

ETUDE HANDICAP & EMPLOI

Branche des études techniques, cabinets d'ingénieurs
conseil et sociétés de conseils

L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS DANS LA BRANCHE

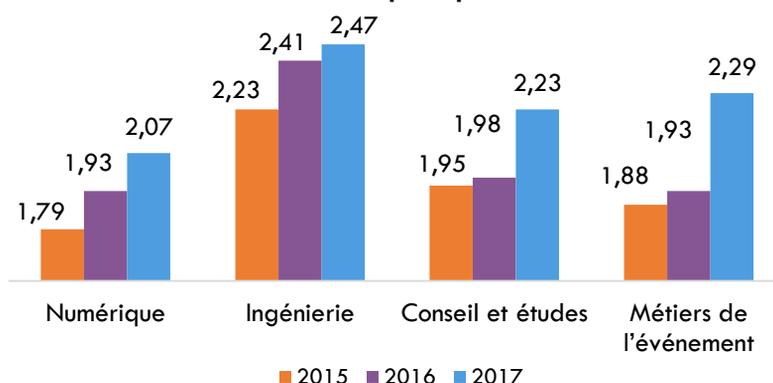
L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS EN PROGRESSION

1 630

Salariés en situation de handicap ont été embauchés au sein de la branche au cours de l'année 2017 (dans les entreprises assujetties à l'obligation d'emploi).

Le taux d'atteinte de l'obligation d'emploi progresse et dépasse les 2% dans toutes les activités de la branche. Il reste en deçà de la moyenne nationale (3,8%) et des objectifs de l'obligation légale de 6%.

Evolution des taux d'atteinte de l'OETH en fonction de l'activité principale



60%

des entreprises assujetties emploient au moins un travailleur handicapé (hors entreprises sous accord agréé handicap)

DE PLUS EN PLUS D'ENTREPRISES CONCERNÉES PAR L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS



4 000 entreprises de la branche assujetties à l'obligation d'emploi en 2017.
+31% par rapport à 2015.



50 M€ versés à l'Agefiph au titre de l'obligation d'emploi.
+27% par rapport à 2015.



79 entreprises sous accord agréé (accord signé avec le Ministère du travail).

DAVANTAGE DE FEMMES ET DE SALARIÉS ÂGÉS AU SEIN DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS



Les salariés en situation de handicap au sein de la branche en 2017

40%

sont des femmes

Repères : 36% pour l'ensemble des salariés et 45% pour l'ensemble des salariés en situation de handicap (tous secteurs confondus)

35%

ont plus de 50 ans

Repères : 15% pour l'ensemble des salariés et 51% pour l'ensemble des salariés en situation de handicap

51%

ont un statut de cadre

Repères : 59% pour l'ensemble des salariés et 8% pour l'ensemble des salariés en situation de handicap

89%

ont signé un CDI

19%

travaillent à temps partiel

Source : AGEFIPH / DOETH 2015-2016-2017 (à partir de la liste des entreprises de la branche)

DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT MARQUÉES

50%

Des entreprises répondantes à l'enquête de la branche témoignent de difficultés à recruter des travailleurs handicapés. Ces difficultés peuvent toucher jusqu'à 90% des répondants au sein des entreprises de plus de 50 salariés.

Les difficultés de recrutement concernent surtout les postes les plus qualifiés : consultants, ingénieurs...

Source : Enquête sur le handicap auprès des entreprises de la branche (2201 répondants)



L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

La loi du 11 Février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées vient **renforcer l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (TH)** instituée en 1987. **L'objectif est un taux d'emploi de TH de 6%** des effectifs pour les employeurs de **20 salariés et plus (en ETP)**. **L'obligation d'emploi s'acquitte par :**

- **L'emploi direct** de personnes handicapées bénéficiaires de l'OETH
- L'accueil de **stagiaires handicapés** (alternance, préparation opérationnelle à l'emploi, période de mise en situation en milieu professionnel)
- La signature de contrats de fournitures, de sous-traitance ou de prestation de services avec des entreprises adaptées, des centres de distribution de travail à domicile, des établissements et services d'aide par le travail ou des travailleurs indépendants handicapés (TIH)
- La conclusion d'un **accord collectif agréé** en faveur de l'emploi des TH.
- Le versement d'une **contribution financière** annuelle au fonds de développement pour l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.

DES ORGANISATIONS OUVERTES À L'EMBAUCHE DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS...



Les valeurs citoyennes de l'entreprise et l'ouverture d'esprit des collaborateurs sont considérées comme les principaux atouts pour développer l'emploi des travailleurs handicapés.

29% des entreprises répondantes témoignent d'une vision « engagée » sur le handicap : la prise en compte du handicap et de l'insertion professionnelle est pour elles une volonté (18%) ou une opportunité (11%)

... QUI TÉMOIGNENT NÉANMOINS D'UN MANQUE DE CONNAISSANCE AU SUJET DE LA LÉGISLATION OU DES ACTEURS DU HANDICAP

	Connaissance générale	Les lois et réglementations	Les acteurs du handicap
Part des entreprises qui estime avoir une « bonne ou assez bonne » connaissance sur :	47%	37%	29%

Le principal frein perçu à l'emploi est celui des déplacements, alors que les publics en situation de handicap ne sont qu'une minorité à être confrontés à des difficultés de mobilité, une majorité de handicaps étant invisibles.

Source : Enquête sur le handicap auprès des entreprises de la branche (2201 répondants)

LES COLLABORATIONS AVEC LE SECTEUR ADAPTÉ OU PROTÉGÉ

DES RELATIONS DE SOUS-TRAITANCE SURTOUT DÉVELOPPÉES SUR LES FONCTIONS SUPPORT



24% des entreprises ont eu recours à la sous-traitance ou co-traitance avec le secteur adapté et protégé (sur les trois dernières années).

Prestations les plus utilisées : **L'imprimerie et la communication** (41%)
Le recyclage et la propreté (23%)

Le développement des partenariats avec les entreprises adaptées de la branche est un enjeu partagé, avec deux objectifs :

- Satisfaire aux clauses sociales imposées par les donneurs d'ordre,
- Favoriser les embauches de salariés issus des entreprises adaptées pour faciliter les recrutements de salariés handicapés qualifiés.

Source : Enquête sur le handicap auprès des entreprises de la branche (2201 répondants)

LES ACTIONS CONDUITES PAR LES ENTREPRISES DE LA BRANCHE

20%

Des entreprises déclarent conduire des actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés :

- 42% parmi les entreprises de plus de 20 salariés.
- 12% parmi les entreprises de moins de 20 salariés.

Types d'actions les plus fréquentes

Le partenariat avec les secteurs protégé et adapté

La sensibilisation et l'information des équipes

Le recrutement de travailleurs handicapés

MAINTIEN DANS L'EMPLOI

18% des entreprises ont mis en place des actions de maintien dans l'emploi

- 9% pour les entreprises de moins de 10 salariés
- 80% pour les entreprises de 200 salariés ou plus

ALTERNANCE & STAGES

6% des entreprises ont recours à l'alternance pour leurs salariés en situation de handicap.

- 31% pour les entreprises de 200 salariés ou plus

6% des entreprises accueillent des stagiaires en situation de handicap.

Source : Enquête sur le handicap auprès des entreprises de la branche (2201 répondants)

UN GUIDE DE BONNES PRATIQUES DES ENTREPRISES DE LA BRANCHE

Des entretiens réalisés au sein d'entreprises représentatives de la diversité de la branche ont permis d'identifier six types d'actions déployées :

- La sensibilisation et la formation des équipes
- L'information et la communication
- Le recrutement et l'intégration
- L'accompagnement des parcours professionnels
- Le maintien dans l'emploi
- La collaboration avec le secteur protégé et le secteur adapté

