

Etude relative au handicap

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



RAPPORT FINAL
Novembre 2018



Sommaire

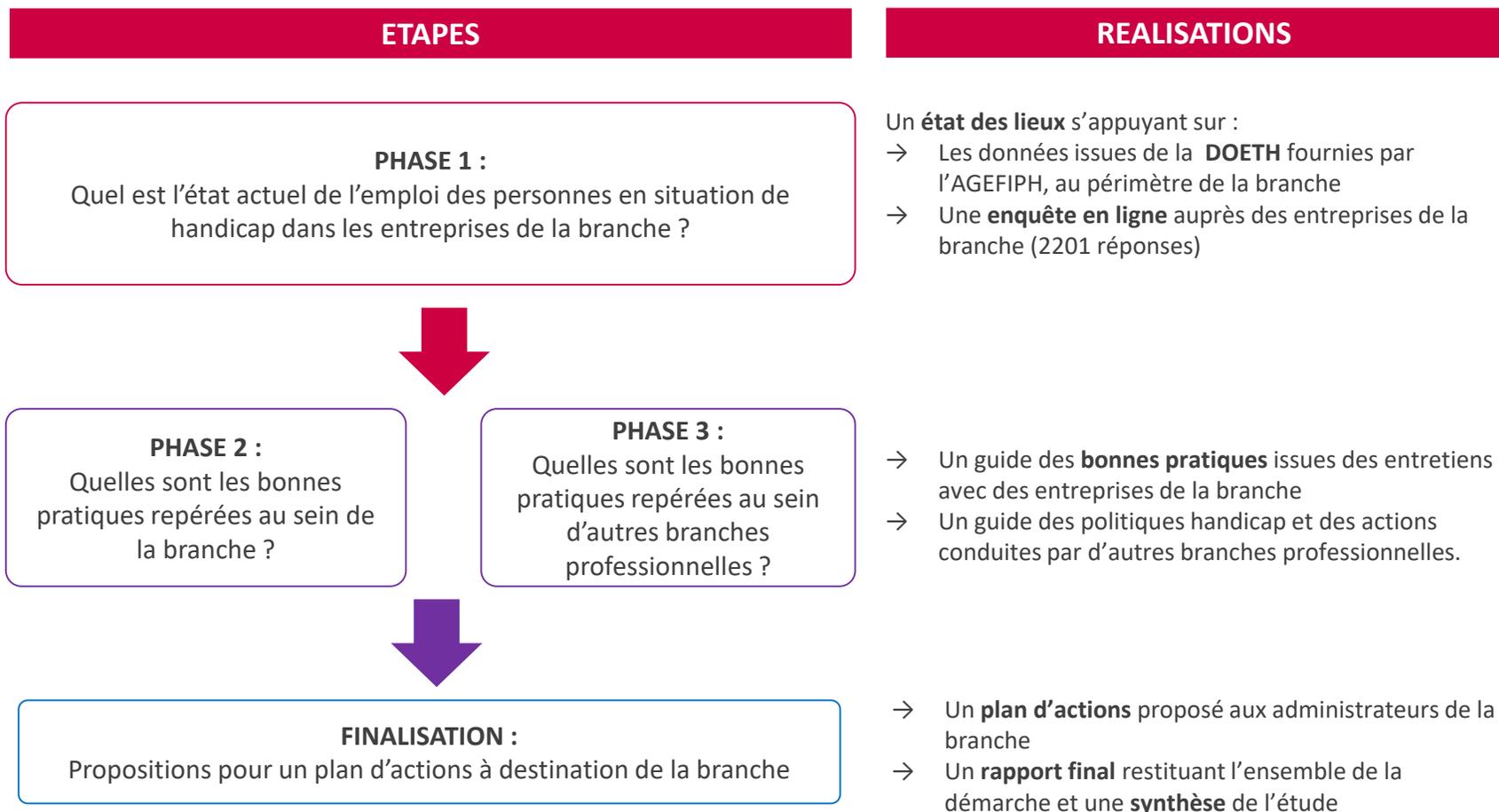
Contexte	3
Méthodologie	4
1. L'emploi des travailleurs handicapés dans les entreprises de la branche	6
1.1. L'obligation d'emploi au sein des entreprises de la branche	7
1.2. Portrait des travailleurs handicapés dans les entreprises assujetties à l'obligation d'emploi (entreprises > 20 salariés)	11
1.3. Focus par activités	15
1.4. L'emploi des TH au sein des entreprises de moins de 20 salariés	21
2. Perceptions et pratiques des entreprises de la branche en matière de handicap	25
2.1. Connaissance et perceptions du handicap	26
2.2. Les pratiques des entreprises en matière de handicap	33
3. Benchmark des politiques handicaps de branches professionnelles	33
4. Propositions pour un plan d'action de la branche	46

Contexte

- L'ADESATT, dans le cadre des missions élargies qui lui sont confiées par l'accord national du 25 octobre 2007, a été mandatée par les fédérations professionnelles (SYNTEC, CINOV) et organisations de salariés (FIECI-CGC, F3C-CFDT, CGT des sociétés d'études, CSFV-CFTC, FEC-FO) pour conduire une étude relative au handicap dans la branche des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils. Les acteurs paritaires souhaitent ainsi se doter d'une **vision actualisée** des réalités de l'emploi des personnes handicapées de leur branche et **d'outils d'aide à la décision**.
- Pour atteindre cet objectif, trois phases d'intervention ont été identifiées :
 - Une phase d'état des lieux, devant fournir des éléments objectivés de connaissance sur la situation actuelle de la branche en matière d'emploi des salariés en situation de handicap ;
 - Une phase qualitative de repérage et d'analyse des bonnes pratiques des entreprises et établissements de la branche, pouvant servir de point d'appui à l'action de l'ensemble de ses adhérents, et permettant également d'identifier les difficultés et freins à lever (en complément aux éléments quantitatifs recueillis) ;
 - Une phase de benchmarking permettant de tirer parti de l'expérience d'autres branches professionnelles.
- Ces réalisations visent à aborder la thématique du handicap dans une **perspective globale**, qui prend en compte :
 - L'évolution de l'environnement et des activités de l'entreprise de la branche (et des différents secteurs qui la composent) : la thématique du handicap concerne **l'ensemble des champs de l'entreprise et de ses actions en matière de ressources humaines** (recrutement, intégration, formation, GPEC, gestion des âges, égalité professionnelle)
 - L'évolution des **orientations législatives** concernant l'accès à l'emploi des travailleurs handicapés, la continuité des parcours (développement des compétences, accès à la formation), la prévention et l'accompagnement des situations de maintien.
- Les enseignements tirés de ces activités débouchent sur des **propositions** permettant à la branche **d'identifier et organiser les actions à mener** en matière de handicap.

Méthodologie

La démarche suivie



Précisions sur les données restituées dans l'état des lieux (phase 1)

L'état des lieux repose sur deux sources d'information :

- Les données issues de la **Déclaration d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés** (DOETH), mises à disposition par l'Agefiph pour les années 2016, 2017 et 2018. Pour obtenir des résultats à l'échelle de la branche, les extractions de la DOETH ont été réalisées à partir de la liste des établissements fournie par le FAFIEC. Les données comparatives avec l'ensemble des salariés de la branche sont issues de la DADS 2015 fournie par l'INSEE (établissements dont les salariés relèvent de la convention collective de la branche – les données ne sont pas encore disponibles pour les années 2016 et 2017).
- Les données issues de **l'enquête sur le handicap** adressée aux établissements de la branche, réalisée spécifiquement pour cette étude, entre juillet et septembre 2018. L'envoi de l'enquête a pu être réalisé vers 27 392 adresses électroniques renseignées dans les fichiers du FAFIEC (établissements ayant donné leur accord pour être sollicités par les enquêtes de la branche).
2201 réponses ont été obtenues, soit un taux de réponse de 8% (réponses / nombre de contacts).
Ces entreprises répondantes totalisent 213 800 salariés soit 26% des effectifs de la branche.
Les résultats obtenus ont fait l'objet d'un redressement par taille et type d'activité.



1. L'emploi des travailleurs handicapés dans les entreprises de la branche

1.1. L'obligation d'emploi au sein des entreprises de la branche

Une progression du nombre d'entreprises assujetties...

- 4085 entreprises de la branche comptant plus de 20 salariés en ETP ont 2017 sont identifiées par l'AGEFIPH comme assujetties à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés*. La part d'entreprises assujetties au sein de la branche est de 4% environ.
- Entre 2015 et 2017, près de 1000 entreprises supplémentaires sont entrées dans les effectifs d'assujettissement à l'obligation d'emploi, soit une progression de 31% en deux ans.
- La progression concerne toutes les composantes de la branche (numérique, ingénierie, conseil et études, métiers de l'évènement).

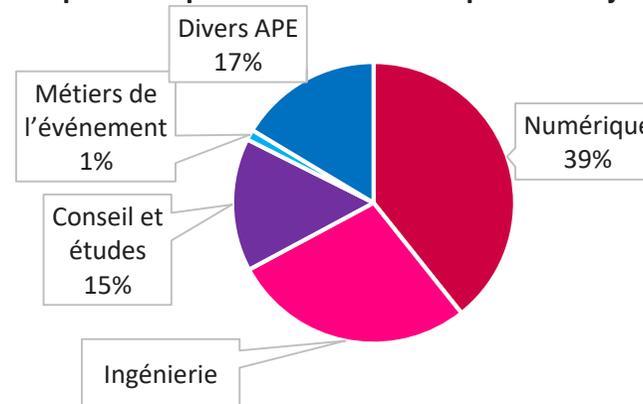
Nombre d'entreprises assujetties*	2015	2016	2017
Ensemble des déclarations DOETH reçues par l'AGEFIPH	3113	3656	4085
<i>Dont déclarations complètes</i>	<i>2412</i>	<i>2774</i>	<i>3006</i>

* Sur la base de la liste des entreprises communiquées par le FAFIEC (entreprises relevant de la convention collective de la branche).

Source : Agefiph , DOETH 2015-2017

Avertissement méthodologique : seules les déclarations identifiées par l'Agefiph comme complètes et cohérentes sont utilisées pour caractériser les entreprises et les salariés en situation de handicap. Les éléments analysés dans les pages suivantes portent donc sur les 3006 déclarations complètes collectées en 2017, soit 74% des entreprises assujetties.

Répartition par activité des entreprises assujetties



* APE les plus significants :

Activités des sièges sociaux ; Commerce de gros (commerce interentreprises) d'ordinateurs, d'équipements informatiques périphériques et de logiciels ; Activités de centres d'appels ; Autres activités de soutien aux entreprises n.c.a. ; Services administratifs combinés de bureau ; Réparation d'ordinateurs et d'équipements périphériques

1.1. L'obligation d'emploi au sein des entreprises de la branche

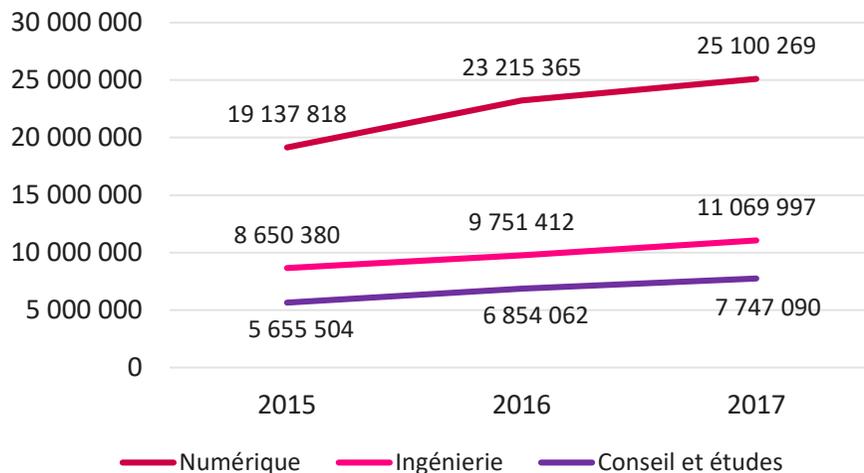
...qui entraine une hausse des montants versés à l'Agefiph

- Le montant des versements à l'Agefiph versé par les entreprises de la branche s'accroît de 27% entre 2015 et 2017, en lien avec l'augmentation du nombre d'établissements assujettis.
- Les entreprises assujetties à la DOETH totalisent 347 551 salariés, soit 41% des effectifs totaux de la branche.
- 79 établissements déclarent être sous accord agréé handicap (accord signé avec le Ministère du travail), ces accords étant le plus souvent signés au niveau du siège social.

Evolution des montants versés à l'Agefiph par les entreprises de la branche

2015	2016	2017
39 363 540 €	45 955 485 €	50 194 772 €

Evolution des montants versés à l'AGEFIPH par activité



Source : Agefiph, DOETH 2015-2017

Nombre d'entreprises sous accord agréé handicap

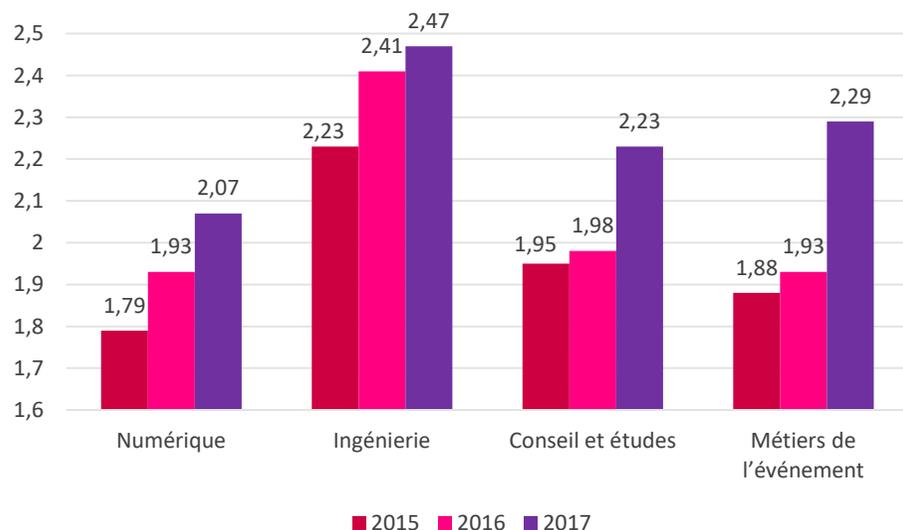
	2015	2017	+ / -
Numérique	23	36	+13
Ingénierie	15	16	+1
Conseil et études	9	7	-2
Métiers de l'événement	2	2	
Divers APE	16	18	+2
TOTAL	65	79	+14

1.1. L'obligation d'emploi au sein des entreprises de la branche

Un taux d'emploi en progression dans toutes les activités principales de la branche

- Le montant des versements à l'Agefiph versé par les entreprises de la branche s'accroît de 27% entre 2015 et 2017, en lien avec l'augmentation du nombre d'établissements assujettis.
- Les entreprises assujetties à la DOETH totalisent 347 551 salariés, soit 41% des effectifs totaux de la branche.
- 79 établissements déclarent être sous accord agréé handicap (accord signé avec le Ministère du travail), ces accords étant le plus souvent signés au niveau du siège social.
- Le taux d'atteinte de l'obligation d'emploi dépasse désormais les 2% dans toutes les activités de la branche.

Evolution des taux d'atteinte de l'OETH, par activité



	Effectifs Assujettis	Effectifs TH
Numérique	174 728	3 302
Ingénierie	81 188	1 734
Conseil et études	43 802	719
Métiers de l'événement	4 365	149
Divers APE	43 468	674
TOTAL	347 551	6 578

Source : Agefiph, DOETH 2015-2017

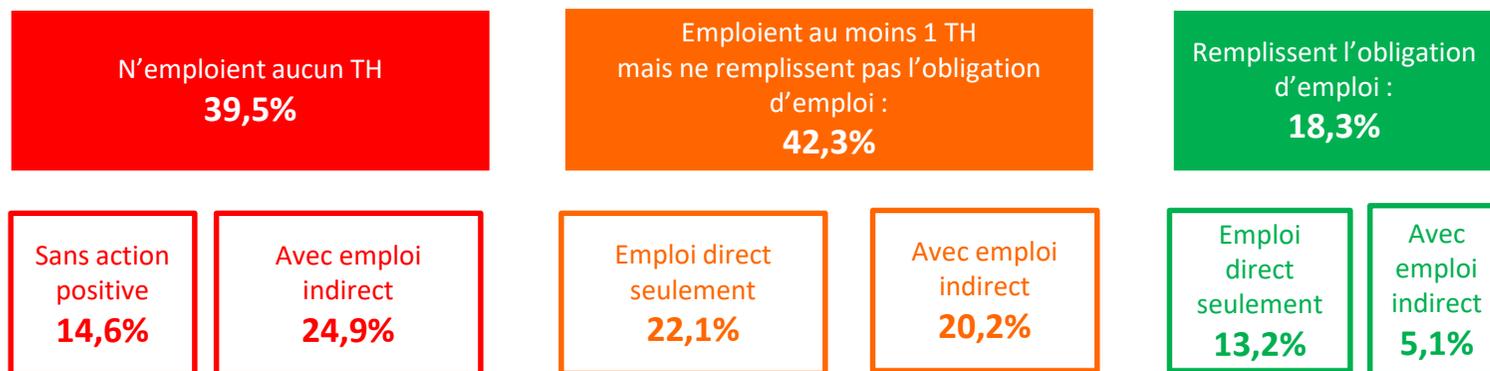
1.1. L'obligation d'emploi au sein des entreprises de la branche

Près de 4 établissements assujettis sur 10 n'emploient aucun TH

Hors entreprises signataires d'un accord agréé :

- 18% des entreprises assujetties de la branche remplissent leur obligation d'emploi en 2017
- 42% emploient au moins 1 TH, sans atteindre le seuil de 6% des effectifs
- 39,5% n'emploient aucun TH (à titre de comparaison, cette proportion est de 18,6% en moyenne, tous secteurs confondus). Néanmoins, une majorité de ces entreprises contribue indirectement à l'obligation d'emploi via le recours au secteur adapté et protégé. Bien que le nombre d'entreprises assujetties ait fortement progressé, cette répartition a très peu évolué entre 2015 et 2017.

Modalités de réponse à l'OETH des entreprises de la branche assujetties en 2017 (hors entreprises sous accord)

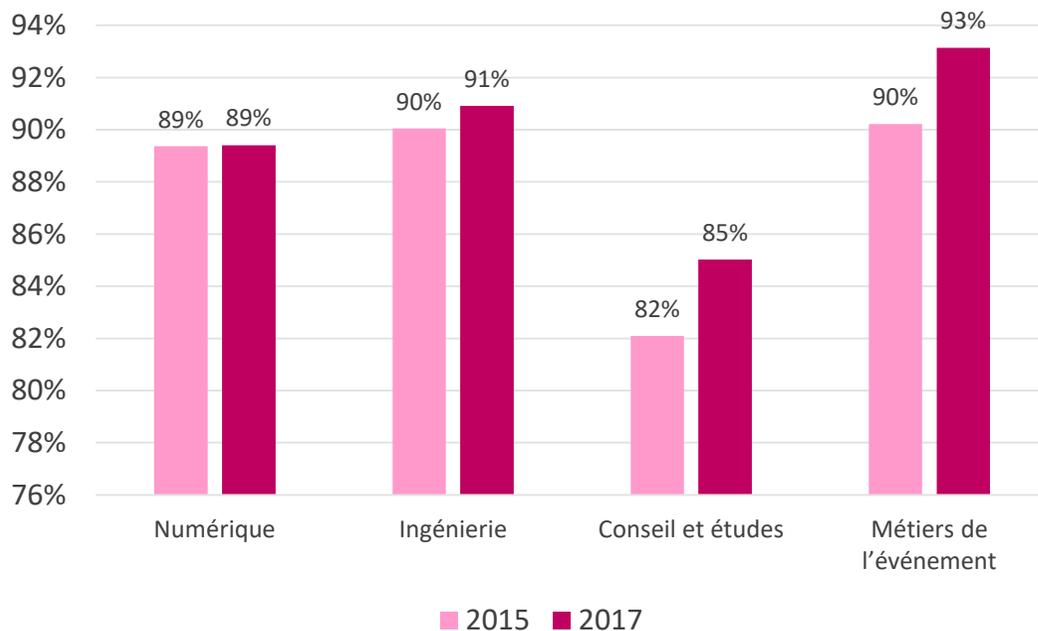


Source : Agefiph , DOETH 2015-2017

1.1. L'obligation d'emploi au sein des entreprises de la branche

L'emploi direct de travailleurs handicapés

L'emploi direct par activité



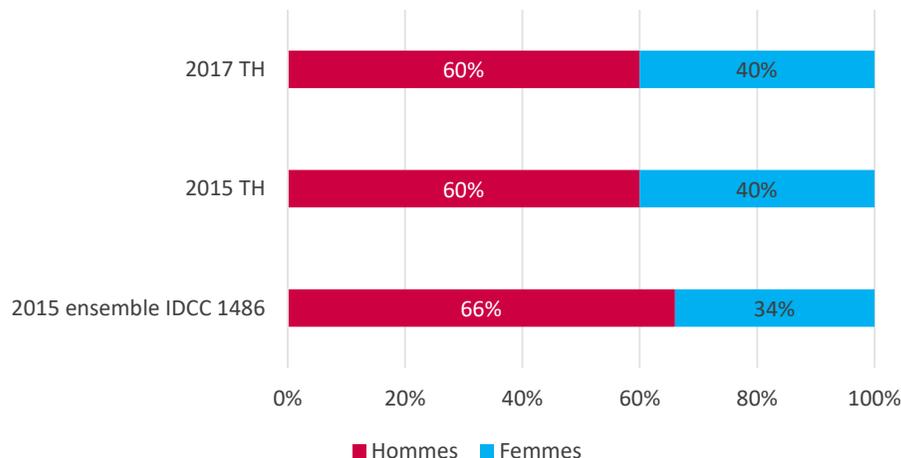
- Les taux d'emploi bruts (restitués sur la précédente page) sont calculés à partir des effectifs de salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi présents dans les entreprises, augmentés des unités bénéficiaires résultant de la sous-traitance avec le secteur protégé.
- Le graphique ci-contre montre que le taux d'emploi est atteint à 90% environ par l'emploi direct de collaborateurs reconnus handicapés ; plus précisément, à 91% dans les métiers de l'ingénierie et 89% dans les métiers du numérique.
- Pour les activités de conseils et étude, l'emploi direct représente 85% du taux d'emploi atteint, avec une progression notable sur la période 2015-2017
- Les métiers de l'évènement, sur des effectifs plus réduits, voient leur taux d'emploi couvert à 93% par l'emploi direct, cette proportion est en hausse de 3 points depuis 2015.

1.2. Portrait des travailleurs handicapés dans les entreprises assujetties à l'obligation d'emploi (entreprises > 20 salariés)

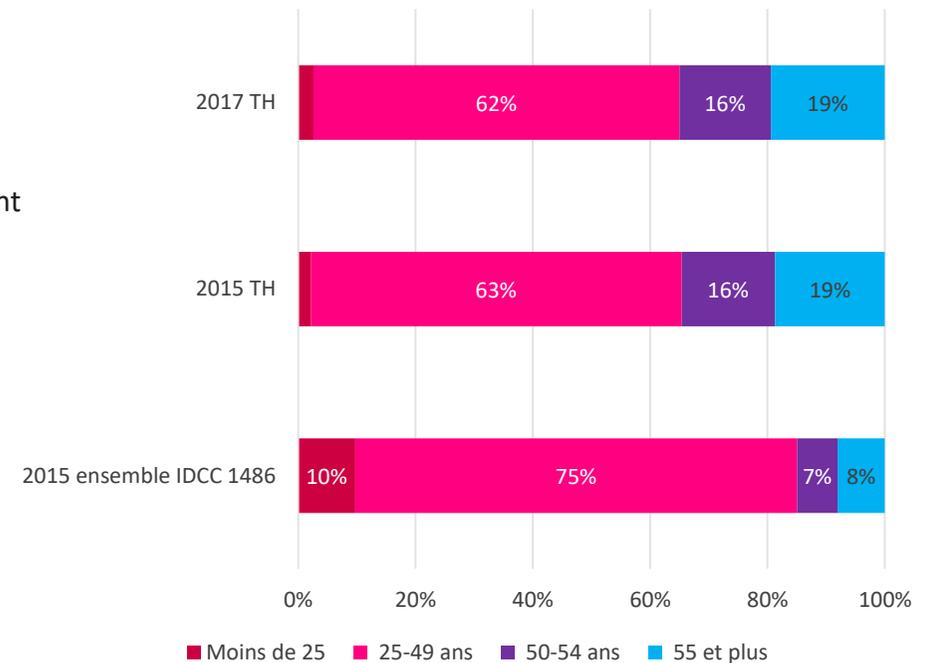
Davantage de femmes et de salariés âgés au sein des travailleurs handicapés

- En 2017 comme en 2015, 40% des salariés en situation de handicap dans la branche sont des femmes, soit 6 points de plus que pour l'ensemble des salariés (comparaison réalisée pour l'année 2015).
- Les collaborateurs en situation de handicap sont plus âgés que la moyenne des salariés de la branche : 35% ont 50 ans ou plus (contre 15% sur l'ensemble de la branche).
- Ils sont toutefois plus « jeunes » que la moyenne des salariés reconnus handicapés, toutes branches confondues (51% des TH ont plus de 50 ans en moyenne nationale).

Répartition des salariés selon le genre



Répartition des salariés par âge



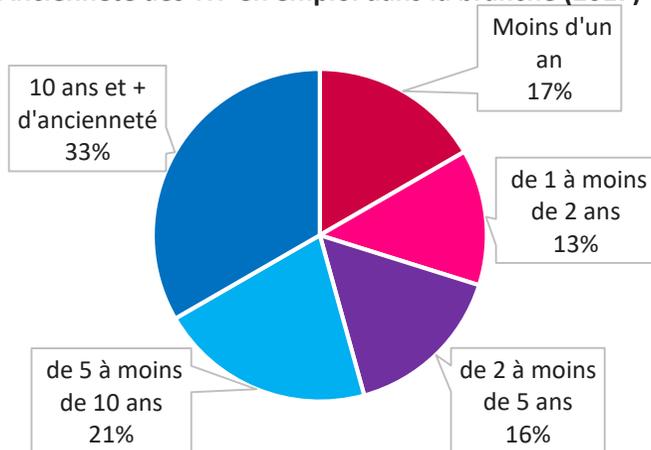
Source : Agefiph, DOETH 2015-2017

1.2. Portrait des travailleurs handicapés dans les entreprises assujetties à l'obligation d'emploi (entreprises > 20 salariés)

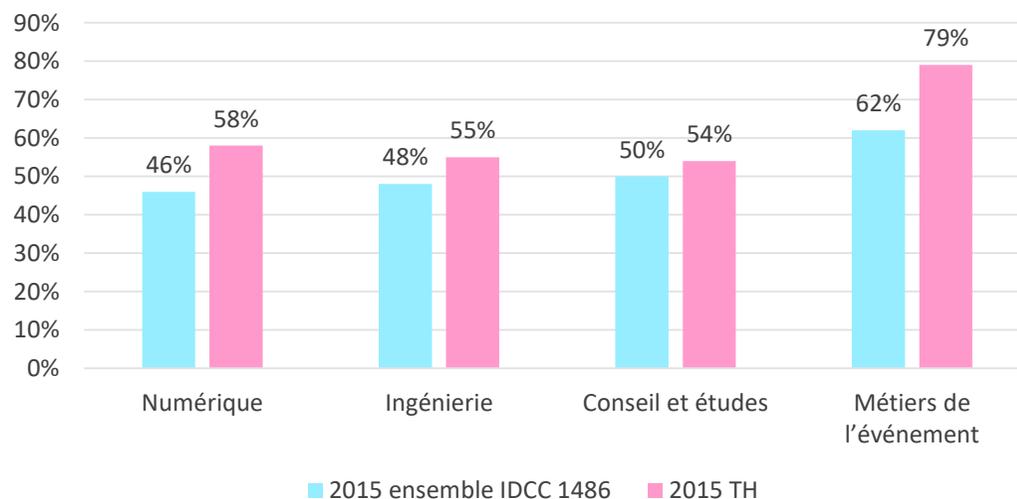
1630 salariés en situation de handicap embauchés en 2017

- 54% des TH ont au moins 5 ans d'ancienneté dans leur entreprise en 2017.
- En comparaison de l'ensemble des salariés de la branche (pour l'année 2015), les TH présentent une ancienneté plus élevée, quelle que soit l'activité considérée. En particulier, la part de salariés présents depuis au moins 5 ans dépasse de 12 points celle des autres salariés dans les activités du numérique.
- En comparaison de la moyenne nationale des salariés reconnus handicapés, ceux de la branche présentent une ancienneté moins forte dans leur entreprise : 72% des TH, tous secteurs confondus, ont une ancienneté supérieure à 5 ans dans leur entreprise.
- 17% des TH ont une ancienneté inférieure à un an, ce qui signifie que les entreprises de la branche ont embauché **1630 salariés en situation de handicap au cours de l'année 2017**.

Ancienneté des TH en emploi dans la branche (2017)



Part de salariés comptant plus de 5 ans d'ancienneté en 2015

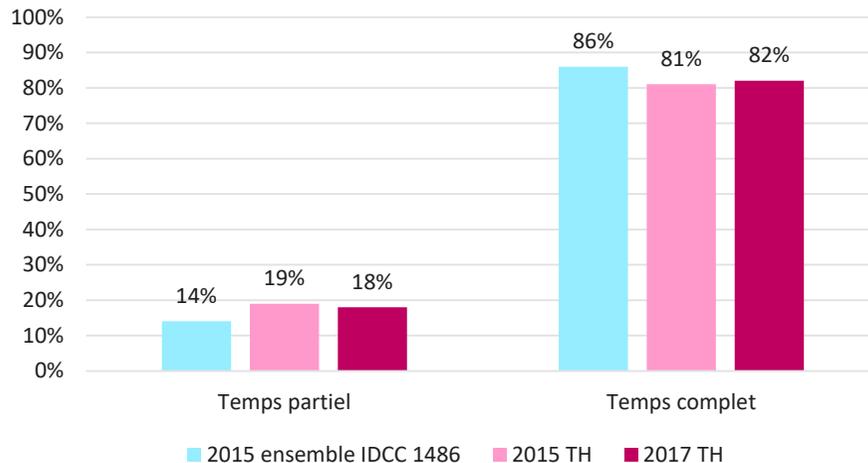


Source : Agefiph, DOETH 2015-2017

1.2. Portrait des travailleurs handicapés dans les entreprises assujetties à l'obligation d'emploi (entreprises > 20 salariés)

Une prédominance des emplois en CDI à temps complet

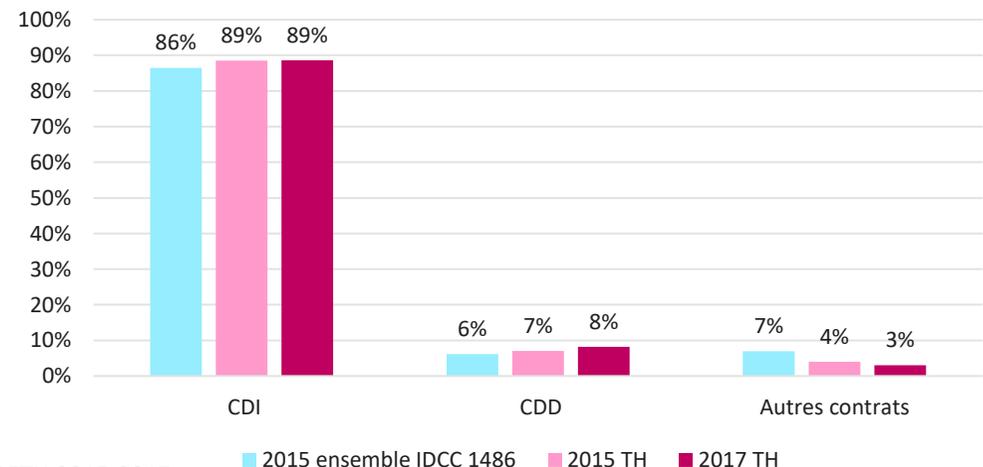
Part des temps partiels parmi les salariés



- En 2015 comme en 2017, **89% des salariés en situation de handicap sont titulaires d'un CDI**, un taux supérieur de 3 points à la moyenne de la branche (en 2015).
- Ce taux se situe exactement au même niveau que l'ensemble des salariés reconnus handicapés en France, tous secteurs confondus.

- **Près d'un salarié sur cinq en situation de handicap travaille à temps partiel** (18% en 2017, 19% en 2015)
- Ce taux est supérieur de 5 points à la moyenne des salariés de la branche, mais en deçà de celui observé au niveau national pour l'ensemble des salariés BOETH (28% en 2015).

Répartition des salariés par type de contrat de travail



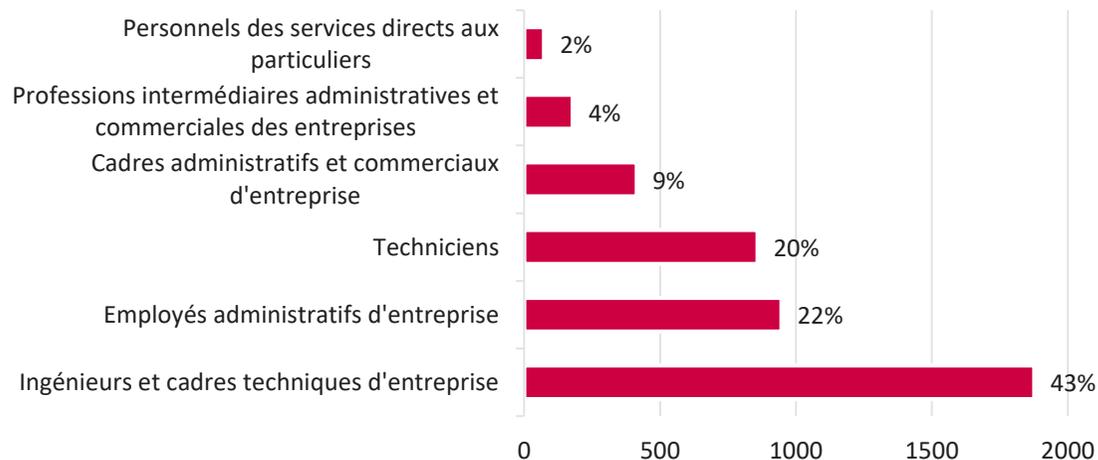
Source : Agefiph, DOETH 2015-2017

1.2. Portrait des travailleurs handicapés dans les entreprises assujetties à l'obligation d'emploi (entreprises > 20 salariés)

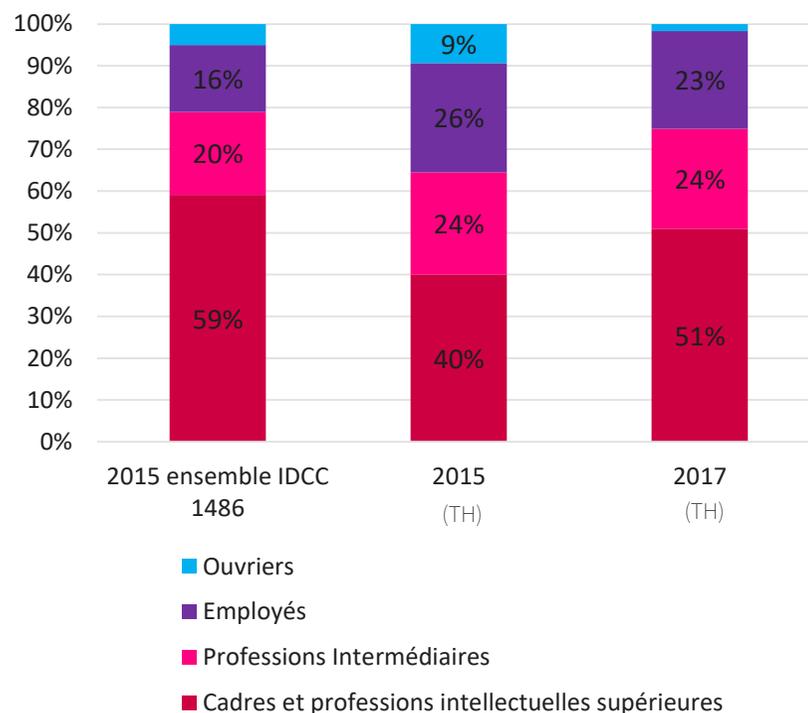
Une forte progression de la part de cadres parmi les travailleurs handicapés

- 51% des salariés en situation de handicap ont un statut de cadre en 2017. Ce taux progresse fortement par rapport à 2015 (+ 11 points). Le taux de cadres reste toutefois en deçà de celui observé pour l'ensemble des salariés de la branche (59% en 2015).
- A titre de comparaison, 8% seulement des salariés BOETH sont cadres en moyenne nationale, tous secteurs d'activité confondus.

Répartition des salariés BOETH par PCS



Répartition des salariés BOETH par PCS

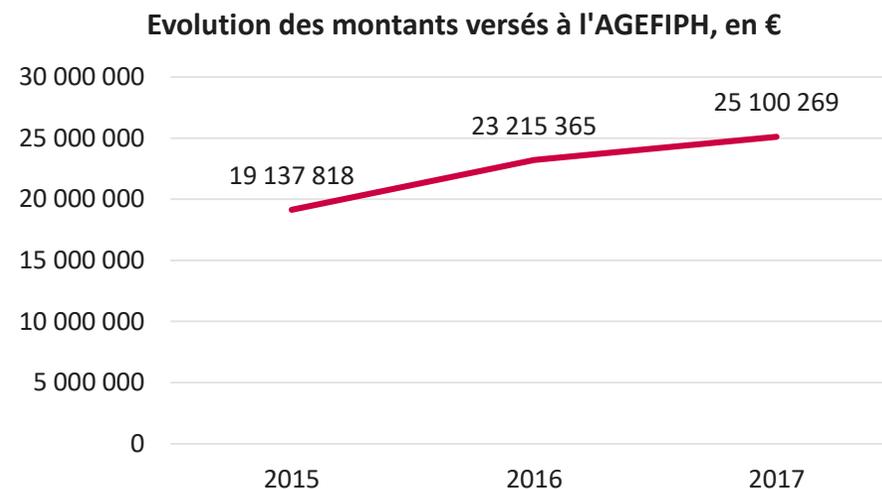
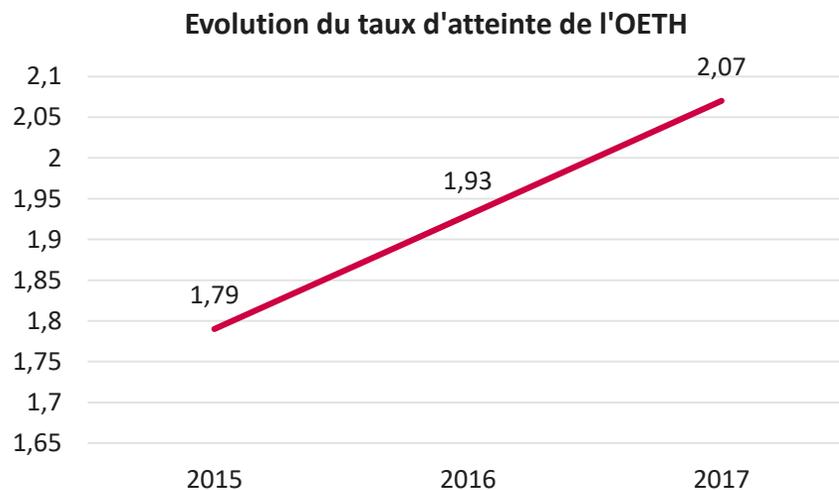


Source : Agefiph, DOETH 2015-2017

1.3. Focus par activités

Focus Activités Numériques (1/2)

- 909 établissements du Numérique sont assujettis à l'OETH. Ils regroupent 119 651 salariés, dont 3302 ont une reconnaissance de handicap.
- Le taux d'emploi brut atteint 2,07% en 2017, en progression par rapport à 2015 (1,79%)



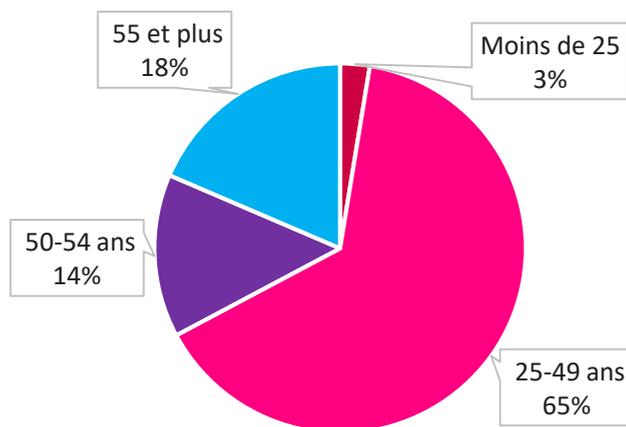
Source : Agefiph, DOETH 2015-2017

1.3. Focus par activités

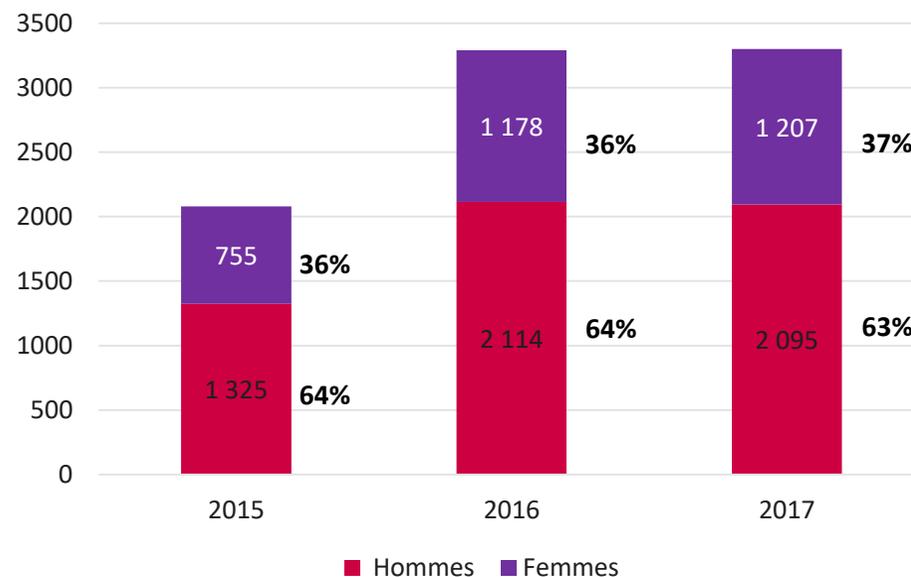
Focus Activités Numériques (2/2)

- 91,1% des salariés en situation de handicap sont titulaires d'un CDI (94% pour l'ensemble des salariés du Numérique).
- 16% travaillent à temps partiel.
- 16% des salariés reconnus handicapés ont une ancienneté inférieure à 1 an, soit environ 530 TH embauchés dans les entreprises du secteur en un an.
- 34% ont une ancienneté supérieure à 10 ans (25% pour l'ensemble des salariés du Numérique).

Répartition des salariés BOETH par âge



Répartition des salariés BOETH selon le genre



- 63% des salariés en situation de handicap sont des hommes (contre 74% pour la moyenne des salariés du numérique), cette proportion restant stable entre 2015 et 2017.

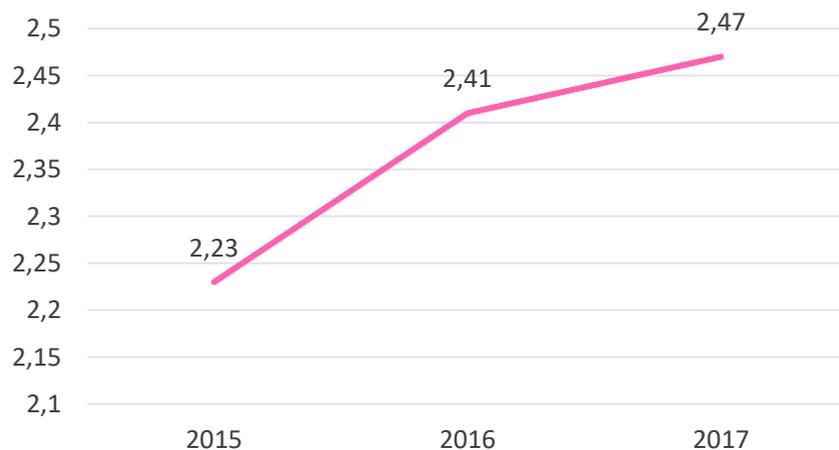
Source : Agefiph, DOETH 2015-2017

1.3. Focus par activités

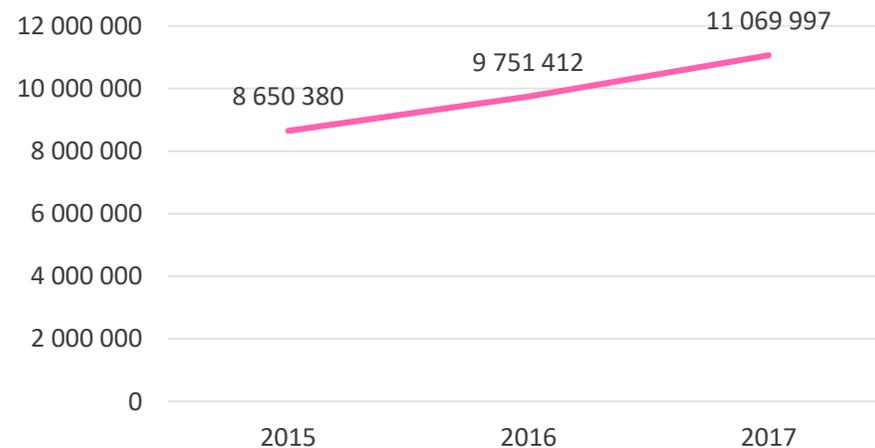
Focus Activités d'Ingénierie (1/2)

- 836 établissements de l'Ingénierie sont assujettis à l'OETH. Ils regroupent 81 188 salariés, dont 1734 ont une reconnaissance de handicap.
- Le taux d'emploi brut atteint 2,477% en 2017, en progression par rapport à 2015 (2,23%).

Evolution du taux d'atteinte de l'OETH



Evolution des montants versés à l'AGEFIPH, en €

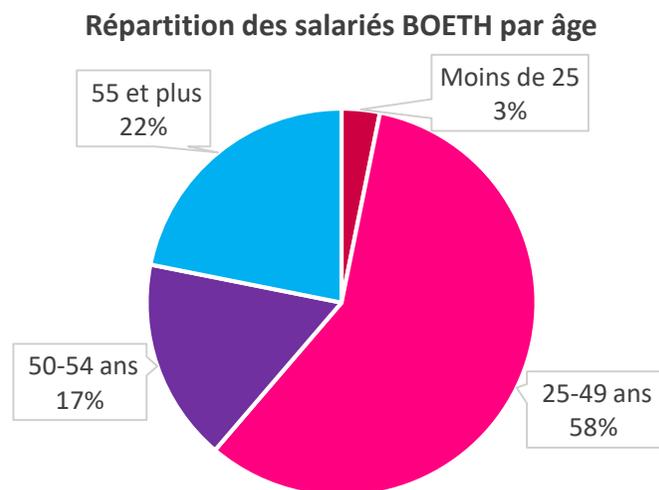


Source : Agefiph, DOETH 2015-2017

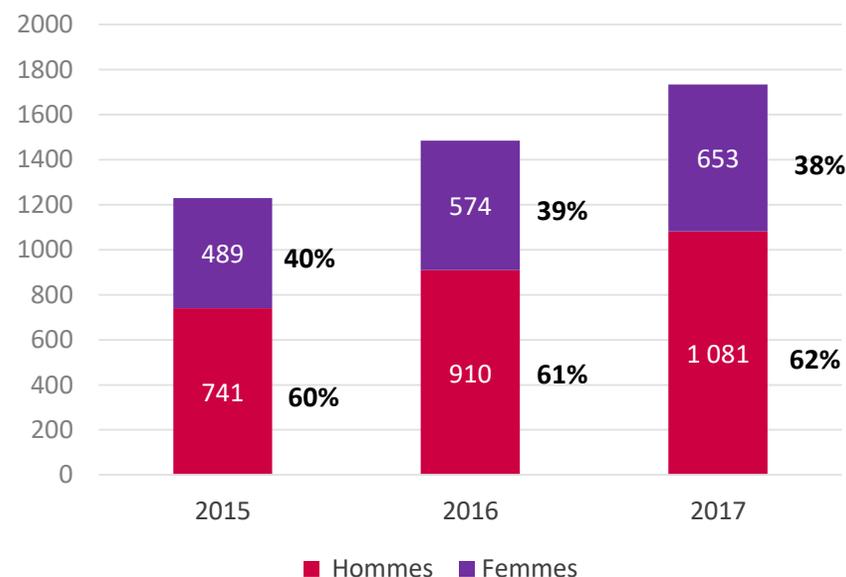
1.3. Focus par activités

Focus Activités d'Ingénierie (2/2)

- 88% des salariés en situation de handicap sont titulaires d'un CDI (91% pour l'ensemble des salariés de l'Ingénierie)
- 16% travaillent à temps partiel.
- 17% des salariés reconnus handicapés ont une ancienneté inférieure à 1 an, soit environ 300 TH embauchés dans les entreprises du secteur en un an.
- 31% ont une ancienneté supérieure à 10 ans (36% pour l'ensemble des salariés de l'ingénierie).



Répartition des salariés BOETH selon le genre



- 62% des salariés en situation de handicap sont des hommes (contre 70% pour la moyenne des salariés du secteur en 2015). Entre 2015 et 2017, l'accroissement du nombre de salariés est un peu plus rapide pour les hommes. En conséquence, la part des femmes parmi les collaborateurs en situation de handicap tend à reculer (-2 points).

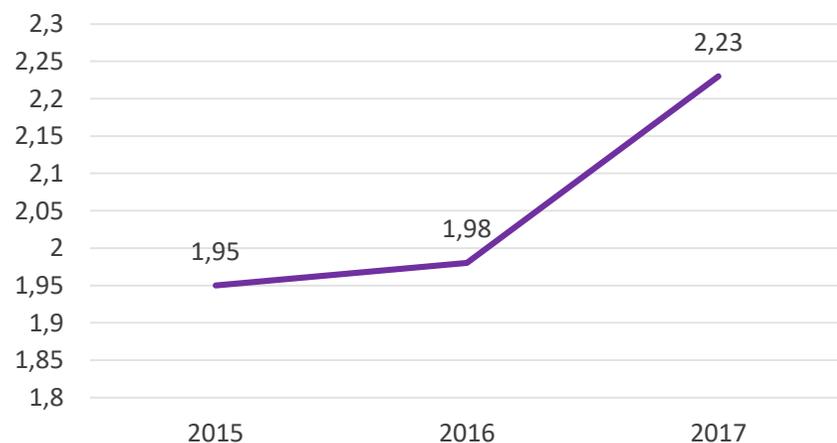
Source : Agefiph, DOETH 2015-2017

1.3. Focus par activités

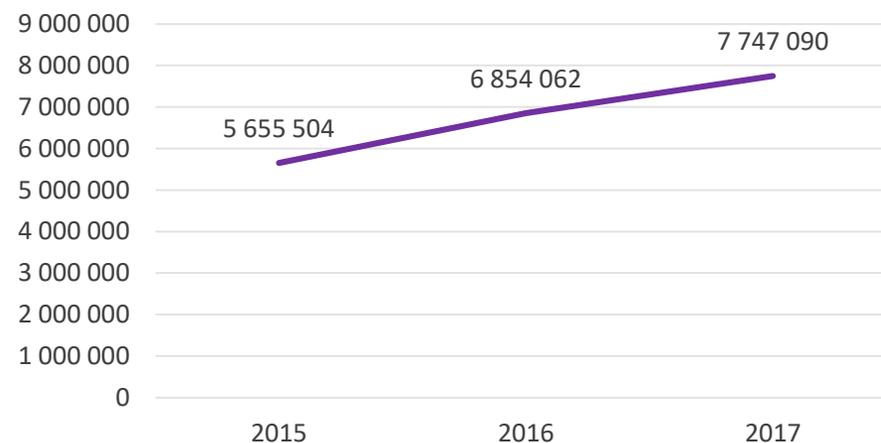
Focus Activités Conseil et études (1/2)

- 460 établissements des activités de Conseils et études sont assujettis à l'OETH. Ils regroupent 43802 salariés, dont 719 ont une reconnaissance de handicap.
- Le taux d'emploi brut atteint 2,23% en 2017, en progression par rapport à 2015 (1,95%).

Evolution du taux d'atteinte de l'OETH



Evolution des montants versés à l'AGEFIPH, en €



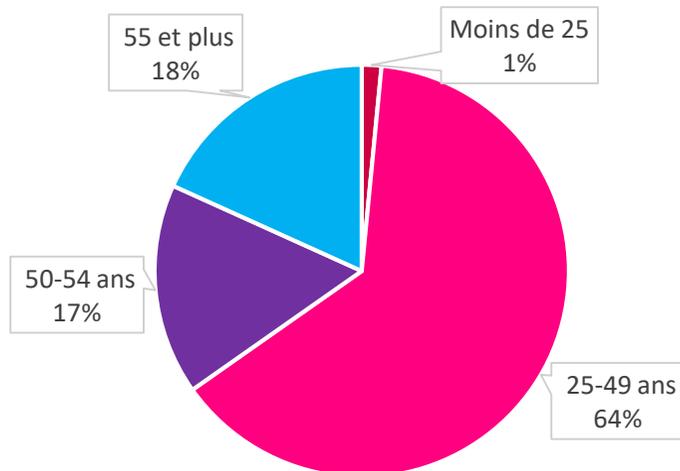
Source : Agefiph, DOETH 2015-2017

1.3. Focus par activités

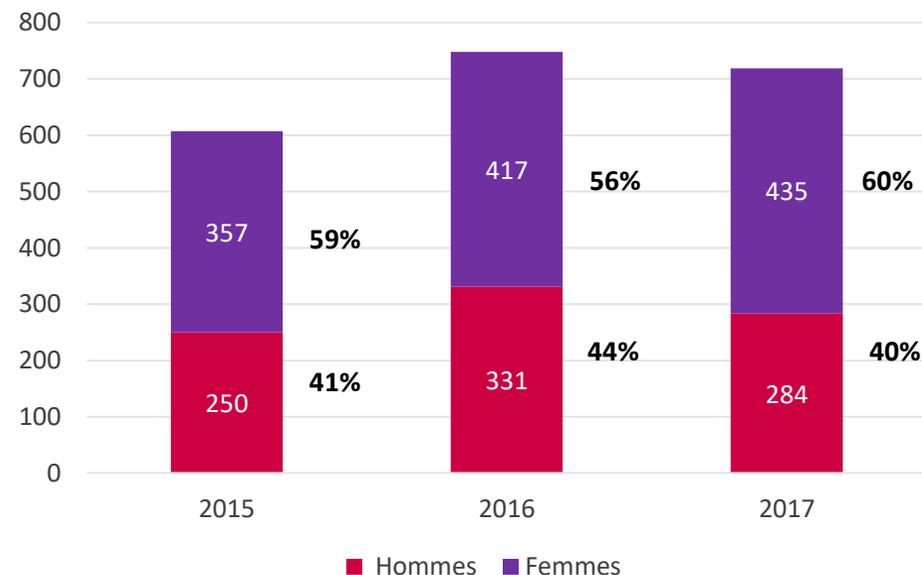
Focus Activités Conseil et études (2/2)

- 81% des salariés en situation de handicap sont titulaires d'un CDI (84% pour l'ensemble des salariés du secteur).
- 29% travaillent à temps partiel.
- 21% des salariés reconnus handicapés ont une ancienneté inférieure à 1 an, soit 150 TH embauchés dans les entreprises du secteur en un an.
- 32% ont une ancienneté supérieure à 10 ans (33% pour l'ensemble des salariés du secteur).

Répartition des salariés BOETH par âge



Répartition des salariés BOETH selon le genre



- Les femmes sont plus nombreuses parmi les collaborateurs en situation de handicap : 60% des salariés TH du secteur (contre 50% pour la moyenne des salariés du secteur en 2015).

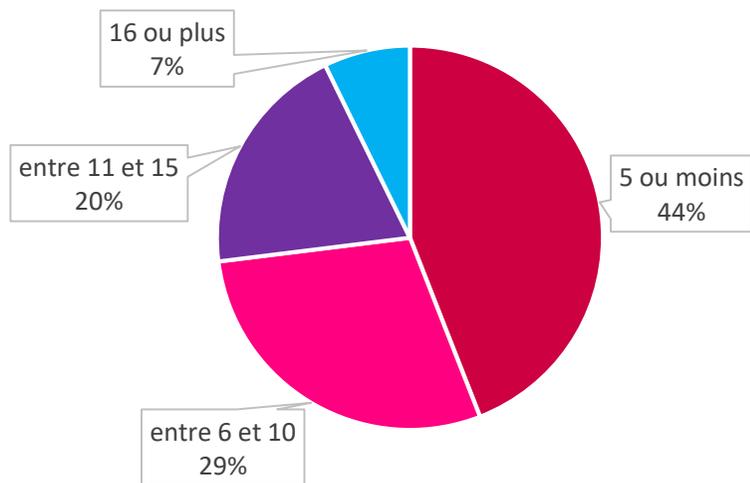
Source : Agefiph, DOETH 2015-2017

1.4. L'emploi des TH au sein des entreprises de moins de 20 salariés

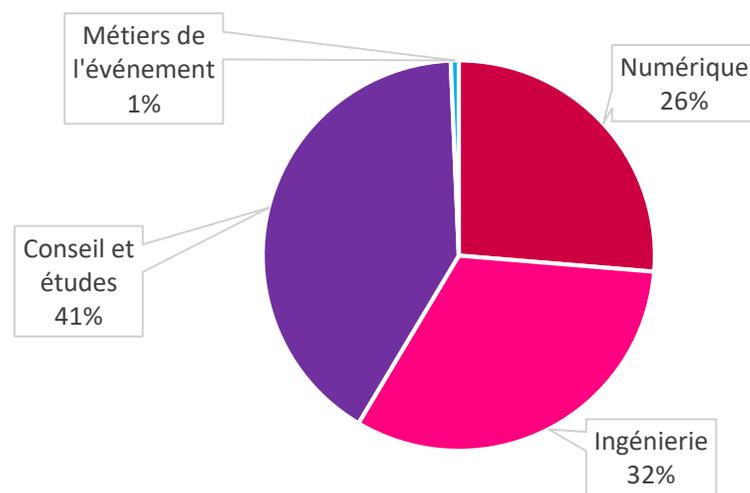
Des travailleurs handicapés présents dans les entreprises de toutes tailles

- 1 654 entreprises de moins de 20 salariés ont répondu au questionnaire
- Parmi elles, 152 comptent au moins un salarié en situation de handicap (pour un total de 209 salariés en situation de handicap).

Répartition par TE des entreprises de moins de 20 salariés ayant des TH



Répartition par activité des entreprises de moins de 20 salariés ayant des TH



Source : Enquête handicap Adesatt, 2018

1.4. L'emploi des TH au sein des entreprises de moins de 20 salariés

Des caractéristiques proches de celles observées dans les grandes entreprises

Au sein des entreprises de moins de 20 salariés ayant répondu à l'enquête :

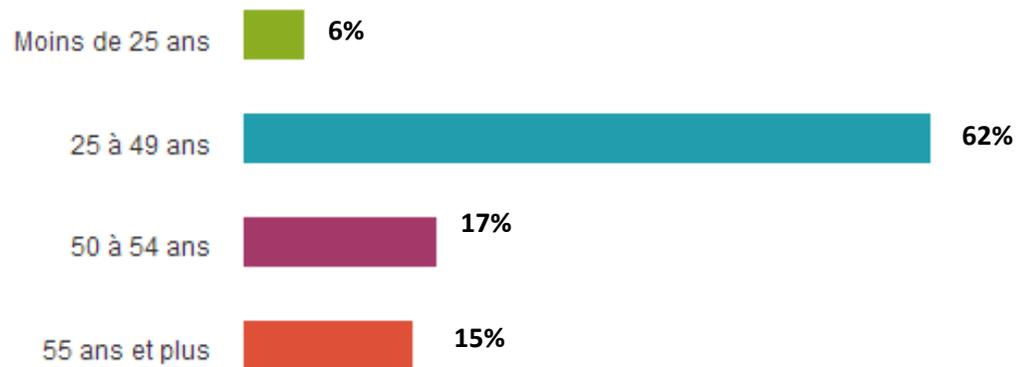
- 90% des collaborateurs en situation de handicap sont titulaires d'un CDI
- 28% travaillent à temps partiel
- 6% sont âgés de moins de 25 ans
- 33% sont âgés de 50 ans et plus.

Quelle est la répartition par sexe de ces salariés en situation de handicap ?



Non répondus : 14

Quelle est la répartition par âge de ces salariés en situation de handicap ?



Non répondus : 14

Source : Enquête handicap Adesatt, 2018

1.4. L'emploi des TH au sein des entreprises de moins de 20 salariés

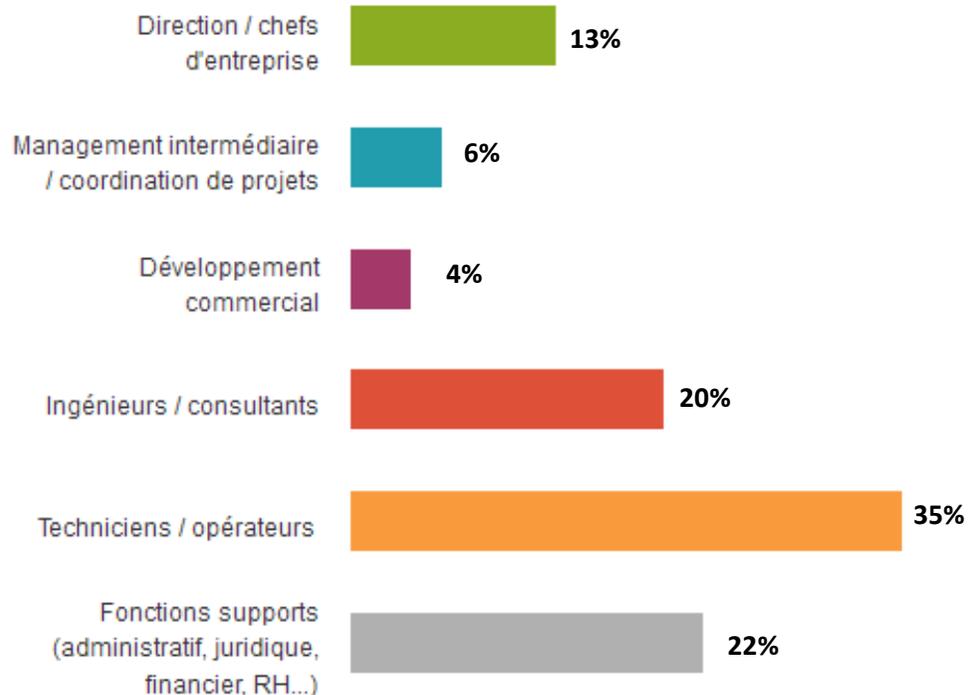
Une diversité des niveaux de qualification et de diplôme

- Dans les petites entreprises, un quart des salariés en situation de handicap a un diplôme de niveau baccalauréat ou inférieur.
- 28% sont titulaires d'un diplôme de niveau I (Bac+5 et supérieur) BAC+5 ou plus : 28,1%.
- Environ 1/3 de ces salariés exerce en tant que technicien ou opérateur, et 1/5 en tant qu'ingénieur ou consultant.

Quelle est la répartition par niveau de diplôme de ces salariés en situation de handicap ?



Quelle est la répartition par métiers de ces salariés en situation de handicap ?



Non répondus : 3

Source : Enquête handicap Adesatt, 2018

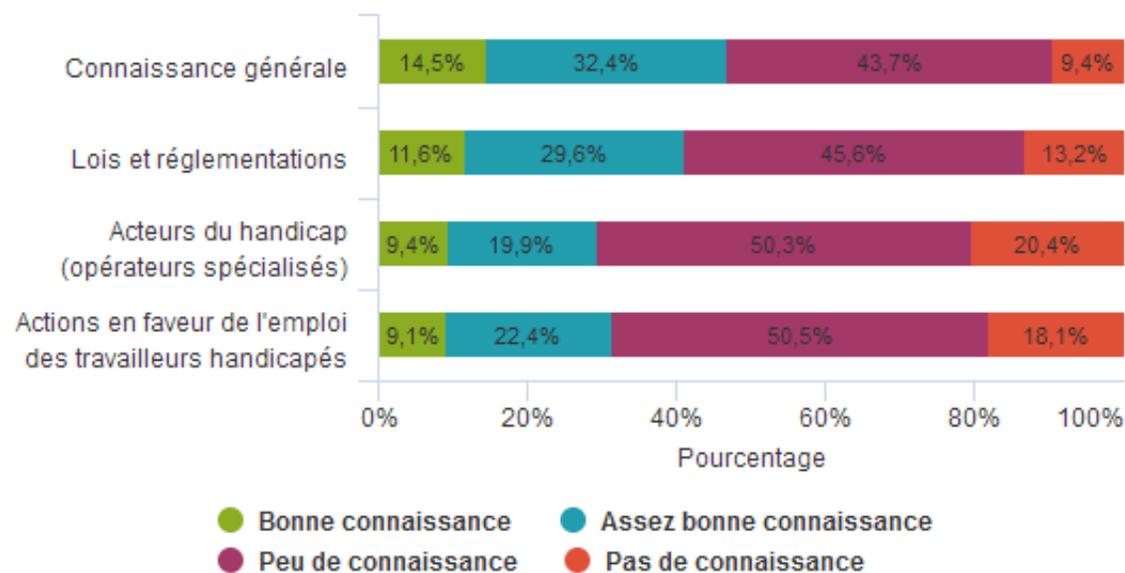


2. Perceptions et pratiques des entreprises de la branche en matière de handicap

2.1. Connaissance et perceptions du handicap

Une relative méconnaissance des politiques d'emploi des TH

Selon vous, quel est le niveau de connaissance des politiques d'emploi des travailleurs en situation de handicap dans votre entreprise ?



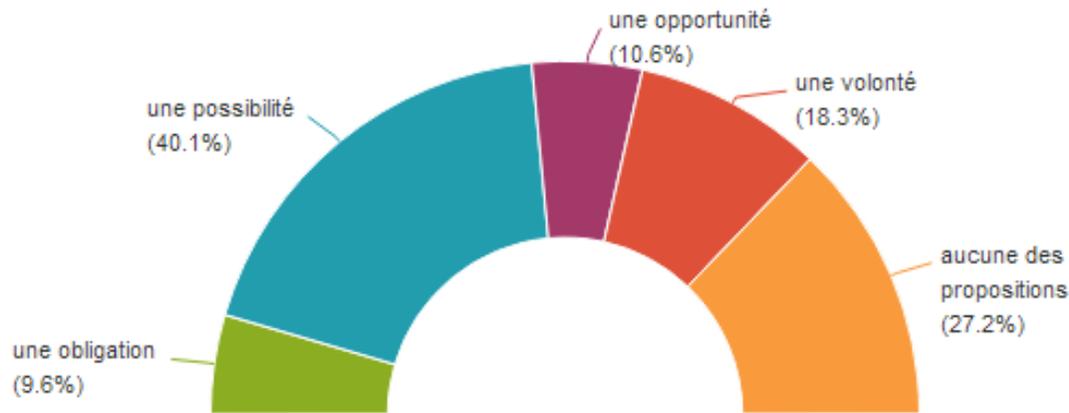
Source : Enquête handicap Adesatt, 2018

- 47% des entreprises répondent avoir une « bonne ou assez bonne » connaissance du handicap, et 37% des lois et réglementations y afférant.
- 29% seulement estiment avoir une bonne ou assez bonne connaissance des acteurs du handicap.
- De façon générale, la connaissance des politiques du handicap est un peu plus forte dans le secteur études-conseils.

2.1. Connaissance et perceptions du handicap

3 entreprises sur 10 témoignent d'une approche volontariste

Dans votre entreprise, la prise en compte du handicap et de l'insertion des travailleurs handicapés est :



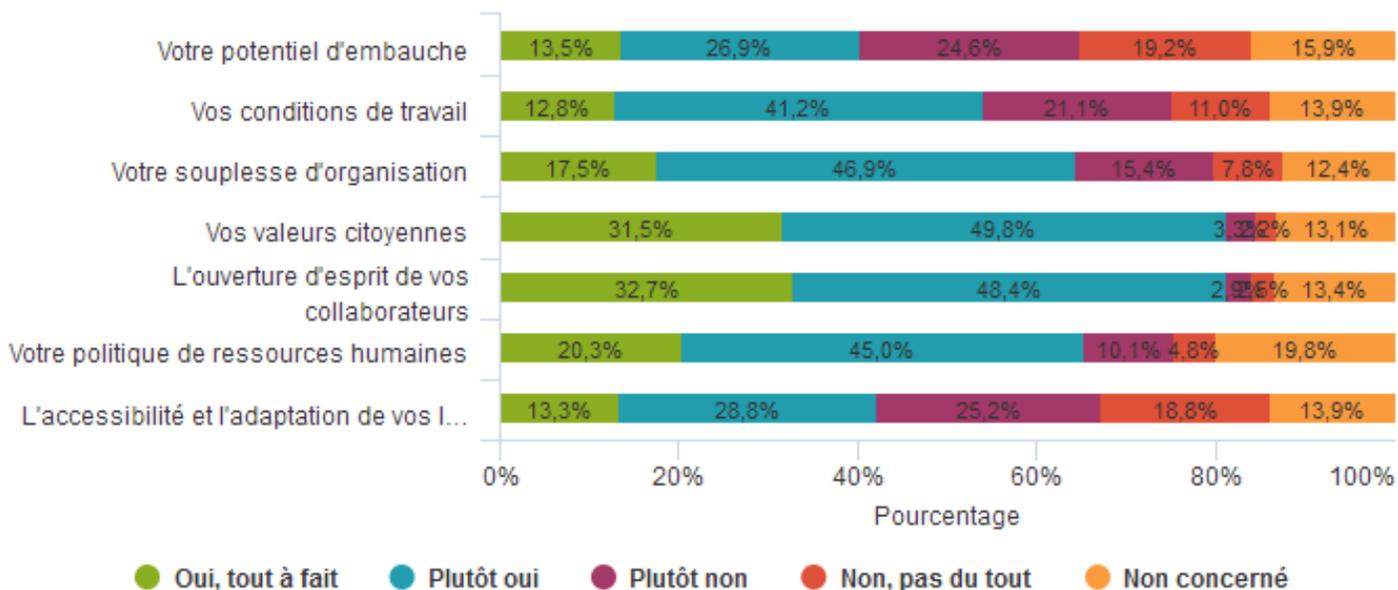
Source : Enquête handicap Adesatt, 2018

- Une majorité d'entreprises se positionne peu : l'accueil de TH est pour elles une possibilité (40%), et 27% n'affirment aucune position.
- 29% des entreprises répondantes ont une vision « engagée » : la prise en compte du handicap et de l'insertion professionnelle est pour elles une volonté (18%) ou une opportunité (11%). Cette vision engagée est plus fréquente parmi les entreprises du numérique que dans les autres secteurs.
- 10% des entreprises toutes activités confondues voient la prise en compte du handicap comme une obligation pour l'entreprise.

2.1. Connaissance et perceptions du handicap

Des organisations ouvertes à l'embauche des travailleurs handicapés

Quels sont vos atouts pour développer l'emploi des personnes handicapées ?



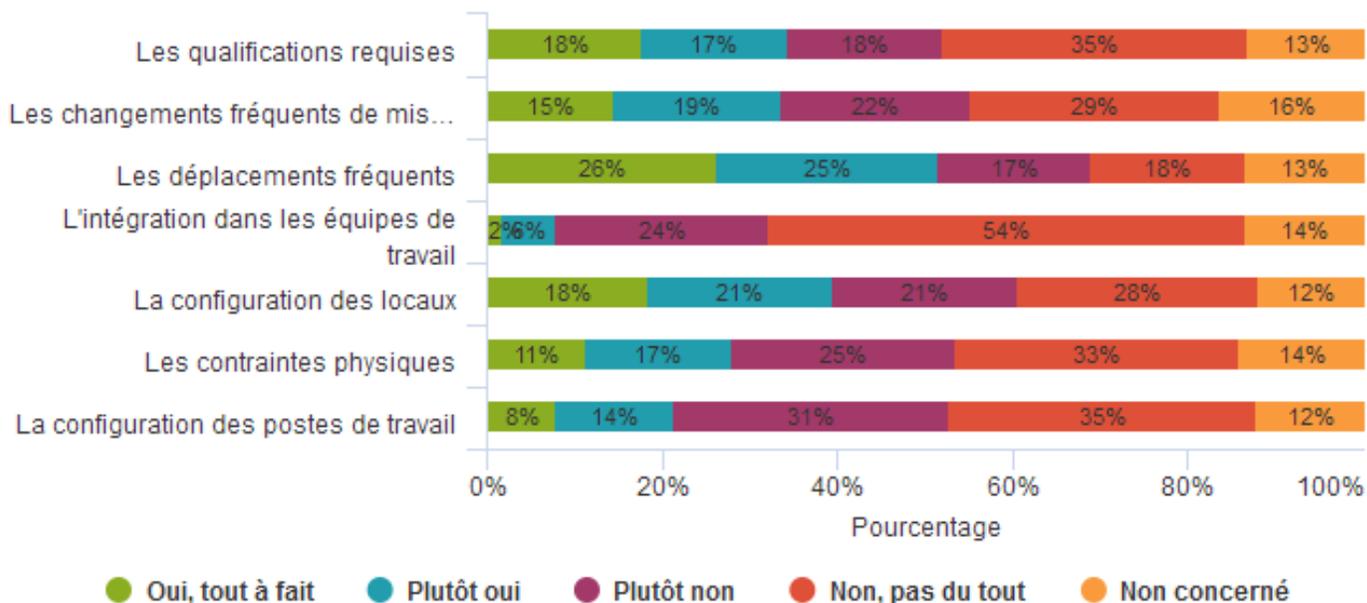
Source : Enquête handicap Adesatt, 2018

- Les valeurs citoyennes de l'entreprise et l'ouverture d'esprit des collaborateurs sont considérées comme les principaux atouts pour développer l'emploi des TH (près de 80% des répondants répondent « oui tout à fait » ou « oui plutôt »).
- Les politiques RH, la souplesse d'organisation et les conditions de travail sont, pour plus de la moitié des répondants, d'autres atouts à l'accueil des TH.
- L'adhésion à ces propositions est plus forte dans les entreprises les plus grandes (à partir de 50 salariés).

2.1. Connaissance et perceptions du handicap

Les freins à l'emploi : une méconnaissance des réalités du handicap ?

Quels sont les obstacles à l'emploi des travailleurs handicapés dans votre entreprise ?



Source : Enquête handicap Adesatt, 2018

- Les acteurs du numériques se démarquent par une plus forte sensibilité à la problématique des qualifications requises (57% y voient un obstacle), et moins de craintes sur la problématique des déplacements.
- La problématique des qualifications ressort comme un obstacle fort dans les grandes entreprises, notamment celles du numérique.

- L'item « Les déplacements fréquents » est le seul à être retenu par une majorité de répondants comme un obstacle à l'emploi des TH (26% « tout à fait » et 25% « plutôt »). Cette problématique est particulièrement sensible pour les activités d'ingénierie et études-conseils.

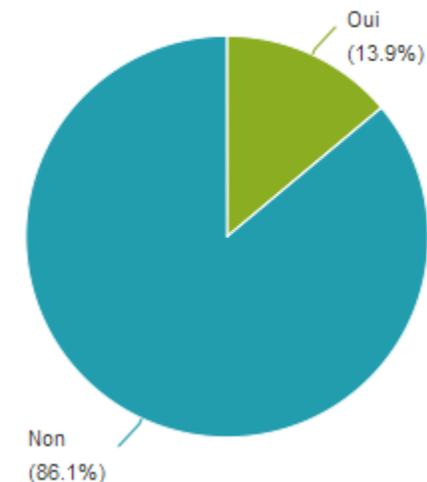
① Ces réponses peuvent témoigner d'une relative méconnaissance : les publics en situation de handicap ne sont qu'une minorité à être confrontés à difficultés de mobilité – la plupart des handicaps sont invisibles.

2.1. Connaissance et perceptions du handicap

Une faible demande spontanée de conseil et d'accompagnement

- Alors que les questions précédentes reflètent une relative méconnaissance du handicap, seules 14% des entreprises répondantes expriment des besoins de conseil et d'accompagnement sur ce sujet.
- Cette proportion atteint 22% dans les entreprises de 20 salariés et plus (et donc assujetties à l'obligation d'emploi).
- Elle est également un peu plus marquée dans les entreprises du numérique (16%) que dans les autres activités. Le verbatim fait ressortir le besoin de connaître, comprendre, et d'être formé au sujet.
- Les acteurs conseil - études ont des demandes de conseil et d'accompagnement sur le recrutement, sur les connaissances, l'accueil de TH et l'adaptation du poste.

Avez-vous des besoins spécifiques en matière de conseil et d'accompagnement pour mieux prendre en compte le handicap au sein de votre entreprise ?



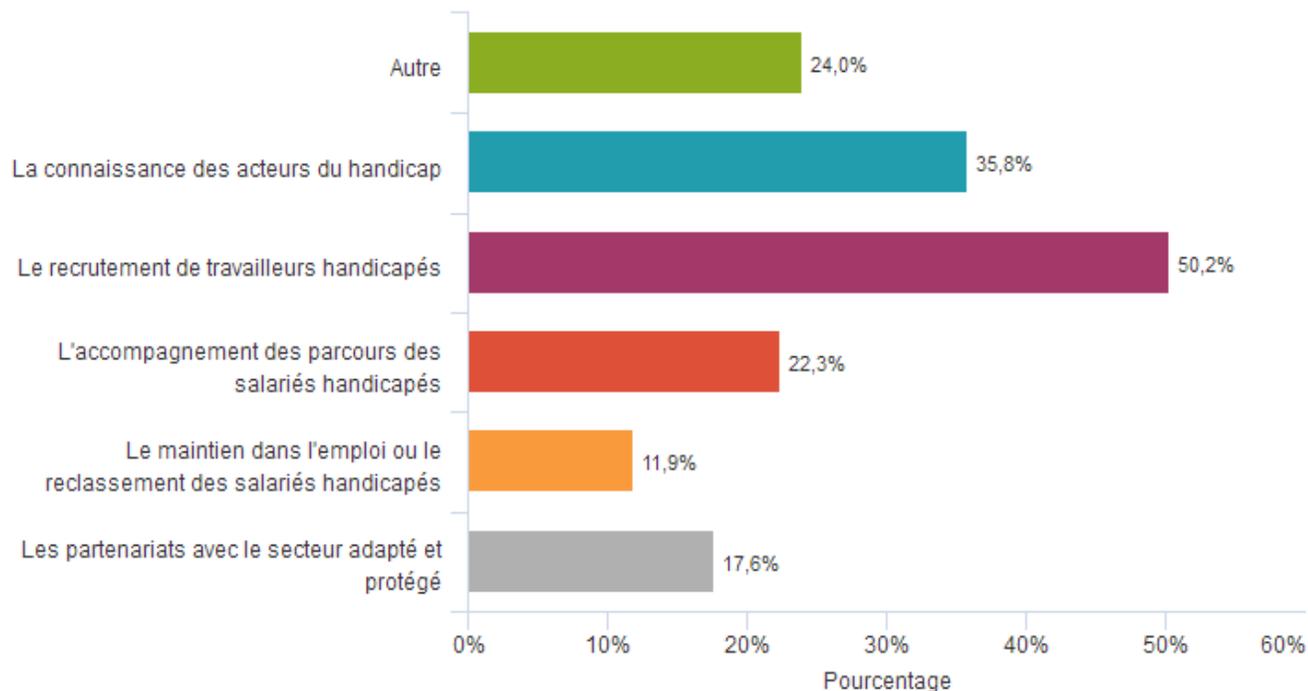
Source : Enquête handicap Adesatt, 2018

2.1. Connaissance et perceptions du handicap

Les difficultés de recrutement, principal frein à l'embauche des travailleurs handicapés

Sur quels champs rencontrez-vous des difficultés notables vis-à-vis de la prise en compte du handicap ?

- Les difficultés les plus citées en matière de handicap sont :
 - Le recrutement (50% des répondants, mais jusqu'à 90% au sein des entreprises de plus de 50 salariés)
 - La connaissance des acteurs du handicap (36%).
- Le maintien dans l'emploi et les partenariats avec le secteur adapté et protégé apparaissent comme sources de difficultés pour une minorité d'entreprises (moins d'une sur cinq).



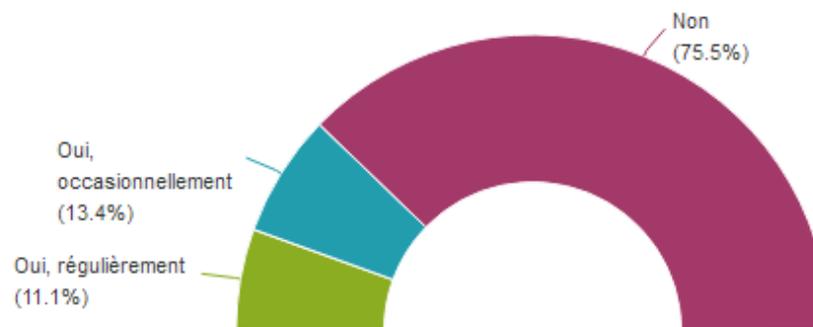
Source : Enquête handicap Adesatt, 2018

2.2. Les pratiques des entreprises en matière de handicap

Un quart des entreprises recourt au secteur adapté et protégé

- 24% des entreprises ont eu recours à la sous-traitance ou co-traitance avec le secteur adapté et protégé (sur les trois dernières années). Pour ces entreprises :
 - La modalité la plus récurrente est la sous-traitance avec les ESAT (68%) et dans une moindre mesure avec les EA (38%).
 - La co-traitance est plus rare (8% avec les ESAT et 7% avec les EA)
 - 13% confient des missions à un ou plusieurs TIH
 - 7% ont utilisé la mise à disposition de personnel.
- L'effet « taille d'entreprise » est important : 54% des entreprises de plus de 20% salariés recourent au secteur adapté et protégé (28% régulièrement, 26% occasionnellement).

Ces trois dernières années, votre établissement a-t-il eu recours à la sous-traitance, à la co-traitance et/ou à la mise à disposition auprès du secteur adapté, protégé ou auprès de travailleurs indépendants en situation de handicap ?



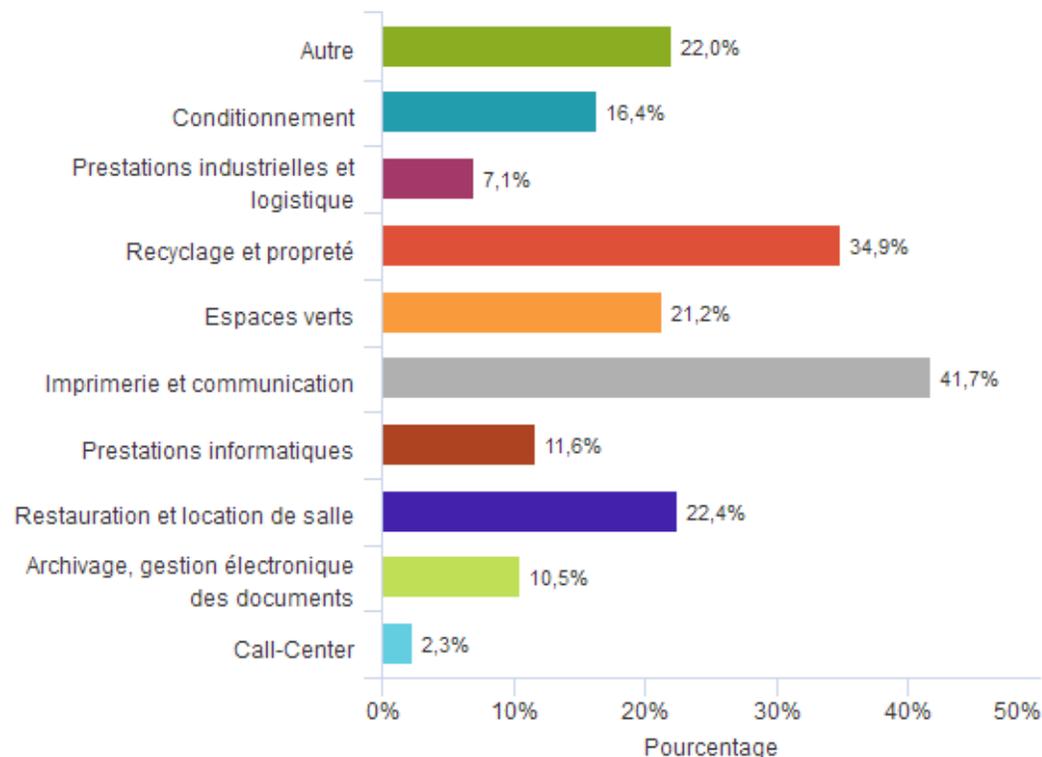
Source : Enquête handicap Adesatt, 2018

2.2. Les pratiques des entreprises en matière de handicap

Des relations de sous-traitance surtout développées sur les fonctions support

- Les prestations du secteur adapté et protégé les plus utilisées sont l'imprimerie et la communication (41%) et dans une moindre mesure le recyclage - propreté (23%).
- Les résultats sont assez proches pour les différentes activités de la branche, toutefois le recours aux services recyclage-propreté est davantage mobilisé dans les grandes entreprises.
- Les commentaires recueillis renvoient souvent à l'idée d'une sous-traitance « obligatoire », notamment dans les entreprises de plus de 20 salariés. L'inconvénient le plus cité est le prix du service.

Pour quel(s) type(s) de produits ou services ?



Quels sont pour vous les inconvénients de ce type de sous-traitance ?



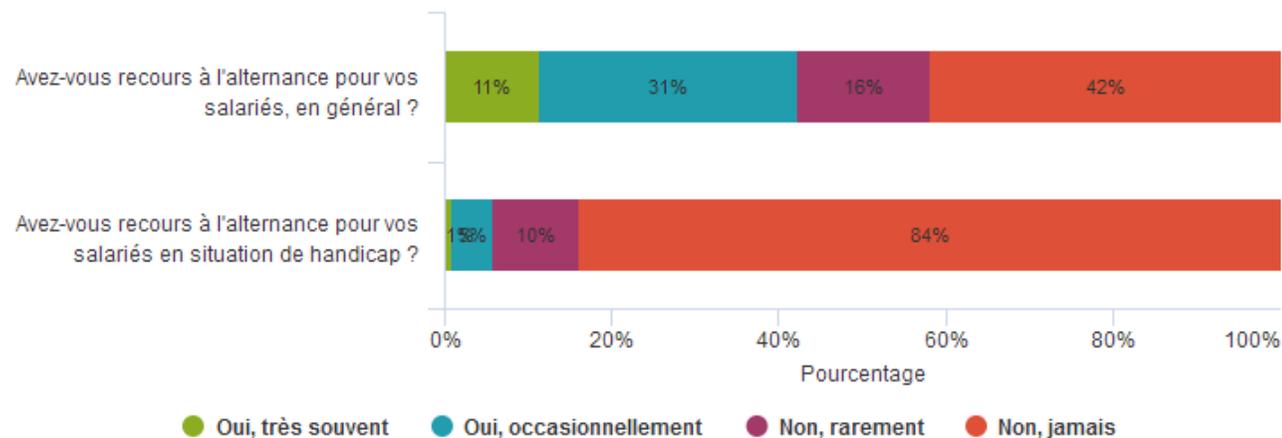
Source : Enquête handicap Adesatt, 2018

2.2. Les pratiques des entreprises en matière de handicap

L'accueil des alternants et des stagiaires en situation de handicap

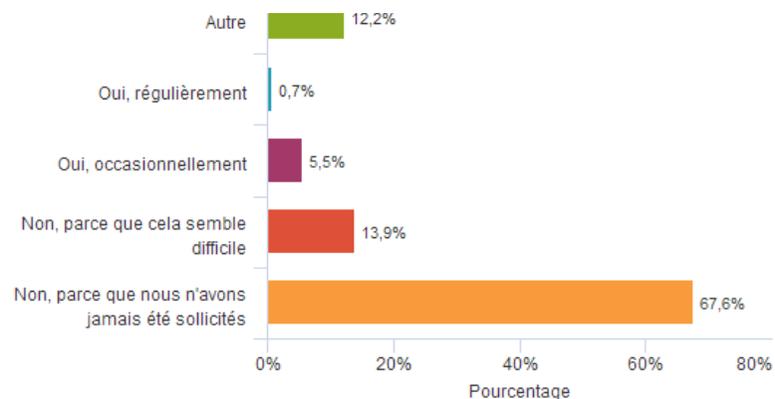
- 6% des entreprises répondantes recourent à l'alternance pour leurs salariés en situation de handicap. Cette proportion atteint toutefois 31% dans les entreprises de plus de 200 salariés.

Recours à l'alternance



- 6% des répondants accueillent des stagiaires BOETH. 68% des entreprises n'ont jamais été sollicitées, et 15% renoncent par crainte de difficultés.
- Les répondants à l'item « autres » (12%) ont précisé le plus souvent que leur entreprise n'accepte pas de stagiaire de manière générale.

Accueillez-vous des stagiaires ayant une reconnaissance de handicap ?



Source : Enquête handicap Adesatt, 2018

2.2. Les pratiques des entreprises en matière de handicap

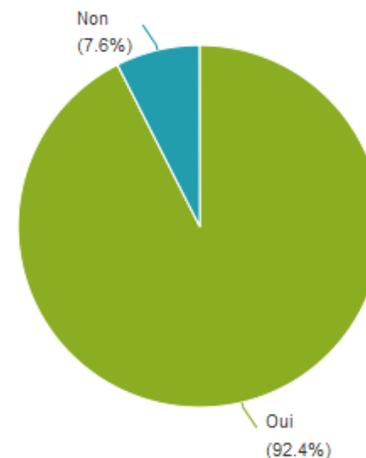
1 entreprise sur 5 met en œuvre des actions de maintien dans l'emploi

- 18% des entreprises questionnées ont mis en place des actions de maintien dans l'emploi, avec une très forte variation selon les tranches d'effectifs (de 9% pour celles de moins de 10 salariés à 80% pour celles de 200 et plus).
- 23% des entreprises du secteur numérique ont mis en place des actions de maintien dans l'emploi.
- L'essentiel de ces actions a permis le maintien dans l'emploi (92%).

Au cours des trois dernières années, avez-vous déjà mis en place dans l'entreprise des actions de maintien dans l'emploi ?

	Répondants « oui »
0-9 salariés	9%
10-19 salariés	14%
20-49 salariés	22%
50-199 salariés	40%
200 et plus	80%
Ensemble	18%

Ces actions ont-elles permis le maintien dans l'emploi ?



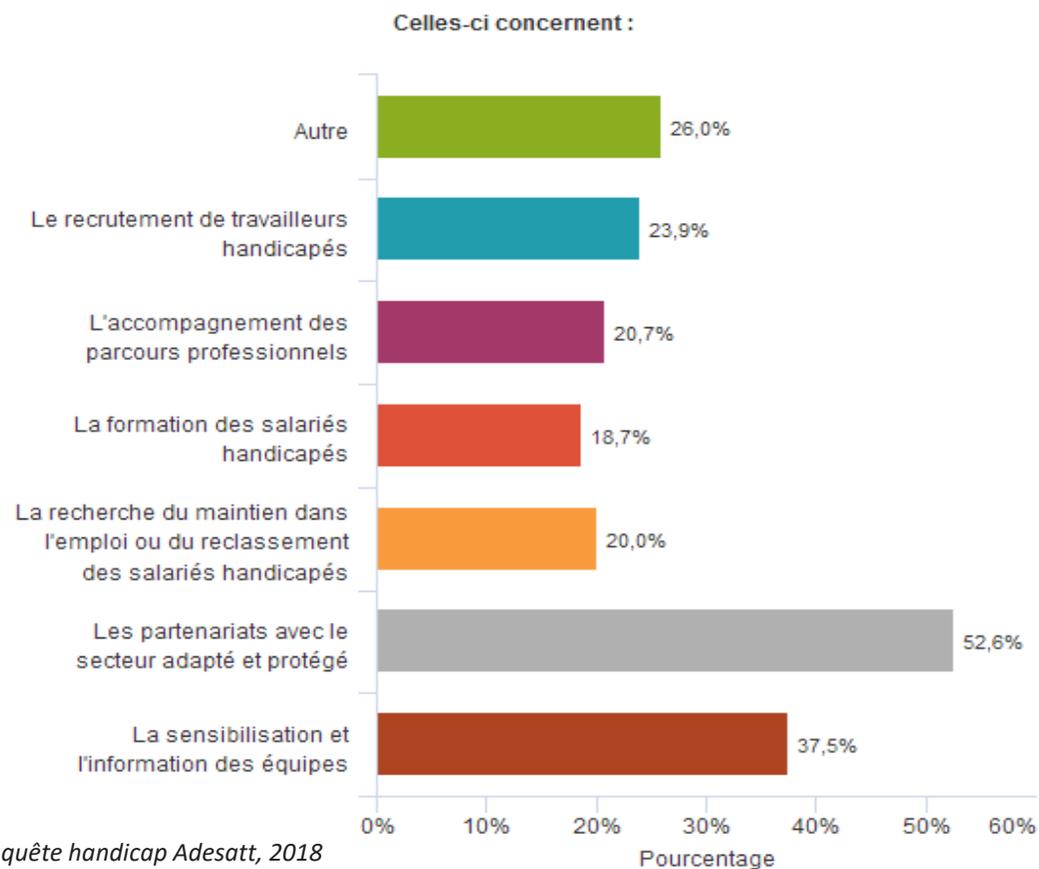
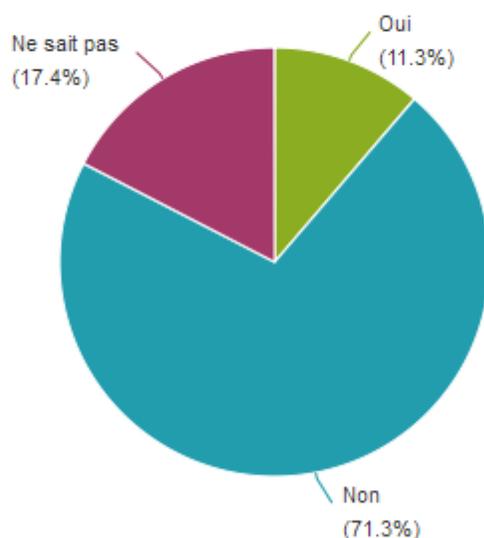
Source : Enquête handicap Adesatt, 2018

2.2. Les pratiques des entreprises en matière de handicap

Actions conduites en faveur des TH : entreprises < 20 salariés

- 11% des entreprises de moins de 20 salariés déclarent conduire des actions en faveur des travailleurs handicapés. Les partenariats avec le secteur adapté et protégé sont l'action la plus citée (53%), avec une prévalence encore plus marquée dans les entreprises d'ingénierie (60%).
- L'engagement d'actions de sensibilisation et l'information des équipes est très variable selon l'activité : il est assez fréquent au sein des entreprises d'études-conseils, et très rare dans l'ingénierie.

Conduisez-vous des actions en faveur des travailleurs handicapés?



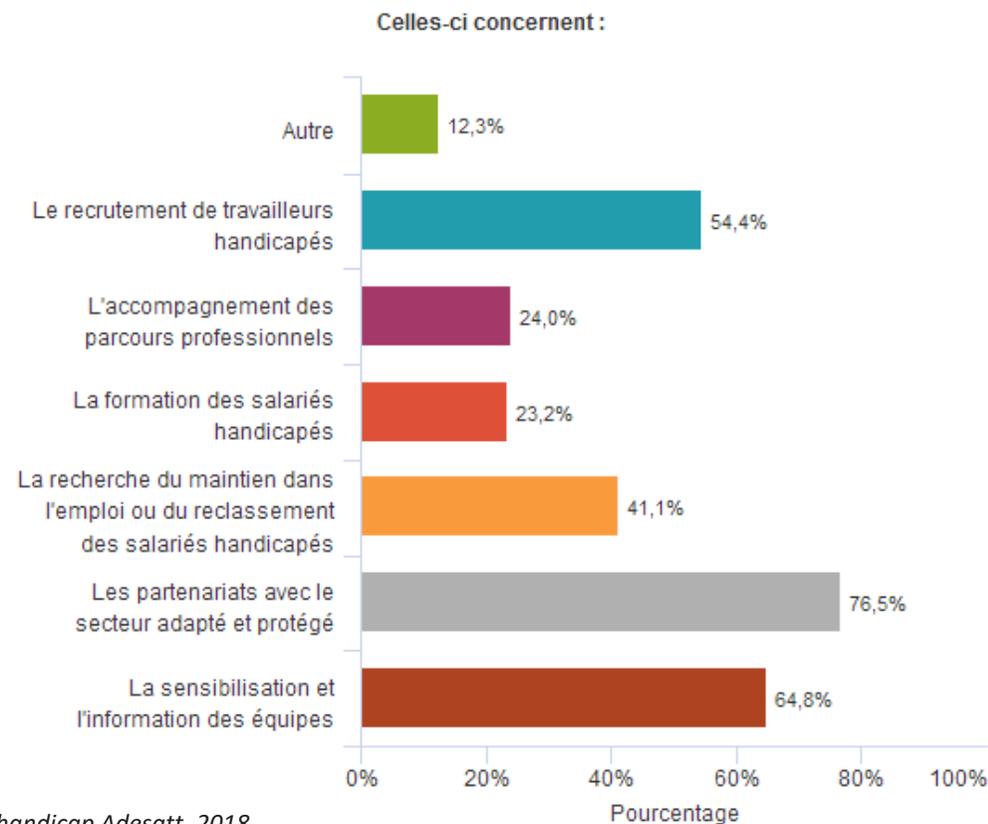
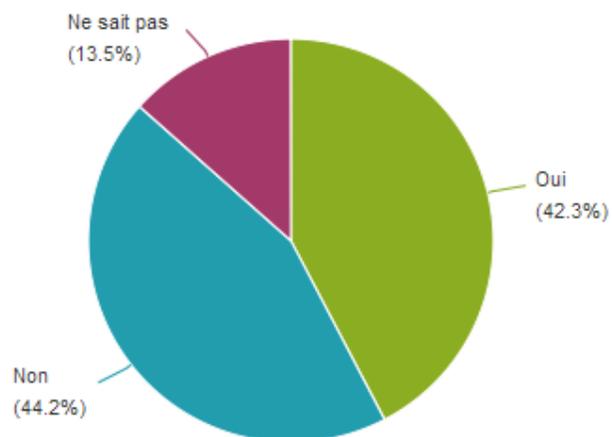
Source : Enquête handicap Adesatt, 2018

2.2. Les pratiques des entreprises en matière de handicap

Actions conduites en faveur des TH : entreprises > 20 salariés

- 42% des entreprises 20 salariés et plus déclarent conduire des actions en faveur des TH.
- Les trois quarts d'entre elles sont engagées dans des actions de partenariat avec le secteur adapté et protégé. Une majorité est également active sur la sensibilisation et l'information des équipes et le recrutement de travailleurs handicapés.

Conduisez-vous des actions en faveur des travailleurs handicapés?

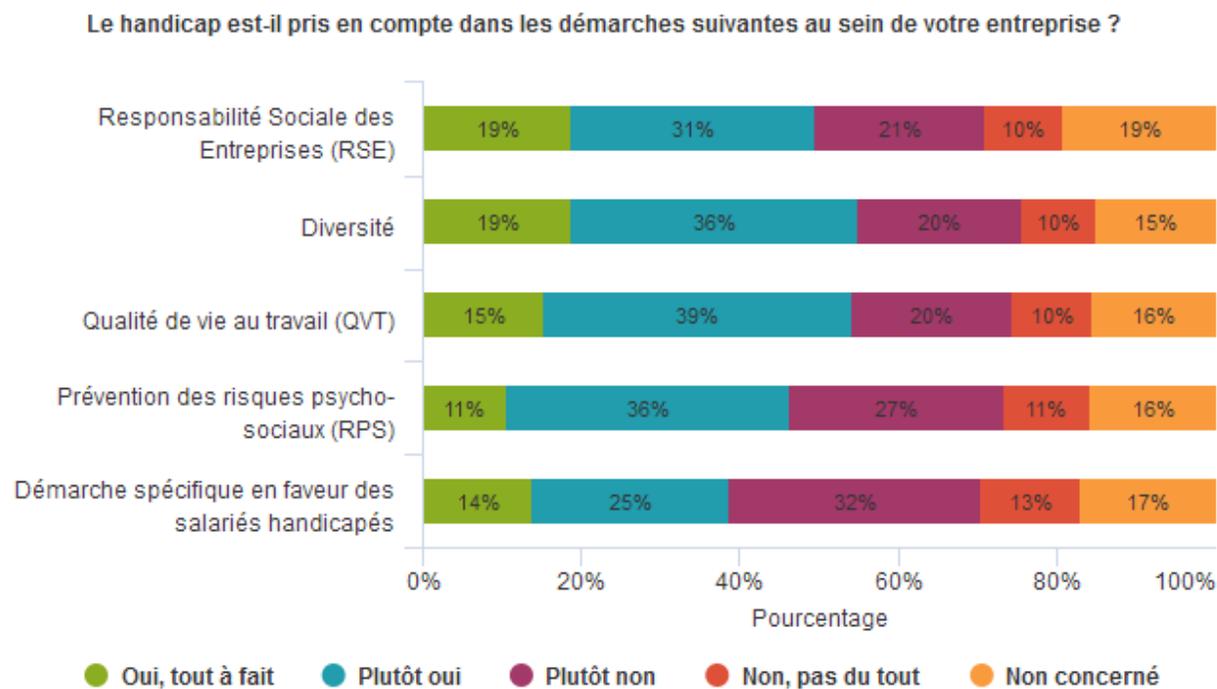


Source : Enquête handicap Adesatt, 2018

2.2. Les pratiques des entreprises en matière de handicap

Le handicap dans les politiques des entreprises (entreprises > 20 salariés)

- Au sein des entreprises de plus de 20 salariés, le handicap est pris en compte :
 - Dans leurs actions de diversité pour 55% d'entre elles,
 - Dans les actions QVT pour 54% d'entre elles (60% pour les entreprises de l'Ingénierie),
 - Dans les actions de RPS pour 50% d'entre elles.



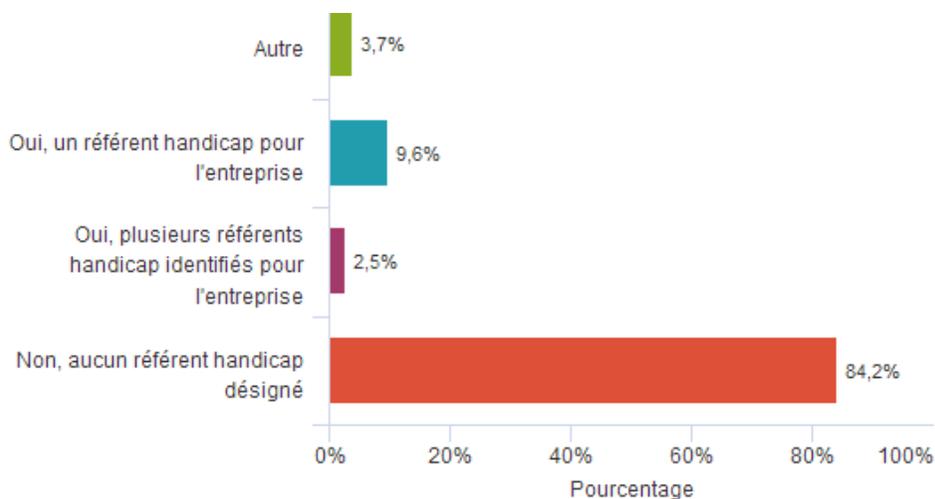
Source : Enquête handicap Adesatt, 2018

2.2. Les pratiques des entreprises en matière de handicap

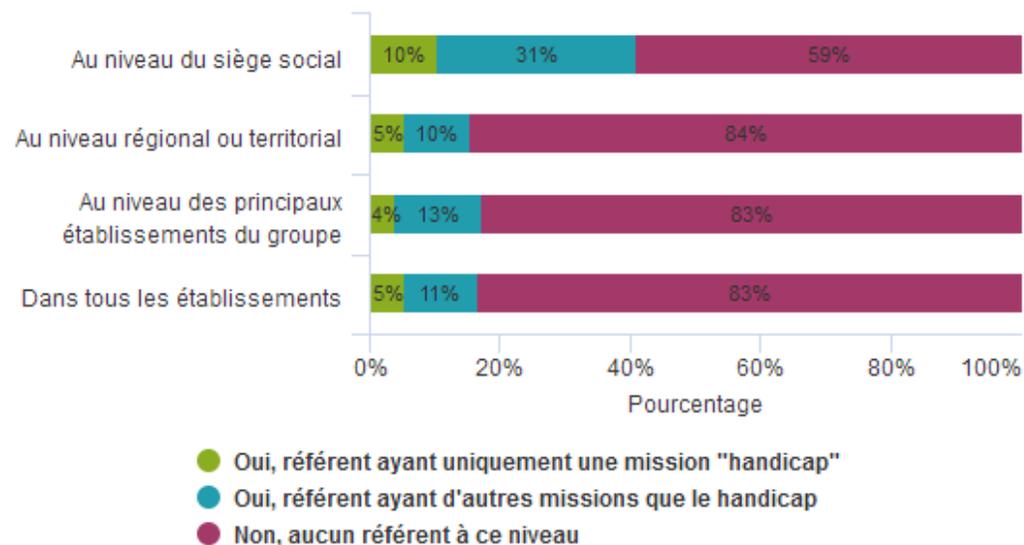
La structuration des politiques handicap (entreprises > 20 salariés)

- Entreprises comptant 1 seul établissement : 12% comptent au moins un référent handicap (11% pour le Numérique, 14% pour l'Ingénierie et 15% pour le Conseil - études).
- Entreprises comptant plusieurs établissements : 41% ont un référent au moins sur leur siège social, et 16% ont un référent dans tous les établissements.
- Les référents handicaps sont globalement plus présents dans les entreprises du numérique que pour les autres activités.

Un ou plusieurs référents handicap sont-ils désignés au sein de votre structure ? (si un seul établissement)



Des référents handicap sont-ils désignés au sein de votre structure ? (si plusieurs établissements)



Source : Enquête handicap Adesatt, 2018



3. Benchmark des politiques handicaps de branches professionnelles



La démarche conduite

La branche des études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils a souhaité mieux connaître les pratiques d'autres branches professionnelles en matière de handicap. Ce benchmarking vise deux objectifs :

- Analyser différentes modalités de structuration des politiques de branche en matière de handicap
- Identifier les actions concrètes mises en place par ces branches.

Trois branches professionnelles ont été sollicitées dans ce cadre :

- La branche du secteur sanitaire, social et médico-social privé non lucratif
- La branche des assurances
- La branche du transport aérien.

Un document de restitution du benchmarking joint à ce rapport permet d'apporter :

- Une analyse transversale des différentes organisations adoptées par les branches professionnelles pour conduire leur politique handicap (dont le contenu est rappelé dans les pages suivantes)
- Puis, pour chaque branche, une présentation générale de la politique handicap et des principales actions conduites (sous forme de fiches-action).

En complément, une analyse documentaire a été réalisée pour la branche des entreprises du médicament et celle de la production audiovisuelle.

Regard sur les politiques handicaps de 3 branches professionnelles

Les échanges avec les trois branches professionnelles rencontrées permettent de distinguer trois organisations possibles pour une politique handicap de branche, avec différents niveaux d'engagement contractuel et financier ainsi que des implications distinctes pour les entreprises couvertes.

OETH

La branche du secteur sanitaire, social et médico-social privé non lucratif a signé un accord agréé handicap avec le Ministère du travail qui engage toute la branche. La mise en œuvre de cet accord est réalisée par une association ad-hoc (nommée OETH), administrée par les partenaires sociaux. OETH collecte la contribution financière des établissements qui ne répondent pas à leur obligation d'emploi de travailleurs handicapés. Ces ressources lui permettent d'engager des actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés. La contrepartie de cette « mutualisation interne » de moyens est de respecter les objectifs chiffrés de l'accord agréé.

Intérêts et limites

- L'accord agréé permet à la branche de disposer de moyens internes importants pour agir sur le handicap. Il nécessite toutefois un haut niveau d'engagement pour être déployé.

Mission Handicap Assurances

La branche des assurances a créée en 2016 l'association « Mission Handicap Assurances », qui prend la suite de l'association GEMA Handicap (qui ne couvrait que la branche des assurances mutualistes). Cette association est administrée par les entreprises adhérentes de la branche, et non dans un cadre paritaire.

Le conventionnement avec l'Agefiph, qui couvre la période 2016-2019, permet le co-financement des actions déployées par l'association qui compte actuellement 4 salariés.

Intérêts et limites

- La convention actuelle permet de développer un grand nombre d'actions, notamment dans le champ de la formation à destination des personnes en situation de handicap, ce qui constitue une problématique commune à la branche des études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils.
- La structuration et le pilotage d'une association ad-hoc nécessite une implication forte de la part de la fédération professionnelle et des entreprises adhérentes.
- Elle n'associe pas directement les partenaires sociaux.

Regard sur les politiques handicaps de 3 branches professionnelles

Branche du transport aérien

La branche du transport aérien a engagé très récemment sa politique handicap, suite à une étude et un plan d'action initiés en 2015-2016. Elle a fait le choix d'une structuration « légère », sans structure ad-hoc, en créant un comité paritaire sur le handicap au sein de la CPNE. Opérationnellement, la mise en œuvre des actions est déléguée à l'Observatoire des métiers.

Comme pour la branche des assurances, une convention avec l'Agefiph permet d'obtenir le co-financement de certaines actions, notamment en matière de formation et de pré-qualification.

Intérêts et limites

- La méthode déployée semble bien « calibrée » pour engager rapidement une dynamique de branche, tout en laissant la possibilité de développements ultérieurs plus conséquents.
- Les actions dédiées à la préqualification peuvent correspondre à certains besoins de la branche, compte tenu des difficultés observées dans le recrutement des salariés en situation de handicap.

Regard sur les politiques handicaps de 3 branches professionnelles

Synthèse sur les politiques handicap de 3 branches professionnelles

	OETH (branche du secteur sanitaire, social et médico-social privé non lucratif)	Mission Handicap Assurances	Branche du transport aérien
Taille de la branche	14 000 entreprises adhérentes 500 000 salariés	280 entreprises adhérentes 146 000 salariés	570 entreprises adhérentes 83 000 salariés
Type d'accord	Accord agréé depuis 1991 Accord multi-branche pour le secteur sanitaire social et médico-social à but non lucratif.	Convention de branche avec l'Agefiph (2016-2019) <i>Mais des travaux engagés à partir de 2009</i>	Convention de branche avec l'AGEFIPH (2017-2020)
Pilotage	Association paritaire	Association créée en 2016 par la Fédération Française de l'Assurance (non paritaire)	Portage par une commission ad-hoc paritaire
Moyens humains alloués	17 personnes au sein de la mission handicap OETH	4 personnes salariées	Portage opérationnel par l'observatoire des métiers



Les fiches-actions réalisées dans le cadre du benchmarking sont disponibles dans le livrable « Benchmark des actions menées dans d'autres branches professionnelles »



4. Propositions pour un plan d'actions

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 semble s'enclencher sur l'emploi des travailleurs handicapés (progression des taux d'emploi / environ 1600 TH embauchés en 2017)
- 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">• Identifier des profils/des métiers (2 à 5). Exemple : BIM manager, dessinateur/projeteur• Repérer et valoriser les écoles et OF "handi-accueillants" (guide, livre blanc, cartographie des bonnes pratiques...)• 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...)• Communiquer vers les PH, les écoles et les OF et les entreprises du secteur sur les métiers accessibles
Développer les parcours de formation qualifiants/certifiants pour ouvrir des opportunités pour les candidats moins qualifiés (pré-qualification)	<ul style="list-style-type: none">• Créer des parcours de formation pré-qualifiants (en partenariat avec les OF "handi-accueillants") concernant le/les métier(s) identifié(s)
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">• Mobiliser les représentations régionales de l'OPCO pour développer les acteurs de l'insertion professionnelle (dont Opérateurs de Placement Spécialisés)• S'inscrire dans des actions de communication déjà existantes. <i>Ex : « Un jour un métier » / DUO DAY de l'AGEFIPH</i>

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

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

Documents annexes au rapport

Synthèse de l'étude

Guide des bonnes pratiques des entreprises de la branche

Benchmark de branches professionnelles

Plan d'actions

