

DELEGATION GENERALE A
L'EMPLOI
ET A LA FORMATION
PROFESSIONNELLE

SOUS-DIRECTION DU SERVICE
PUBLIC DE L'EMPLOI
7 SQUARE MAX HYMANS
75741 PARIS CEDEX 15

Le Délégué général à l'emploi et à la formation
professionnelle

à

**Mission emploi des travailleurs
handicapés**

Affaire suivie par : Mme MANSUY
Téléphone : 01 43 19 29 93
Télécopie : 01 43 19 28 09
www.minefi.gouv.fr
www.dgefp.bercy.gouv.fr

Madame et Messieurs les Préfets de région,

Madame et Messieurs les directeurs régionaux
du travail, de l'emploi et de la formation
professionnelle,

Monsieur le directeur régional de l'industrie, de
la recherche et de l'environnement,
préfigurateur directeur régional des entreprises,
de la concurrence, de la consommation, du
travail et de l'emploi (DIRECCTE) de
Languedoc-Roussillon

Monsieur le directeur régional de la
concurrence, de la consommation et de la
répression des fraudes, préfigurateur directeur
régional des entreprises, de la concurrence, de
la consommation, du travail et de l'emploi
(DIRECCTE) de Provence-Alpes-Côte d'Azur

Mesdames et Messieurs les Préfets de
département

Mesdames et Messieurs les directeurs
départementaux du travail, de l'emploi et de la
formation professionnelle

**Circulaire DGEFP n° 2009-16 du 27 mai 2009 relative à l'évaluation
des accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement sur
l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés conclus dans
le cadre de l'article L 5212-8 du code du travail.**

Résumé :

Instructions données aux services déconcentrés pour aider les entreprises à
construire un accord sur l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés dans
le cadre de l'article L 5212-8 du code du travail ainsi que pour agréer, suivre et
évaluer cet accord.

Textes :

Articles L 5212-8 et L 5212-17, R 5212-12 à R 5212-18 du code du travail.

Les accords collectifs visant à développer l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés en milieu ordinaire sont une modalité d'accomplissement de l'obligation d'emploi. Ils permettent, de plus, à l'établissement, à l'entreprise, au groupe ou à la branche de faire de l'emploi des travailleurs handicapés un sujet de dialogue social.

Le Pacte national pour l'emploi des personnes handicapées, que le Président de la République s'est engagé à mettre en œuvre lors de la Conférence nationale du handicap du 10 juin 2008, a pour objectif de favoriser l'accès à la formation professionnelle et à l'emploi des personnes handicapées et de lever les obstacles à leur recrutement.

Ce pacte demande un engagement de tous les partenaires qui peut notamment se traduire, pour les employeurs, par le développement des accords de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement sur l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés.

En effet, l'application d'un accord permet, non seulement de remplir l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, mais également de conduire une véritable politique concertée d'emploi et de formation de ces salariés adaptée aux besoins spécifiques de la branche, du groupe, de l'entreprise ou de l'établissement.

Un accord collectif donne de la cohérence et de la visibilité à la politique des entreprises et favorise l'implication des partenaires sociaux ainsi que celle des acteurs internes et externes à l'entreprise. Il contribue à créer les conditions d'une insertion durable dans l'emploi.

Les accords, négociés entre les partenaires sociaux et agréés par l'autorité administrative, n'ont pas pour objectif d'exonérer partiellement les entreprises ou les établissements de leur obligation d'emploi, mais de permettre la mise en œuvre, à hauteur de la contribution qui aurait dû être versée à l'AGEFPIH, des actions conçues en cohérence avec la situation interne, les besoins, la stratégie économique, les compétences propres et la culture de la branche, du groupe, de l'entreprise ou de l'établissement.

La présente circulaire résulte des travaux d'un groupe de réflexion associant des acteurs de terrain et des directions régionales et départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Elle a pour objectif de donner aux services de l'Etat les indications détaillées leur permettant :

- d'informer et de conseiller efficacement, les groupes, les entreprises ou les établissements pour l'élaboration et la procédure d'agrément d'un accord,

- puis de suivre la mise en œuvre de l'accord, d'évaluer ses résultats, notamment compte tenu de ses objectifs et éventuellement d'engager une procédure de renouvellement de l'accord à la demande du groupe, de l'entreprise ou de l'établissement ou de sanctionner, le cas échéant, le non respect de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Elle s'appuie, pour son application, sur les directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Dans le cadre de la réforme en cours des services déconcentrés qui vise à renforcer le niveau régional, le schéma organisationnel des DIRECCTE devra conjuguer pilotage et appui régionaux et mise en œuvre opérationnelle territoriale. Il en résultera des ajustements qui donneront lieu à une instruction ultérieure. Dans l'attente de cette instruction, je vous invite à évoquer les modalités de mise en œuvre de cette politique dans le cadre du CTRI.

Bertrand MARTINOT
Délégué général à l'emploi
et à la formation professionnelle

SOMMAIRE

I – Le rôle des services du ministère chargé de l'emploi préalablement et pendant la phase de négociation

II – La procédure d'agrément

2.1 – Le dépôt de l'accord

2.2 - Examen du contenu de l'accord

2.2.1 - L'état des lieux

2.2.2 - Les plans d'actions

2.2.2.1 - Le plan d'embauche obligatoire

2.2.2.2 - Le plan d'insertion et de formation

2.2.2.3 - Le plan d'adaptation aux mutations technologiques

2.2.2.4 - Le plan de maintien dans l'emploi

2.2.2.5 - Les autres actions

2.2.2.5.1 - Les relations avec le secteur adapté et le secteur protégé

2.2.2.5.2 - L'animation, le pilotage et le suivi de l'accord

2.2.2.5.3 - Les mesures d'accompagnement

2.2.3 -Le budget de l'accord

2.2.3.1 - Le montant du budget de l'accord

2.2.3.2 - La péréquation

2.2.3.3 - Les imputations sur le budget de l'accord

2.3 - L'avis de l'instance départementale compétente en matière d'emploi et de formation professionnelle

2.4 - L'agrément

III - Le suivi et évaluation de l'accord par des services du ministère chargé de l'emploi

IV - Le renouvellement

V - La non réalisation de l'accord

Fiche n°1 : la notion de groupe

Fiche n°2 : l'effort de recrutement du groupe, de l'entreprise ou de l'établissement

Fiche n°3 : la part du recrutement de bénéficiaires de l'OETH dans le flux l'embauche

Fiche n°4 : la péréquation

Fiche n°5 : l'analyse des résultats

I - Rôle des services du ministère chargé de l'emploi préalablement et pendant la phase de négociation

Les négociations internes au groupe, à l'entreprise ou à l'établissement permettant d'aboutir à la conclusion d'un accord relèvent de la responsabilité des partenaires sociaux.

Durant cette phase, le rôle des services du ministère chargé de l'emploi (DDTEFP) est le suivant :

- Informer les partenaires, en exposant clairement l'intérêt et les enjeux d'une telle démarche : élaboration d'un état des lieux permettant d'analyser la situation de l'emploi des travailleurs handicapés au regard des postes et quel que soit le type de handicap, définition et mise en œuvre d'une véritable stratégie en matière de formation, de recrutement et de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés au regard des besoins de l'entreprise, mobilisation de la pesée financière pour la réalisation de cette stratégie qui permettra de remplir son obligation d'emploi.

- Rappeler en tant que de besoin que la demande d'agrément de l'accord sera examinée au regard des objectifs fixés dans l'accord par rapport à la situation de départ décrite dans le diagnostic. Ainsi, la qualité de l'état des lieux est fondamentale pour éclairer l'administration. Celui-ci peut être effectué avec le concours technique de l'AGEFIPH, et participe, de fait, à une sensibilisation du collectif de travail à cette question.

- Conseiller les acteurs de la négociation en précisant notamment les conditions minimales requises pour que l'accord reçoive un agrément. Des échanges réguliers avec la DDTEFP, parallèlement à la négociation avec les organisations syndicales, contribuent à créer des conditions d'agrément favorables.

II - Procédure d'agrément

2.1 - Le dépôt de l'accord

Depuis le 1er juin 2006, le dépôt s'effectue, en version papier et en version électronique, auprès du Préfet de département concerné (DDTEFP) pour les accords de groupe (voir fiche n° 1), d'entreprise et d'établissement.

L'accord de groupe concernant des entreprises situées dans plusieurs départements est déposé auprès du préfet (DDTEFP) du département où est situé le siège de l'entreprise mandatée pour représenter le groupe ou, à défaut, auprès du préfet (DDTEFP) du département où est situé le siège de l'entreprise qui est dominante dans le périmètre du groupe.

L'accord d'entreprise concernant des établissements situés dans plusieurs départements est déposé auprès du préfet (DDTEFP) du département où est situé le siège de l'entreprise.

La DDTEFP doit délivrer un récépissé de dépôt. Il conviendra de vérifier que l'accord répond aux conditions de validité prévues aux articles L. 2232-12 à L. 2232-15, L. 2232-32 et L. 2232-34 du code du travail, notamment en ce qui concerne la qualité des signataires pour les accords de groupe (article L. 2232-32 du code du travail).

Dans le cadre de la convention d'objectifs Etat-AGEFIPH pour 2008-2010, il est prévu que l'AGEFIPH doit être informée chaque fois que son intervention, sous réserve de son acceptation, est mentionnée dans un accord pour des actions non imputables sur le budget de l'accord. Vous veillerez à informer l'AGEFIPH chaque fois que nécessaire.

2.2 – L'examen du contenu de l'accord

La DDTEFP doit examiner l'état des lieux réalisé, les plans d'action arrêtés et le budget de l'accord prévoyant le financement des actions définies dans l'accord.

La qualité du contenu de l'accord doit être appréciée globalement en examinant notamment l'ambition de l'accord pour réduire l'écart existant entre la situation actuelle de l'entreprise et l'objectif légal d'emploi de 6 % de travailleurs handicapés dans ses effectifs. Cette ambition doit être proportionnelle à l'importance de la contribution du budget de l'accord.

Si des établissements (accord d'entreprise) ou des entreprises (accord de groupe) sont situés dans d'autres départements, la DDTEFP en charge de l'agrément recueille l'avis des DDTEFP concernées avant de prendre sa décision.

La DDTEFP peut également prendre l'attache du médecin du travail ainsi que du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ainsi que des autres institutions représentatives du personnel qui doivent être consultés par les employeurs, dans leur champs de compétence, lors de l'élaboration de l'accord.

2.2.1 - L'état des lieux

La connaissance de la situation de départ est indispensable pour pouvoir évaluer qualitativement et quantitativement les objectifs et les plans d'actions du projet d'accord.

Cet état des lieux doit reposer d'une part sur une analyse économique du groupe, de l'entreprise ou de l'établissement et d'autre part sur une analyse de la situation de l'emploi des travailleurs handicapés tenant compte des caractéristiques du marché du travail (situation socio-économique, recensement des postes et des potentialités d'emploi, identification des postes à risques, aménagements réalisés ou à réaliser, perspectives en matière de développement de l'emploi et de maintien dans l'emploi...).

Il paraît pertinent de disposer des éléments chiffrés des trois dernières DOETH pour pouvoir apprécier la qualité de l'accord.

2.2.2 - Les plans d'action

Les articles L. 5212-8 et R. 5212-14 du code du travail disposent que les accords doivent prévoir la mise en œuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés comportant obligatoirement un plan d'embauche en milieu ordinaire et deux au moins des actions suivantes :

- un plan d'insertion et de formation ;
- un plan d'adaptation aux mutations technologiques ;
- un plan de maintien dans l'entreprise en cas de licenciement.

L'accord peut prévoir d'autres actions définies par les partenaires sociaux. La pertinence de ces actions, financées sur le budget de l'accord, est appréciée au regard de l'objet de l'accord, à savoir le développement de l'emploi des travailleurs handicapés.

Seules les actions concernant directement les bénéficiaires de l'OETH définis à l'article L. 5212-13 du code du travail **peuvent être financées sur le budget de l'accord**. Ainsi, le budget de l'accord ne peut pas être mobilisé pour financer des actions destinées à des salariés reconnus inaptes par le médecin du travail mais qui ne sont pas bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

2.2.2.1 – Le plan d'embauche obligatoire

Le plan d'embauche doit traduire une volonté significative du groupe, de l'entreprise ou de l'établissement d'embaucher des travailleurs handicapés.

Le plan d'embauche doit être chiffré :

- en nombre de bénéficiaires de l'OETH (personnes physiques) à recruter,
- en nombre de bénéficiaires de l'OETH calculé au titre de l'OETH selon les modalités de l'obligation d'emploi,
- ou en pourcentage du flux de recrutement global tout public confondu. Dans ce cas, il convient de demander à l'entreprise un engagement minimal de recrutement en nombre de bénéficiaires de l'OETH. En effet, un plan d'embauche exclusivement calculé sur le flux d'embauche ne peut pas être retenu, dans la mesure où il est beaucoup trop aléatoire et n'est pas incitatif à l'atteinte de l'objectif. En effet, si aucune embauche n'est effectuée au motif d'un contexte économique défavorable, aucun travailleur handicapé ne sera recruté alors que le plan d'embauche de l'accord aura pour autant été respecté, ce qui ne répond pas à l'objectif d'augmentation du taux d'emploi.

Le plan d'embauche doit, dans la mesure du possible, préciser la nature des contrats qui seront conclus : recours aux contrats à durée indéterminée (CDI), forme normale et générale de la relation de travail, aux contrats à durée déterminée (CDD), aux contrats de travail temporaire, aux contrats d'apprentissage ou de professionnalisation, aux contrats de mise à disposition. Il peut préciser également si les salariés handicapés pourront bénéficier d'horaires adaptés ou d'un temps partiel (articles L. 3122-26 et L. 3123-14 du code du travail).

Le plan d'embauche est apprécié au regard de la situation de l'entreprise par rapport à son obligation d'emploi, des caractéristiques du bassin d'emploi dans lequel elle se situe et de :

- l'effort de recrutement du groupe, de l'entreprise ou de l'établissement (voir fiche n° 2),
- l'évolution du nombre de bénéficiaires (en nombre de personnes physiques),

Le plan d'embauche doit tendre à améliorer le taux d'emploi de l'entreprise (personnes physiques employées dans l'entreprise).

- la part du recrutement de bénéficiaires de l'OETH dans le flux d'embauche (voir fiche n° 3).

Il doit comprendre des indicateurs de résultats permettant de procéder à son évaluation.

2.2.2.2 - Le plan d'insertion et de formation

Le plan d'insertion concerne toutes les actions facilitant l'accueil et l'intégration professionnelle des bénéficiaires de l'OETH dans l'entreprise. Il peut intégrer les dimensions suivantes :

La sensibilisation du personnel : L'accord peut prévoir des actions de communication internes destinées à sensibiliser l'entourage direct et à mettre en valeur les capacités et potentialités du nouveau collaborateur. Il peut également prévoir la participation à des manifestations externes à l'entreprise comme des colloques ou des séminaires sur la problématique du handicap et de l'insertion professionnelle.

L'évolution de carrière : Les bénéficiaires de l'OETH doivent avoir accès, comme tout salarié, aux évolutions de carrière ainsi qu'aux postes à responsabilité en relation, le cas échéant, avec un accord de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Cet objectif et sa traduction opérationnelle peuvent tout naturellement trouver leur place dans un accord.

L'aménagement et l'accessibilité du poste de travail d'un bénéficiaire de l'obligation d'emploi : Les employeurs doivent, en application de l'article L 5213-6 du code du travail, prendre des mesures appropriées, en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre aux travailleurs handicapés d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée.

Peuvent être pris en charge dans le budget de l'accord, tout ou partie du coût de l'aménagement du poste de travail et des adaptations nécessaires à l'accessibilité de ce poste réalisés selon les besoins du bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (dont la liste figure à l'article L.5212-13 du code du travail) **recruté dans le cadre du plan d'embauche ou dans le cadre des actions de maintien dans l'emploi prévus par l'accord.**

Les dépenses liées à l'accessibilité des locaux professionnels ne peuvent pas, en revanche, être prises en charge par le budget de l'accord.

L'ensemble de ces dépenses ne doit pas constituer une part excessive du budget de l'accord afin de permettre le financement des actions de recrutement, de formation, de sensibilisation ...

Les justificatifs suivants doivent être obligatoirement fournis dans le cadre du bilan annuel par l'employeur afin que la DDTEFP puisse exercer sa mission de contrôle de la mise en œuvre de l'accord :

- justificatif de la qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés,
- avis du médecin du travail,
- avis du CHSCT,
- le cas échéant, tout autre document justifiant la réalisation de la nature des aménagements effectués (avis d'un ergonome, d'un expert consulté....).

Le tutorat : L'accompagnement individualisé, par un salarié de l'entreprise formé à cet effet, peut s'avérer utile. Les frais de formation et le temps passé au tutorat peuvent être pris en compte sur le budget de l'accord. Cet accompagnement du travailleur handicapé dans l'entreprise est gage de la réussite de l'insertion professionnelle.

Le plan de formation professionnelle regroupe les actions dispensées aux bénéficiaires de l'OETH salariés de l'entreprise ou à des personnes handicapées externes à l'entreprise, tels que des demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'OETH.

Pour ce qui concerne la formation des bénéficiaires de l'OETH de l'établissement ou de l'entreprise :

Le bénéficiaire de l'OETH a le même droit d'accès à la formation de l'établissement ou de l'entreprise que les autres salariés. Par conséquent, peut être valorisé dans l'accord en termes financiers ce qui relève de l'adaptation spécifique aux travailleurs handicapés de certaines actions du plan de formation de l'entreprise, ainsi que les formations spécifiques, ne relevant pas du plan de formation et/ou excédant l'obligation légale.

A ce titre peuvent être financés par le budget :

- les surcoûts relatifs aux actions de formation, y compris du plan de formation de l'entreprise lorsqu'une adaptation a été rendue nécessaire pour que le bénéficiaire puisse la suivre (ex. : interprète en langue des signes, logiciel spécifique...), les coûts de formation liés à l'aménagement du poste,

- les coûts des actions de formation spécifiques dispensées aux travailleurs handicapés pour leur permettre une insertion et une évolution professionnelle réussies dans l'entreprise. Il peut s'agir d'actions de formation qualifiantes ou diplômantes, en alternance ou non, mises en place par l'entreprise pour amener le travailleur handicapé au niveau de qualification requis au regard des besoins de l'entreprise. Il peut s'agir également d'un plan individuel de formation après un bilan de compétences ou une analyse des besoins de formation, dont l'objet est de développer la qualification du bénéficiaire de l'OETH.

- les coûts se rapportant à la validation des acquis de l'expérience (V.A.E.). Celle-ci participe de la politique de formation destinée à améliorer la qualification des salariés. Le salarié handicapé peut être aidé à monter son dossier. L'entreprise peut également aider le centre habilité à effectuer l'accompagnement des travailleurs handicapés.

Pour évaluer l'effort que représentent pour l'employeur les actions de formation prévues dans le cadre de l'accord, il convient de ne prendre en compte que la part du coût de ces actions financées par l'employeur, à l'exclusion de la partie couverte par des financements externes.

Pour ce qui concerne la formation des bénéficiaires de l'OEETH non salariés de l'entreprise, peuvent être valorisés dans le cadre de l'accord :

- l'accueil de stagiaires (étudiants...) : les accords peuvent prévoir une politique de développement de l'accueil de stagiaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Les coûts liés à l'accueil des stagiaires, notamment les coûts relatifs au tutorat, qui peut être mis en place dans ce cadre, peuvent être valorisés dans le budget,

- l'appui en moyens et compétences aux organismes de formation : l'entreprise peut fournir du matériel ou des compétences aux centres de formation spécialisés. Elle peut également aider à la définition des contenus des formations, et conseiller sur les cursus de formation,

- l'entreprise peut également donner accès aux actions de formation réalisées en interne ou en externe à des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (notamment à des étudiants, ou des demandeurs d'emploi).

L'établissement peut valoriser sur le budget de l'accord les coûts générés par ces actions (matériel, temps passé par les salariés de l'entreprise ou l'établissement, coût marginal d'accueil, tutorat mis en place pour l'accueil des bénéficiaires de l'OEETH ...).

2.2.2.3 - Le plan d'adaptation aux mutations technologiques

Le plan d'adaptation aux mutations technologiques doit permettre aux bénéficiaires de l'OEETH salariés de l'entreprise ou en cours de recrutement de s'adapter aux évolutions technologiques envisagées ou réalisées. Il concerne également la prévention des effets de ces évolutions technologiques :

- sur les conditions de travail suite aux transformations de l'organisation du travail liées aux mutations techniques ;
- ou sur le contenu des emplois occupés par les travailleurs handicapés.

Ce plan peut préciser les modalités de mise en œuvre des avancées technologiques en vue de faciliter l'emploi et la formation professionnelle des travailleurs handicapés.

De plus, les entreprises peuvent utiliser leurs compétences et ressources technologiques propres pour les investir dans des projets favorisant l'emploi des travailleurs handicapés et les valoriser dans l'accord.

2.2.2.4 - Le plan de maintien dans l'emploi dans l'entreprise

Le plan de maintien dans l'emploi doit permettre à des salariés bénéficiaires de l'OETH de trouver une solution de reclassement par différents moyens :

- des aménagements des postes de travail ou des modifications de l'organisation et du rythme du travail visant le maintien dans l'emploi ou la prévention des risques d'aggravation des inaptitudes du salarié. Il est rappelé qu'en application de l'article L 5213-6 du code du travail, les employeurs doivent, prendre les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs handicapés d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée. Pour les modalités de prise en charge de l'aménagement d'un poste et des adaptations nécessaires à l'accessibilité de ce poste voir paragraphe « L'aménagement et l'accessibilité du poste de travail d'un bénéficiaire de l'obligation d'emploi ».

- des dispositifs de reclassement : dans l'accord doivent être définies des mesures protectrices de l'emploi des bénéficiaires de l'OETH salariés de l'entreprise. Des plans de reconversion peuvent être proposés pour faciliter la réorientation, la formation, la recherche d'un nouvel emploi, en interne chaque fois que c'est possible.

Une politique de maintien dans l'emploi dynamique dans l'entreprise est un outil efficace contre la désinsertion professionnelle des travailleurs handicapés.

2.2.2.5 - Les autres actions

L'objectif premier de l'accord est de favoriser l'emploi durable des bénéficiaires de l'OETH dans l'établissement, l'entreprise, le groupe ou la branche concernés. Dès lors que les actions prévues tendent vers cet objectif, les dépenses qu'elles engendrent peuvent être imputées sur le budget de l'accord, et être prises en compte dans la pesée financière.

2.2.2.5.1 - Les relations avec les entreprises adaptées et le secteur protégé

Les employeurs peuvent s'acquitter de cette obligation dans la limite de 50 % de leur obligation d'emploi, en passant des contrats de sous-traitance, de fournitures ou de prestations de services avec des entreprises adaptées (EA), des centres de distribution de travail à domicile ou des établissements (CDTD) ou des établissements et services d'aide par le travail (ESAT).

Les sommes versées en paiement de la réalisation de ces contrats ne peuvent en aucun cas figurer dans le budget de l'accord. En effet, la conclusion de ces contrats, y compris les mises à dispositions considérées comme des contrats de prestations de service, constitue l'une des cinq modalités d'acquittement de l'OETH.

Seules peuvent être imputées sur le budget de l'accord les aides en moyens et en compétences apportées aux EA et ESAT :

- aides à la formation : des établissements ou des entreprises peuvent former l'encadrement du secteur protégé à leurs méthodes et techniques, contribuant ainsi à une amélioration qualitative et quantitative de leurs prestations ;

- aides techniques : la mise à disposition de matériel, des interventions et conseils dans différents domaines (méthodes, études, gestion de production, qualité, ergonomie, comptabilité...) peuvent aider ces structures à se développer, se stabiliser et se positionner sur de nouveaux marchés.

2.2.2.5.2 - L'animation, le pilotage et le suivi de l'accord

Le suivi de la mise en œuvre d'un accord est essentiel pour la bonne réalisation des actions prévues et pour que tous les partenaires puissent pleinement s'impliquer.

La mise en œuvre de l'accord, la gestion de son budget et son suivi peuvent être assurés soit en interne, soit par une structure extérieure sous réserve que ce ne soit pas un prestataire financé dans le cadre du service public de l'emploi. Le dispositif de suivi et d'animation doit être performant, car de ce dispositif dépend l'efficacité des actions de l'accord. Il appartient aux partenaires sociaux de déterminer la meilleure organisation.

L'accord doit également prévoir l'établissement d'un bilan annuel ainsi que d'un bilan final quantitatifs et qualitatifs, qui devront être présentés, préalablement à leur communication à la DDTEFP, aux partenaires sociaux. La présentation du rapport annuel à la DDTEFP pourra être l'occasion d'un échange en vue d'un éventuel recadrage.

2.2.2.5.3 - Les mesures d'accompagnement

La mise en place de mesures d'accompagnement personnalisées de certains travailleurs handicapés de l'entreprise peut s'avérer nécessaires compte tenu de leur situation particulière et de l'emploi occupé. Ces mesures peuvent donc figurer dans l'accord et, dès lors qu'un lien de connexité avec l'emploi (embauche et maintien) est établi, les dépenses qu'elles engendrent peuvent être imputées sur le budget de l'accord.

Les mesures d'accompagnement qui sont sans lien avec l'emploi direct en milieu ordinaire d'un bénéficiaire de l'obligation d'emploi ne pourront pas être prises en compte sur le budget de l'accord (comme des prêts à taux préférentiels, des aides aux salariés dont l'enfant ou le conjoint est handicapé, des aides pour assurer des dépenses à caractère social liées au handicap etc...). Toutefois, elles peuvent légitimement figurer dans l'accord afin d'assurer une lisibilité de l'ensemble des actions dans l'entreprise.

2.2.3 - Le budget de l'accord

Le financement du plan d'actions est assuré par la contribution qui aurait dû être versée à l'AGEFIPH à défaut d'accord. L'accord peut prévoir une péréquation entre établissements assujettis d'une même entreprise (Cf. infra 2.2.3.2).

Certaines actions prévues dans l'accord peuvent cependant ne pas être financées par l'accord mais par une autre ressource.

2.2.3.1 - Le montant du budget de l'accord

Un accord, s'il est agréé, vaut exécution de l'obligation d'emploi. L'employeur doit donc consacrer au financement du plan d'actions de l'accord (la « pesée financière » de l'accord) un montant au moins égal à celui qu'il aurait dû verser à l'AGEFIPH en l'absence d'accord.

Pour calculer le budget prévisionnel de l'accord, l'entreprise doit se fonder sur le montant de la contribution versée à l'AGEFIPH en année N-1 sans toutefois prendre en compte le montant des dépenses déductibles (articles D. 5212-28 et D. 5212-29 du code du travail).

En effet, les actions visées par ces dépenses peuvent être intégrées dans le plan d'action de l'accord et financées par son budget. Les déduire en amont conduirait à un risque de double imputation et imposerait un suivi spécifique pour pouvoir vérifier qu'elles ne sont pas également imputées sur le budget de l'accord. En revanche, en cas d'inexécution de l'accord, le montant de la contribution due tiendra compte du coût des actions mise en œuvre dans les conditions et limites prévues aux articles D. 5212-28 et D. 5212-29 précités.

Ce budget prévisionnel, calculé sur cette base, peut être ajusté en fonction des projections d'évolution de la contribution attendue compte tenu de la réalisation du plan d'action de l'accord.

Le budget prévisionnel de l'accord est fongible d'une année sur l'autre pendant la durée de l'accord : les sommes non dépensées une année peuvent l'être l'année suivante. La fongibilité peut également se faire entre les différentes actions de l'accord afin de conserver la souplesse nécessaire à la mise en œuvre de la politique d'insertion au sein de l'établissement, de l'entreprise, du groupe ou de la branche (Cf. infra 2.2.3.2).

Au final cependant, l'équilibre général du budget doit être respecté sur l'ensemble de la durée d'application de l'accord.

Le budget définitif est ajusté ensuite en fonction de la contribution qui aurait dû être versée à l'AGEFIPH pour l'année N, et qui sera calculée lors de la DOETH faite à N+1. Le budget sera de la même façon réajusté pour les autres années d'application de l'accord.

2.2.3.2 - La péréquation

La fiche n° 4 annexée à la présente circulaire, développe le mécanisme de la péréquation.

2.2.3.3 - Les imputations sur le budget de l'accord

Un document annexé à l'accord et approuvé par les partenaires sociaux doit chiffrer, de manière indicative, pour chaque année de l'accord la valeur de chaque engagement pris.

L'équilibre financier entre les différentes actions est apprécié au cas par cas en fonction de la situation particulière de chaque groupe, entreprise ou établissement.

Toutefois, certaines règles peuvent être dégagées.

L'élément central de l'accord est l'emploi des travailleurs handicapés ainsi que toutes les actions qui concourent à ce que leur insertion et leurs parcours professionnels se déroulent de manière satisfaisante comme la formation, la sensibilisation de l'environnement professionnel, l'aménagement des postes de travail.

Les salaires versés aux travailleurs handicapés recrutés ne peuvent pas être supportés par le budget de l'accord.

Les mesures d'accompagnement financées sur le budget de l'accord sont celles qui ont un lien avec l'objectif de l'accord soit l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés ; exemples : aménagement des transports en commun, co-voiturage ou tout autre moyen pour se rendre sur le lieu de travail en lien avec des collectivités locales ou des associations, aides pour faciliter l'obtention d'un logement proche et adapté...

Des actions périphériques peuvent être également prises en compte si elles tendent à développer l'emploi des travailleurs handicapés en milieu ordinaire, objectif principal des accords (développement de technologies pour faciliter le travail des salariés handicapés, collaboration avec le milieu protégé à l'exclusion des sommes versées en paiement de la réalisation des contrats....).

En ce qui concerne les actions de pilotage et de suivi, les directions départementales apprécient le niveau de prise en compte de ces actions dans la pesée financière de l'accord notamment au regard de la taille de l'entreprise ou du groupe. Le coût de ces actions ne doit pas dépasser 20 % du budget de l'accord. Sont compris dans ces 20 % les salaires des personnes en charge de piloter l'accord.

Ne peuvent pas être davantage prises en compte dans le budget de l'accord, les actions qui ont été financées entièrement par un organisme tiers (AGEFIPH, OPCA...) ou qui constituent la réalisation d'une autre obligation légale (formation professionnelle, taxe d'apprentissage...).

2.3 - Avis de l'instance départementale compétente en matière d'emploi et de formation professionnelle

Les accords de groupe, d'entreprise et d'établissement doivent être soumis à l'avis de la commission départementale de l'emploi et de l'insertion, du comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle dans les départements d'outre-mer, du comité de coordination de l'emploi et de la formation professionnelle de Saint-Pierre-et-Miquelon, en application des articles L. 5212-17, R. 5212-15 et R. 5523-1 du code du travail.

Il est souhaitable que les parties signataires et non signataires aient la possibilité d'être entendues par la commission adéquate. À défaut d'une audition, la faculté de produire des observations écrites à la commission doit être offerte.

2.4 - L'agrément

Les accords de groupe, d'entreprise et d'établissement sont agréés par arrêté du préfet du département.

En cas d'accord de groupe concernant des entreprises situées dans plusieurs départements, l'agrément est accordé par le préfet du département où est situé le siège de l'entreprise mandatée pour représenter le groupe ou, à défaut, par le préfet du département où est situé le siège de l'entreprise qui est dominante dans le périmètre du groupe. **Il appartient à l'autorité administrative qui a agréé l'accord d'informer l'ensemble des DDTEFP concernées.**

En cas d'accord d'entreprise concernant des établissements situés dans plusieurs départements, l'accord est accordé par le préfet du département où est situé le siège de l'entreprise. **Il appartient à l'autorité administrative qui a agréé l'accord d'informer l'ensemble des DDTEFP concernées.**

L'accord agréé vaut exécution de l'obligation d'emploi pour l'ensemble des établissements composant l'entreprise ou l'ensemble des établissements des entreprises composant le groupe.

La décision d'accord est prise sous la forme d'un arrêté d'accord publié au Recueil des Actes Administratifs. Il faut veiller à ce que la décision d'accord soit prise dans un délai de 2 mois qui court à compter de la réception du dossier complet. En effet, au-delà de ce délai de droit commun, le silence de l'administration équivaut à une décision implicite de rejet.

En cas de décision explicite de refus d'accord, cette dernière doit être motivée, notifiée aux parties signataires avec les délais et voies de recours de droit commun.

La décision d'accord, qui vaut pour la durée de validité de l'accord, doit être notifiée aux parties signataires. Il est à noter que la durée de l'accord doit s'exprimer en année civile. En effet, un accord est l'une des 5 modalités d'acquiescement de l'OETH, cette obligation s'appréciant à la fin de chaque année civile, la durée d'un accord ne peut donc se faire qu'en année civile et non de date à date.

Par ailleurs, en application de ce principe, un accord ne peut pas avoir d'effet rétroactif, en conséquence l'accord doit se faire au cours de la première année de l'accord.

Le ministre chargé de l'emploi dispose d'un délai de 4 mois à compter de la date de l'arrêté d'accord pour le retirer. En conséquence, pour que le ministre puisse exercer son droit, il faut impérativement que le DDTEFP qui vient d'accorder un accord, adresse à la DGEFP – METH, 7, square Max Hymans 75741 PARIS CEDEX 15, la copie de l'accord ainsi que la copie de l'arrêté d'accord.

III – Le suivi et évaluation de l'accord par la DDTEFP

Les employeurs assujettis à l'obligation d'emploi doivent fournir à l'autorité administrative une déclaration annuelle (DOETH) (article L 5212-5 du code du travail).

Si cette modalité est l'application d'un accord (article L 5212-8 du code du travail), la déclaration doit comporter en outre l'état d'avancement du programme prévu par l'accord (art. R. 5212-2 du code du travail).

Les employeurs qui omettent de fournir cette déclaration annuelle sont considérés comme n'ayant pas respecté leur obligation et peuvent être sanctionnés (article L. 5212-12 du code du travail).

Dans le cadre des accords d'établissement, d'entreprise et de groupe les DDTEFP contrôlent les contributions au moment de l'examen des bilans annuels.

La fiche n° 5, annexée à la présente circulaire, vous propose des éléments de méthode en vue de l'analyse des résultats de l'accord.

IV - Le renouvellement de l'accrément

Les accords sont agrés pour leur durée de validité. Ils ne peuvent donc pas être prorogés par tacite reconduction.

Une décision de renouvellement d'accrément est fondée sur le bilan quantitatif et qualitatif de l'accord précédent.

Pour l'accrément, l'équilibre du nouvel accord sera apprécié en fonction de ce bilan. Le nouvel accord doit être conçu dans un esprit dynamique et évolutif, mais en tenant compte des enseignements de l'accord précédent, notamment pour corriger les difficultés rencontrées.

V – La non réalisation de l'accord

Les DDTEFP apprécient les conditions qui ont amené au non-respect de l'accord.

En cas de manquement avéré (aucune dynamique dans l'application de l'accord ou volonté manifeste de ne pas mettre en œuvre les plans d'action), une pénalité administrative est appliquée. Cette pénalité est calculée pour chaque année de l'accord selon les règles fixées par les articles L 5212-12 et D 5212-19 à D 5212-29 du code du travail. Cette pénalité peut être minorée en tenant compte des réalisations partielles de l'accord.

En tout état de cause, si les DDTEFP estiment le manquement non avéré, les sommes affectées dans le budget à la réalisation des actions et non utilisées sont reversées à l'AGEFIPH ou reversées sur le budget de l'accord suivant.

Vous voudrez bien faire remonter à l'adresse suivante : meth.dgefp@finances.gouv.fr toutes les difficultés rencontrées auxquelles des réponses seront apportées par la mission pour l'emploi des travailleurs handicapés (METH) de la DGEFP.

FICHE N° 1

LA NOTION DE GROUPE

Les accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement sont agréés par arrêté du préfet du département (DDTEFP), après avis de la commission départementale de l'emploi et de l'insertion.

Un groupe est formé par une entreprise dominante et des entreprises qu'elle contrôle ou par une entreprise exerçant une influence dominante sur une autre entreprise dont elle détient au moins 10 % du capital, lorsque la permanence et l'importance des relations de ces entreprises établissent l'appartenance de l'une et de l'autre à un même ensemble économique (articles L. 2232-30 à L. 2232-35, L. 2331-1 à L. 2331-6 du code du travail et circulaire du 22 septembre 2004 relative au titre II de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social).

L'accord agréé vaut exécution de l'obligation d'emploi pour l'ensemble des établissements et entreprises composant le groupe.

FICHE N° 2

L'EFFORT DE RECRUTEMENT DU GROUPE, DE L'ENTREPRISE OU DE L'ETABLISSEMENT :

Il convient bien de distinguer l'évolution du taux d'emploi et l'effort de recrutement du groupe, de l'entreprise ou de l'établissement.

Le taux d'emploi est le rapport entre le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi employés dans l'établissement ou l'entreprise et l'effectif d'assujettissement (les minorations ne rentrent pas dans le calcul du taux d'emploi car elles concernent les modalités de calcul de la contribution).

Ce taux d'emploi varie en fonction de plusieurs paramètres qui peuvent évoluer au cours de la durée de l'accord :

- la variation de l'effectif total (restructuration, augmentation par absorption ou fusion d'entreprises, ...),
- la variation du nombre de bénéficiaires (départs à la retraite, déclarations de la qualité de bénéficiaires spontanées, licenciements économiques ou autres...),
- les contrats passés avec les entreprises adaptées (EA), les centres de distribution de travail à domicile (CDTD) ou les établissements ou services d'aide par le travail (ESAT).

L'évaluation doit en conséquence se faire uniquement sur les nouveaux recrutements seuls critères objectifs de mesure de l'effort du groupe, de l'entreprise ou de l'établissement.

Exemple :

Une entreprise a un effectif de 1800 salariés et 25 bénéficiaires de l'OEETH.

Elle a ainsi un taux d'emploi de **1,39 %** soit [25 bénéficiaires / 1800 (effectif d'assujettissement) X 100].

Elle doit recruter 18 bénéficiaires.

Au regard uniquement de ces embauches prévues, son taux d'emploi va passer de 1,39 % à **2,39 %** [25 + 18 = 43 bénéficiaires / 1800 (effectif d'assujettissement) X 100].

A l'issue de l'accord, le taux d'emploi réel de l'entreprise pourra être différent de 2,39 %.

En effet, si l'on suppose que l'effectif d'assujettissement a augmenté de 200 personnes et que 5 bénéficiaires de l'OETH sont sortis de l'entreprise, le taux d'emploi sera de **1,90 %** :

$$38 (25 + 18 - 5 \text{ bénéficiaires}) / 2000 (\text{effectif d'assujettissement soit } 1800 + 200) \times 100 = 1,90 \%$$

En conséquence, il est préférable d'évaluer le plan d'embauche sur un critère plus stable et indépendant de variations difficilement prévisibles au moment de l'agrément, notamment l'effort de recrutement fourni par l'établissement, l'entreprise ou le groupe, basé sur le nombre des nouveaux recrutements.

L'effort de recrutement peut être défini comme le rapport entre le nombre d'embauche de bénéficiaires de l'OETH prévu dans le plan d'embauche de l'accord en équivalent temps plein et l'effectif d'assujettissement.

Exemple :

Dans l'exemple précédent, l'effort de recrutement est égal à :

$$[18 \text{ recrutements} / 1800 (\text{effectif d'assujettissement}) \times 100] = 1 \%$$

Il est indépendant de l'évolution du taux d'emploi.

FICHE N° 3

LA PART DU RECRUTEMENT DE BENEFICIAIRES DE L'OETH DANS LE FLUX D'EMBAUCHE :

Exemple :

Le plan d'embauche d'un accord d'entreprise en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés prévoit le recrutement de 60 bénéficiaires de l'OETH.

Premier cas :

L'entreprise concernée prévoit de recruter 1000 salariés (bénéficiaires de l'OETH ou non) durant la durée de l'accord.

Ainsi, le plan d'embauche des 60 bénéficiaires de l'OETH représente 6 % du flux d'embauche de l'entreprise (60 bénéficiaires de l'OETH / 1000 recrutements X 100)

Deuxième cas :

L'entreprise concernée ne prévoit de recruter que 600 salariés durant la durée de l'accord.

Le plan d'embauche des 60 bénéficiaires de l'OETH représente alors 10 % du flux d'embauche de l'entreprise (60 bénéficiaires de l'OETH / 600 recrutements X 100), ce qui signifie un effort plus important de la part de l'entreprise.

FICHE N° 4

PEREQUATION :

L'article R 5212-18 du code du travail prévoit que les accords peuvent prévoir une péréquation entre établissements d'une même entreprise de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés mise à la charge de l'employeur.

Ce qui signifie :

1 - que la péréquation ne joue qu'entre les établissements autonomes tels que les définit la jurisprudence. Si ce n'est pas le cas, leurs effectifs sont rattachés à l'établissement siège et sont inclus dans l'effectif d'assujettissement de celui-ci,

2 – que la péréquation a pour objectif de permettre la valorisation, au niveau de l'entreprise, des efforts en matière embauche de travailleurs handicapés, d'accueil de stagiaires handicapés ou de recours à des contrats avec les ESAT et EA réalisés par des établissements soumis ou non à l'OETH,

L'ensemble des effectifs des salariés, des effectifs des bénéficiaires de l'OETH et le nombre des équivalents bénéficiaires (contrats avec les ESAT et EA et l'accueil de stagiaires handicapés) sont mutualisés.

S'agissant du calcul de la contribution, pesée financière de l'accord, seules sont prises en compte les minorations au titre des efforts consentis par l'employeur ou celles au titre des ECAP, des établissements qui auraient eu une contribution à verser en l'absence d'accord.

La péréquation est un choix laissé aux entreprises qui doivent en apprécier son impact au regard des ces règles.

3 - qu'un accord de groupe (comme un accord de branche) peut prévoir pour toutes les entreprises du groupe (ou de la branche) la faculté de mettre en œuvre une péréquation seulement au niveau de chaque entreprise du groupe (ou de la branche) entre ses propres établissements.

En effet, la mise en application d'un accord de groupe (ou de branche) ne peut pas avoir comme effet de mettre une péréquation de l'obligation d'emploi entre des entreprises distinctes appartenant au même groupe (ou à la même branche). **Il ne peut pas y avoir de transfert d'obligation légale d'une entreprise à une autre entreprise.** L'application de ces accords s'entend comme la mise en œuvre à titre individuel des actions déterminées au niveau du groupe (ou à celui de la branche).

Exemple :

Une entreprise comprend trois établissements, dont certains avec des ECAP, assujettis et un autre non assujetti en raison de sa taille.

ETS	EF. salariés	OET H 6 %	BOE TH	Equivalents BOETH EA ESAT	Equivalents BOETH stagiaires	BOETH manquants	Total Minorations *	Contribution AGEFIPH
A	35	2	1			1	0,5	0,5x500x8,71 = 2 177,5
B	70	4	3	1,3		0		0 €
C	100	6	2		0,05	3,95	2	1,95x500x8,71 = 8 492,25
D	15	0	1		0,25	0		0 €
Total entre- prise	220							10 669,75

* Total des minorations (au titre des efforts consentis et des ECAP) = Nombre des BOETH manquants – Nombre des BOETH minoré au titre des efforts consentis et des ECAP. Ces deux dernières données se trouvent sur la DOETH.

Dans l'hypothèse d'une contribution « plancher » (50 fois le SMIC horaire) ou d'une contribution calculée en appliquant 40 fois le SMIC horaire, le total des minorations est égal au nombre des BOETH manquants moins le nombre des BOETH minoré au titre des efforts consentis.

En l'absence de péréquation le budget de l'accord devrait être au moins égal à la somme des contributions des établissements assujettis, soit **10 669,75 euros**, chaque contribution étant calculée sur la base de 500 fois (effectif total de l'entreprise étant de 220 salariés) le SMIC horaire en vigueur pour la DOETH 2008 (SMIC horaire = 8,71 €).

S'il y a péréquation, il y a lieu recalculer la contribution en partant de l'effectif total de l'entreprise soit :

$$220 \times 6 \% = 13,2 \text{ soit une OETH de 13 bénéficiaires de l'OETH}$$

L'entreprise a 7 bénéficiaires OETH employés (1 + 3 + 2 + 1) plus 1,6 (1,3 + 0,05 + 0,25) équivalents bénéficiaires soit un total de 8,6. L'entreprise a donc **4,4 (13 – 8,6) unités bénéficiaires manquantes auxquelles l'on doit retirer les minorations au titre des efforts consentis et des ECAP des entreprises A et C puisque les entreprises B et D ne versent aucune contribution soit un total de 2,5 (0,5 + 2).**

Le budget de l'accord devrait se monter **1,9 (soit 4,4 – 2,5) x 500 x 8,71 = 8 274,50 euros**

Dans cette hypothèse l'entreprise devrait opter pour la péréquation.

FICHE N° 5

ANALYSE DES RESULTATS :

Approche quantitative :

Il s'agit de l'analyse des écarts entre les actions prévues et celles réalisées sur un an (bilan annuel) et sur l'ensemble de la durée de l'accord (bilan final).

- Evolution du taux direct d'emploi et du flux de travailleurs handicapés.
- Analyse de l'évolution de l'équilibre des différentes actions figurant dans l'accord ainsi que des causes de ces évolutions en prenant en compte les modifications du contexte économique et de la situation de l'emploi ou les freins et leviers rencontrés dans l'application de l'accord.
- Analyse des sommes dépensées ou non par type d'action.

Approche qualitative :

- modalités de pilotage et de suivi de l'application de l'accord en interne : Transparence des objectifs définis et des résultats, composition et rythme de fonctionnement de la commission de suivi, implication des instances consultatives et des organisations syndicales (signataires ou non) dans le suivi, modalités de contrôle des réalisations internes.
- L'ambition de l'accord en matière d'emploi.
- La cohérence des différentes actions prévues dans l'accord.
- La qualité des actions de sensibilisation.
- La politique de la GPEC mise en œuvre afin de favoriser les évolutions professionnelles des travailleurs handicapés (qualité de l'accompagnement mis en place pour l'évolution, élévation du niveau de qualification par la formation).
- L'identification de la progression de la compétence.
 - la prise en charge de tâches de plus en plus complexes ;
 - la prise en charge de responsabilités de niveau supérieur ;
 - l'autonomie dans la situation de travail ;
 - la capacité d'auto-évaluation de son niveau de compétence.
- L'identification des facteurs de réussites ou de dérives :
 - la qualité des partenariats intervenant dans le projet d'insertion ;
 - le rôle facilitateur du responsable hiérarchique ;
 - le rôle facilitateur du tuteur ;
 - le rôle intégrateur de l'équipe de travail ;
 - la motivation du travailleur handicapé ;
 - l'adéquation des conditions de travail aux objectifs professionnels définis ;

- la clarté des objectifs fixés entre le travailleur handicapé et sa hiérarchie ;
 - la survenue de modifications dans l'environnement ou dans le travail.
- Les résultats des autres actions définies dans l'accord : développement des conditions d'entrée dans l'emploi dans le milieu ordinaire (parcours de développement de la qualification, de la compétence, de l'expérience) :
- jours de formation suivis par les TH (travailleurs handicapés) / total annuel des jours de formation
 - jours de formation aux évolutions des métiers / total annuel des jours de formation ;
 - jours de formation de reconversion / total annuel des jours de formation ; % de reconversions réussies / total de reconversions destinées aux TH ;
 - nombre de travailleurs handicapés n'ayant pas suivi de formation depuis 5 ans effectif total des travailleurs handicapés ;
 - jours de formations longues qualifiantes diplômantes suivies par les TH / total annuel des jours de formation suivis par les TH ;
 - nombre d'actions de formation avec un apprentissage dans la situation de travail / total des actions de formation ouvertes aux TH.