

CONVENTION · CADRE

POUR  
LE **RECRUTEMENT**  
ET **L'INSERTION**  
DES **PERSONNES**  
**HANDICAPÉES**

DANS LE SECTEUR  
DU TRAVAIL TEMPORAIRE



**CONVENTION-CADRE**  
POUR LE RECRUTEMENT ET L'INSERTION  
DES PERSONNES HANDICAPÉES  
DANS LE SECTEUR DU TRAVAIL TEMPORAIRE

Entre

**LE MINISTÈRE DU TRAVAIL**

127 rue de Grenelle  
75007 Paris  
Représenté par Muriel PENICAUD,  
Ministre

et

**LE SECRÉTARIAT D'ÉTAT CHARGÉ  
DES PERSONNES HANDICAPÉES**

14 avenue Duquesne  
75007 Paris  
Représenté par Sophie CLUZEL,  
Secrétaire d'Etat auprès du Premier ministre

et

**PÔLE EMPLOI**

1-5 avenue du Docteur Gley  
75020 Paris  
Représenté par Jean BASSERES,  
Directeur général

et

**LE CONSEIL NATIONAL HANDICAP ET EMPLOI  
DES ORGANISMES DE PLACEMENT SPÉCIALISÉS  
(CHEOPS)**

55 rue Boissonnade  
75014 Paris  
Représenté par Alain FROUARD,  
son Vice-Président

et

**L'UNION NATIONALE DES MISSIONS LOCALES  
(UNML)**

3/5 rue de Metz  
75010 Paris  
Représenté par Jean-Patrick GILLE,  
son Président

et

**L'ASSOCIATION POUR L'EMPLOI DES CADRES  
(APEC)**

51 boulevard Brune  
75014 Paris  
Représenté par Bertrand HEBERT,  
Directeur général

et

**L'ASSOCIATION DE GESTION DU FONDS  
POUR L'INSERTION PROFESSIONNELLE  
DES PERSONNES HANDICAPÉES (AGEFIPH)**

192 avenue Aristide Briand  
92226 Bagneux  
Représentée par Maïka BOUCHEHIOUA,  
sa Présidente

et

**L'UNION NATIONALE  
DES ENTREPRISES ADAPTÉES (UNEA)**

36 rue du Chemin Vert  
75011 Paris  
Représenté par Julia BARONE,  
sa Vice-Présidente

et

**PRISM'EMPLOI**

7 rue Mariotte  
75017 Paris  
Représenté par Gilles LAFON,  
son Président

et

**LE FONDS D'ASSURANCE FORMATION  
DU TRAVAIL TEMPORAIRE (FAF.TT)**

agissant au nom et pour le compte  
de l'OPCO des entreprises et  
des salariés des services  
à forte intensité de main d'œuvre

14 rue Riquet  
75019 Paris  
Représenté par Alain HUNINIK,  
son Président

et

**LE FONDS D'ACTION SOCIALE  
DU TRAVAIL TEMPORAIRE (FASTT)**

14 rue de Clichy  
75009 Paris  
Représenté par Manuel LECOMTE,  
son Président

et

**L'OBSERVATOIRE DE L'INTÉRIM ET  
DU RECRUTEMENT (OIR)**

7 rue Mariotte  
75017 Paris  
Représenté par François PINTE,  
son Président

---

CI-APRÈS DÉNOMMÉS « LES PARTIES »  
OU « LES SIGNATAIRES »

---

**Il est convenu et arrêté ce qui suit :**

# PRÉAMBULE

**La création d'une société inclusive est une des priorités affichées par le Président de la République, et la feuille de route confiée par le Premier ministre à la secrétaire d'État chargée des personnes handicapées fait de cet objectif le cœur de l'action du Gouvernement.** Cette priorité réaffirme l'objectif d'apporter à chaque personne handicapée une réponse à ses attentes et à ses besoins, en cohérence avec son projet de vie, qui est au cœur de la démarche « Une Réponse accompagnée pour tous ». L'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap constitue un objectif du Gouvernement qui suppose une adaptation des outils de la politique d'emploi des personnes handicapées aux besoins des personnes et de leurs employeurs. Cela suppose un décloisonnement et une harmonisation entre le secteur public et le secteur privé ainsi qu'une offre de services coordonnée.

La concertation relative à la réforme de la politique de l'emploi des personnes en situation de handicap engagée en 2018 poursuit cet objectif et entend donner les moyens aux personnes handicapées d'accéder au milieu ordinaire de travail et de s'y maintenir, dans le cadre de parcours sécurisés d'accès à la formation et à l'emploi. De nombreuses avancées ont vu le jour en matière de politique publique sur l'emploi des personnes en situation de handicap. La loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a permis de simplifier les démarches administratives pour les employeurs. Ainsi, 100 000 emplois supplémentaires ont été ouverts aux travailleurs handicapés dans les entreprises et plus de 40 000 seront créés dans les entreprises adaptées d'ici à 2022. Une autre innovation majeure introduite par la loi réside dans la création, à titre expérimental, d'un cas de recours spécifique au travail temporaire, lié à la situation de handicap de la personne, sur lequel s'appuyer pour démultiplier les actions en faveur de l'emploi des personnes handicapées.

La présente convention a pour objectif d'accélérer l'inclusion dans l'emploi des personnes handicapées en s'appuyant sur le réseau de la profession de l'intérim et du recrutement, organisée autour de 10 000 agences d'emploi qui permettent chaque année à plus de 2,8 millions de salariés d'accéder à un emploi en contrat de mission ou en CDI intérimaire. Ces agences réalisent également le recrutement en CDD ou en CDI, pour le compte de leurs clients, de plus de 100 000 candidats.

La présente convention s'inscrit dans la dynamique initiée par la signature, le 20 septembre 2018, d'Engagements réciproques de l'État et de Prism'emploi pour favoriser l'emploi des travailleurs handicapés, lesquels s'appuyaient sur le constat que le travail intérimaire offre une double opportunité : pour le travailleur handicapé à qui une mission d'intérim offre, pour une durée déterminée, une vision concrète de son emploi au sein d'une entreprise ; pour l'entreprise utilisatrice qui peut mieux apprécier l'apport individuel et collectif de l'intégration d'une personne handicapée au sein de son entreprise.

Pour renforcer son engagement, **Prism'emploi** pourra s'appuyer sur les organismes paritaires de la branche que sont le FAF.TT, le FASTT et l'OIR, déjà impliqués auprès des personnes en situation de handicap.

**Le Fonds d'assurance formation du travail temporaire (FAF.TT)** agissant au nom de l'Opco des entreprises et des salariés des services à forte intensité de main-d'œuvre, assure un rôle de conseil et d'accompagnement auprès des agences d'emploi et des personnes pour développer la formation, la qualification, l'apprentissage et sécuriser l'emploi.

Il ancre ses interventions à l'échelle des territoires et des bassins d'emploi et mobilise l'ensemble des outils et des acteurs de la branche du travail temporaire au service de la sécurisation des parcours individuels, en particulier ceux des personnes en situation de handicap. Partenaire de l'Agefiph depuis 2009, le FAF.TT a mobilisé en 2018, 700 parcours de formation au bénéfice des personnes handicapées. La rencontre et la sensibilisation des acteurs autour d'expériences de collaboration réussies constituent également des leviers à l'emploi pour les personnes handicapées.

**Le Fonds d'action sociale du travail temporaire (FASTT)** anime la politique sociale de la branche en mettant en œuvre pour l'ensemble des salariés intérimaires, des aides, services et solutions pour faciliter leur vie quotidienne et sécuriser leur parcours de vie et d'emploi (logement, santé, prévention, mobilité, budget, famille, social).

**L'Observatoire de l'intérim et du recrutement (OIR)** a pour mission de réaliser des études au service des entreprises et des salariés de la branche ainsi que de produire des analyses visant à nourrir la réflexion des partenaires sociaux.

**L'Association pour l'emploi des cadres (APEC)** accompagne et conseille les cadres tout au long de leur parcours professionnel ainsi que les jeunes issus de l'enseignement supérieur. Aux entreprises, l'Apec propose des services pour optimiser leurs recrutements et la gestion de leurs compétences internes.

**Les 98 Cap emploi**, représentés par le Conseil national handicap et emploi des organismes de placement spécialisés (CHEOPS), sont des organismes de placement spécialisés (OPS) exerçant une mission de service public auprès des personnes handicapées en recherche d'emploi, aux salariés, travailleurs indépendants et agents publics qui souhaitent être accompagnés dans leur projet d'évolution ou de transition professionnelle, ou dans le cadre d'une problématique de maintien dans l'emploi, ainsi qu'aux employeurs privés ou publics. Ils sont en charge de la préparation, de l'accompagnement, du suivi durable et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

**Pôle emploi**, avec environ 1 000 points d'implantation, agit au quotidien pour faciliter le retour à l'emploi des demandeurs d'emploi et proposer aux employeurs des réponses adaptées à leurs besoins de recrutement. Pôle emploi a pour mission d'accueillir, informer, orienter et accompagner les personnes à la recherche d'un emploi et/ou qui souhaitent évoluer dans leur projet professionnel. Il procède, en outre, à l'inscription et à l'indemnisation des demandeurs d'emploi et assure également le contrôle de la recherche d'emploi. Expert du marché du travail dont il suit au plus près l'évolution, Pôle emploi collecte les offres des entreprises, les conseille dans leurs recrutements et les met en relation avec les demandeurs d'emploi.

**Les 436 missions locales**, représentées par l'Union nationale des missions locales (UNML), exercent une mission de service public de proximité afin de permettre à tous les jeunes de 16 à 25 ans de surmonter les difficultés qui font obstacle à leur insertion professionnelle et sociale. L'UNML est également engagée depuis 2014 dans un accord-cadre de partenariat pour l'emploi et la qualification des jeunes, renouvelé en 2018 et signé avec la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), Prism'emploi, le FAF.TT et le FASTT.

**L'Agefiph** est l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées. Les ressources de l'Agefiph sont destinées à favoriser toutes les formes d'insertion professionnelle des personnes handicapées en milieu ordinaire de travail à l'exception des fonctions publiques et de leurs établissements publics administratifs.

**Les entreprises adaptées**, représentées par l'Union nationale des entreprises adaptées (UNEA), sont des entreprises qui permettent à des personnes reconnues travailleurs handicapés par la Commission des droits à l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) d'exercer une activité professionnelle salariée dans des conditions adaptées à leurs besoins.

## ARTICLE • 01 • OBJET DE LA CONVENTION

---

La présente convention vise à favoriser, dans un cadre structurant, l'accès à l'emploi et à la qualification des personnes en situation de handicap dans une démarche de sécurisation de parcours, en utilisant les services des entreprises de travail temporaire et leurs réseaux d'agences d'emploi.

Elle a également pour objet de développer et/ou de renforcer les partenariats au niveau national, régional et local entre les services de l'État (ministère du travail, Direccte et Unités départementales), Pôle emploi, Cap emploi, missions locales, Apec, Agefiph, les entreprises adaptées, les équipes de Prism'emploi, des agences d'emploi, du FAF.TT et du FASTT.

Ce cadre permettra également de promouvoir des initiatives de nature à assurer une meilleure coordination et des synergies accrues entre, d'une part, les acteurs institutionnels du handicap, tout particulièrement le Service public de l'emploi (SPE) et, d'autre part, les agences d'emploi.

La convention devra être mise en œuvre dans le cadre de la nouvelle organisation territoriale des acteurs de l'emploi, de la formation, de l'orientation et du médico-social (renovant ainsi les plans régionaux d'insertion des travailleurs handicapés), qui centre la mobilisation des acteurs au service des moments clés du parcours professionnel des personnes handicapées (l'entrée dans la vie active, la recherche d'emploi et le maintien dans l'emploi). À cet effet, la formalisation de leurs engagements comprendra des actions de mobilisation spécifiques au travail temporaire.

### La convention contribuera à :

- donner de la visibilité aux signataires sur les synergies et les partenariats existants et à développer et définir leurs engagements pour faciliter la mise en œuvre opérationnelle des termes de l'accord ;
- favoriser une meilleure connaissance mutuelle par une interconnaissance des offres de services réciproques pour sécuriser les conditions du développement de l'emploi de personnes handicapées par les agences d'emploi tout au long du parcours de la personne ;
- faciliter l'écoute, la participation et la coopération des signataires avec les représentants de la branche du travail temporaire pour accompagner la montée en compétence des équipes dans les agences d'emploi au plus près des territoires ;
- accompagner le déploiement et permettre la réussite de la mise en œuvre de l'expérimentation des entreprises adaptées de travail temporaire (EATT).

## ARTICLE • 02 • OBJECTIFS OPÉRATIONNELS DE LA CONVENTION

---

- Faciliter l'accès au marché du travail des travailleurs handicapés en utilisant le réseau des 10 000 agences d'emploi et leurs relations avec les services de santé au travail.
- Créer des synergies entre tous les signataires afin de permettre aux travailleurs handicapés de multiplier leurs chances d'accéder à un emploi.
- Multiplier les mises en relation ciblées en favorisant le rapprochement entre les besoins des agences d'emploi et les besoins des personnes handicapées accompagnées par le service public de l'emploi.
- Renforcer l'accès à la formation et participer au développement des compétences des personnes handicapées par la mobilisation des outils de formation de la branche du travail temporaire mis en œuvre par le FAF.TT, en s'appuyant, notamment, sur les conventions bilatérales existantes.
- Renforcer l'accompagnement social, le maintien dans l'emploi et l'aide à la mobilité des travailleurs handicapés en prenant, notamment, appui sur les dispositifs développés par la branche du travail temporaire avec le FASTT.
- Promouvoir les bonnes pratiques pour faciliter l'accès au marché du travail des personnes handicapées et partager ces pratiques entre acteurs publics et privés.

## **ARTICLE • 03 • ENGAGEMENTS EN TERMES DE GOUVERNANCE ET DE MISE EN OEUVRE À L'ÉCHELON TERRITORIAL**

---

Les parties signataires s'engagent à décliner la convention auprès de leurs réseaux respectifs et à créer les conditions de réussite nécessaires pour respecter les engagements pris par les signataires.

### **Il s'agit d'organiser localement :**

- la mise en œuvre effective des partenariats et leur animation, par le partage des bonnes pratiques, notamment ;
- les synergies et le partage d'informations entre les acteurs institutionnels du handicap et les agences d'emploi, en s'appuyant sur un correspondant régional désigné par chaque signataire ;
- le partage des informations sur les besoins en compétences des entreprises, les besoins en formation des personnes handicapées ainsi que les besoins d'aides techniques ou organisationnelles facilitant leur insertion et leur maintien en emploi ;
- la mise en place d'un plan de développement des connaissances et des compétences des professionnels des agences d'emploi, co-construit par l'Agefiph et les partenaires du SPE, permettant de mieux appréhender les problématiques spécifiques du handicap ;
- la sécurité et la confidentialité des données échangées dans le cadre de la présente convention en ne les utilisant pas à d'autres fins que celles stipulées par cette convention.

Pour ce qui concerne les engagements opérationnels des parties signataires, ils sont structurés selon les différents temps du parcours de la personne handicapée.

## **ARTICLE • 04 • ENGAGEMENTS OPÉRATIONNELS AU SERVICE DE LA RÉUSSITE DU RECRUTEMENT D'UNE PERSONNE HANDICAPÉE**

---

### **ARTICLE 4. 1 : FACILITER L'EXPRESSION DU BESOIN DE COMPÉTENCES**

En amont du recrutement d'une personne en situation de handicap, l'agence d'emploi identifie avec son client la nature de son besoin : quel est le profil recherché, pour quel type de poste, avec quelle formation initiale, quelle expérience professionnelle, quelles compétences et aptitudes à l'exercice du poste et sur quel type contrat (contrat de mission, CDI intérimaire, CDI, CDD, contrat de formation en alternance) ; et précise quel sera l'environnement de travail du poste à pourvoir.

La convention contribuera à informer et sensibiliser les agences d'emploi et leurs clients au recrutement des personnes en situation de handicap, en valorisant les seules compétences et en levant les freins à l'embauche de ces personnes. Les agences d'emploi s'attacheront à indiquer dans les offres d'emploi l'une des mentions suivantes : « À compétences égales, priorité aux travailleurs handicapés et autres bénéficiaires de l'obligation d'emploi de l'article L. 5212-2 du Code du travail » ou « ce poste est ouvert aux personnes en situation de handicap ».

L'agence d'emploi informera ses clients de la possibilité de mettre à leur disposition une personne handicapée en utilisant le cas de recours lié à la situation de cette personne dès lorsqu'elle est bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

**Le Service public de l'emploi et l'Agefiph** font bénéficier les agences d'emploi de leur expertise pour sensibiliser les salariés permanents à la bonne connaissance des acteurs du handicap et associer les agences d'emploi aux actions de sensibilisation associant différents professionnels du handicap.

Par ailleurs, les agences d'emploi peuvent s'appuyer sur les acteurs du SPE, sur le réseau des entreprises adaptées (UNEA) et des services de santé au travail, pour sensibiliser les entreprises à l'intégration d'intérimaires en situation de handicap.

Elles pourront également s'appuyer sur l'expertise des acteurs du SPE pour un argumentaire construit.

## **ARTICLE 4. 2 : FACILITER L'IDENTIFICATION ET LA MOBILISATION DE CANDIDATS EN SITUATION DE HANDICAP**

Une action de sensibilisation des personnes en situation de handicap sera mise en œuvre afin de lever les craintes que ces dernières pourraient avoir du fait d'être identifiées par les agences d'emploi comme bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

L'**agence d'emploi** créera des synergies avec les signataires de la présente convention, lesquels devront tenir compte du nécessaire besoin de réactivité des agences d'emploi leur permettant de satisfaire le besoin de compétences de leurs clients. Cette réactivité est une attente forte des clients et constitue un mode de fonctionnement qui distingue les agences d'emploi des autres intermédiaires de l'emploi.

Les équipes territoriales du **FAF.TT** sont également associées à la mobilisation des candidats et organisent des rencontres, entre les bénéficiaires en situation de handicap et les agences d'emploi, auprès des partenaires locaux pour favoriser l'interconnaissance et mutualiser les ressources au profit de l'accueil et du recrutement des personnes handicapées.

Le **Service public de l'emploi** sensibilise les demandeurs d'emploi en situation de handicap aux opportunités d'emploi proposées par les agences d'emploi, il oriente les candidatures vers les agences d'emploi tout en réservant aux personnes la liberté de révéler leur situation et la nature de leur handicap. Les modalités d'orientation des candidats, de transmission et de suivi des candidatures sont définies localement entre le SPE et les agences d'emploi du territoire.

Ces modalités seront partagées, elles seront fluides et simples pour répondre aux besoins opérationnels, dans le respect des textes en vigueur.

Les agences d'emploi pourront également intervenir auprès des personnes accompagnées par les acteurs du Service public de l'emploi pour les sensibiliser aux opportunités professionnelles. Des visites d'entreprises clientes des agences d'emploi pourront être organisées afin que les acteurs du SPE connaissent les postes et positionnent de façon plus ciblée les personnes.

Les besoins de compensation éventuellement identifiés en amont par le SPE seront communiqués aux agences d'emploi afin d'anticiper les éventuels aménagements de poste.

## **ARTICLE 4. 3 : PROMOUVOIR DE NOUVELLES MODALITÉS DE RECRUTEMENT FAVORABLE À L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES**

L'agence d'emploi diffuse les annonces aux acteurs du Service public de l'emploi en précisant les prérequis, compétences, savoirs-faire et savoirs-être. La rédaction de l'offre d'emploi doit comprendre la description du poste et des aptitudes requises afin que les acteurs du SPE puissent identifier les candidats potentiels et les éventuelles compensations à mettre en œuvre. Une fiche de poste type peut être travaillée entre les acteurs du SPE et les agences d'emploi, listant les informations essentielles à la bonne prise en compte du besoin de l'employeur.

De manière générale, le Service public de l'emploi, les entreprises adaptées et les agences d'emploi mettent leurs expertises en commun pour améliorer la rédaction des offres d'emploi afin de les rendre plus attractives pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi tout en garantissant leur légalité. Elles s'attacheront à indiquer dans les offres d'emploi l'une des mentions suivantes visées à l'article 4.1 : « À compétences égales, priorité aux travailleurs handicapés et autres bénéficiaires de l'obligation d'emploi de l'article L. 5212-2 du Code du travail » ou « ce poste est ouvert aux personnes en situation de handicap ».

## **ARTICLE 4. 4 : OPTIMISER LE PROCESSUS DE RECRUTEMENT DES CANDIDATS**

**Prism'emploi** incite les agences d'emploi à travailler avec le SPE sur les outils de valorisation des compétences des candidats en situation de handicap afin de faire le lien entre les compétences professionnelles du candidat et celles attendues par le client.

À ce stade, l'agence d'emploi doit pouvoir mobiliser l'ensemble des dispositifs et mesures du Service public de l'emploi, de l'Agefiph et du FASTT permettant de finaliser le recrutement, y compris en associant le cas échéant les services de santé au travail. Il invite également les agences d'emploi, en lien avec les équipes territoriales du FAF.TT à partager leurs connaissances des besoins d'emploi et des compétences des entreprises clientes et des secteurs utilisateurs.

**Le Service public de l'emploi** mobilise tous ses outils et ses partenaires et s'assure de la bonne coordination de ceux-ci. Cette coopération sera valorisée par les agences d'emploi auprès des entreprises utilisatrices.

#### **ARTICLE 4. 5 : MOBILISER LES AIDES ET PRESTATIONS HUMAINES, TECHNIQUES, ORGANISATIONNELLES**

**L'Agefiph** développe et propose des sessions d'information et de sensibilisation en direction des professionnels des agences d'emploi afin de les familiariser à l'accueil et à l'accompagnement des personnes en situation de handicap. Ce programme de renforcement des compétences doit permettre aux professionnels d'appréhender les services et les aides dont peuvent bénéficier les travailleurs handicapés, et d'en garantir le bon usage.

Pour accompagner ce plan de développement, un travail particulier est conduit par l'Agefiph de sorte à faciliter l'adaptation des services et des aides aux contraintes propres du secteur du travail temporaire, et ce dans un souci de simplicité d'usage, de réactivité et de réponse aux besoins des entreprises clientes. Les actions parallèles conduites sur l'émergence des bonnes pratiques et leur valorisation participent également au développement des compétences des professionnels des agences d'emploi.

**Pôle emploi**, sous réserve de l'éligibilité et en fonction de l'opportunité, pourra mettre en œuvre les aides à la reprise d'emploi de droit commun pour compléter celles mobilisables par les agences d'emploi dans le cadre d'un contrat de mission.

Les agences d'emploi peuvent s'appuyer sur les acteurs du SPE pour la mobilisation des aides, prestations et mesures spécifiques. En outre, elles peuvent s'appuyer sur l'acteur du SPE spécialisé qu'est le Cap emploi pour l'identification et la mobilisation des moyens de compensation ainsi que pour la mobilisation des partenaires.

#### **ARTICLE 4. 6 : DÉVELOPPER DES FILIÈRES MÉTIERS DU PLACEMENT EN ENTREPRISE ADAPTÉE, NOTAMMENT PAR LE TRUCHEMENT DE L'EXPÉRIMENTATION « EATT » ET DÉVELOPPER SON OPTIQUE INCLUSIVE**

**L'UNEA** partage, forme, accompagne, soutient, communique et promeut les conditions de fonctionnement de l'expérimentation prévue à l'article 79 de la loi du 5 septembre 2018, « l'entreprise adaptée de travail temporaire (EATT) », en lien avec les objectifs de la présente convention.

À ce titre, l'UNEA accompagne et soutient les porteurs de projet de l'expérimentation dans le respect de la réglementation convenue et des avis du Comité national de suivi des expérimentations. L'UNEA soutient les projets innovants de l'expérimentation EATT, notamment en joint-venture entre entreprise adaptée et entreprise de travail temporaire préalablement existante.

L'UNEA et Prism'emploi co-construisent et co-animent les relations entre les EATT et les ETT :

- à travers l'organisation d'une filière métier du placement au sein du Laboratoire des innovations inclusives (LAB2i), en présence de l'Agefiph, du SPE, et d'autres acteurs ;
- afin de développer le recours à la sous-traitance auprès des entreprises adaptées par les ETT (informatique, nettoyage, services, etc.) ;

Le SPE et Prism'emploi disposeront d'un accès à la bourse à l'emploi de CV anonymes des salariés en entreprises adaptées en vue d'achever leurs placements.



## **ARTICLE • 05 • ENGAGEMENTS OPÉRATIONNELS AU SERVICE DE L'ACCÈS À LA FORMATION ET À L'ALTERNANCE D'UNE PERSONNE HANDICAPÉE**

---

### **ARTICLE 5. 1 : PERMETTRE L'ACCÈS À LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET À L'ALTERNANCE**

L'entretien d'embauche de la personne en situation de handicap doit permettre d'identifier si une formation professionnelle est nécessaire. La branche du travail temporaire dispose notamment de contrats en alternance spécifiques, de courte durée, tels que les contrats d'insertion professionnelle intérimaire (CIPI) et les contrats de développement professionnel intérimaire (CDPI) accessibles aux personnes en situation de handicap.

Si les dispositifs de formation de l'intérim ne peuvent être mobilisés, après échange avec le SPE et validation du besoin de formation avec l'entreprise utilisatrice, le SPE accompagne le demandeur d'emploi en vue de trouver la formation la plus adaptée à son projet et les financements possibles, en lien avec le FAF.TT.

**Le Service public de l'emploi** accompagne la personne en vue de trouver la formation la plus adaptée à son projet et les financements possibles, en lien avec le FAF.TT. Dans le cas où il y a nécessité d'un aménagement technique (matériels adaptés...) ou organisationnel (formation individualisée, temps de formation supérieur...) pour suivre la formation, le conseiller Cap emploi peut accompagner la personne dans ses démarches.

Sur les questions d'accessibilité ou d'adaptations pédagogiques, les « ressources handicap formation (RHF) » de **l'Agefiph** peuvent être mobilisées pour identifier et répondre aux besoins individuels de compensation, et plus globalement concernant l'accessibilité des organismes de formation et des centres de formation d'apprentis (CFA).

## **ARTICLE • 06 • ENGAGEMENTS OPÉRATIONNELS AU SERVICE DE LA SÉCURISATION DES PARCOURS**

---

### **ARTICLE 6. 1 : ASSURER LE SUIVI DE LA MISSION D'INTÉRIM**

Pendant toute la durée de sa mission, le salarié intérimaire échange avec son employeur, l'agence d'emploi et, le cas échéant, le médecin du travail, afin de l'informer des conditions de réalisation de la mission, en particulier en cas de besoins d'accompagnement ou d'aménagement du poste de travail.

Le Cap emploi travaille avec les agences d'emploi sur le maintien dans l'emploi des salariés travailleurs handicapés, par la mobilisation d'outils, de prestations et de mesures spécifiques. Le Cap emploi peut être interpellé à tout moment du parcours de la personne en poste en cas de difficulté afin de trouver les solutions avec l'agence, l'employeur et la personne.

Une bonne coordination locale entre les agences d'emploi et les conseillers du SPE doit permettre de s'appuyer sur les missions d'intérim, même courtes ou de faible amplitude horaire pour conforter ou modifier le projet professionnel, valider les conditions d'exercice et préciser les modalités de compensation nécessaires à l'insertion de la personne.

**Le FASTI** renforce l'information des acteurs institutionnels du handicap sur les actions d'aide et d'accompagnement des salariés intérimaires menées par ses services et en particulier son service social. Il fait connaître ses actions, notamment en direction des victimes d'accidents du travail et de maladies professionnelles, pour favoriser leur réinsertion professionnelle.

### **ARTICLE 6. 2 : MOBILISER LES AIDES ET PRESTATIONS HUMAINES, TECHNIQUES, ORGANISATIONNELLES SI LE BESOIN APPARAÎT EN COURS DE MISSION**

Le programme de renforcement des compétences développé par l'Agefiph en direction des professionnels des agences d'emploi devra permettre une bonne appréhension de l'ensemble des services et des aides dont peuvent bénéficier les travailleurs handicapés, et ce tout au long de leurs parcours professionnels.

### **ARTICLE 6. 3 : PRÉPARER LA SORTIE DE LA MISSION D'INTÉRIM ET ACCOMPAGNER LA PERSONNE**

À l'issue de la mission, le salarié intérimaire redevient un candidat à un emploi et peut postuler auprès de l'agence d'emploi pour une nouvelle mission d'intérim ou opter pour un recrutement chez un autre client de l'agence d'emploi. En fonction des compétences et des aspirations du salarié intérimaire et des besoins de l'agence d'emploi, cette dernière peut lui proposer une formation en perspective d'une prochaine mission.

Ce candidat qui a été salarié intérimaire peut aussi, en fonction de ses besoins, solliciter les organismes de la profession, tels que le FASTT, afin de bénéficier d'aides financières ou de l'accès à un service d'assistantes sociales.

Les agences d'emploi informent les acteurs du SPE de la sortie prochaine de la personne de sa mission intérimaire. L'acteur du SPE ayant orienté la personne vers l'agence d'emploi pourra alors se coordonner pour assurer une continuité dans l'accompagnement et proposer à la personne d'autres perspectives d'emploi.

Dans l'hypothèse où ce candidat, qui a été salarié intérimaire, a un arrêt de travail se prolongeant au-delà de la mission et qu'il n'est plus sous contrat de travail avec l'agence d'emploi du fait de l'arrêt de sa mission, il ne peut bénéficier des dispositions prévues légalement pour les visites de reprise ou pré-reprise. Il pourra toutefois bénéficier d'une visite de retour à l'emploi dans les conditions prévues par l'accord du 7 mars 2017 relatif à la santé et à la sécurité dans le travail temporaire.

### **ARTICLE • 07 • MODALITÉS DE MISE EN OEUVRE ET DE SUIVI DE LA CONVENTION**

Le suivi et le pilotage de la présente convention seront confiés aux services de la Délégation générale à l'emploi et la formation professionnelle (DGEFP) et seront réalisés au sein d'un comité national de suivi composé de l'ensemble des signataires.

Ce comité sera notamment alimenté par les bilans des plans d'actions déclinés sur les territoires et suivis au sein des instances régionales renouvelées, en charge de l'emploi des personnes handicapées (ancien plan régional d'insertion des travailleurs handicapés).

Cette instance régionale pourra ainsi témoigner de l'effectivité de l'animation territoriale des partenariats noués entre les différents acteurs de cette convention, démontrer son impact sur l'emploi des personnes handicapées et permettre d'initier des actions et des expérimentations innovantes. Afin de faire émerger les bonnes pratiques et les mutualiser, l'animation portera également sur la capitalisation des initiatives locales à consolider régionalement et nationalement.

#### **Le comité de pilotage national se réunira au moins deux fois par an avec pour objectifs de :**

- réaliser un bilan de l'application de la convention sur la base d'indicateurs définis lors de la première réunion du comité de pilotage national et des actions mises en œuvre au niveau régional ;
- mettre en place des actions de communication, le cas échéant conjointes entre les partenaires de la présente convention, sur les résultats obtenus.

#### **Les indicateurs de pilotage comprendront notamment les indicateurs suivants :**

- part des travailleurs handicapés parmi les salariés intérimaires, avec un objectif d'augmentation qui pourra être décliné au niveau régional ;
- part des travailleurs handicapés parmi les salariés intérimaires bénéficiant d'un contrat en alternance (CIPI, CDPI, CPRO) ;
- nombre de travailleurs handicapés intérimaires en EATT ;
- nombre d'actions menées dans les territoires avec les acteurs du secteur du travail temporaire.

## ARTICLE • 08 • DURÉE DE LA CONVENTION

Cette convention prend effet à compter du 24 septembre 2019 pour une période de 3 années, sauf désengagement de l'un des signataires au moins un mois avant la date anniversaire de la signature. La durée de la convention pourra être modifiée ou prolongée par voie d'avenant.

Fait à Paris, le 24 septembre 2019, en un exemplaire original.

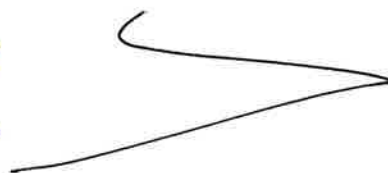
Le Ministère Du Travail



Le Secrétariat d'État  
chargé des personnes  
handicapées



Pôle Emploi



Le Conseil national  
Handicap et Emploi des  
Organismes de Placement  
Spécialisés (CHEOPS)



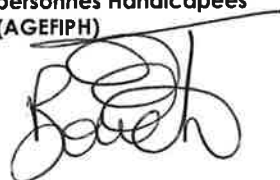
L'Union Nationale des  
Missions Locales (UNML)



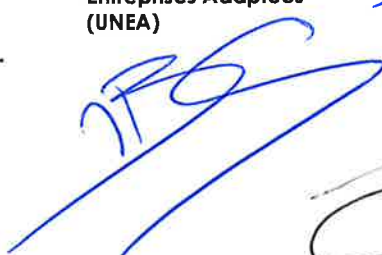
L'Association Pour l'Emploi  
des Cadres (APEC)



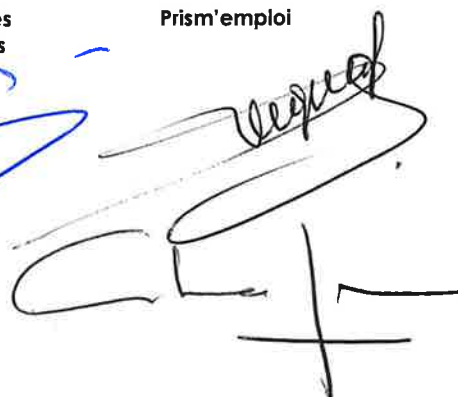
L'Association de Gestion  
du Fonds pour l'Insertion  
Professionnelle des  
personnes Handicapées  
(AGEFIPH)



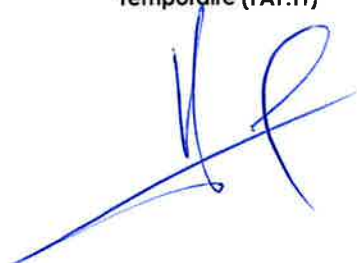
L'union Nationale des  
Entreprises Adaptées  
(UNEA)



Prism'emploi



Le Fonds d'Assurance  
Formation du Travail  
Temporaire (FAF.TT)



Le Fonds d'Action Sociale  
du Travail Temporaire  
(FASTT)



L'Observatoire de l'Intérim  
et du Recrutement (OIR)

