



CVD

Commission de Veille
CONTRE LES DISCRIMINATIONS

FORMATION PROFESSIONNELLE

**ACCORD DU 8 JUILLET 2023 RELATIF À L'INSERTION PROFESSIONNELLE ET AU MAINTIEN EN EMPLOI DES SALARIÉS EN
SITUATION DE HANDICAP
-
QUESTIONS / RÉPONSES**

La branche des organismes de formation s'est dotée le 8 juillet 2022 d'un accord relatif à l'insertion et au maintien en emploi des salariés en situation de handicap signé à l'unanimité des organisations professionnelles et syndicales représentatives. C'est la première pierre de l'édification dans les années à venir d'une politique de branche en matière d'emploi de salariés en situation de handicap et d'un déploiement effectif de celle-ci auprès des entreprises et des salariés de la branche, en lien étroit avec nos partenaires que sont AKTO et l'AGEFIPH.

1. Où consulter l'accord et à qui s'adresser pour toute question ?

Le texte de l'accord est disponible sur Legifrance, via [ce lien](#).

Un webinaire a été organisé pour décrypter les principaux apports de cet accord et un [replay](#) est disponible.

Et pour consulter le guide de bonnes pratiques réalisé en 2021, c'est [ici](#).

Enfin, pour toute question relative au contenu de l'accord, vous pouvez utilement vous rapprocher des organisations représentatives de la branche :

Vous êtes salarié	Vous êtes employeur
- la FEP-CFDI	- la Fédération Les Acteurs de la compétence
- le SNPEFP-CGT	- le Synofdes
- la FIECI CFE-CGC	- le Sycfi
- le SNEPL CFTC	
- le SNEPAT-FO	
- l' UNSA FESSAD	

2. Quelle différence entre obligation d'emploi et déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) ? Qui est concerné par la DOETH ?

Les entreprises d'au moins 20 salariés doivent employer au moins 6 % de travailleurs handicapés. C'est l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés.



En revanche, la DOETH est obligatoire quel que soit le nombre de salariés employés, la loi précisant que « La mobilisation en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés concerne tous les employeurs. »¹. En effet, depuis le 1er janvier 2020, toutes les entreprises dont les entreprises de moins de 20 salariés ont l'obligation de déclarer leur effectif total de bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH) par la DSN (Déclaration Sociale Nominative).

Enfin, l'obligation de DOETH concerne les employeurs exclusivement. Les entrepreneurs qui n'emploient pas de salariés ne sont pas concernés.

3. Quelle articulation entre référent handicap et accompagnant handicap ?

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel prévoit la **désignation d'un référent handicap au sein de toute entreprise employant au moins 250 salariés, qui est « chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap »**. L'accord du 8 juillet 2022 (article 3.2.1.) précise les missions du référent :

- accompagner les salariés de l'entreprise dans leur démarche de RQTH ;
- être un appui pour les salariés en situation de handicap nouvellement embauchés, pour faciliter leur intégration ;
- écouter, renseigner et orienter les salariés en situation de handicap souhaitant faire le point sur leur parcours professionnel et les postes sur lesquels leur évolution peut être envisagée ;
- relayer le contenu de l'accord de branche et les actions de communication et de sensibilisation menées par la branche

Toutefois, la quasi intégralité des entreprises de la branche emploient moins de 250 salariés et ne sont donc pas concernées par l'obligation légale au sens strict. Aussi, les partenaires sociaux ont choisi de mettre en place **l'obligation de désignation d'un accompagnant handicap sans notion de seuil d'effectif**, dont les missions sont tournées vers **l'intégration des salariés en situation de handicap** (article 3.2.2. de l'accord).

4. La personne qui accomplit cette mission peut-elle être bénévole ?

L'accord du 8 juillet 2022 prévoit qu'il doit s'agir d'un salarié de l'entreprise. Cette mission est par ailleurs du temps de travail effectif rémunéré comme tel.

5. Y a-t-il une différence selon que l'employeur est une société ou une association ?

¹ article L. 5212-1 du code du travail



Aucune distinction n'est établie entre la forme juridique des différentes entreprises qui relèvent du champ d'application de la CCN OF, qu'elles soient sous forme associative ou de société.

6. Existe-t-il des particularités pour les organismes qui fonctionnent en 100 % digital ?

Aucune disposition spécifique n'est prévue pour ces organismes. Par conséquent, les dispositions de l'accord relatives aux référents et accompagnants handicapés sont également applicables.

7. Quelle formation pour ces accompagnants / référents ?

L'accord n'a pas prescrit le suivi d'une formation certifiante spécifique pour ces salariés. En revanche, les partenaires sociaux s'accordent pour considérer que leur sensibilisation et formation est primordiale.

Ainsi, il est prévu d'adosser le réseau d'accompagnants de la branche au réseau de référents de l'AGEFIPH, qui est d'ores et déjà existant et fonctionnel.

Aussi, les référents/accompagnants pourront également se saisir des actions de sensibilisation menées par AKTO, l'Agefiph et d'autres partenaires initiées au national ou au niveau régional dans le cadre de leur partenariat. En complément, des outils et les clés de réussite principaux en fonction des besoins ont été recensés sur [la page handicap d'AKTO](#). Vous retrouvez également des outils handicap propres à votre branche professionnelle, en cliquant [ici](#).

[Un MOOC référent handicap](#) est également à disposition pour découvrir les notions fondamentales sur la thématique du handicap en milieu professionnel et être plus à l'aise sur les situations du quotidien : recrutement, intégration, maintien dans l'emploi...

8. Ces missions font-elles l'objet d'une valorisation ?

Le référent ou l'accompagnant handicapé doit bien évidemment disposer du temps nécessaire à l'accomplissement de ses missions, qui constitue du temps de travail effectif rémunéré. Une attention particulière doit être portée sur la conciliation de la charge de travail du salarié et de ces missions.

L'accord ne prévoit pas de valorisation particulière des salariés concernés.

9. Quel pourcentage du temps de travail doit être affecté à l'exercice de ces missions ?

Les partenaires sociaux n'ont pas souhaité indiquer un tel pourcentage, considérant que cela devait être discuté au cas par cas entre le salarié et son responsable.

10. Comment déclarer sa qualité de référent / accompagnant handicapé ?



La branche a mis en place une adresse mail de recueil de ces éléments : handicap@labrancheformation.fr.

Il est également possible de remplir un [formulaire en ligne](#) pour effectuer cette démarche.

Se faire connaître permet de bénéficier de l'ensemble des informations transmises par la branche et participer au réseau ainsi créé. Ce réseau a vocation à favoriser l'échange entre pairs, la mutualisation de bonnes pratiques et l'émergence de pistes d'actions nouvelles.

11. L'accord prévoit une autorisation d'absence avec maintien de rémunération pour les démarches d'obtention ou de renouvellement de la RQTH. Est-elle prise en charge par la Branche ?

L'obligation de maintien de rémunération incombe à l'employeur, sans prise en charge par la branche des organismes de formation.

En effet, les démarches d'obtention ou de renouvellement de la Reconnaissance de Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) peuvent être longues et complexes et parfois devoir se dérouler sur le temps de travail. Considérant que cette reconnaissance est [bénéfique](#) à tous et afin de lever d'éventuels freins à l'accomplissement de ces démarches, les partenaires sociaux ont souhaité mettre en place une autorisation d'absence avec maintien de rémunération pour les salariés qui s'y engagent. Elle figure à l'article 4.1 de l'accord.

12. Comment accéder à l'Activ Box de l'AGEFIPH ?

L'Activ Box s'adresse aux entreprises participantes au Réseau des référents handicap de l'Agefiph. Chaque mois, celles-ci trouveront dans leur box cinq contenus (vidéo, affiches, infographie, guide pratique, témoignage) abordant un handicap différent.

[Pour en savoir +.](#)

13. Quelles aides sont accessibles ?

Il existe plusieurs types de services et d'aides financières de l'AGEFIPH **pour l'emploi de salariés en situation de handicap**, que ce soit pour l'accueil, l'intégration ou l'évolution professionnelle des personnes handicapées ou encore pour l'adaptation de leurs situations de travail.

[En savoir +.](#)

Il existe également des services et des aides destinées aux personnes en situation de handicap.



[En savoir +.](#)

La procédure pour demander une aide de l'AGEFIPH est décrite [sur le site](#) de cet organisme.

14. Quelle concertation avec les services de santé au travail ?

Les partenaires sociaux ont bien identifié les services interentreprises de prévention et de santé au travail dans le périmètre des acteurs à mobiliser. Pour l'heure, aucun partenariat n'a encore été noué mais cette piste est à creuser.

15. Qu'en est-il du recours au secteur adapté ?

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 handicapés (TIH) ou d'entreprises de portage salarial, si le salarié porté est reconnu handicapé.

Ces actions ne rentrent pas dans le calcul de votre taux d'emploi mais sont prises en compte sous forme de déduction à la contribution financière due lorsque le taux d'emploi de personnes handicapées est inférieur à 6%.

* * *

16. Je ne parviens pas à joindre l'AGEFIPH pour bénéficier d'une formation afin d'être référent handicap au sein de l'OF dans lequel je travaille. Comment puis-je procéder dans ce cas-là ?

Vous pouvez vous rendre sur le site de l'AGEFIPH : <https://www.agefiph.fr/nous-contacter>

17. Concernant le jeu Handi Poursuite, c'est le référent handicap qui est inscrit. Chaque salarié peut-il s'inscrire aussi pour éviter de passer par l'identifiant du référent handicap ?

Le référent handicap peut, depuis le site www.activateurdeprogres.fr, créer un URL de jeu personnalisé pour son entreprise et l'ensemble de ses collaborateurs. C'est le lien qu'il partagera ensuite aux collaborateurs. Condition sine qua none : se créer en amont un compte activateur de progrès.

Toutes les Activ Box sont accessibles à tous depuis le site activateur de progrès. Condition sine qua none : se créer en amont un compte activateur de progrès.



Pour se créer un tel compte :

<https://www.activateurdeprogres.fr/basic-page/rejoignez-le-mouvement-activateur-de-progres>.

18. Dans le cadre d'un dossier de demande d'aide financière, nous avons besoin d'accompagnement dans le cadre d'un maintien dans l'emploi d'un salarié. Comment être accompagné pour la compensation dans notre entreprise ?

Prendre contact également avec cap emploi dans votre région et plateforme 0 800 11 10 09 (Service & appel gratuits depuis un poste fixe, de 9h à 18h).

19. Les Consultants indépendants peuvent se procurer l'Activ box ?

Activ box est prévu pour les référents handicap d'une entreprise.

20. Les adhérents FIPHP peuvent-ils eux aussi consulter l'Activ box ?

Activ box est prévu pour les référents handicap d'une entreprise.

21. Les modules de professionnalisation des référents et accompagnants sont-ils certifiants ?

Les modules sont des actions de sensibilisation et non de formation.

22. Quel référentiel de compétences a été établi pour définir le contenu des modules de professionnalisation ?

Le contenu est issu de la compilation d'informations juridiques, de bonnes pratiques partagées par les référents handicap et de l'expertise des collègues de terrain de l'Agefiph.

*

* *