



## Préambule

### Manpower et le Handicap : un engagement de longue date

En 2005, Manpower France signait, pour la première fois, une convention de partenariat avec l'AGEFIPH\* et créait la Mission Handicap intérimaires chargée de piloter la politique de l'entreprise visant à promouvoir et développer l'emploi de Travailleurs Handicapés chez ses clients, par le biais de l'intérim.

Fin 2009, Manpower France renforçait son engagement à travers la signature, inédite au niveau de la profession, de deux accords triennaux portant respectivement sur les deux typologies de salariés de l'entreprise : intérimaires et permanents. L'Agence nationale Manpower Insertion Handicap (AMIH) voyait alors le jour, avec pour mission d'assurer le déploiement et le suivi des deux accords.

Le renouvellement de ces accords triennaux en 2013, puis 2016, a permis d'inscrire la mobilisation de l'entreprise dans la durée, et d'obtenir des résultats significatifs. Manpower est ainsi devenu le premier employeur de Travailleurs Handicapés en France, au sein de la branche du travail temporaire, tant au niveau de son personnel permanent que de son personnel intérimaire.

Le présent accord a vocation à maintenir la dynamique impulsée ces dernières années et renforcer les actions de l'entreprise en faveur de l'accompagnement de nos clients et de nos salariés intérimaires en situation de handicap.

De plus, depuis le premier accord de fin 2009, dans le cadre d'une démarche socialement responsable, Manpower France s'engage à accompagner les salariés intérimaires accidentés, et ce, malgré la rupture du lien contractuel. Cette démarche, construite d'année en année par l'AMIH et les acteurs sociaux, d'accord en accord, a permis d'éviter la désinsertion sociale de nombreuses personnes suivies.

Il répond, par ailleurs, à l'engagement signé, en septembre 2018, entre l'Etat et Prism'emploi, visant à favoriser l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. La branche du travail temporaire s'est notamment engagée à expérimenter, sur 3 ans, un nouveau cas de recours lié à la personne et plus précisément au fait que celle-ci est « *bénéficiaire de l'obligation d'emploi mentionnée à l'article L. 5212-13 du Code du travail* ». Inscrit dans la « loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel » du 5 septembre 2018, art 67, VI<sup>1</sup>, ce nouveau motif est entré en application le 1<sup>er</sup> janvier 2019 et fera l'objet d'une étude d'impact par Prism'emploi au plus tard le 30 juin 2021. L'Etat s'engage, pour sa part, à soutenir l'action des agences d'emploi en leur permettant de travailler plus étroitement avec les acteurs publics de l'emploi des Travailleurs Handicapés (Cap Emploi et AGEFIPH).

L'objectif affiché par la loi « Avenir professionnel » est de « favoriser l'entreprise inclusive » en privilégiant l'emploi direct et en simplifiant l'obligation d'emploi de Travailleurs Handicapés à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020. A travers sa politique handicap intérimaires, Manpower France s'engage à accompagner les entreprises dans la compréhension et la mise en œuvre de ces réformes.

---

<sup>1</sup> « A titre expérimental, à compter du 1er janvier 2019 et jusqu'au 31 décembre 2021, outre les cas prévus aux articles L. 1251-6 et L. 1251-7 du code du travail, la mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice peut intervenir lorsque ce salarié temporaire est un bénéficiaire de l'obligation d'emploi mentionnée à l'article L. 5212-13 du même code. »

## **MANPOWER FRANCE**

En ligne avec les objectifs de l'Etat et de la branche, mais aussi avec ses valeurs et sa responsabilité sociale d'entreprise, Manpower France et ses partenaires sociaux réaffirment, à travers ce quatrième accord, leur engagement, au travers de tous les acteurs de l'entreprise, pour une meilleure inclusion des personnes en situation de handicap dans le monde du travail.

*\*Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion professionnelles des Personnes Handicapées*

## 1. Champ d'application de l'accord

Les salariés intérimaires concernés par le présent accord, quel que soit le type de contrat, sont notamment ceux visés par la loi du 11 février 2005 (article L.5212-13 du Code du travail), à savoir :

- Les bénéficiaires de la Reconnaissance de la Qualité de Travailleurs Handicapés (RQTH) attribuées par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH)
- Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10% et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de la Sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire
- Les titulaires d'une carte d'invalidité ou d'une carte mobilité inclusion avec mention invalidité
- Les bénéficiaires de l'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH)
- Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de la Sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire
- Les personnes mentionnées aux articles L. 394, L. 395 et L. 396 du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre

Entrent, le cas échéant, dans le champ d'application du présent accord les salariés intérimaires visés par ledit article 6.

## 2. L'Agence Manpower Insertion Handicap (AMIH)

Depuis sa création en 2010, l'**Agence Manpower Insertion Handicap (AMIH)** est la structure nationale chargée du déploiement et du suivi des accords Handicapable intérimaires et permanents, et de l'animation et du pilotage des politiques qui en découlent.



Concernant le volet intérimaires, l'AMIH a pour missions de :

- Piloter et suivre le respect des objectifs de l'accord et établir le bilan annuel.
- Animer et coordonner l'ensemble des projets relatifs à l'insertion et l'accompagnement des salariés en situation de handicap.
- Mettre en place des outils ou des actions de communication interne (à destination des salariés permanents et intérimaires) et externe (vers les entreprises, les partenaires, le grand public). Ex. : création de supports de communication, prise de parole dans les médias...
- Sensibiliser au handicap les salariés permanents et leur apporter les informations leur permettant d'être acteur de notre politique en la matière.
- Intervenir en support des équipes commerciales grands-comptes et des agences du réseau dans l'accompagnement de nos clients en matière d'emploi de Travailleurs Handicapés, notamment en contribuant à la définition, à l'animation et au suivi de plans d'actions dédiés.
- Assurer un accompagnement individualisé des intérimaires victimes d'accident graves du travail.

## MANPOWER FRANCE

- Répondre aux sollicitations des instances concernées, dans le cadre de leurs attributions respectives, en termes d'information sur le handicap. L'AMIH est en interaction avec les instances représentatives du personnel concernées.
- Contribuer à l'évolution et à la création d'outils permettant l'action et le pilotage de la ressource intérimaire TH (ex : suivi des détachements et fins de missions, suivi des reconnaissances TH, notamment sur l'anticipation des demandes de renouvellements...).
- Délivrer des informations ou conseils aux agences qui la sollicitent, lorsque celles-ci sont confrontées à l'inaptitude ou à des restrictions médicales d'aptitude d'un salarié intérimaire, concernant les dispositifs d'accompagnement ou de formation/reconversion existants.

En ce qui concerne l'animation de la politique Handicap pour les salariés intérimaires, l'AMIH est constituée, de manière permanente, de :

- un Chef de projet,
- un Responsable de Mission Handicap intérimaires en lien avec les entreprises clientes,
- un salarié dédié à l'accompagnement individualisé des intérimaires victimes d'accidents graves du travail

Elle peut s'appuyer sur l'intervention ponctuelle, dans le champ de compétences qui est le leur, de salariés permanents et autres experts techniques (Médecins, Responsables Ressources Humaines, Référents Mission Handicap...).

Outre les attributions que lui confère le présent accord, l'AMIH a plus largement pour mission de développer :

- la culture de l'accueil et de l'intégration des Travailleurs Handicapés dans sa sphère d'entreprise, et plus généralement dans le monde du travail ;
- la prise en compte, dans le cadre d'une approche inclusive et non discriminante, des Travailleurs Handicapés dans l'ensemble des solutions d'accompagnement proposées par Manpower France à ses clients.

L'AMIH a par ailleurs la charge d'effectuer des évaluations et des bilans réguliers des différentes mesures des programmes relatifs aux Travailleurs Handicapés au sein de Manpower France et auprès des entreprises partenaires ou clientes.

Au sein de Manpower France, l'AMIH suit l'animation des différents programmes de formation et d'insertion des intérimaires handicapés, en support des Directions régionales et des secteurs.

L'AMIH s'appuie sur un réseau de Référents Mission Handicap composé comme suit :

# MANPOWER FRANCE



Les référents sont les relais privilégiés de l'AMIH auprès des agences sur le sujet du handicap. Pour cela, ils sont sensibilisés et régulièrement informés par l'AMIH, notamment via le réseau social interne qui leur est dédié, sur :

- l'ensemble des actions menées dans le cadre de la politique handicap, tant au siège qu'en région, et sur les résultats mesurés
- la politique handicap de nos clients et les engagements pris dans les accords cadres en matière d'emploi de Travailleurs Handicapés
- l'actualité du handicap en général (évolutions légales, aides à l'emploi, dispositifs spécifiques, chiffres clés...)

Chacun sur son périmètre, dans le respect des missions qui lui sont dévolues :

- le Référént Mission Handicap de la Direction régionale (Responsable Régional Ressources & Compétences ou Référént Handicap-Diversité selon les cas),
- le Référént Mission Handicap secteur, nommé par le Directeur de secteur suite à appel à candidature et sur la base du volontariat,

établissent annuellement, de manière concertée, un plan d'actions visant à mobiliser les salariés permanents des agences autour des enjeux de notre politique handicap intérimaires et, de manière plus spécifique encore, autour des besoins d'accompagnement de nos clients en matière de recrutement.

Véritables relais d'animation de notre politique, ces Référénts permettent de démultiplier les actions au plus près du terrain, notamment en :

- Rappelant et/ou relayant les informations et consignes transmises par l'AMIH auprès des salariés permanents des agences
  - participant à des événements ou en organisant des événements sur le thème du handicap (forum emploi, job dating, animations clients, challenge entre les agences...), par exemple à l'occasion de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées,
  - contribuant à la mise en œuvre de plans d'actions clients, en particulier en aidant les agences sur la définition et la mise en place d'un plan d'action de sourcing,
  - développant et animant des partenariats locaux avec les acteurs de l'emploi des Travailleurs Handicapés (Pôle emploi, Cap emploi, Missions locales, Centres de rééducation professionnel...).
- Afin de leur permettre de mener à bien leur mission d'animation et de suivi de leur plan d'actions régional ou secteur, l'AMIH fournit, mensuellement, aux Référénts des données relatives au détachement d'intérimaires Travailleurs Handicapés sur leur

## MANPOWER FRANCE

périmètre. La liste à jour des référents est mise à disposition de l'instance représentative du personnel compétente dans la BDES et annexée au Bilan annuel.

L'AMIH tient à jour la liste des Référents Mission Handicap régionaux et secteur, s'assure de la présence effective d'un Référent sur chaque périmètre et, en cas de nouvelles nominations, accompagne les nouveaux Référents dans la montée en compétences nécessaire à leur mission. La liste à jour des Référents sera communiquée à la Commission de suivi dans le cadre du Bilan annuel.

### **Indicateur :**

L'indicateur naturel résultant des plans d'action se traduit par l'évolution positive du taux d'emploi des salariés intérimaires en situation de handicap.

Le bilan annuel comportera les éléments marquants ou les faits saillants des plans d'actions menés localement. Ces informations permettront le partage des bonnes pratiques dans une logique d'amélioration continue et l'animation de la communauté Handicapable Manpower au sens large.

Le bilan annuel de l'accord sera communiqué, dans le respect de l'article L.2312-26 du Code du travail, aux instances représentatives compétentes.

## **3. Développer la mise à l'emploi des Travailleurs Handicapés**

En septembre 2018, Prism'emploi s'est engagé vis-à-vis de l'Etat à augmenter le taux d'emploi des personnes handicapées au sein de ses entreprises adhérentes et des entreprises utilisatrices.

Manpower souscrit pleinement à cet engagement et entend contribuer de manière significative à sa réalisation, comme elle le fait depuis de nombreuses années. En 2017, en France, plus d'un intérimaire handicapé sur 6 avait été mis en mission par Manpower.

A travers ce nouvel accord, Manpower souhaite renforcer sa position de leader en matière d'emploi de Travailleurs Handicapés, et ce indépendamment de toute obligation légale en ce qui concerne son personnel intérimaire. En effet, la « loi avenir professionnel » a maintenu le principe selon lequel :

- les entreprises de travail temporaire sont assujetties à l'obligation d'emploi de Travailleurs Handicapés au niveau de leur personnel permanent ;
- les entreprises utilisatrices comptabilisent les intérimaires Travailleurs Handicapés dans l'effectif des bénéficiaires de l'obligation d'emploi qu'elles ont employés, au prorata de leur temps de présence, de la même manière que les stagiaires ou les salariés en CDD ou en contrat d'alternance.

Manpower France poursuit donc un double objectif : permettre à ses clients d'optimiser leur réponse à leur obligation d'emploi de Travailleurs Handicapés tout en favorisant plus largement l'inclusion professionnelle des bénéficiaires de la loi.

Afin de mesurer la réalisation de cet objectif, la part des heures de missions effectuées par des Travailleurs Handicapés apparaît comme un indicateur pertinent, d'autant qu'il présente l'avantage d'être moins impacté par l'évolution de l'activité économique que le strict volume d'intérimaires handicapés détachés.

## MANPOWER FRANCE

Manpower France s'engage donc à ce que, non seulement cet indicateur ne se dégrade pas, mais plus encore, à le faire progresser dans la continuité de ces dernières années.

### Objectif chiffré :

Les parties s'accordent sur la volonté d'atteindre un taux d'au moins 2% des heures de missions effectuées par des salariés intérimaires Travailleurs Handicapés au terme de l'accord (année 3), tout en fixant un taux minimum de 1,85% apprécié en moyenne sur les 3 années de l'accord.

Toutefois, plusieurs paramètres entrant dans la réalisation de l'objectif, cet objectif sera examiné et pourra être réévalué à la hausse annuellement lors du bilan réalisé avec la commission de suivi.

### Indicateur de mesure :

- Pourcentage des heures de mission payées effectuées par des TH sur le volume d'heures global (tous salariés intérimaires confondus).
- Nombre de contrats conclus selon le nouveau motif de recours prévu à l'article 67, VI, de la loi Avenir Professionnel du 5 septembre 2018. Le suivi effectif de cet indicateur est conditionné à la réalisation des développements informatiques nécessaires ainsi qu'à la fixation dans l'entreprise des process associés à la mise en œuvre de ce nouveau cas de recours.

## 4. Développement professionnel et sécurisation de l'emploi des intérimaires handicapés

Les chiffres du chômage montrent que les Travailleurs Handicapés subissent plus fortement les effets de la crise et restent plus durablement éloignés du marché du travail.

La sécurisation de l'emploi des intérimaires handicapés constitue donc, pour Manpower France, un enjeu important et cohérent avec les objectifs de l'accord de branche de 2013 portant sur la sécurisation des parcours professionnels des intérimaires et dont est issue la création du Contrat à Durée Indéterminée Intérimaire (CDII), aujourd'hui inscrit dans le Code du travail.

L'accompagnement renforcé des parcours professionnels de nos salariés intérimaires est également au cœur de notre stratégie « Agent des talents » qui vise à aligner les compétences de nos salariés intérimaires avec les besoins de nos clients, en détectant et en révélant leur potentiel et en développant leur employabilité.

A travers l'embauche en CDII ou l'intégration au programme « Agent des talents », Manpower France peut apporter aux Travailleurs Handicapés une stabilité d'emploi que leur situation de handicap a quelquefois pu fragiliser. L'entreprise analysera donc avec attention la part des Travailleurs Handicapés au sein des effectifs intérimaires CDII et « talents » afin de mieux apprécier sa contribution à l'emploi durable des personnes en situation de handicap.

## Objectif :

Suivi de l'évolution de la part des Travailleurs Handicapés au sein des effectifs intérimaires en CDII ou identifiés comme « talents »

## Indicateurs de mesure :

1. Nombre d'intérimaires Travailleurs Handicapés embauchés en CDII et part relative dans les effectifs intérimaires en CDII
2. Nombre d'intérimaires Travailleurs Handicapés identifiés comme « talents »

## 5. Former et qualifier les intérimaires handicapés

La consolidation des parcours professionnels passe par toute action de formation permettant aux intérimaires handicapés d'améliorer leur qualification et leur employabilité.

La formation, et en particulier la formation en alternance, peut également constituer pour des personnes pas ou qualifiées (pour rappel, environ 80 % des Travailleurs Handicapés ont un niveau d'études inférieur au bac) ou contraintes à une reconversion professionnelle une opportunité d'apprendre un métier en vue de se (re)connecter à l'emploi.

Parfois confrontées à la difficulté de recruter des profils qualifiés, les entreprises n'hésitent pas s'appuyer sur la formation pour faire monter en compétences des demandeurs d'emploi en vue de les embaucher.

Et lorsque des intérimaires ont bénéficié, par le biais de Manpower France, d'une formation longue qualifiante, et qu'à l'issue, ils ne sont pas recrutés par l'entreprise au sein de laquelle ils ont effectué cette formation, Manpower n'hésite pas à les intégrer prioritairement dans la démarche « Agent des talents », y compris en leur faisant signer un CDI Intérimaire.

Soucieux d'accompagner les Travailleurs Handicapés vers l'emploi durable, Manpower fait de la formation, et en particulier de la formation en alternance, un axe majeur de sa politique handicap, et s'engage à :

- développer, en priorité, la formation d'intérimaires par le biais de contrats d'alternance (Contrats de professionnalisation, Contrats d'apprentissage, Contrats d'Insertion Professionnelle Intérimaire -CIPI-, ou Contrat de Développement Professionnel Intérimaire -CDPI-) lesquels permettent d'obtenir, selon le cas, une attestation de capacités, un diplôme, un titre ou une qualification professionnelle,
- promouvoir auprès des intérimaires Travailleurs Handicapés, ainsi qu'auprès des salariés relevant de l'article 6 du présent accord, les formations et les dispositifs d'aide à la reconversion, dont ils peuvent être à l'initiative (Compte Personnel de Formation -CPF-, bilan de compétences...),
- inclure, chaque année, dans son plan de formation une enveloppe dédiée aux actions complémentaires de formation au bénéfice des salariés intérimaires reconnus Travailleurs Handicapés, au-delà des formations classiques. Ce budget peut également être mobilisé pour des accompagnements de parcours VAE (Validation des Acquis de l'expérience) ; il est chiffré et identifié dans le projet de plan et son utilisation est expliquée dans le bilan annuel de l'accord handicap intérimaires. A titre

## MANPOWER FRANCE

exclusivement informatif, en 2018, 1,8% du budget investissement formation a été consacré aux actions complémentaires de formation au bénéfice des salariés intérimaires reconnus Travailleurs Handicapés.

- sensibiliser l'ensemble des Responsables régionaux de la formation et les Référents Mission Handicap aux dispositifs spécifiques relatifs à la formation des Travailleurs Handicapés.

Les formations sont dispensées dans des conditions matérielles compatibles avec le ou les handicap(s) des salariés intérimaires concernés, sauf à ce que les contraintes inhérentes à la formation les rendent impossibles.

### **Objectif chiffré :**

Totaliser 100 contrats d'alternance en moyenne sur la période des 3 ans de l'accord (Contrats de professionnalisation, Contrats d'apprentissage, CIPI, CDPI confondus...).

### **Indicateur de mesure :**

Nombre de contrats d'alternance

## **6. Suivi et accompagnement des salariés intérimaires victimes d'accidents graves du travail et/ou d'inaptitude**

Manpower France s'engage en matière de prévention des risques liés au travail des salariés intérimaires, et d'accompagnement des victimes d'accident du travail, engagement consacré dans l'accord collectif relatif à la prévention santé sécurité des salariés intérimaires Manpower France du 11 juin 2018, ainsi qu'en matière de suivi renforcé des salariés intérimaires qui seraient victimes d'un accident grave du travail pendant le temps de travail.

Des salariés intérimaires peuvent être victimes d'accidents pouvant entraîner une inaptitude médicale partielle, notamment celles ayant conduit à des restrictions médicales particulières, ou une inaptitude totale en lien avec le travail. Ces inaptitudes peuvent donner lieu à l'attribution automatique (incapacité partielle permanente supérieure ou égale à 10%) ou sollicitée (RQTH) de la reconnaissance du statut de Travailleur Handicapé.

6.1. Dans le cadre d'une démarche socialement responsable, Manpower France s'engage, depuis 2010, à accompagner ses salariés intérimaires accidentés, y compris en cas de rupture du lien contractuel.

Au sein de l'AMIH, une personne dédiée suit tout particulièrement les salariés dont l'accident nécessitera a priori une longue période de reconstruction jusqu'à la consolidation ou pour lesquels une situation de handicap doit être envisagée.

Elle propose, dès que survient l'accident, à chaque intérimaire qui en a été victime, un suivi individualisé. Si l'intérimaire l'accepte, un processus d'accompagnement est alors mis en œuvre tout au long de sa période de convalescence et jusqu'à la consolidation de son état de santé et son retour à l'emploi :

## MANPOWER FRANCE

- Dès que survient l'accident :
    - Transmission du dossier à SOS Accident du Travail<sup>1</sup>
    - Prise de contact avec l'agence
    - Prise de contact avec le salarié intérimaire et/ou sa famille
    - Transmission à l'intérimaire et, si nécessaire, à l'agence d'informations sur les droits et démarches Sécurité sociale et la caisse de prévoyance ainsi que la complémentaire santé.
- <sup>1</sup>*Service d'accompagnement social du Fonds d'Action Sociale du Travail Temporaire (FASTT) visant à aider l'intérimaire à surmonter les conséquences administratives, financières et psychologiques de son accident, et à le maintenir dans un projet professionnel.*
- Tout au long de la consolidation de l'état de santé :
    - Mise en place d'un suivi de l'intérimaire
    - Information trimestrielle des instances représentatives du personnel concernées sur le suivi général mis en place
  - Lorsque le retour à l'emploi est envisagé :
    - Information sur les conditions de l'organisation d'une visite médicale de pré-reprise aux frais de Manpower France, conformément à l'article R.4624-28 du Code du travail
    - Mise en relation de l'intérimaire avec son agence de rattachement ou, si changement de métier nécessaire, une nouvelle agence en vue de proposition d'emploi
    - Suivi de la nouvelle mission
    - Mobilisation, si nécessaire, des dispositifs de reconversion professionnelle du FAFTT<sup>2</sup> : bilan de compétences, Conseil en Évolution Professionnelle et Compte personnel de formation (CPF) de transition professionnelle.

### <sup>2</sup>*Fonds d'Assurance Formation du Travail Temporaire*

- A tout moment du suivi :
  - Recherche de solutions de logement avec le service Action Logement et les commissions logement en cas de nécessité et si nécessaire, de la commission facultative entraide, lorsqu'elle existe, de l'instance représentative du personnel concernée.
  - Recherche de financements en coordination avec le FASTT et les MDPH<sup>3</sup> pour l'aménagement du logement lorsque le handicap l'impose

### <sup>3</sup>*Maison Départementale des Personnes Handicapées*

- En cas de décès de l'intérimaire, mise en place de démarches visant à :
  - proposer une substitution aux frais d'obsèques
  - conseiller, lorsque cela est nécessaire, les proches du défunt pour le rapatriement du corps
  - informer l'agence de ses obligations immédiates auprès d'AG2R La Mondiale

### **Objectif chiffré :**

Aider à la reprise rapide d'un emploi après la consolidation en veillant à l'adéquation du poste de travail et des restrictions médicales éventuelles.

100% des salariés intérimaires relevant du champ d'application du présent article dont le dossier est transmis à l'AMIH.

### Indicateur de mesure :

Réalisation par l'AMIH d'un état de suivi, par année civile, des salariés intérimaires identifiés par Manpower France comme ayant été victimes d'un accident grave du travail au cours d'une mission.

6.2. En complément, la société Manpower France mène des actions d'information auprès des salariés intérimaires, soit directement, soit par le biais de partenaires de santé, afin de limiter les risques de désinsertion professionnelle des salariés intérimaires déclarés inaptes à la suite d'une visite médicale et ce, quelle que soit l'origine de l'inaptitude, qu'ils soient, ou non, à ce stade, en démarche engagée de reconnaissance du statut de Travailleur Handicapé.

A cet effet, l'AMIH renouvelle ainsi son engagement à :

- Communiquer auprès des Services de Santé au Travail (SST), dans la newsletter qui leur est dédiée ou encore à toute autre occasion (conférences, rencontres avec les SST, etc.), sur la politique handicap des salariés intérimaires de Manpower France
- Mettre à disposition, sur [manpower.fr](http://manpower.fr) et sur le portail Intérimaires, des informations relatives au dispositifs d'accompagnement FASTT, FAFTT, dont le service Conseil Evaluation Professionnelle auxquels les salariés intérimaires peuvent avoir librement accès.

Pour favoriser cette mise en œuvre, à titre expérimental, dans le prolongement de l'accord de branche relatif à la santé et à la sécurité du 3 mars 2017, l'AMIH décide d'organiser sur un secteur pilote déterminé une mission de conseil aux agences qui se voient remettre par leurs salariés intérimaires un avis médical d'inaptitude.

Pour ce faire, l'AMIH prend attache avec les agences du secteur, selon une fréquence déterminée avec ces dernières, afin de compiler ces avis et de s'assurer du suivi auprès de ces salariés intérimaires.

L'AMIH s'assure de la remise effective d'un document d'information par l'agence au salarié intérimaire concerné en vue de faciliter la mise en relation avec les acteurs compétents, y compris les services de santé au travail le cas échéant. L'AMIH établira ce document d'information dans l'année de signature du présent accord.

Ces informations permettent à l'agence de guider le salarié dans une démarche de demande de reconnaissance RQTH ou encore favoriser sa reconversion ainsi que de recueillir ses souhaits de mise en œuvre.

### Indicateurs de mesure :

Compte-rendu chiffré sur les actions menées en lien avec ces engagements présenté lors du bilan annuel.

S'agissant de la mesure expérimentale prévue à l'article 6.2, un premier retour à la suite du début du déploiement sera adressé par l'AMIH, par courriel, aux DSC et DSCA à l'automne 2019. Son avancée sera par suite abordée à l'occasion de la réunion annuelle de la commission de suivi.

6.3. Les modalités d'organisation et de suivi des visites médicales de reprise ou de retour à l'emploi sont régies par les dispositions légales et réglementaires ainsi que par l'accord relatif à la prévention santé-sécurité des salariés intérimaires Manpower France du 11 juin 2018.

## 7. Actions de communication et de sensibilisation internes

L'AMIH, en charge de la politique Handicap de Manpower France, met en œuvre, à destination des salariés permanents et intérimaires, des actions internes de sensibilisation à la question du Handicap.

### 7.1. Communication auprès du réseau

Cette communication doit permettre aux agences :

- d'être sensibilisées aux spécificités du recrutement d'intérimaires Travailleurs Handicapés
- d'assurer aux Travailleurs Handicapés un accueil de qualité fondé sur l'égalité de traitement et la confidentialité
- d'être relais d'informations et de conseils auprès des entreprises clientes ou prospects sur la question de l'emploi des personnes handicapées
- de répliquer les bonnes pratiques identifiées au sein du réseau.

A cet effet, l'AMIH prend les mesures suivantes :

- Mettre à disposition des salariés permanents toutes les informations mises à jour relatives au Handicap et à cet accord (généralités, politique de Manpower France, conseils et bonnes pratiques, revue de presse, cadre légal, aides Agefiph...). Ces informations sont disponibles sur l'intranet et communiquées par ailleurs par le biais d'insertions régulières dans les supports de communication interne.
- Mettre à disposition des nouveaux entrants chez Manpower France une information sur la politique Handicap de l'entreprise dans le livret d'accueil.
- Informer les Référents Mission Handicap, de manière spécifique, via un réseau social d'entreprise dédié, sur l'actualité du handicap (évolutions légales, aides financières...), de nos politiques handicap intérimaires et permanents, sur la politique handicap de nos clients et sur les bonnes pratiques du réseau.
- Créer un nouveau module de formation et le mettre à disposition de toutes les équipes opérationnelles leur permettant d'être en capacité d'accueillir et d'intégrer des salariés handicapés.

## 7.2. Communication auprès des salariés intérimaires

### 7.2.1 Communication

Manpower France met en place une communication régulière et renouvelée auprès de ses salariés intérimaires et des candidats pour leur faire connaître sa politique handicap. Plusieurs canaux sont utilisés :

- l'espace « Mon Manpower », compte utilisateur des salariés intérimaires sur le site manpower.fr,
- un kit de communication « Handicapable » qui sera mis à disposition du réseau : affiche, carte postale et totem,
- la lettre « Entre nous » destinée aux salariés intérimaires,
- l'accord Handicapable et les bilans annuels, communiqués par l'agence aux salariés intérimaires qui les demandent,
- tout autre moyen de communication approprié.



#### Objectif :

Au-delà des actions menées, sur chaque bassin d'emploi, par son réseau, Manpower France s'engage à mettre en œuvre tout moyen permettant de promouvoir l'emploi des personnes handicapées, tant auprès des candidats et salariés intérimaires que des salariés permanents.

#### Indicateurs de mesure :

- Nombre de communications internes réalisées à destination des candidats et salariés intérimaires, par année civile
- Nombre de communications internes réalisées à destination des salariés permanents, par année civile

### 7.2.2 Nouveau module de sensibilisation des salariés intérimaires confrontés à une situation de handicap

Manpower France attache une réelle importance à la reconnaissance et la prise en compte du handicap.

Manpower France décide de créer un module de sensibilisation à destination des salariés intérimaires qui seraient confrontés à une situation de handicap.

Cette formation doit contribuer à mieux faire connaître auprès de ses salariés intérimaires les avantages d'une démarche de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH), notamment en lien avec une problématique de maintien dans l'emploi, et sur les modalités de cette démarche. Cette formation permettra également de mettre en avant la politique handicap des salariés intérimaires de Manpower France, ainsi que les dispositifs mis en place par la branche pour faciliter la reconversion professionnelle des intérimaires.

A cette fin, une formation e-learning sera créée et mise à disposition des intérimaires par le biais de la plateforme Manpower Training.

## 8. Actions de communication et de sensibilisation vers l'externe

Afin de promouvoir la politique et les actions de Manpower France dans le domaine du Handicap auprès des entreprises, des partenaires et du grand public, l'AMIH met en œuvre les mesures suivantes :

- Former les Référents Mission Handicap et les Responsables Grands-comptes à l'offre Handicapable et aux enjeux de l'emploi des Travailleurs Handicapés (problématiques d'insertion professionnelle, obligations légales, aides, politiques d'entreprises...).
- Promouvoir les bonnes pratiques d'insertion vécues par les Travailleurs Handicapés intérimaires dans les outils de communication web, lors de conférences ...
- Organiser ou participer, chaque année, par l'intermédiaire de l'AMIH, de ses relais régionaux ou de ses agences, à des actions de communication sur le thème de l'emploi des Travailleurs Handicapés, notamment à l'occasion de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH) : communiqués/conférences de presse, animations clients, colloques, forums emploi....
- Insérer des encarts au bénéfice des Travailleurs Handicapés lors d'actions de marketing direct
- Diffuser sur son site, manpower.fr, toutes les informations relatives à sa politique Handicapable et au rôle de l'AMIH.
- Mettre à jour le livret d'information pour les intérimaires et candidats présentant la politique Handicap de Manpower France : contexte légal, engagements en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap, existence de l'AMIH et des Référents Mission Handicap. Le livret invitera les intérimaires ou candidats Travailleurs Handicapés à exprimer leurs attentes en matière d'accompagnement dans l'emploi (adaptation des horaires, de l'organisation ou du poste de travail, information/sensibilisation du manager voire du collectif de travail, projet de reconversion ou d'évolution professionnelle...). Il sera mis à disposition, en format numérique, via le site manpower.fr, sur la page dédiée à la politique Handicap et dans l'espace « Mon Manpower ». Il contribuera à :
  - une information optimale des intérimaires et candidats sur la politique Handicap de Manpower France
  - une meilleure prise en compte de la situation de handicap par les agences
  - un accompagnement personnalisé des intérimaires et candidats qui le souhaitent au niveau de leur intégration en entreprise.

### Objectif :

Au-delà des actions menées, sur chaque bassin d'emploi, par son réseau, Manpower France s'engage à mettre en œuvre tout moyen permettant de promouvoir l'emploi des personnes handicapées tant auprès des entreprises, des partenaires que du grand public.

## Indicateurs de mesure :

- Nombre de communications externes réalisées à destination des entreprises, des partenaires et du grand public, par année civile
- Nombre d'actions marketing réalisées à destination des entreprises, des partenaires et du grand public, par année civile

## 9. Développement et suivi des partenariats

De par sa position d'observateur et d'acteur majeur du marché de l'emploi, de par également son expérience acquise ces dernières années dans le domaine de l'insertion professionnelle des Travailleurs Handicapés, Manpower France est aujourd'hui reconnu par les professionnels du Handicap comme un interlocuteur crédible et un partenaire compétent.

Que ce soit avec l'Agefiph, les Cap Emploi, les Centres de Rééducation Professionnelle (CRP) ou d'autres associations spécialisées, des synergies s'opèrent, fondées sur la complémentarité. Manpower France entend donc renforcer et développer ces collaborations, tant au niveau national que local, répondant par ailleurs à la volonté de l'Etat et de Prism'emploi de faire collaborer plus étroitement les agences d'emploi et les acteurs publics de l'emploi des Travailleurs Handicapés.

Le développement de partenariats locaux fera partie intégrante des plans d'actions « Handicap » annuels formalisés par les Référents Mission Handicap au niveau DR et secteur.

Lorsqu'un partenariat est initié au niveau national, qu'il y ait signature ou non d'une convention, l'AMIH s'en voit confier l'animation et le suivi.

L'information des instances représentatives du personnel sur ces partenariats est réalisée au niveau concerné.

### Objectif :

Au-delà des actions menées, sur chaque bassin d'emploi, par son réseau, Manpower France s'engage à mettre en œuvre tout moyen permettant de développer des partenariats favorisant l'insertion professionnelle pérenne des Travailleurs Handicapés.

### Indicateur de mesure :

Nombre de partenariats nationaux, régionaux et locaux, par année civile.

Manpower France mettra en œuvre tout moyen permettant de mesurer les résultats de chacune de ces actions.

## **10. Suivi d'un Baromètre AMIH relatif au détachement d'intérimaires handicapés**

En créant le Baromètre AMIH en 2012, Manpower France a souhaité interroger les principaux bénéficiaires de sa politique, les Travailleurs Handicapés eux-mêmes, sur leur expérience candidat/intérimaire, depuis leur accueil en agence jusqu'à leur détachement en mission. Objectif de cette enquête nationale : déterminer si la relation avec leur agence Manpower a été conforme aux engagements de l'entreprise en matière de handicap et si elle a été contributive d'une meilleure insertion dans le monde du travail.

De manière plus précise, elle permet de :

- savoir si la politique Handicapable de Manpower France est connue des intérimaires reconnus Travailleurs Handicapés
- évaluer le niveau de prise en compte du handicap par l'agence et l'entreprise utilisatrice
- mieux comprendre les problématiques de dicibilité du handicap
- déterminer si aux yeux des intérimaires, l'accompagnement proposé par l'agence est considéré comme approprié et suffisant au regard de leur situation de handicap
- identifier d'éventuelles attentes de la part des intérimaires et, du même coup, de possibles voies de progrès en matière d'accueil et d'accompagnement des Travailleurs Handicapés

Adressé à plus de 4000 intérimaires handicapés, le questionnaire permet d'aboutir à des résultats significatifs et éclairant sur les bénéfices, mais aussi les axes d'amélioration de notre politique.

Déployé à l'occasion de l'entrée en vigueur du présent accord, puis à son issue, le Baromètre permettra de mieux apprécier les progrès de notre politique en termes d'impact sur leur parcours professionnel avec Manpower.

Lors de la présentation du bilan annuel, dans les conditions prévues à l'article 11.1 du présent accord, la commission de suivi de l'accord pourra proposer des axes d'évolutions quant au contenu du questionnaire en fonction des besoins d'analyse.

### **Objectif :**

Mesurer, dans la durée, des évolutions au niveau de la connaissance et de la perception de la politique Handicap de Manpower France par les intérimaires qui en font l'objet.

Les résultats de cette étude sont communiqués aux instances du personnel compétentes concernées.

### **Indicateurs :**

Les résultats de l'étude permettent, en outre, de :

- identifier des problématiques qui constitueront des axes de travail pour l'AMIH,
- valoriser auprès des intérimaires, partenaires, clients et prospects, les bénéfices de la politique Handicapable.

## **11. Suivi de l'accord**

### **11.1. Commission de suivi**

Le suivi de l'accord sur le handicap des salariés intérimaires, est confié à une Commission de suivi. Celle-ci veille à la mise en œuvre et au suivi des dispositions, ainsi qu'au contrôle de l'application de cet accord.

L'Agence Manpower Insertion Handicap (AMIH) sera représentée au sein de cette Commission de Suivi, pour le sujet du handicap. Chaque organisation syndicale représentative pourra désigner deux représentants maximum au titre des accords permanents et intérimaires, à l'occasion de cette réunion de commission.

Cette Commission de Suivi procède annuellement à l'examen du bilan d'application de l'accord pour proposer, si besoin, les solutions pour atteindre les objectifs.

### **11.2. Bilan annuel de l'accord**

Le bilan comprendra des indicateurs de suivi au niveau national et par établissement (périmètre des Directions de région).

Le bilan annuel de l'accord sera communiqué, dans le respect de l'article L. 2312-26 du Code du travail, aux instances représentatives compétentes. L'entreprise prendra en considération les remarques formulées par les différentes instances pour faire progresser les capacités d'intégration des travailleurs handicapés et notamment en termes d'aménagement de postes.

Les bilans transmis aux instances représentatives du personnel concernées permettront ensuite aux élus de proposer des actions. Celles-ci pourront alors être mises en place dans les Directions Régionales dans le cadre de plans d'actions pour améliorer la mise à l'emploi de salariés intérimaires handicapés.

## **12. Dispositions générales**

### **12.1. Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu rétroactivement pour une durée de trois ans, du 1<sup>er</sup> janvier 2019 au 31 décembre 2021.

A son terme, il cessera de produire tout effet, sans qu'une tacite reconduction ne soit possible conformément aux termes de l'article L. 2222-4 du Code du travail.

Dans la mesure du possible, les parties s'engagent à ouvrir dans les 3 mois précédant le terme du présent accord les négociations d'un nouvel accord sur ce thème. Ce délai ne peut toutefois pas être contraignant pour les parties.

## 12.2. Révision de l'accord

Conformément à l'article L. 2261-7-1 du Code du travail, sont habilitées à engager la procédure de révision d'une convention ou d'un accord d'entreprise :

1° Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel le présent accord a été conclu, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord et signataires ou adhérentes de cette convention ou de cet accord.

2° A l'issue de cette période, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2222-5 du Code du travail, la partie qui prend l'initiative de la révision en informe chacun des signataires par lettre recommandée avec accusé réception. La demande de révision devra indiquer le ou les articles concernés. La demande de révision ne pourra intervenir qu'au cours de la durée du présent accord et au plus tard trois mois avant l'expiration du présent accord.

Conformément à l'article L. 2261-7-1 du Code du travail, la validité d'un avenant de révision s'apprécie suivant les règles de droit commun.

## 12.3. Dépôt et publicité de l'accord

Le présent accord fait l'objet des règles de notification de dépôt et de publicité prévues aux articles actuels L. 2231-5 à L. 2231-6, R. 2231-1-1 à D. 2231-2 et D. 2231-4 à -7 du Code du travail.

Le texte du présent accord est notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise. Chaque organisation syndicale reçoit un exemplaire du présent accord.

Le présent accord sera déposé, selon les modalités en vigueur, à la DIRECCTE des Hauts-de-Seine, au Secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Nanterre et à l'Inspecteur du travail dont relève le Siège social de la société.

Le présent accord sera publié sur la base de données nationale des accords d'entreprise (<https://www.legifrance.gouv.fr/initRechAccordsEntreprise.do>) conformément à la législation en vigueur, dans une version anonymisée ne comportant pas l'identité des négociateurs et des signataires. A cet effet, la version ainsi rendue anonyme de l'accord à des fins de publication est déposée en même temps que l'accord et les pièces mentionnées aux articles D. 2231-2 et suivants du Code du travail.

En outre, les modalités de cette publication tiennent compte, le cas échéant, des formalités découlant des règles relatives à la publication partielle de l'accord collectif prévues par l'article R. 2231-1-1 du Code du travail.

## 12.4. Communication de l'accord

Cet accord sera communiqué in extenso par l'intranet d'entreprise et fera l'objet d'une communication spécifique auprès de l'ensemble des salariés Manpower France.

Fait à Nanterre, le 22 mars 2019, en 12 exemplaires.

Pour la société Manpower France,

Pour l'organisation syndicale CFDT  
de Manpower France

Pour l'organisation syndicale CFE-CGC  
de Manpower France

Pour l'organisation syndicale CFTC  
de Manpower France

Pour l'organisation syndicale CGT  
de Manpower France

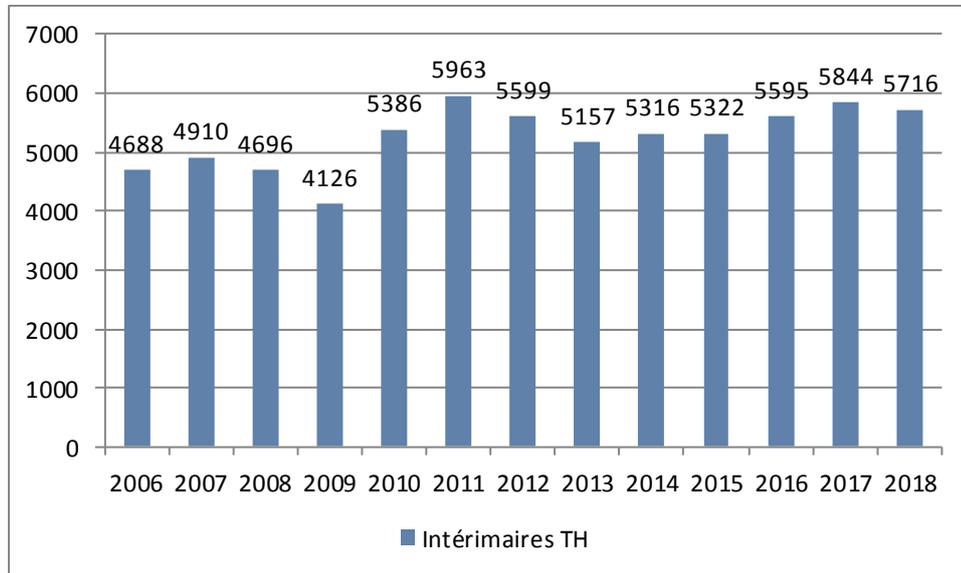
Pour l'organisation syndicale FEC-FO  
de Manpower France

Pour l'organisation syndicale UNSA  
de Manpower France

# MANPOWER FRANCE

## ANNEXE 1

### HISTORIQUE DES DELEGATIONS DE SALAIRES INTERIMAIRES HANDICAPES DE 2006 à 2018



## ANNEXE 2

Dans le cadre de la commission de suivi annuelle prévue par le présent accord, les indicateurs, prévus au présent accord, sont repris ci-dessous.

La commission de suivi pourra, pour répondre aux besoins d'analyse, proposer des ajustements concernant ces indicateurs.

### INDICATEURS DU BILAN ANNUEL

#### **Développer la mise à l'emploi des Travailleurs Handicapés**

Sur l'année du bilan, concernant les intérimaires TH :

- ▶ Nombre de salariés intérimaires détachés, au national et par CE/CSE
- ▶ Equivalents temps plein, au national et par CE/CSE
- ▶ Part des heures de missions réalisées, au national et par CE/CSE
- ▶ Nombre de métiers distinctes
- ▶ Nombre d'entreprises utilisatrices (SIRET) ayant accueilli au moins un intérimaire TH, et part des clients grands-comptes
- ▶ Répartition hommes/femmes, au national et par CE/CSE
- ▶ Part des jeunes (< 26 ans) et des seniors (≥ 45 ans)
- ▶ Durée moyenne de travail par intérimaire
- ▶ Durée moyenne des missions
- ▶ Pourcentage des heures payées par secteur d'activité des EU
- ▶ Top 10 des métiers, au national et par CE/CSE
- ▶ Nombre de contrats conclus selon le nouveau motif de recours prévu à l'article 67, VI, de la loi Avenir Professionnel du 5 septembre 2018, par CSE/CE. Le suivi effectif de cet indicateur est conditionné à la réalisation des développements informatiques nécessaires ainsi qu'à la fixation dans l'entreprise des process associés à la mise en œuvre de ce nouveau cas de recours.

#### **Développement professionnel et sécurisation de l'emploi des intérimaires handicapés**

Sur l'année du bilan, concernant les intérimaires TH :

- ▶ Nombre de salariés intérimaires en CDII au 31 décembre (avec reconnaissance TH en cours de validité à cette date) par CSE/CE
- ▶ Nombre de salariés intérimaires identifiés « agents des talents » au 31 décembre (avec reconnaissance TH en cours de validité à cette date)

#### **Former et qualifier les intérimaires handicapés**

Sur l'année du bilan, concernant les intérimaires TH :

- ▶ Nombre d'actions de formation, au total et par type de formation, au niveau national et par CE/CSE
- ▶ Nombre de contrats de formation en alternance (contrats de professionnalisation, d'apprentissage, CIPI, CDPI)
- ▶ Nombre d'intérimaires formés, au total et par type de formation, au national et par CE/CSE
- ▶ Part des jeunes (< 26 ans) et des seniors (≥ 45 ans) parmi les intérimaires formés
- ▶ Formation les plus couramment dispensées (nombre de formation précisé) sur chaque périmètre CE/CSE

## MANPOWER FRANCE

### **Actions de communication et de sensibilisation internes**

- ▶ Nombre d'actions de communication interne auprès du réseau et des salariés intérimaires (non exhaustif)
- ▶ Nombre de salariés intérimaires ayant suivi le module e-learning sur la reconnaissance Travailleur Handicapés

### **Actions de communication et de sensibilisation vers l'externe**

- ▶ Nombre d'actions de communication externe (non exhaustif)

### **Développement et suivi des partenariats**

- ▶ Nombre de partenariats au niveau national

### **Suivi et accompagnement des salariés intérimaires victimes d'accidents graves du travail suivis par l'AMIH**

- ▶ Nombre d'accidents du travail ou de trajets (dont décès) traités par l'AMIH par CE/CSE et secteur
- ▶ Détail des situations des intérimaires lorsque l'accompagnement s'arrête et que le retour à l'emploi n'est pas connu (nombre de cas pour chaque situation), analysé par CE/CSE et secteur
- ▶ Détail des situations de reprise du travail suite à consolidation (nombre de cas pour chaque situation), analysé par CE/CSE et secteur
- ▶ Part des intérimaires ayant trouvé un emploi ou une formation parmi ceux dont l'accompagnement a pris fin sur l'année de référence du bilan
- ▶ Résultats de l'enquête de satisfaction portant sur la Mission ATG

### **Suivi d'un Baromètre AMIH relatif au détachement d'intérimaires handicapés**

- ▶ Résultats du Baromètre AMIH effectué sur l'année de référence du bilan