

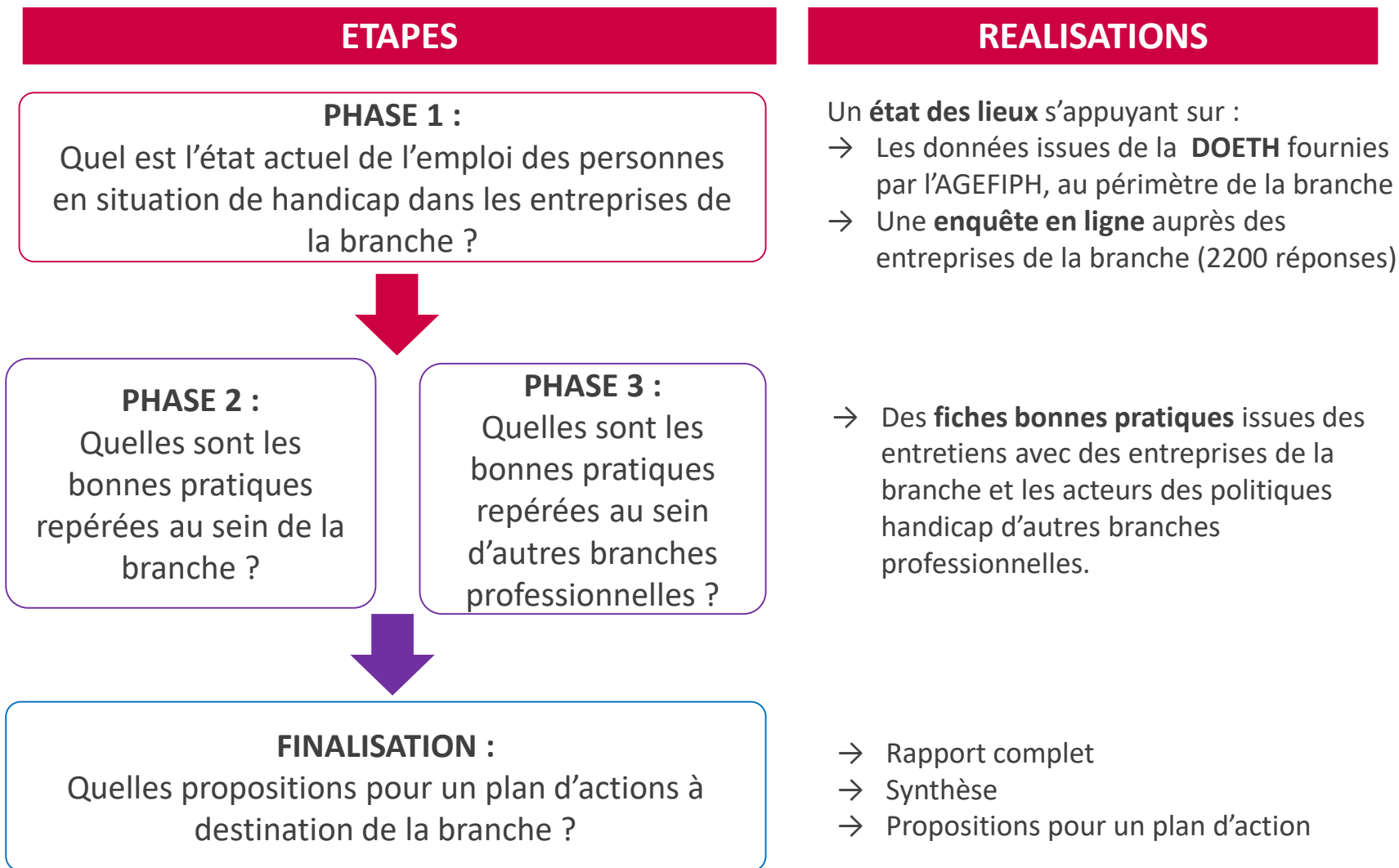
# Etude relative au handicap

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



**Plan d'actions**  
Novembre 2018

# La démarche engagée (rappel)



# Principaux enseignements issus de l'état des lieux

## Pourquoi un taux d'emploi des travailleurs handicapés en retrait dans la branche ?

Trois facteurs structurels sont soulignés :

- L'emploi dans la branche est très qualifié :
  - 57% de cadres (18% hors branche)
  - 81% des offres d'emploi portent sur les niveaux Bac +4/5

Or, 73% des demandeurs d'emploi avec une reconnaissance du handicap (BOETH) ont un niveau de formation inférieur au niveau IV (Baccalauréat et équivalents)
- Une branche jeune : 63% des salariés de la branche ont moins de 40 ans, alors que 80% des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés se situent dans les tranches d'âges supérieures
- La branche compte essentiellement des petits établissements, non assujettis à l'obligation d'emploi

sources :

Tableau de bord national au 31/12/2017 (AGEFIPH, 2018)

Portrait national de la branche 2018 (OPIIEC)

# Principaux enseignements issus de l'état des lieux

## Quels sont les leviers pour agir sur l'emploi des travailleurs handicapés ?

- Les besoins de recrutement :
  - Le taux de croissance annuel moyen des effectifs salariés s'accélère (+1,8%/an entre 2008 et 2012 et +3%/an entre 2012 et 2016)
  - Les effectifs salariés en France pourraient approcher le million de salariés en 2020
- La volonté des entreprises d'agir sur le handicap, notamment dans le cadre de la RSE
- La nécessité de répondre aux clauses sociales des donneurs d'ordre

## Quels sont les freins rencontrés par les entreprises ?

- Le déficit de candidats qualifiés parmi les bénéficiaires de l'obligation d'emploi
- La réticence de salariés à s'engager dans une démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
- La méconnaissance du handicap
- La méconnaissance du cadre législatif/réglementaire et des acteurs intervenant sur l'emploi des travailleurs handicapés
- La difficulté à trouver une offre de services répondant aux besoins auprès du secteur protégé et adapté

**Sur cette base, trois thématiques principales** sont identifiées pour améliorer le **taux d'emploi des travailleurs handicapés** dans la branche :

- La **formation** et le **recrutement**
- **L'information et la sensibilisation sur le handicap**
- **Les partenariats avec le secteur adapté.**

# Thématique 1 : FORMATION ET RECRUTEMENT

## Points forts

- Une branche fortement créatrice d'emplois
- Une dynamique s'enclenche sur l'emploi des travailleurs handicapés
- Des accords d'entreprises ambitieux sur le volet recrutement
- Des orientations vers de nouvelles formes d'organisation du travail (télétravail, digital, etc.)

## Points faibles

- Une inadéquation entre les profils des professionnels (majorité de jeunes très qualifiés) et les caractéristiques des publics en situation de handicap (plutôt âgés et peu diplômés)
- Une difficulté à identifier les professionnels en situation de handicap sortant de formations initiale aux métiers de la branche
- Une méconnaissance des métiers de la branche par les acteurs de l'insertion professionnelle

## Bonnes pratiques repérées

- Développement de la formation en alternance, en partenariat avec des centres de formation « tout public » ou spécialisés dans l'accueil des publics handicapés
- Partenariats territoriaux avec les Cap Emploi (visites croisées conseillers / entreprises...)

## Objectifs

- Structurer et rendre visibles, au niveau de la branche, les partenariats avec les écoles et organismes de formation accueillant des personnes en situation de handicap
- Développer les parcours de formation qualifiants/certifiants pour ouvrir des opportunités pour les candidats moins qualifiés (pré-qualification)
- Sensibiliser les écoles et organismes de formation à l'accueil des personnes en situation de handicap dans les cursus menant aux métiers de la branche

# Thématique 1 : FORMATION ET RECRUTEMENT

Objectifs	Pistes d'action
Structurer et rendre visibles les partenariats avec les écoles et organismes de formation accueillant des personnes en situation de handicap	<ul style="list-style-type: none"><li>• Identifier des profils/des métiers (2 à 5). Exemple : BIM manager, dessinateur/projeteur</li><li>• Repérer et valoriser les écoles et OF "handi-accueillants" (guide, livre blanc, cartographie des bonnes pratiques...)</li><li>• Démarcher les écoles et OF pour identifier les freins et leviers à l'accueil et à la formation des personnes handicapées (étude, appuis opérationnels, animation de réseau OF, sensibilisation des OF...)</li><li>• Communiquer vers les PH, les écoles et les OF et les entreprises du secteur sur les métiers accessibles</li></ul>
Développer les parcours de formation qualifiants/certifiants pour ouvrir des opportunités pour les candidats moins qualifiés (pré-qualification)	<ul style="list-style-type: none"><li>• Créer des parcours de formation pré-qualifiants (en partenariat avec les OF "handi-accueillants") concernant le/les métier(s) identifié(s)</li></ul>
Sensibiliser les écoles et organismes de formation à l'accueil des personnes en situation de handicap dans les cursus menant aux métiers de la branche	<ul style="list-style-type: none"><li>• Mobiliser les représentations régionales de l'OPCO pour développer les acteurs de l'insertion professionnelle (dont Opérateurs de Placement Spécialisés)</li><li>• S'inscrire dans des actions de communication déjà existantes. <i>Ex : « Un jour un métier » / DUO DAY de l'AGEFIPH</i></li></ul>

OF : organismes de formation

# Thématique 2 : INFORMATION ET SENSIBILISATION SUR LE HANDICAP

## Points forts

- Les bonnes pratiques et les outils mis en place par les grandes entreprises pour sensibiliser, informer et former sur le handicap (réseaux de référents handicap, modules de formation, escape games, etc.)
- Des entreprises du secteur sont porteuses de solutions pour les personnes en situation de handicap, qui peuvent favoriser leur accès à l'emploi (produits et services innovants sur l'accessibilité, etc.)

## Points faibles

- Une méconnaissance, par les employeurs et les salariés des « réalités » du handicap (le plus souvent les handicaps sont invisibles et n'affectent pas la mobilité)
- La réticence de certains salariés à faire reconnaître leur handicap
- Des équipes parfois réticentes à l'intégration de profils atypiques

## Bonnes pratiques repérées

- Développement de réseaux de référents handicaps
- Actions de communication vers l'ensemble des salariés

## Objectifs

- Mettre à disposition des ressources sur le handicap à destination des entreprises et des salariés
- Mobiliser les directions pour impulser la dynamique dans les entreprises
- Accompagner les entreprises dans la mise en place de référents handicaps

# Thématique 2 : INFORMATION ET SENSIBILISATION SUR LE HANDICAP

Objectifs	Pistes d'action
Mettre à disposition des ressources sur le handicap à destination des entreprises et des salariés	<ul style="list-style-type: none"><li>• Mettre à disposition des entreprises le guide des bonnes pratiques via un espace numérique dédié. <i>Ex : site de l'OPCO, portail dédié, etc.</i></li><li>• Mettre à disposition des entreprises des liens d'actualités. <i>Ex : newsletter AGEFIPH</i></li><li>• Mettre à disposition des entreprises et des salariés des outils permettant d'accompagner les demandes de reconnaissance et les situations de handicap</li></ul>
Mobiliser les directions pour impulser la dynamique dans les entreprises	<ul style="list-style-type: none"><li>• Former les conseillers de l'OPCO</li><li>• Proposer des diagnostics préalables à la mise en œuvre d'une démarche handicap</li><li>• Proposer des accompagnements dans la mise en œuvre de la démarche handicap par des entreprises expérimentées. <i>Ex : "Handi PME 92"</i></li></ul>
Accompagner les entreprises dans la mise en place de référents handicaps	<ul style="list-style-type: none"><li>• Informer sur l'obligation de disposer d'un référent handicap dans le cadre de la loi « Avenir pro »</li><li>• Former les personnes en charge de la dynamique handicap au sein des entreprises (dont référents handicap)</li><li>• Constituer et animer un réseau d'interlocuteurs handicap</li></ul>



# Thématique 3 : PARTENARIATS AVEC LE SECTEUR ADAPTE

## Points forts

- Le recours au secteur adapté est encouragé par les grands donneurs d'ordre (clauses sociales)
- Plusieurs entreprises adaptées récemment créées sur les métiers de la branche
- Les partenariats renforcés avec le secteur adapté sont encouragés par les réformes en cours

## Points faibles

- Des difficultés d'interconnaissance des besoins et des offres de services des entreprises adaptées sur les métiers de la branche
- Peu de recrutements dans la branche de travailleurs handicapés issus d'entreprises adaptées

## Bonnes pratiques repérées

- Accompagnement des EA par des grandes entreprises de la branche (Sopra Steria, AKKA...) pour former des salariés d'EA et fournir des équipements
- Quelques intégrations réussies de salariés issus d'entreprises adaptées (ex : embauche de collaborateurs issus d'une EA d'APF par CGI à Lille)

## Objectifs

- Faciliter l'interconnaissance avec les entreprises adaptées
- Accompagner les entreprises adaptées de la branche dans le développement de leur offre
- Développer des passerelles pour les salariés entre le secteur adapté et les entreprises de la branche

## Thématique 3 : PARTENARIATS AVEC LE SECTEUR ADAPTE

Objectifs	Pistes d'action
Faciliter l'interconnaissance avec les EA	<ul style="list-style-type: none"><li>• Mettre à disposition des EA et des entreprises de la branche un glossaire partagé des métiers/activités</li><li>• Identifier les EA qui développent ou souhaitent développer des activités principales s'inscrivant dans les activités de la branche</li><li>• Mettre en avant ce qui fonctionne / les expériences réussies (Livre blanc)</li></ul>
Accompagner les entreprises adaptées de la branche dans le développement de leur offre	<ul style="list-style-type: none"><li>• Développer le mentorat entre les EA de la branche et les EA souhaitant se développer sur les activités de la branche</li><li>• Favoriser l'affectation de fonds du Plan d'Investissement dans les Compétences (PIC) pour le développement des EA de la branche</li></ul>
Développer des passerelles pour les salariés entre le secteur adapté et les entreprises	<ul style="list-style-type: none"><li>• Identifier les métiers en tension/métiers en devenir vers lesquels des salariés d'EA pourraient développer leurs compétences (sur la base des études du CIGREF, du rapport de branche...)</li><li>• Favoriser les partenariats sur les différents métiers en vue de coordonner les parcours entre les EA de la branche et les entreprises classiques</li><li>• Sensibiliser les entreprises de la branche aux nouveaux dispositifs qui permettront de faciliter les passerelles (CDD tremplin, EA de travail temporaire).</li></ul>