de recours spécifique aux personnes en situation de handicap ;
- En échangeant sur la valorisation des compétences des personnes handicapées ;
- En faisant connaître et mettre en valeur les différentes interventions et prestations des opérateurs de la branche, le FAF-TT et le FASTT.

Fait à Orléans, le 20 septembre 2018, en deux exemplaires originaux

**Sophie CLUZEL**  
Secrétaire d'Etat auprès du Premier Ministre,  
chargée des personnes handicapées



**Philippe GOBINET**  
Vice-président de Prism'emploi

