Ecrit par Echo du Mardi le 17 avril 2025

Emploi des personnes handicapées : fin du renouvellement automatique des accords agréés

Jusqu'à présent, les entreprises qui n'atteignaient pas le taux de 6% de salariés en situation de handicap avaient le choix : soit payer une contribution Agefiph, soit mettre en place un accord agréé. Ce dernier consiste en un plan d'actions de trois ans, permettant de développer l'emploi de salariés handicapés. Mais ces accords, autrefois renouvelables indéfiniment, ne peuvent plus être reconduits que deux fois, depuis 2020. Ils arrivent donc à leur terme dans un grand nombre d'entreprises. Ces dernières doivent donc trouver le moyen de se rapprocher du taux des 6%, dont elles restent encore très éloignées. Focus avec Spartes*, le cabinet parisien de conseil expert dans le pilotage de la performance RH et financière des entreprises.

Les 5 et 15 mai prochains, les entreprises devront, comme chaque année, remplir leur DOETH

Ecrit par Echo du Mardi le 17 avril 2025

(Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés). Et comme chaque année, le constat sera le même : les entreprises doivent compter 6% de salariés en situation de handicap, mais ne parviennent en moyenne qu'à 3,6%**. Le chiffre n'a pas bougé depuis 2019.
Pour pallier à ce manquement, les entreprises peuvent, soit payer une contribution AGEFIPH, soit mettre en place, pour un budget au moins équivalent, un accord agréé. En clair, un plan d'action sur trois ans permettant de développer la politique handicap interne de l'entreprise, pour in fine se rapprocher des 6% de travailleurs handicapés.
Mais, dans la mesure où l'objectif n'est toujours pas atteint, le législateur a décidé dès 2020 de limiter l'usage de ces plans : autrefois renouvelables indéfiniment, ils ne peuvent plus être reconduits que deux fois.

> « Nous notons une très forte augmentation de la demande de ces PME. »
>
> *Anthony Gentelet, directeur de la société de conseil spécialisée Pidiem*

« Résultat, la grande majorité des entreprises qui avaient mis en place ces accords ne peuvent plus les renouveler. Elles vont donc devoir recommencer à payer des contributions Agefiph, et l'objectif des 6% sera encore plus difficile à atteindre que dans le passé, explique Anthony Gentelet, directeur de la société de conseil spécialisée Pidiem, filiale du groupe Spartes. Cela fera mécaniquement augmenter le coût de cette contribution, année après année… et les personnes en situation de handicap resteront sous-représentées dans le monde du travail : leur taux de chômage dépasse de 60% celui de la population générale***. »

Parmi les entreprises qui peinent le plus à remplir leur obligation, on trouve avant tout les structures de moins de 250 salariés.
« Nous notons une très forte augmentation de la demande de ces PME, poursuit Anthony Gentelet. Notre approche pragmatique, concrète, leur permet de réaliser ce que les accords agréés ne réussissent pas à faire : atteindre le seuil de 6% de salariés handicapés, ou au moins s'en rapprocher. »

Sensibiliser au handicap ne suffit pas
Pour atteindre ce résultat, Pidiem mène au sein des entreprises une démarche originale, en deux temps. D'abord, un échantillon de salariés est invité à un entretien individuel sur la sensibilisation au handicap. Il s'agit notamment de rappeler que 80% des handicaps sont invisibles, et que certains salariés de l'entreprise se trouvent probablement en situation de handicap, sans en faire état ou sans le savoir. Mais cette action ne suffit pas : dans un second temps, Pidiem propose aux collaborateurs atteints de ces handicaps invisibles (dyslexie, diabète, allergie…) de les accompagner dans les démarches administratives leur permettant d'obtenir la Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).
Cette démarche, basée sur le volontariat, reste strictement confidentielle, et l'employeur n'en est informé qu'avec l'accord du salarié. Pidiem guide ensuite les entreprises afin de les aider à mieux prendre en compte ces salariés, pour les aider à mieux vivre avec leur handicap au travail.

Ecrit par Echo du Mardi le 17 avril 2025

« L'entreprise y trouve donc un avantage direct, au-delà des obligations légales. »

Au total, après le passage des équipes Pidiem, les entreprises voient leur taux d'emploi de travailleurs en situation de handicap augmenter de 2,6 points, et les deux tiers dépassent les 6% imposés par la loi.
Cet accompagnement fait également bouger les lignes dans toute l'entreprise : depuis la création de Pidiem en 2009, ses clients ont dégagé au total plus de 5M€ supplémentaires de budget 'Handicap et Santé au travail'. Des aménagements de postes ont notamment été réalisés : fauteuils ergonomiques, changement du revêtement des sols de certains bureaux… D'autres aménagements, organisationnels cette fois, ont été pris : extension du télétravail pour le salarié en situation de handicap mais aussi pour les salariés aidants, journées d'absence pour rendez-vous médicaux…
« Enfin, ces actions permettent d'améliorer l'engagement de l'ensemble des salariés, de diminuer l'absentéisme et le turn-over au sens large, reprend Anthony Gentelet. L'entreprise y trouve donc un avantage direct, au-delà des obligations légales. »

**Créé en 2012, le cabinet Spartes, dont le siège social est à Paris, accompagne plus de 1 500 clients dans toute la France. L'entreprise emploie 150 salariés et réalise un chiffre d'affaires de 33M€ en 2024.*
***DARES novembre 2024*
****Agefiph juillet 2024*