



Guide pratique

Insertion et maintien dans l'emploi

des **personnes en situation de handicap** dans la métallurgie



Observatoire paritaire, prospectif et analytique
des métiers et qualifications **de la Métallurgie**

Introduction

La branche de la métallurgie a décidé, dans le cadre de son accord national du 12 décembre 2013¹, de mener une politique active en faveur du maintien dans l'emploi et de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.

Les partenaires sociaux, qui sont mobilisés au sein de plusieurs groupes de travail paritaires sur le sujet du handicap, pensent qu'une politique volontariste menée au niveau d'une branche professionnelle est de nature à engendrer une émulation positive de l'ensemble des secteurs et des personnes qui la composent.

C'est également un message fort envers les salariés déjà en poste ou futurs entrants : les entreprises de la métallurgie ont la volonté de valoriser les compétences et oeuvrent pour la diversité dans toutes ses composantes.

Les partenaires sociaux ont donc souhaité s'adresser à l'ensemble des acteurs de la branche (salariés, entreprises, institutions représentatives du personnel, chambres syndicales territoriales, organisations syndicales de salariés, pôles formation des industries technologiques...) afin que chacun puisse distinguer le champ des possibles en matière de recrutement, d'insertion ou encore de maintien dans l'emploi.

Pour ce faire, ils ont décidé de mettre à disposition des salariés et des entreprises de la branche un outil simple et accessible à tous : un guide thématique organisé en fiches pratiques.

Ces fiches abordent, par exemple, la déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés, le recrutement, l'alternance, le maintien dans l'emploi, les formations dédiées, la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, la sous-traitance...

¹ Accord national du 12 décembre 2013 en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap. Les dispositions de cet accord ont un caractère impératif au sens des articles L. 2252-1, alinéa 1 et L. 2253-3, alinéa 2, du Code du travail.

Le handicap se définit 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. ”

Loi du 11 février 2005, pour l’égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.



8 FICHE 1 / OBLIGATION LÉGALE DE L'ENTREPRISE

- Rappel de l'obligation légale
- Déclaration et contribution Agefiph

18 FICHE 2 / RECRUTEMENT/INSERTION

19 Entreprise

- **Je cherche un candidat**

Le sourcing

- **J'ai trouvé un candidat**

Il correspond à mes attentes

Il a besoin d'acquérir des compétences avant de tenir le poste

- **Je souhaite recourir à l'alternance**

Les possibilités offertes à l'entreprise

Exemples d'aides mobilisables par l'entreprise

30 Salarié

- **Quelques questions pratiques**

Ai-je l'obligation de faire mention de ma situation sur mon CV ou lors de mon entretien, l'entreprise a-t-elle le droit de m'interroger sur mon handicap ?

L'entreprise avec laquelle je suis en contact me propose un contrat en alternance, est-ce une bonne idée ?

33 FICHE 3 / MAINTIEN DANS L'EMPLOI

34 Entreprise et salarié

- **Définition et rappel de l'obligation légale**

36 Entreprise

- **Comment agir ?**

Je n'ai pas de salarié handicapé déclaré ou de bénéficiaire de l'obligation d'emploi au sein de mon entreprise

Je dois faire face à un risque d'inaptitude ou à une inaptitude avérée

J'ai déjà procédé à l'aménagement optimal du poste de travail du salarié

42 Salarié

- **Quelques questions pratiques**

Comment obtenir la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ?

Je suis reconnu travailleur handicapé mais je n'ai rien dit à mon entreprise, devrais-je en parler ?

Je suis en arrêt maladie et il y a un risque que je sois déclaré inapte à mon poste de travail, que puis-je faire ?



48 FICHE 4 / CONTRAT DE FOURNITURES, DE SOUS-TRAITANCE, DE PRESTATIONS DE SERVICES ET DE MISE À DISPOSITION

- **Quelques questions pratiques**

Avec qui conclure de tels contrats ?

Pourquoi signer ce type de contrat ?

Ces contrats sont-ils adaptés à l'activité de mon entreprise ?

Ce type de contrat permet-il de s'exonérer de la surcontribution ?

52 FICHE 5 / LES TREIZE DÉPENSES DÉDUCTIBLES : ENGAGEMENT DE DÉPENSES EN FAVEUR DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

- **Rappel des dispositions légales**

- **Quelques questions pratiques**

57 FICHE 6 / LES ACCORDS AGRÉÉS

- **Définition et principe**

- **Quelques questions pratiques**

62 ANNEXES :

63 FICHES PRATIQUES

- Le fonds Agir pour l'insertion dans l'industrie (A2i)
- Les Geiq
- Les acteurs du maintien dans l'emploi
- Les différents types de handicap
- La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
- Les formations dédiées aux personnes en situation de handicap
- Le secteur adapté et protégé

78 AUTRES ANNEXES

- Interviews des CST, entreprise et pôle formation des industries technologiques
- Annuaire des référents handicap des UIMM territoriales et des pôles formation des industries technologiques
- Annuaire des référents handicap des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche de la métallurgie
- Accord national du 12 décembre 2013 en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap
- Tableau des aides
- Glossaire
- Contacts utiles



1 - OBLIGATION LÉGALE DE L'ENTREPRISE



01 Rappel de l'obligation légale

Tout employeur du secteur privé et tout établissement public à caractère industriel et commercial occupant 20 salariés ou plus (en équivalent temps plein), a l'obligation d'employer, dans une proportion de 6 % de son effectif salarié, des travailleurs handicapés bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont définis à l'article L.5212-13 du Code du travail dénommé ci-après « CDT ». Il s'agit des :

- **travailleurs reconnus handicapés** par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) ;
- **victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle** ayant une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente au titre d'un régime de protection sociale obligatoire ;
- **titulaires d'une pension d'invalidité** à condition que cette invalidité réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
- **titulaires de la carte d'invalidité** ;
- **titulaires de l'allocation** aux adultes handicapés (AAH) ;
- **bénéficiaires mentionnés aux articles L.394, L.395 et L.396** du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre (anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité ; conjoints survivants non remariés titulaires d'une pension, dont le conjoint militaire ou assimilé est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie ou bénéficiait d'un droit à pension militaire d'invalidité d'un taux au moins égal à 85 %...)
- **sapeurs-pompiers volontaires, titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité** attribuée en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service.



Pour connaître la situation de l'employeur et sa progression au regard de l'OETH, celui-ci remplit, tous les ans, une déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés - communément appelée **DOETH, qu'il adresse à l'Agefiph** (association pour la gestion du fonds de développement pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées). **Cette déclaration est obligatoire, sous peine de pénalité financière. Elle doit être réalisée au plus tard le 1^{er} mars de chaque année.** Cette déclaration est soit télédéclarée, soit faite sous forme papier. La DOETH doit être présentée chaque année aux représentants du personnel.

Pour répondre à son obligation d'emploi, l'entreprise peut :

- **prioritairement employer directement des travailleurs handicapés ;**
- **accueillir des stagiaires en situation de handicap ;**
- **accueillir des personnes en situation de handicap** dans le cadre de périodes de mise en situation en milieu professionnel ;

- **conclure des contrats** avec certaines entreprises ou structures (secteur adapté ou protégé...) ;
- **verser une contribution à l'Agefiph** (les dépenses visant à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des personnes handicapées au sein de l'entreprise sont déductibles, sous conditions) ;

L'entreprise peut également mettre en oeuvre l'ensemble de ces dispositions soit volontairement, soit par la voie d'un accord collectif agréé.

Enfin, il convient de rappeler que l'entreprise a toujours la possibilité d'améliorer l'ensemble des dispositions mentionnées ci-avant.

02 La déclaration et la contribution Agefiph

La déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés est composée de cinq parties, qui répondent aux questions suivantes :

- 1 Qui est l'entreprise répondante ?** (intitulée dans la DOETH « identité de l'entreprise et informations générales ») ;
- 2 L'établissement est-il assujéti à l'obligation d'emploi de 6 % ?** (intitulée dans la DOETH « assujettissement à l'obligation d'emploi ») ;
- 3 Combien de salariés en situation de handicap l'établissement aurait-il dû employer pour l'année de référence ?** (intitulée dans la DOETH « calcul de l'obligation légale d'emploi ») ;
- 4 L'établissement a-t-il respecté son obligation d'emploi au regard des différentes possibilités qui lui sont offertes ?** (intitulée dans la DOETH « Mise en oeuvre de l'obligation d'emploi ») ;
- 5 L'établissement a-t-il réalisé des efforts particuliers au regard notamment de sa situation ou de son effectif (en matière d'embauche, de maintien ou d'insertion) de nature à minorer la contribution due ?** (intitulée dans la DOETH « Modalité de calcul et de versement de la contribution »).



POINT DE VIGILANCE SUR LE CALCUL DE L'EFFECTIF D'ASSUJETTISSEMENT

L'établissement doit avoir au moins 20 salariés à l'effectif : l'effectif est calculé conformément à l'article L.1111-2 du Code du travail, c'est-à-dire que sont pris en compte :

- **les salariés titulaires d'un CDI** au 31 décembre ;
- **les salariés titulaires d'un CDD ou d'un contrat de travail intermittent** ; les salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure qui sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travaillent depuis au moins un an ; les salariés de travail temporaire (intérimaires et saisonniers), au prorata de leur temps de présence au cours des douze mois précédents. **Toutefois**, les salariés titulaires d'un CDD, les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure et les salariés temporaires, sont exclus du décompte des effectifs lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu (ex : congé de maternité, parental d'éducation, d'adoption) ;
- **les salariés à temps partiel**, au prorata de leur temps de travail.

POINT DE VIGILANCE SUR LA DÉFINITION DE L'ÉTABLISSEMENT À RETENIR

L'obligation d'emploi s'apprécie établissement par établissement pour les entreprises à établissements multiples¹. Pour apprécier l'existence ou non d'un établissement distinct, **le critère d'autonomie de gestion du personnel** est retenu (autonomie en matière de recrutement et de licenciement).

Question : L'entreprise est-elle soumise à l'obligation de 6 % ?

Exemple : une entreprise est structurée de la manière suivante :

- siège social : **10** salariés,
- établissement A : **12** salariés,
- établissement B : **24** salariés
- établissement C : **9** salariés

- *Hypothèse 1* : les quatre entités ont une autonomie de gestion du personnel.
Seul l'établissement B est soumis à l'obligation d'emploi.
- *Hypothèse 2* : le siège social, les établissements B et C ont une autonomie de gestion du personnel.

¹ Décret n° 2015-655, 10 juin 2015

L'établissement A n'a pas d'autonomie dans la gestion du personnel.

L'effectif de l'établissement A devant être réintégré dans les effectifs du siège social, l'effectif total du siège social sera de 22 salariés. Le siège social devra effectuer une déclaration et sera donc soumis à l'obligation d'emploi.

L'établissement B ayant une autonomie de gestion du personnel et un effectif supérieur à 20 salariés, il sera soumis à l'obligation d'emploi et devra effectuer une déclaration séparée.

L'établissement C ayant une autonomie de gestion du personnel mais un effectif inférieur à 20 salariés ne sera pas soumis à l'obligation d'emploi.

POINT DE VIGILANCE SUR LE CALCUL DE L'EFFECTIF DES BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI

Si les contrats en alternance et les intérimaires embauchés au titre du remplacement d'un salarié absent ne sont pas inclus dans l'effectif d'assu-

jettissement, ils sont comptabilisés au titre des bénéficiaires de l'obligation d'emploi dès lors qu'ils appartiennent à l'une des catégories définies à l'article L.5212-13 du Code du travail (RQTH, invalidité, incapacité permanente au moins égale à 10 %...).

POINT DE VIGILANCE SUR LE PAIEMENT DE LA SUR-CONTRIBUTION

L'établissement est redevable d'une sur-contribution (1 500 fois le SMIC horaire en vigueur) lorsqu'il n'a mené aucune action positive pour l'emploi des personnes handicapées **pendant une période supérieure à trois ans**, c'est le « quota zéro ». Par aucune action positive, on entend aucune des actions suivantes :

- **employer directement des travailleurs handicapés** (CDI, CDD, contrat d'intérim ou de mise à disposition),
- **conclure un contrat de fourniture, de sous-traitance** ou de prestation de services avec le secteur adapté/protégé ou un travailleur indépendant handicapé,
- **conclure un accord collectif agréé.**



Une période supérieure à trois ans signifie que l'entreprise doit prendre en compte l'année de référence dans son calcul pour déterminer si elle est assujettie à la sur-contribution.

Ex : pour l'entreprise qui effectue sa déclaration en 2016, au titre de l'année 2015 (dite année de référence), les années à prendre en considération pour savoir si l'entreprise est redevable d'une sur-contribution sont les années 2012, 2013, 2014, 2015.

14 **La conclusion d'un ou plusieurs contrats de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de services** conclus avec un travailleur handicapé indépendant ou le secteur adapté/ protégé **ne garantit pas la non-application de la sur-contribution, si l'entreprise n'a réalisé aucune autre action. Un montant minimum est requis**, celui-ci est fonction du nombre de salariés (entreprise de 20 à 199 salariés : 400 x le SMIC horaire en vigueur ; entreprise de 200 à 749 salariés : 500 x le SMIC horaire en vigueur ; entreprise de 750 salariés et plus : 600 x le SMIC horaire en vigueur).


Le montant minimal de dépense fait référence au chiffre d'affaires dit « valorisable » et non au chiffre d'affaires hors taxes brut. Pour calculer ce montant minimal, il convient de prendre en compte le prix hors taxes des fournitures, travaux ou prestations figurant au contrat et de déduire de celui-ci le coût des matières premières, produits, travaux ou prestations, matériaux de consommation et des frais de vente.

Il convient de préciser que **le recours aux stagiaires, à la période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP), tout comme l'engagement de dépenses** pour favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des personnes handicapées au sein de l'entreprise **ne permettent pas d'éviter la sur-contribution, si l'entreprise n'a réalisé aucune autre action**. L'accueil de personnes en situation de handicap dans le cadre d'un stage ou d'une PMSMP permet néanmoins à l'employeur de s'acquitter partiellement de l'obligation d'emploi, dans la limite de 2 % de l'effectif total des salariés de l'entreprise.

Exemple 1 : Soit un établissement de 50 salariés

Année	Emploi de travailleur handicapé (TH)	Contrat de sous-traitance ou de prestation de services	Actions			Conclusion d'un accord agréé
			Accueil de stagiaires	Accueil de TH dans le cadre d'une PMSMP	Engagement de dépenses (pour favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des personnes handicapées)	
2013	Ø	Ø				Ø
2014	Ø	Ø				Ø
2015	Ø	Ø				Ø
2016	Ø	Ø				Ø

15

 Action ne permettant pas d'éviter la sur-contribution.

- **La sur-contribution est due.**

L'entreprise ayant 50 salariés et une obligation d'emploi d'au moins 3 salariés en situation de handicap, la sur-contribution sera de $3 \times (1\ 500 \times 9,67^*) = 43\ 515 \text{ €}$.


* SMIC horaire 2016



Exemple 2 : Soit un établissement de 150 salariés

Année	Actions					
	Emploi de travailleur handicapé (TH)	Contrat de sous-traitance ou de prestation de services	Accueil de stagiaires	Accueil de TH dans le cadre d'une PMSMP	Engagement de dépenses (pour favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des personnes handicapées)	Conclusion d'un accord agréé
2013	Ø	1 500 €				Ø
2014	Ø	Ø				Ø
2015	Ø	Ø				Ø
2016	Ø	2 000 €				Ø

16


 Action ne permettant pas d'éviter la sur-contribution.

- **La sur-contribution est due** car sur les quatre années, y compris l'année de référence, le montant minimum de contrat n'a pas été atteint. En effet, le montant minimum requis est égal à 400 fois le SMIC horaire en vigueur, soit 3 868 € en 2016.

Exemple 3 : Soit un établissement de 150 salariés

Actions						
Année	Emploi de travailleur handicapé (TH)	Contrat de sous-traitance ou de prestation de services	Accueil de stagiaires	Accueil de TH dans le cadre d'une PMSMP	Engagement de dépenses (pour favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des personnes handicapées)	Conclusion d'un accord agréé
2013	Ø	2 500 €				Ø
2014	Ø	Ø				Ø
2015	Ø	1 500 €				Ø
2016	Ø	Ø				Ø

17

 Action ne permettant pas d'éviter la sur-contribution.

- **La sur-contribution n'est pas due** car sur les quatre années, le montant minimum de contrat (3 868 €) a été atteint.



2 - RECRUTEMENT /

INSERTION



01 Entreprise

Afin de favoriser l'insertion des personnes en situation de handicap qui seront recrutées, il est conseillé, en amont de toute embauche, de sensibiliser les managers et les équipes qui seront concernés par ce projet de recrutement. Pour ce type d'action, l'entreprise peut contacter l'Agefiph, des associations ou encore solliciter les représentants du personnel, si elle souhaite sensibiliser sur un handicap particulier.

JE CHERCHE UN CANDIDAT

| LE SOURCING

Plusieurs possibilités s'offrent aux entreprises qui désirent recruter des personnes en situation de handicap. Elles peuvent ainsi faire appel à des structures ayant une mission de service public, qui sont spécialisées ou sectorielles, ou encore qui sont généralistes (sites généralistes de recherche d'emploi).

Les structures ayant une mission de service public

Il s'agit essentiellement de Cap emploi, des Missions locales et de Pôle emploi. Ils dispensent des services gratuits.

- **Cap emploi**, qui est un service de l'Agefiph, a pour mission de faciliter le recrutement et l'intégration des personnes handicapées en dispensant une aide et un conseil personnalisé aux entreprises. Dans ce cadre, il analyse les postes à pourvoir et les profils recherchés, recherche et présente des candidats, suit la personne nouvellement embauchée et informe sur les aides et dispositifs existants en fonction de la situation de travail. Cap emploi, qui est un réseau, est présent sur l'ensemble du territoire français. Ses coordonnées sont accessibles à l'adresse suivante :

<http://www.agefiph.fr/Annuaire>

- **Les Missions locales** dont la finalité est d'aider à l'insertion professionnelle et sociale, ont pour cible les jeunes de 16 à 25 ans, qu'ils soient ou non en situation de handicap. Leurs coordonnées sont disponibles à l'adresse suivante : **<http://www.mission-locale.fr/>**



Les structures spécialisées ou sectorielles

Peuvent être cités à titre d'exemple :

- **le site des industries technologiques**, qui permet aux entreprises de déposer leur offre d'emploi et de consulter les profils de candidats spécialisés dans les métiers de la métallurgie :

<http://www.les-industries-technologiques.fr/>

- **les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification appelés GEIQ (cf. en annexe la fiche pratique « Les GEIQ »)**, qui ont notamment formé des personnes en situation de handicap aux métiers de métallurgie :

http://lesgeiq.fr/annuaire?field_region_tid=All&field_secteurs_activites_tid=12

- **les entreprises adaptées et les établissements ou service d'aide par le travail**, qui peuvent détacher du personnel auprès de l'entreprise utilisatrice.

L'annuaire de ces structures est disponible aux adresses suivantes :

<http://www.unea.fr/>; <http://www.reseau-gESAT.com/>

- **les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI)**. L'essentiel des grandes entreprises de travail temporaire dites classiques disposent d'une ETTI.

L'annuaire de ces structures est disponible à l'adresse suivante :

<http://www.lesentreprisesdinsertion.org/>

Savez-vous...

...qu'il existe des **référénts handicap** au sein des chambres syndicales territoriales (CST) et des pôles formation des industries technologiques dans la majorité des régions pour vous aider dans votre projet de recrutement et/ ou vous orienter vers les interlocuteurs les plus adéquats. La liste de ces référénts se situe en **annexe**.

J'AI TROUVÉ UN CANDIDAT

Lorsque l'entreprise a porté son choix sur un candidat, une réflexion en amont de l'entrée en fonction doit être menée sur l'éventualité d'aménager le poste de travail. L'Agefiph, Cap emploi ou encore le Sameth peuvent aider l'entreprise dans cette démarche.

| IL CORRESPOND À MES ATTENTES

Dès lors que **l'entreprise** a trouvé un candidat qui correspond au profil recherché, elle **peut lui proposer tout type de contrat de travail**, soit par exemple : un CDI, un CDD, un contrat en intérim, un emploi d'avenir ou encore un contrat unique d'insertion - contrat initiative emploi (CUI-CIE). Ce contrat peut être à temps plein comme à temps partiel.

| IL A BESOIN D'ACQUÉRIR DES COMPÉTENCES AVANT DE TENIR LE POSTE

Si l'entreprise a trouvé un candidat mais que celui-ci a besoin d'acquérir des compétences avant de tenir le poste, elle peut notamment recourir à **la formation**

préalable à l'embauche sous la forme de la préparation opérationnelle à l'emploi (**POE**). Dans ce cadre, le contrat peut être pourvu en CDI, en CDD (≥ 12 mois), en contrat de professionnalisation (CDI ou CDD ≥ 12 mois) ou en contrat d'apprentissage. Il est à noter que la formation préalable à l'embauche peut également prendre la forme de l'action de formation préalable au recrutement (**AFPR**), pour les entreprises qui doivent pourvoir un poste pour une période n'excédant pas 12 mois.

On distingue la préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI) et la préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC), qui s'adressent toutes deux aux demandeurs d'emploi.

La préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI) permet à une entreprise qui a déposé une offre d'emploi auprès de Pôle emploi, et qui n'a pu trouver un candidat correspondant exactement au profil recherché, de mettre en place une formation de préparation à la prise de poste et d'embaucher le candidat à l'issue de cette formation. L'acquisition des compétences pour occuper le poste se fait soit dans l'entreprise d'accueil via son organisme de formation interne, soit dans un centre de formation externe à l'entreprise.



L'entreprise peut solliciter une demande de prise en charge auprès de son OPCA, l'OPCAIM. Celui-ci a prévu un montant de prise en charge plus élevé pour les personnes en situation de handicap. L'OPCAIM prend en charge les coûts pédagogiques au titre de la POEI, en complément de la prise en charge effectuée par Pôle emploi, dans la limite de 400 heures (à hauteur du coût réel plafonné à 32 € de l'heure pour une formation industrielle ou à 25 € de l'heure pour une formation non industrielle, pour l'année 2016).

La liste des pôles formation dispensant une formation industrielle est disponible à l'adresse suivante :

<http://www.les-industries-technologiques.fr/formations/>

• **La préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC)** a pour objet la préparation à l'un des métiers industriels pour lesquels les entreprises ont des difficultés à recruter. Ces métiers appelés « métiers industriels en tension », sont définis par l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications de la métallurgie. La liste des métiers en tension est disponible à l'adresse suivante :

<http://www.observatoire-metallurgie.fr/les-metiers-en-tension>

L'OPCAIM prend en charge les coûts pédagogiques au titre de la POEC, en complément de la prise en charge effectuée par Pôle emploi, dans la limite de 400 heures (à hauteur d'un coût horaire moyen qui ne peut excéder 16 €, pour l'année 2016).

Pour la mise en oeuvre de la POE, un tuteur doit être désigné au sein de l'entreprise.

Savez-vous...

...que dans le cadre des mesures visant à améliorer l'intégration professionnelle d'un salarié handicapé, suite à son recrutement, **l'entreprise peut bénéficier d'une aide au tutorat de l'Agefiph** (en 2016, aide d'un montant de 2 000 euros maximum pour un tuteur interne). Pour ce faire, une demande d'aide appelée « dossier de demande d'intervention » devra être adressée à l'Agefiph soit directement par l'entreprise soit avec l'aide de Pôle emploi.

Les coordonnées de l'Agefiph régionale sont disponibles à l'adresse suivante :

<http://www.agefiph.fr/A-propos-de-l-Agefiph/L-Agefiph-dans-votre-region>

Les étapes de la POE

- 1 Besoin de l'entreprise
- 2 Dépôt de l'offre auprès de Pôle emploi
- 3 Sélection de candidats par Pôle emploi
- 4 Choix du candidat par l'entreprise (uniquement pour une POEI)
- 5 Signature de la convention POE + élaboration du plan de formation du demandeur d'emploi par l'entreprise, Pôle emploi et l'OPCA
- 6 Désignation d'un tuteur référent dans l'entreprise
- 7 Formation du demandeur d'emploi
- 8 Embauche du demandeur d'emploi en CDI, CDD (≥ 12 mois), contrat de professionnalisation CDI ou CDD (≥ 12 mois), contrat d'apprentissage ou contrat unique d'insertion - contrat initiative emploi (CUI-CIE)

23

L'employeur est tenu d'embaucher le demandeur d'emploi à l'issue de sa formation en CDI, CDD (≥ 12 mois), en alternance ou encore en CUI-CIE.



JE SOUHAITE RECOURIR À L'ALTERNANCE

LES POSSIBILITÉS OFFERTES À L'ENTREPRISE

• Le contrat de professionnalisation

Son objectif est de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi grâce à un contrat conciliant formation et travail en alternance et permettant : prioritairement, l'acquisition d'un certificat de qualification professionnelle de la métallurgie (CQPM) ou d'un CQPI (Certificat de qualification professionnelle interbranches) ; l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle ; la réalisation d'un parcours de professionnalisation.

Par principe, le volume d'heures des actions de professionnalisation (évaluation, réalisation des actions de formation, certification) est compris entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat (CDD) ou de l'action de professionnalisation (CDI). Ce volume d'heures peut atteindre, pour une personne en situation de handicap, 50 % de la durée totale du contrat (CDD) ou de l'action de professionnalisation (CDI).

• Le contrat d'apprentissage

Il permet de suivre une formation en alternance conduisant à l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

La durée du contrat d'apprentissage, qui varie entre un et trois ans, en fonction du type de profession et du niveau de qualification préparée, peut être aménagée pour les personnes en situation de handicap. La durée du contrat peut ainsi être portée à quatre ans.

• Le stage

Il permet à des élèves ou des étudiants de découvrir le monde de l'entreprise dans le cadre de leur cursus scolaire. Les stages en entreprise (y compris les stages de découverte) sont pris en compte dans l'obligation d'emploi. Ils permettent un acquittement partiel de l'obligation d'emploi à hauteur de 2 % maximum de l'effectif de l'entreprise. Le stage doit être d'une durée minimale de 35 heures.

Savez-vous...

...qu'une période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) peut précéder un recrutement. Une PMSMP est dans ce cas réalisée pour initier le recrutement. La présentation de la période de mise en situation en milieu professionnel est disponible à l'adresse suivante : <http://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-professionnelle-des-demandeurs-d-emploi/article/periodes-de-mise-en-situation-en-milieu-professionnel>

EXEMPLES D'AIDES MOBILISABLES PAR L'ENTREPRISE

Dans le cadre du contrat de professionnalisation et du contrat d'apprentissage, l'entreprise peut solliciter trois types d'aides : la prise en charge du coût pédagogique par l'OPCAIM, des aides de l'Agefiph et des aides étatiques.

1. La prise en charge du coût pédagogique par l'OPCAIM (uniquement pour le contrat de professionnalisation)

• Prérequis

Le titulaire du contrat de professionnalisation doit être bénéficiaire de l'obligation d'emploi au sens de l'article L.5212-13 du Code du travail (**cf. fiche I « Obligation légale de l'entreprise »**).

• Montant de la prise en charge

Les entreprises peuvent bénéficier d'une majoration pouvant aller jusqu'à 30 % du taux horaire des coûts pédagogiques. En tout état de cause, la prise en charge est plafonnée à 10 530 € pour les formations préparant à un métier industriel et à 6 318 € pour les autres formations, pour l'année 2016. Les règles de prise en charge sont disponibles à l'adresse suivante :

<http://www.opcaim.com/contentPage/Details?contentPagelId=102356>

• Démarche à entreprendre pour bénéficier de la prise en charge

Il appartient à l'entreprise de déposer le contrat de professionnalisation auprès de l'Opcia dont elle dépend. Les coordonnées de l'OPCAIM, qui dispose d'un réseau régional appelé ADEFIM (Association de développement des formations des industries de la métallurgie) sont disponibles à l'adresse suivante :

<http://www.opcaim.com/Adefim>



2. Les aides de l'Agefiph

Trois types d'aides peuvent être sollicités auprès de l'Agefiph dans le cadre des contrats de professionnalisation et d'apprentissage : l'aide à la signature du contrat, l'aide à la pérennisation du contrat et l'aide au tutorat.

🚩 L'aide à la signature du contrat et l'aide à la pérennisation du contrat

• Prérequis

Le titulaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage doit être bénéficiaire de l'obligation d'emploi au sens de l'article L.5212-13 du Code du travail (**cf. fiche I « Obligation légale de l'entreprise »**).

• Montant de l'aide

L'aide à la signature du contrat a pour objectif d'inciter les entreprises à recourir aux contrats en alternance, pour former les personnes en situation de handicap. **L'aide octroyée à l'entreprise est fonction de la durée et du type de contrat.** Exemple : le montant de l'aide est de 5 000 euros pour un contrat de professionnalisation en CDI et de 7 000 euros pour un contrat d'apprentissage CDI, pour l'année 2016.

L'alternant recruté bénéficie également d'une aide lors de la signature de ce contrat (**cf. 02/ « Je suis un travailleur handicapé »**).

L'aide à la pérennisation du contrat vise à inciter les entreprises à conserver un alternant à l'issue d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

L'aide accordée est fonction du temps de travail du salarié et de son type de contrat de travail. Exemple : pour l'embauche d'un contrat de professionnalisation en CDD, à temps plein, d'une durée supérieure ou égale à 12 mois, le montant de l'aide est de 1 000 euros, pour l'année 2016.

Ces aides sont **cumulables avec les aides à l'embauche d'apprentis.**

• Démarche à entreprendre pour bénéficier de l'aide

La demande d'aide appelée « dossier de demande d'intervention » doit être adressée à l'Agefiph soit directement par l'entreprise et le salarié soit avec l'aide du conseiller Cap emploi, Mission locale ou Pôle emploi qui a soutenu la démarche, dans les 3 mois suivant la date d'embauche.

L'aide au tutorat

• Prérequis

Le titulaire du contrat de professionnalisation doit être bénéficiaire de l'obligation d'emploi au sens de l'article L.5212-13 du Code du travail (**cf. fiche 1 « Obligation légale de l'entreprise »**).

• Montant de l'aide

Cette aide a pour objectif d'accompagner le salarié dans sa prise de poste. Son montant varie selon que l'accompagnement de l'alternant soit réalisé par un tuteur interne ou externe et le type de contrat de travail. Exemple : pour l'embauche d'un contrat de professionnalisation ou d'apprentissage en CDI ou CDD de 12 mois ou plus, l'aide est d'un montant de 2 000 euros maximum pour un tuteur interne, en 2016. Cette aide intervient en co-financement des autres financements mobilisables, dont ceux de l'OPCAIM.

• Démarche à entreprendre pour bénéficier de l'aide

La demande d'aide appelée « dossier de demande d'intervention » doit être adressée à l'Agefiph soit directement par l'entreprise soit avec l'aide du conseiller Cap emploi, Mission locale ou Pôle emploi qui a soutenu la démarche, dans les 3 mois suivant la date d'embauche.

Pour connaître le détail de ces aides, les entreprises peuvent se rapprocher des référents handicap des UIMM territoriales, dont la liste figure **en annexe** ou encore de l'Agefiph <https://www.agefiph.fr/Entreprise/Recrutement-et-integration/Aides-au-contrat-de-professionnalisation>

Savez-vous...

...que l'aide au tutorat est mobilisable pour tous les contrats de travail : CDI/CDD de droit commun, contrat en alternance, contrat de génération, contrat d'avenir, contrat de rééducation professionnelle en entreprise...



3. Les aides étatiques

La prime de l'Etat au contrat d'apprentissage aménagé

• Prérequis

Le titulaire du contrat d'apprentissage doit être reconnu handicapé par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).

• Montant de la prime

La prime de l'Etat s'élève à 520 fois le SMIC horaire brut, pour l'année 2016. Cette prime est versée à condition que le contrat ne soit pas rompu dans les deux premiers mois de l'apprentissage.

• Démarche à entreprendre pour bénéficier de la prime

La demande d'attribution de la prime est adressée, par l'employeur, au Direccte territorialement compétent.

Le crédit d'impôt au contrat d'apprentissage

• Prérequis

Le titulaire du contrat d'apprentissage doit être reconnu handicapé par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).

Le diplôme préparé par l'apprenti n'a pas d'incidence sur le bénéfice du crédit d'impôt.

Pour bénéficier de ce crédit d'impôt, l'entreprise doit :

- soit être soumise à l'impôt sur le revenu selon le régime du bénéfice réel d'imposition,
- soit être soumise à l'impôt sur les sociétés selon le régime du bénéfice réel d'imposition,
- soit être exonérée en application de dispositions particulières (entreprises nouvelles, jeunes entreprises innovantes, entreprises implantées en ZFU ou en Corse).

• Montant du crédit d'impôt

Le montant du crédit d'impôt est de 2 200 €. Les entreprises peuvent bénéficier de ce crédit d'impôt uniquement au titre de la 1^{ère} année du cycle de formation de l'apprenti.

• Démarche à entreprendre pour bénéficier du crédit d'impôt

Il appartient à l'entreprise d'inscrire le recours au contrat d'apprentissage sur sa déclaration d'impôt.

Savez-vous...

... que recruter une personne handicapée en alternance permet de satisfaire à une double obligation légale :

- L'obligation d'emploi de 6 %, de personnes en situation de handicap, pour les entreprises d'au moins 20 salariés ;
- L'obligation d'emploi d'alternants (quelle que soit leur situation), pour les entreprises d'au moins 250 salariés.

La branche facilite l'accueil en formation des personnes en situation de handicap grâce aux îlots de formation techniques individualisés (IFTI). Un IFTI permet la réalisation de formations personnalisées pratiques reproduisant un poste de travail, avec un rythme et des supports pédagogiques adaptés à l'apprenant.



02 Je suis un travailleur handicapé

QUELQUES QUESTIONS PRATIQUES

Ai-je l'obligation de faire mention de ma situation sur mon CV ou lors de mon entretien, l'entreprise a-t-elle le droit de m'interroger sur mon handicap lors d'un entretien ?

Le CV, puis l'entretien de recrutement, ont pour objectifs de déterminer si le candidat dispose des compétences nécessaires pour la tenue du poste de travail que l'entreprise souhaite pourvoir.

Compte tenu de la finalité de l'entretien, qui est d'examiner les capacités et la motivation du candidat, le recruteur ne peut poser par exemple de questions relatives à l'état de santé du candidat.

Ainsi, il appartient à chaque candidat de déterminer si la mention de leur handicap est une information pertinente au regard du poste à pourvoir et donc de choisir de l'évoquer ou non lors de l'entretien.

Lorsque la RQTH est par exemple mentionnée sur le CV, le recruteur peut être amené à poser des questions sur le handicap. Dans ce cas, il le fait uniquement pour évaluer les éventuels besoins en aménagement de poste et ainsi favoriser l'intégration du salarié et permettre de bonnes conditions de travail.

L'entreprise avec laquelle je suis en contact me propose un contrat en alternance, est-ce une bonne idée?

L'alternance permet de concilier formation théorique et périodes en entreprise et donc de se constituer ou d'asseoir son expérience professionnelle.

Elle permet également, en fonction de l'alternance choisie, l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle.

Par ailleurs, les périodes en entreprise et en formation peuvent faire l'objet d'aménagements dès lors que les interlocuteurs de l'entreprise et du pôle formation ont connaissance de la situation de l'alternant.

Enfin, dans le cadre de la signature d'un contrat en alternance (contrat de professionnalisation ou d'apprentissage), l'alternant bénéficie d'une aide de l'Agefiph appelée « aide à la signature du contrat ». Sont indiqués ci-dessous quelques éléments relatifs à cette aide. Pour de plus amples renseignements, il convient de se rapprocher de l'Agefiph, de Cap emploi ou encore de Pôle emploi.

- L'Agefiph régionale : <https://www.agefiph.fr/A-propos-de-l-Agefiph>
- Cap emploi : <http://www.agefiph.fr/Annuaire>
- Pôle emploi : <http://www.pole-emploi.fr>



📌 L'aide à la signature du contrat de l'Agefiph

• Prérequis pour bénéficiaire de l'aide

Le titulaire du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage doit être bénéficiaire de l'obligation d'emploi au sens de l'article L.5212-13 du Code du travail (**cf. fiche 1 « Obligation légale de l'entreprise »**).

• Montant de l'aide

L'aide octroyée à l'alternant est fonction de l'âge.

Exemple : pour l'année 2016, le montant de l'aide octroyée à un salarié de moins de 26 ans est de 1 000 € pour un contrat de professionnalisation ou d'apprentissage. Le montant est porté à 3 000 € si le salarié est âgé de 45 ans et plus.

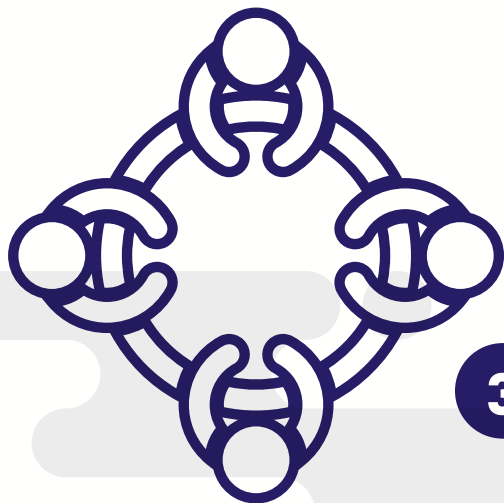
• Démarche à entreprendre pour bénéficiaire de l'aide

La demande d'aide appelée « dossier de demande d'intervention » doit être adressée à l'Agefiph soit directement par l'entreprise et le salarié soit avec l'aide du conseiller Cap emploi, Pôle emploi, dans les 3 mois suivant la date d'embauche.

Savez-vous...

...que la branche de la métallurgie dispose d'une liste de métiers dits en tension, c'est-à-dire des métiers pour lesquels il y a un fort besoin en recrutement. Cette liste est accessible sur le site de l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications de la métallurgie.

<http://www.observatoire-metallurgie.fr/les-metiers-en-tension>



3 - MAINTIEN

DANS L'EMPLOI

33



01 Définition et rappel de l'obligation légale¹

À titre liminaire, il est rappelé que, quelle que soit la situation du salarié, l'employeur doit assurer l'adaptation de celui-ci à son poste de travail (article L.6321-1 du Code du travail).

Par maintien dans l'emploi, on entend la capacité à garder dans l'emploi un salarié présentant une inaptitude ou un risque d'inaptitude à son poste de travail.

Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, l'employeur doit prendre, et ce en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs bénéficiaires de l'obligation d'emploi d'accéder à un emploi ou 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 dispensée.

Ces mesures sont prises sous réserve que les charges consécutives à leur mise en oeuvre ne soient pas disproportionnées, compte tenu des aides financières qui peuvent compenser en tout ou partie les dépenses supportées à ce titre par l'employeur.

Le refus de prendre des mesures peut être constitutif d'une discrimination au sens de l'article L.1133-3 du

Code du travail et de la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

Question : Que doit-on entendre par mesures appropriées et charges disproportionnées ?

Par mesures appropriées on entend des mesures « efficaces et pratiques destinées à aménager le poste de travail en fonction du handicap, par exemple en procédant à un aménagement des locaux ou à une adaptation des équipements, des rythmes de travail, de la répartition des tâches ou de l'offre de moyens de formation ou d'encadrement »².

Quant aux charges disproportionnées, s'il n'existe pas de définition, la directive européenne 2000/78/CE³ précise qu'il « convient de tenir compte notamment des coûts financiers et autres qu'elles impliquent, de la taille et des ressources financières de l'organisation ou de l'entreprise et de la possibilité d'obtenir des fonds publics ou toute autre aide » pour déterminer si les mesures à apporter ou apportées donnent lieu à une charge disproportionnée.

L'employeur a l'obligation de proposer au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un arrêt longue maladie un entretien professionnel de reprise qui a pour objectif d'aborder ses perspectives d'évo-

lution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Cet entretien permet de faire un bilan sur le parcours professionnel du salarié et d'évoquer les souhaits ou besoins de formation, notamment dans le cadre du compte personnel de formation (CPF).

Un guide et une trame de support de l'entretien professionnel sont disponibles sur le site www.observatoire-metallurgie.fr

Pour plus d'information sur l'entretien professionnel, se reporter au guide de la formation professionnelle de l'UIMM.

¹ Article L.5213-6 du Code du travail

² Directive européenne 2000/78/CE du 27 novembre 2010, considérant n° 20

³ Considérant n°21 de la directive précitée



02 Je suis une entreprise, comment agir ?

Dans le cadre du maintien dans l'emploi d'un salarié, l'entreprise peut faire face à diverses problématiques qui dépendent à la fois de la situation du salarié, de son poste de travail ou encore de l'organisation de l'entreprise. Sont ici présentés trois types de situations susceptibles d'être rencontrées par l'entreprise ainsi que des pistes d'actions à mettre en oeuvre pour répondre aux problématiques auxquelles elles sont confrontées.

JE N'AI PAS DE TRAVAILLEUR HANDICAPÉ DÉCLARÉ OU DE BÉNÉFICIAIRE DE L'OBLIGATION D'EMPLOI AU SEIN DE MON ENTREPRISE

Dans cette situation, l'entreprise peut :

- **Identifier les acteurs clés internes** (représentants du personnel, chargés de mission diversité/ handicap, RH, managers...) **et externes** (service de santé au travail, Agefiph, Carsat...) susceptibles d'accompagner ou de relayer la démarche de maintien dans l'emploi. Pour plus de détails, sur les missions des acteurs externes et leurs coordonnées, vous pouvez vous référer à la fiche pratique **« Les acteurs du maintien dans l'emploi » en annexe de ce guide.**

- **Communiquer et sensibiliser** sur le handicap pour créer un climat de confiance. Pour ce faire, l'entreprise peut mettre en oeuvre des actions de communication et de sensibilisation tels que :

- **rappeler la diversité des handicaps** (cf. **fiche pratique « Les différents types de handicap » en annexe de ce guide**)
- **indiquer les personnes pouvant être reconnues handicapées** (cf. **fiche 1 « Obligation légale de l'entreprise »**)
- **présenter l'intérêt d'être reconnu travailleur handicapé dans l'entreprise** et proposer d'accompagner les salariés dans la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (cf. **fiche pratique « La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé » en annexe de ce guide**).

• **Détecter des situations à risque.** Pour ce faire, l'entreprise peut créer des indicateurs de suivi et analyser l'absentéisme, les arrêts de maladie répétés ou prolongés ou encore s'interroger sur une difficulté nouvelle à tenir le poste.

JE DOIS FAIRE FACE À UN RISQUE D'INAPTITUDE OU À UNE INAPTITUDE AVÉRÉE

Dans ces situations, l'entreprise peut agir de trois manières. Elle peut :

📌 **Solliciter les interlocuteurs clés** (représentants du personnel, service de santé au travail, Sameth...) afin de mettre en oeuvre des actions individualisées.

L'un des interlocuteurs interne clé, que l'entreprise peut solliciter, en matière de santé au travail est le CHSCT (Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail)⁵.

⁵ Ou à défaut les délégués du personnel en l'absence de CHSCT.

Les entreprises d'au moins 50 salariés doivent mettre en place un CHSCT dans leurs établissements d'au moins 50 salariés et, lorsqu'elles sont constituées uniquement d'établissements de moins de 50 salariés, dans au moins l'un d'entre eux. La mise en place d'un CHSCT n'est obligatoire que si l'effectif d'au moins 50 salariés a été atteint pendant douze mois consécutifs ou non au cours des trois années précédentes.

Le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail a pour mission générale :

- de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure ;
- de contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité ;
- de veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières.



En matière de handicap, le CHSCT a des missions particulières. Il est consulté sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail (article L.4612-11 du Code du travail).

L'entreprise peut également se rapprocher du Sameth (Service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés).

Le Sameth aide les entreprises à trouver des solutions sur mesure pour permettre le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap.

Ce service, financé par l'Agefiph, est gratuit pour l'entreprise. Les conseillers Sameth peuvent :

- **informer et conseiller** sur le cadre juridique et la démarche de maintien dans l'emploi ;
- **réaliser un diagnostic de la situation** et concourir à la mise en oeuvre de solutions adaptées : mobilisation d'outils, d'aides et de prestations diverses (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, ergonomes, spécialiste de l'orientation et de la formation, assurance maladie...).

Les coordonnées des Sameth sont disponibles à l'adresse suivante: <http://www.agefiph.fr/Annuaire>

Informez le salarié sur les interlocuteurs qu'il peut solliciter et/ou mettre à sa disposition de la documentation.

Outre le fait de communiquer et de sensibiliser l'ensemble du personnel sur le handicap, il peut être opportun de mettre à disposition des salariés des informations leur permettant soit de se rapprocher des personnes ou structures en charge des questions relatives au handicap dans l'entreprise, soit de personnes externes à l'entreprise. Dans cette perspective, un document simple indiquant tous les acteurs du handicap et leurs coordonnées peut être affiché dans l'entreprise et/ou être disponible sur l'intranet.

L'entreprise peut également se rapprocher de la Caisse régionale d'assurance maladie (CRAM) dont elle dépend afin de disposer notamment des brochures éditées par celle-ci relatives à l'état de santé et l'emploi, la visite de préreprise, la reprise d'une activité après une maladie ou un accident...

Aménager le poste de travail

Question : il existe une inadéquation entre le poste occupé et la situation du salarié, constatée par le médecin du travail, que faire ?

L'entreprise doit procéder à un aménagement technique ou organisationnel du poste de travail du salarié (accessibilité, matériel, réduction d'horaire...), en fonction des recommandations du médecin du travail.

Dans ce cas, l'entreprise peut bénéficier d'aides de l'Agefiph telles que : l'aide au maintien dans l'emploi, l'aide à la formation des salariés dans le cadre du maintien dans l'emploi, l'aide à l'aménagement des situations de travail et à la compensation du handicap, l'aide au tutorat, la prestation d'étude préalable à l'adaptation des situations de travail...

Toutes ces aides nécessitent que le salarié soit bénéficiaire de l'obligation d'emploi au titre de l'article de L.5212-13 du Code du travail (**cf. fiche 1 « Obligation légale de l'entreprise »**) ou en voie de l'être.

Pour la majorité de ces aides (exceptions faites de l'aide à l'aménagement des situations de travail et à la compensation du handicap et de l'aide au tutorat), il est nécessaire que le Sameth ait été impliqué dans la démarche de maintien car il est seul compétent pour les solliciter au titre de l'entreprise, auprès de l'Agefiph.

Il est à noter que les entreprises de 5 000 salariés et plus doivent assurer le réentrainement au travail et la rééducation professionnelle de leur salarié, après avis médical. Il s'agit de permettre au salarié qui a dû interrompre son activité professionnelle à la suite d'une maladie ou d'un accident, de reprendre son travail et de retrouver après une période de courte durée son poste de travail antérieur ou, le cas échéant, d'accéder directement à un autre poste de travail. La durée du réentrainement dépend des prescriptions du médecin.



Question : un salarié de 52 ans, reconnu travailleur handicapé présente un risque d'inaptitude, que puis-je lui proposer ?

En fonction des recommandations du médecin du travail, il est possible de proposer une réduction d'horaire au salarié.

Dans ce cadre, l'entreprise peut solliciter une aide de l'Agefiph appelée aide au maintien dans l'emploi des personnes handicapées en fin de carrière.

L'objectif de cette aide est de maintenir dans l'emploi les salariés âgés présentant un risque d'inaptitude compte tenu de leur handicap dans les 5 années précédant leur départ à la retraite, par une réduction du temps de travail.

Pour que l'entreprise puisse disposer de cette aide, le salarié doit être bénéficiaire de l'obligation d'emploi au titre de l'article de L5212-13 du Code du travail (**cf. fiche 1 « Obligation légale de l'entreprise »**) ou en voie de l'être et satisfaire aux conditions cumulables suivantes :

- salarié en CDI ayant au moins 52 ans à la date de la mise en oeuvre de la réduction du temps de travail ;
- préconisation, par le médecin du travail, d'une réduction du temps de travail dans le cadre d'un maintien dans l'emploi ;
- un temps de travail, après réduction, \geq à 50 % du temps de travail légal ou conventionnel.

De son côté, l'entreprise doit s'engager à maintenir le salaire pendant la période de versement de l'aide.

UN SALARIÉ M'A REMIS UNE RECONNAISSANCE DE SA QUALITÉ DE TRAVAILLEUR HANDICAPÉ (RQTH), QUE PUIS-JE FAIRE ?

Dans cette situation l'employeur peut par exemple :

- **Organiser un entretien avec le salarié et son manager** afin de discuter de sa situation au regard de son poste de travail, des éventuels aménagements techniques ou organisationnels nécessaires.
- **Prévenir, lorsqu'elle existe, la mission handicap de l'entreprise** afin que le salarié puisse évoquer ce nouveau statut administratif et que celle-ci puisse l'aider, le cas échéant, dans ses différentes démarches.
- **Solliciter l'Agefiph, le Sameth ou encore le réseau Alther** qui dispose d'un service diagnostic/ accompagnement. Dans ce cadre, le réseau Alther peut notamment mener un diagnostic in situ et aboutir à des préconisations d'actions pour l'entreprise en termes de maintien dans l'emploi. Les coordonnées du réseau Alther sont disponibles à l'adresse suivante : <https://www.agefiph.fr/Annuaire>

Pour plus d'information, **cf. fiche pratique « Les acteurs du maintien dans l'emploi »**.

J'AI DÉJÀ PROCÉDÉ À L'AMÉNAGEMENT OPTIMAL DU POSTE DE TRAVAIL DU SALARIÉ

L'employeur qui a réalisé ou prévu des aménagements de poste ou qui doit faire face à des charges supplémentaires et régulières induites par le handicap peut solliciter une reconnaissance de la lourdeur du handicap (RLH) du salarié et ainsi bénéficier d'une modulation de sa contribution à l'Agefiph ou de l'attribution d'une aide à l'emploi des travailleurs handicapés (AETH).

L'employeur doit faire sa demande auprès de la délégation régionale de l'Agefiph dans le ressort duquel est situé l'établissement employant le bénéficiaire de l'obligation d'emploi. Il doit en informer le salarié concerné⁶.

L'entreprise a la possibilité de se faire aider par le Sameth pour sa demande de reconnaissance.

Les coordonnées de la délégation régionale concernée sont disponibles à l'adresse suivante :

<http://www.agefiph.fr/Annuaire>

La reconnaissance de la lourdeur du handicap est accordée pour une durée de 3 ans renouvelables. Pour les personnes âgées de 50 ans révolus et plus à la date du dépôt de la demande, la décision de reconnaissance de la lourdeur du handicap est valable jusqu'à la fin de l'activité professionnelle pour laquelle elle a été obtenue.

⁶ Article R.5213-43 du Code du travail.



03 Je suis un salarié

QUELQUES QUESTIONS PRATIQUES

Comment obtenir la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ?

• Personnes concernées :

Toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique, peut solliciter la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

• Qui doit faire la demande ?

Il s'agit d'une démarche personnelle qui doit être initiée par la personne en situation de handicap (ou son représentant légal). Pour remplir le dossier, il est possible de se faire assister par la maison départementale des personnes handicapées (MDPH), un travailleur social, une association ou encore par la mission handicap de son entreprise qui est tenue à une stricte confidentialité.

• Où obtenir un dossier ?

Le dossier de demande peut être retiré auprès des MDPH, des services sociaux des communes, d'associations en lien avec les situations de handicap ou être téléchargé sur le site internet de certaines MDPH : <http://www.mdpf.fr/>

• Contenu du dossier :

Le salarié doit remplir un document cerfa (n°13788*01) et y joindre les pièces demandées qui sont :

- un certificat médical daté de moins de 3 mois ;
- une photocopie recto verso d'un justificatif d'identité de la personne handicapée (pièce d'identité en vigueur ou titre de séjour en cours de validité ou tout autre document d'autorisation de séjour en France) et, le cas échéant, de son représentant légal ;
- la photocopie d'un justificatif de domicile (pour les adultes) ;
- une attestation de jugement en protection juridique (le cas échéant).

D'autres pièces peuvent être demandées en fonction de la situation du demandeur.

• À qui envoyer le dossier de demande ?

Le dossier doit être envoyé à la MDPH située dans le territoire du lieu de résidence du salarié.

Le dossier est traité au sein de la MDPH par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).

Si le dossier est complet, une date de convocation est adressée au salarié afin qu'il puisse se rendre à la CDAPH, qui se prononce sur le dossier.

L'accord national du 12 décembre 2013 en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap dans la métallurgie prévoit que les salariés susceptibles d'être reconnus travailleurs handicapés ou qui sollicitent le renouvellement de la RQTH bénéficient, sur justification, d'une autorisation d'absence sans perte de rémunération, pour se rendre à la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées.

Dans le cadre notamment de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, **il est possible d'opter pour une procédure simplifiée** afin de bénéficier d'un traitement plus rapide de la demande.

Dans ce cas, la CDAPH se réunit en formation restreinte et prend sa décision sans recevoir la personne faisant la demande.

Un récapitulatif des étapes est disponible sur **la fiche « Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé » qui se situe en annexe de ce guide**

Je suis reconnu travailleur handicapé mais je n'ai rien dit à mon entreprise, devrais-je en parler ?

43

Il convient de rappeler que le salarié n'a aucune obligation d'informer son employeur de son statut de travailleur handicapé.

Néanmoins, s'il existe des difficultés à tenir le poste de travail du fait du handicap, il peut être judicieux d'en faire part à l'un des interlocuteurs de l'entreprise (mission handicap, RH, assistance sociale de l'entreprise, manager, IRP...) afin que le poste de travail puisse être adapté en conséquence et ainsi favoriser de bonnes conditions de travail.



Il est par ailleurs à noter que la qualité de travailleur handicapé permet de bénéficier de **dispositifs spécifiques**.

Dans le cadre de l'accord national du 12 décembre 2013 en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap dans la métallurgie il est notamment prévu que les salariés qui sollicitent le renouvellement de la RQTH bénéficient, sur justification, d'une **autorisation d'absence sans perte de rémunération**, pour se rendre à la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées.

44 Outre **l'accès à l'ensemble des formations de droit commun, les travailleurs handicapés bénéficient d'une obligation de formation renforcée** leur permettant d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser⁷. A cela, s'ajoute des **formations spécifiques** dispensées dans le cadre de centres de pré-orientation (CPO), de centres de rééducation ou de reclassement professionnel (CRP) et d'écoles de reconversion professionnelle (ERP) accessibles exclusivement aux personnes handicapées.

⁷ Article L.5213-6 du Code du travail.

Dans ce cadre, le salarié peut suivre un stage de pré-orientation, de rééducation ou de reconversion professionnelle (**cf. fiche pratique « Les formations dédiées aux personnes en situation de handicap » en annexe de ce guide**).

Par ailleurs, les travailleurs en situation de handicap ont un **suivi médical renforcé**. La visite médicale périodique, avec le médecin du travail, s'effectue au plus tard tous les 12 mois au lieu de 24 mois et, ils peuvent bénéficier, sous conditions, d'une prise en charge à 100 % de leurs soins et frais médicaux (<http://www.ameli.fr/assures/droits-et-demarches/par-situation-medicale/vous-etes-adulte-handicape/votre-protection-sociale.php>)

Enfin, les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (dont font partie les personnes ayant une RQTH) peuvent bénéficier **d'aides de l'Agefiph**. Sans que la liste soit exhaustive, peuvent être cités :

- les aides à la compensation des handicaps visuels (financement de matériels : plage, bloc-notes braille, autre matériel non braille...);

- les aides à la compensation des handicaps auditifs (financement de prothèse) ;
- les aides à la mobilité (aménagement de véhicule, acquisition d'un véhicule aménagé, aide au transport, au surcoût du permis de conduire...)
- la prestation ponctuelle spécifique (appréciation par un spécialiste des incidences du handicap sur l'emploi et des actions à mettre en oeuvre pour le compenser).

La demande d'aide doit être formalisée auprès de la délégation régionale de l'Agefiph dont dépend la personne handicapée, au moyen d'un dossier de demande d'intervention. **Le dossier de demande doit être déposé en amont de la dépense envisagée.** L'Agefiph n'intervient pas à titre rétroactif pour rembourser les paiements déjà effectués.

Je suis en arrêt maladie et il y a un risque que je sois déclaré inapte à mon poste de travail, que puis-je faire ?

En cas d'arrêt maladie de longue durée ou d'arrêts maladie répétés, **le service social de l'assurance maladie** est un interlocuteur que le salarié peut solliciter.

Ses assistants sociaux peuvent :

- l'informer sur ses droits et les démarches à effectuer ;
- le conseiller sur les actions qu'il peut engager pendant son arrêt de travail (visite de préreprise, bilan de compétences, aménagement du poste de travail...)
- l'orienter ou le mettre en relation avec le bon interlocuteur (médecin du travail, Sameth...)
- évaluer avec le salarié sa situation et l'aider à construire un projet professionnel adapté.



Ce service peut être sollicité par mail (en se connectant via son compte ameli), par téléphone ou encore en se rendant dans les locaux de la Caisse primaire d'assurance maladie dont dépend le salarié. Des informations sont disponibles à l'adresse suivante : http://www.ameli.fr/assures/droits-et-demarches/par-situation-personnelle/vous-avez-des-difficultes/le-service-social-de-l-assurance-maladie_doubs.php

46 Dans le cadre de l'adaptation du poste de travail et/ou du maintien dans l'emploi, le salarié en situation de handicap pourra par exemple être orienté par le service social vers un « contrat de rééducation professionnelle ». Ce contrat, qui se déroule dans l'entreprise du travailleur handicapé, a pour objet de permettre au salarié de se réaccoutumer à sa profession, d'aménager son poste de travail ou d'exercer un nouveau métier afin de faciliter son maintien dans l'entreprise. Il peut être mis en place à l'issue d'une reprise du travail à temps partiel dans un but thérapeutique. Les modalités de la rémunération du salarié (prise en charge pour partie par l'assurance maladie) sont déterminées dans la convention conclue entre l'entreprise, le salarié et la Sécurité sociale.

Le service social pourra également proposer au salarié en arrêt de travail de longue durée de s'inscrire dans une démarche de réorientation professionnelle en alternant formation et stage en entreprise tout en lui permettant de bénéficier des indemnités journalières de Sécurité sociale.

Enfin, **le salarié peut contacter la MDPH ou le Sameth** dont la raison d'être est d'aider les travailleurs handicapés à se maintenir dans l'emploi en étudiant chaque situation afin de déterminer des orientations et un plan d'actions personnalisées. Le Sameth peut établir un diagnostic des conditions de réalisation du travail en lien avec les capacités physiques du salarié pour lui permettre de reprendre son activité, le cas échéant, s'il le souhaite, de manière anticipée.

Les coordonnées des Sameth sont disponibles à l'adresse suivante : <http://www.agefiph.fr/Annuaire>.

Savez-vous...

...que **la visite de préreprise** permet, **pendant tout arrêt de travail** d'une durée de plus de trois mois, de rencontrer le médecin du travail afin **d'identifier les éventuelles difficultés à reprendre son poste de travail, à l'issue de l'arrêt de travail**. Elle n'a pas de conséquence sur la durée de l'arrêt.

La démarche ne peut être initiée **qu'à l'initiative du médecin traitant, du médecin conseil des organismes de Sécurité sociale ou du salarié**. Cette visite permet d'envisager des aménagements et adaptations du poste de travail, des préconisations de reclassement ou encore des formations professionnelles à organiser en vue de faciliter le reclassement ou la réorientation professionnelle du salarié. Sauf opposition du salarié, le médecin du travail informe l'employeur et le médecin conseil de ces recommandations afin que toutes les mesures soient mises en oeuvre en vue de favoriser le maintien dans l'emploi du salarié. Cette visite ne dispense pas de rencontrer le médecin du travail dans le cadre d'une visite obligatoire de reprise.



4 - CONTRAT

DE FOURNITURES, DE SOUS-TRAITANCE,
DE PRESTATIONS DE SERVICES
ET DE MISE À DISPOSITION



QUELQUES QUESTIONS PRATIQUES

| Avec qui conclure de tels contrats ?

Les structures avec lesquelles l'entreprise peut signer un contrat de sous-traitance, de prestation de services ou de mise à disposition de travailleurs handicapés sont **limitativement énumérées par la loi**. Il s'agit :

- des entreprises adaptées (EA) ;
- des centres de distribution de travail à domicile (CDTD) ;
- des établissements ou services d'aide par le travail (ESAT) ;
- des travailleurs indépendants handicapés reconnus bénéficiaires de l'obligation d'emploi au sens de l'article L.5212-13 du Code du travail (**cf. fiche 1 « Obligation légale de l'entreprise »**)

Les entreprises adaptées, les centres de distribution de travail à domicile et les établissements ou services d'aide par le travail forment le secteur adapté et protégé. Pour plus de détails, vous pouvez vous référer à la **fiche pratique « Le secteur adapté et protégé » en annexe de ce guide.**

L'entreprise peut signer :

- des contrats de fournitures de sous-traitance ou de prestations de services ;
- des contrats de sous-traitance ou de prestations de services sur sites ;
- des contrats de mise à disposition d'une personne en situation de handicap par une EA ;
- des contrats d'exercice d'une activité professionnelle en milieu ordinaire de travail par un ESAT.

Ces contrats peuvent être mis en oeuvre en co-traitance notamment dans le cadre d'un groupement momentané d'entreprises (GME).



Pourquoi signer ce type de contrat ?

Ce type de contrat permet de concourir au développement de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.

Il permet également à l'employeur de **s'acquitter partiellement de son obligation** d'emploi de personnes en situation de handicap à condition que le contrat ait été conclu avec l'une des structures mentionnées ci-dessus. **Même si l'entreprise conclut de nombreux contrats avec des EA ou ESAT elle ne peut toutefois les valoriser que dans la limite de 50 % de son obligation d'emploi.**

Ces contrats sont-ils adaptés à l'activité de mon entreprise ?

Les différentes structures de travail sous-traitantes proposent des activités diverses qui permettent aux entreprises de les solliciter en fonction de leurs besoins.

Dans le cadre des **activités coeurs de métiers**, on peut citer **le soudage, l'usinage, le montage** ou encore la **tôlerie** fine.

D'autres **activités** dites **supports** peuvent aussi être proposées telles que la gestion administrative, l'entretien (nettoyage, maintenance...), la restauration (plateau repas), l'impression de documents, l'informatique...

Pour déterminer et trouver la structure adéquate, vous pouvez vous rapprocher :

- du référent handicap de l'UIMM territoriale (**cf. annexes**)
- de l'Agefiph : <http://www.agefiph.fr/Base-secteur-protege-et-adapte>
- de l'Unea : <http://www.unea.fr/>
- du Gesat : <http://www.reseau-gESAT.com/>

Ce type de contrat permet-il de s'exonérer de la sur-contribution ?

La conclusion d'un ou plusieurs contrats de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de services conclus avec un travailleur handicapé indépendant ou le secteur adapté/ protégé **ne garantit pas la non-application de la sur-contribution, si l'entreprise n'a pas atteint le montant minimum d'achat fixé par décret ou n'a réalisé aucune autre action. Un montant minimum est requis**, celui-ci est fonction du nombre de salariés (entreprise de 20 à 199 salariés : 400 x le SMIC horaire en vigueur ; entreprise de 200 à 749 salariés : 500 x le SMIC horaire en vigueur ; entreprise de 750 salariés et plus : 600 x le SMIC horaire en vigueur).

Sur le calcul de la sur-contribution, se reporter à la **fiche 1 « Obligation légale de l'entreprise »**.

Il convient de rappeler que l'entreprise n'a aucune obligation de signer ce type de contrat et ce, quand bien même elle n'aurait réalisé aucune action positive en faveur des personnes en situation de handicap.

Savez-vous...

...que l'entreprise a la possibilité, avant de signer un contrat avec un ESAT ou une EA, de demander à le visiter. Cette rencontre peut être l'occasion de s'assurer que les besoins de l'entreprise seront satisfaits et que l'entreprise pourra tisser des liens pérennes au regard notamment des valeurs qu'elle défend.



5 - LES TREIZE DÉPENSES

DÉDUCTIBLES :

ENGAGEMENT DE DÉPENSES EN FAVEUR
DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS



01 Rappel des dispositions légales⁸

L'employeur peut déduire de la contribution⁹ due au titre de l'obligation d'emploi les dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion, le maintien dans l'emploi des TH ou à faciliter l'accès des personnes handicapées à la vie professionnelle.

Cette déductibilité est possible **à condition que** :

- **les dépenses n'incombent pas à l'employeur** en application d'une disposition législative ou réglementaire ;
- **les dépenses soient effectuées** au titre de l'année de référence du calcul de la contribution ;
- **la déduction des dépenses soit au plus égale à 10 %** du montant de la contribution annuelle due.

La **liste des treize dépenses déductibles** est déterminée par l'article D.5212-29 du Code du travail. Il s'agit de celles liées :

- **à la réalisation de travaux**, dans les locaux de l'entreprise, afin de faciliter l'accessibilité sous toutes ses formes des travailleurs handicapés ;
- **à la réalisation d'études** et d'aménagements des postes de travail en liaison avec le médecin du travail et le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, afin d'améliorer l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés dans l'entreprise ;
- **à la mise en place de moyens de transport** adaptés en fonction de la mobilité et du problème particulier de chaque travailleur handicapé ;

53

⁸ Article L.5212-11 du Code du travail.

⁹ Exception faite des entreprises couvertes par un accord agréé.



- **à la mise en oeuvre de moyens** pour le maintien dans l'emploi et la reconversion professionnelle de travailleurs handicapés ;
- **à la mise en place d'actions** pour aider au logement des travailleurs handicapés afin qu'ils puissent se rapprocher de leur lieu de travail ;
- **à la mise en place d'actions** pour aider à la formation des travailleurs handicapés des entreprises adaptées et des établissements ou services d'aide par le travail dans le cas d'adaptation de la qualification liée à l'achat d'une prestation ;
- **au partenariat avec des associations** ou organismes oeuvrant pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées, à l'exclusion des actions financées dans le cadre du mécénat ;
- **à la mise en place d'actions** d'aide à la création d'entreprises par des personnes handicapées ;
- **à la formation et à la sensibilisation** de l'ensemble des salariés de l'entreprise dans le cadre de l'embauche ou du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- **à la conception et à la réalisation** de matériel ou d'aides techniques pour les travailleurs handicapés ;
- **à l'aide à l'équipement** et à l'apport de compétences et de matériel aux organismes de formation pour accroître leur accueil de personnes handicapées ;
- **à la formation initiale et professionnelle** en faveur des personnes handicapées au-delà de l'obligation légale.
- **aux démarches précédant l'ouverture de la négociation collective** en vue de la conclusion d'un accord mentionné à l'article L. 5212-8. Dès lors que ces démarches aboutissent à l'agrément d'un premier accord, ces dépenses sont imputées au titre de la déclaration obligatoire de l'emploi des travailleurs handicapés de l'année précédant la première année de l'agrément de l'accord.

02 Quelques questions pratiques sur les dépenses déductibles

PUIS-JE DÉDUIRE...

le remboursement des frais kilométriques, si un des salariés travailleurs handicapés ne peut utiliser les transports en commun et doit se servir de son véhicule personnel pour se rendre dans l'entreprise ?

L'Agefiph finance des aides à la mobilité notamment pour les salariés qui rencontrent des difficultés à se déplacer sur leur lieu de travail. Il est possible pour l'entreprise de déduire les frais kilométriques remboursés, pour la partie non prise en charge par ces aides.

les frais de déplacement si dans le cadre de leur activité certains salariés effectuent des déplacements?

Dans la mesure où les frais de déplacement sont liés aux fonctions du salarié, il n'est pas possible de déduire ces frais.

une action de sensibilisation ou de formation sur le handicap menée par l'entreprise ?

La réponse est positive si cette action concerne l'ensemble des salariés dans une situation précise : l'embauche (effective ou à venir) ou le maintien dans l'emploi d'un salarié en situation de handicap. Une action menée auprès des seuls managers, par exemple, ne sera donc pas déductible. Seules les factures des prestataires sont déductibles. Les salaires des salariés ayant mené l'action de sensibilisation ou de formation ne sont pas déductibles.



le versement de la taxe d'apprentissage à un CFA particulièrement impliqué dans l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap ?

Cela n'est pas possible car le versement de la taxe d'apprentissage est une obligation légale.

un partenariat réalisé avec une association œuvrant pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées?

Ce partenariat sera déductible à condition de ne pas être dans une logique de mécénat mais dans un réel partenariat, c'est-à-dire que l'entreprise finance l'association et une action est menée conjointement par l'entreprise et l'association.

6 - LES ACCORDS

AGRÉÉS



01 Définition et principe de l'accord agréé

Il s'agit d'un accord collectif de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement ayant pour objectif la mise en place d'une politique d'emploi des personnes en situation de handicap. Cet accord est dit agréé car il est validé par la Direccte. L'agrément est donné pour la durée de validité de l'accord.

02 Quelques questions pratiques

58 POURQUOI CONCLURE UN ACCORD AGRÉÉ ?

Il structure une politique globale d'emploi en faveur des personnes handicapées.

Un accord, dès lors qu'il a été agréé, vaut acquittement de l'obligation d'emploi, sous réserve d'une réalisation effective des actions prévues dans ledit accord. Ainsi, l'application d'un accord, s'il est agréé, vaut exécution de l'obligation d'emploi pour :

- **l'établissement**, s'il s'agit d'un accord d'établissement ;
- **l'entreprise et ses établissements**, s'il s'agit d'un accord d'entreprise ;
- **les entreprises et les établissements du groupe**, s'il s'agit d'un accord de groupe ;
- **les entreprises et leurs établissements**, s'il s'agit d'un accord de branche.

QUI IMPLIQUER DANS LE CADRE DE CETTE DÉMARCHE ?

Les organisations syndicales et les représentants du personnel de l'entreprise, l'autorité administrative qui agrée l'accord, l'Agefiph, Cap emploi, le Sameth...

QUEL DOIT ÊTRE LE CONTENU D'UN ACCORD AGRÉÉ ?

Pour être agréé, un accord doit contenir :

- **un état des lieux préalable** : structuration des effectifs (âge, sexe, part des salariés handicapés, nature des contrats...), perspective d'évolution (recrutement, formation...), données socio-économiques.... (N.B. : l'Agefiph peut apporter des conseils ainsi qu'une aide financière pour la réalisation de ce diagnostic).
- **la mise en œuvre d'un programme annuel ou pluriannuel** en faveur des travailleurs handicapés qui comporte obligatoirement un plan d'embauche en milieu ordinaire, un plan de maintien dans l'entreprise et au moins une des actions suivantes : un plan d'insertion et de formation ou un plan d'adaptation aux mutations technologiques.

- **des objectifs chiffrés**, eu égard au plan d'embauche, au plan de maintien et à l'action ou aux actions retenue(s). Le budget alloué au titre de l'accord. La somme affectée doit correspondre a minima au montant de la contribution qui aurait dû être versée à l'Agefiph en l'absence d'accord.

Savez-vous...

...que l'accord agréé peut prévoir une péréquation entre établissements d'une même entreprise de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés mise à la charge de l'employeur. Cela permet de valoriser les actions en faveur du handicap (recrutement, accueil de stagiaire, contrat avec le secteur adapté/protégé...) réalisées par des établissements soumis ou non à l'obligation d'emploi, appartenant à la même entreprise ou au même groupe.



L'ACCORD AGRÉÉ EST-IL ADAPTÉ À TOUTES LES ENTREPRISES ?

Le recours à un accord agréé est généralement recommandé aux entreprises de taille conséquente eu égard au processus de validation, aux engagements et aux moyens nécessaires à sa mise en œuvre.

60 **Pour les entreprises dont l'effectif est d'au moins 250 salariés**, qui veulent mettre en place et/ou structurer leur politique en faveur des personnes en situation de handicap, il est possible de **signer une convention avec l'Agefiph**. La convention porte sur l'embauche, la qualification et le maintien dans l'emploi de personnes handicapées. Elle est signée par la direction de l'entreprise et l'Agefiph après avis des instances représentatives du personnel de l'entreprise. L'Agefiph apporte une aide financière individualisée, en fonction des objectifs déterminés dans la convention.

Que ce soit pour conclure un accord agréé ou une convention, l'entreprise peut se rapprocher :

- **du référent handicap de l'UIMM territoriale** (cf. annexes pour la liste des référents)
- **de l'Agefiph :**
<https://www.agefiph.fr/Base-secteur-protège-et-adapte>
- **du réseau Anact-Aract :**
<http://www.anact.fr/conditions-de-travail-et-maintien-dans-lemploi-des-personnes-handicapees-un-vrai-defi#>

Il est également possible, pour une première approche, de consulter le guide méthodologique rédigé par la DGEFP :

http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Guide_methodologique_Les_accords_en_faveur_de_l_emploi_des_travailleurs_handicapes.pdf

Comparatif accord agréé – convention Agefiph

	Accord agréé	Convention Agefiph
Objet	L'embauche, la qualification et le maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap.	
Signataires	L'entreprise et les organisations syndicales de salariés.	L'entreprise, après consultation des IRP, et l'Agefiph.
Obligation légale	Après agrément, exonération de la contribution à l'Agefiph pendant la durée de l'accord.	L'entreprise n'est pas exonérée de sa contribution à l'Agefiph, si elle n'atteint pas le quota de 6 %.
Contenu	<ul style="list-style-type: none"> - Un état des lieux préalable ; - Un plan d'embauche en milieu ordinaire, avec un objectif chiffré ; - Un plan de maintien dans l'entreprise et au moins une des actions suivantes : un plan d'insertion et de formation et/ou un plan d'adaptation aux mutations technologiques ; - Le budget alloué au titre de l'accord (somme \geq à la contribution que l'entreprise aurait dû payer). 	<ul style="list-style-type: none"> - Un état des lieux préalable ; - Objectifs chiffrés en matière d'embauche, de qualification et/ou de maintien dans l'emploi ; - Co-financement négocié entre l'entreprise et l'Agefiph en fonction des actions déterminées.
Durée	Généralement sur 3 ans. L'accord est renouvelable.	Elle est fonction des objectifs fixés et ne peut excéder 3 ans.
Aides	L'entreprise ne peut bénéficier des aides et offres d'intervention de l'Agefiph, sauf exceptions.	L'entreprise peut également solliciter les aides et l'appui de l'Agefiph dans les conditions habituelles.



ANNEXES





FICHES PRATIQUES

- Le fonds agir pour l'insertion dans l'industrie (A2i)
- Les GEIQ
- Les acteurs du maintien dans l'emploi
- Les différents types de handicap
- La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
- Les formations dédiées aux personnes en situation de handicap
- Le secteur adapté et protégé



AUTRES ANNEXES

- Interviews des CST, entreprise et pôle formation des industries technologiques
- Annuaire des référents handicap des UIMM territoriales et des pôles formation des industries technologiques
- Annuaire des référents handicap des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche
- Accord national du 12 décembre 2013 en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap
- Tableau des aides
- Glossaire
- Contacts utiles





LE FONDS AGIR POUR L'INSERTION DANS L'INDUSTRIE (A2i)

A - Mission du fonds A2i

Créé à l'initiative de l'UIMM, le fonds Agir pour l'insertion dans l'industrie a pour vocation de favoriser l'insertion des publics éloignés de l'emploi dans les métiers industriels. Il a pour double mission de combattre l'exclusion du marché du travail en construisant des parcours vers l'emploi industriel et de contribuer à résoudre les difficultés de recrutement rencontrées par l'industrie.

64

Il participe notamment à l'insertion des personnes handicapées, des chômeurs de longue durée, des allocataires de la prime d'activité (anciennement RSA), des femmes revenant sur le marché du travail ou encore des jeunes en situation d'échec scolaire ou universitaire.

B - Actions soutenues par le fonds A2i

Le fonds soutient des actions de terrain issues de partenariat entre des UIMM territoriales (qui assurent le portage de l'action devant le fonds), des structures contribuant à l'insertion professionnelle des personnes

éloignées de l'emploi (qui travaillent notamment sur la motivation, les savoir-être et savoir-faire des intéressés) et des organismes de formation qualifiante, généralement les pôles formation des industries technologiques [Centres de formation d'apprentis de l'industrie (CFAI) et les Associations de formation professionnelle de l'industrie (AFPI)]. Le soutien du fonds peut porter sur une durée pluriannuelle, jusqu'à trois ans.

C - Procédure de demande de financement devant le fonds A2i

Pour être éligible, la demande de financement doit être portée par une UIMM territoriale, ne pas excéder 50 % du budget total de l'action et comporter des indicateurs de résultat permettant de suivre et d'évaluer l'évolution et la réalisation de l'action.

La demande de financement est instruite par l'équipe permanente du fonds et validée par un comité de sélection des projets réunissant des responsables de l'UIMM nationale, des représentants des UIMM territoriales et des personnalités qualifiées.

Ce comité se réunit une fois par mois à l'UIMM pour :

- **auditionner les porteurs et acteurs** du projet ;
- **décider ou non**, après délibération, du soutien du fonds, le cas échéant en imposant des critères d'évaluation complémentaires à ceux proposés, ou en revoyant à la baisse le montant de l'aide demandée ;
- **décider chaque année de la poursuite du versement de l'aide**, au vu d'un rapport rendant compte de l'utilisation des aides accordées et précisant les résultats obtenus par rapport aux objectifs prévus (lesquels sont précisés dans une convention tripartite entre le fonds, l'UIMM territoriale qui porte le projet et la structure qui le réalise).

Le dossier de demande de financement est à saisir sur le site internet www.fonds-a2i.fr

D - Exemples d'actions soutenues par le fonds A2i pour l'insertion de personnes handicapées

- Le soutien du fonds A2i a permis de proposer aux salariés de la Fondation AMIPI-Bernard Vendre, un groupe d'entreprises adaptées (secteur automobile), des parcours de formation pour renforcer leur niveau de compétences et faciliter ainsi leur insertion en milieu ordinaire de travail.

- Le fonds A2i a soutenu la création de l'Esat industriel les Genêts d'Or, avec l'objectif de favoriser, notamment grâce à des actions de formation qualifiante, l'insertion professionnelle de personnes en situation de handicap psychique (schizophrénie).
- Il soutient l'entreprise adaptée Envoi Hands (secteur aéronautique), afin de permettre l'évolution des compétences de ses salariés et créer des opportunités d'embauches au sein des entreprises clientes.
- Il soutient le GETH (Groupement d'employeurs de travailleurs handicapés) pour permettre à des jeunes en situation de handicap d'accéder à un emploi durable.
- Il soutient une action de « job coaching » conduite par le GEIST 21 (Groupe d'études pour l'insertion sociale de personnes porteuses de trisomie 21) auprès d'une soixantaine de travailleurs handicapés.
- Il soutient le Groupement des intellectuels aveugles et amblyopes (GIAA) qui a mis en place un dispositif d'accompagnement personnalisé vers l'emploi de travailleurs handicapés aveugles ou malvoyants au chômage.





LES GEIQ

A - Qu'est-ce qu'un GEIQ ?

Le groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) est un collectif d'entreprises oeuvrant pour l'insertion des personnes rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi ou de qualification professionnelle. Leur périmètre d'action dépasse celui du handicap.

B - Statut et fonctionnement d'un GEIQ

Le GEIQ est une association à but non lucratif régie par la loi du 1^{er} juillet 1901, qui doit disposer d'un label. Le label reconnaissant le caractère de GEIQ est délivré par la Fédération Française des GEIQ (FFGEIQ).

Toute personne physique ou morale peut adhérer à un GEIQ dès lors qu'elle entre dans le champ de sa convention collective.

Le GEIQ met à disposition de ses adhérents des salariés. Les personnes mises à disposition sont salariées du GEIQ et réalisent des périodes de travail dans les entreprises adhérentes.

Les contrats sont conclus sous la forme de contrats en alternance ou de contrats aidés (CUI-CIE, CUI-CAE), avec pour objectif, au terme du contrat, l'embauche du salarié par l'entreprise d'accueil ou une entreprise du groupement.

C - Pourquoi y recourir ?

- Le GEIQ recrute des personnes qui souhaitent se former à des métiers pour lesquels les entreprises ont des besoins en recrutement ;
- Il élabore, avec les organismes de formation, des parcours de qualification qui sont individualisés et adaptés aux besoins des entreprises adhérentes et des salariés ;
- Pour disposer au terme de la mise à disposition d'un salarié formé aux métiers de la branche.

D - Qui solliciter ?

Les GEIQ de la métallurgie :

http://lesgeiq.fr/annuaire?field_region_tid=All&field_secteurs_activites_tid=12



LES ACTEURS DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI

• Le Service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (Sameth) :

<http://www.agefiph.fr/Annuaire>

Le Sameth aide les entreprises à trouver des solutions sur mesure pour permettre le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap.

Ce service, financé par l'Agefiph, est gratuit pour l'entreprise.

Les conseillers Sameth peuvent :

- informer et conseiller sur le cadre juridique et la démarche de maintien dans l'emploi ;
- réaliser un diagnostic de la situation et concourir à la mise en oeuvre de solutions adaptées : mobilisation d'outils, d'aides et de prestations diverses (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, ergonomes, spécialiste de l'orientation et de la formation, Assurance maladie...).

• Le Service de santé au travail (SST)

Il a pour mission exclusive d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. Le service de santé au travail est composé d'une équipe pluridisciplinaire plus ou moins étendue (médecin du travail, infirmier, intervenant en prévention des risques professionnels ...) selon que le service soit interentreprises ou autonome.

• La Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) : <http://www.mdph.fr/>

Elle exerce une mission d'accueil, d'information, d'accompagnement et de conseil des personnes handicapées et de leur famille, après l'annonce et lors de l'évolution de leur handicap. Cet accompagnement comprend l'évaluation du handicap et des besoins de compensation. La MDPH s'appuie sur les compétences d'une équipe pluridisciplinaire (médecins, infirmiers, assistantes sociales, ergothérapeutes, psychologues, etc.) pour évaluer les besoins de la personne sur la base du projet de vie et proposer un plan personnalisé de compensation du handicap intégrant des dimensions telles que le parcours professionnel et l'accessibilité.



Elle met également en place et organise le fonctionnement de l'équipe pluridisciplinaire de la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).

Il existe une MDPH dans chaque département, fonctionnant comme un guichet unique pour toutes les démarches liées aux diverses situations de handicap.

• **Les Caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (Carsat) :** <http://travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail/acteurs/autres-interlocuteurs/article/liste-des-caisses-d-assurance-retraite-et-de-la-sante-au-travail-carsat>

Les Carsat ont notamment pour missions :

- d'assurer un service social à destination des assurés fragilisés par la maladie ou la perte d'autonomie ;
- d'aider les entreprises à évaluer les risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles (AT-MP) dans un but de prévention ;

- de développer des actions de formation, de conseil et de prévention sanitaire et sociale dans le domaine de la maladie.

• **Le réseau Alther :** <https://www.agefiph.fr/Annuaire>
« Alther a pour mission première de mobiliser les entreprises sur les modes de réponse à leur obligation d'emploi, en les informant et en les amenant à réaliser des actions positives (par le recrutement, le maintien dans l'emploi, l'accès à la qualification en particulier par l'alternance, la sous-traitance avec le secteur adapté et le secteur protégé).

Deux prestations sont proposées :

- **Un service information/ conseil.** Dans ce cadre, Alther a un rôle d'information et de conseil auprès de tous les établissements qui en font la demande.
- **Un service diagnostic/ accompagnement.** L'objectif est de mener un diagnostic in situ et d'aboutir à des préconisations d'actions pertinentes et réalistes pour l'établissement (recrutement, alternance, maintien dans l'emploi, sous-traitance, intérim, stages, ...).

Alther aide à mettre en oeuvre [ces préconisations] en faisant le lien avec les acteurs utiles aux situations identifiées et [ainsi] contribuer à la réalisation concrète des actions lors de la phase d'accompagnement »¹⁰.

• Les institutions représentatives du personnel

Elles interviennent sur l'ensemble des problématiques liées au handicap au travail : maintien dans l'emploi, insertion, formation, accessibilité, etc. En matière de handicap, le CHSCT (ou à défaut les délégués du personnel en l'absence de CHSCT) a des missions particulières. Il est consulté sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail (article L.4612-11 du Code du travail).

Les organisations syndicales oeuvrent également avec l'Agefiph par la signature de conventions de partenariat mobilisant le monde économique afin de former les représentants du personnel sur les spécificités du handicap au travail.

Dans le cadre de la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail, des mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés peuvent être abordées (article L.2242-8 du Code du travail).

¹⁰ Tableau de bord national de l'Agefiph, n° 52, Septembre 2015.





LES DIFFÉRENTS TYPES DE HANDICAP

La loi du 11 février 2005¹¹ énonce que 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 ».

HANDICAP PHYSIQUE



Le handicap physique, encore appelé handicap moteur, limite la capacité d'une personne à se mouvoir. Cette atteinte à la motricité, qui peut être partielle ou totale, recouvre des cas différents tels que : la difficulté à se déplacer, à effectuer certains gestes, à prendre ou manipuler un objet, à conserver ou changer de position ou encore la paralysie (des membres inférieurs et/ ou supérieurs).

HANDICAP SENSORIEL



On distingue trois types de handicap : le handicap auditif, verbal et visuel. Le handicap auditif et le handicap verbal se définissent comme l'atteinte totale ou partielle de l'ouïe ou de la parole. Le handicap visuel se manifeste par une atteinte partielle (malvoyance) ou totale (cécité) de la vue.

¹¹ Loi du 11 février 2005, pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

HANDICAP MENTAL



Le handicap mental est un « déficit significatif du développement intellectuel associé à des limitations de comportement adaptatif se manifestant avant 18 ans »¹².
Peuvent être cités à titre d'exemple la trisomie 21 ou encore le syndrome de l'X fragile.

HANDICAP COGNITIF ET PSYCHIQUE



Le handicap cognitif peut se définir comme un dysfonctionnement neuropsychologique. Peuvent être cités à titre d'exemple les troubles spécifiques de l'apprentissage (dyslexie, dyspraxie, dysphasie), les troubles envahissants du développement également appelés trouble du spectre autistique (autisme, syndrome d'asperger) ou encore les troubles cognitifs évolutifs de l'adulte (sclérose en plaques, Alzheimer...).

Le handicap psychique peut se définir comme un trouble qui « touche la personnalité de l'individu dans son ensemble »¹³. Peuvent être cités à titre d'exemple les TOC (troubles obsessionnels compulsifs), les psychoses, le trouble bipolaire. Sont considérées en situation de polyhandicap, les personnes souffrant de déficiences mentale et motrice.

TROUBLE DE SANTÉ INVALIDANT



Il s'agit de maladies qui « entraînent des déficiences ou des contraintes plus ou moins importantes qui peuvent être momentanées, permanentes ou évolutives »¹⁴.
Peuvent être cités à titre d'exemples la sclérose en plaques, le cancer ou encore certaines maladies rhumatoïdes.

71

¹² Classification internationale du handicap de l'Organisation mondiale de la santé (OMS).

¹³ Rapport de 2002 de Michel Charzat à la ministre déléguée à la famille, à l'enfance, et aux personnes handicapées intitulé « pour mieux identifier les difficultés des personnes en situation de handicap du fait de troubles psychiques et les moyens d'améliorer leur vie et celle de leurs proches.

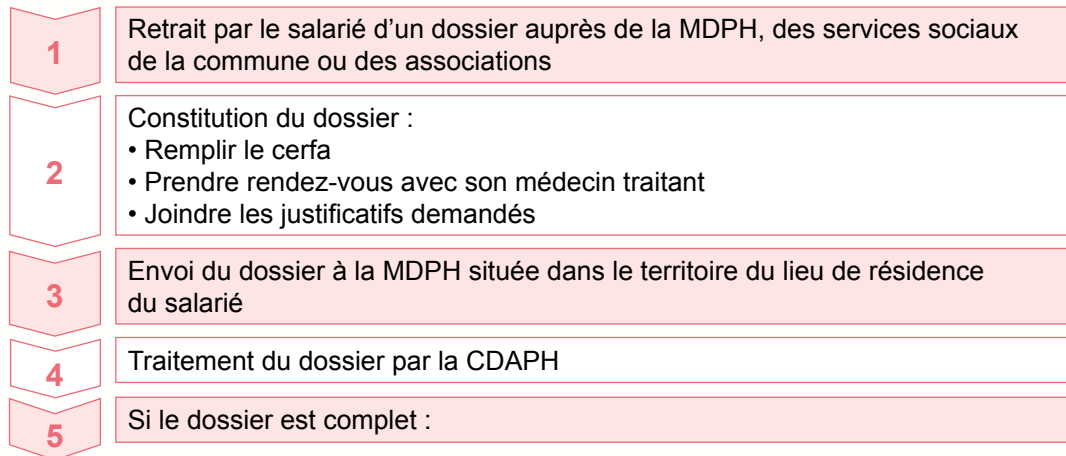
¹⁴ Mieux comprendre le handicap, http://www.education.gouv.fr/cid3918/travailler-a-l-education-nationale-avec-un-handicap-c-est-possible.html#Le_trouble_de_santé_invalidant





RECONNAISSANCE DE LA QUALITÉ DE TRAVAILLEUR HANDICAPÉ

Les étapes de la demande de RQTH



Possibilité de se faire assister par la MDPH, un travailleur social, une association ou la mission handicap de l'entreprise.

72

Procédure normale

Envoi d'une convocation pour entretien par la CDAPH + Demande d'autorisation d'absence conventionnelle auprès de l'employeur par le salarié

Entretien avec la CDAPH

Décision de la CDAPH

Procédure simplifiée

Décision de la CDAPH

Il est nécessaire de compter a minima trois mois pour obtenir une réponse de la CDAPH.



LES FORMATIONS DÉDIÉES AUX PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Les travailleurs handicapés ont accès à l'ensemble des formations de droit commun et bénéficient d'une obligation de formation renforcée leur permettant d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser (article L.5213-6 du CDT).

À cela, s'ajoutent des formations spécifiques dispensées dans le cadre de centres de pré-orientation (CPO), de centres de rééducation ou de reclassement professionnel

(CRP) et d'écoles/ établissements de reconversion professionnelle (ERP) accessibles exclusivement aux personnes handicapées. Dans ce cadre, le salarié peut suivre :

- un stage de pré-orientation
- un stage de rééducation professionnelle
- un stage de reconversion professionnelle

Stage de pré-orientation

Qui peut en bénéficier ?	Objet	Durée	Rémunération/ statut
Toute personne reconnue travailleur handicapé qui rencontre des difficultés d'orientation professionnelle. La demande doit être envoyée à la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH).	Permettre de déterminer un projet professionnel ou de formation par différentes mises en situation de travail caractéristiques de catégories de métiers par exemple sous forme d'ateliers.	Huit à douze semaines.	Le stage est financé par l'État. Lors de la formation, la personne a le statut de stagiaire de la formation professionnelle.



Démarche à entreprendre :

La personne en situation de handicap doit envoyer, à la MDPH de son lieu de résidence, une demande d'admission dans l'un des centres de pré-orientation. Pour ce faire, elle doit utiliser le formulaire unique cerfa n° 13788*01 et joindre au dossier le certificat médical cerfa n°13878*01 daté de moins de 3 mois ainsi que les pièces qui lui sont demandées.

La liste des centres est consultable à l'adresse suivante : <http://annuaire.action-sociale.org/?cat=centre-de-pre-orientation-pour-handicapes-198&details=annuaire>

La réponse est apportée par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), qui a notamment remplacé la Commission technique d'orientation et de reclassement professionnel (Cotorep). À compter du dépôt de la demande, la CDAPH dispose de quatre mois pour se prononcer. Elle rend une décision motivée au demandant. En cas de désaccord avec la décision, deux recours sont possibles : le recours gracieux et la procédure de conciliation.

Le silence gardé pendant plus de quatre mois équivaut à une décision de rejet de la part de la CDAPH.

Un recours contre cette décision implicite est possible. En cas d'urgence, l'organisme de prise en charge du travailleur handicapé peut, à titre provisoire, prononcer l'admission de l'intéressé, sous réserve de transmettre dans les trois jours son dossier à la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées. En ce cas, celle-ci statue en urgence (article R.5213-11 du CDT).

En fin de stage, le centre doit adresser à la MDPH et au stagiaire un bilan sur les souhaits et capacités de la personne handicapée à exercer un métier ou une activité. Au regard de ce rapport, la CDAPH prend une décision d'orientation professionnelle (ORP) : aptitude à travailler en milieu ordinaire, en ESAT ou en EA. La CDAPH peut également proposer une formation complémentaire, par exemple dans un centre de rééducation professionnelle.

Il est à noter qu'il existe une pré-orientation spécialisée (POS) pour les personnes présentant un handicap psychique.

1 Stage de rééducation professionnelle

Qui peut en bénéficier ?	Objet	Durée	Rémunération/statut
Toute personne reconnue travailleur handicapé ou se trouvant en situation d'invalidité après une maladie, un accident du travail ou une maladie professionnelle, souhaitant être orientée vers un stage de rééducation professionnelle.	Permettre à une personne handicapée de suivre une formation qualifiante de longue durée.	Dix à trente mois.	Le salarié perçoit des indemnités journalières de Sécurité sociale si lors de l'entrée en formation le salarié était en arrêt maladie, accident du travail ou maladie professionnelle. Lors de la formation, la personne a le statut de stagiaire de la formation professionnelle.

75

Démarche à entreprendre :

La personne en situation de handicap doit déposer une demande d'orientation en Centre de rééducation ou de reclassement professionnel (CRP) auprès de la MDPH au moyen du formulaire unique cerfa n°13788*01. Ce formulaire doit être accompagné du certificat médical cerfa n°13878*01 daté de moins de 3 mois ainsi que des pièces qui sont demandées.

La réponse est apportée par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) dans un délai de quatre mois, sauf urgence (**cf. stage de pré-orientation ci-dessus**).



1 Stage de reconversion professionnelle en école/ établissement de reconversion professionnelle (ERP)

Qui peut en bénéficier ?	Objet	Durée	Rémunération/ statut
Toute personne reconnue travailleur handicapé.	Permettre à une personne handicapée de suivre une formation diplômante ou certifiante de niveau CAP à BTS.	Elle dépend de la formation choisie.	La rémunération est versée par L'Agence de services et de paiement (ASP). Elle est fonction du salaire perçu par le travailleur handicapé. La formation est financée par la branche maladie de la Sécurité sociale. Lors de la formation, la personne a le statut de stagiaire de la formation professionnelle.

76

Démarche à entreprendre :

Pour suivre un stage en ERP, il est nécessaire de déposer une demande auprès de la MDPH au moyen du formulaire unique cerfa n° 13788*01. Ce formulaire doit être accompagné du certificat médical cerfa n°13878*01 daté de moins de 3 mois ainsi que des pièces qui sont demandées.

La réponse est apportée par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) dans un délai de quatre mois, sauf urgence (**cf. stage de pré-orientation ci-dessus**).



LE SECTEUR ADAPTÉ ET PROTÉGÉ

A - Qu'est-ce que le secteur adapté et protégé ?

Le secteur adapté et protégé a pour objectif de favoriser l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap (articles L.5213-13 et L.5213-20 du Code du travail).

Deux types de structures sont à distinguer :

- **Les entreprises adaptées (EA) et les centres de distribution de travail à domicile (CDTD)**

Il s'agit d'entreprises qui permettent aux personnes handicapées d'exercer une activité professionnelle dans des conditions adaptées à leurs possibilités. Elles favorisent la réalisation du projet professionnel de la personne afin de valoriser ses compétences, de lui assurer une promotion et une mobilité au sein de la structure elle-même ou vers d'autres entreprises, notamment en milieu dit « ordinaire ».

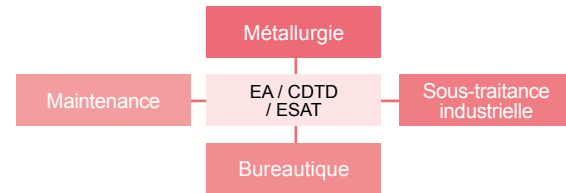
- **Les établissements ou services d'aide par le travail (ESAT)**

Ce sont des organismes médico-sociaux qui permettent aux personnes handicapées pour lesquelles une orientation sur le marché du travail s'avère impossible, d'exercer une activité professionnelle.

B - Pourquoi recourir au secteur adapté ou protégé ?

- Pour favoriser l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap ;
- Pour disposer de différentes prestations dans de nombreux domaines d'activité ;
- Pour s'acquitter partiellement de l'obligation d'emploi en concluant des contrats de fournitures, de sous-traitance, de prestations de services ou de mise à disposition de travailleurs handicapés.

Quelques exemples de prestations :



C - Qui solliciter ?

- Le référent handicap de l'UIMM territoriale
- L'Agefiph : <http://www.agefiph.fr/Base-secteur-protége-et-adapte>
- L'Unea : <http://www.unea.fr/>
- Le Gesat : <http://www.reseau-gESAT.com/>



INTERVIEWS DES CST, ENTREPRISE ET PÔLE FORMATION DES INDUSTRIES TECHNOLOGIQUES

Selon vous, quels sont les principaux freins à l'embauche / intégration de personnes en situation de handicap ?

- la méconnaissance du domaine du handicap et les préjugés.
- l'insuffisance de candidatures et de profils recherchés.
- le manque de compétences et/ou de formation appropriées aux besoins des entreprises (formation infra niveau V).
- l'appréhension de l'embauche d'une personne en situation de handicap, du temps consacré à son encadrement et des démarches administratives fastidieuses.
- l'absence de formation des personnes en situation de handicap aux entretiens d'embauche.

Comment votre organisation a-t-elle levé les idées reçues sur l'intégration des personnes en situation de handicap ?

Cela a été réalisé par :

- la sensibilisation et la formation des équipes pédagogiques.
- la sensibilisation du manager.
- la réussite des parcours de jeunes en situation de handicap.

Quel(s) conseil(s) pourriez-vous donner à une entreprise/ centre de formation souhaitant favoriser l'intégration des travailleurs handicapés ?

- sensibiliser et former des équipes au sujet du handicap.
- axer le recrutement sur les compétences et la motivation des travailleurs handicapés.
- faire confiance aux travailleurs handicapés.



ANNUAIRE DES RÉFÉRENTS HANDICAP DES UIMM TERRITORIALES ET DES PÔLES FORMATION DES INDUSTRIES TECHNOLOGIQUES

ALSACE / CHAMPAGNE-ARDENNE / LORRAINE

UIMM Alsace

Eric DALIGUET

Tél. : (03) 88 26 64 01

E-mail : eric.daliguet@uimm-alsace.fr

Pôle formation des industries technologiques

- Alsace

Valérie FACCHIN

Tél. : (03) 89 35 44 20

E-mail : valerie.facchin@formation-industries-alsace.fr

UIMM Champagne-Ardenne

Laurent LEPINE

Tél. : (03) 25 07 36 30

E-mail : llepine@uimm-ca.fr

UIMM Lorraine

Agnès-Marie FAGOT

Tél. : (03) 87 74 87 73

E-mail : amfagot@uimm-lorraine.fr

Pôle formation des industries technologiques

- Lorraine

Magali STAMPE

Tél. : (03) 82 82 43 87

E-mail : magali.stampe@cfai-moselle.fr

AQUITAINE / LIMOUSIN / POITOU CHARENTES

Pôle formation des industries technologiques

- Aquitaine

Dalila BENKACI

Tél. : (05) 53 35 86 95

E-mail : d_benkaci@cfai-aquitaine.org



UIMM Limousin

Delphine MARTIN

Tél. : (05) 55 77 65 32

E-mail : delphine.martin@uimm-hautevienne-creuse.fr

UIMM de la Vienne

Jean-François LHERM

Tél. : (05) 49 37 45 74

E-mail : industrie-formation@uimm-vienne.fr

AUVERGNE / RHONE-ALPES**UIMM Auvergne**

Aline PICARONY

Tél. : (04) 73 90 15 43

E-mail : apicarony@uimmauvergne.org

CSM Haute-Savoie

Catherine FRADET

Tél. : (04) 50 52 39 02

E-mail : c.fradet@csmhautesavoie.com

Lucie MAILLET JOURDAIN

Tél. : (04) 50 52 39 00

E-mail : lmaillet@csmhautesavoie.com

Pôle formation des industries technologiques - Ain

Claudine POBEL

Tél. : (04) 74 32 36 36

E-mail : c.pobel@afpma.fr

**Pôle formation des industries technologiques
- Isère**

Béatrice LACROIX

Tél. : (04) 76 35 85 07

E-mail : beatrice.lacroix@formation-industries-isere.fr

**Pôle formation des industries technologiques
- Loire**

Sylvie RAMET (Saint-Etienne)

Tél. : (04) 77 93 78 04

E-mail : sramet@citedesentreprises.org

Sylvette CHAUDY (Roanne)

Tél. : (04) 77 93 17 49

E-mail : schaudy@citedesentreprises.org

Pôle formation des industries technologiques

- Savoie

Gilles RODE

Tél. : (04) 79 65 05 34

E-mail : gilles.ode@formation-industries-arc-alpin.fr

Pôle formation des industries technologiques

- Lyon

Anne VANZETTO

Tél. : (04) 78 77 05 17

E-mail : a.vanzetto@iri-lyon.com

BOURGOGNE / FRANCHE-COMTE

UIMM Côte d'Or

Emmanuelle GAUTHERON

Tél. : (03) 80 77 85 15

E-mail : egautheron@maisondesentreprises.com

UIMM Franche-Comté

Isabelle VILLEGAS

Tél. : (03) 81 48 50 00

E-mail : isabelle.villegas@uimm-fc.org

Pôle formation des industries technologiques

- Franche-Comté

Laurent PERNIN

Tél. : (03) 81 32 67 01

E-mail : laurent.pernin@formation-industries-fc.fr

Yves BERNARD

Tél. : (03) 81 41 39 83

E-mail : yves.bernard@formation-industries-fc.fr

BRETAGNE

UIMM Finistère

Frédérique LE DROGO

Tél. : (02) 98 02 54 79

E-mail : frederique.ledrogo@uimm29.bzh

Pôle formation des industries technologiques

- Bretagne

Florence BASSEVILLE

Tél. : (02) 96 74 73 13

E-mail : florence.basseville@formation-industries-bretagne.fr

CENTRE

Pôle formation des industries technologiques

- Centre

Philippe PETITJEAN

Tél. : (02) 38 22 00 88

E-mail : p.petitjean@cfai-centre.org

Isidore TORRES

Tél. : (02) 48 27 51 04

E-mail : isidore.torres@afpi-centre-valdeloire.com



ILE-DE-FRANCE

GIM

Capucine DIEZ

Tél. : (01) 41 92 36 65

E-mail : gimdzc@gimrp.org

Pôle formation des industries technologiques

- Seine-et-Marne

Jacques de BRUGADA

Tél. : (01) 60 37 41 52

E-mail : jd-brugada@cfai77.fr

Pôle formation des industries technologiques

- Ile-de-France / AFORP

Corinne MARIA

Tél. : (01) 55 24 22 63

E-mail : c.maria@aforp.fr

Pôle formation des industries technologiques

- Ile-de-France / CEFIPA

Céline GUICHARD

Tél. : (01) 55 17 80 97

E-mail : cguichard@formation-industries-cefipa.fr

Pôle formation des industries technologiques

- Ile-de-France / MECAVENIR

Christophe MEUNIER

Tél. : (01) 55 23 24 24

E-mail : c.meunier@supii.fr

Alex NANCY

Tél. : (01) 55 23 24 04

E-mail : a.nancy@supii.fr

LANGUEDOC-ROUSSILLON / MIDI-PYRENEES

UIMM Méditerranée-Ouest

Eve BOUDARD

Tél. : (04) 67 13 83 50

E-mail : eboudard@uimmmo.fr

Pôle formation des industries technologiques

- Languedoc-Roussillon

Audrey SAN MARTIN

Tél. : (04) 67 69 75 50

E-mail : sanmartin@cfai-languedocroussillon.com

UIMM Midi-Pyrénées

Isabelle PUYAU

Tél. : (05) 61 14 47 87

E-mail : ipuyau@uimm-mp.com

Pôle formation des industries technologiques

- Adour

Jean-Louis PORCHERON

Tél. : (05) 59 84 91 64

E-mail : jl.porcheron@metaladour.org

**Pôle formation des industries technologiques
- Midi-Pyrénées**

Marie-Pierre VERDIER

Tél. : (05) 61 58 86 88

E-mail : mp.verdier@pfit-mp.com

HAUTS-DE-FRANCE

UIMM Nord-Pas-de-Calais (Grand Hainaut)

Catherine CACCIAGUERRA

Tél. : (03) 27 28 05 91

E-mail : catherine.cacciaguerra@uimmval.com

UIMM Littoral pas-de-calais

Patrick GHEERARDYN

Tél. : (03) 21 85 51 85

E-mail : patrick.gheerardyn@uimm-littoral62.fr

UIMM Picardie

Maryse PARENT

Tél. : (03) 44 55 96 01

E-mail : mparent@uimm-picardie.fr

NORMANDIE

UIMM Région Havraise

Marie-Claire BISPÉ

Tél. : (02) 35 54 69 50

E-mail : mcbispe@afpi-regionhavraise.fr

Pôle formation des industries technologiques - Eure

Sandrine VOISIN

Tél. : (02) 32 28 75 53

E-mail : svoisin@cfai-eure.net

**Pôle formation des industries technologiques
- Basse-Normandie**

Jean-Yves BOUTEMY

Tél. : (02) 31 46 77 29

E-mail : jyboutemy@fibn.fr

Pôle formation des industries technologiques - Orne

Christian FERON

Tél. : (02) 33 31 27 56

E-mail : cferon@fibn.fr

PAYS DE LA LOIRE

UIMM Loire Atlantique

Aurette DECOSTER

Tél. : (02) 51 72 92 60

E-mail : a.decoster@ui44.fr

PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR

UIMM Côte d'Azur

Marc UGOLINI

Tél. : (04) 97 25 45 00

E-mail : ui06@ui06.com





ANNUAIRE DES RÉFÉRENTS HANDICAP DES ORGANISATIONS SYNDICALES DE SALARIÉS REPRÉSENTATIVES DANS LA BRANCHE

C.F.D.T.

FGMM CFDT

49, avenue Simon Bolivar – 75950 PARIS Cedex 19
Tél. : 01 56 41 50 70

C.F.T.C.

Fédération nationale CFTC des Syndicats de la Métallurgie et Parties similaires

39, cours Marigny – BP 37 94301 VINCENNES Cedex
Tél. : 01 43 65 56 95

C.G.C.

Fédération de la Métallurgie CFE/CGC

33, boulevard de la République – 75011 PARIS
Tél. : 01 44 53 32 00

Fédération des Travailleurs de la Métallurgie CGT

263 rue de Paris – case 433 – 93514 Montreuil Cedex
revendicatif@ftm-cgt.fr
www.ftm-cgt.fr

Référent handicap :

Sylvain Marsaud

Tel. : 06 62 48 75 41

E-mail : s.marsaud@cgt.fr

F.O.

Fédération Confédérée FORCE OUVRIÈRE de la Métallurgie

9, rue Baudoin 75013 – PARIS

Tél. : 01 53 94 54 00

Fax : 01 45 83 78 87

E-mail : contact@fo-metaux.fr

www.fo-metaux.com



ACCORD NATIONAL DU 12 DECEMBRE 2013 EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Étendu par arrêté du 06 octobre 2013

Entre :

- **l'Union des Industrie et Métiers de la Métallurgie, d'une part,**
- **les organisations syndicales soussignées, d'autre part,**

Il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Conscients du rôle qui incombe à la branche en matière de handicap, les signataires du présent accord entendent mettre en place, au-delà du seul respect des obligations légales et réglementaires, une politique durable en faveur de l'insertion professionnelle et de l'emploi des personnes en situation de handicap dans les entreprises de la métallurgie.

Dans cette perspective, les signataires soulignent la nécessité d'ancrer la politique du handicap et de sa prévention dans l'ensemble des accords, travaux et actions paritaires menés au niveau de la branche.

Les signataires marquent ainsi leur résolution commune de définir, dans la branche, une action volontariste pour répondre aux besoins en compétences des entreprises industrielles, pour sécuriser les parcours professionnels des personnes en situation de handicap, et, ainsi, participer, avec l'ensemble des acteurs privés et publics, à l'enjeu de société que constitue le handicap.

Le présent accord s'appuie notamment sur les initiatives et les actions d'ores et déjà réussies dans la branche en matière d'insertion, d'emploi et de formation professionnelle.

Il vise ainsi à développer une politique de branche destinée à orienter les personnes en situation de handicap vers les métiers industriels, à renforcer la



coopération avec les écoles et établissements de l'enseignement supérieur, et à faire connaître les besoins en recrutement des entreprises industrielles. Il vise, en outre, à professionnaliser les centres de formation industriels, et à accompagner les entreprises et les salariés de la métallurgie dans l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Par cet accord, les signataires se fixent pour ambition d'améliorer le taux d'emploi des personnes en situation de handicap dans les entreprises de la métallurgie.

Ils poursuivent leur action dans la prévention et la détection des situations de travail et des environnements professionnels susceptibles d'affecter la santé des salariés, ou de nature à remettre en cause leur maintien dans l'emploi dans les entreprises de la métallurgie.

Au-delà de la politique de branche, les signataires affirment leur profond attachement à l'application du principe de non-discrimination et d'égalité de traitement, que ce soit en matière d'accès à l'emploi, de rémunération, d'accès à la formation professionnelle ou d'évolution de carrière des personnes en situation de handicap.

En outre, ils considèrent que les mesures mises en œuvre par les entreprises en faveur de leurs salariés « aidants familiaux » (ayant à leur charge un enfant, un conjoint ou un ascendant handicapé) doivent être encouragées.

Le présent accord, conclu en application de l'article L. 2241-5 du Code du travail, s'inscrit dans le cadre des accords interprofessionnels et professionnels relatifs à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), à l'emploi des jeunes et des salariés âgés, à la formation professionnelle, à l'égalité, à la mixité professionnelle et à la diversité dans l'entreprise.

Il vise à promouvoir et à développer le dialogue social dans les entreprises sur des mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap. À cet égard, il ne dispense pas les établissements et les entreprises de la métallurgie de leur obligation légale en matière d'emploi des salariés en situation de handicap visée à l'article L. 5212-2 du Code du travail. Il ne fera pas, par conséquent, l'objet d'une demande d'agrément auprès du ministre en charge du travail.

I – CARACTÉRISTIQUES DE LA BRANCHE EN MATIÈRE D'EMPLOI DE PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Article 1 – Éléments du diagnostic quantitatif

L'UIMM et les organisations syndicales représentatives dans la branche au niveau national ont partagé un diagnostic quantitatif sur la situation de l'emploi des travailleurs handicapés dans les entreprises de la métallurgie. Ce diagnostic est issu de l'exploitation, par la DARES, des données disponibles issues de la déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) des entreprises de la métallurgie*.

En conséquence, le diagnostic quantitatif n'est exhaustif que pour les établissements de la métallurgie occupant 20 salariés et plus non couverts par un accord collectif agréé - de groupe, d'entreprise ou d'établissement - prévoyant des mesures en faveur des travailleurs handicapés.

À partir des données disponibles, le diagnostic quantitatif laisse ressortir les caractéristiques suivantes au regard de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés prévue aux articles L. 5212-1 et suivants du Code du travail.

Article 1.1 – Établissements et effectifs concernés par l'obligation d'emploi

Selon les données fournies par la DARES, en 2010, 9 045 établissements sont assujettis à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés dans la métallurgie, soit 9 % des établissements assujettis en France. Ces établissements couvrent 13 % de l'effectif salarié assujetti en France, soit près de 1 200 000 salariés.

53 % des établissements assujettis de la métallurgie occupent moins de 50 salariés (60 % pour la France entière).

Article 1.2 – Taux d'emploi

En 2010, le nombre de travailleurs handicapés dans les établissements assujettis de la métallurgie (hors accord collectif agréé) s'élève à 39 500 contre 260 900 en France. Les établissements de la métallurgie emploient ainsi 15 % des travailleurs handicapés recensés dans l'ensemble des établissements assujettis en France (hors accord collectif agréé), et 18 % en équivalent temps plein.

Le taux d'emploi dans les établissements assujettis de la métallurgie (hors accord collectif agréé) s'établit, en 2010, à 3.6 % contre 2.8 % pour la France entière.

*DOETH 2010 – Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.



Article 1.3 – Modalités de réponse à l'obligation d'emploi

En 2010, les établissements assujettis de la métallurgie ont répondu à leur obligation d'emploi, de la manière suivante :

- **3 % en faisant application d'un accord** - de groupe, d'entreprise ou d'établissement - agréé ;
- **80 % par l'emploi d'au moins une personne en situation de handicap** (29 % des établissements s'acquittent entièrement de leur obligation de cette manière) ;
- **64 % par la combinaison de différentes modalités d'acquittement** (emploi de travailleurs handicapés, contrats avec le secteur adapté et protégé, contribution à l'AGEFIPH)¹⁷ ;
- **4 % par le seul versement d'une contribution à l'AGEFIPH.**

Article 1.4 – Caractéristiques des bénéficiaires de l'obligation d'emploi

En 2010, les bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans la métallurgie constituent une population très largement masculine (79 % contre 64 % pour la France entière), en cohérence avec l'ensemble des effectifs de la

branche, et âgée de 50 ans et plus (51 % contre 44 % pour la France entière). Ils ont plus de 10 ans d'ancienneté à 68 % (contre 49 % pour la France entière) et relèvent principalement de la catégorie des ouvriers (75 % contre 53 % pour la France entière).

Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) représentent 65 % des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (69 % pour la France entière). Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles représentent 24 % des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (18 % pour la France entière).

Les caractéristiques des contrats de travail des bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans la branche font apparaître un fort taux d'emploi en contrat de travail à durée indéterminée (92 % contre 89 % sur la France entière) et à temps plein (88 % contre 76 % sur la France entière).

En 2010, 3 000 nouveaux bénéficiaires ont été recrutés dans les établissements de la métallurgie (hors accord collectif agréé), principalement en intérim (68 % contre 32 % France entière).

¹⁷ Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées

Article 2 – État des lieux qualitatif

Le taux d'emploi de personnes en situation de handicap dans les entreprises de la branche recouvre des réalités variées tant du point de vue de la diversité des handicaps, qu'en termes de freins identifiés dans l'insertion ou le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Aussi, pour compléter le diagnostic quantitatif, les signataires conviennent de réaliser une étude ayant pour objet d'identifier les freins et les leviers à l'emploi et à la formation des personnes en situation de handicap dans la branche, notamment dans les établissements de moins de 50 salariés soumis à l'obligation d'emploi. Cette étude s'attachera également à analyser les différents types de contrats pour le recrutement de personnes en situation de handicap, et en particulier les raisons du recours à l'intérim.

Le cahier des charges de cette étude qualitative, ainsi que son suivi, sera réalisé par l'**Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications de la métallurgie**, en lien avec le groupe de travail paritaire visé à l'article 16 du présent accord.

En outre, un état des lieux des actions d'ores et déjà menées, au niveau régional et sectoriel, en faveur de

l'emploi des personnes en situation de handicap sera réalisé et présenté à la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE).

II – PRIORITÉS DE LA BRANCHE

Article 3 – Prise en compte dans l'action de la branche

Les signataires estiment que la problématique de l'emploi des personnes en situation de handicap ne peut être traitée de manière efficace et durable que si elle est ancrée dans chacune des actions menées dans la branche.

À cette fin, la thématique de l'intégration, de la formation professionnelle et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap est traitée dans tous les travaux paritaires menés par la branche au niveau national, et en particulier :

- dans les accords collectifs nationaux ;
- dans les travaux menés par la CPNE, ou, par délégation, ses groupes techniques paritaires ;
- dans les supports et outils utilisés par la branche.

La CPNE est garante de l'application du présent article. À cette fin, elle peut formuler toute recommandation utile aux instances paritaires de la branche.



Au niveau régional, les commissions paritaires régionales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPREFP) veillent à inscrire cette thématique à l'ordre du jour de leurs travaux.

Article 4 – Actions spécifiques à mettre en œuvre

Le présent accord a pour objectif d'initier et d'impulser une politique de branche sur l'insertion et l'emploi des salariés en situation de handicap. A ce titre, le rôle de la branche est organisé autour des trois actions principales énumérées ci-après.

1° Sensibiliser les entreprises, quelle que soit leur taille, et leurs salariés, à l'emploi des travailleurs en situation de handicap. Cette sensibilisation prend la forme d'une campagne, d'information, de sensibilisation et de communication, auprès de toutes les entreprises de la branche et de leurs salariés. En utilisant les moyens les plus adaptés, cette campagne a notamment pour objectif de présenter l'intérêt, pour les entreprises et leur personnel d'encadrement, de recruter ou de maintenir en emploi des personnes en situation de handicap. Elle vise également, dans le respect des libertés individuelles, à présenter l'intérêt de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. Cette campagne tient compte de la diversité des handicaps et de leur caractère évolutif.

2° Mettre en place des partenariats ciblés avec les organismes – tels que l'Agefiph, les représentants du secteur adapté et du secteur protégé – chargés de l'orientation de l'insertion, de la formation et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, pour mettre en œuvre des actions adaptées. Ces partenariats devront prévoir, autant que faire se peut, une déclinaison régionale, afin de prendre en compte au mieux la réalité des situations territoriales.

3° Assurer un suivi de la réalisation de ces actions, dans le but, d'une part, de les ajuster en fonction des difficultés rencontrées ou de nouveaux besoins identifiés, et, d'autre part, de favoriser l'essaimage de pratiques innovantes menées par la branche ou par les entreprises qui la composent, telles que, par exemple, les partenariats visant, pour une grande entreprise, à partager, avec une PME, son expertise en matière de gestion du handicap.

Ce suivi sera assuré, au niveau national, par la CPNE, et, au niveau régional, par les CPREFP.

III – INFORMATION, SENSIBILISATION ET COMMUNICATION

Article 5 – Actions à destination des entreprises et des personnes en situation de handicap

La campagne, d'information, de sensibilisation et de communication, visée à l'article 4, 1°, a pour objectif, en utilisant les moyens et supports les plus appropriés, de valoriser les actions décrites par le présent accord.

Elle comporte, en particulier, la description des aides dont peut bénéficier l'entreprise et les moyens d'y accéder, notamment afin d'aménager les postes de travail, la présentation de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés et les différentes modalités pour l'entreprise de s'en acquitter autrement que par le versement d'une contribution financière (emploi de personnes en situation de handicap, conclusion d'un accord d'entreprise agréé, recours au secteur protégé et adapté...), ainsi que des éléments visant à lever les idées reçues sur l'intégration dans l'entreprise de personnes en situation de handicap.

En outre, cette campagne pourra comporter un modèle-type d'accord d'entreprise relatif aux travailleurs en situation de handicap, en particulier à destination des PME.

Cette campagne présente également l'intérêt, pour les entreprises et les salariés, de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

IV – ACCÈS À L'EMPLOI, À LA FORMATION ET À LA QUALIFICATION PROFESSIONNELLE

Article 6 – Orienter les personnes en situation de handicap vers les métiers industriels

Afin d'orienter les personnes en situation de handicap vers les métiers industriels, il est nécessaire de faire connaître les besoins en recrutement des entreprises industrielles auprès des personnes chargées de leur orientation professionnelle, ainsi qu'auprès des établissements de l'enseignement scolaire et de l'enseignement supérieur.

À cet effet, les actions et les conventions conclues par l'UIMM entrant dans le champ de l'information et de l'orientation vers les métiers de l'Industrie, visées à l'article 4.2 de l'accord national du 1^{er} juillet 2011, ainsi que les conventions conclues avec l'enseignement scolaire ou supérieur, comprennent un volet favorisant l'insertion des personnes en situation de handicap.



Article 7 – Mobiliser les outils pertinents du recrutement

Les travaux préparatoires à la conclusion du présent accord ont mis en évidence que le principal frein à l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap est leur faible niveau de qualification ou l'absence d'une qualification professionnelle adaptée aux métiers industriels. Aussi les dispositifs de formation professionnelle, ainsi que les parcours de professionnalisation individualisés alliant formation professionnelle et mise en situation en entreprise, sont à privilégier.

À cet égard, la pédagogie de l'alternance (contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation), ainsi que le dispositif de préparation opérationnelle à l'emploi (POE), constituent des moyens adaptés à l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.

Article 7.1 – Information et sensibilisation

La campagne, d'information, de sensibilisation et de communication, visée à l'article 4, 1°, promeut le recrutement de personnes en situation de handicap grâce à ces dispositifs. Pour cela, elle rappelle en particulier :

- les adaptations possibles des contrats en alternance pour tenir compte de la situation particulière des personnes en situation de handicap (conditions d'âge, durée du contrat, aménagements pédagogiques...)

- l'intérêt de recourir à des groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) pour accompagner des personnes en situation de handicap vers l'emploi en milieu ordinaire ;
- les aides financières et prises en charge préférentielles associées au recrutement de ces personnes par alternance ou dans le cadre de la POE, notamment individuelle.

Article 7.2 – Adaptation des financements de l'OPCAIM

La prise en charge, par l'OPCAIM, des actions de POE à destination des personnes en situation de handicap, est majorée selon des modalités définies par son Conseil d'administration.

Les signataires demandent à l'OPCAIM d'adapter le partenariat existant avec Pôle emploi pour favoriser l'insertion professionnelle de personnes handicapées sur les métiers industriels dans le cadre de la POE.

En outre, à l'article 33.2, relatif aux majorations du financement par l'OPCAIM des contrats de professionnalisation, de l'accord national du 1^{er} juillet 2011, est ajouté un 4° ainsi rédigé : « lorsque le bénéficiaire du contrat de professionnalisation est bénéficiaire de l'obligation d'emploi au sens de l'article L. 5212-13 du Code du travail ».

Article 7.3 – Recherche de cofinancements

L'OPCAIM recherche la conclusion d'une convention de partenariat avec l'Agefiph, afin d'accompagner l'insertion en alternance, dans les entreprises de la métallurgie, des personnes en situation de handicap.

Article 8 – Relations avec le secteur protégé et adapté

Les entreprises adaptées (EA), les centres de distribution de travail à domicile, ainsi que les établissements et services d'aide par le travail (ESAT), constituent, pour les personnes en situation de handicap, des environnements privilégiés pour favoriser leur insertion professionnelle vers le milieu ordinaire de travail.

La campagne, d'information, de sensibilisation et de communication, visée à l'article 4, 1°, tend à faire connaître aux entreprises la diversité des prestations proposées par ce secteur. À ce titre, et notamment pour leur permettre de s'acquitter partiellement de leur obligation d'emploi, elle les encourage à conclure avec le secteur protégé et adapté :

- des contrats de sous-traitance ou de prestations de services ;
- des contrats de sous-traitance ou de prestations de services sur sites ;
- des contrats de mise à disposition d'une personne en situation de handicap par une EA ;

- des contrats d'exercice d'une activité professionnelle en milieu ordinaire de travail par un ESAT.

Par ailleurs, afin d'encourager l'emploi en milieu ordinaire d'une personne en situation de handicap, un partenariat avec les représentants des ESAT et des EA est recherché. Il a notamment pour objectif d'encourager les passerelles entre le secteur adapté et protégé et les entreprises de la branche.

Article 9 – Adapter l'offre de formation

Article 9.1 – Faciliter l'accueil des personnes en situation de handicap

Les centres de formation de la profession constituent des outils reconnus d'insertion dans les entreprises de la branche.

Grâce aux îlots de formation techniques individualisés (IFTI), ils peuvent mettre en place des itinéraires d'insertion et de professionnalisation adaptés à différents handicaps, tels que l'adaptation des parcours, l'accueil en discontinu et à temps partiel, des modalités aménagées d'évaluation utilisant les technologies de l'information et de la communication.



L'ouverture des centres de la profession à des publics en situation de handicap peut toutefois nécessiter des aménagements, notamment en termes d'accessibilité, d'organisation et d'ergonomie.

L'UIMM recherche la conclusion d'une convention de partenariat avec l'Agefiph, afin de lever les freins à l'accueil des personnes en situation de handicap dans les centres de formation de la branche.

Article 9.2 – Favoriser l'essaimage de pratiques innovantes

En fonction de l'état des lieux qualitatif visé à l'article 2, les pratiques innovantes recensées pour l'emploi et la formation des personnes en situation de handicap sont diffusées auprès de l'ensemble des centres de formation de la profession (AFPI et CFAI) à l'occasion d'un séminaire dédié à cette thématique.

À cette occasion, sont encouragés les partenariats entre l'UIMM ou les chambres syndicales territoriales, les centres de la profession et les centres de formation dédiés aux personnes en situation de handicap préparant aux métiers industriels, en particulier les centres de rééducation professionnelle (CRP). Ces partenariats peuvent avoir pour objet, par exemple, de favoriser la préparation de CQPM, le partage de

moyens pédagogiques individualisés, ou une meilleure connaissance des besoins en emploi des entreprises de la métallurgie.

Article 9.3 – Qualifications professionnelles

Le groupe technique paritaire « Qualifications » inscrit à son programme de travail les voies et moyens permettant d'adapter les modalités d'évaluation des CQPM de telle sorte que les candidats en situation de handicap puissent y avoir accès dans les mêmes conditions que les autres candidats. Il s'agit d'adapter le « Dispositif des Qualifications professionnelles » visé à l'article 7 de l'accord national du 1^{er} juillet 2011, afin notamment de permettre, lors des évaluations de CQPM, l'accès, à la demande des candidats en situation de handicap, aux moyens de compensation du handicap dont ils pourraient bénéficier en situation de travail, ou, par exemple, d'attribuer du temps supplémentaire pour passer certaines épreuves.

V – MAINTIEN DANS L'EMPLOI, ÉVOLUTIONS DE CARRIÈRE ET RECLASSEMENT

Article 10 – Anticipation des situations de handicap

Article 10.1 – Prévention des risques professionnels et des situations de pénibilité

Les signataires rappellent l'importance de la prévention et de la détection des situations de travail susceptibles d'affecter la santé des salariés dans les entreprises de la métallurgie. À cet effet, les actions de prévention des situations de pénibilité, visées à l'article 15 de l'accord national du 12 juillet 2013 relatif au contrat de génération dans la métallurgie, comportent les outils permettant de réaliser les diagnostics adéquats, et de mettre en œuvre les plans d'action adaptés.

Article 10.2 – Évolution des handicaps

Les entreprises veillent, à l'occasion, notamment, des entretiens professionnels visés à l'article 5 de l'accord national du 1^{er} juillet 2011, à identifier, avec le salarié reconnu travailleur handicapé, les évolutions éventuelles de son handicap, ainsi que les moyens à mettre en œuvre pour adapter son environnement de travail à ces évolutions.

Article 11 – Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

La démarche tendant à la reconnaissance du handicap est une démarche personnelle qui relève du seul choix du salarié. Cette démarche est cependant indispensable pour que le salarié susceptible d'être reconnu travailleur handicapé bénéficie des mesures d'accompagnement adaptées à sa situation professionnelle et personnelle.

Article 11.1 – Sensibilisation des salariés en situation de handicap

La campagne, d'information, de sensibilisation et de communication, visée à l'article 4, 1^o, comporte un volet, à destination des salariés, sur l'intérêt que peut présenter pour eux le fait d'informer son employeur de la reconnaissance de sa qualité de travailleur handicapé. Elle signale, notamment, les mesures d'aménagement existantes et les aides corrélatives (par exemple : répartition des horaires adaptés à la situation de la personne, aménagement du poste de travail, accès au lieu de travail, compensation par des moyens techniques et humains, principe de non-discrimination et d'égalité de traitement dans l'évolution professionnelle, surveillance médicale renforcée).

Ce volet décrit par ailleurs les formalités administratives de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.



Article 11.2 – Autorisation d’absence

Afin de faciliter la réalisation des formalités administratives de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, ou leur renouvellement, les salariés susceptibles d’être reconnus travailleurs handicapés bénéficient, sur justification, d’une autorisation d’absence sans perte de rémunération, pour se rendre à la commission des droits et de l’autonomie des personnes handicapées (CDAPH).

En outre, afin d’inciter les entreprises à accorder des autorisations d’absence à leurs salariés reconnus travailleurs handicapés ainsi qu’à ceux ayant à leur charge un enfant, un conjoint ou un ascendant en situation de handicap, les signataires demandent à ce que les efforts des établissements, pour permettre à ces salariés d’accomplir des démarches administratives ou médicales, puissent être valorisés dans la liste des dépenses déductibles au titre de leur obligation d’emploi.

Article 12 – Aide au maintien et au retour dans l’emploi

L’état des lieux mentionné à l’article 2 recense les pratiques d’entreprises permettant le maintien dans l’emploi. Il s’attache en particulier à identifier les actions menées en amont de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, notamment lorsque des

évolutions tenant à l’âge, à l’état de santé du salarié ou à un handicap ont été identifiées.

Des mesures peuvent être mises en œuvre pour favoriser le retour dans l’emploi d’un salarié en arrêt de travail.

Afin d’anticiper les difficultés pouvant survenir lors de la reprise de travail, les signataires rappellent que le salarié, en arrêt de travail d’une durée de plus de trois mois, peut demander une visite de pré-reprise telle que visée à l’article R.4624-20 du Code du travail, réalisée par le médecin du travail, de manière à établir un diagnostic précis sur sa situation, et ainsi mieux organiser les conditions de son retour dans l’emploi.

En outre, le salarié, en arrêt de travail, peut demander, en application de l’article L. 323-3-1 du code de la Sécurité sociale, à suivre une action de formation professionnelle continue ainsi que des actions d’évaluation, d’accompagnement, d’information et de conseil, sans préjudice de ses droits à l’indemnisation par la sécurité sociale.

Dans certains cas, le retour anticipé au travail peut être souhaité par le salarié en liaison avec son médecin-traitant, le médecin du travail et l’employeur.

Les services d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (SAMETH) ont développé, dans le cadre d'action d'évaluation pendant l'arrêt de travail ou en vue du retour prochain au travail, des prestations, telles que les « essais encadrés », permettant d'envisager un retour dans l'emploi dans les meilleures conditions. Il s'agit d'établir un diagnostic pour permettre au salarié de reprendre son activité, le cas échéant, s'il le souhaite, de manière anticipée, dans le cadre d'une démarche d'analyse des conditions de réalisation du travail en lien avec ses capacités physiques. Le diagnostic, ainsi établi, fait l'objet d'une restitution au salarié, à l'entreprise, au médecin du travail ainsi qu'aux membres du CHSCT.

Par ailleurs, les signataires demandent à la branche « risques professionnels » de la Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS) d'associer le Comité Technique National dédié aux industries de la métallurgie (CTN A) au suivi de l'expérimentation nationale relative au maintien dans l'emploi des victimes d'accidents du travail graves.

Pour accompagner les entreprises, et leurs salariés, dans la recherche et la construction de solutions adaptées à chaque situation, ainsi que pour faciliter l'accès aux aides et prestations techniques, humaines

et financières attachées à ces démarches, l'UIMM recherche, dans le cadre du partenariat avec l'Agefiph visé à l'article 9.1, les moyens de promouvoir les relations entre les SAMETH et les entreprises de la métallurgie.

Article 13 – Évolution de carrière des personnes en situation de handicap

Les salariés en situation de handicap doivent bénéficier des possibilités d'évolution de rémunération et de carrière identiques à celles des autres salariés. Ils bénéficient d'un accès à tous les dispositifs de formation professionnelle continue au même titre que les autres salariés.

La campagne visée à l'article 4, 1°, s'attache particulièrement à sensibiliser et promouvoir la formation des managers à l'encadrement des personnes en situation de handicap.

Article 14 – Reclassement en cas d'inaptitude

Lorsque l'adaptation de l'environnement de travail ne suffit pas à permettre le maintien du travailleur handicapé à son poste, l'employeur est tenu, dans le cadre des dispositions relatives à l'inaptitude, de proposer un autre emploi approprié à ses capacités.



Au cours de cette recherche de reclassement, les stages et contrats de réadaptation, de rééducation professionnelle et de formation professionnelle, visés à l'article L. 5213-3 du Code du travail, constituent des outils adaptés pour permettre au salarié déclaré inapte d'occuper son poste, ou un poste aménagé et adapté, conformément aux préconisations du médecin du travail.

La campagne, d'information, de sensibilisation et de communication, visée à l'article 4, 1°, assure la promotion auprès des entreprises de ces différents dispositifs.

98 Article 15 – Rôle des représentants du personnel

Le comité d'entreprise, en liaison avec le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), est consulté sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, ou la remise au travail des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

VI – MODALITÉS DE SUIVI

Article 16 – Bilan et suivi de l'accord

Un groupe de travail paritaire, à durée déterminée, est mis en place pour initier les actions spécifiques visées

à l'article 5. Ce groupe de travail détermine en outre les indicateurs de suivi pertinents de l'accord, parmi lesquels le suivi annuel du taux d'emploi des personnes en situation de handicap au sein des entreprises relevant de la métallurgie.

La CPNE est chargée d'examiner les conditions de mise en œuvre du présent accord et d'en assurer le suivi.

Un bilan complet du présent accord est réalisé en vue de la négociation triennale visée à l'article L. 2241-5 du Code du travail.

VII – DISPOSITIONS RELATIVES À L'ACCORD

Article 17 – Champ d'application

Le présent accord national concerne les entreprises définies par l'accord national du 16 janvier 1979 sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie.

Il s'applique sur le territoire métropolitain et dans les départements d'outre-mer.

Article 18 – Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 19 – Portée

Les dispositions du présent accord ont un caractère impératif au sens des articles L. 2252-1, alinéa 1, et L. 2253-3, alinéa 2, du Code du travail.

Article 20 – Dépôt

Le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du Code du travail, et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du même code.

En même temps que son dépôt, il fait l'objet d'une demande d'extension auprès de la Direction générale du travail.



Tableau des aides

DOMAINE						
AIDE	Bénéficiaire	Alternance	Recrutement/ intégration	Reconnaissance du handicap par la MDPH	Maintien dans l'emploi	Lourdeur du handicap
Aide à la signature d'un contrat en alternance (contrat de professionnalisation et d'apprentissage)	Entreprise et salarié	X				
Aide à la pérennisation d'un contrat en alternance (contrat de professionnalisation et d'apprentissage)	Entreprise	X				
Aide Agefiph au tutorat	Entreprise	X	X		X	
Prime de l'Etat au contrat d'apprentissage aménagé	Entreprise	X				
Crédit d'impôt au contrat d'apprentissage	Entreprise	X				
Prise en charge du coût pédagogique par l'OPCAIM (contrat de professionnalisation)	Entreprise	X				

DOMAINE						
AIDE	Bénéficiaire	Alternance	Recrutement/ intégration	Reconnaissance du handicap par la MDPH	Maintien dans l'emploi	Lourdeur du handicap
Aide Agefiph à la formation des salariés en contrat de génération	Entreprise		X			
Aide Agefiph senior au contrat de génération	Entreprise		X		X	
Aide Agefiph à l'insertion professionnelle	Entreprise		X			
Aide Agefiph à la formation des jeunes handicapés en emploi d'avenir	Entreprise		X			
Aide Agefiph à la signature d'un emploi d'avenir	Entreprise		X			
Aide étatique à la signature d'un emploi d'avenir	Entreprise		X			
Aide étatique à la signature d'un contrat unique d'insertion (CUI-CIE)	Entreprise		X			



DOMAINE

AIDE	Bénéficiaire	Alternance	Recrutement/ intégration	Reconnaissance du handicap par la MDPH	Maintien dans l'emploi	Lourdeur du handicap
Prestation d'étude préalable à l'adaptation des situations de travail de l'Agefiph	Entreprise		X		X	
Aide Agefiph au suivi post-insertion d'une personne handicapée sortant d'ESAT	Entreprise		X			
Prise en charge de l'OPCAIM dans le cadre de la POE individuelle (POEI)	Entreprise		X			
Les aides à la compensation des handicaps visuels (financement de matériels : plage, bloc- notes braille, autre matériel non braille...)	Salarié			X		
Les aides à la compensation des handicaps auditifs (financement de prothèse)	Salarié			X		

DOMAINE						
AIDE	Bénéficiaire	Alternance	Recrutement/ intégration	Reconnaissance du handicap par la MDPH	Maintien dans l'emploi	Lourdeur du handicap
Les aides à la mobilité (aménagement de véhicule, acquisition d'un véhicule aménagé, aide au transport, au surcoût du permis de conduire...)	Salarié			X		
La prestation ponctuelle spécifique (appréciation par un spécialiste des incidences du handicap sur l'emploi et des actions à mettre en œuvre pour le compenser)	Salarié			X		
Aide au maintien dans l'emploi	Entreprise et travailleur indépendant				X	
Aide à la formation des salariés dans le cadre du maintien dans l'emploi	Entreprise				X	



DOMAINE

AIDE	Bénéficiaire	Alternance	Recrutement/ intégration	Reconnaissance du handicap par la MDPH	Maintien dans l'emploi	Lourdeur du handicap
Aide à l'aménagement des situations de travail et à la compensation du handicap	Entreprise				X	
Aide au maintien dans l'emploi des personnes handicapées en fin de carrière	Entreprise				X	
Reconnaissance de la lourdeur du handicap	Entreprise				X	



GLOSSAIRE

AETH :	Aide à l'emploi des travailleurs handicapés
AFPR :	Action de formation préalable au recrutement
AIP :	Aide à l'insertion professionnelle
AAH :	Allocation aux adultes handicapés
AGEFIPH :	Association pour la gestion du fonds de développement pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées
CARSAT :	Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail
CRAM :	Caisse régionale d'assurance maladie
CTDD :	Centre de distribution de travail à domicile
CRP :	Centre de rééducation professionnelle
CPO :	Centres de pré-orientation
CQPI :	Certificat de de qualification professionnelle interbranches
CQPM :	Certificat de qualification professionnelle de la métallurgie
CHSCT :	Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
CDAPH :	Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées
CPF :	Compte personnel de formation
CUI-CIE :	Contrat unique d'insertion - contrat initiative emploi
EA :	Entreprise adaptée
ERP :	École/Etablissement de reconversion professionnelle



ESAT :	Établissement ou service d'aide par le travail
GEIQ :	Groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification
IFTI :	Ilots de formation techniques individualisés
IPP :	Incapacité permanente partielle
IRP :	Institution représentative du personnel
IPRP :	Intervenant en prévention des risques professionnels
MDPH :	Maison départementale des personnes handicapées
PCH :	Prestation de compensation du handicap
PMSMP :	Période de mise en situation en milieu professionnel
POEC :	Préparation opérationnelle à l'emploi collective
POEI :	Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle
POS :	Pré-orientation spécialisée
RLH :	Reconnaissance de la lourdeur du handicap
RQTH :	Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
RNCP :	Répertoire national des certifications professionnelles
SAMETH :	Service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés
SST :	Service de santé au travail
TH :	Travailleur handicapé



CONTACTS UTILES

POUR LA BRANCHE :

www.fonds-a2i.fr

http://lesgeiq.fr/annuaire?field_region_tid=All&field_secteurs_activites_tid=12

<http://www.les-industries-technologiques.fr/>

<http://www.observatoire-metallurgie.fr/les-metiers-en-tension>

<http://www.opcaim.com/Adefim>





CONTACTS UTILES

AUTRES :

<https://www.agefiph.fr/>

http://www.ameli.fr/assures/droits-et-demarches/par-situation-personnelle/vous-avez-des-difficultes/le-service-social-de-l-assurance-maladie_doubs.php

<http://annuaire.action-sociale.org/?cat=centre-de-pre-orientation-pour-handicapes-198&details=annuaire>

<http://finess.sante.gouv.fr/finess/jsp/index.jsp>

108 <http://www.lesentreprisesdinsertion.org/france/annuaire-entreprises>

<http://www.mdpf.fr/>

<http://www.mission-locale.fr/>

<http://www.pole-emploi.fr>

<http://www.reseau-gESAT.com/>

<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/R14560>

<http://www.unea.fr/>



Observatoire paritaire, prospectif et analytique
des métiers et qualifications **de la Métallurgie**

www.observatoire-metallurgie.fr