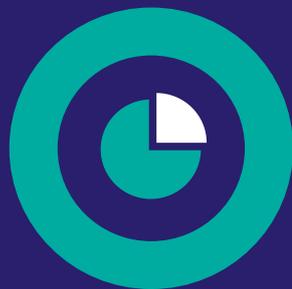


GRAND  
ANGLE



06

JUILLET 2018

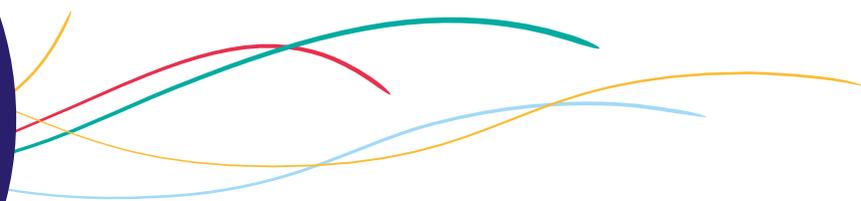
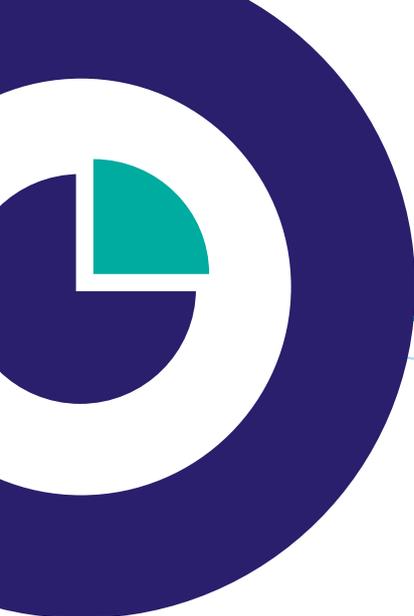
# Handicap : quel engagement des acteurs économiques ?

*L'exemple des OPCA et Opacif  
en Provence - Alpes - Côte d'Azur*



L'OBSERVATOIRE RÉGIONAL DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION DE LA RÉGION PROVENCE - ALPES - CÔTE D'AZUR

D E S S A V O I R S P O U R L ' A C T I O N



**Directeur de publication**

Philippe Cottet

**Réalisation**

Pierre Lorent  
Sara Houmair

**Conception graphique, PAO**

Gaël Martinez

## ÉDITO

En France métropolitaine, avec un taux de chômage deux fois supérieur à l'ensemble de la population, les personnes en situation de handicap font l'objet d'une grande attention de la part des pouvoirs publics. Leur insertion ou réinsertion professionnelle est devenue un enjeu majeur.

Fin juin 2017, en Provence - Alpes - Côte d'Azur, plus de 40 000 personnes handicapées sont inscrites à Pôle emploi, représentant 8,6 % de l'ensemble des demandeurs d'emploi.

La sensibilisation des entreprises et représentants du monde économique est au cœur des préoccupations des acteurs régionaux en charge de l'emploi et de la formation des travailleurs handicapés.

L'Agefiph accompagne les entreprises qui souhaitent mettre en œuvre des politiques d'emploi au profit de salariés handicapés et développe des partenariats avec les acteurs économiques comme les branches professionnelles, les OPCA et Opacif, les organisations syndicales de salariés, les réseaux des représentants d'entreprises. Aussi, les services de la Direccte agréent les accords de branches, d'entreprises ou d'établissements visant la mise en œuvre d'un programme annuel ou pluriannuel centré sur l'emploi des collaborateurs reconnus handicapés.

Cette étude mandatée par la délégation régionale de l'Agefiph et la Direccte présente un exemple d'engagement d'acteurs économiques sur la thématique du handicap, celui des OPCA et Opacif. L'objectif d'un tel travail est de permettre la valorisation des initiatives favorisant l'emploi des travailleurs handicapés et le repérage des enjeux pour alimenter de nouvelles pistes d'actions.

**Philippe Cottet**  
Président de l'ORM



# SOMMAIRE

<b>INTRODUCTION</b> .....	6
<b>01. UNE PALETTE D’ACTIONS LARGE ET RICHE</b> .....	9
1. 18 OPCA et Opacif mentionnent des actions en lien avec la thématique du handicap.....	9
2. Une part importante d’actions de sensibilisation.....	10
3. Des pratiques diverses ajustées au profil des OPCA et Opacif.....	11
4. Un partenaire capital des OPCA et Opacif : l’Agefiph.....	11
<b>02. QUATRE PERSPECTIVES POUR ALIMENTER DE NOUVELLES PISTES D’ACTIONS</b> .....	13
1. Développer des outils de suivi sur l’observation et la sécurisation des parcours des travailleurs handicapés.....	13
2. Favoriser l’affirmation d’une culture du handicap au sein des OPCA et Opacif.....	14
3. Valoriser les initiatives en faveur de l’emploi des travailleurs handicapés et encourager les échanges de pratiques.....	15
4. Diffuser des travaux de recherche sur le handicap.....	16
<b>CONCLUSION</b> .....	18
<b>BIBLIOGRAPHIE</b> .....	18
<b>GLOSSAIRE</b> .....	19



## INTRODUCTION

Les représentants des politiques d'emploi et de formation des travailleurs handicapés en région (Direccte, Région, Agefiph et l'ensemble des acteurs du groupe « Politique du handicap » du Crefop...) développent des partenariats avec les principaux acteurs économiques : branches ou fédérations professionnelles, partenaires sociaux, OPCA, réseaux sectoriels ou intersectoriels (pôles de compétitivité, clusters, OIR...).

La mobilisation des acteurs économiques, dans ce cadre, peut prendre plusieurs formes : elle peut se situer dans une perspective de prévention (des accidents, maladies, ruptures professionnels), d'accompagnement (pour une intégration réussie et durable des travailleurs handicapés), d'information/formation (sur les postes compatibles avec l'embauche des travailleurs handicapés), ou d'analyse *ad hoc* des besoins de compétences des entreprises.

Les organismes paritaires collecteurs agréés font partie des acteurs économiques qui sont porteurs de projets partenariaux avec les acteurs en charge des politiques d'emploi et de formation des travailleurs handicapés. Ils peuvent faciliter l'accès au système de formation professionnelle, notamment pour des publics susceptibles d'être particulièrement confrontés à sa complexité (existence de dispositifs de droit commun ou non, d'acteurs et de financements spécifiques, etc.). Le travail d'accompagnement assuré par leurs conseillers formation est au cœur de leur activité. Leur offre de services peut par exemple porter sur des actions de communication et de promotion de la formation, des diagnostics RH des entreprises ou de l'ingénierie de certification.

Dans un contexte mouvant de réforme de la formation professionnelle, l'évolution des missions des OPCA et Opacif – celles qui semblent actuellement en développement (accompagnateurs, « opérateurs » de compétences) – peut agir en faveur de la sécurisation des parcours professionnels des salariés handicapés.

L'Observatoire régional des métiers a été interpellé par l'Agefiph et la Direccte pour disposer d'éléments sur la prise en compte du handicap dans les actions et orientations des OPCA et Opacif. Cette étude établit, dans un premier temps, un état des lieux des projets développés en direction des publics en situation de handicap. Dans un second temps, elle met l'accent sur l'importance des dynamiques partenariales et des actions de suivi des travailleurs handicapés.

## CADRAGE

### **L'État, la Région et l'Agefiph mobilisent le monde économique pour l'emploi des personnes handicapées**

**La mobilisation du monde économique et des entreprises constitue un enjeu majeur pour l'emploi des personnes en situation de handicap. Si leur présence progresse dans les établissements du secteur privé, c'est notamment grâce aux coopérations développées avec les partenaires sociaux, les branches professionnelles, les OPCA, des pôles de compétitivité et des réseaux d'entreprises...**

→ Bien sûr, les actions en direction du monde économique ciblent d'abord les entreprises elles-mêmes. La loi du 11 février 2005 a institué une obligation d'emploi de personnes handicapées : tout employeur d'au moins 20 salariés – secteurs privé et public à caractère industriel et commercial – doit employer des travailleurs handicapés dans une proportion de 6 % de ses effectifs (articles L.5212-1 et L.5212-2 du code du travail). Une des modalités permettant à l'employeur de s'acquitter de cette obligation est d'appliquer un accord de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement. Ces accords, agréés par la Direccte (12 accords sont agréés en région), sont axés sur la mise en œuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap. Ils sont négociés avec les partenaires sociaux et doivent comprendre un plan d'embauche, un plan de maintien, et également soit un plan d'insertion et de formation, soit un plan d'adaptation aux mutations technologiques. Afin de faciliter la conclusion d'accords en vue de leur agrément, les services de la Direccte peuvent apporter un appui technique aux acteurs de l'entreprise qui souhaitent s'engager dans cette démarche. Par ailleurs, un « Guide pratique sur les accords agréés en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés », disponible sur le site du ministère du Travail, propose un appui méthodologique pour s'approprier le sujet, faciliter et dynamiser la négociation collective par la mise en œuvre des accords.

→ En complémentarité, l'Agefiph propose un accompagnement et une offre de services dédiés aux entreprises du secteur privé – quels que soient leur taille et leur secteur d'activité – qui souhaitent mettre en place une politique d'emploi des personnes handicapées. Cette offre de service comporte un large panel d'aides, d'actions et d'outils qui peuvent éventuellement aboutir à la signature d'une convention ou d'un accord agréé par l'État cité plus haut.

Le renforcement de la mobilisation du monde économique est en effet une des cinq ambitions du plan stratégique national voté le 21 février 2017 par le conseil d'administration de l'Agefiph. En Provence - Alpes - Côte d'Azur, la délégation régionale de l'Agefiph décline d'une part des partenariats nationaux, notamment avec FARE Propreté, le Forco et le FAF.TT. Elle développe d'autre part des coopérations régionales qui peuvent prendre la forme de diagnostics sectoriels, comme ceux qui sont réalisés au sein du pôle Services à la personne ou de Safe Cluster (réunissant le pôle Pégase et le pôle Risques). Des conventions régionales sont également signées avec les organisations professionnelles de plusieurs secteurs, que ce soit le bâtiment – convention avec l'IFRBTP –, l'agroalimentaire – convention avec la Friaa, l'Ifria, Coop de France et Opcalim –, les transports – convention avec OPCA Transport et services, la FNTV, la TLF, la FNTR et l'OTRE – ou encore l'énergie – convention avec le

pôle de compétitivité Capenergies. Enfin, des partenariats sont tissés et développés avec les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés, mais aussi avec des réseaux de représentants d'entreprises (Chambre des jeunes dirigeants, réseau Entreprendre).

→ Pour ce qui est de la Région, elle vient de signer, aux côtés de l'Agefiph et du Fiphfp, la convention cadre d'engagement « Gagner la bataille pour l'emploi des personnes handicapées en Provence - Alpes - Côte d'Azur » (2018-2021). Votée le 15 décembre 2017, cette convention s'articule autour de trois axes propices au développement de collaborations avec les acteurs économiques, notamment les Opérations d'intérêt général (OIR) : « Mobiliser et accompagner les employeurs publics et privés » (axe 1), « Promouvoir et développer l'apprentissage » (axe 2) et « Favoriser l'emploi par la formation » (axe 3).

## À LA LOUPE

En 2016, une étude exploratoire a été réalisée auprès de cinq OPCA et Opacif (Agefos PME, Afdas, Fongecif, Unifaf et Uniformation) afin d'observer la prise en compte des travailleurs handicapés dans leurs actions et orientations. Les résultats de ce travail ont été publiés dans la 4<sup>e</sup> édition de la cartographie des effectifs en formation professionnelle du CPRDFOP. Les commanditaires de la mission Handicap ORM ont décidé de déployer ce dispositif d'enquête sur l'ensemble des OPCA et Opacif. L'objectif est de répondre à trois questions principales :



Les travailleurs handicapés sont-ils pris en compte dans les orientations et actions des OPCA/Opacif ?



Dans quelle mesure la variable handicap apparaît-elle – ou non – dans leur système d'information-formation ?



Entreviennent-ils des évolutions en termes de prise en compte des travailleurs handicapés ?

En décembre 2017, 19 délégations régionales ont répondu à un questionnaire en ligne. Cette interrogation permettant de recueillir des données quantitatives a été complétée par une réunion partenariale sous forme de « *focus group* » en mars 2018 : dix représentants d'OPCA et d'Opacif ont répondu présent à cette manifestation. Cette large participation des délégations régionales d'OPCA et Opacif à l'étude témoigne d'une sensibilisation croissante au sujet des enjeux et outils de sécurisation de l'emploi des travailleurs handicapés.

# 01

## UNE PALETTE D' ACTIONS LARGE ET RICHE

### L'ESSENTIEL

Quand les OPCA et Opacif sont en première ligne sur la thématique du handicap, ils peuvent avoir à leur actif :

- des actions de sensibilisation : conférences-débats, outils numériques attractifs et publications de guides de bonnes pratiques...
- des projets de promotion d'emploi de travailleurs handicapés : accords de branche, recrutement des référents handicapés...
- des partenariats avec les intervenants dans le champ de l'emploi ou de la formation des travailleurs handicapés : Agefiph, CFA FA, OETH, Direccte...

### 1. 18 OPCA ET OPACIF MENTIONNENT DES ACTIONS EN LIEN AVEC LA THÉMATIQUE DU HANDICAP

Aujourd'hui, 23 organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA)<sup>1</sup> collectent les contributions financières des entreprises en matière de formation professionnelle. Ils constituent aussi des interlocuteurs privilégiés pour les salariés qui souhaitent bénéficier d'un dispositif de formation. Un OPCA peut être lié à une seule branche d'activité ou regrouper plusieurs branches adhérentes. Quant aux organismes paritaires collecteurs agréés au titre du congé individuel de formation (Opacif)<sup>2</sup>, ils sont chargés de collecter et de gérer les fonds du congé individuel de formation (CIF), fonds mobilisés dans des situations de reconversion professionnelle ou de formation de longue durée.

#### À LA LOUPE



**OPCA/Opacif sur 19** prennent **systématiquement** en compte les **travailleurs handicapés** dans leurs actions



**OPCA/Opacif sur 19** ont **monté (ou participé à)** des **projets** centrés sur les **travailleurs handicapés**

La prise en compte des travailleurs handicapés dans les actions et orientations des organismes paritaires collecteurs agréés se confirme pour 18 délégations régionales sur 19 (qui ont répondu à notre enquête). Pour la moitié, cette prise en compte est systématique ; pour le reste, elle est soit variable (six cas sur 18), soit peu fréquente (trois cas sur 18). Leur engagement pour les publics en situation de handicap peut se traduire par des actions concrètes et spécifiques :

<sup>1</sup> OPCA interbranches et interprofessionnels (Agefos PME, Opcalia), OPCA de branche (Afdas, ANFA, Constructys, Fafiec, Fafih, FAF.TT, Fafsea, Forco, Intergros, OPCA 3+, Opcabaia, OPCA CGM, OPCA DEFI, Opcalia, Actalians, OPCA Transports et Services, Opcaim, Opcalim, Unifaf, Uniformation, OPCA Adefim).

<sup>2</sup> Fongecif, Afdas, Fafsea, Opcalim, Unifaf, Uniformation.

12 délégations régionales d'OPCA et d'Opacif ont monté (ou participé à) des projets centrés sur les travailleurs handicapés. Ces actions diffèrent d'un OPCA à un autre, elles peuvent être inscrites de manière pérenne dans leurs pratiques ou réalisées de manière temporaire. Elles peuvent être prises sur leurs fonds propres et/ou financées par l'Association de gestion du fond pour l'intégration des personnes handicapées (Agefiph), ou dans le cadre d'un projet du Fonds social européen (FSE) ou du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP).

## 2. UNE PART IMPORTANTE D' ACTIONS DE SENSIBILISATION

Dans la plupart des délégations régionales d'OPCA et d'Opacif de notre territoire, il semble que les actions consacrées à la thématique du handicap sont principalement centrées sur des enjeux de sensibilisation. Ces actions sont développées à l'interne ou auprès des partenaires et adhérents de l'OPCA/Opacif. Les référents handicap interrogés considèrent qu'il est important de :

- Se situer dans une **démarche de professionnalisation** de leurs équipes, à travers des sessions de formation notamment réalisées en partenariat avec l'Agefiph. En effet, le traitement des dossiers des personnes en situation de handicap demande une grande vigilance pour prendre en compte la situation et les besoins spécifiques de chaque personne (« *c'est du cas par cas* », « *un travail de dentelle* »). L'accompagnement est souvent individualisé (« *on n'est pas dans une approche de cohorte* »).
- Développer des **outils numériques** attractifs et dynamiques qui permettent d'élargir les **représentations sur les situations du handicap**. Plusieurs exemples sont cités : le MOOC (Massive Open Online Course) Handicap et Entreprise développé par Agefos PME pour les dirigeants des PME ; le site web construit par l'OPCA Transports et Services en direction des employeurs et demandeurs d'emploi ayant une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ; une chaîne YouTube a été mise en place par le FAF.TT (OPCA Travail temporaire) sensibilisant aux représentations et à l'intérêt des formations qualifiantes des travailleurs handicapés.
- Produire des **publications et guides handicap** et organiser des **matinales** et des **conférences-débats**. L'objectif est d'offrir aux entreprises, aux travailleurs handicapés ou aux personnes susceptibles de s'engager dans une demande de RQTH un socle de connaissances pratiques : informations sur le contexte réglementaire, les conditions de recrutement des travailleurs handicapés, les enjeux du maintien dans l'emploi et les modalités de recours à la sous-traitance avec le milieu adapté ou protégé, etc.

### À LA LOUPE

#### Attentes des employeurs, en particulier des petites PME : l'exemple du contrat d'apprentissage

Une étude de l'ORM sur les employeurs d'apprentis en situation de handicap (Lorent, 2016) met en évidence que huit personnes handicapées en contrat d'apprentissage sur dix travaillent dans une PME de moins de 50 salariés. C'est dans les TPE de cinq à neuf salariés que ces apprentis sont les plus présents. En termes de secteurs, la construction, l'hôtellerie-restauration ainsi que le commerce sont notamment très actifs pour les accueillir.

Si une grande majorité d'entreprises témoignent de l'engagement de ces apprentis (leur savoir-être est mis en avant), les plus petites expriment un besoin de soutien. Ces TPE, qui accueillent souvent leur premier salarié en situation de handicap, sont preneuses d'appui tutoral ; d'outils pour réfléchir avec l'apprenti à la pertinence d'évoquer ou pas

son handicap dans l'entreprise ; et d'informations simples sur les aides financières ou techniques (par exemple pour les aménagements de poste). Dans les micro-entreprises, le patron, aux prises avec la gestion globale de son établissement, et s'improvisant tuteur, souhaite pouvoir être appuyé avec réactivité (demandes de hotlines).

L'Agefiph, la Région et le Fiphp s'emploient à répondre à ces besoins de sensibilisation et d'échanges : ayant signé plusieurs conventions-cadres pluriannuelles pour la formation et la qualification des personnes handicapées, ces institutions ont permis le développement d'un réseau de référents handicap en Provence - Alpes - Côte d'Azur et la création d'outils d'information, ciblant les employeurs en particulier.

**Pour en savoir plus : Études n° 29 sur [www.orm-paca.org](http://www.orm-paca.org)**

### 3. DES PRATIQUES DIVERSES AJUSTÉES AU PROFIL DES OPCA ET OPACIF

Les démarches de sensibilisation aux représentations sur le handicap doivent être inscrites dans un processus pérenne permettant non seulement de susciter la réflexion mais aussi de passer à l'action. Pour les représentants des délégations régionales d'OPCA et Opacif, des axes concrets de bonnes pratiques peuvent appuyer les actions de sensibilisation en direction des entreprises adhérentes. Il peut s'agir par exemple de :

- Déployer (ou de continuer à développer) des **prestations de conseil** au profit des entreprises adhérentes. Ces dernières bénéficieront d'un diagnostic de leur politique handicap et d'un accompagnement à la mise en place d'un plan d'action personnalisé.
- Développer des **accords de branche** sur la formation professionnelle qui mettent l'accent sur les publics en situation de handicap (par exemple Unifaf et OPCA Transport).
- Mettre en œuvre des **actions spécifiques** facilitant l'entrée des salariés handicapés sur le marché de l'emploi, comme la majoration de la prise en charge du contrat de professionnalisation (Agefos PME)<sup>3</sup> et la préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC) dans le secteur transport de voyageurs, permettant aux bénéficiaires d'avoir un titre professionnel et un poste de travail en CDI (OPCA Transport).
- Désigner un **référent handicap** au sein de la délégation régionale de l'OPCA/Opacif ou au sein de la direction générale à l'échelle nationale.

### 4. UN PARTENAIRE CAPITAL DES OPCA ET OPACIF : L'AGEFIPH

#### À LA LOUPE



**OPCA/Opacif sur 19** disposent d'une ou plusieurs conventions de **partenariat** avec les **acteurs publics** en charge de l'**emploi et de la formation** des travailleurs handicapés



**OPCA/Opacif sur 19** mettent en avant l'existence d'une **convention de partenariat** avec l'Agefiph

<sup>3</sup> La prise en charge du contrat de professionnalisation a été majorée pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH). Auparavant, cet abondement ne s'appliquait qu'aux bénéficiaires de l'AAH. L'abondement du coût horaire des formations est maintenant de 15 €/h pour toutes les branches professionnelles. Le différentiel est pris sur les fonds propres d'Agefos PME.

L'Agefiph est un partenaire important pour les organismes paritaires collecteurs agréés : neuf représentants d'OPCA et Opacif mettent en avant l'existence d'une convention entre leur organisme et l'Agefiph. Les aides financières et méthodologiques proposées par l'Agefiph permettent à ces organismes de mobiliser les moyens nécessaires pour mieux accompagner les entreprises adhérentes et leurs salariés confrontés à des problématiques spécifiques de santé au travail.

Pour l'Agefiph, le développement des liens avec les OPCA et Opacif s'inscrit dans une logique plus globale de partenariats avec les acteurs économiques : il s'agit de coopérations spécifiques à notre région, ou de la déclinaison régionale de coopérations portées par la DG Agefiph. On peut notamment citer :

- Agefos PME et Agefiph qui disposent d'une convention de partenariat triennale 2017-2019. Le cadre de cette convention fixe trois axes prioritaires : renforcement de l'accompagnement des entreprises de moins de 20 salariés non soumises à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés et contribuant à l'emploi des travailleurs handicapés ; développement des contrats de professionnalisation ; appui aux branches professionnelles.
- Forco (OPCA Commerce) qui a aussi mis en place une convention de partenariat avec l'Agefiph sur 2017-2019 prévoyant la mise en œuvre de 1 030 contrats en alternance, 850 préparations opérationnelles à l'emploi collective et 100 préparations opérationnelles à l'emploi individuelle.

À noter également que des acteurs de terrain, intervenant dans le champ de l'emploi ou de la formation des travailleurs handicapés comme le réseau Cap emploi, l'association OETH (Obligation d'emploi des travailleurs handicapés) ou le CFA FA (Centre de formation d'apprentis – Formations adaptées) peuvent avoir des conventions de partenariats avec les organismes paritaires.

# 02

## QUATRE PERSPECTIVES POUR ALIMENTER DE NOUVELLES PISTES D' ACTIONS

### L'ESSENTIEL

Pour la majorité des OPCA et Opacif :

- Mieux renseigner la variable handicap dans les systèmes d'information pourrait répondre aux besoins de suivi des parcours professionnels des travailleurs handicapés.
- Développer une instance régionale d'échanges entre les différents représentants d'OPCA et Opacif contribuerait à la mutualisation des connaissances et la valorisation de bonnes pratiques.
- Diffuser des travaux d'études statistiques sur l'emploi et la formation des travailleurs handicapés aurait un rôle important dans la mise en place de programmes en direction de ce public.

### 1. DÉVELOPPER DES OUTILS DE SUIVI SUR L'OBSERVATION ET LA SÉCURISATION DES PARCOURS DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Il est possible d'avoir accès à des données statistiques sur les personnes en situation de handicap ayant bénéficié d'une action de formation financée dans le cadre d'un CIF-CDI ou d'un CIF-CDD, d'une période de professionnalisation, d'un contrat de professionnalisation, d'un contrat de sécurisation des parcours (CSP), d'une préparation opérationnelle à l'emploi (POE) ou encore d'une formation hors temps de travail (FHTT). Mais l'exploitation de ces données s'avère très limitée, les OPCA et Opacif évoquant eux-mêmes des limites en termes de fiabilité et d'exhaustivité de ces données.

- Pour une bonne partie des OPCA et Opacif ayant participé à la table ronde organisée par l'ORM, la variable handicap, même si elle est présente dans les fiches de renseignements soumises aux employeurs et aux salariés, n'est pas systématiquement renseignée. Elle l'est seulement quand l'entreprise ou le salarié évoquent spontanément une situation de handicap (« *ce sont des données personnelles et confidentielles* »).
- Pour d'autres, le fait de renseigner la variable handicap peut être limité à quelques dispositifs de formation : souvent, cette variable n'apparaît dans les fichiers que pour le contrat de professionnalisation.
- Pour un seul OPCA et Opacif sur 19, la variable handicap est renseignée quel que soit le dispositif de formation. Cela peut s'expliquer par son champ d'intervention au plus près des établissements et services d'aide par le travail (ESAT) et par les conditions de mobilisation des financements spécifiques.

Selon certaines personnes interrogées, il n'y aura de meilleure prise en compte de la variable handicap dans le système d'information des OPCA/Opacif que si ce type de démarche est impulsée au niveau national, par les instances dirigeantes de chaque organisme ; à ce titre, le développement de coopérations avec l'Agefiph ou le Fiphfp ainsi que la réponse à des appels d'offre susceptibles de concerner les publics en situation de handicap – comme ceux du Fond paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) – peuvent avoir un effet levier.

## INITIATIVE

### Unifaf, un exemple en matière de collecte de données statistiques sur les travailleurs handicapés

Unifaf est l'OPCA de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif. Unifaf s'appuie notamment sur l'accord de branche du 7 mai 2015 relatif à la formation professionnelle (en concordance avec la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées) pour fonder son engagement en matière de prise en compte du handicap.

Disposant d'une enveloppe financière spécifique, Unifaf est *a priori* le seul OPCA à renseigner la variable handicap pour l'ensemble des dispositifs de formation. Stockées sur le système central commun à l'ensemble des délégations territoriales (système nommé Sirius), ces données sur les salariés bénéficiant d'une RQTH peuvent permettre des traitements variés (âge, sexe, CSP, poste occupé, formation visée), avec la possibilité de comparaisons de résultats région(s) / France. Pour les formations demandées par l'employeur, Unifaf peut produire des données d'évolution particulièrement riches ; en ce qui concerne les informations statistiques sur les travailleurs handicapés engagés dans un CIF, un congé en bilan de compétences ou un congé VAE, l'antériorité est un peu plus limitée (premières données disponibles remontant à 2016).

## 2. FAVORISER L’AFFIRMATION D’UNE CULTURE DU HANDICAP AU SEIN DES OPCA ET OPACIF

Les inégalités constatées en matière de prise en compte des travailleurs handicapés renvoient plus largement à des cultures du handicap différentes selon les organismes paritaires collecteurs agréés. La table ronde organisée par l'ORM a permis de dégager une catégorisation des OPCA et Opacif en fonction de la posture qu'ils adoptent vis-à-vis du handicap. Trois types de postures sont affichés suivant les cas :

- **Premièrement, une posture de prise en compte systématique** du handicap : les OPCA et Opacif qui sont dans ce cas ont le « **réflexe handicap** » ; on peut dire que la prise en compte de cette dimension est « dans leur ADN ». Ceci s'explique soit par leur intervention sur des secteurs en lien avec l'accompagnement des personnes (santé, éducation, social...), soit parce que les filières professionnelles et métiers de leurs adhérents sont particulièrement concernés par des problématiques de santé au travail (exposition aux risques psychosociaux, aux troubles musculo-squelettiques...). Parmi ces OPCA ou Opacif, certains peuvent même intégrer la prise en compte du handicap à une réflexion plus large croisant santé au travail et sécurisation des parcours (développement d'actions en matière de prévention des risques, de maintien dans l'emploi et d'insertion durable prenant en considération les limites de santé et aménagements de postes...).
- **Deuxièmement, une posture de refus de tout fléchage spécifique** : cette orientation semble souvent impulsée par la direction générale selon un « choix politique » (ne pas rentrer dans une logique de discrimination positive, favoriser au maximum la posture « droit commun »...).
- **Troisièmement, une posture intermédiaire, au « cas par cas »** : les OPCA/Opacif qui sont dans cette configuration limitent l'enregistrement de la variable handicap aux dispositifs de formation faisant l'objet de financements spécifiques (contrats de professionnalisation) ou d'aménagements pour les personnes en situation de handicap (contrat d'apprentissage).

## INITIATIVE

### **Opcalia : une offre de services pour accompagner les entreprises et leurs futurs alternants en situation de handicap**

Opcalia est un OPCA interbranches. Près de 31 branches professionnelles y sont adhérentes comme la banque populaire, la cordonnerie, l'entretien textile, l'industrie de fabrication mécanique de verre, les jouets et puériculture, les télécoms, les services d'eau et les prothésistes dentaires.

Depuis 2000, Opcalia porte une convention de partenariat avec l'Agefiph qui vise à « *promouvoir l'intégration des personnes handicapées en milieu ordinaire de travail via les contrats en alternance* ». L'intervention d'Opcalia se déploie sur toutes les branches d'activité du secteur privé, hors BTP. Elle consiste principalement à informer et accompagner les entreprises et personnes en situation de handicap susceptibles de s'engager dans un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation. Opcalia sensibilise également les demandeurs d'emploi et accompagne les équipes du réseau Cap emploi ainsi que les opérateurs du champ de l'insertion (Pôle emploi, missions locales...) à la mise en œuvre de contrats d'alternance pour personnes handicapées.

L'ensemble de ces actions concerne la mise en place du contrat (notamment en direction des entreprises pour le choix du contrat et sa gestion administrative), l'appui au montage de dossiers de demandes d'aides (financières ou techniques, par exemple pour l'aménagement de postes) ou encore le suivi proposé au tuteur et à l'alternant (via le dispositif Themis qui, en particulier, soutient l'intégration des alternants en situation de handicap).

## **3. VALORISER LES INITIATIVES EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS ET ENCOURAGER LES ÉCHANGES DE PRATIQUES**

Mis à part la table ronde organisée par l'ORM en mars 2018, il ne semble pas y avoir eu beaucoup de précédents en matière de rencontres rassemblant des représentants d'OPCA et Opacif sur la question du handicap. Encourager les échanges sur cette dimension, entre référents handicap d'OPCA, ou en impliquant plus largement les équipes, est perçu comme une opportunité pour « ouvrir les représentations » sur le handicap et lever une éventuelle crainte à aborder ce sujet dans les relations entre le conseiller d'OPCA et ses interlocuteurs en entreprise (« *peur de ne pas être à la hauteur* », « *le handicap est un sujet encore tabou* »).

Les représentants des différents organismes paritaires collecteurs agréés seraient ouverts à la perspective de participer à d'autres instances d'échanges formelles – par exemple journée de séminaire sur la thématique de handicap – ou informelles – échange d'informations entre référents. Ces instances pourraient répondre à des besoins de mutualisation des bonnes pratiques, voire même de développement d'actions communes centrées sur la question du handicap.

Plus globalement, ils sont intéressés par des échanges ou toute autre formule d'appui à la réflexion pour les aider à déterminer des pistes d'actions. En particulier, ils pourraient être demandeurs d'échanges de pratiques concernant les mobilités intersectorielles, l'intégration des travailleurs handicapés dans les dispositifs de formation (en s'appuyant sur une approche sectorielle) et le devenir des travailleurs handicapés ayant bénéficié d'un contrat d'alternance.

Pour certains, la mission Handicap ORM soutenue par l'Agefiph Provence - Alpes - Côte d'Azur Corse, la Direccte et la Région Sud Provence - Alpes - Côte d'Azur pourrait représenter un espace de réflexion et de mutualisation des bonnes pratiques existant sur les territoires.

## INITIATIVE

### **OPCA Transport et services, Agefiph, FNTV, FNTR, OTRE, TLF : des POEC aux services de recrutement des demandeurs d'emploi reconnus travailleurs handicapés**

Dans un contexte d'internationalisation des échanges, de développement du e-commerce et d'ouverture sur le numérique et la robotisation, les secteurs du transport et de la logistique ont connu de grandes mutations ces dernières décennies. Ils sont considérés aujourd'hui comme de grands pourvoyeurs d'emploi. Le port de charges demande moins de force physique grâce à la robotisation. Les métiers relevant du secteur de la logistique peuvent être exercés par des travailleurs handicapés. De plus, l'évolution de l'automobile (robotisation des boîtes de vitesse, commandes au volant, etc.) facilite l'obtention des permis et offre des possibilités de recrutement des travailleurs handicapés dans le secteur des transports.

En 2013, dans le cadre d'une convention régionale signée entre la FNTV et l'Agefiph, de nombreuses POEC conducteurs routiers de voyageurs ont été proposées aux travailleurs handicapés demandeurs d'emploi. En décembre 2017, l'OPCA Transports et services, l'Agefiph et quatre organisations professionnelles (FNTV, FNTR, OTRE, TLF) ont signé une convention régionale visant la continuité des opérations liées au transport de voyageurs et le déploiement des POEC au secteur marchandises. Cette convention triennale prévoit :

- le pré-recrutement : les acteurs s'engagent, sur la durée de la convention, à mobiliser les entreprises relevant du secteur du transport en faveur du recrutement de collaborateurs reconnus travailleurs handicapés au niveau régional ;
- la sécurisation des parcours professionnels des travailleurs handicapés au travers de campagnes d'information aux métiers, tests d'évaluation de niveau, tests psychotechniques, entretien de recrutement ;
- l'organisation d'un atelier par an dédié au maintien dans l'emploi ;
- la communication et la sensibilisation auprès des acteurs de branches professionnelles ;
- la collaboration avec le secteur protégé ESAT et EA.

Une chargée de mission régionale s'applique à mettre en œuvre l'intégralité de ces actions.

## 4. DIFFUSER DES TRAVAUX DE RECHERCHE SUR LE HANDICAP

Autant les OPCA sont souvent actifs, sur le terrain, pour sensibiliser leurs équipes et leurs adhérents à l'emploi et la formation des personnes handicapées, autant ils n'ont pas forcément en tête les études et travaux statistiques susceptibles d'appuyer leur réflexion stratégique sur l'emploi des travailleurs handicapés (certains, à la demande de leurs branches, pilotent ou coréalisent des études ad hoc pour avoir des éléments de connaissance sur ce sujet).

Depuis 2000, la mission Handicap ORM produit des connaissances sur l'accès à la formation, l'insertion professionnelle et le maintien en emploi des travailleurs handicapés. Davantage identifiée par les institutions publiques et certains opérateurs emploi-formation (réseau des CFA,

Cap emploi...), elle est plutôt méconnue des OPCA et Opacif : 11 sur 19 n'en ont jamais entendu parler et les huit autres ne la connaissent que de nom. Ses travaux pourraient alimenter la réflexion des OPCA. Un enjeu majeur pour elle est de contribuer à la dynamique de sensibilisation de l'ensemble des organisations professionnelles à la thématique du handicap.

D'autres ressources documentaires pourraient également être valorisées auprès des acteurs économiques, en particulier celles qui sont mises à disposition par l'Agefiph au niveau national (sur son site, à la rubrique « Actus et publications »).

## CONCLUSION

Malgré un avenir incertain, les OPCA et les Opacif ne semblent pas mettre au second plan le développement d'actions orientées sur la promotion de l'emploi des personnes handicapées : une grande majorité de leurs représentants interrogés par l'ORM (17 sur 19) ont en effet évoqué des projets en cours ou à venir spécifiquement ciblés sur ce champ, comme la création d'une mission Handicap en délégation régionale pour un premier organisme ; pour un deuxième, la réalisation d'une étude-diagnostic nationale sur l'emploi des travailleurs handicapés ; ou, pour un troisième, un partenariat technique axé sur l'analyse, dans ses « fichiers stagiaires », des caractéristiques du public disposant d'une RQTH...

Cet intérêt est sans doute à mettre en relation avec le rôle accru de ces organismes en matière de sécurisation de parcours, aussi bien pour l'appui à l'insertion que pour la prévention des ruptures professionnelles : d'un côté, eu égard aux caractéristiques fréquemment observées parmi la population des demandeurs d'emploi en situation de handicap – proportion importante de premiers niveaux de qualification, de demandeurs d'emploi de longue durée, de seniors –, il n'est pas étonnant que les OPCA et les Opacif soient attentifs aux outils soutenant l'accès à l'emploi des travailleurs handicapés ; d'un autre côté, à l'heure où la prévention de la désinsertion professionnelle apparaît comme une priorité des politiques publiques (plan national/régional de santé au travail, convention d'objectifs et de gestion de l'Assurance maladie) et sectorielles (accords de branches orientés sur la qualité de vie au travail), les organismes paritaires collecteurs agréés sont invités à sensibiliser leurs adhérents aux questions de prévention et de maintien de la santé au travail.

Signalons enfin que la mission Handicap ORM est, elle aussi, mobilisée sur ce front : depuis dix ans, elle réalise un tableau de bord régional sur la thématique des risques professionnels et du maintien dans l'emploi, support destiné à s'enrichir prochainement de nouvelles données sectorielles ; enfin, actuellement, la mission contribue à l'expertise développée par l'ORM et ses partenaires (branches professionnelles, OPCA, partenaires sociaux) en matière d'analyse des métiers en tension sur le marché du travail, les problématiques de recrutement pouvant correspondre, pour certains de ces métiers, à des enjeux de maintien dans l'emploi et d'insertion des travailleurs handicapés...

## BIBLIOGRAPHIE

LORENT P., *Apprentissage et handicap : le point de vue des entreprises privées. Qui sont les employeurs et quelle image ont-ils de ce dispositif ?*, ORM, « Études », n° 29, juin 2016

LORENT P., *La Sensibilisation des employeurs à l'embauche, au maintien dans l'emploi et à la formation des travailleurs handicapés, étude réalisée dans le cadre du Plan régional d'insertion des travailleurs handicapés (Prith)*, ORM, « Rapport d'étude », n° 1, septembre 2012

PODEVIN G., QUINTERO N., TUCHSZIRER C. & MOYSAN-LOUAZEL A., « Dès 2014, une profonde mutation de l'offre de services des OPCA », Céreq, *Céreq Bref*, n° 362, 2018

## GLOSSAIRE

**Agefiph** : Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés

**BTP** : Bâtiment et travaux publics

**CDI** : Contrat à durée indéterminée

**CFA FA** : Centre de formation d'apprentis – Formations adaptées

**CIF** : Congé individuel de formation

**CPDFOP** : Contrat de plan régional de développement des formations et d'orientation professionnelles

**Crefop** : Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles

**CSP** : Contrat de sécurisation professionnelle

**Directe** : Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi

**ESAT** : Établissement et service d'aide par le travail

**FAF.TT** : Fonds d'assurance formation du travail temporaire

**FHTT** : Formation hors temps de travail

**Fiphfp** : Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique

**FNTR** : Fédération nationale des transports routiers

**FNTV** : Fédération nationale des transports de voyageurs

**Forco** : OPCA du Commerce et de la Distribution

**Fpspp** : Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

**Friaa** : Fédération régionale des industries agroalimentaires

**FSE** : Fonds social européen

**IFR BTP** : Institut de formation et de recherche du BTP

**Ifria** : Institut de formation régionale des industries alimentaires

**OPCA** : Organisme paritaire collecteur agréé

**Opacif** : Organisme paritaire agréé au titre du Congé individuel de formation

**Opcalia** : Organisme paritaire collecteur agréé interprofessionnel et interbranche

**OETH** : Obligation d'emploi des travailleurs handicapés

**OTRE** : Organisation des PME du transport routier

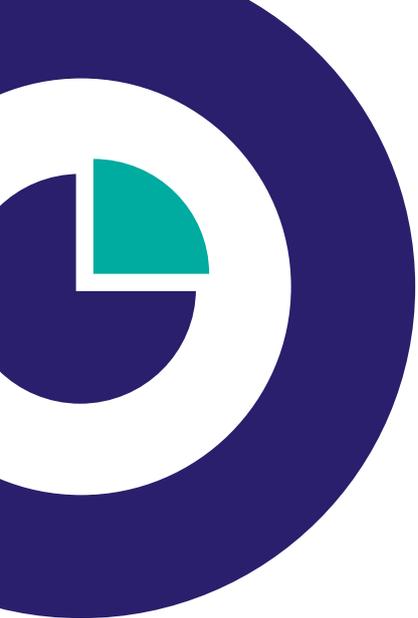
**PME** : Petites et moyennes entreprises

**POE** : Préparation opérationnelle à l'emploi

**POEC** : Préparation opérationnelle à l'emploi collective

**RQTH** : Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

**TPE** : Très petites entreprises



# HANDICAP : QUEL ENGAGEMENT DES ACTEURS ÉCONOMIQUES ?

L'EXEMPLE DES OPCA ET OPACIF EN PROVENCE – ALPES – CÔTE D'AZUR

**Près de dix-huit délégations régionales d'OPCA et d'Opacif prennent en compte les publics en situation de handicap dans leurs actions et orientations. Douze ont monté (ou participé à) des projets centrés sur les travailleurs handicapés.**

Ce sont les principaux résultats de l'étude sur l'engagement des acteurs économiques sur la thématique du handicap, notamment les OPCA et Opacif. Les organismes paritaires collecteurs agréés de la région Provence - Alpes - Côte d'Azur ont massivement répondu à cette enquête, prouvant ainsi leur intérêt sur ce sujet. Leurs réponses témoignent d'une forte sensibilité aux enjeux de sécurisation des parcours des travailleurs handicapés. Cela s'explique principalement par une culture de l'accompagnement ainsi qu'une connaissance des problématiques de santé au travail et du maintien dans l'emploi de leurs adhérents.

CETTE PUBLICATION A ÉTÉ COMMANDITÉE PAR



Observatoire Régional des Métiers

41, la Canebière - 13001 Marseille - Tél. 04 96 11 56 56 - Fax 04 96 11 56 59 - E-mail [info@orm-paca.org](mailto:info@orm-paca.org)

Retrouvez l'ensemble de nos publications en ligne sur : [www.orm-paca.org](http://www.orm-paca.org)