



Commission Paritaire OPIIEC
11 mars 2009

Diagnostic Handicap OPIIEC Synthèse des résultats et pistes de réflexion

11 mars 2009
Antoine DEZALAY, Ariane Conseil

Observatoire
paritaire
OPIIEC
PROSPECTIVE MÉTIERS

Informatique
Ingénierie
Etudes
Conseil



Sommaire

Objectifs et méthodologie
Analyse des questionnaires
Etude d'environnement
Etude quantitative
Etude qualitative
Pistes de réflexion

Objectifs de la démarche et méthodologie

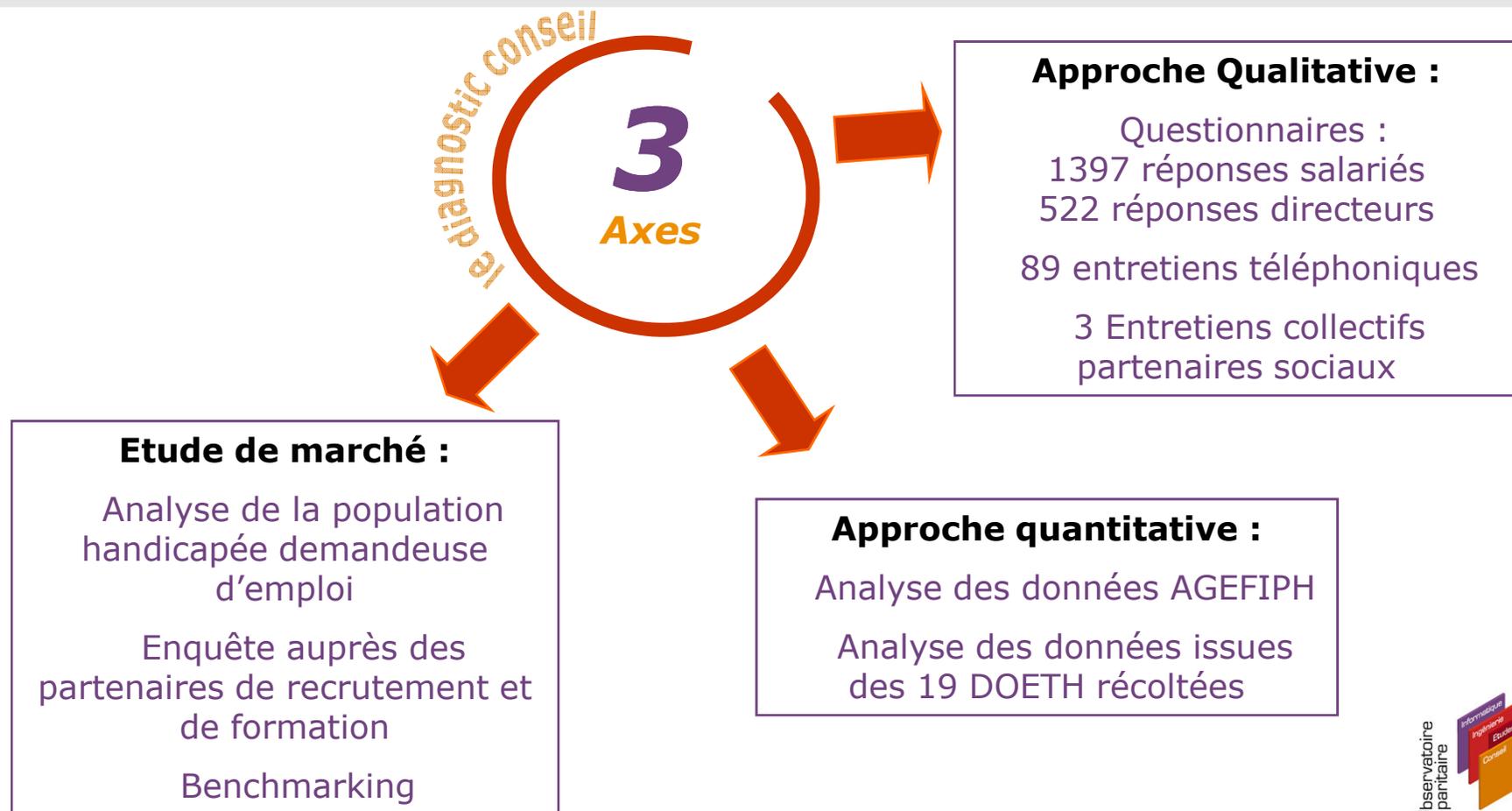
Objectifs et méthodologie : les objectifs

- **Dresser un état des lieux quantitatif**
- **Evaluer le niveau de perception** de la question du handicap
- **Identifier les pratiques** de recrutement, d'intégration, de maintien dans l'emploi et de collaboration avec le secteur protégé

Pour

- **Fournir des pistes de réflexion** appropriées à la taille et à la diversité des entreprises des 4 secteurs
- **Construire des dispositifs communs** en vue de structurer une politique Handicap ambitieuse
- **Elaborer une politique de formation adaptée**

Objectifs et méthodologie : la méthodologie



Objectifs et méthodologie : coordination de la démarche

Réunions de coordination	Date
Cadrage de la démarche → Validation et ajustement du questionnaire → Sélection des personnes à interroger (entretiens individuels et collectifs)	19 septembre
Etude de marché → Résultats quantitatifs sur le volume de travailleurs handicapés sur le marché de l'emploi → Présentation de l'étude de Benchmarking réalisée auprès des branches professionnelles et des entreprises du secteur	24 octobre
Traitement des questionnaires salariés et directeurs → Restitution des résultats obtenus sur les 2 questionnaires Etude quantitative → Traitement des DOETH et étude de la population handicapée en poste	12 janvier
Etude qualitative → Synthèse des entretiens collectifs et individuels réalisés Pistes de réflexion	19 février
Restitution finale auprès de la commission paritaire de l'OPIIEC	11 mars

Analyse des questionnaires

Analyse des questionnaires : Objectifs, modalités et planification

■ Objectifs :

- ✓ Mesurer le niveau d'information et de sensibilité par rapport au sujet
- ✓ Identifier les freins et leviers pressentis en interne par rapport à l'emploi de personnes handicapées
- ✓ Cerner les acquis et les passifs de l'expérience (handicap et difficultés de santé au sens large)
- ✓ Recueillir des données statistiques (entreprises de moins de 20 salariés)

■ Modalités :

- ✓ 2 questionnaires : mise en ligne et traitement réalisé par Capital Santé
 - Questionnaire salarié
 - Questionnaire directeur : relance téléphonique réalisée par IRS

■ Planification :

- ✓ Réalisation et finalisation du questionnaire : septembre
- ✓ Pré-enquête : fin septembre / début octobre
- ✓ Ouverture des questionnaires en ligne : mi-octobre
- ✓ Relance téléphonique (questionnaire directeur) fin octobre
- ✓ Analyse des données : novembre

Analyse des questionnaires : pré-enquête

■ Les entreprises associées à la pré-enquête :

- ✓ Hudson (Conseil)
- ✓ UBI (Informatique)
- ✓ Divalto (Informatique)
- ✓ Ares (Informatique)
- ✓ Oracle (Informatique)
- ✓ Setec (Informatique)
- ✓ Ruderfinn (Faires & Salons)
- ✓ New Orchestra (Conseil)

■ Des remarques intégrées lors des premiers jours de mise en ligne (à partir du 15 octobre)

Analyse de questionnaires : secteur d'activité des répondants

Répartition des répondants aux questionnaire par type d'activité

	Employeurs/DRH	Salariés
Conseil	12,21%	13,72%
Etudes	10,11%	30,24%
Foires et salons	8,40%	0,50%
Informatique	39,89%	45,03%
Ingénierie	29,39%	10,51%
TOTAL	100%	100%

Analyse des questionnaires : caractéristique des répondants

Employeurs/DRH

522 répondants

- 55,7% sont de la région Ile de France
- $\frac{3}{4}$ sont font partie de la DRH
- 54,6% travaillent dans des entreprises de plus de 50 salariés
- 56,9% ont 5 ans ou plus d'ancienneté au sein de leur entreprise
- 40% travaillent dans l'informatique

Salariés

1 397 répondants

- $\frac{3}{4}$ sont issus de la région Ile-de-France
- 81,2% travaillent dans des entreprises de plus de 200 salariés
- 82,1% sont des cadres
- 53,8% ont moins de 5 ans d'ancienneté au sein de leur entreprise
- $\frac{3}{4}$ travaillent dans les locaux de leur société
- 45% travaillent dans l'informatique

Analyse de questionnaires : caractéristiques des répondants handicapés

Employeurs/DRH

8 ont le statut de travailleur handicapé

- la moitié exerce dans l'ingénierie et travaille dans des entreprises de plus de 200 salariés
- 5 parmi les 8 résident dans la région Ile-de-France
- $\frac{3}{4}$ sont issus de la DRH
- la moitié a de 5 à 10 ans d'ancienneté au sein de l'entreprise

Salariés

45 ont le statut de travailleur handicapé

- 62% travaillent dans l'informatique
- 82,8% travaillent dans des entreprises de plus de 200 salariés
- la moitié réside en région Ile-de-France
- 22 sont non cadres, 22 cadres et 1 est indépendant sans salarié
- 38% ont 10 ans et plus d'ancienneté au sein de l'entreprise
- près de $\frac{3}{4}$ travaillent dans les locaux de leur société

1. Questionnaire salariés

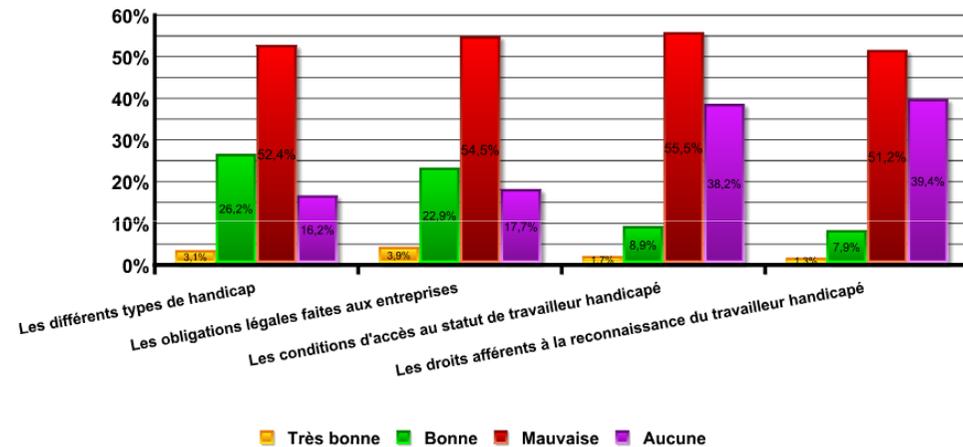
Questionnaire salariés : Niveau d'information

Aujourd'hui, quel est votre niveau d'information général concernant l'emploi des personnes handicapées dans l'entreprise ?



- Près de 90% des répondants estiment avoir un **niveau d'information faible ou très faible**
- On note cependant un meilleur niveau d'information chez les représentants du personnel, les travailleurs handicapés et les personnes au contact des travailleurs handicapés

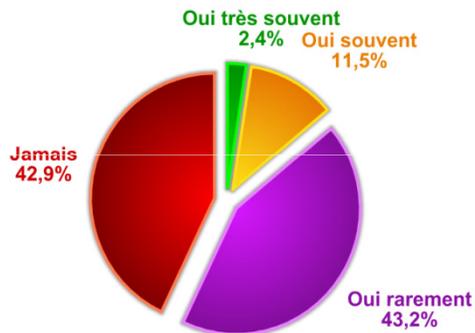
Quelle connaissance avez-vous des sujets suivants ?



- Le niveau d'information est notamment très faible sur le statut de travailleur handicapé : **comment y accéder ? Quels sont les avantages ?**

Questionnaire salariés : collaborateurs en difficulté de santé

Vous est-il arrivé de côtoyer des collaborateurs ayant des problèmes de santé gênant dans l'exercice de leur métier (accident, maladie, douleur...) ?



- Plus de 50% des répondants ont côtoyé des collaborateurs en difficulté de santé, même si cette situation se rencontre rarement

Lorsqu'un salarié est déclaré inapte par le médecin du travail suite à une maladie ou un accident, l'entreprise met-elle selon vous tout en œuvre pour trouver une solution dans son poste ou tout du moins dans l'entreprise ?



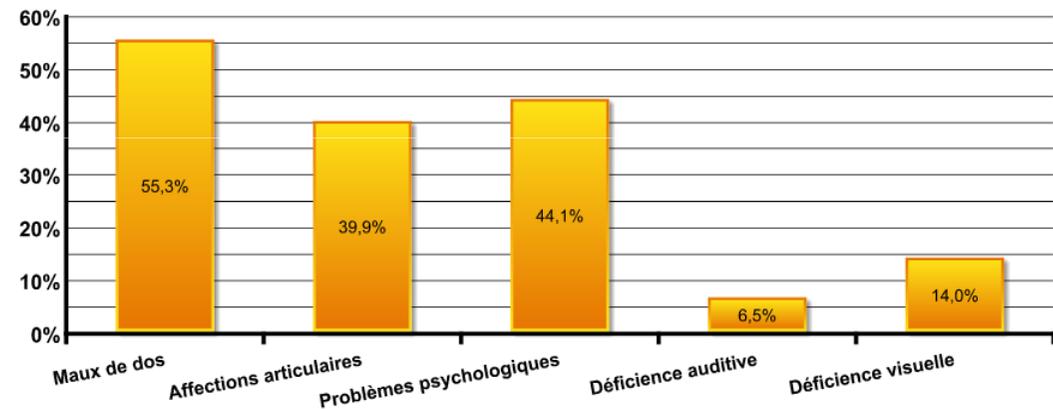
- Les répondants estiment que des efforts supplémentaires pourraient être réalisés par les entreprises
- L'effort est davantage pris en compte quand les répondants sont issus d'une entreprise sous accord

Questionnaire salariés : collaborateurs en difficulté de santé

Avez-vous personnellement rencontré des problèmes de santé ayant des répercussions sur votre activité professionnelle ? (accident, maladie, douleur...)



Quels problèmes de santé avez-vous rencontrés ?

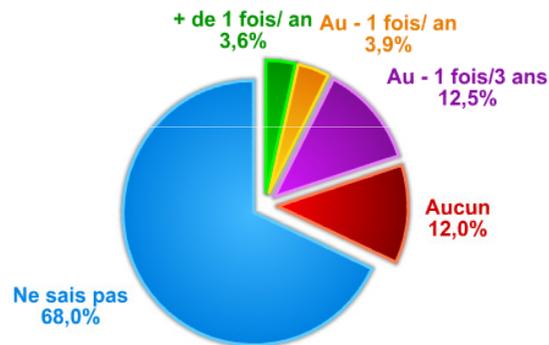


■ **28,9 % des répondants ont déjà eu des problèmes de santé affectant leur vie professionnelle**

■ **Les problèmes psychologiques occupent une part importante dans les problèmes de santé rencontrés**

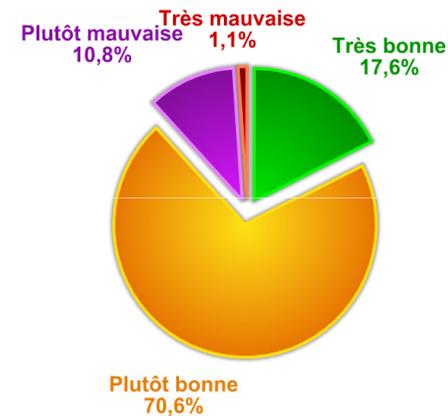
Questionnaire salariés : recrutement et intégration

Votre établissement a-t-il déjà recruté des personnes handicapées ?



- **68% des salariés ne sont pas informés de l'éventuel recrutement de personnes handicapées**
- **Seuls 20% pensent que leur entreprise a recruté au moins un travailleur handicapé**

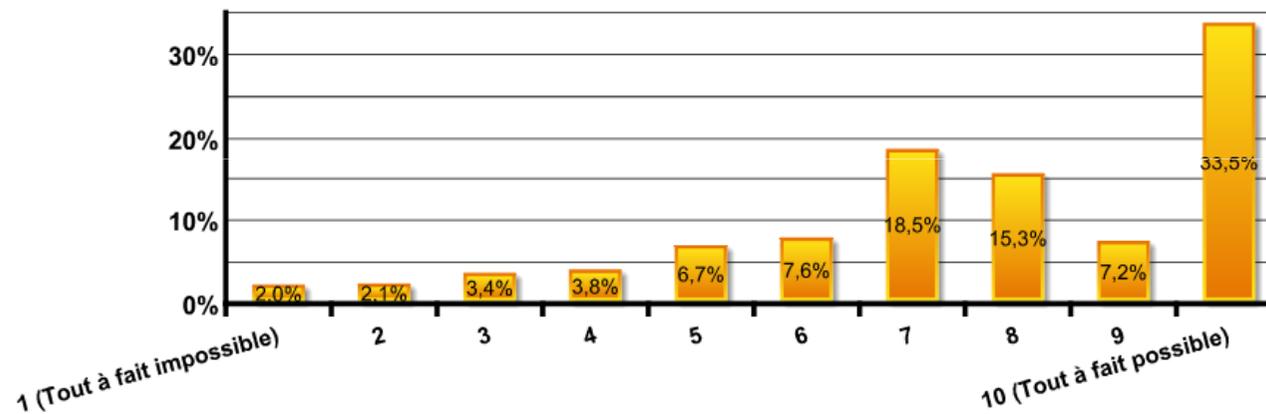
Comment appréciez-vous globalement la qualité de leur intégration ?



- **Contrairement à l'avis émis en termes de maintien dans l'emploi, la qualité d'intégration des travailleurs handicapés est jugée bonne ou très bonne**

Questionnaire salariés : faisabilité d'une politique d'emploi

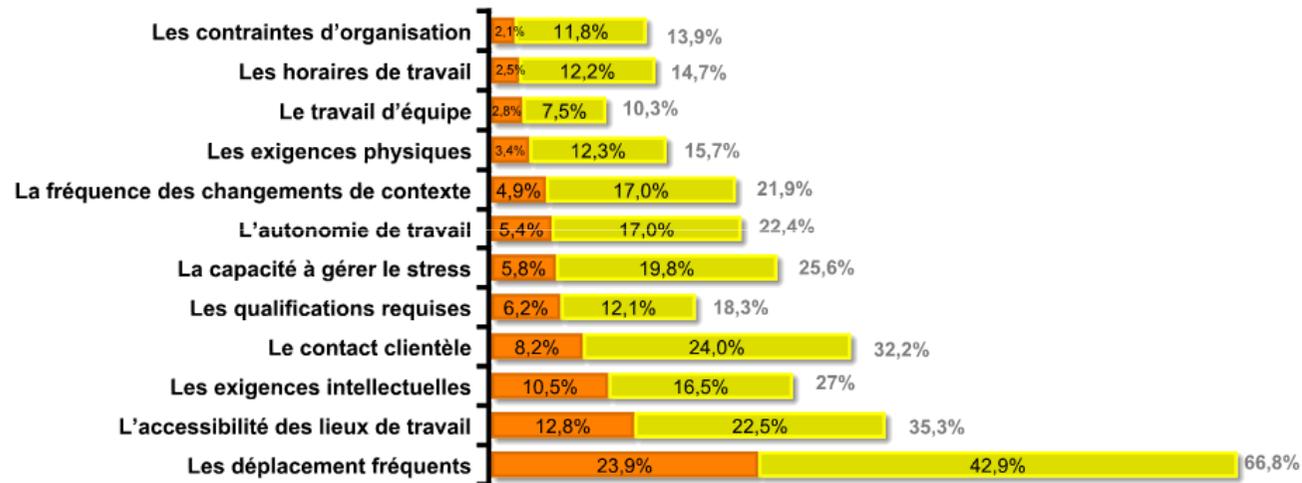
Sur une échelle de 1 à 10, évaluez la possibilité d'intégrer des personnes handicapées dans le secteur d'activité dans lequel vous exercez actuellement



- **33,5% des salariés estiment qu'il est tout à fait possible d'intégrer des travailleurs handicapés**
- **Seuls 11,3% expriment des doutes (note entre 1 et 4)**

Questionnaire salariés : freins

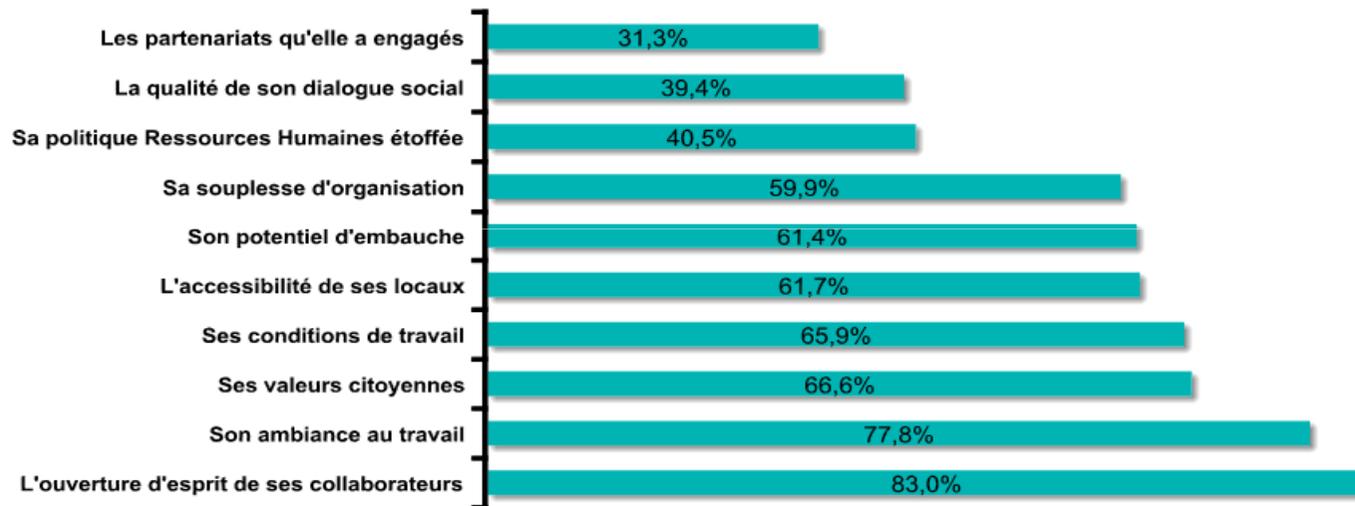
Quels sont selon vous les obstacles à l'emploi des personnes handicapées dans votre métier ?



- **Les déplacements fréquents sont un frein important ou très important pour 66.8% des salariés**
- **Les freins secondaires (exigences intellectuelles, contact clientèle, qualifications requises, capacité à gérer le stress) sont davantage liés aux compétences ou au savoir-être**

Questionnaire salariés : leviers

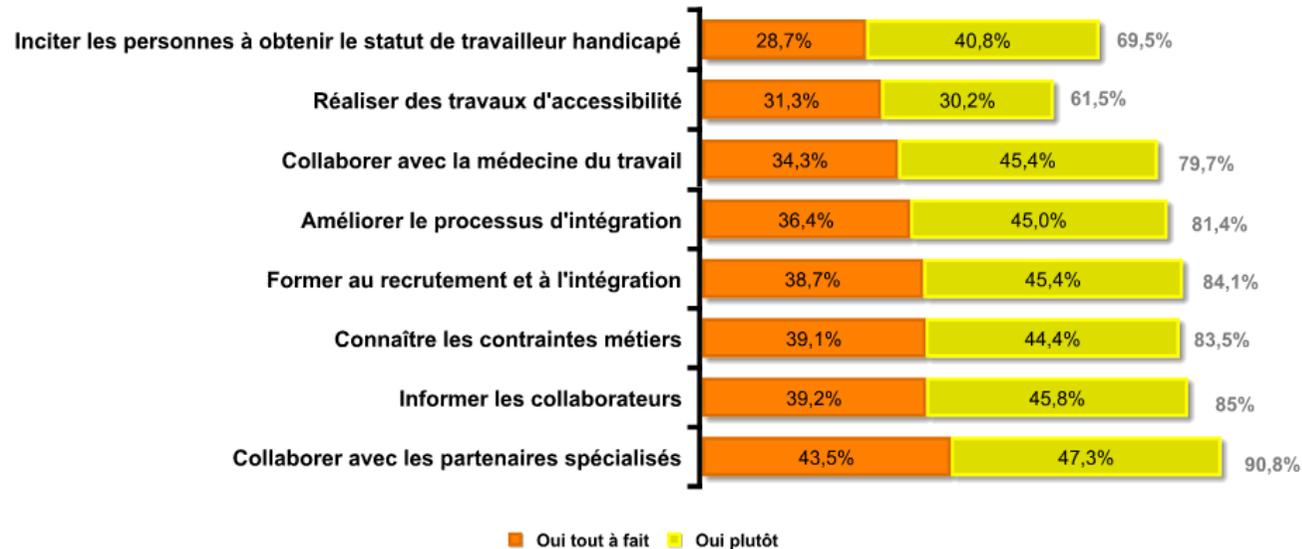
De votre point de vue, de quels atouts dispose votre entreprise pour développer l'insertion des travailleurs handicapés ?



- Les 2 atouts principaux (ouverture, ambiance) sont liés aux qualités humaines des collaborateurs
- Les valeurs citoyennes de l'entreprise apparaissent comme un levier très important dans les entreprises de moins de 20 salariés
- Les 3 atouts les moins importants le sont d'autant moins que l'entreprise est de petite taille

Questionnaire salariés : suggestions

Quelles actions sont susceptibles selon-vous de développer l'emploi des personnes handicapées dans l'entreprise ?

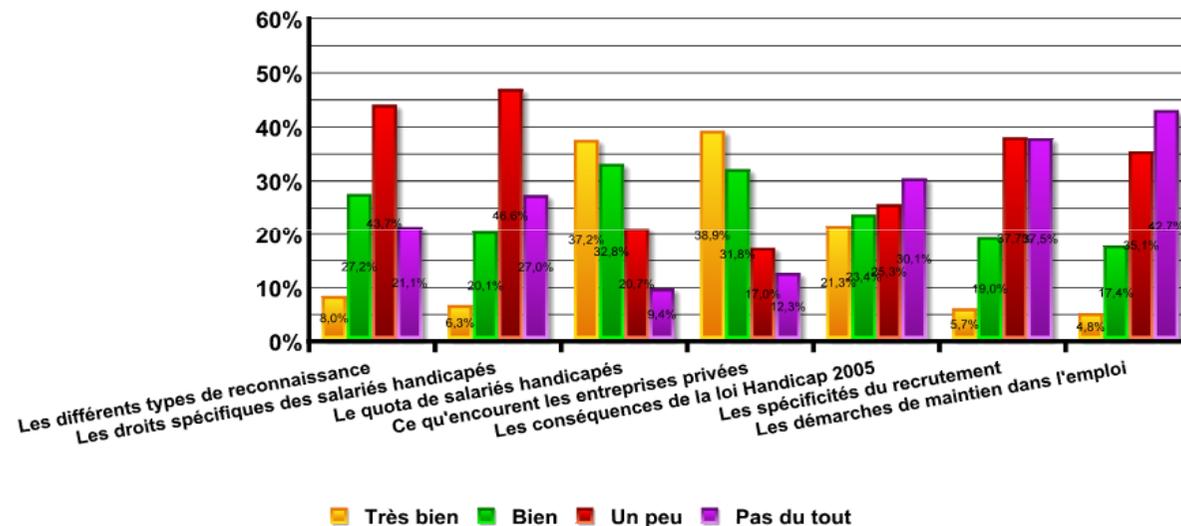


- **Première suggestion : développer la collaboration avec les partenaires spécialisés**
- **Deuxième suggestion : Informer (et former) les collaborateurs**

2 : questionnaire employeurs et RRH

Questionnaire employeurs et RRH : niveau d'information

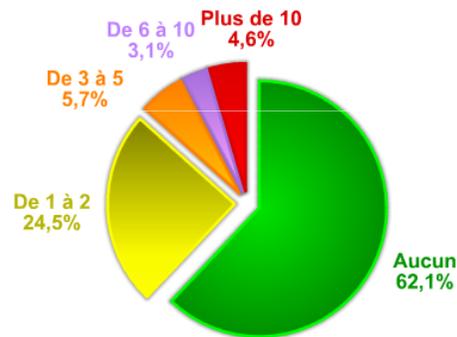
Etes-vous informé des dispositions légales relatives à l'emploi des personnes handicapées ?



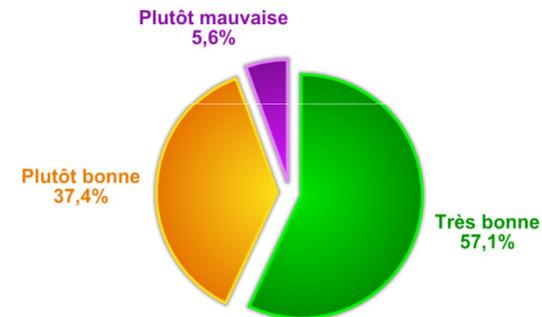
- Les entreprises connaissent le quota de personnes handicapées
...mais connaissent peu les conséquences de la loi Handicap 2005
- 34,5% des répondants des entreprises de 20 à 50 salariés affirment ne pas du tout connaître cette loi (et donc les risques encourus par les entreprises à taux 0)

Questionnaire employeurs et RRH : niveau d'intégration

Combien avez-vous de salariés handicapés déclarés dans l'effectif de votre établissement ? Comment appréciez-vous globalement la qualité de leur intégration ?



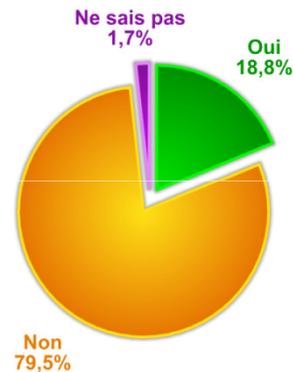
- **62,5% des employeurs déclarent n'avoir aucun Travailleur Handicapé dans leur effectif**



- **Tout comme pour les salariés, on constate une perception très positive de l'intégration des travailleurs handicapés (handicap physique notamment)**

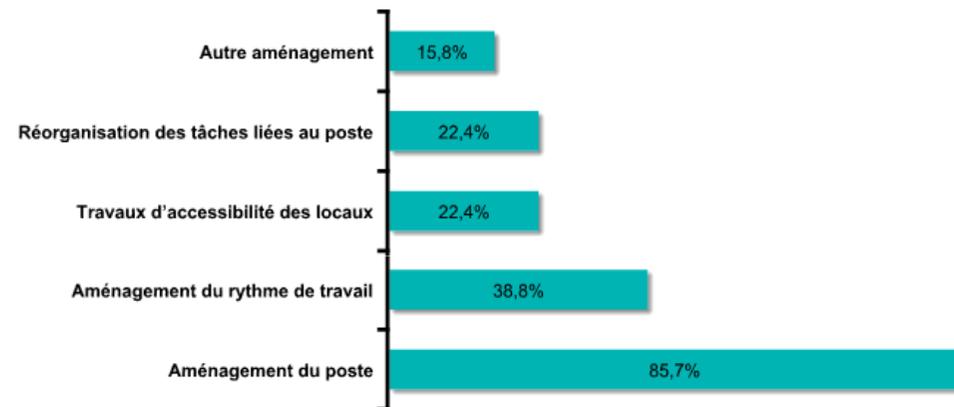
Questionnaire employeurs et RRH : niveau d'intégration

Avez-vous déjà été amené à procéder à des aménagements spécifiques au moment d'une embauche d'une personne handicapée ?



- Dans 80% des cas, la compatibilité poste / handicap est directe à l'embauche (confirme les statistiques nationales)

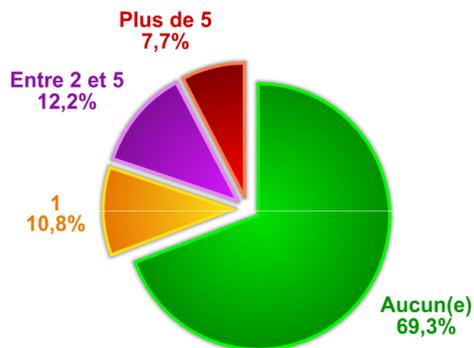
Quels types d'aménagement avez-vous réalisé ?



- Les aménagements techniques sont les plus fréquemment réalisés (85,7% des cas)
- L'aménagement du rythme de travail est réalisé dans 38,8% des cas

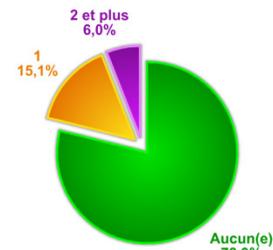
Questionnaire employeurs et RRH : candidatures et recrutements

En 2007 et 2008, avez-vous reçu des candidatures de travailleurs handicapés ?

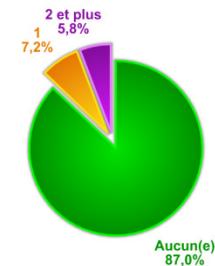


- **69,3% des interviewés n'ont reçu aucune candidature de travailleur handicapé (confirme le constat de pénurie sur le marché)**
- **L'effet de taille est important : près de 90% des entreprises de moins de 20 salariés (non soumises à l'obligation d'emploi) n'ont pas reçu de candidatures**

Avez-vous réalisé des recrutements ?



Avez-vous accueillis des intérimaires ou des stagiaires ?

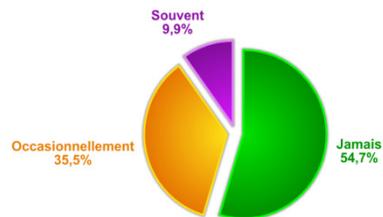


- **Les stages et l'intérim sont des voies d'accès à l'entreprise non négligeables (notamment pour les grandes entreprises)**

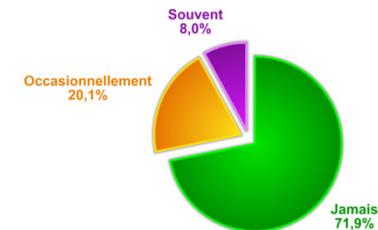
Questionnaire employeurs et RRH : partenariats développés

Avez-vous déjà collaboré avec les organismes suivants :

AGEFIPH



CAP EMPLOI ou OHE PROMETHEE ?



Pour les organismes avec lesquels vous avez collaboré, comment jugez-vous la qualité de collaboration ?

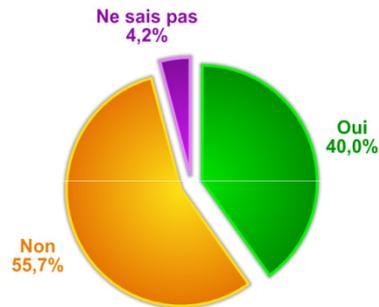


- **45.6% des entreprises ont collaboré avec l'AGEFIPH**
- **28.1% ont collaboré avec les CAP EMPLOI**
- **Pour 75% des interviewés, la qualité de la collaboration est jugée satisfaisante ou très satisfaisante**

Questionnaire employeurs et RRH : collaboration avec le secteur adapté

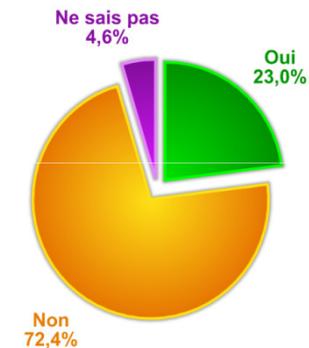
En 2007/2008, votre établissement
a-t-il eu recours au secteur adapté

pour l'achat de produits ?



- La **papeterie** et les **fournitures de bureau** sont les produits les plus cités

pour l'achat de services ?

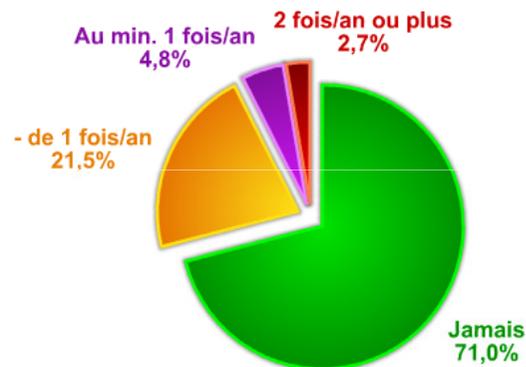


- La **mise sous pli** et l'**entretien d'espaces verts** sont les services les plus cités

- Le recours au secteur adapté diminue avec la taille de l'entreprise
- Le **niveau de satisfaction global est très important**, notamment pour l'achat de services (95% de satisfaction)

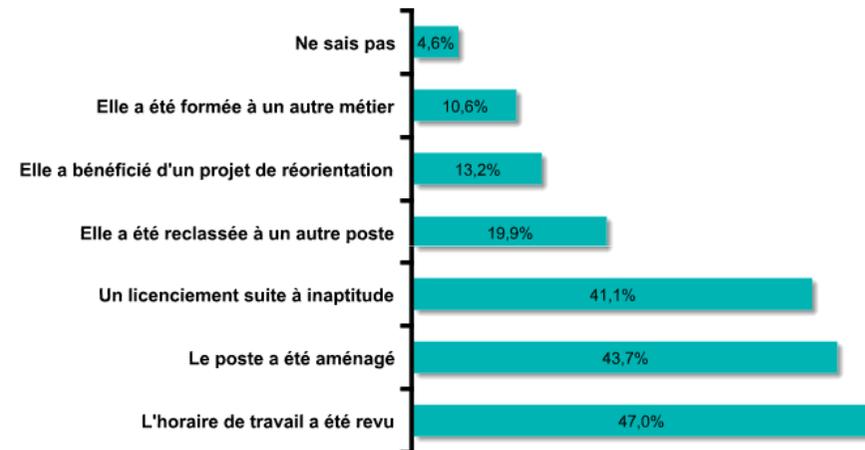
Questionnaire employeurs et RRH : santé & maintien dans l'emploi

Votre médecin du travail a-t-il déjà émis des avis d'inaptitude ou des restrictions d'aptitude à vos collaborateurs ?



- Les problèmes de santé avérés sont relativement rares, notamment dans les TPE
- Le nombre d'AT / MP signalé est également faible
- La collaboration avec la médecine du travail est jugée satisfaisante ou très satisfaisante pour 66,4% des répondants (les petites entreprises émettent plus de réserves)

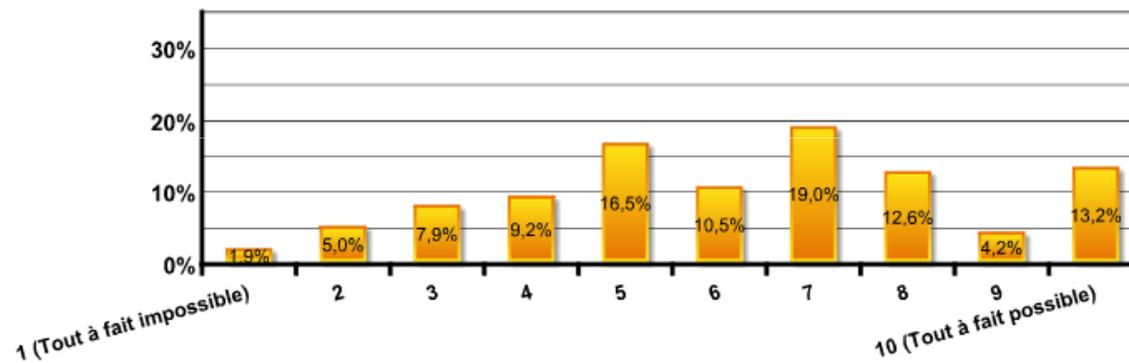
Quelles issues ont été données ?



- ... Et leur gestion n'est pas toujours satisfaisante (41% de licenciements pour inaptitude)

Questionnaire employeurs et RRH : faisabilité d'une politique d'emploi

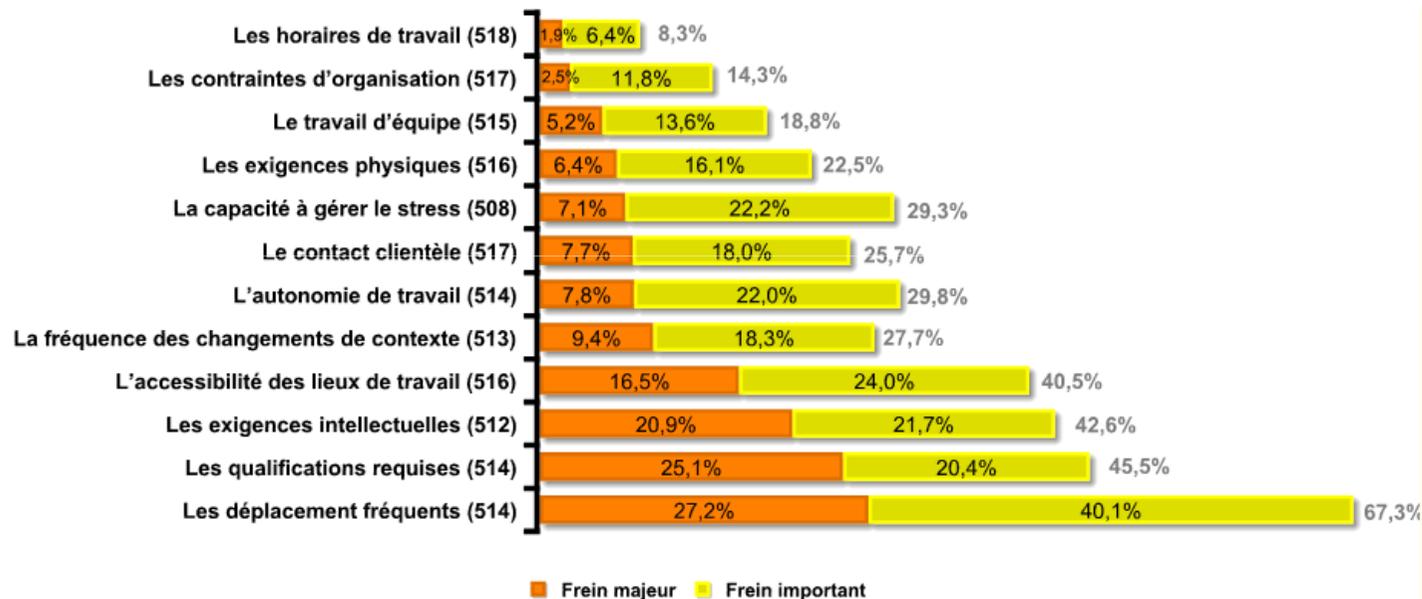
Sur une échelle de 1 à 10, évaluez la possibilité d'intégrer des personnes handicapées dans le secteur d'activité dans lequel vous exercez actuellement



- Les employeurs et DRH sont plus mitigés que les salariés sur la possibilité de déployer une politique handicap, notamment sur les régions Nord-est et Ile-de-France
- Les interviewés issus du secteur de l'informatique se distinguent des autres : 36% attribuent une note entre 8 et 10 (contre 26% des autres secteurs)

Questionnaire employeurs et RRH : freins

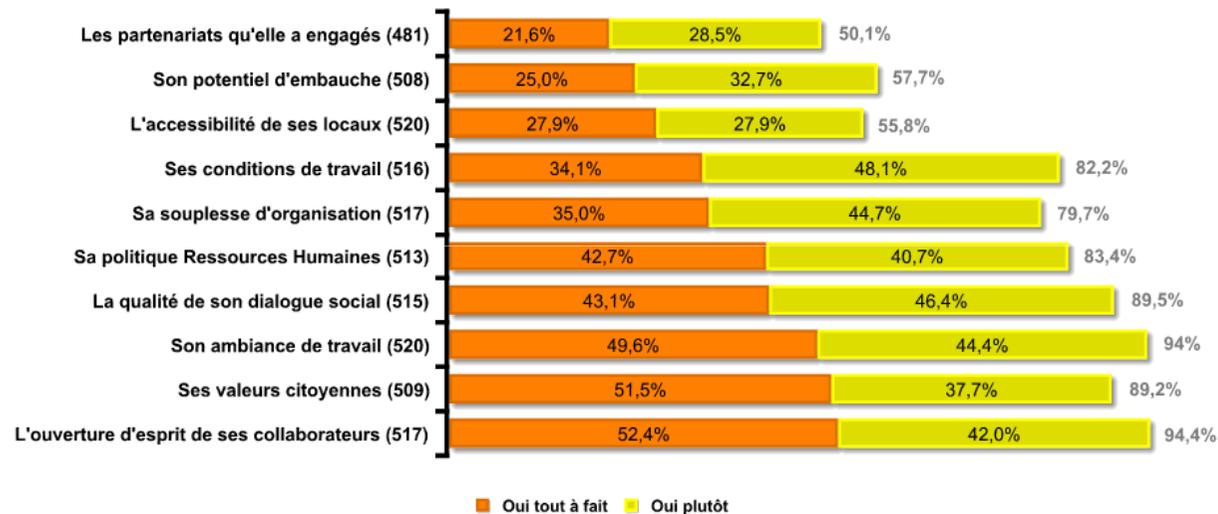
Quels sont selon vous les obstacles à l'emploi des personnes handicapées dans vos principaux métiers?



- Les **déplacements fréquents** sont un frein important ou très important pour 67.3% des employeurs / DRH, notamment pour le secteur études / conseil
- Les **qualifications requises** constituent le frein majeur pour les grandes entreprises (38%) et le secteur de l'ingénierie (32%)

Questionnaire employeurs et RRH : leviers

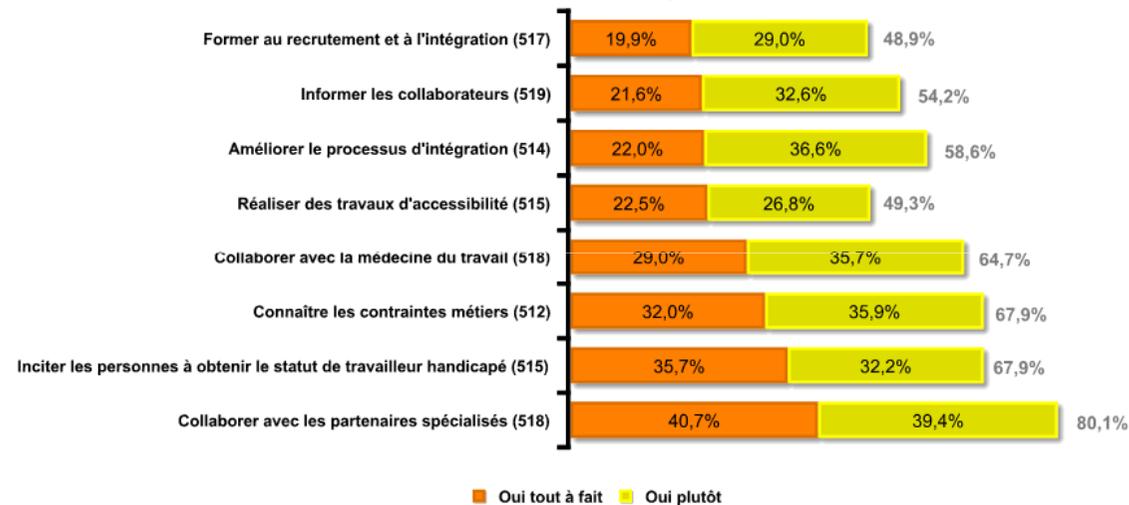
De votre point de vue, de quels atouts dispose votre entreprise pour développer l'insertion des travailleurs handicapés ?



- Les 3 atouts principaux (**ouverture, ambiance, valeur**) sont liées aux qualités humaines des collaborateurs et à l'aspect citoyen de l'entreprise
- 4 autres leviers sont cités par 80% ou plus des interviewés : conditions de travail, souplesse d'organisation, politique Ressources Humaines et qualité du dialogue social
- Les **politiques ressources humaines** sont l'atout essentiel pour les répondants issus des grandes entreprises

Questionnaire employeurs et RRH : suggestions

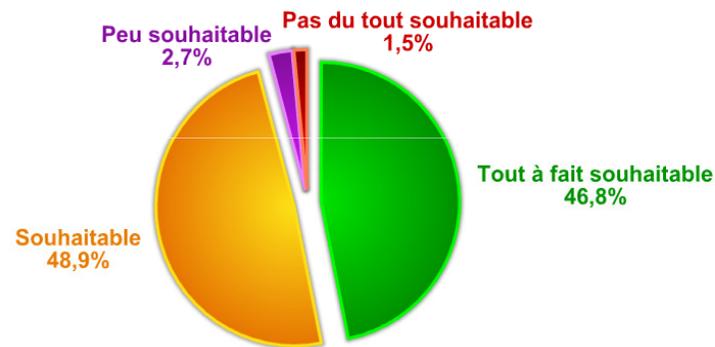
Quelles actions sont susceptibles selon-vous de développer l'emploi des personnes handicapées dans l'entreprise ?



- **Première suggestion : développer la collaboration avec les partenaires spécialisés**
- **L'information et la formation des collaborateurs ne semble pas prioritaire, notamment pour les répondants issus des PME (contrairement aux collaborateurs)**
- **L'incitation à obtenir le statut de Travailleur Handicapé est prioritaire pour les grandes entreprises (47% d'entre elles répondent « oui tout à fait »)**

Questionnaire employeurs et RRH : implication de la branche

Estimez-vous l'engagement de votre branche professionnelle en faveur de l'emploi des personnes handicapées :



- **59,4% des employeurs des entreprises de plus de 200 salariés jugent tout à fait souhaitable l'engagement de leur branche professionnelle en faveur de l'emploi des personnes handicapées, contre presque deux fois moins d'entreprises de moins de 20 salariés**
- **La politique handicap est un enjeu fort pour les grandes entreprises**

Etude d'environnement

Etude d'environnement : les demandeurs d'emploi handicapés

Codes « Rome » sélectionnés pour chaque secteur

Assistances	Conseil	Informatique	Ingénierie	Foire et salons
12121 - AGENT ADMINISTRATIF D'ENTREPRISE	22214 - CONSULTANT/CONSULTANTE EN FORMATION	32311 - INFORMATICIEN/INFORMATICIENNE D'EXPLOITATION	14314 - ATTACHE(E) COMMERCIAL(E) SERVICES AUPRES DES ENTREPRISES	21231 - REGISSEUR
12131 - SECRETAIRE BUREAUTIQUE POLYVALENT(E)	32111 - CADRE DE LA COMPTABILITE	32321 - INFORMATICIEN/INFORMATICIENNE D'ETUDE	52111 - TECHNICIEN(NE) METHODES-ORDONNANCEMENT-PLANIFICATION INDUS.	32212 - CREATEUR/CREATRICE DE SUPPORT DE COMMUNICATION VISUELLE
12132 - SECRETAIRE BUREAUTIQUE SPECIALISE(E)	32121 - CADRE DE LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	32331 - INFORMATICIEN EXPERT/INFORMATICIENNE EXPERTE	53122 - CADRE TECHNIQUE ETUDES-RECHERCHE-DEVELOPPEMENT INDUSTRIE	32213 - CHARGE/CHARGEE DE COMMUNICATION
12133 - ASSISTANT/ASSISTANTE DE DIRECTION	32131 - RESPONSABLE EN ORGANISATION	32341 - ORGANISATEUR INFORMATICIEN/ORGANISATRICE INFORMATICIENNE	53311 - CADRE TECHNICO-COMMERCIAL	32222 - RESPONSABLE DU PLAN MEDIA
12141 - TECHNICIEN/TECHNICIENNE DES SERVICES ADMINISTRATIFS	32151 - CHARGE/CHARGEE D'ANALYSES ET DE DEVELOPPEMENT	52321 - TECHNICIEN/TECHNICIENNE DE MAINTENANCE EN INFORMATIQUE	53312 - INGENIEUR D'AFFAIRES	
	33114 - CHEF DE PRODUIT			
	53212 - CADRE TECHNIQUE DE CONTROLE-QUALITE			
	53121 - CADRE TECHNIQUE ETUDES SCIENTIFIQUES, RECHERCHE FONDAMENTALE			
	32152 - CHARGE(E) D'ETUDES ET DE RECHERCHE EN SCIENCES DE L'HOMME			

Etude d'environnement : les demandeurs d'emploi handicapés

Répartition des demandeurs d'emploi handicapés par département et par secteur

Département	Assistantes	Conseil	Informatique	Ingénierie	Foires et salons	TOTAL
Bas-Rhin	302	11	35	19	20	387
Bouches-du-Rhône	994	35	84	24	48	1185
Haute-Garonne	576	26	96	27	46	771
Loire-atlantique	534	17	59	20	35	665
Nord	1318	16	132	28	55	1549
Rhône	547	18	64	24	38	691
Paris	649	52	111	23	142	977
Essonne	408	17	70	18	32	545
Hauts-de-Seine	477	26	80	17	51	651
Seine-et-marne	391	15	58	15	25	504
Seine-Saint-Denis	588	22	104	18	50	782
Val-de-Marne	389	28	56	17	35	525
Val-d'Oise	371	13	70	15	16	485
Yvelines	360	21	76	18	25	500
TOTAL DEPARTEMENTS CIBLES	7904	317	1095	283	618	10217
TOTAL FRANCE	25897	790	2920	797	1540	31944

***Données ANPE mars 2008**

Etude d'environnement : les demandeurs d'emploi handicapés

- **Un potentiel de recrutement très limité au niveau de la branche**
 - ✓ 6047 demandeurs d'emploi handicapés sur les différents métiers de la branche (hors fonction support) sur le territoire national

- **Des différences notables entre les 4 secteurs**
 - ✓ Un potentiel très limité pour le conseil et l'ingénierie (moins de 800 demandeurs d'emploi handicapés chacun)
 - ✓ Un potentiel plus important pour le secteur de l'informatique, qui regroupe à lui seul le même volume de TH que les 3 autres secteurs réunis

- **Des opportunités sur les métiers support moins qualifiés**
 - ✓ Les fonctions supports (postes d'assistantes notamment) sont un potentiel de candidatures à ne pas négliger ; elles totalisent 77,36% des demandeurs d'emploi sur les métiers et départements ciblés, mais moins de 20% des postes de la branche

Etude d'environnement : les demandeurs d'emploi handicapés

■ Des disparités régionales

- ✓ La région Nord et les Bouches-du-Rhône ont un potentiel d'emploi très important
- ✓ Des opportunités sur Paris et la Seine-Saint-Denis

■ Une forte concurrence

- ✓ Les entreprises sous accord ou sous convention sont de plus en plus nombreuses
- ✓ Les profils sont très recherchés sur d'autres branches (exemple : informaticien)

■ Un réseau qui se structure et qui se développe

- ✓ Référents handicap à l'ANPE, Missions handicap dans les agences d'intérim
- ✓ Des club d'entreprise : club Etre, clubs animés par les PDITH ou le MEDEF
- ✓ De nouvelles structures : job boards spécialisés...
- ✓ Des filières de formations actives : AFPA, GRETA, FAGERH...

Etude d'environnement : les étudiants handicapés en France

Répartition des étudiants handicapés par filière

Filières	Nombre d'étudiants handicapés
Sts et CPGE	1137
Universités	7261
Ecoles d'ingénieurs et de commerce	321
TOTAL	8719

***année universitaire 2006-2007**

- **Un volume très limité de personnes handicapées dans le supérieur**
 - ✓ 8719 personnes handicapées dans le secondaire
 - ✓ Très peu de travailleurs handicapés dans les écoles de commerce (1/1000)

Etude d'environnement : les étudiants handicapés / profil de branche

Répartition des étudiants handicapés par filière et par cycle

Filière	1er cycle	2e cycle	3e cycle	Pourcentage de réponse
IUT	717	0	0	85%
CPGE scientifique	135	0	0	75%
Ecoles d'ingénieurs et écoles de commerce	57	159	105	46%
Universités (sciences)	909	256	65	85%
Universités (Droit, sciences éco, gestion, AES)	1353	525	52	85%
TOTAL	3171	940	222	

*année universitaire 2006-2007

- **50% des étudiants handicapés ont un profil adapté à la branche**
- **73% des étudiants handicapés ont un niveau Bac + 2**

Etude d'environnement : les étudiants handicapés

- **Une très forte concurrence sur les profils d'étudiants handicapés**
- **Des structures spécialisées chargées de mettre en relation étudiants et entreprises**
 - ✓ Tremplin, Handisup (site handi-up)...
- **Universités et écoles engagées**
 - ✓ Charte handicap Conférence des Grandes Ecoles
 - ✓ Charte handicap université
 - ✓ Création de projets : handimanagement...

Etude quantitative

Etude quantitative : précautions d'interprétation

■ Les données issues de l'AGEFIPH sont des données partielles :

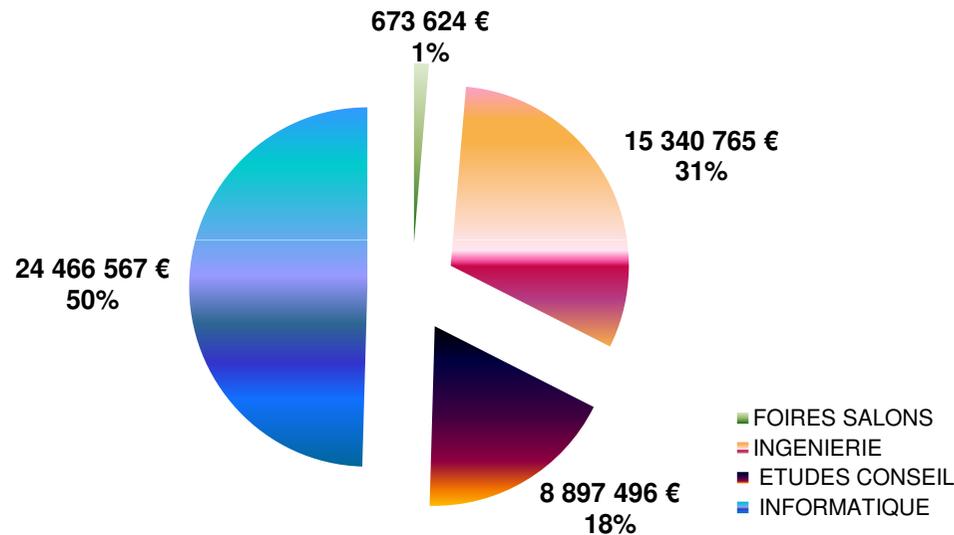
Elles ne tiennent pas compte :

- ✓ Des entreprises non assujetties :
 - établissements de moins de 20 salariés,
 - établissements de plus de 20 salariés depuis moins de 3 ans,
 - établissements remplissant l'obligation d'emploi (6% ou plus).

- ✓ Des entreprises sous accord

Etude quantitative : contribution versée à l'AGEFIPH

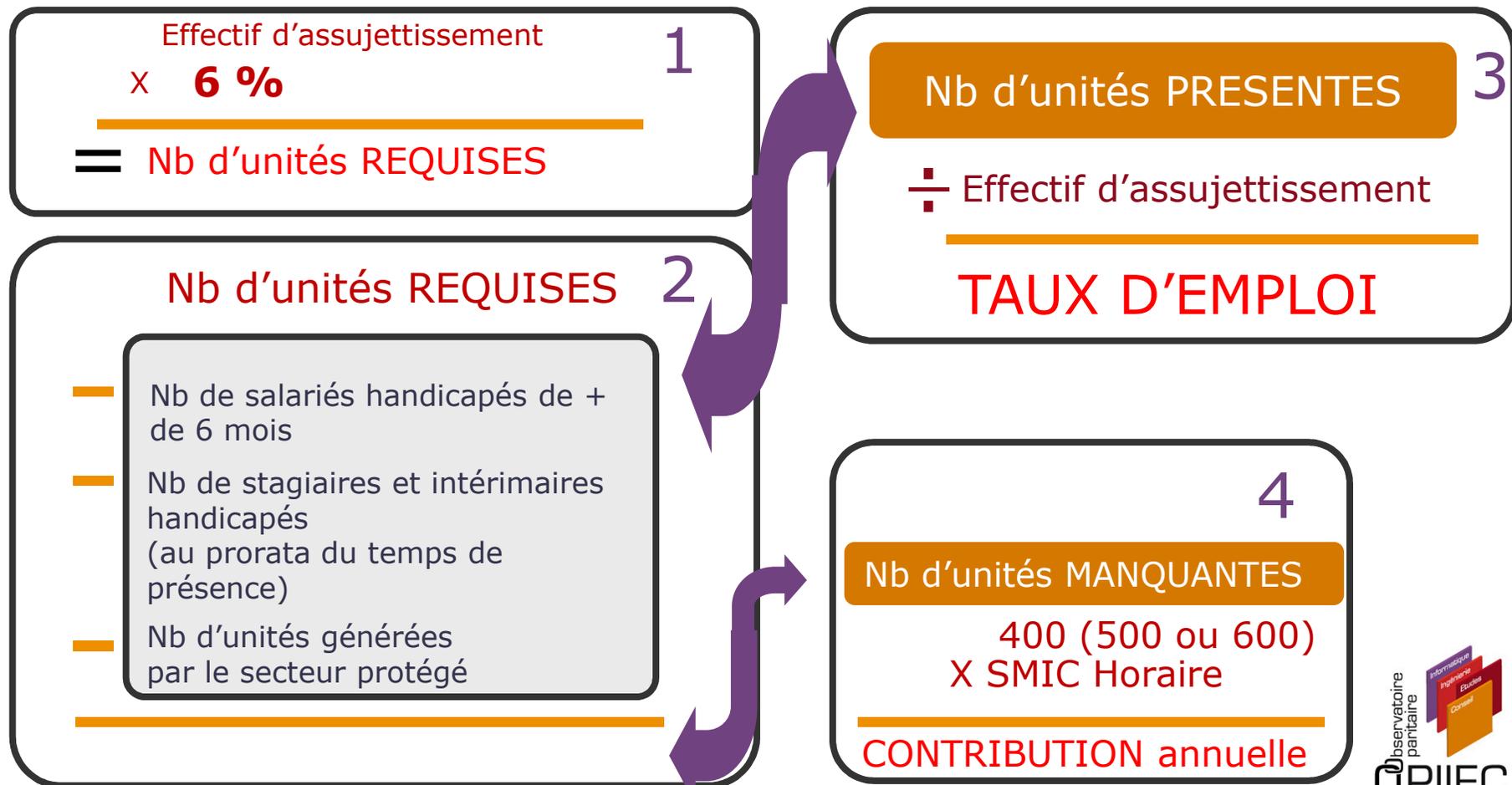
Contributions 2006 par secteur



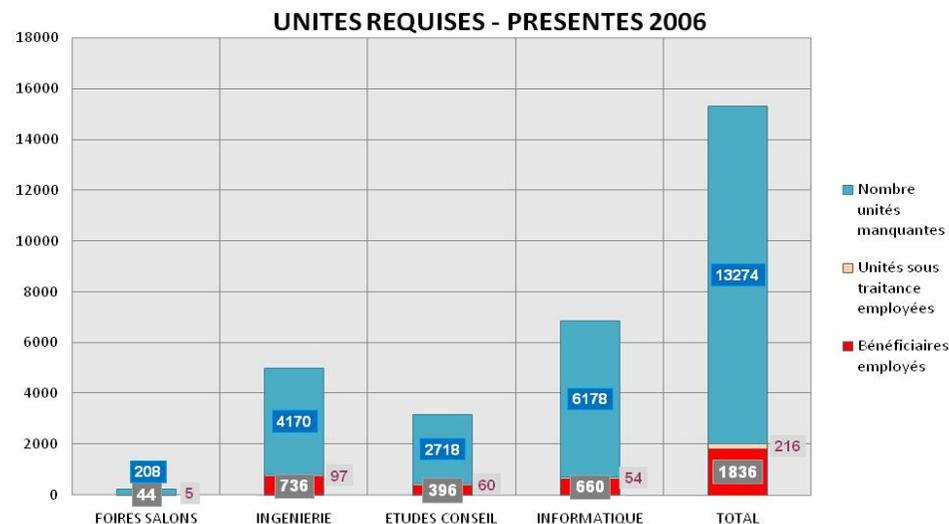
■ Un enjeu fort au niveau de la branche, en particulier sur le secteur informatique

- ✓ Près de 50 millions d'euros versés à l'AGEFIPH au titre de l'année 2006 pour les entreprises assujetties
- ✓ Le secteur de l'informatique paye la moitié de cette contribution (25 millions)
- ✓ Les 2/3 de cette somme sont versés par les entreprises de la région parisienne

Etude quantitative : précisions sur les modalités de calcul



Etude quantitative : rapport unités requises / présentes



■ Un volume très important d'unités manquantes

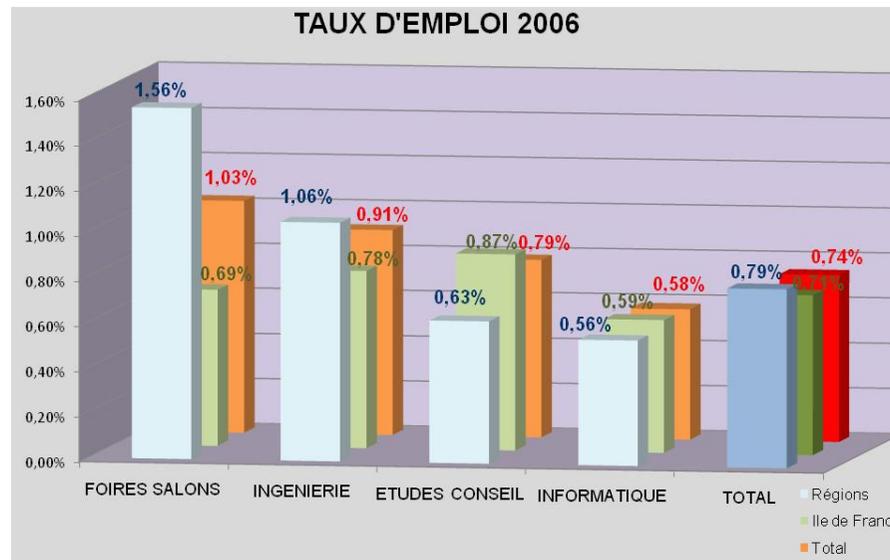
- ✓ 13 274 unités manquantes au niveau national (pour 1836 unités employées)
- ✓ ... Et un potentiel d'embauche sur le marché très limité

■ Un recours modéré au secteur protégé

■ Un disparité importante selon les secteurs :

- ✓ Le secteur de l'ingénierie est celui qui totalise le plus d'unités bénéficiaires (travailleurs handicapés et secteur adapté) même s'il n'est pas le plus important

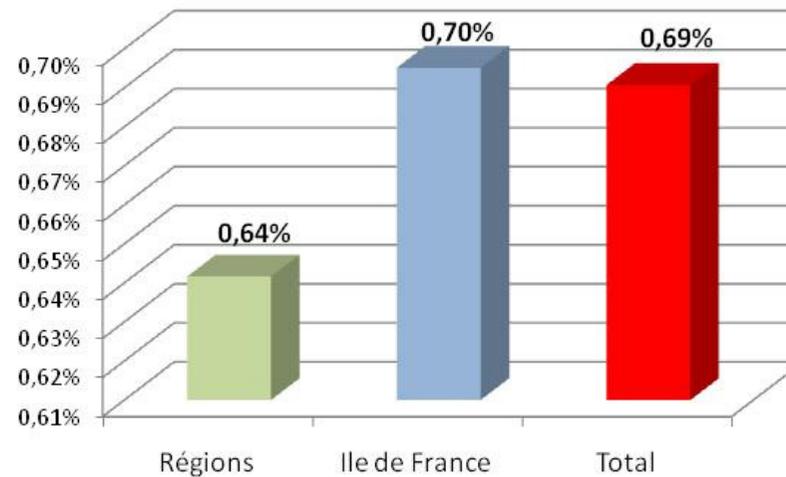
Etude quantitative : taux d'emploi (AGEFIPH)



- **Un taux d'emploi global des entreprises contributrices très faible : 0,74%**
- **Une disparité importante entre les secteurs :**
 - ✓ Le secteur des foires et salons possède un taux d'emploi presque deux fois plus élevé que celui de l'informatique
- **Une situation globalement meilleure en région :**
 - ✓ Le taux d'emploi est plus élevé en région pour tous les secteurs, excepté pour celui des études et du conseil

Etude quantitative : taux d'emploi (DOETH récoltées)

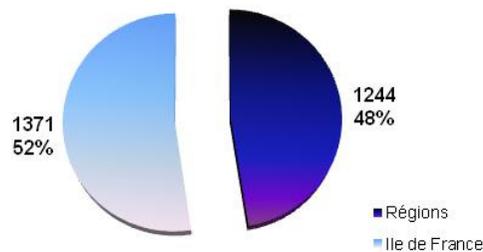
Taux d'emploi des DOETH versées en 2008 (42 établissements)



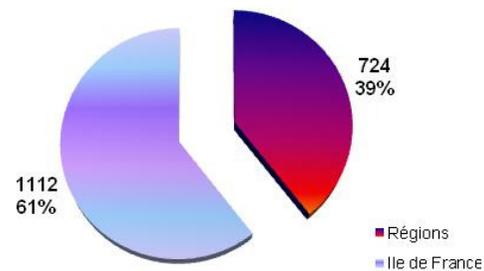
- **Les taux d'emploi recueillis sont sensiblement identiques aux données nationales (inférieurs à 1%), notamment pour l'Ile-de-France.**
 - ✓ Le taux d'emploi des établissements en région est légèrement inférieur aux données nationales
- **En intégrant des données relatives à des entreprises sous accord recensées le taux d'emploi reste sensiblement identique : 0.72% en moyenne**

Etude quantitative : étude comparée région / Ile-de-France

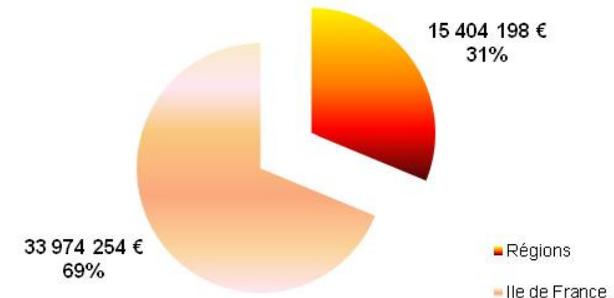
Nombre d'établissements
contributifs



Nombre de bénéficiaires employés

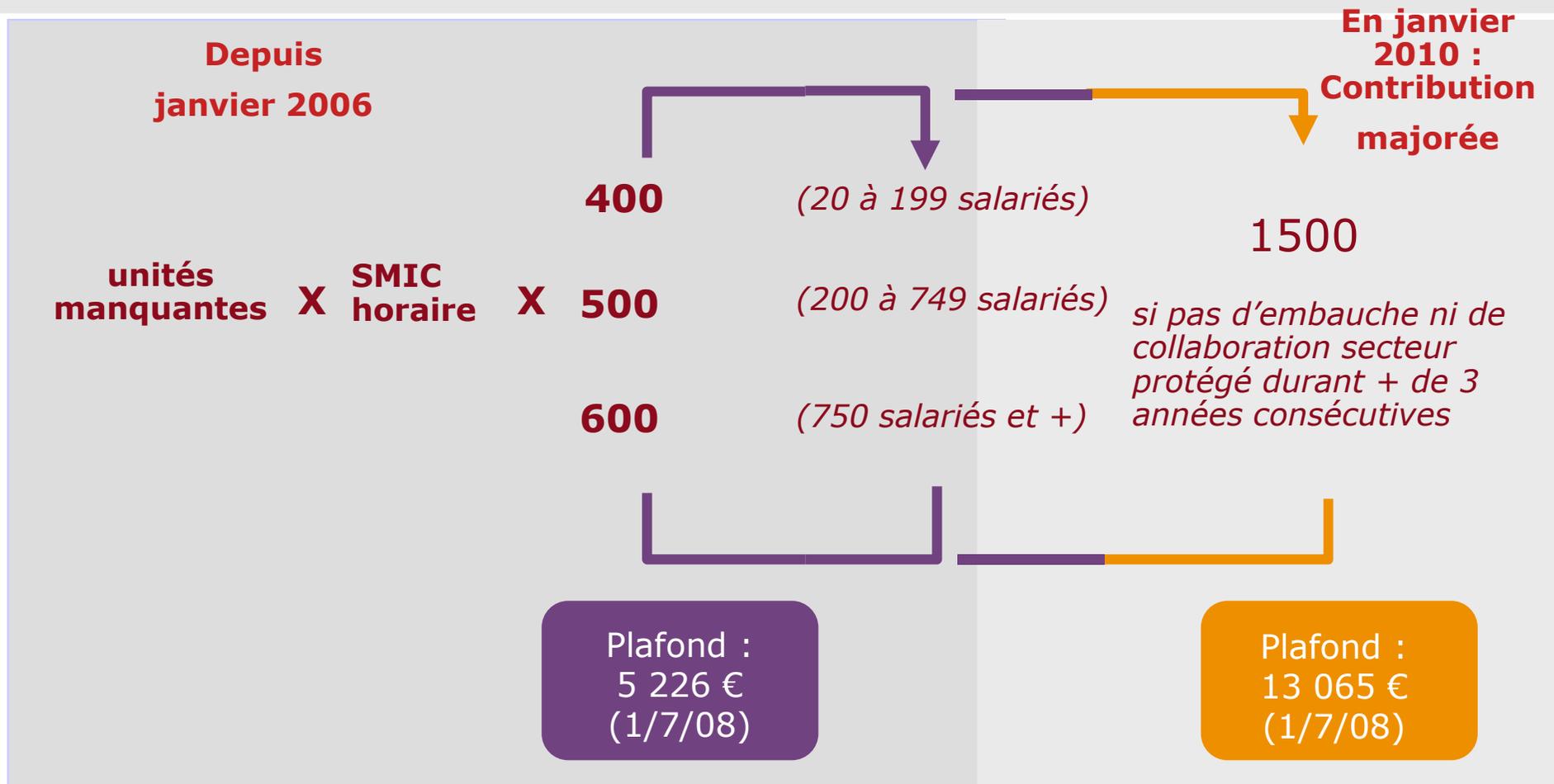


Montant de la contribution



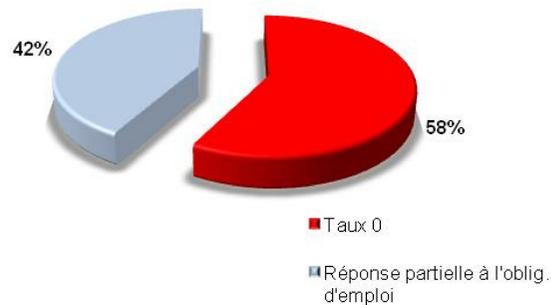
- **La répartition du nombre d'établissements contributifs entre les régions et l'Ile-de-France est équilibrée**
- **En revanche, les établissements de la région parisienne ont plus de travailleurs handicapés... Et payent une contribution plus importante (69%)**
 - ✓ La taille des établissements de la région parisienne étant plus importante, le ratio entre unités présentes / unités manquantes est plus faible

Etude quantitative : précisions sur les modalités de calcul

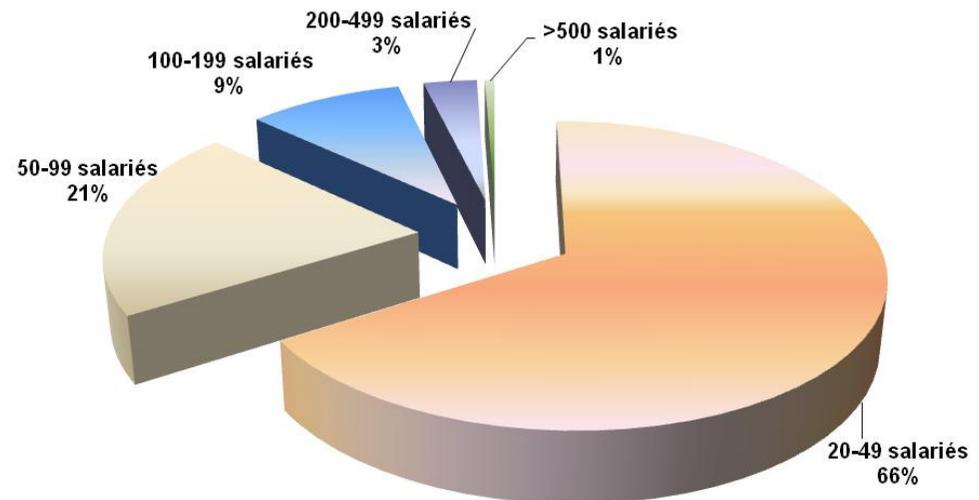


Etude quantitative : établissements à taux 0

Part des établissements à taux 0

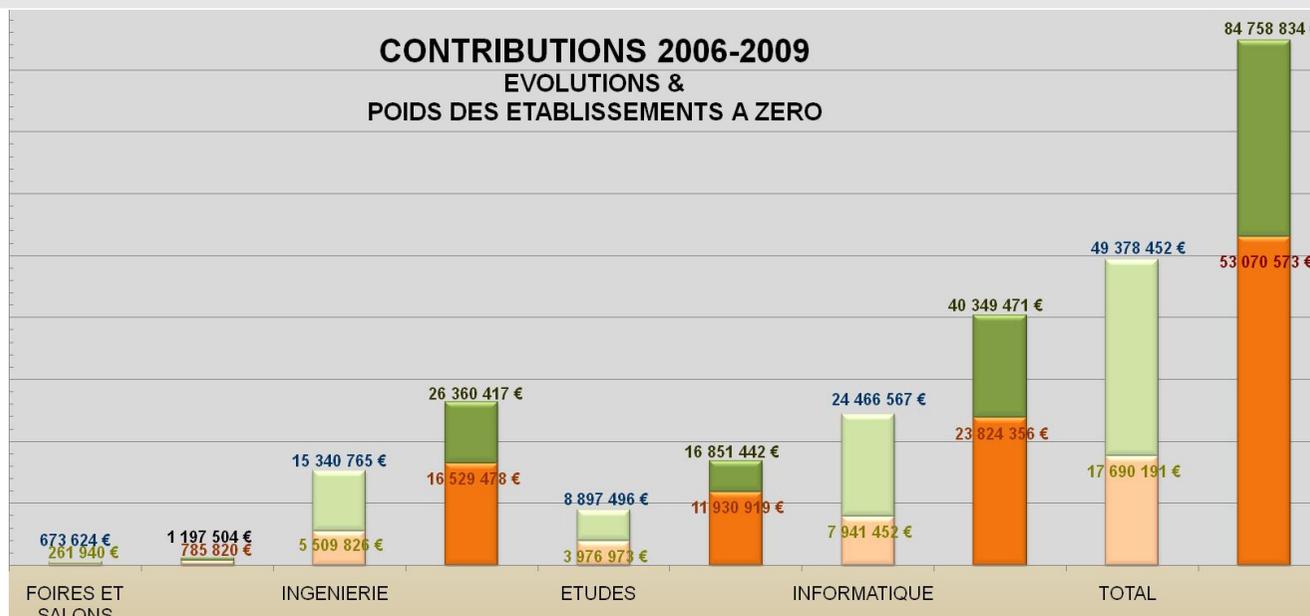


Taille des établissements à taux 0



- **Plus de la moitié des entreprises contributrices de la branche sont à taux 0... Et risquent d'être fortement pénalisées en 2009**
- **2/3 des entreprises à taux 0 ont entre 20 et 49 salariés**
- **1/3 d'entre elles ont plus de 50 salariés, et 14% ont plus de 100 salariés.**
 - ✓ Pour ces dernières, l'impact financier est très important : environ 80 000 euros pour une entreprise de 100 salariés à déboursier en 2009

Etude quantitative : projection des contributions 2009



- **Entre 2006 et 2009, la contribution totale augmente de 71.65%**
- **Entre ces deux années, la part de contribution versée par les établissements à taux 0 passe de 36% à 63%**
 - ✓ Cette augmentation de la part des établissements à taux 0 se rencontre dans chaque secteur, mais plus particulièrement dans celui des études et du conseil : 71% de la contribution pourrait être versée par des établissements à taux 0 pour l'année 2009

Etude quantitative : aides fournies par l'AGEFIPH

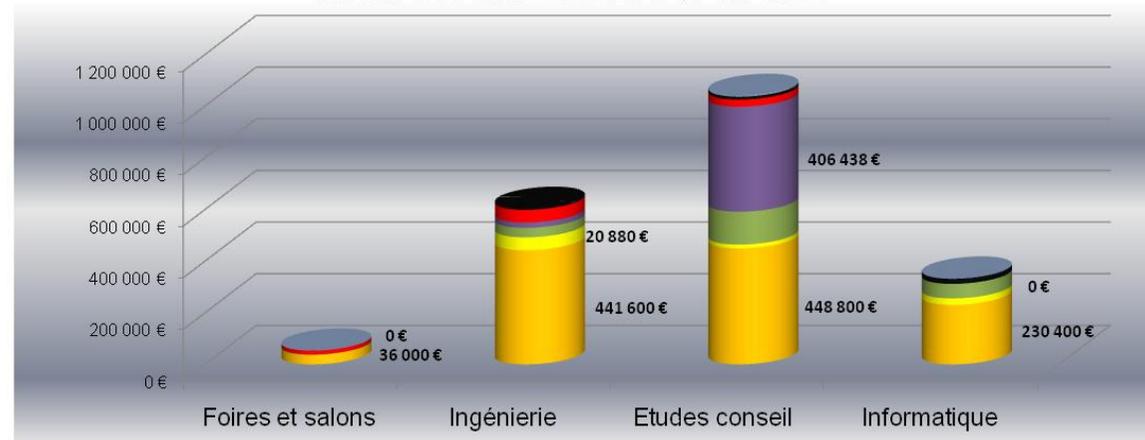
COLLECTE et AIDES de l'AGEFIPH en 2006



- **Le volume d'aides attribuées par l'AGEFIPH reste marginal au regard du montant global des contributions versées (4% au global)**
- **Les aides versées ne sont pas proportionnelles au montant des contributions**
 - ✓ Le montant des aides versées au secteur informatique est 3 fois inférieur à celui versé au secteur des études et du conseil, alors même que la contribution versée est presque 3 fois supérieure

Etude quantitative : aides fournies par l'AGEFIPH

Valeur des aides AGEFIPH en 2006



- **La prime à l'insertion est l'aide la plus distribuée dans chaque secteur**
- **Le secteur des études et du conseil se distingue des autres par le montant attribué pour les bilans de compétences**
- **L'AGEFIPH finance très peu d'actions qualifiantes**, alors que le manque de qualifications est l'un des obstacles majeurs à l'emploi des personnes handicapées dans la branche
- **L'AGEFIPH finance très peu d'actions de maintien dans l'emploi**

Etude qualitative

Etude qualitative : une politique handicap ?

Points forts / leviers

- Une **politique citoyenne** à laquelle adhère les partenaires sociaux ainsi que la majorité des entreprises
- De **grandes entreprises déjà engagées** dans des politiques handicap : Cap Gemini, Steria, Assystem
- Un **objectif qui fait consensus** auprès des partenaires sociaux : développer l'emploi des travailleurs handicapés.
- Un **enjeu fort pour les grandes entreprises** (en termes financier et en termes d'image)
- Des **moyens d'action pour aider les grandes entreprises** à mettre en œuvre des politiques Handicap (signature d'un accord ou d'une convention)

Points faibles / freins

- Un **niveau de connaissance très faible** : une thématique nouvelle sur laquelle les entreprises de la branche ont peu d'expérience
- Des **représentants syndicaux globalement insatisfaits** des résultats obtenus par les entreprises engagées (faible volume d'embauches notamment)
- Des **divergences sur les moyens à mettre en œuvre** : place trop importante accordée à la communication et au secteur adapté au détriment de l'emploi direct dans les entreprises sous accord
- Des **PME peu informées des risques financiers encourus**

Etude qualitative : une politique handicap ?

Points forts / leviers

- Sentiment des salariés d'appartenir à des **entreprises souples et ouvertes** à la diversité (SSII et/ou entreprises sur le marché de l'export)
- Une **valorisation des compétences** qui selon certains managers exclut toute discrimination (positive ou négative)
- Des **grandes entreprises engagées dans des politiques citoyennes** dont le discours institutionnel évolue

Points faibles / freins

- Perception d'une **grande homogénéité de profils** (jeunes issus de grandes écoles par exemple) peu compatible avec l'accueil de publics différents
- Une **culture de la performance** qui pour certains syndicats exclut : il ne s'agit pas de « faire du social »
- Vécu d'un **décalage entre le discours RH et le comportement des managers**
- **Démotivation de certaines entreprises** qui se sentent « injustement taxées » face à un objectif qui paraît « inatteignable » (quota de 6%)

Etude qualitative : recrutement

Points forts / leviers

- Les **postes sédentaires** apparaissent a priori plus accessibles aux personnes handicapées
- Des opportunités d'embauche identifiées sur certains métiers à moindre niveau de qualification :
 - **Fonctions support** : assistants, comptables
 - **Métiers transverses** : commerciaux (niveau BTS), techniciens de plate-forme téléphonique
 - **Informatique** : développeurs / administrateurs de systèmes réseau / infographistes / techniciens Help-Desk
 - **Ingénierie et études** : dessinateurs / projeteurs / mécaniciens / électriciens / techniciens spécialisés
 - **Etudes** : enquêteurs
 - **Foires et salons** : assistants techniques, assistants de communication

Points faibles / freins

- **Vision « stéréotypée »** : handicaps lourds (fauteuil, déficients intellectuels...) vécus comme incompatibles avec les postes

En particulier :

- **Handicap visuel** : incompatibilité avec le travail sur écran
- **Handicap auditif** : difficulté pour répondre au téléphone ou pour communiquer avec les collègues
- **Handicap physique** : crainte de présenter la personne au client
- Des métiers a priori peu accessibles pour les personnes interrogées :
 - **Métiers transverses** : métier de commercial qui « cumule » les difficultés : déplacements, contact clientèle...
 - **Ingénierie** : travail sur chantier

Etude qualitative : recrutement

Points forts / leviers

- **Intégration de personnes ayant des handicaps « légers »** qui paraît possible pour beaucoup de salariés interrogés
- « Tout dépend du handicap » : certains responsables sensibles à la **notion de compatibilité poste / handicap**, notamment dans les grandes entreprises

Points faibles / freins

- **Regard du client** sur les embauches effectuées (d'autant plus discriminant que l'objet du refus n'est pas toujours clairement signalé)
- **Nécessité d'adaptabilité** importante (surtout pour les consultants en « intermission ») qui génère des craintes sur l'employabilité des personnes handicapées sur le long terme
- Recherche du « **mouton à 5 pattes** » peu compatible avec le profil de travailleur handicapé (représentants du personnel)
- Crainte de ne pouvoir faire supporter une « **charge supplémentaire** » à une petite équipe
- **Niveau d'autonomie exigé** (polyvalence des postes) qui limite l'intégration d'un public perçu comme « fragilisé »

Etude qualitative : recrutement

Des pratiques différentes selon les tailles d'entreprise

Grandes entreprises

- Développement de **nouvelles filières** :
 - Relations écoles
 - Cabinets de recrutement
 - Primes à la cooptation
 - Accueil de stagiaires et développement des contrats en alternance
- **Expériences originales** des entreprises sous accord :
 - Collaboration avec les CRP
 - Utilisation de sites Internet dédiés : hanploi, handisup, Agefiph...
 - Adhésion à Tremplin
 - Ouverture à des profils différents ensuite formés sur le cœur de métier
- **Service RH structuré** :
 - Anticipation des recrutements
 - Acteurs dédiés (recruteurs)

Petites entreprises

- Existence de **contacts avec les écoles ou les universités** ... et accueil de stagiaires ou de contrats en alternance assez répandu
- **Ouverture à des profils autodidactes**
- **Procédure de recrutement non formalisée** qui privilégie l'arbitraire ... et manque d'anticipation des candidatures
- **Certains dirigeants très impliqués** sur le sujet... Mais en général un niveau de connaissance très faible de la loi et des partenaires spécialisés

Etude qualitative : recrutement

Des éléments objectifs à prendre en compte

- Moins de 50% des salariés de la branche ont un niveau bac +5
- ... Mais moins de 15 % des salariés ont le niveau bac ou inférieur au bac
- Une inadéquation avec le marché de l'emploi des personnes handicapées (voir étude d'environnement)
- Des perspectives d'embauche freinées par le contexte économique actuel

Etude qualitative : intégration

Points forts/leviers

- **Dispositif de tutorat souvent structuré**, même dans beaucoup de PME
 - Un enjeu de fidélisation qui renforce les cursus d'intégration
 - Consulting : consultants juniors pris en charge par les consultants seniors
 - SSII : formation de « coachs » chargés d'accompagner les nouveaux entrants
 - Ingénierie : jeunes présents sur les chantiers de construction toujours en équipe
- **Temps de formation préalable fréquent**
 - Les entreprises du secteur interviennent souvent sur des champs assez pointus qui nécessitent une formation avant d'être opérationnel

Points faibles/freins

- Nécessité d'une **opérationnalité rapide**, notamment dans les petites entités
- **Temps d'accompagnement limité** : recherche d'une autonomie chez le collaborateur parfois directement implanté en clientèle
- **Turn-over souvent élevé** pour les personnes ayant moins d'un an d'ancienneté (notamment dans les SSII)
- Représentants du personnel qui regrettent un **management basé sur la performance** parfois au détriment de l'écoute
- **Intégration souvent à 2 niveaux** : au sein de l'entreprise et chez le client

Etude qualitative : maintien dans l'emploi

Des constats partagés

- Un nombre de travailleurs handicapés très limité
 - ✓ Un volume d'actions de maintien dans l'emploi lui-même très faible
 - ✓ Une gestion au « cas par cas »
- Des difficultés à maintenir dans l'emploi un salarié handicapé en clientèle
- Des réticences des salariés à demander le statut de travailleur handicapé :
 - ✓ Crainte d'être stigmatisé et marginalisé
 - ✓ Méconnaissance des avantages liés au statut
 - ✓ Crainte pour l'évolution de carrière
 - ✓ Poids de l'histoire : crainte que le handicap constitue un danger pour l'emploi

Etude qualitative : Maintien dans l'emploi

Des pratiques différentes selon les tailles d'entreprises

Grandes entreprises

Collaboration hétérogène avec les services de santé au travail

Collaboration avec des **acteurs spécialisés** (psychologue du travail, ergonome) pour les entreprises sous accord

Quelques **expériences** de maintien dans l'emploi **réussies** :

- Aménagements d'horaires (permis par des organisations « souples »)
- Télétravail

Fonctions de **support RH** permettant d'aider les salariés en difficulté

- Bilans de compétence
- Remises à niveau de la formation lors des intermissions

Instances Représentatives du Personnel qui peuvent intervenir en appui pour « faire avancer les dossiers »

Typologie de métiers variée, permettant des reclassements (postes basés en structure notamment)

Insatisfaction des représentants du personnel sur les actions de maintien dans l'emploi menées par les entreprises, même lorsque celles-ci sont sous accord

- Manque d'anticipation des problèmes de santé
- « Mise sur la touche » de certaines personnes
- Discrimination indirecte : l'attribution de temps partiels peut freiner l'évolution de carrière
- Proposition d'un chèque (souvent accepté) pour encourager le départ de la personne
- Appréciation mitigée du télétravail
- Difficulté à traiter les troubles psychiques

Etude qualitative : Maintien dans l'emploi

Des pratiques différentes selon les tailles d'entreprises

Petites entreprises

Attention portée aux salariés dans des entités « à taille familiale »

Collaboration très limitée avec la médecine du travail, qui ne fait pas partie des acteurs associés aux actions de maintien dans l'emploi

Sentiment des responsables de PME d'être « démunis en cas de pépin » : **absence de ressources internes et méconnaissance des ressources externes**

Responsables réticents à l'idée de proposer le statut de travailleur handicapé à leurs collaborateurs

Foires et salons : population salariée plus âgée et davantage confrontée à l'usure professionnelle (problématiques d'inaptitude à gérer)

Etude qualitative : Collaboration avec le secteur adapté

Points forts/leviers

- Des **collaborations nombreuses et originales** dans les grandes entreprises sous accord :
 - Démantèlement de matériel informatique
 - Tri sélectif des déchets et recyclage du papier
 - Location de salles de réunion
- Certains grands groupes ont conclu un **collaboration avec l'UNEA ou le GESAT**
- **Un panel de sous-traitance large :**
 - Entretien d'espace vert
 - Blanchisserie
 - Gestion des notes de frais et gestion du dossier de personnel
 - Prospection téléphonique
 - Nettoyage / entretien de bleus de travail pour des techniciens
 - Mise sous pli, palettisation, ensachage
 - Tri sélectif des déchets et recyclage du papier
 - Reprographie
 - Réponse à des candidatures négatives
 - Restauration
 - Edition des bulletins de vote
 - Maintenance de la téléphonie...

Points faibles/freins

- Une **collaboration très restreinte des PME** avec le secteur adapté, et une méconnaissance de ce levier comme réponse à l'obligation d'emploi de la part de leurs responsables
- **Coût de la collaboration avec le GESAT trop important pour les PME**, même lorsqu'elles ont une certaine taille
- **EA et ESAT parfois surchargés**, qui ne peuvent répondre aux demandes

Etude qualitative : Collaboration avec le secteur adapté

Points forts/leviers

- Face aux limites de l'emploi direct (pénurie de main d'œuvre qualifiée), la sous-traitance au secteur adapté apparaît comme **l'un des leviers à activer** pour les organisations patronales

Points faibles/freins

- **Emploi indirect de personnes handicapées qui ne fait pas partie des priorités** d'une politique handicap pour les représentants syndicaux de la branche
- **Image souvent négative :**
 - ✓ Coût de la prestation
 - ✓ Agressivité commerciale
- **Mauvaise réputation des ESAT** proposant la sous-traitance de certains produits très répandus (papeterie par exemple)

Possibilité de sous-traitance sur des gros volumes



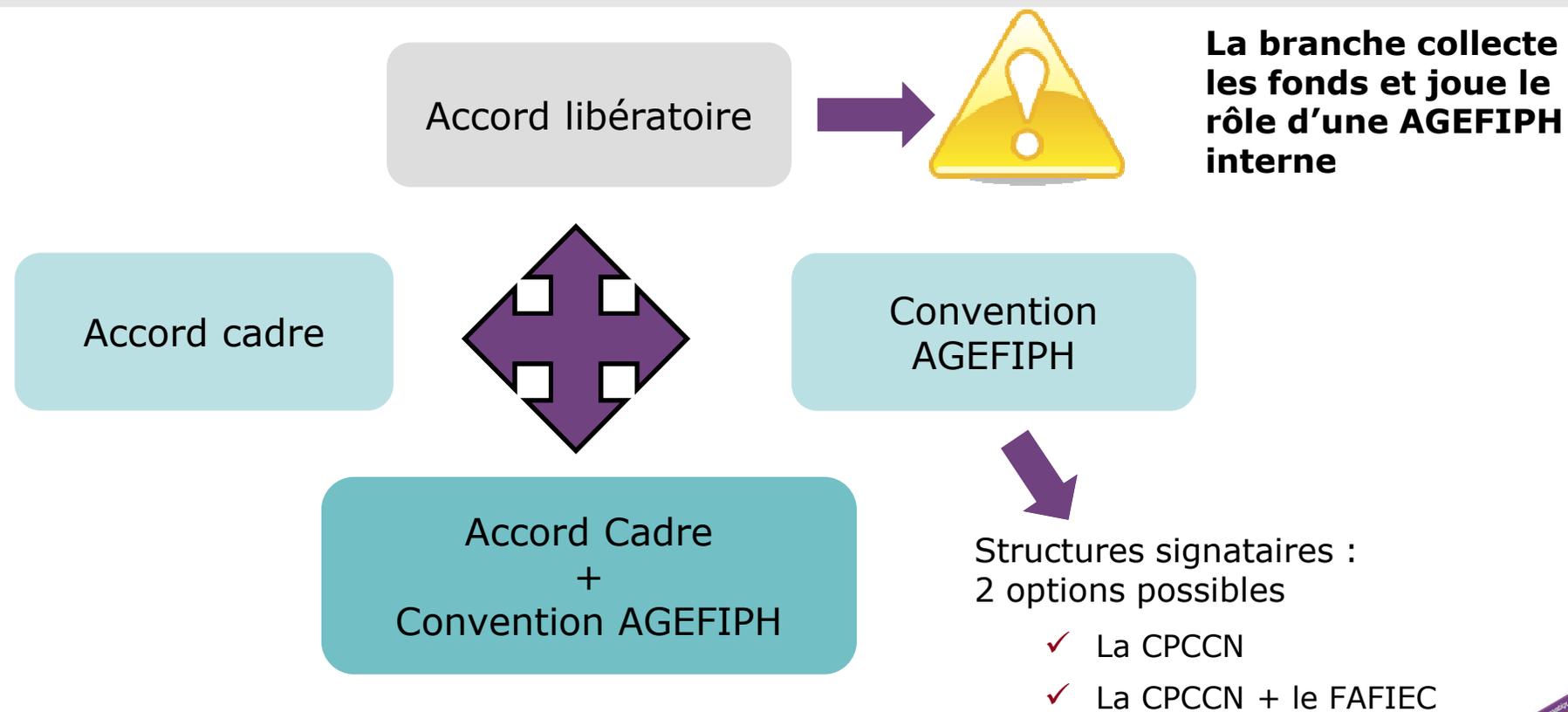
**Grandes entreprises :
centralisation des
achats**



Etablissements qui ne peuvent collaborer ou référencer des EA ou ESAT locales

Pistes de réflexion

Pistes de réflexion : cadre de contractualisation



Pistes de réflexion : structure projet à définir

Comité de Pilotage

Pilotage / stratégie



**Ressource(s)
interne(s)**

Coordination opérationnelle

■ Affectation d'une ressource au sein de la branche

- ✓ Création d'une structure ayant en charge de :
 - Créer un réseau de partenariat avec les partenaires spécialisés
 - Orienter les entreprises vers ces structures
 - Informer voire former les entreprises : conseil juridique, communication lors de la semaine pour l'emploi...
- ✓ Dans ce cas, quel hébergement ?

■ Une structure de pilotage

- ✓ Structure paritaire

Pistes de réflexion : communication auprès des entreprises

- Communication auprès des entreprises à « taux 0 »
 - ✓ Identification des entreprises concernées (demande des fichiers auprès de l'AGEFIPH)
 - ✓ Possibilité d'envoi d'un mailing précisant les risques financiers encourus ainsi que les modalités d'action possibles
 - ✓ Rapprochement auprès de l'AGEFIPH pour démultiplier les relais d'information (cabinets d'expert comptables par exemple)

Un enjeu financier à court terme

Pistes de réflexion : communication auprès des entreprises

■ Restitution des résultats de l'étude

- ✓ Via les supports de communication classiques à disposition des organisations syndicales
- ✓ Auprès des entreprises et des salariés de la branche (site Internet)
- ✓ Auprès des entreprises ayant participé à l'enquête (étude benchmarking notamment)

■ Affichage de la volonté politique de la branche

- ✓ Communication auprès des entreprises lors du lancement de la politique Handicap
- ✓ Réalisation de supports de communication spécifiques : plaquette, espace réservé au handicap sur Internet (site FAFIEC / SYNTEC / CICF, Organisations Syndicales...)
- ✓ Cibles de communication à ne pas négliger : managers + PME
- ✓ Point de vigilance : éviter une communication « de vitrine » :
 - possibilité de communiquer sur les « bonnes pratiques »

Pistes de réflexion : recrutement des personnes handicapées

- **Accompagnement spécifique des entreprises ayant un faible taux d'emploi**
 - ✓ Orientation vers les cabinets missionnés par l'AGEFIPH pour réaliser un diagnostic avant la fin de l'année 2009
 - ✓ Sollicitation de l'AGEFIPH pour des actions d'appui auprès d'établissements proches du « Taux 0 »
 - ✓ Réalisation et diffusion d'un guide d'autodiagnostic

- **Formation des acteurs ressources**
 - ✓ Proposer un module de formation du FAFIEC au recrutement de travailleurs handicapés
 - ✓ Cette formation sera proposée aux cabinets de recrutement de la branche, pour qui l'offre de candidatures handicapées constitue un enjeu important

- **Facilitation des échanges entre les entreprises de la branche**
 - ✓ Orienter les entreprises vers des clubs d'entreprises existants, ou proposer la mise en réseau d'entreprises volontaires

Pistes de réflexion : recrutement des personnes handicapées

■ Constitution d'un réseau de partenaires

- ✓ Rapprochement des partenaires spécialisés : Tremplin, AFIJH, CAP EMPLOI...
- ✓ Communication sur l'action de la branche auprès des partenaires classiques (ANPE, APEC, Intérim...)
- ✓ Réalisation d'un répertoire permettant d'identifier ces partenaires sur les différents bassins d'emploi
- ✓ Prise en charge des services de sourcing payants pour les PME (hanploi, cabinets de recrutement spécialisés...)

■ Création d'un guide de « bonnes pratiques »

- ✓ Fournir aux PME une « boîte à outils » : quels contrats utiliser en cas d'embauche? Quelles sont les obligations légales et les aides ?

Pistes de réflexion : formation initiale

- Sensibilisation en collège ou lycée pour encourager l'orientation vers les métiers de la branche
 - ✓ Exemples d'actions déjà initiées dans ce cadre : association Pascaline / SYNTEC informatique
- Rapprochement de la conférence des grandes écoles
 - ✓ Contribution au développement des Missions Handicap dans les grandes écoles (formation...)
- Incitation des entreprises adhérentes à se rapprocher d'écoles ou d'universités « citoyennes »
 - ✓ Participation au financement des travaux d'accessibilité
 - ✓ Encouragement à développer une politique de stage
 - ✓ Sponsoring du projet Handimanagement



Pistes de réflexion : formation continue

- Mise en place d'actions collectives (FAFIEC)
 - ✓ Formation au tutorat (de type dispositif THANDEM mis en place par OPCALIA)
 - ✓ Formation des futurs chargés de mission Handicap
 - ✓ Formation des acteurs RH : cadre légal + recrutement et intégration de travailleurs handicapés
 - ✓ Formation des acheteurs : collaboration avec le secteur adapté

- Accès à la formation en alternance
 - ✓ Attribution du statut de « public prioritaire » pour faciliter l'accès aux contrats de professionnalisation

- Montage de formations diplômantes sur les métiers en tension
 - ✓ Identification des métiers en tension sur les différents secteurs (ex : dessinateurs / projeteurs pour les métiers de l'ingénierie)
 - ✓ Possibilité de créer un partenariat avec la FAGERH permettant la mise à niveau de personnes handicapées

Pistes de réflexion : formation continue

■ Accessibilité à la formation

- ✓ Exigence supplémentaire à inclure dans le cahier des charges de présélection des prestataires l'accessibilité des lieux et des supports de formation
- ✓ Accès privilégié des travailleurs handicapés aux formations d'e-learning
- ✓ Travaux permettant l'accessibilité des sites (FAFIEC, SYNTEC, CICF, Organisations Syndicales...)

■ Identification de partenariats possibles avec les organismes de formation engagés sur le champ du handicap

- ✓ AFPA, GRETA...

Pistes de réflexion : maintien dans l'emploi

■ Mobilisation des partenaires spécialisés

- ✓ Identification des structures spécialisées pour pouvoir orienter les entreprises en cas de besoin (SAMETH, GIRPEH, cabinets d'ergonomie, cabinets spécialisés sur les troubles psychiques...)
- ✓ Communication auprès des services de médecine du travail sur l'engagement et les attentes de la branche
- ✓ Collaboration avec les caisses de prévoyance (retour à l'emploi de salariés en arrêt de longue durée...)
- ✓ Synergies possibles avec les entreprises clientes qui disposent d'une Mission Handicap : les identifier et les faire connaître

■ Appui spécifique aux entreprises

- ✓ Conseil juridique : obligation de reclassement, utilisation du télétravail, droits des salariés handicapés...

Pistes de réflexion : maintien dans l'emploi

■ Communication sur les « bonnes pratiques »

- ✓ Information auprès des PME sur les prises en charge possibles (financement de l'AGEFIPH), les partenaires à mobiliser et les expériences réussies de maintien dans l'emploi
- ✓ Réalisation d'une base de données permettant de répertorier les fournisseurs au niveau de la branche

■ Incitation des entreprises de la branche à proposer des solutions aux personnes touchées par le handicap dans leur famille

- ✓ Les salariés ayant un enfant ou un conjoint handicapé pourraient bénéficier d'un appui supplémentaire (aménagement d'horaires...) dans le cadre des accords ou des conventions signées

Recommandation
de la branche

Pistes de réflexion : collaboration avec le secteur adapté

■ Rapprochement de l'UNEA et du GESAT

- ✓ Aide à la recherche de prestataires
- ✓ Identification de filières + référencement
- ✓ Adhésion financière de la branche (= aide aux PME)

■ Réalisation d'un annuaire

- ✓ Identification des prestations proposées par département pour guider les entreprises adhérentes (cf. site AGEFIPH)

■ Information renforcée auprès des petites entreprises

- ✓ Le recours au secteur protégé constitue un moyen d'action à ne pas négliger pour les entreprises à « taux 0 »

Pistes de réflexion : collaboration avec le secteur adapté

■ Formation des acheteurs

- ✓ Au sein des grandes entreprises, former les acheteurs aux enjeux et aux modalités de collaboration possibles avec le secteur adapté

■ Développement de modes de collaboration innovants

- ✓ Détachement de consultants ou d'informaticiens au service du secteur adapté
- ✓ Mise à disposition de salariés issus du secteur protégé



Pistes de réflexion : action citoyenne ?

- Possibilité d'intégrer un axe complémentaire dans la politique handicap
 - ✓ Axe « innovation technologique » pour le secteur informatique : favoriser le développement de techniques permettant d'améliorer la qualité de vie des personnes handicapées
 - ✓ Axe « accessibilité » pour le secteur de l'ingénierie ou des foires et salons...