



Etude relative au handicap

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

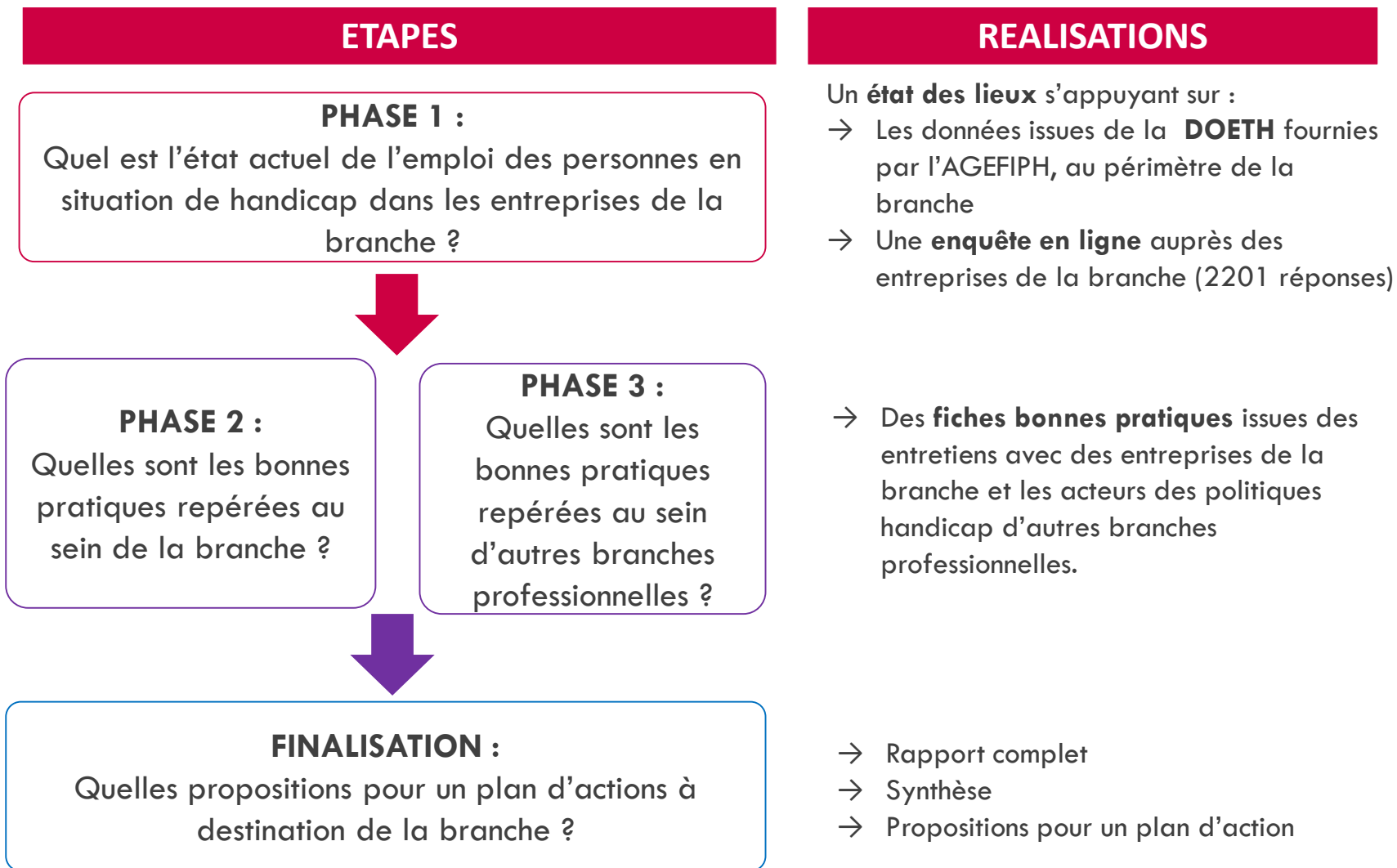


Restitution de l'étude

CPPNI

27 mars 2019

La démarche engagée

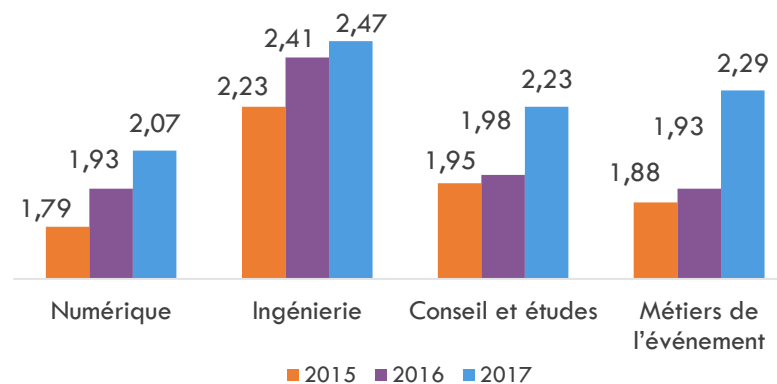


Principaux enseignements de l'état des lieux

1/ L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS EN PROGRESSION

- 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



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).

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

Principaux enseignements de l'état des lieux

2 / 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.

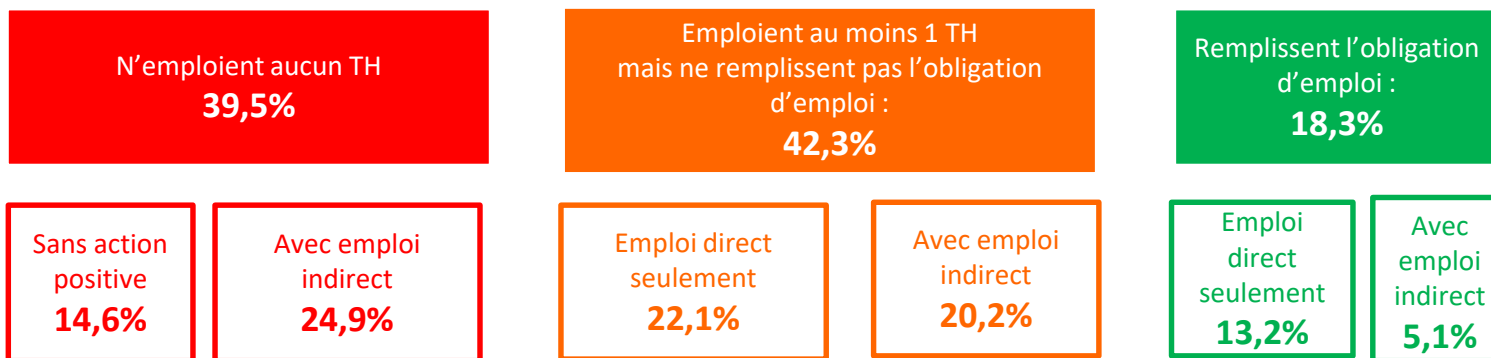
 **79** entreprises sous accord agréé (accord signé avec le Ministère du travail).

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

Principaux enseignements de l'état des lieux

3 / COMMENT LES ENTREPRISES DE LA BRANCHE REPONDENT-ELLES A LEUR OBLIGATION D'EMPLOI ?

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



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

Principaux enseignements de l'état des lieux

4/ DAVANTAGE DE FEMMES ET DE SALARIÉS ÂGÉS PARMIS LES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS



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

40%

sont des femmes

36% pour l'ensemble des salariés de la branche
45% pour l'ensemble des salariés en situation de handicap

35%

ont plus de 50 ans

15% pour l'ensemble des salariés de la branche
51% pour l'ensemble des salariés en situation de handicap (tous secteurs confondus)

51%

ont un statut de cadre

59% pour l'ensemble des salariés de la branche
8% pour l'ensemble des salariés en situation de handicap (tous secteurs confondus)

89%

ont signé un CDI

86% pour l'ensemble des salariés de la branche

19%

travaillent à temps partiel

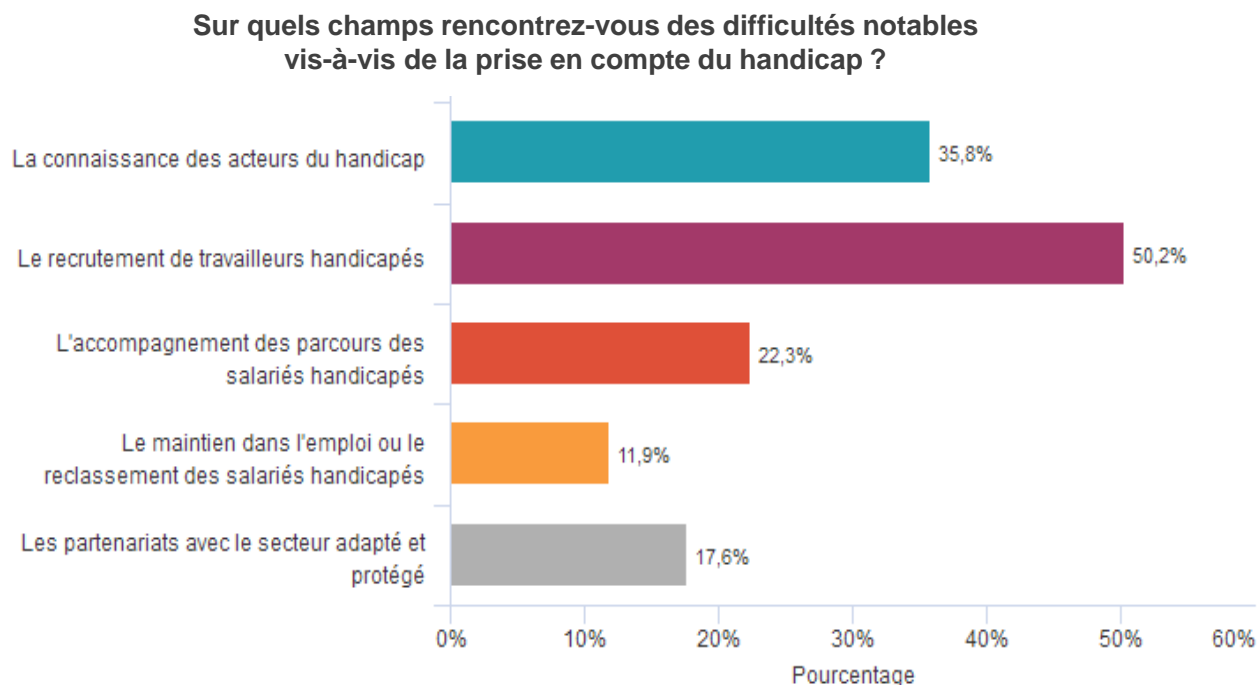
14% pour l'ensemble des salariés de la branche
28% pour l'ensemble des salariés en situation de handicap (tous secteurs confondus)

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

Principaux enseignements de l'état des lieux

5/ 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 handicap Adesatt, 2018

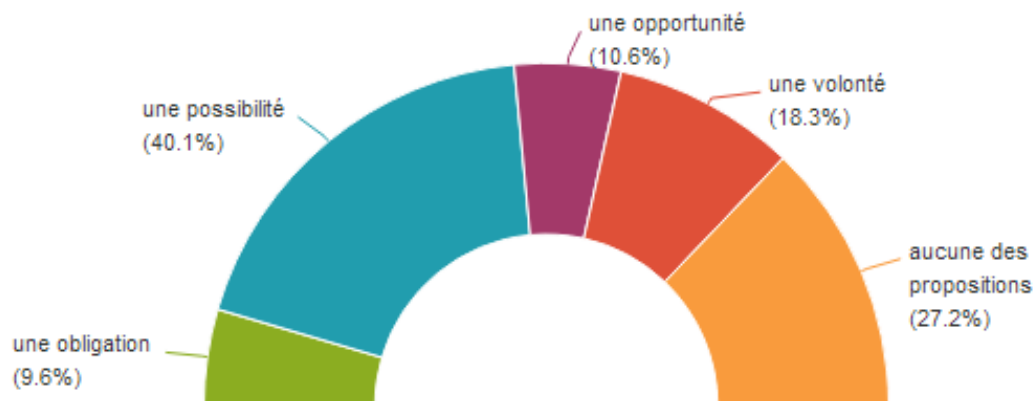
Source : Enquête sur le handicap auprès des entreprises de la branche (2201 répondants)

Principaux enseignements de l'état des lieux

6/ DES ORGANISATIONS OUVERTES À L'EMBAUCHE 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%).
- **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 (81% des répondants).
- 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.

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



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

Principaux enseignements de l'état des lieux

7/ UNE RELATIVE MECONNAISSANCE DE LA LEGISLATION ET 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 du handicap :	47%	37%	29%

- Le principal frein perçu à l'emploi est celui des **déplacements** (51% des entreprises). Les publics en situation de handicap ne sont qu'une minorité à être confrontés à des difficultés de mobilité, alors qu'une majorité de handicaps sont invisibles.
- 35% des entreprises de la branche estiment que la problématique des qualifications est un obstacle à l'emploi de travailleurs handicapés. Ce taux atteint 57% pour les entreprises du numérique.

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

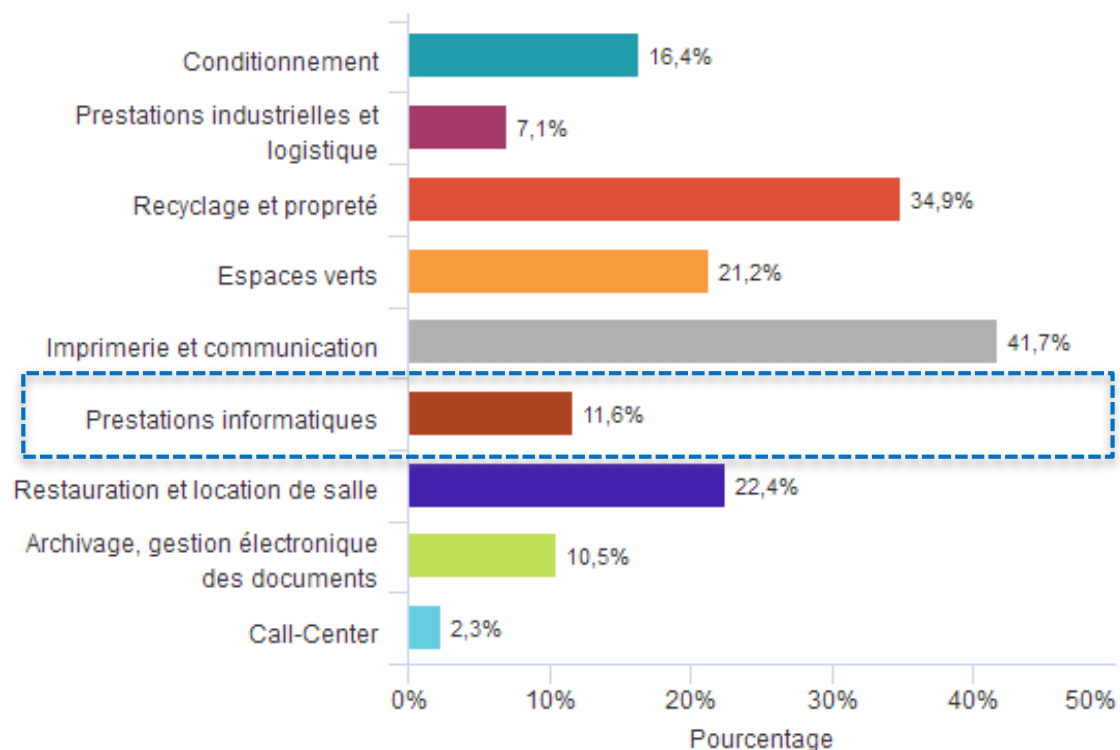
Principaux enseignements de l'état des lieux

8/ 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).



Produits et services utilisés par les entreprises de la branche auprès du secteur protégé et adapté



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

Principaux enseignements de l'état des lieux

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

La modalité la plus récurrente de collaboration avec le secteur protégé et adapté est la **sous-traitance** avec les ESAT (68%) et 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 travailleurs indépendants handicapés (TIH)
- 7% ont utilisé les prestations de personnel.

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

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

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

Les pratiques des entreprises en matière de handicap

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

Des entretiens réalisés au sein d'entreprises de la branche ont permis d'identifier des bonnes pratiques, valorisées dans un guide diffusable vers les entreprises.



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

Les pratiques des entreprises en matière de handicap

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

- 68% des entreprises n'ont jamais été sollicitées, et 15% renoncent par crainte de difficultés.

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

Les pratiques des entreprises en matière de handicap

STRUCTURATION / ANIMATION DES POLITIQUES HANDICAP (DANS LES ENTREPRISES DE PLUS DE 20 SALARIES)

- Entreprises comptant 1 seul établissement : 12% comptent au moins un référent handicap
- Entreprises comptant plusieurs établissements : 41% ont un référent au moins au 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 de la branche.


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

Quelle politique handicap pour la branche professionnelle ?

COMMENT STRUCTURER UNE POLITIQUE HANDICAP ?

Différentes organisations sont possibles pour une politique handicap de branche

- Avec différents niveaux d'engagement contractuel et financier
- Et des implications distinctes pour les entreprises couvertes



Modalité	Objectifs
Plan d'actions interne à la branche	<ul style="list-style-type: none">→ Engager une dynamique de branche sur le handicap→ Déployer des actions coordonnées pour/avec les entreprises de la branche
Convention avec l'AGEFIPH	<ul style="list-style-type: none">→ Bénéficier de l'expertise de l'AGEFIPH et obtenir des co-financements sur des actions <i>Exemples : Mission handicap assurances / Branche du transport aérien</i>
Accord agréé de branche	<ul style="list-style-type: none">→ Collecter les fonds mutualisés pour déployer une politique de branche, en contrepartie d'engagements chiffrés <i>Exemple : Branche du secteur sanitaire, social et médico-social privé non lucratif (OETH)</i>

Quelle politique handicap pour la branche professionnelle ?

LES « POINTS DE DEPART » POUR CONSTRUIRE UN PLAN D'ACTION

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

- Les **besoins de recrutement**
- 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.**

Quelle politique handicap pour la branche professionnelle ?

1 / LA FORMATION ET LE 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

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

Quelle politique handicap pour la branche professionnelle ?

2/ L'INFORMATION ET LA 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

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

Quelle politique handicap pour la branche professionnelle ?

3/ LES 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

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

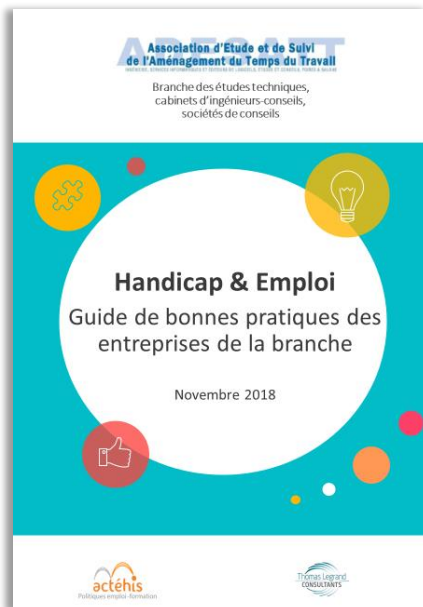
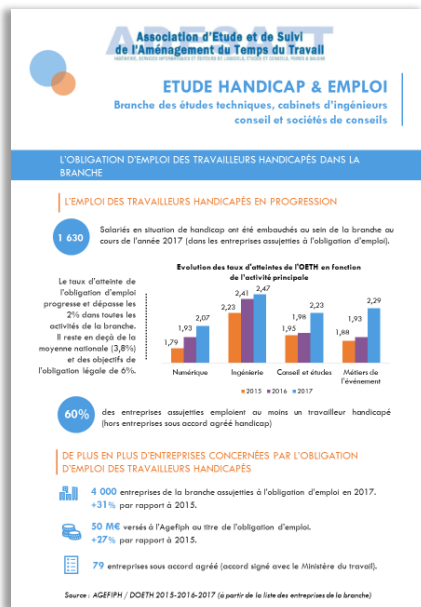
Zoom sur les livrables de l'étude handicap

Synthèse de l'étude

Guide des bonnes pratiques des entreprises de la branche

Benchmark de branches professionnelles

Rapport final + plan d'actions



Merci de votre attention