



# HANDICAP – ENQUÊTE SUR LES PRATIQUES ET LES BESOINS

IDDC 1527 : Branche de l'Immobilier



# Sommaire

---

**CONTEXTE DE L'ENQUÊTE**

**MÉTHODOLOGIE**

**PROFILS DES RÉPONDANTS**

**ANALYSE DES RÉSULTATS**

- Connaissance du handicap
- Recrutement de personnes en situation de handicap
- Maintien de personnes en situation de handicap dans l'entreprise
- Handicap et aménagement du poste
- Modalités d'acquittement de l'obligation emploi
- Actions à mettre en place au niveau de la branche pour accompagner le handicap

**RECOMMANDATIONS**

# Contexte de l'enquête

---



# Contexte de l'enquête

Depuis plusieurs années, les réformes de la formation professionnelle ont renforcé la place des travailleurs handicapés dans le paysage des politiques de l'emploi.

**La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018** « *pour la liberté de choisir son avenir professionnel* » réforme l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH). Elle entrera en vigueur à partir du 1er janvier 2020. Cette loi positionne désormais le handicap au cœur

- De la politique emploi de la branche
- Du périmètre d'intervention des opérateurs de compétence

Dans ce cadre, la branche professionnelle de l'Immobilier, en partenariat avec l'OPCO des Entreprises de Proximité, a souhaité réaliser une enquête sur les représentations et l'emploi des travailleurs handicapés auprès des entreprises de son activité.

Cette enquête vise plusieurs objectifs :

- Disposer d'une connaissance de la perception et de la représentation qu'ont les entreprises du handicap
- Analyser les pratiques, notamment le recrutement et le maintien d'un travailleur handicapé
- Recueillir les besoins

Au final, elle ambitionne de proposer des réflexions pour orienter la politique du handicap de la branche

# Méthodologie



**27 novembre** 2019  
au **14 janvier** 2019



**Enquête par Internet**  
Questionnaire auto administré



**12567**  
entreprises contactées



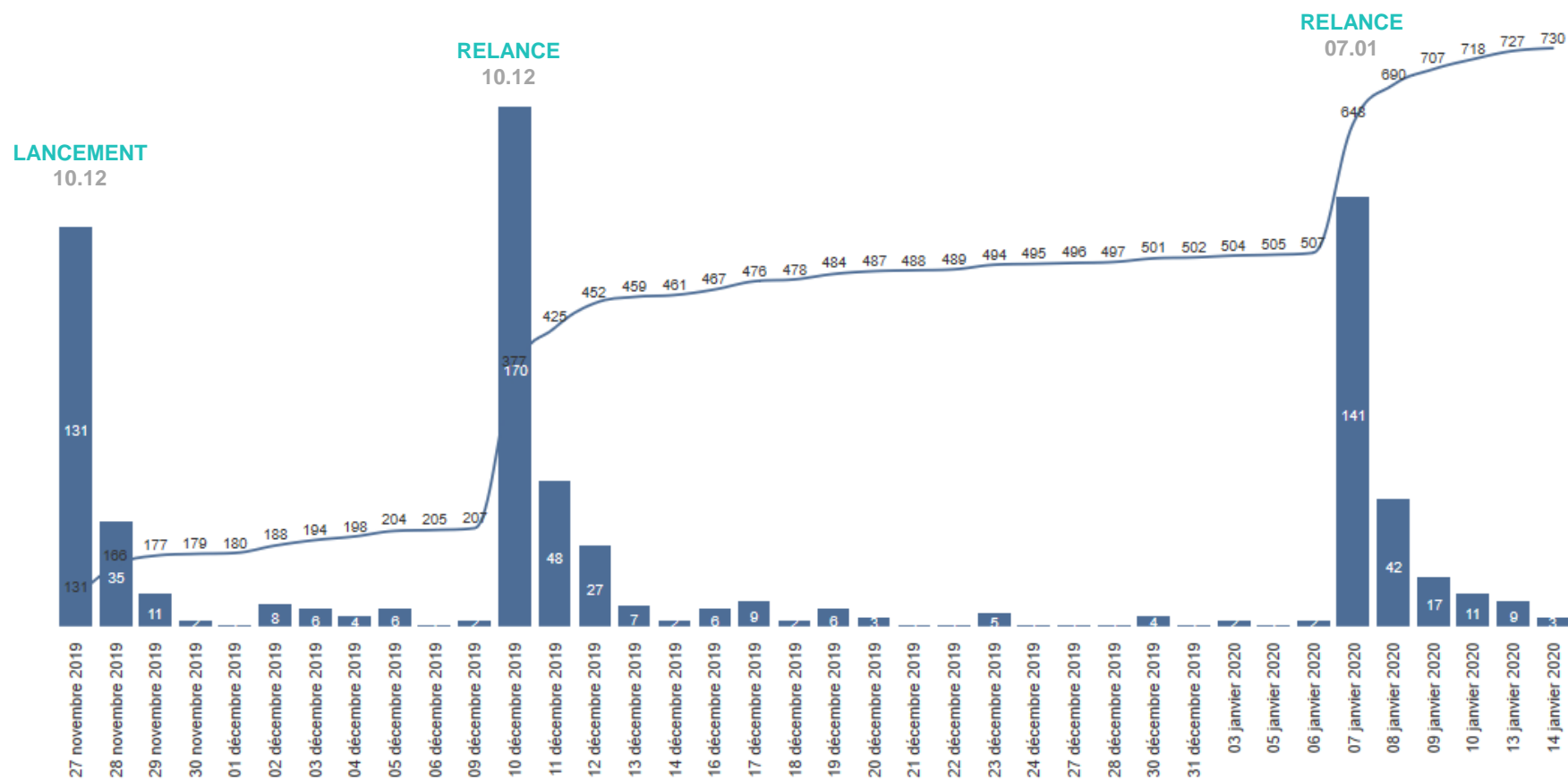
**730**  
entreprises répondantes

**5,80 %**  
Taux de réponse

# Méthodologie



## Calendrier des relances



# Méthodologie

## Structure du questionnaire

---

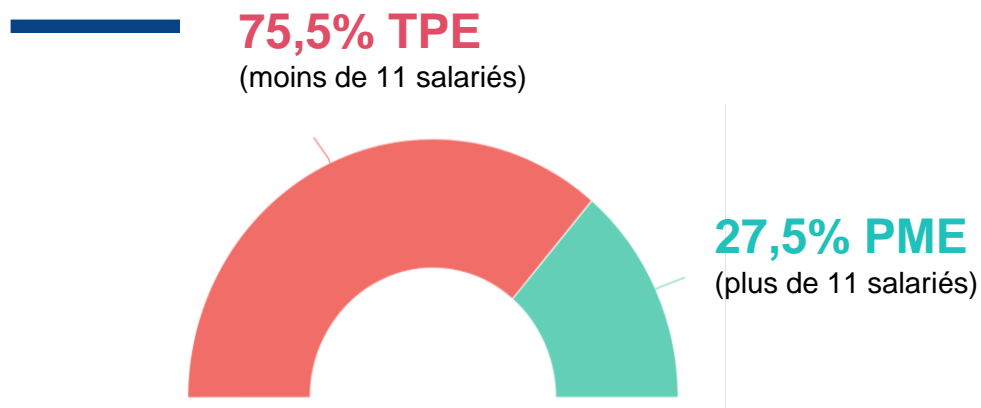
1. Profil des répondants
2. Connaissance du handicap
3. Pratiques et actions handicap dans l'entreprise
4. Recrutement de travailleurs en situation de handicap
5. Maintien dans l'emploi
6. Handicap et aménagement du poste
7. Modalités d'acquittement de l'obligation emploi
8. Actions à mettre en place au niveau de la branche pour accompagner le handicap

# Profils des répondants

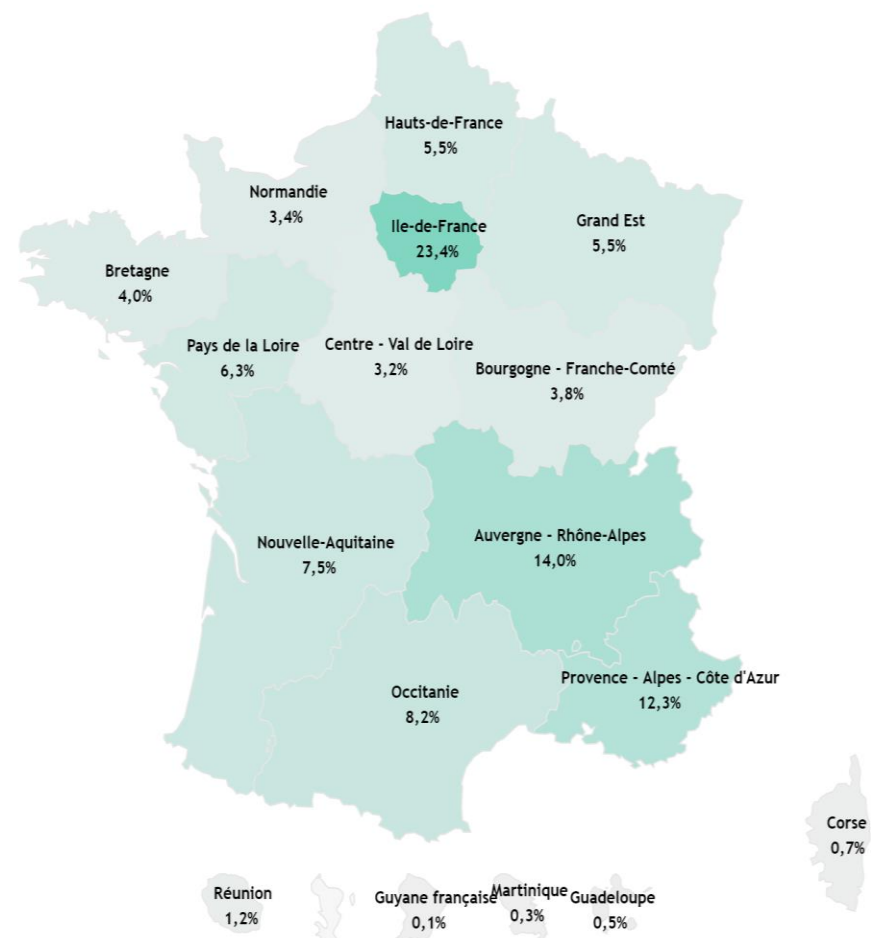
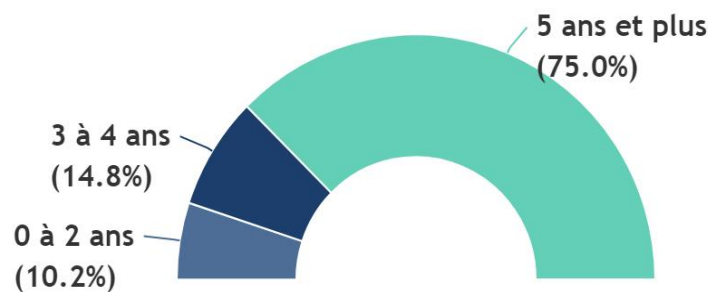
---



# Profils des répondants



**75%** des entreprises de plus de 20 salariés ont 5 ans ou plus d'existence.



Base : 730 réponses



# Analyse des résultats

---

- Connaissance du handicap
- Recrutement de personnes en situation de handicap
- Maintien de personnes en situation de handicap dans l'entreprise
- Handicap et aménagement du poste
- Modalités d'acquittement de l'obligation d'emploi de travailleurs en situation de handicap
- Actions à mettre en place au niveau de la branche pour accompagner le handicap



# Analyse des résultats

## Connaissance du handicap

### LA MAJORITÉ DES PERSONNES INTERROGÉES ONT DÉJÀ CONNU DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP DANS LEUR ENVIRONNEMENT PERSONNEL

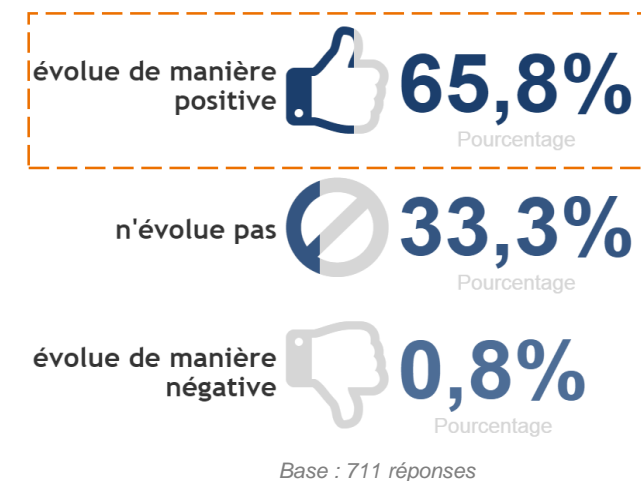
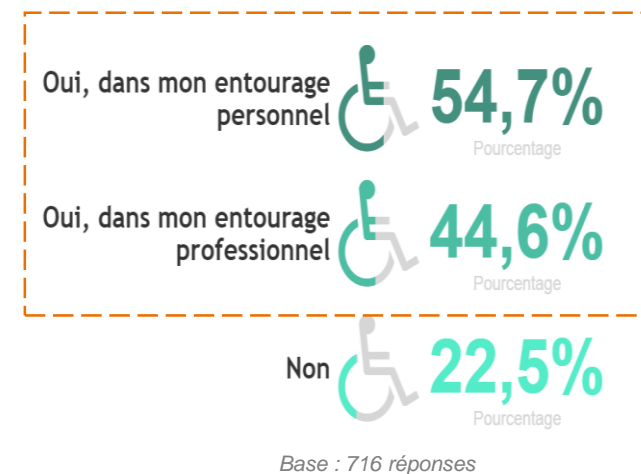
Plus **d'un répondant sur deux** a déjà été en contact avec une personne en situation de handicap dans son environnement personnel.

**Presque la moitié** des répondants a déjà été en contact avec une personne en situation de handicap dans son environnement professionnel.

Il existe une bonne perception de l'évolution de l'image du handicap parmi les répondants.

**2/3** affirment que l'image du handicap évolue de manière positive.

A titre de comparaison, sur l'ensemble du territoire français, de nombreux Français et Françaises sont concernés par le handicap.



# Analyse des résultats

## Connaissance du handicap

**83% DES RÉPONDANTS AFFIRMENT QU'IL EXISTE UNE INCOMPATIBILITÉ DE CERTAINS MÉTIERS AVEC LE HANDICAP**

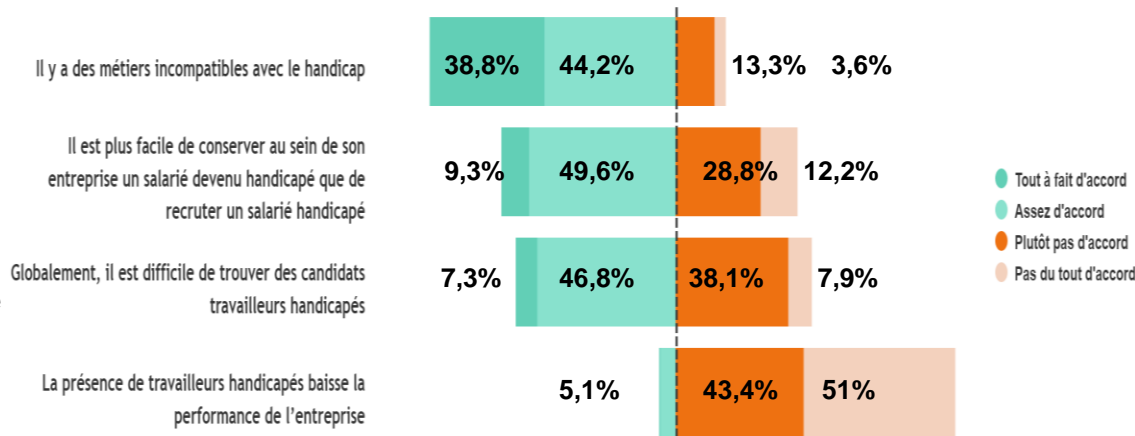
Près d'**1 répondant sur 2** déclare être assez d'accord avec le fait qu'il est plus facile de conserver un salarié devenu handicapé que de recruter un salarié handicapé.

De plus, ce chiffre est corroboré par les **46,8%** qui déclarent être assez d'accord quant à la difficulté de trouver des candidats travailleurs handicapés

Cependant, presque **la totalité** des répondants n'est plutôt pas d'accord et pas du tout d'accord avec l'idée selon laquelle la présence de travailleurs handicapés baisse la performance de l'entreprise.

**40,2% DES RÉPONDANTS NE SAVENT PAS DU TOUT EN QUOI CONSISTE LA RECONNAISSANCE DE QUALITÉ DE TRAVAILLEUR HANDICAPÉ (RQTH)**

## PERCEPTION DU HANDICAP AU TRAVAIL



## CONNAISSANCE SUR LA RQTH



Base : 723 réponses

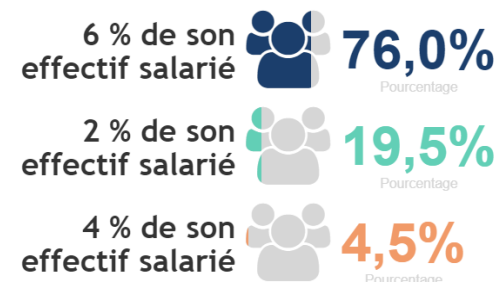
# Analyse des résultats

## Connaissance du handicap

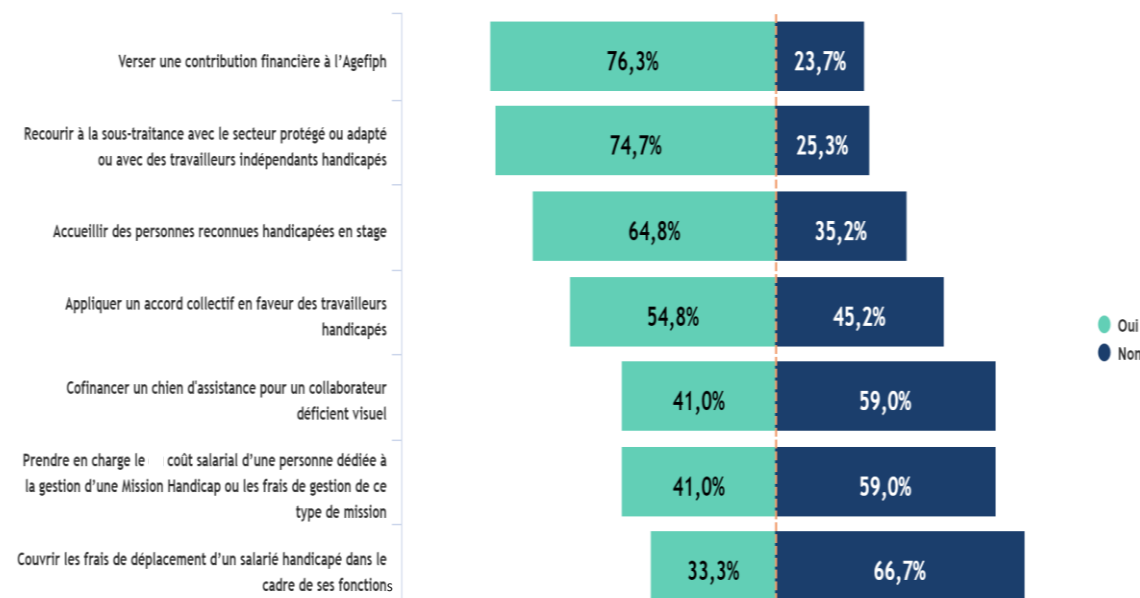
**76 % DES REpondants CONNAISSent LA PROPortion DE TRAVAILLEURS HANDICAPES A EMPLOYER POUR LES ENTREPRISES ASSUJETTIES A OETH (6%)**

**L'ENSEMBLE DES REpondants A DES CONNAISSANCES HETEROGENES SUR LES CONDITIONS EXISTANT POUR REMPLIR L'OBLIGATION D'EMPLOI D'AU MOINS 6% DE TRAVAILLEURS HANDICAPES**

### CONNAISSANCE SUR L'OETH



Base : 579 réponses



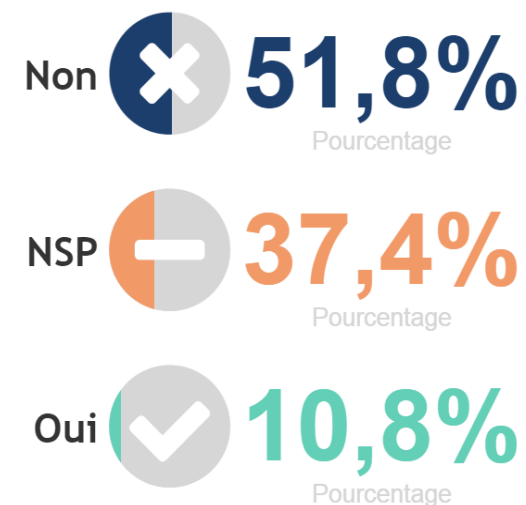
# Analyse des résultats

## Connaissance du handicap

**LA MOITIE DES REpondANTS N'A PAS CONNAISSANCE D'ACTIONs SUR LESQUELLES LES PARTENAIRES SOCIAUX DE LEUR BRANCHE SE SONT ENGAGES**

Seulement **10,8%** des personnes interrogées ont connaissance de ces actions et **plus d'un répondant sur 3** ne les connaît pas.

### CONNAISSANCE SUR LES ENGAGEMENTS DE LA BRANCHE



Base : 704 réponses

# Analyse des résultats

## Recrutement de personnes en situation de handicap

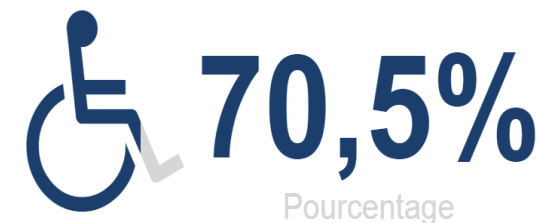
**98,6%** des répondants sont issus d'entreprises qui n'ont pas signé d'accord d'entreprise/ de groupe/ d'établissement

**70,5%** des répondants affirment que l'intégration de travailleurs handicapés n'est pas une préoccupation de la part de leur entreprise

PART DES REpondANTS QUI N'ONT PAS SIGNÉ D'ACCORD



PART DES REpondANTS QUI CONSIDERENT QUE LE HANDICAP N'EST PAS UNE QUESTION IMPORTANTE POUR LEUR ENTREPRISE



Base : 702 réponses

# Analyse des résultats

## Recrutement de personnes en situation de handicap

### PEU DE RESISTANCE A L'INTEGRATION DE TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP

94,7% des personnes interrogées déclarent ne pas rencontrer de résistance à l'intégration de travailleurs handicapés

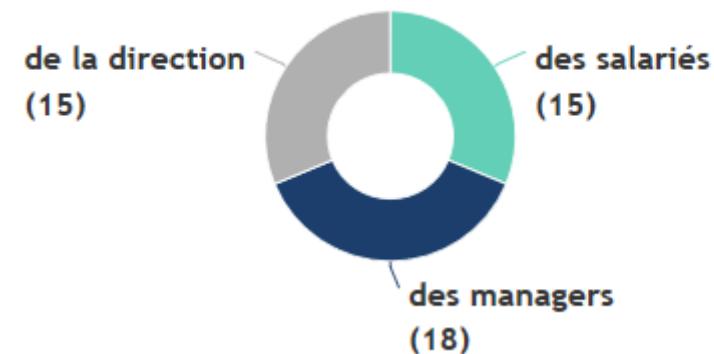
Concernant les 5,3% personnes qui déclarent rencontrer des résistances à l'intégration de travailleurs handicapés, l'origine de cette résistance provient à parts égales de la direction, des salariés, et des managers.

PART DES RÉPONDANTS N'AYANT PAS RENCONTRÉ DE RÉSISTANCE À L'INTÉGRATION DE TRAVAILLEURS HANDICAPÉS



Base : 700 réponses

SI RÉSISTANCE, DE LA PART DE ...



Base alerte : 35 réponses

# Analyse des résultats

NIVEAU DE MISE EN PLACE DES ACTIONS DE RECRUTEMENT DE TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP

## Recrutement de personnes en situation de handicap

### TOP 3 DES ACTIONS DÉJÀ MENEES

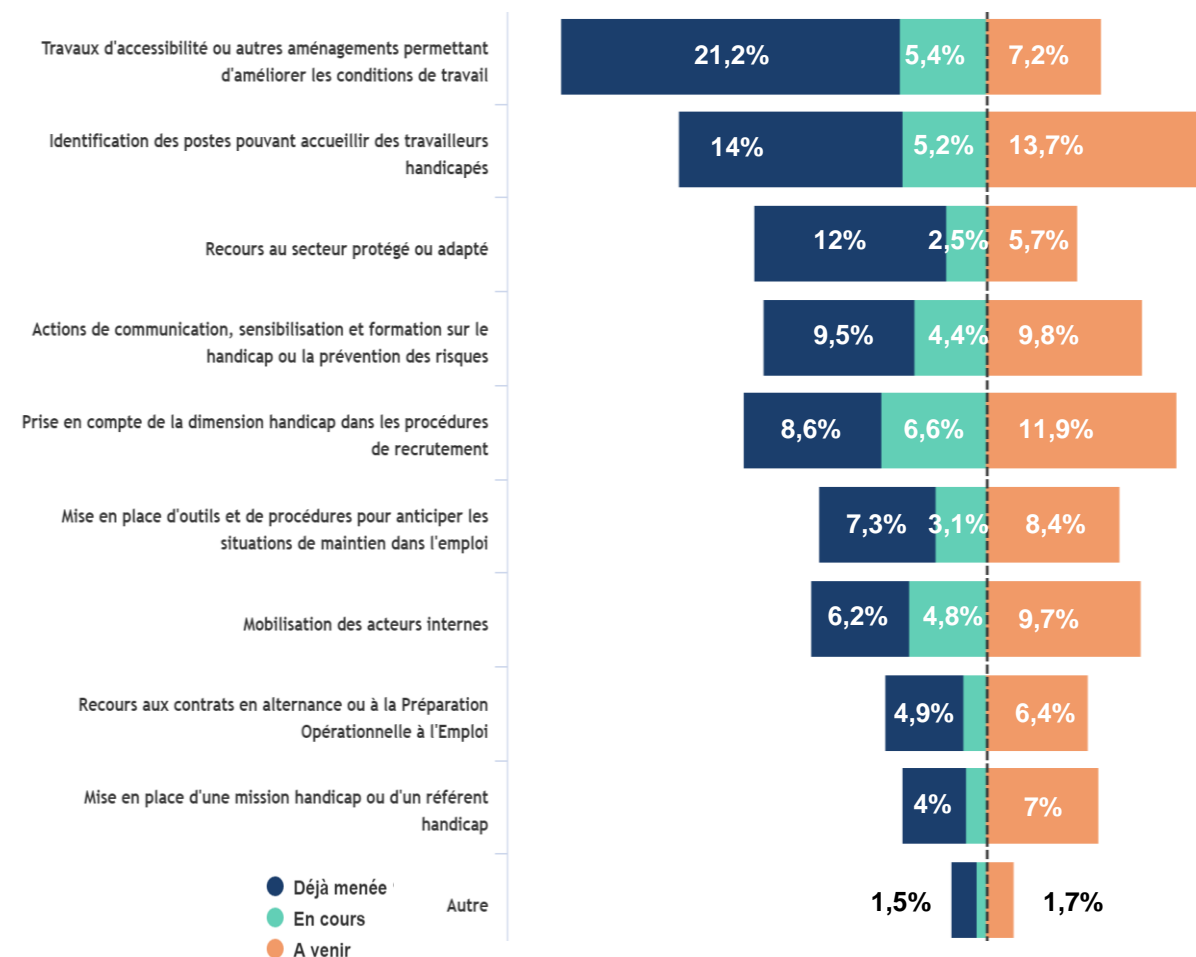
- Travaux d'accessibilité ou autres aménagements permettant d'améliorer les conditions de travail
- Identification des postes pouvant accueillir des travailleurs handicapés
- Recours au secteur protégé ou adapté

### TOP 3 DES ACTIONS EN COURS

- Prise en compte de la dimension handicap dans les procédures de recrutement
- Travaux d'accessibilité ou autres aménagements permettant d'améliorer les conditions de travail
- Identification des postes pouvant accueillir des travailleurs handicapés

### TOP 3 DES ACTIONS A VENIR

- Identification des postes pouvant accueillir des travailleurs handicapés
- Prise en compte de la dimension handicap dans les procédures de recrutement
- Actions de communication, sensibilisation et formation sur le handicap ou la prévention des risques



# Analyse des résultats

## Recrutement de travailleurs en situation de handicap

### LES ENTREPRISES ASSUJETTIES A L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES SONT CELLES QUI RECRUTENT LE PLUS DE TRAVAILLEURS HANDICAPES

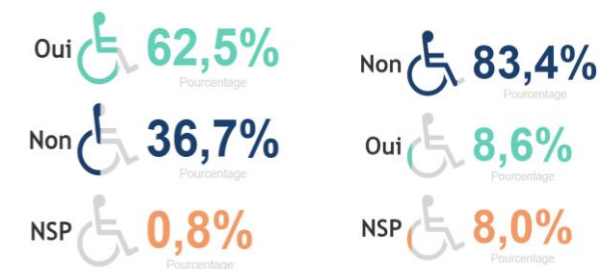
**62,5%** des personnes interrogées issues d'entreprises de plus de 20 salariés (donc assujetties à l'OETH) déclarent que leur entreprise emploie des travailleurs handicapés.

Contre **83,4%** des répondants qui déclarent que leur entreprise de moins de 20 salariés (donc non assujettie à l'OETH) n'emploie pas de travailleurs handicapés.

**64,1%** des répondants n'emploient pas de travailleurs handicapés car ils n'ont pas de postes à pourvoir.

**41,8%** n'ont pas reçu de candidatures de la part de travailleurs handicapés (en adéquation avec la perception du handicap).

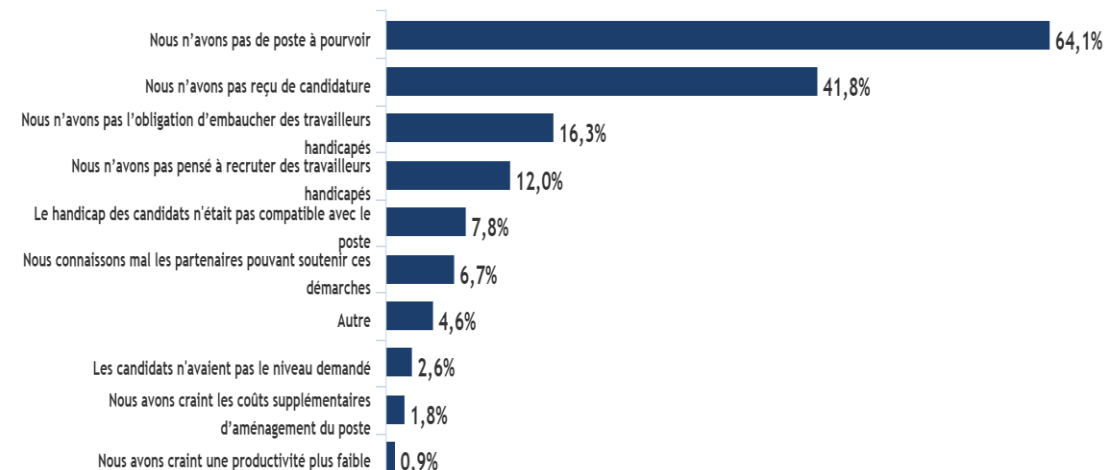
### PART DES REpondANTS AYANT RECRUTE DES TRAVAILLEURS HANDICAPES POUR LES ENTREPRISES DE PLUS DE 20 SALARIES ET CELLES DE MOINS DE 20



Base : 129 réponses

Base : 603 réponses

### LES RAISONS DU NON RECRUTEMENT DE TRAVAILLEURS HANDICAPES



Base : 541 réponses

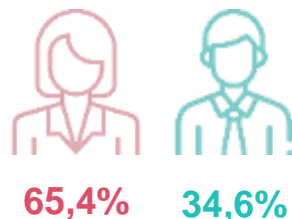
# Analyse des résultats

## Recrutement de travailleurs en situation de handicap

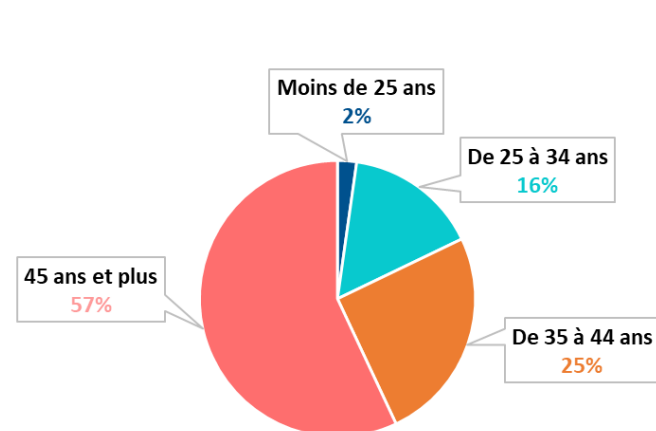
### Salariés selon le poste

Assistant paie	1
Responsable de département ou d'entreprise	1
Technicien chargé des états des lieux	1
Juriste	2
Gestionnaire de copropriété	3
Responsable technique	3
Agent de location-gérance	4
Chargé d'études	4
Chargé de gestion locative	4
Gestionnaire de sinistres	4
Assistant de direction expérimenté	7
Ouvrier d'entretien	7
Direction	8
Responsable de service	8
Secrétaire	8
Standardiste	8
Comptable immobilier	9
<b>Négociateur</b>	<b>10</b>
<b>Gestionnaire</b>	<b>12</b>
<b>Ouvrier polyvalent</b>	<b>12</b>
<b>Secrétaire assistant</b>	<b>13</b>
<b>Technicien</b>	<b>13</b>
<b>Comptable</b>	<b>14</b>
<b>Aide comptable</b>	<b>15</b>
<b>Employé de gestion</b>	<b>15</b>

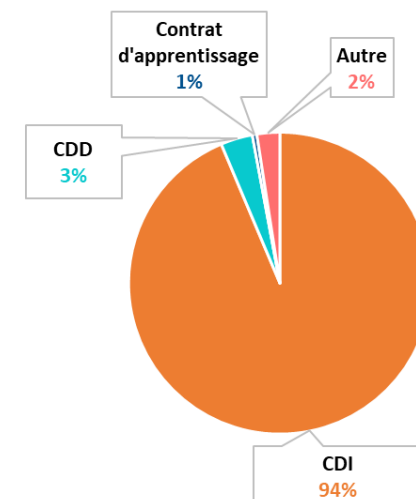
### Salariés selon le sexe



### Salariés selon la tranche d'âge



### Salariés selon le type du contrat



# Analyse des résultats

## Recrutement de travailleurs en situation de handicap

**Parmi les répondants qui ont recruté des travailleurs handicapés, 70,2% déclarent n'avoir pas rencontré de difficulté quant à leur recrutement.**

Il existe pour les **29,8%** répondants qui ont rencontré des difficultés dans le recrutement :

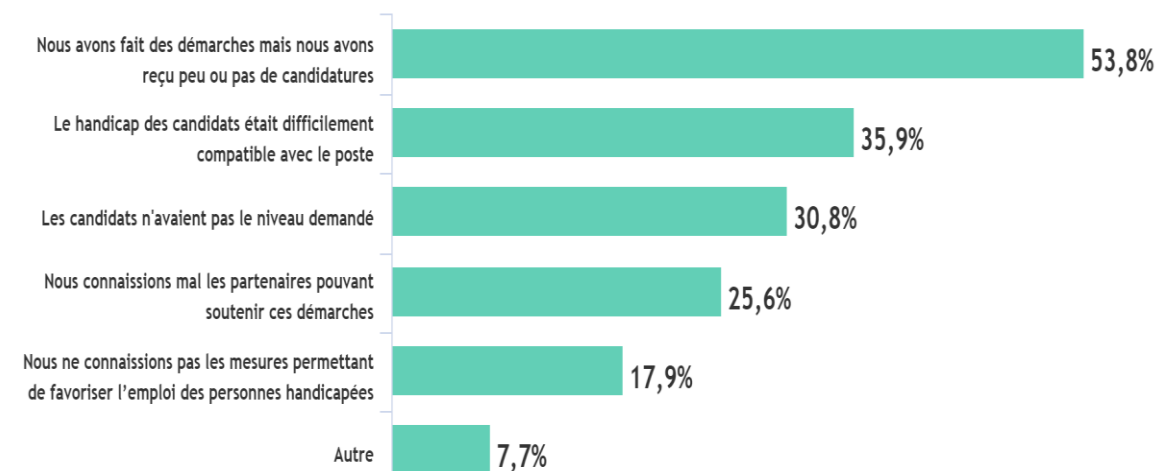
- Une difficulté de recruter des travailleurs handicapés car ils reçoivent peu de candidature, pour **53,8%** des répondants,
- Une incompatibilité entre le poste à pourvoir et le handicap du candidat, pour **35,9%** des répondants,
- Le candidat n'avait le niveau requis, pour **30,8%** des répondants,
- L'absence des connaissances visant à soutenir le recrutement d'un travailleur handicapé, pour **25,6%** des répondants.

### DIFFICULTES DE RECRUTEMENT



Base : 131 réponses

### LES RAISONS DES DIFFICULTES DE RECRUTEMENT



Base : 39 réponses

# Analyse des résultats

## Recrutement de travailleurs en situation de handicap

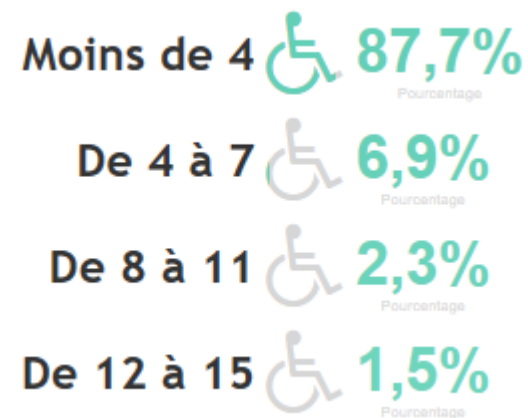
**UN NOMBRE DE TRAVAILLEURS HANDICAPES AU SEIN DES ENTREPRISES COHERENT AU VU DES PROFILS DES REpondANTS (75,5% de TPE)**

**87,7%** des personnes interrogées ont recruté moins de 4 travailleurs handicapés

**6,9%** des répondants ont recruté entre 4 et 7 travailleurs handicapés

*Pour rappel, les entreprises assujetties à l'OETH sont celles de plus de 20 salariés.*

## NOMBRE DE TRAVAILLEURS HANDICAPES RECRUTES



# Analyse des résultats

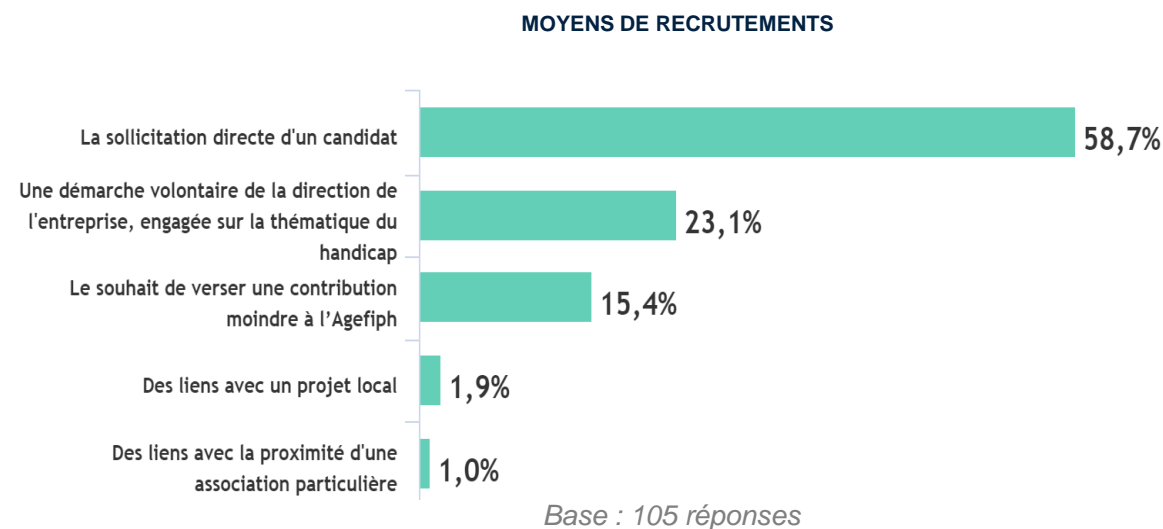
## Recrutement de travailleurs en situation de handicap

**LE RECRUTEMENT DE TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP PASSE MAJORITAIREMENT PAR LA SOLLICITATION DIRECTE D'UN CANDIDAT (candidature spontanée ou réponse à une offre)**

**58,7%** des personnes interrogées ont recruté un travailleur handicapé à la suite d'un dépôt de candidature de sa part

**23,1%** des répondants affirment que le recrutement de personnes en situation de handicap s'inscrivait dans une démarche volontaire de l'entreprise

**15,4%** des répondants ont recruté des personnes en situation de handicap plutôt que de verser une contribution à l'Agefiph, afin de remplir l'obligation d'emploi d'au moins 6% de travailleurs handicapés



# Analyse des résultats

## Recrutement de travailleurs en situation de handicap

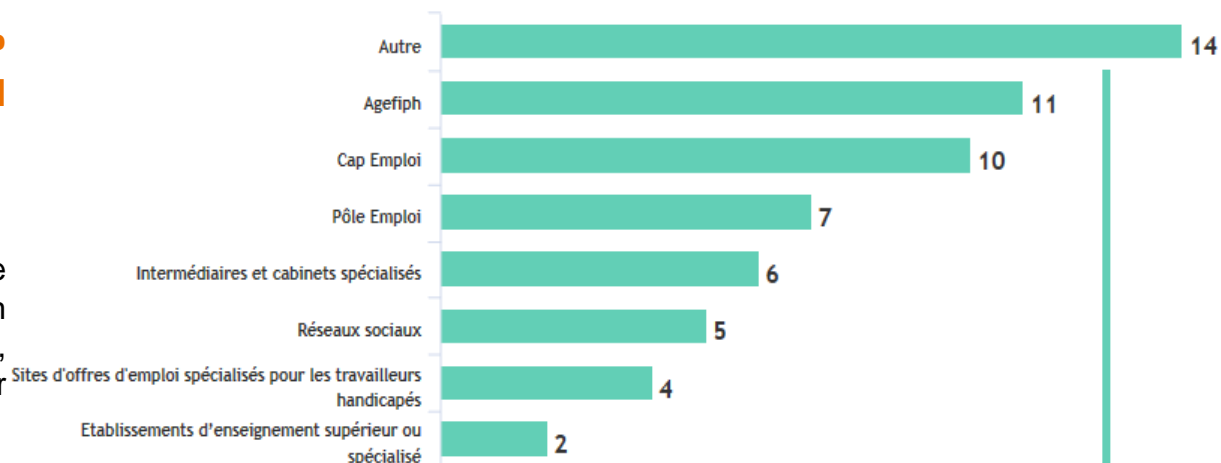
### DE NOMBREUX ACTEURS ENGAGES DANS LE HANDICAP FOURNISSENT UNE AIDE AUPRES DES ENTREPRISES QUI RECRUTENT DES TRAVAILLEURS HANDICAPES

Parmi les répondants qui ont recruté à la suite d'une démarche volontaire de l'entreprise et/ou du souhait de verser une contribution moindre à l'Agefiph, et/ou de liens avec un projet local ou avec une association particulière, certains ont eu recours à différents acteurs afin d'accompagner leur recrutement.

Les acteurs les plus souvent cités sont : AGEFIPH, CAP EMPLOI et PÔLE EMPLOI

Une part importante de l'échantillon interrogé a répondu « Autre » : il s'agit en particulier de recours à une association ou à la cooptation.

ACTEURS QUI ACCOMPAGNENT LES ENTREPRISES DANS LE RECRUTEMENT DE TRAVAILLEURS HANDICAPES



« ASSOCIATION »  
« COOPTATION »

# Analyse des résultats

## Recrutement de travailleurs en situation de handicap

### LES AIDES FINANCIERES POUR LE RECRUTEMENT NE SONT PAS SYSTEMATIQUES

**21,1%** des personnes interrogées ayant recruté un travailleur handicapé ont bénéficié d'une aide financière.

**24,6%** ont mis en place un accompagnement spécifique visant à faciliter l'intégration du travailleur handicapé.

Parmi ces 24,6%, **5** répondants ont mis en place une formation (tutorat, sensibilisation) à destination des personnes ayant assuré l'accompagnement.

#### PART DES REpondANTS BENEFICIANT D'UNE AIDE FINANCIERE POUR LE RECRUTEMENT



Base : 124 réponses

#### PART DES REpondANTS AYANT MIS EN PLACE UN ACCOMPAGNEMENT SPECIFIQUE



Base : 122 réponses

#### NOMBRE DE REpondANTS AYANT MIS EN PLACE UNE FORMATION DE L'ACCOMPAGNANT



Base : 30 réponses

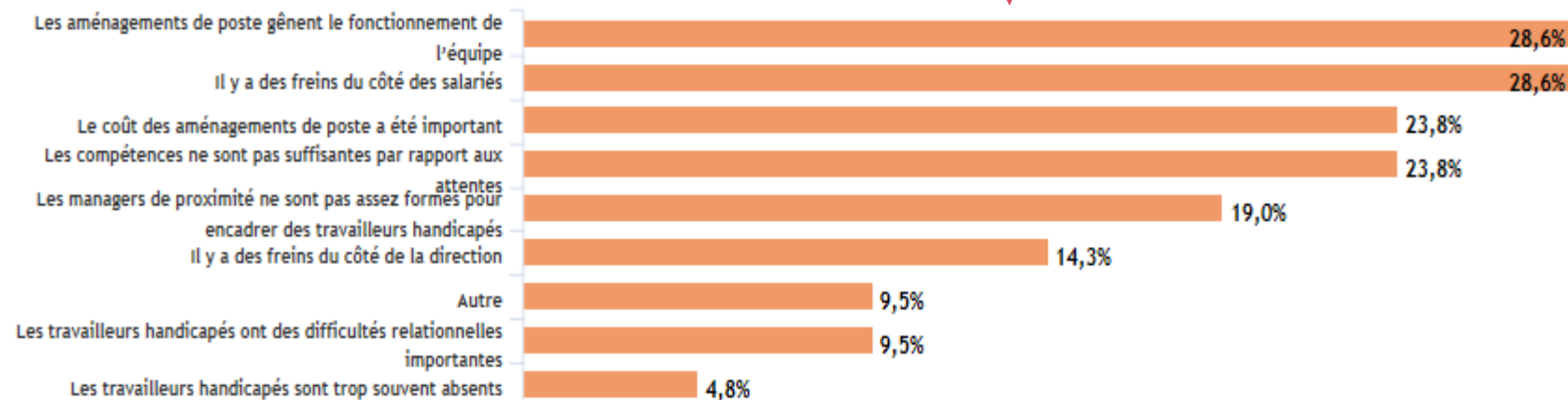
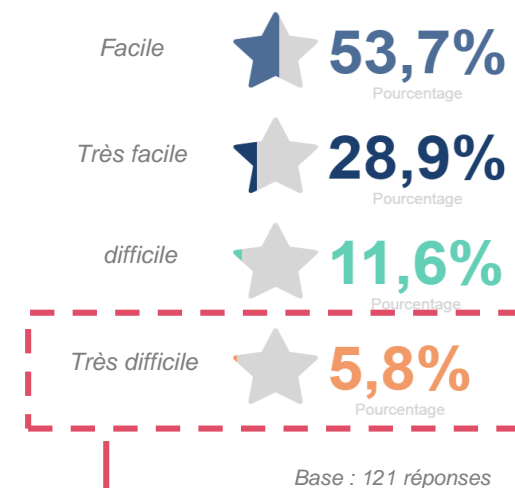
# Analyse des résultats

## Recrutement de travailleurs en situation de handicap

### L'INSERTION DE TRAVAILLEURS HANDICAPES EST PERCU COMME FACILE

53,7% des personnes interrogées ont répondu que l'insertion de travailleurs handicapés était facile et 28,9% considèrent leur insertion comme très facile

Uniquement 5,8% des répondants considèrent l'insertion de travailleurs handicapés comme très difficile



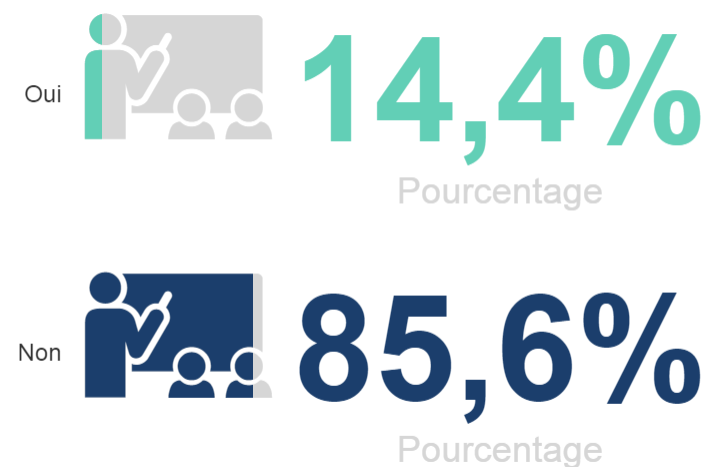
# Analyse des résultats

## Recrutement de travailleurs en situation de handicap

### LES FORMATIONS A DESTINATION DES MANAGERS SONT TRES PEU MISES EN PLACE DANS LES ENTREPRISES

14,4% des personnes interrogées ont répondu que leur entreprise avait mis en place des formations dispensées dans le but de faciliter l'intégration de travailleurs handicapés

PART DES REpondants AYANT MIS EN PLACE UNE FORMATION À DESTINATION DES MANAGERS DANS LE BUT DE FACILITER L'INTÉGRATION DE COLLABORATEURS EN SITUATION DE HANDICAP ?



Base : 125 réponses

# Analyse des résultats

## Maintien de personnes en situation de handicap dans l'entreprise

**20% DES RÉPONDANTS ONT DÉCLARÉ QU'IL EST DÉJÀ ARRIVÉ QU'UN DES COLLABORATEURS DE LEUR ENTREPRISE AIT ÉTÉ CONFRONTÉE A UN HANDICAP SURVENU AU COURS DE SA VIE.**

Concernant ce cas de handicap,

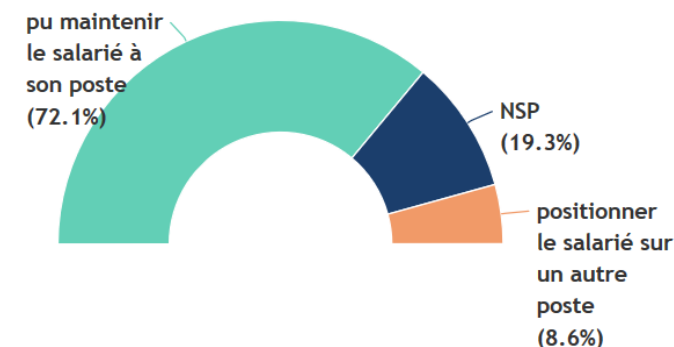
**72%** des répondants ont déclaré que le collaborateur avait pu être maintenu à son poste.

**8,6%** des répondants ont déclaré que le collaborateur avait été positionné à un autre poste

VOTRE ENTREPRISE A-T-ELLE DÉJÀ ÉTÉ CONFRONTÉE À UN HANDICAP/UNE MALADIE CHRONIQUE APPARU(E) AU COURS DE LA VIE D'UN SALARIÉ DÉJÀ PRÉSENT DANS L'ENTREPRISE ?



Base : 730 réponses



Base : 140 réponses

# Analyse des résultats

## Maintien de personnes en situation de handicap dans l'entreprise

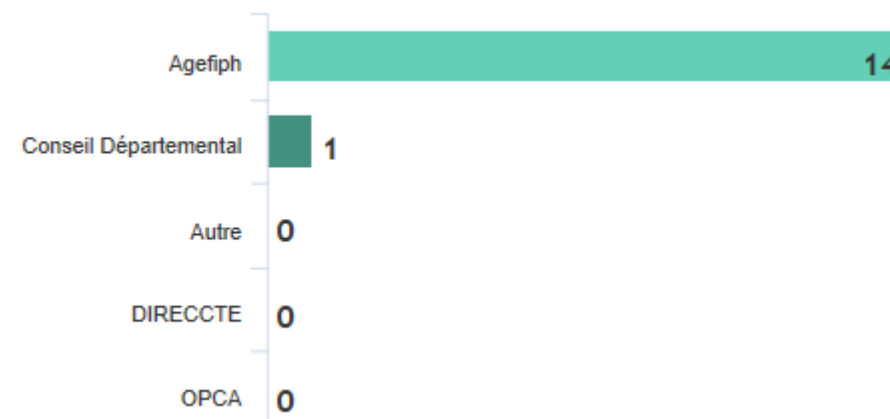
**PARMI LES REpondants AYANT RENCONTRE AU SEIN DE LEUR ENTREPRISE UN COLLABORATEUR DEvenu HANDICAPE AU COURS DE SA VIE, 14% ONT REÇU UNE AIDE FINANCIÈRE AFIN DE MAINTENIR LE SALARIÉ EN POSTE.**

Ce constat nous amène à nous poser la question, quant à savoir si les entreprises ont connaissance des aides (financière/ formation/ accompagnement) existant pour maintenir un salarié.

Parmi ces cas de financements, 14 des personnes interrogées ont déclaré que l'aide provenait de l'AGEFIPH.

PART DES REpondants AYANT REÇU UNE AIDE FINANCIÈRE AFIN DE FAVORISER LE MAINTIEN DU SALARIÉ EN POSTE

€14,0%  
Pourcentage



Base : 100 réponses

# Analyse des résultats

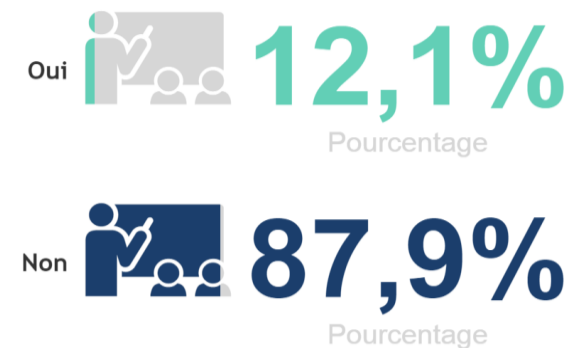
## Maintien de personnes en situation de handicap dans l'entreprise

### LES FORMATIONS A DESTINATION DES MANAGERS SONT TRES PEU MISES EN PLACE DANS LES ENTREPRISES

**12,1%** des personnes interrogées ont répondu qu'il existait des formations dispensées dans le but de faciliter le maintien dans le poste de travailleurs en situation de handicap.

Tout comme les formations pour l'accompagnement dans le recrutement de travailleurs handicapés, les formations pour faciliter le maintien sont peu nombreuses.

PART DES REpondants DÉCLARANT L'EXISTENCE D'UNE FORMATION À DESTINATION DES MANAGERS DANS LE BUT DE FACILITER LE MAINTIEN DANS LE POSTE DE COLLABORATEURS EN SITUATION DE HANDICAP



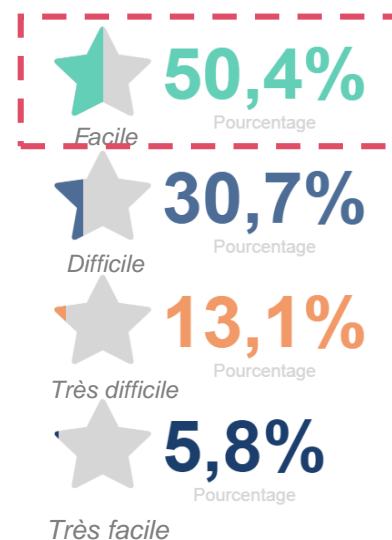
# Analyse des résultats

## Maintien de personnes en situation de handicap dans l'entreprise

### POUR LA MAJORITE DES PERSONNES INTERROGÉES LE MAINTIEN DE PERSONNES HANDICAPÉES EST FACILE

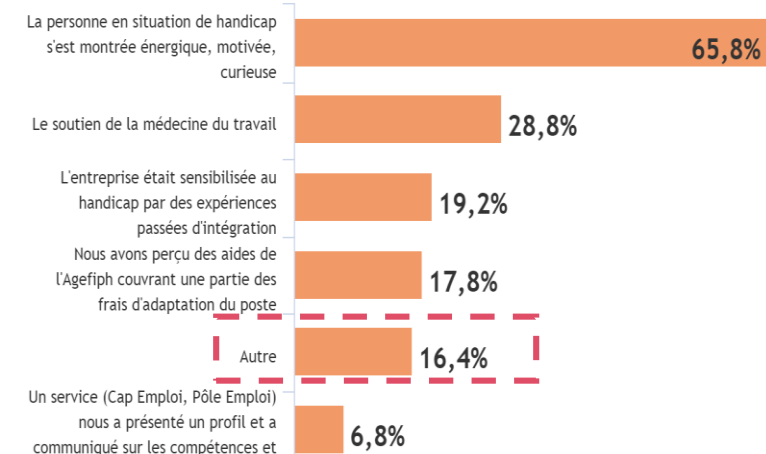
Le maintien est facile ou très facile car :

- la personne en situation de handicap s'est montrée énergique, motivée et curieuse afin de garder son poste. **(66%)**
- l'entreprise a eu le soutien de la médecine du travail et a pu donc être accompagnée **(29%)**
- l'entreprise est sensible au handicap **(19%)**
- l'entreprise a reçu une aide financière **(18%)**
- l'entreprise a pu bénéficier de l'accompagnement d'un service (Cap Emploi, Pôle Emploi) **(7%)**



Base : 139 réponses

### REPARTITION DES REPONDANTS SELON LA JUSTIFICATION DU MAINTIEN FACILE OU TRÈS FACILE



Base : 73 réponses

- L'entreprise en collaboration avec le salarié, a pu adapter le poste (exemple: achat de nouveaux matériels)
- Pas d'incompatibilité avec le poste
- Handicap léger
- Soutien de la part de l'équipe du salarié et accompagnement

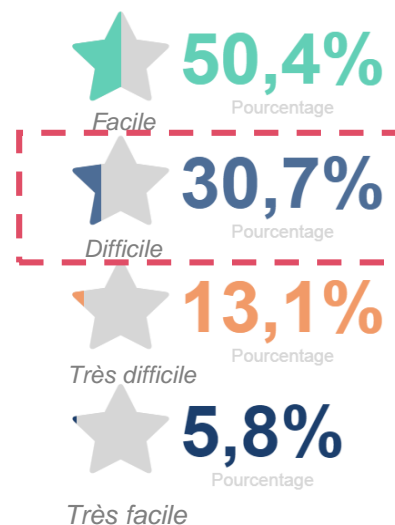
# Analyse des résultats

## Maintien de personnes en situation de handicap dans l'entreprise

TOUTEFOIS, 30,7% DES RÉPONDANTS DÉCLARENT QU'IL EST DIFFICILE DE MAINTENIR UN TRAVAILLEUR EN SITUATION DE HANDICAP.

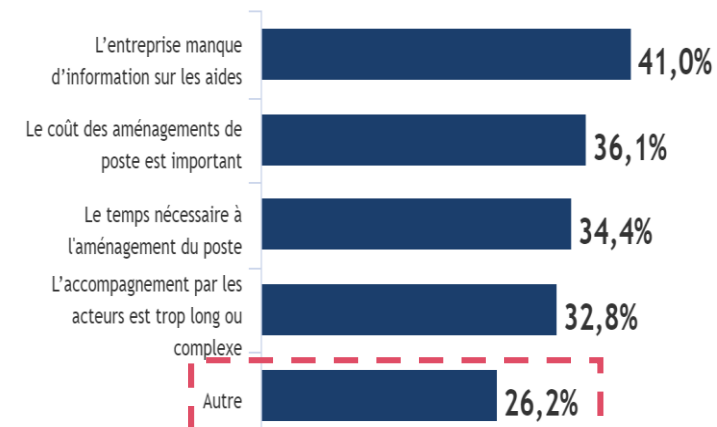
Le maintien est difficile ou très difficile car :

- L'entreprise manque d'information sur les aides (41%)
- Le coût de l'aménagement est trop important (36%)
- Le temps nécessaire à l'aménagement (34%)
- L'accompagnement par les acteurs est trop long ou complexe (32%)



Base : 139 réponses

## REPARTITION DES REPONDANTS SELON LA JUSTIFICATION DU MAINTIEN DIFFICILE OU TRES DIFFICILE



Base : 61 réponses

- Incompatibilité avec le poste (sécurité)
- Petite structure ne permettant de maintenir le salarié
- Impossible d'aménager le poste pour le maintien du salarié

# Analyse des résultats

## Maintien de personnes en situation de handicap dans l'entreprise

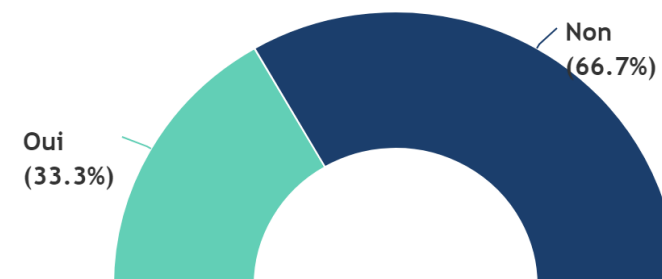
**LE TAUX DE CAS DE LICENCEMENT POUR UN SALARIÉ EN SITUATION DE HANDICAP EST FAIBLE (5,6%)**

Parmi les personnes interrogées qui n'ont pu maintenir leur salarié en situation de handicap sur leur poste, **33,3%** ont accompagné le salarié dans sa reconversion.

PART DES REpondant AYANT DÉJÀ DU LICENCIÉ UN SALARIÉ EN SITUATION DE HANDICAP CAR LE MAINTIEN DANS LE POSTE ET LE RECLASSEMENT ÉTAIENT IMPOSSIBLES



PART DES REpondant AYANT MIS EN PLACE DES ACTIONS D'ACCOMPAGNEMENT À LA RECONVERSION SUITE AU LICENCEMENT



Base : 717 réponses

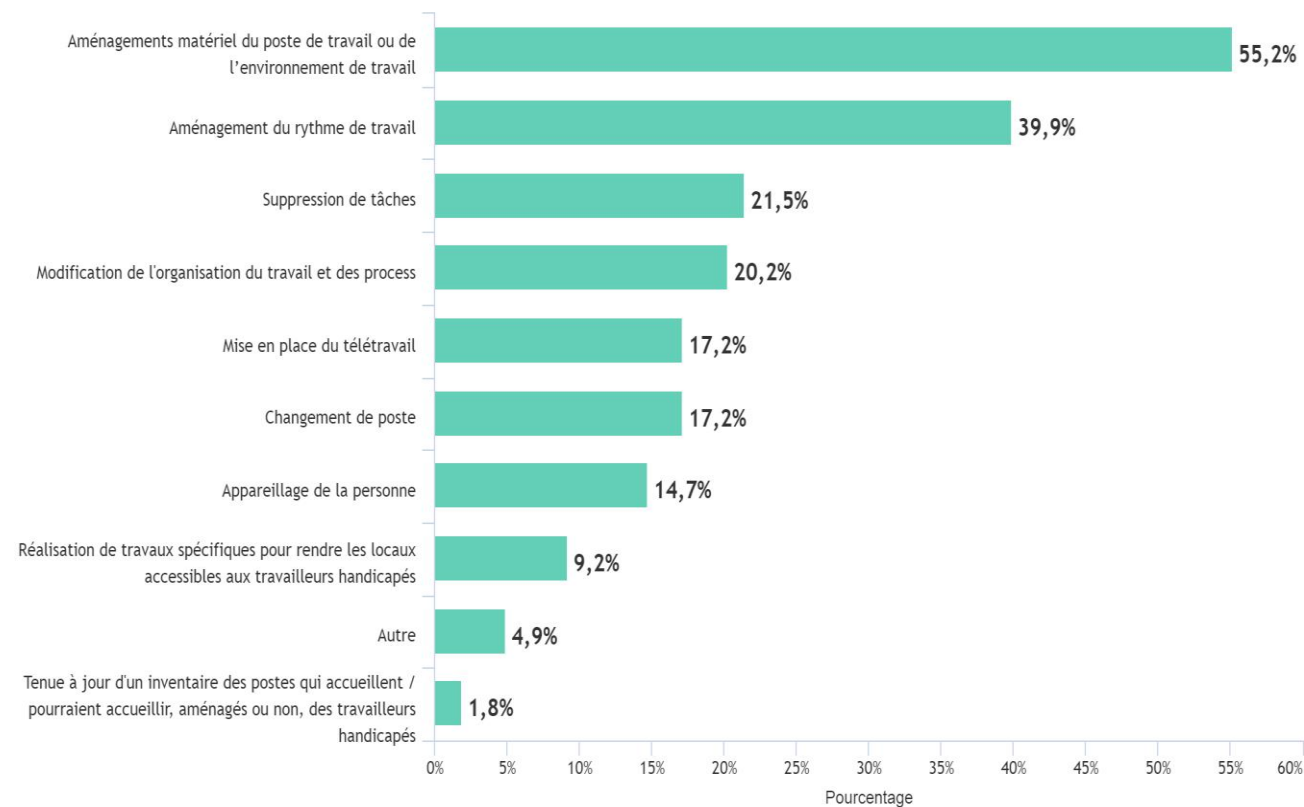
# Analyse des résultats

## Handicap et aménagement du poste

**DIFFERENTES ACTIONS SONT MENEES DANS LES ENTREPRISES AFIN DE RECRUTER OU DE MAINTENIR EN POSTE DES TRAVAILLEURS HANDICAPES**

Les actions regroupent principalement des :

- Aménagements matériels
- Aménagements du temps de travail
- Aménagements des activités



Base : 164 réponses

# Analyse des résultats

## Modalités d'acquittement de l'obligation emploi

**Parmi les répondants issus d'entreprises de plus de 20 salariés, la majorité d'entre eux affirme que leur entreprise a répondu à OETH par le versement d'une contribution à l'Agefiph**

Près de **40%** ont respecté le taux d'emploi des personnes en situation de handicap

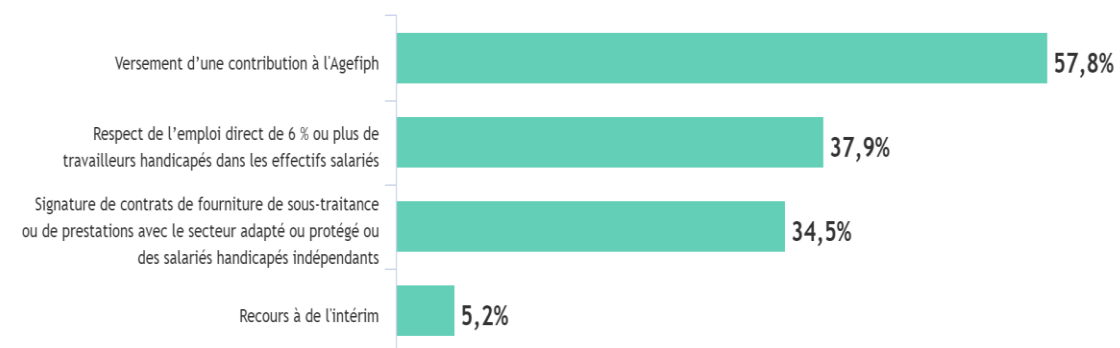
**34,5%** ont signé des contrats de fourniture de sous-traitance ou de prestations

**5,2%** ont eu recours à l'emploi de travailleurs handicapés par l'intérim

Concernant la DOETH, les répondants à l'enquête sont partagés à presque 50% entre le fait que la déclaration est difficile à remplir versus facile à remplir.

Pour la majorité des répondants, il est difficile, voire très difficile, de remplir la déclaration.

PART DES REpondant SELON LE MOYEN D'ACQUITTEMENT DE LEUR ENTREPRISE A LOETH



PART DES REpondants SELON LE NIVEAU DE DIFFICULTES POUR REMPLIR LA DECLARATION OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES



Base : 594 réponses

# Analyse des résultats

## Actions à mettre en place au niveau de la branche pour accompagner le handicap

### RECENSEMENT DES BESOINS PARMIS LES PERSONNES INTERROGÉES

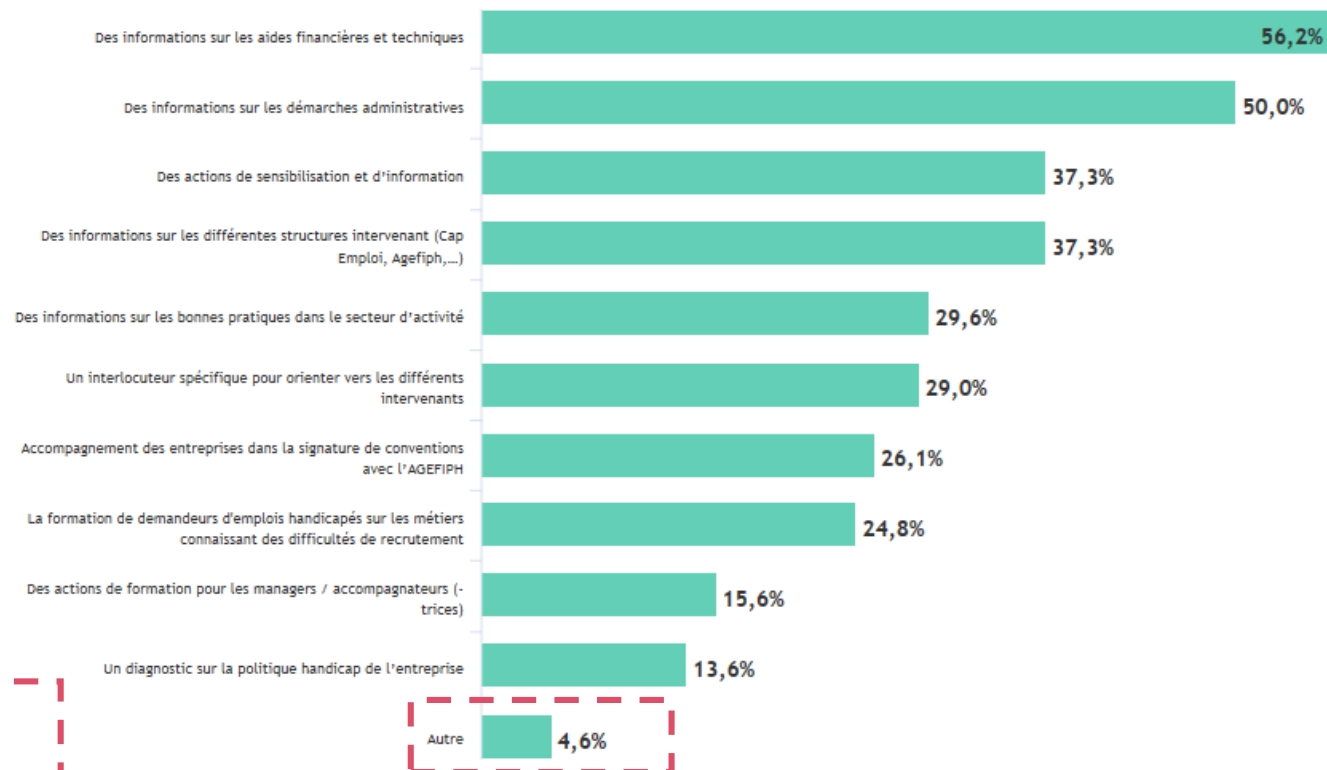
**56,6%** des répondants émettent un besoin d'information sur les aides financières et techniques.

**50%** des répondants expriment un autre besoin d'information sur les démarches administratives

**37,3%** des répondants se positionnent sur la mise en place d'actions de sensibilisation.

Le questionnaire a révélé d'autres besoins : besoins d'information sur les bonnes pratiques, besoins de formation, besoins d'accompagnement et volonté que soit établi un diagnostic handicap de l'entreprise.

- Partager des retours d'expérience, des témoignages
- Relayer les candidatures
- Faciliter la RQTH



Base : 648 réponses

# Recommandations

---



# RECOMMANDATIONS

## RECOMMANDATION 1. RENFORCER LA COMMUNICATION SUR LE HANDICAP

---

### OBJECTIFS :

- Informer les entreprises sur le handicap, dans le but de favoriser l'emploi de travailleur handicapé (exemple : aide financière)
- Communiquer sur les actions de la branche, afin de susciter l'intérêt des entreprises à l'égard de la démarche et des actions de la branche
- Sensibiliser au handicap, afin de favoriser le recrutement et le maintien en poste des travailleurs en situation de handicap

**CIBLES :** Entreprises, branche

### MOYENS

- Elaborer un guide sur le handicap, reprenant des définitions essentielles, des informations sur les démarches administratives, des solutions de recrutement, des moyens d'accompagnement d'un salarié handicapé, des solutions d'aménagement de postes
- Partager les guides du gouvernement, des services de Cap Emploi et de Pôle Emploi, de l'AGEFIPH
- Inciter la branche à communiquer sur les actions de sa politique handicap
- Présenter les chiffres clés de l'enquête auprès des entreprises, sur un support de communication
- Réaliser des vidéos de témoignages ou de retours d'expériences/ interventions dans les entreprises avec des mises en situation

# RECOMMANDATIONS

## RECOMMANDATION 2. ACCOMPAGNER LES ENTREPRISES

---

### OBJECTIFS

- Conseiller et accompagner les entreprises, par le biais d'un interlocuteur spécialisé
- Accompagner et former les managers, dans le but de faciliter le recrutement ou le maintien d'un travailleur handicapé
- Former les équipes, dans le but de faciliter l'insertion d'un travailleur handicapé et de sensibiliser les salariés au handicap

**CIBLES :** Entreprises, salariés et travailleurs en situation de handicap

### MOYENS

- Déployer l'offre de service de l'OPCO des Entreprises de Proximité auprès de la branche
- Proposer des formations types aux entreprises de la branche

# RECOMMANDATIONS

## RECOMMANDATION 3. ACCOMPAGNER LES TRAVAILLEURS HANDICAPES DANS L'EMPLOI

---

### OBJECTIFS

- Développer le recrutement de travailleurs en situation de handicap au sein des entreprises de la branche

**CIBLES :** Entreprises, travailleurs en situation de handicap

### MOYENS

- Relayer les offres d'emploi des entreprises sur les sites de la branche
- Relayer les CV des candidats sur les sites de la branche

# Merci

