



# Etude sur l'emploi des personnes en situation de handicap dans les entreprises du périmètre d'OCAPIAT

**RAPPORT FINAL**

## À propos du groupe Pluricité

Fondé en 2004 dans un contexte de recherche d'efficacité et de sens de l'action publique, le Groupe Pluricité met en œuvre une démarche collaborative pour analyser, évaluer et accompagner les mutations de l'action publique, des organisations et des territoires, dans un objectif d'utilité sociale et économique.

Pour plus d'informations : [www.pluricite.fr](http://www.pluricite.fr)

---

Rédacteurs	Pluricité – Rodolphe EJNES, Lorène EIGLE, Estelle BOUQUIGNAUD
------------	---

---

Date version	04 juin 2025
--------------	--------------

---

Statut	Version provisoire – document de travail
--------	--

## TABLE DES MATIERES

<b>1</b>	<b>CONTEXTE ET OBJECTIF DE L'ETUDE</b>	<b>4</b>
1.1	L'emploi des personnes en situation de handicap, un enjeu national et intersectoriel	4
1.2	OCAPIAT, un OPCO engagé sur la question du handicap	4
1.3	Les principaux objectifs de l'étude	6
<b>2</b>	<b>ENJEUX, METHODOLOGIE ET CALENDRIER</b>	<b>7</b>
2.1	Les enjeux de la démarche	7
2.2	Vue d'ensemble sur la méthodologie	8
2.3	Focus sur les outils mobilisés	8
<b>3</b>	<b>ÉTAT DES BRANCHES SUR L'EMPLOI ET LE HANDICAP</b>	<b>13</b>
3.1	Portrait des entreprises	13
3.2	État de l'emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi	15
<b>4</b>	<b>ENQUETE AUPRES DES ENTREPRISES – REGARDS, PRATIQUES ET BESOINS SUR LE HANDICAP</b>	<b>20</b>
4.1	Une thématique identifiée, mais encore peu structurée dans les entreprises	20
4.2	Un respect de l'obligation d'emploi qui s'améliore, mais qui doit progresser	23
4.3	Recrutement et maintien dans l'emploi : des actions présentes, mais un manque de connaissance des possibilités	24
4.4	Des besoins et attentes exprimés autour de l'appui, de la sensibilisation et des ressources disponibles	32
4.5	Synthèse : des dynamiques à renforcer dans la mobilisation des ressources pour élargir l'engagement des entreprises	34
<b>5</b>	<b>TRAVAIL SUR LES PRECONISATIONS</b>	<b>36</b>
5.1	Des orientations sur la future convention OCAPIAT / Agefiph	36
5.2	Nos recommandations	36
<b>6</b>	<b>CONCLUSION : L'ETUDE EN COUP D'ŒIL</b>	<b>51</b>



# 1 Contexte et objectif de l'étude

---

## 1.1 L'emploi des personnes en situation de handicap, un enjeu national et intersectoriel

En France, les personnes en situation de handicap restent plus exposées au chômage (12%) que le reste de la population active (7,2%), ainsi qu'aux risques de ruptures professionnelles (arrêts de travail, licenciements pour inaptitude...).

Cette situation s'explique non seulement par les freins que pose le handicap lui-même, mais également par les caractéristiques structurelles de la population active en situation de handicap (tendanciellement plus âgée, moins diplômée, connaissant des périodes de chômage plus longues et des situations sociales plus précaires).

Les entreprises sont entre autres soumises à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH), dont l'application est en progression. Toutefois, force est de constater que le recrutement et le maintien des personnes handicapées restent un facteur de difficulté pour une majorité d'employeurs.

En contrepartie des obligations posées sur les entreprises, tout un écosystème d'acteurs propose des services d'appui aux entreprises dans le recrutement et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap : Agefiph, Cap emploi, France travail, MSA, ARACT, Chambres d'agriculture, Ocapiat, référents handicap des OF/CFA...

Dans les branches professionnelles du périmètre d'Ocapiat, marquées pour beaucoup par des tensions de recrutement qui restent fortes et par un vieillissement des effectifs, l'enjeu du recrutement et du maintien en emploi des personnes en situation de handicap peut constituer un levier dans la gestion des ressources humaines des entreprises.

## 1.2 OCAPIAT, un OPCO engagé sur la question du handicap

La question du handicap est une des priorités nationales d'OCAPIAT. OCAPIAT a érigé ce sujet en priorité nationale en 2023 et 2024 en mobilisant ses moyens techniques, humains et financiers pour faire avancer les pratiques, et contribuer à l'amélioration de l'inclusion dans l'emploi et le développement de l'accès à la formation des personnes en situation de handicap.

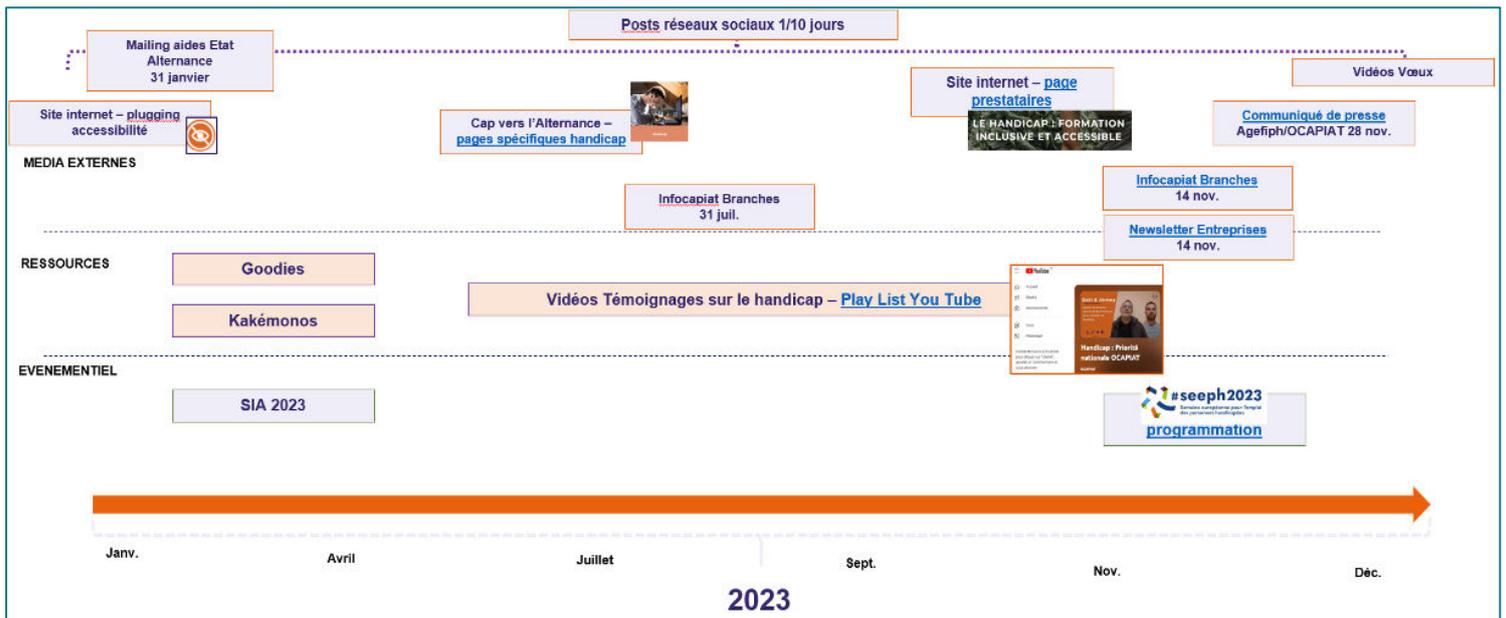
L'investissement d'OCAPIAT sur ce volet se traduit principalement par deux modalités d'actions :

- Le positionnement d'une ressource interne (cheffe de projet handicap et illettrisme) qui coordonne les actions de l'OPCO en matière de handicap. Elle a pour mission de fournir de la ressource et d'outiller les conseillers entreprise pour qu'ils puissent accompagner les entreprises sur les questions de formation et de recrutement des personnes en situation de handicap.
- Une convention-cadre, signée entre OCAPIAT et l'AGEFIPH en 2022, pour une durée de 3 ans. L'objectif de cette convention est de mener des actions communes afin de :
  - › Sécuriser les parcours professionnels, en s'appuyant sur la professionnalisation des acteurs, le développement de l'alternance, et la facilitation des transitions professionnelles ;
  - › Mobiliser les branches et les entreprises, en développant l'information et la sensibilisation aux questions de handicap, et en mettant en place des plans d'action sectoriels.

Si la convention-cadre est signée au niveau national, elle a vocation à se décliner en plans d'action régionaux.



L'investissement d'OCAPIAT s'est traduit en 2023 par de nombreuses actions, menées tant au niveau national que régional :

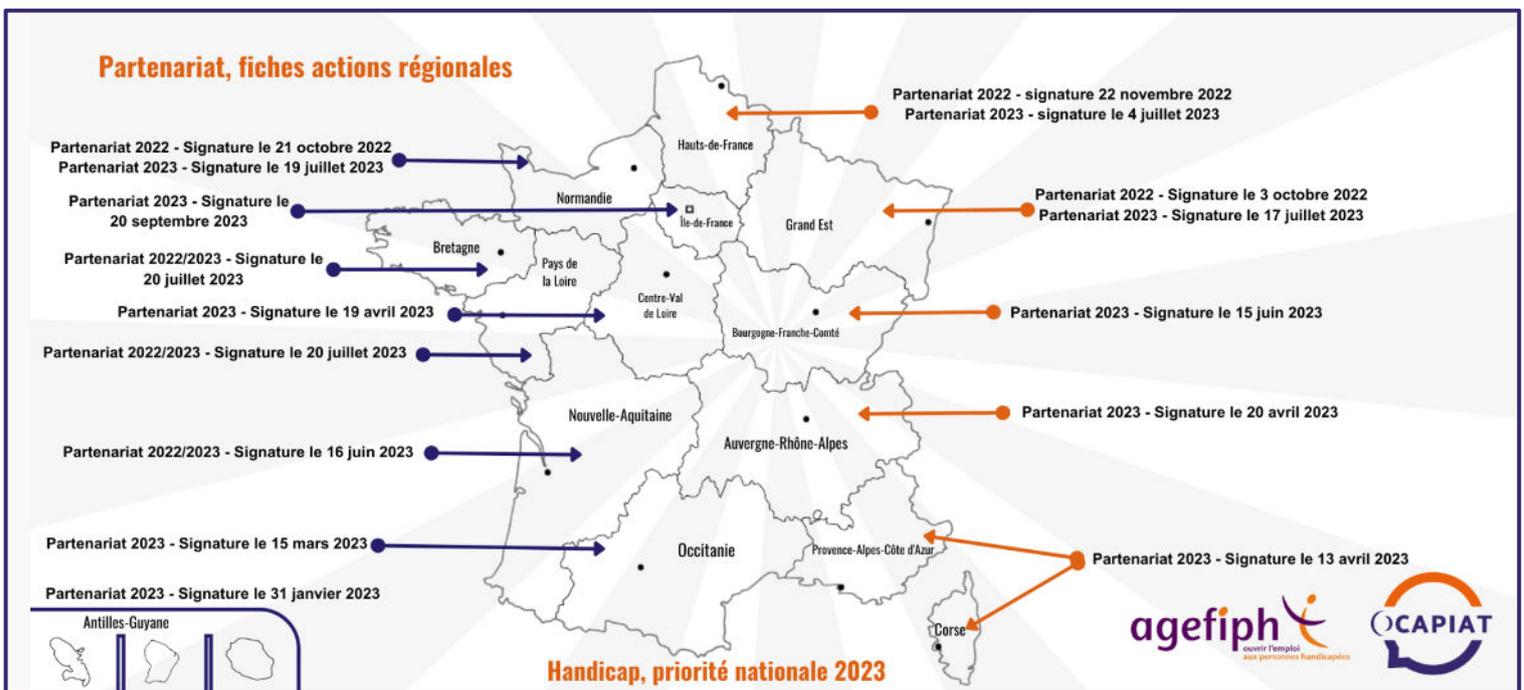


En 2023... 131 actions valorisées au niveau national !

- ✓ Pour les entreprises : 70 actions
- ✓ Envers les CFA : 22 actions
- ✓ Pour les salariés = 24 actions
- ✓ Au bénéfice des DEBOE : 15 actions

2328 stagiaires soit  
0,6% de l'ensemble  
des stagiaires formés en 2023

Evolution stagiaires RQTH  
2023 vs 2022  
+ 1,6%



### 1.3 Les principaux objectifs de l'étude

C'est dans le cadre de la priorité nationale qu'a été engagée une étude sur l'emploi des personnes en situation de handicap au sein des branches professionnelles du périmètre d'OCAPIAT, validée par le CPSAT en octobre 2023.

Les principaux objectifs de la mission sont de :

- Étudier les stratégies et les pratiques existantes au sein des entreprises pour favoriser l'emploi des personnes handicapées, en identifiant aussi bien les leviers et bonnes pratiques qu'elles mettent en place que les freins qu'elles rencontrent dans ces démarches
  - › En matière de recrutement
  - › En matière d'accompagnement au maintien et à l'évolution professionnelle
  - › En matière de formation professionnelle
  - › En matière de sensibilisation/communication
- Alimenter la réflexion des partenaires sociaux sur les moyens pouvant être mis en œuvre pour
  - › Mobiliser davantage les branches et les entreprises sur le sujet du handicap (informer, sensibiliser, outiller les branches/entreprises, développer des plans d'action sectoriels)
  - › Leur permettre de mieux sécuriser les parcours professionnels des personnes en situation de handicap (professionnaliser les acteurs internes/externes, développer l'alternance, faciliter les transitions professionnelles...).



## 2 Enjeux, méthodologie et calendrier

---

### 2.1 Les enjeux de la démarche

OCAPIAT gère un périmètre large, composé de 49<sup>1</sup> branches professionnelles. Comme indiqué dans l'état des lieux, toutes ne sont pas au même niveau en matière de respect de leurs obligations d'emploi, de connaissance des problématiques et d'actions déployées pour favoriser l'accès à l'emploi et le maintien des personnes en situation de handicap. Si l'objectif n'était pas de dresser un bilan individuel par branche, ont été observées :

- Des branches particulièrement actives et avancées sur la question, pour identifier des pratiques inspirantes et les capitaliser ;
- Des branches qui ont peu investi ce sujet, pour comprendre les freins rencontrés et travailler sur les leviers mobilisables, notamment au niveau d'OCAPIAT (ou de l'offre de droit commun) ;
- Les raisons qui peuvent expliquer les différences territoriales en matière d'emploi des PSH.

Cette étude intervient dans un contexte particulier, puisque la réforme de l'OETH, applicable depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, est obligatoire depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2025 (fin des modalités transitoires). Les travaux menés doivent donc participer à l'accompagnement des entreprises et des branches par OCAPIAT pour une intervention adaptée aux besoins et difficultés rencontrées.

Ces travaux ont vocation à apporter de la connaissance sur les pratiques des entreprises. En particulier, ils doivent documenter la façon dont les entreprises du périmètre OCAPIAT appréhendent le handicap sur différents aspects :

- Les modalités de recrutement et de maintien en emploi ;
- L'accessibilité et l'adaptation des postes de travail (mesures prises par les entreprises, recours aux aides, difficultés rencontrées) ;
- L'utilisation des formations tant pour la montée en compétences des PSH, que sur leur intégration dans les entreprises ;
- L'adaptation aux besoins spécifiques selon les différents types de handicap ;
- L'accès à l'information et à l'accompagnement sur les dispositifs et ressources disponibles pour les entreprises...

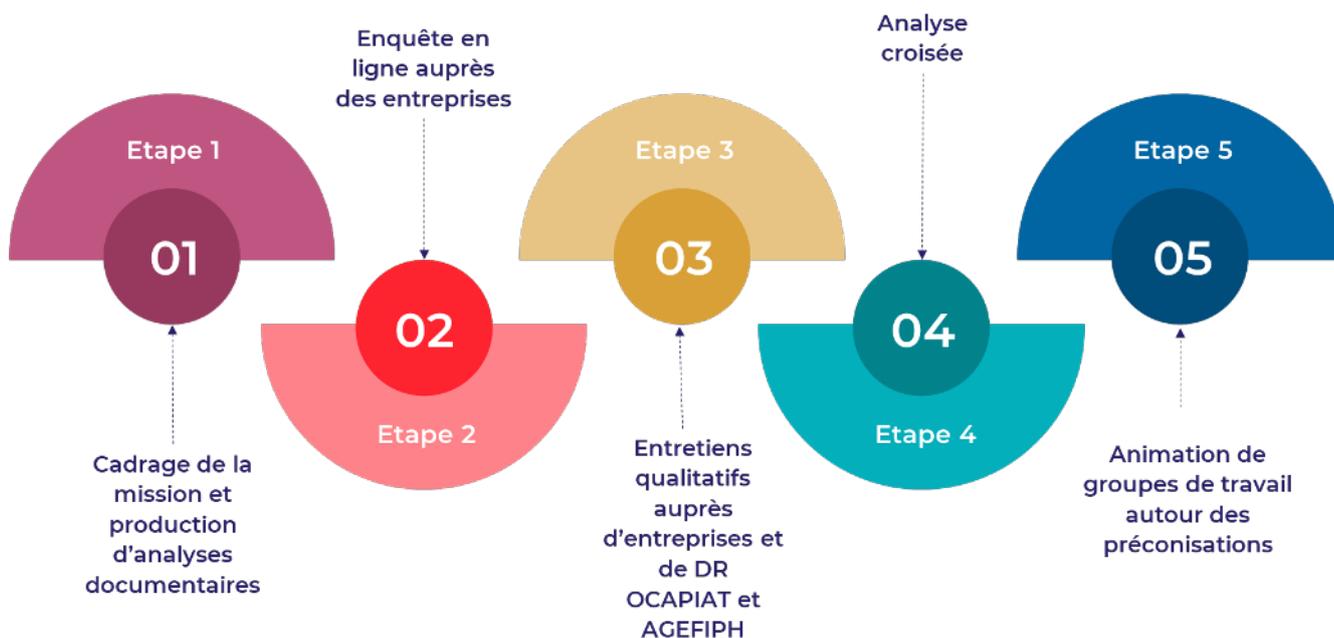
L'ensemble des éléments recueillis et analysés doivent permettre de travailler sur un ensemble de préconisations. Ces pistes d'actions doivent permettre à OCAPIAT et ses partenaires de mieux accompagner branches et entreprises, pour tendre vers une meilleure prise en compte du handicap, et donc une augmentation de la réponse à l'obligation d'emploi. Ainsi que de répondre aux besoins en compétences et aux difficultés de recrutement observés dans les différentes entreprises.

---

<sup>1</sup> OCAPIAT couvrait 50 branches au moment de l'engagement de la présente étude.



## 2.2 Vue d'ensemble sur la méthodologie



## 2.3 Focus sur les outils mobilisés

### 2.3.1 L'enquête en ligne

L'objectif de l'enquête est de :

- Recueillir le regard des entreprises des branches professionnelles du périmètre OCAPIAT sur la question du handicap,
- Mesurer le niveau de connaissance en matière de handicap pour les entreprises des branches professionnelles du périmètre OCAPIAT,
- Identifier les actions mises en œuvre par les entreprises pour mieux prendre en compte la question du handicap (information, sensibilisation, recrutement, maintien),
- Détecter les freins à l'intégration des travailleurs en situation de handicap,
- Identifier les freins au maintien dans l'emploi,
- Recueillir les besoins des entreprises pour favoriser l'emploi des travailleurs en situation de handicap.

Il cible l'ensemble des entreprises des branches professionnelles du périmètre d'OCAPIAT soit un fichier de contact de 149 161 mails valides. Le questionnaire en ligne est diffusé par mail avec un premier envoi à l'ensemble des contacts transmis, une relance ciblée sur les non-répondants et un appui de certaines organisations sectorielles (UNEP, Alliance 7) par la diffusion ciblée à leurs entreprises.

Le questionnaire s'est articulé autour des axes suivants :

- Présentation de l'entreprise ;
- La perception générale du handicap au sein des entreprises ;
- La réponse aux obligations réglementaires (pour les entreprises de plus de 20 salariés) ;
- Les pratiques en matière de recrutement des personnes en situation de handicap ;
- Les pratiques en matière de maintien en emploi des personnes en situation de handicap ;
- Les services mobilisés ;
- Les attentes et besoins d'accompagnement.

Calendrier de déploiement de l'enquête :

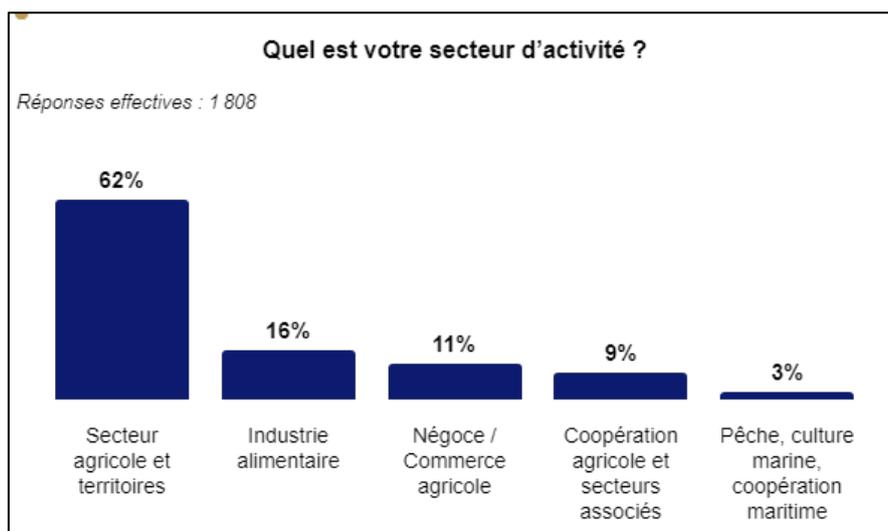
- Validation du questionnaire le 12 septembre 2024 ;
- Envoi du questionnaire le 24 septembre 2024 ;
- Relance par mail le 8 octobre 2024 ;
- Fin de la passation le 25 octobre 2024 au matin.

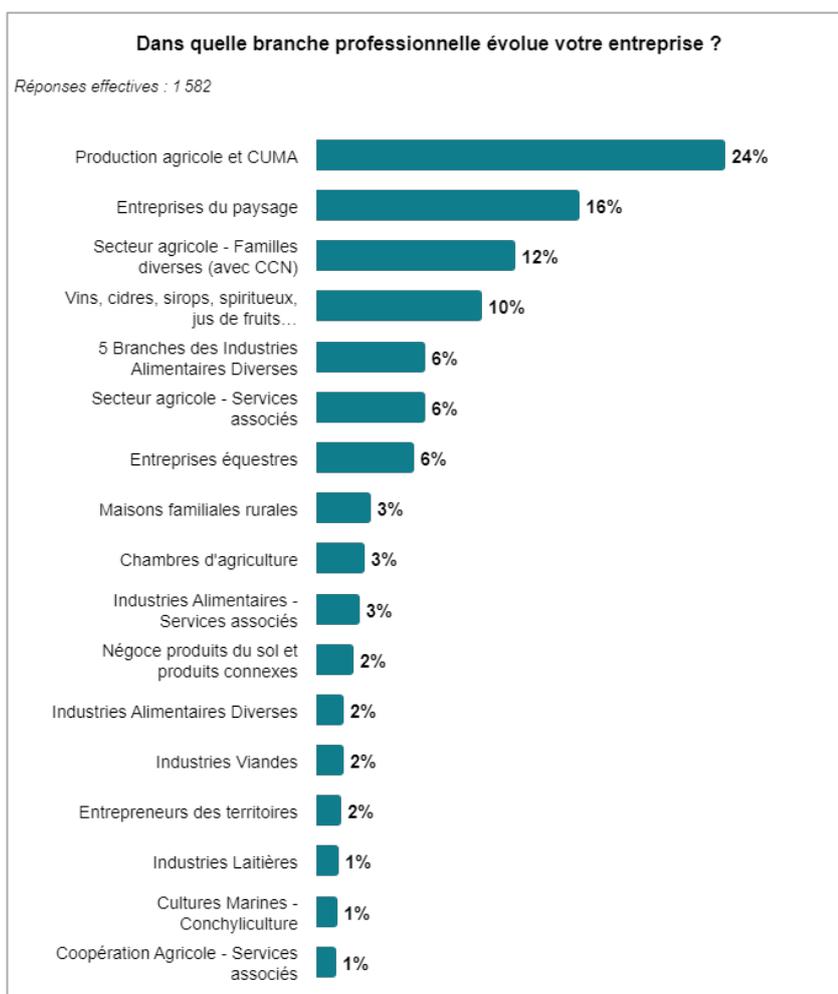
### » Les données générales sur le profil des 1 808 entreprises répondantes

1 808 entreprises du périmètre OCAPIAT ont participé à l'enquête, signe d'un intérêt important pour la thématique. Une majorité des répondants (62%) sont issus du secteur agricole et territoires.

4 branches professionnelles sont particulièrement représentées parmi les entreprises répondantes :

- 24% des entreprises répondantes appartiennent à la branche de la production agricole et CUMA,
- 16% des entreprises répondantes appartiennent à la branche des entreprises du paysage,
- 12% des entreprises répondantes appartiennent à la branche du secteur agricole – familles diverses,
- 10% des entreprises répondantes appartiennent à la branche des vins, cidres, sirops, spiritueux et jus de fruits.





L'échantillon présente une plus faible représentation du secteur agricole et territoires (logique au regard de la part très importante de TPE dans ce secteur), et une surreprésentation des autres secteurs.

La branche de la production agricole et CUMA est sous-représentée, du fait d'une part très importante d'entreprises avec 0 ou 1 salarié.

Une majorité (59%) des répondants à l'enquête occupent des fonctions de dirigeant(e) / direction au sein de l'entreprise.

Une diversité de régions françaises est représentée parmi les entreprises répondantes, et plus particulièrement :

- 16% des entreprises répondantes sont implantées en Nouvelle-Aquitaine ;
- 12% des entreprises répondantes sont implantées en Auvergne-Rhône-Alpes ;
- 11% des entreprises répondantes sont implantées en Occitanie.

Une majorité (66%) des entreprises répondantes comptent parmi leurs effectifs moins de 10 salariés en équivalent temps plein (ETP).

- 17% des entreprises répondantes comptent entre 20 et 49 salariés en ETP ;
- 12% des entreprises répondantes comptent entre 10 et 20 salariés ETP.

Dans notre échantillon :

- Une légère surreprésentation des entreprises de plus de 10 salariés ;
- Une possibilité de faire des analyses sur les entreprises de plus de 20 salariés, seules concernées par l'obligation d'emploi.



## » Précisions sur les 410 entreprises de plus de 20 salariés

Parmi l'ensemble des entreprises répondantes, 410 comptent au moins 20 salariés (en ETP) parmi leurs effectifs.

Parmi ces entreprises :

- 44% sont issues du secteur alimentaire ;
- 30% sont issues du secteur agricole et territoires.

## » Répartition des entreprises répondantes dans les différents secteurs

Secteur	Nombre d'entreprises	% avec < 20 salariés (ETP)	Principale branche professionnelle représentée	% de cette branche
<b>Agriculture et territoires</b>	1 118	89 %	Production agricole et CUMA	32 %
<b>Industrie alimentaire</b>	285	35 % <b>(donc 65 % ≥ 20 ETP)</b>	5 Branches des Industries Alimentaires Diverses	33 %
<b>Négoce / Commerce agricole</b>	203	72 %	Vins, cidres, sirops, spiritueux, jus de fruits	28 %
<b>Coopération agricole et secteurs associés</b>	155	71 %	–	–
<b>Pêche, culture marine et coopération maritime</b>	47	92 %	Cultures marines - conchyliculture	43 %

### 2.3.2 Les investigations qualitatives

19 entreprises interrogées pour compléter et préciser les réponses au questionnaire avec l'objectif de s'entretenir avec des responsables (direction, RH, référent handicap) et 1 ou 2 salarié bénéficiaire de l'obligation d'emploi. Le ciblage s'est fait sur les entreprises ayant déployé des pratiques particulièrement intéressantes, afin de les documenter et en faire des fiches de bonnes pratiques :

- 5 5BIAD,
- 4 entreprises du paysage,
- 2 Maisons familiales rurales,
- 2 production agricole et CUMA,
- 1 Coopératives 5 Branches,
- 1 Industries Laitières,
- 1 Parcs et jardins zoologiques,
- 1 Secteur agricole - Familles diverses (avec CCN),
- 1 Secteur agricole - Services associés,

- 1 Vins, cidres, sirops, spiritueux, jus de fruits...

Parmi ces entreprises :

- 4 ont moins de 20 salariés,
- 10 entreprises emploient entre 20 et 250 salariés,
- 5 entreprises de plus de 250 salariés.

Des échanges ont également été réalisés avec 2 Direction/délégations Régionale OCAPAT et Agefiph pour identifier finement les modalités de déploiement en région de la convention nationale.

Période de réalisation : octobre 2024 à février 2025

### **2.3.3 Travail sur les préconisations**

Le travail autour des préconisations s'est appuyé sur la réunion de 4 groupes de travail entre mars et avril 2025 :

- 1 avec les équipes nationales d'OCAPAT,
- 1 avec des représentants de 4 branches professionnelles, impliquées depuis le début des travaux,
- 1 avec des représentant de la branche des 5 BIAD (pour produire des préconisations spécifiques),
- 1 avec des référents handicaps régionaux et animateurs d'OCAPAT.

A noter que les préconisations liées spécifiquement à la branche des 5 BIAD sont intégrées dans un livrable à part.

Depuis 2021, OCAPAT a engagé une démarche structurée visant à renforcer son engagement sur l'emploi et l'intégration des personnes en situation de handicap. Cette initiative s'inscrit dans une dynamique de partenariats stratégiques, notamment avec l'AGEFIPH, en vue de la mise en œuvre d'actions concrètes pour favoriser l'inclusion des personnes en situation de handicap.

Dans ce cadre, il existe de nombreux outils et ressources sur lesquelles les équipes pourront s'appuyer dans le développement des préconisations.

Période de réalisation :

- Février-mars 2025 : stabilisation de la méthode et des thématiques pour les groupes de travail ;
- Avril 2025 : réalisation des groupes de travail.



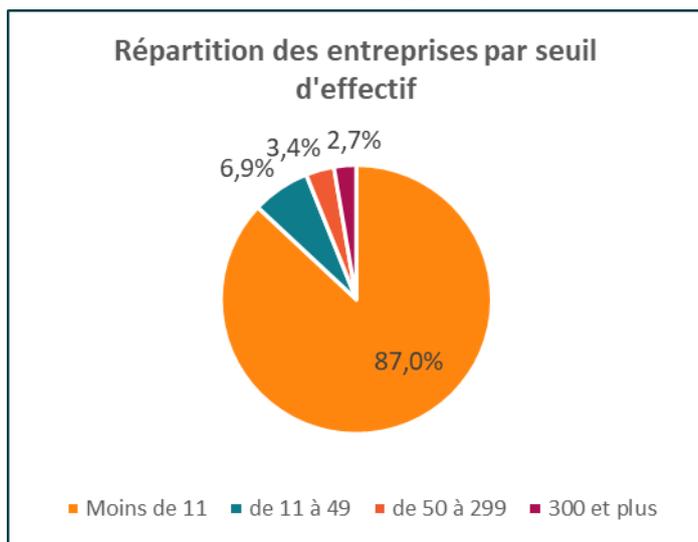
# 3 État des branches sur l'emploi et le handicap

## 3.1 Portrait des entreprises

### 3.1.1 Une forte prédominance des TPE et PME

Ocapiat couvre 211 717 SIRET sur l'ensemble du territoire français, métropolitain et outre-mer ainsi que les entreprises françaises à l'étranger.

Parmi ces entreprises, une large majorité compte moins de 11 salariés.

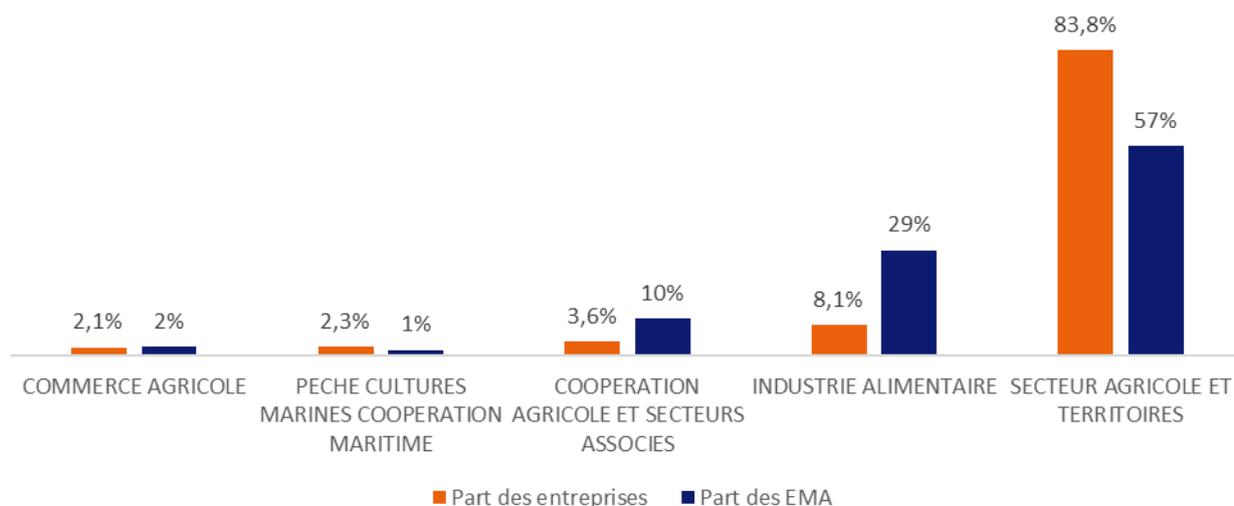


- Les entreprises de moins de 11 salariés comptent 97,8% d'entreprises de moins de 5 salariés et 78% d'entreprises de moins de 2 salariés ;
- Ces petits effectifs peuvent sous-entendre une certaine vulnérabilité économique avec des entreprises qui disposent de moins de ressources pour faire face aux imprévus et aux crises. Il peut également y avoir des difficultés dans l'accès à la formation et la possibilité de libérer leurs employés de leur activité, même dans le cadre de montée en compétences professionnelles.

### 3.1.2 Le secteur agricole et territoires représente plus de 80% des entreprises

Le « secteur agricole et territoires » concentre près de 84% des entreprises, quand l'industrie alimentaire compte 8% et le commerce agricole seulement 2%. Les entreprises du secteur agricole et territoire semblent toutefois de bien plus petite taille, puisqu'elles ne regroupent « que » 57% des salariés. Les entreprises de l'industrie alimentaire comprennent ainsi proportionnellement plus de salariés.

## Répartition des entreprises et des salariés par secteurs d'activités



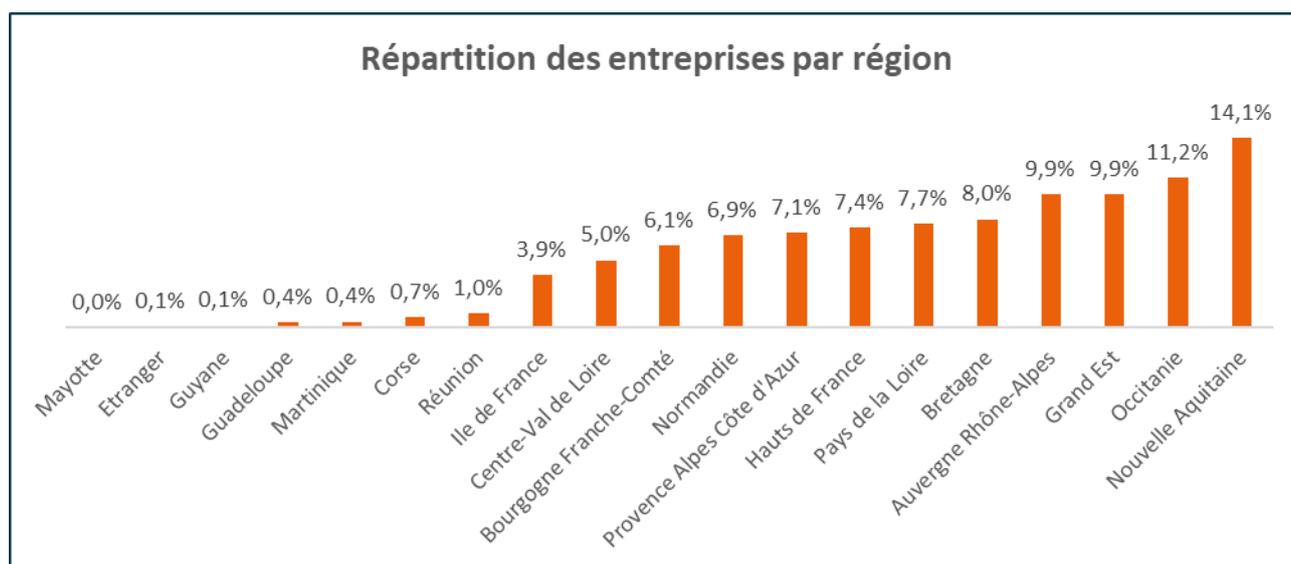
Dans le détail, le secteur agricole et territoires regroupe les branches de la production agricole et CUMA en majorité, la branche des paysages avec les entreprises d'espaces verts, jardiniers, etc. En troisième position, les entreprises équestres devançant de seulement quelques entreprises la branche des vins, cidres, sirops, spiritueux, etc.

	Nombre d'entreprises en 2023	Part dans la branche
<b>BRANCHE AGRICOLE ET TERRITOIRES</b>	<b>177 484</b>	<b>100%</b>
Production agricole et CUMA	128 904	72,6%
Paysage : entreprises d'espaces verts, jardiniers	22 570	12,7%
Entreprises équestres	6 992	3,9%
Vins, cidres, sirops, spiritueux...	6 254	3,5%
Entrepreneurs des territoires	5 211	2,9%
Secteur agricole - Services associés	3 365	1,9%
Propriétaires forestiers	1 641	0,9%
Maisons familiales rurales	466	0,3%
Secteur agricole - Familles diverses (avec CCN)	396	0,2%
Mutualité sociale agricole	289	0,2%
Pêche de loisir & Protection du milieu aquatique	285	0,2%
Crédit Agricole	269	0,2%
Chambres d'agriculture	237	0,1%
Parcs et jardins zoologiques	177	0,1%
Groupama	99	0,1%
ONF	99	0,1%
Hippodromes - Sociétés de courses	98	0,1%
Sucreries et distilleries DROM	47	0,0%
Pari Mutuel Urbain (PMU)	37	0,0%
Communes Forestières d'Alsace	26	0,0%
Rouissage et teillage du lin	22	0,0%

La production agricole et CUMA regroupe plus des deux tiers des entreprises du secteur. Parmi elles, on retrouve les exploitations agricoles (fermes, exploitations, etc.), les CUMA (généralistes, spécialisées), les coopératives agricoles (production, commercialisation, service), les entreprises de services agricoles.

### 3.1.3 Un quart des entreprises sont situées dans le Sud-Ouest

Les entreprises sont majoritairement concentrées en Nouvelle-Aquitaine, qui en rassemble plus de 14 %. L'Occitanie suit avec un peu plus de 11 %, tandis que l'Île-de-France est la région (hors DROM) qui en regroupe le moins, avec seulement 3,4 %. Cette répartition peut s'expliquer par la présence de vastes zones rurales et agricoles en Nouvelle-Aquitaine et en Occitanie. Avec la région bordelaise, la Nouvelle-Aquitaine compte de nombreuses entreprises viticoles par exemple, de même que l'Occitanie compte un grand nombre d'entreprises maraîchères. L'Île de France est plus axée sur les services et la densité de population de la région justifie la présence restreinte d'espaces agricoles ou alimentaires. Là où l'Occitanie, la Nouvelle-Aquitaine, mais également le Grand Est, la région AuRA et la Bretagne ont des populations réparties sur une grande partie de zones rurales, plus propices au développement d'activité agricole, alimentaire et de la pêche.

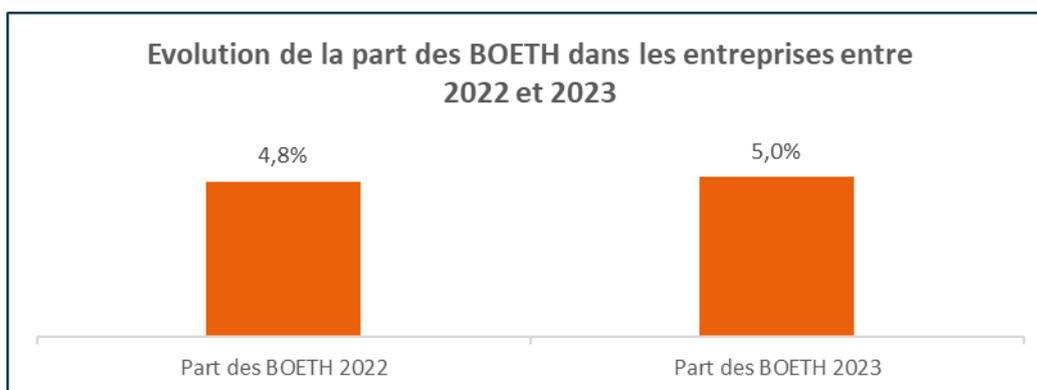


### 3.2 État de l'emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi

L'obligation d'emploi des PSH à hauteur de 6% des effectifs concerne uniquement les entreprises de plus de 20 salariés. Dans les entreprises des secteurs liés à Ociapiat, 8 128 entreprises sont concernées, soit seulement 3,8% des entreprises.

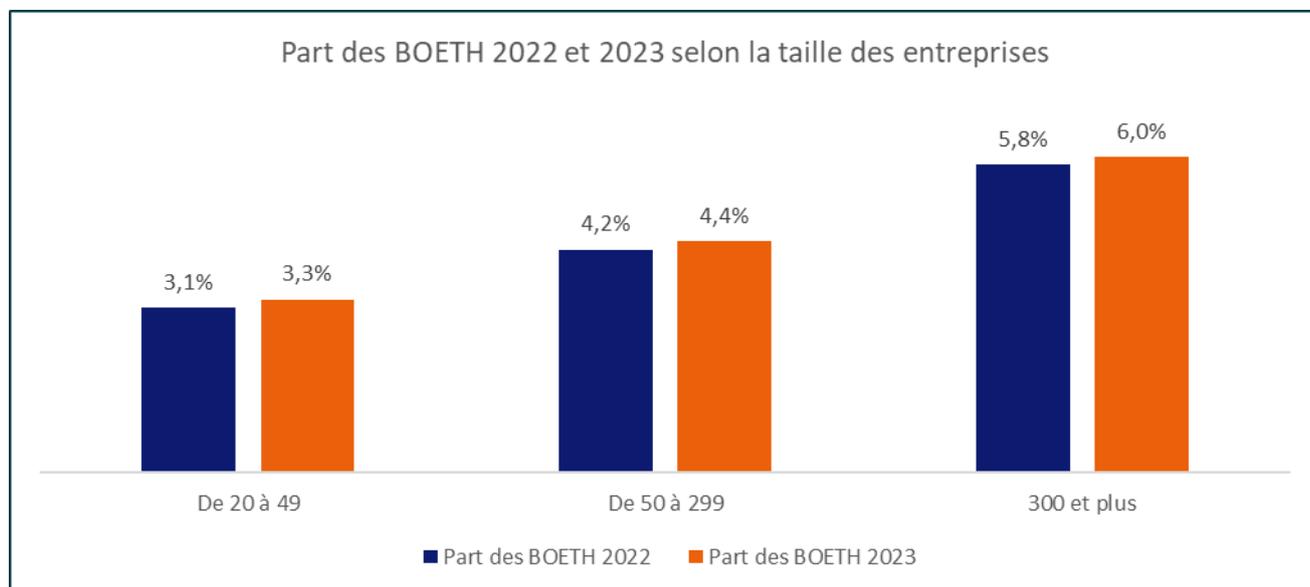
**Précision de lecture : les données suivantes concernent uniquement les entreprises de 20 salariés et plus, soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH).**

En 2023, les BOETH représentent 49 250 salariés dans les entreprises des 50 branches d'Ociapiat, en augmentation par rapport à 2022.



Une augmentation globale de 0,2 point montre une légère amélioration de l'inclusion des PSH dans les entreprises, mais cette moyenne est toujours en dessous du seuil réglementaire de 6% (en prenant en compte seulement l'emploi direct).

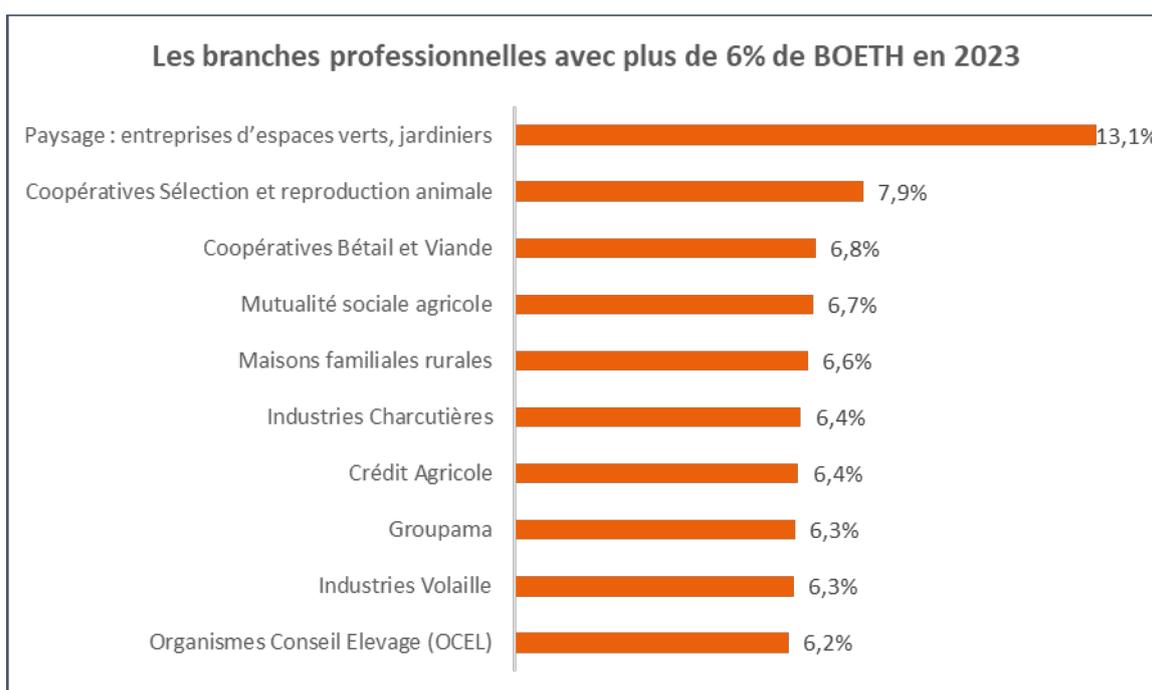
La part des BOETH dans les entreprises de 20 à 49 salariés est en légère augmentation, mais reste relativement basse comparée aux plus grandes entreprises. Un taux qui peut s'expliquer aussi par des ressources financières limitées dans l'adaptation des postes de travail ou la mise en place de politiques spécifiques pour les travailleurs handicapés.



Les entreprises de 300 salariés et plus atteignent en 2023 le seuil réglementaire des 6% d'emploi de BOETH en moyenne.

### » Des branches au-dessus de 6% de l'emploi des BOETH

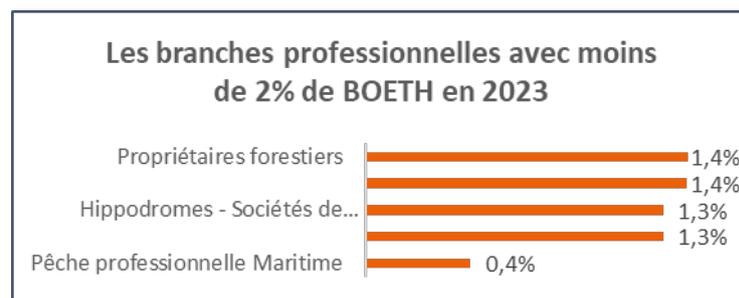
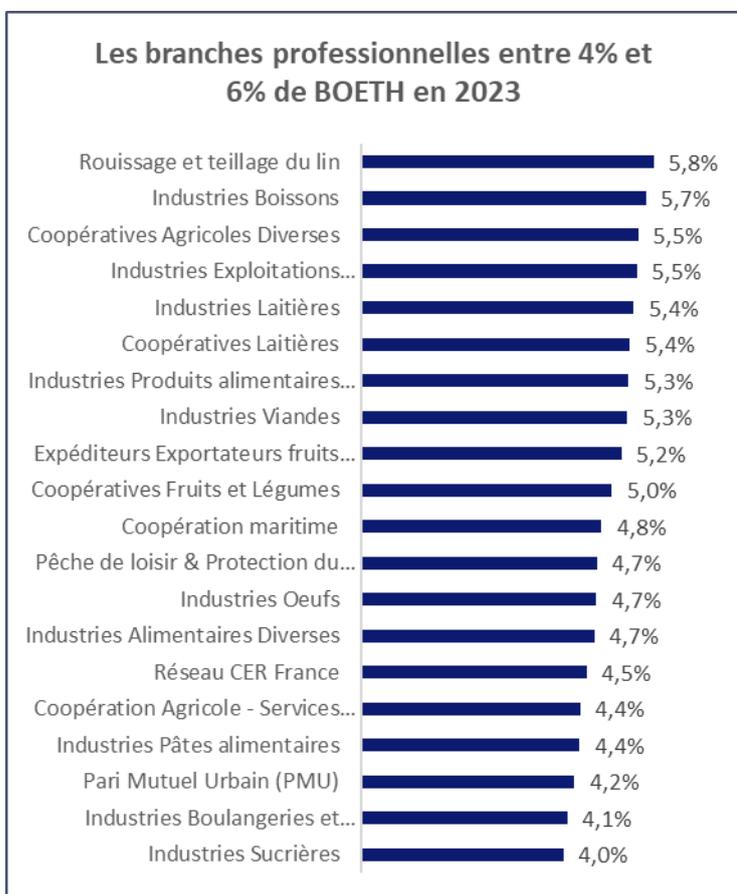
La part des BOETH est supérieure ou égale au seuil de l'obligation de 6% dans les branches suivantes :



La branche qui emploie le plus de BOETH en 2023 est celle des paysages, regroupant les entreprises d'espaces verts et jardiniers, avec 13% des effectifs moyens annuels (EMA) 2023.

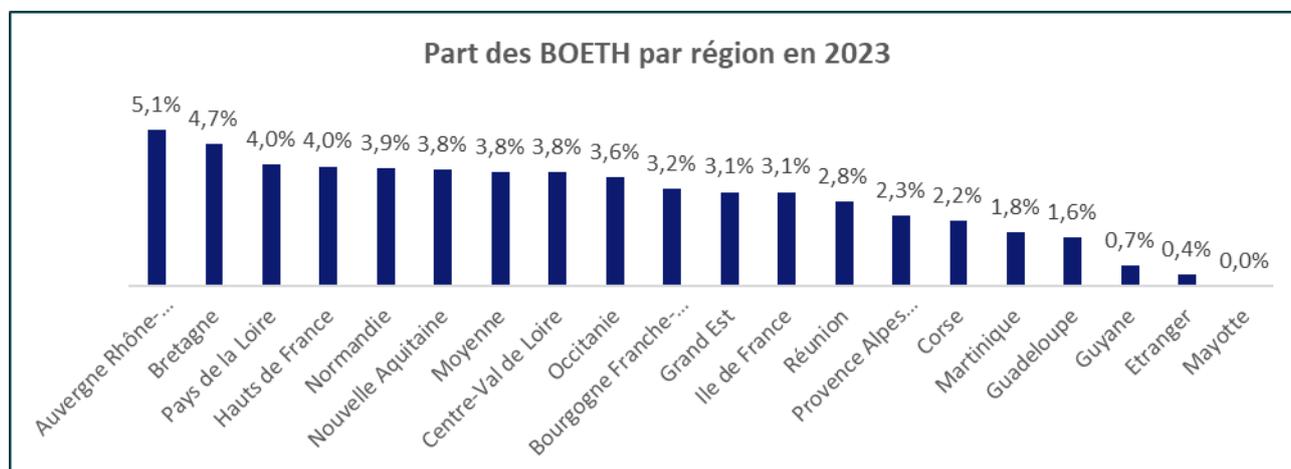
## » Des branches en dessous du seuil de 6% d'emploi des BOETH

- 20 branches emploient entre 4 et 5,8% de BOETH, les branches de l'industrie alimentaire sont nombreuses dans cet intervalle ;
- 8 branches emploient entre 2 et 3,9% de BOETH ;
- 5 branches sont en dessous des 2% de BOETH parmi les salariés.

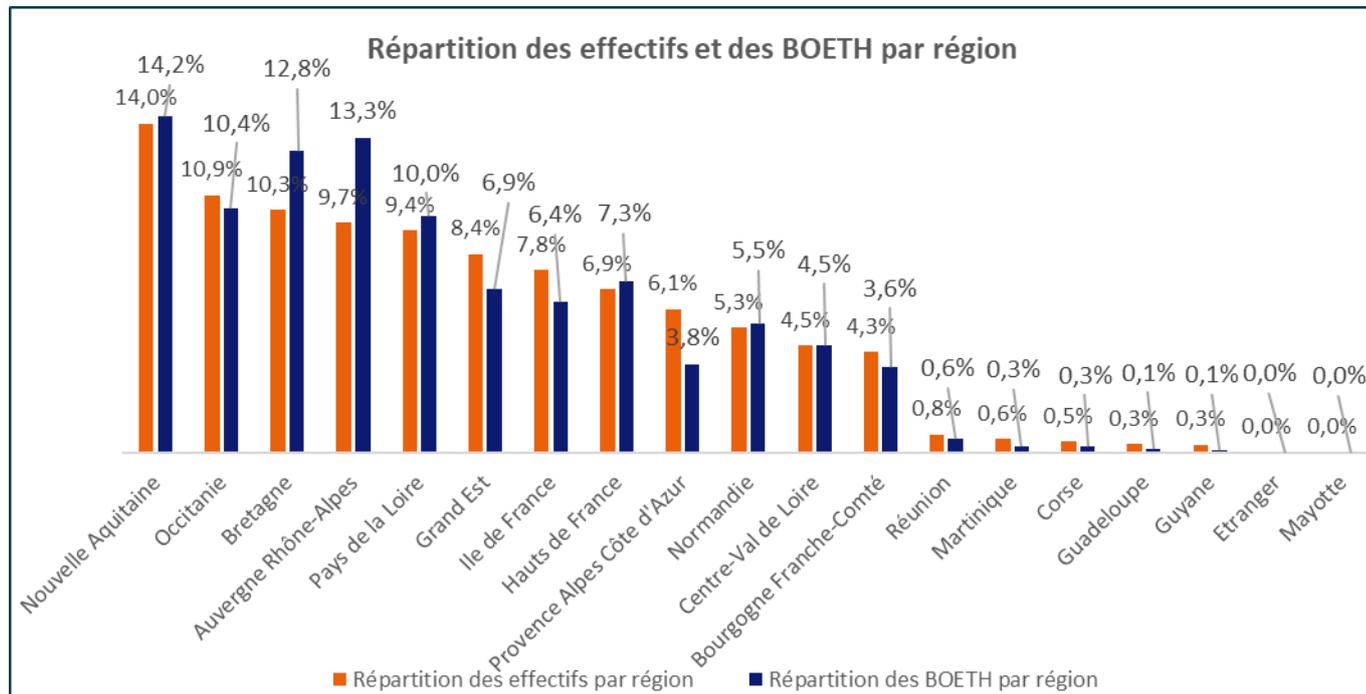


## » La répartition territoriale des BOETH

La région Auvergne-Rhône-Alpes a la part la plus élevée de BOETH avec 5,1% des salariés des entreprises des secteurs Ocapiat, suivi de la Bretagne avec 4,7%. Les régions Pays de la Loire, Hauts de France, Normandie, Nouvelle-Aquitaine et Centre-Val de Loire ont toutes une part autour de 4,0% à 3,8%.

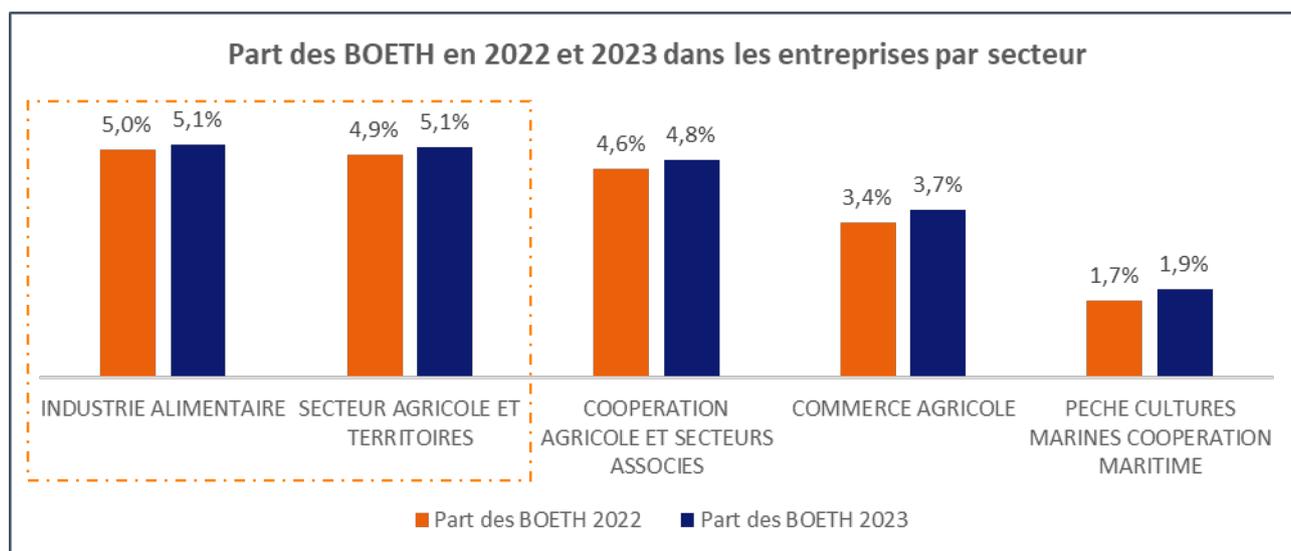


Il apparaît que la répartition des BOETH au niveau des régions n'est pas la même que celle de l'ensemble de salariés. Les personnes en situation de handicap sont ainsi surreprésentées en Auvergne-Rhône Alpes et en Bretagne, alors qu'elles sont proportionnellement moins présentes dans le Grand Est et en Île-de-France.



» **Le secteur de l'industrie alimentaire et le secteur agricole et des territoires regroupent les taux de BOETH les plus élevés**

Dans les différents secteurs, l'industrie alimentaire et le secteur agricole et territoires comptent chacun 5,1 % de BOETH dans les entreprises. Le secteur employant la plus faible part de BOETH est celui de la pêche maritime et de la coopération maritime avec 1,9 %.



» **Le poids des branches professionnelles dans la part de PSH au sein d'OCAPIAT**

Le poids de chaque branche professionnelle dans la part totale de BOETH du périmètre d'OCAPIAT varie largement. En nombre brut de personnes salariées, trois branches sont particulièrement concernées : Paysage, Production agricole et CUMA, Crédit Agricole.

Branches professionnelles	Nombre de BOETH	Part des BOETH
Paysage : entreprises d'espaces verts, jardiniers	7 606	15%
Production agricole et CUMA	5 771	12%
Crédit Agricole	4 862	10%
Industries Alimentaires Diverses	2 982	6%
Industries Produits alimentaires élaborés	2 503	5%
Industries Laitières	2 462	5%
Industries Viandes	2 220	5%
Industries Charcutières	1 986	4%
Industries Boulangeries et Terminaux cuisson	1 784	4%
Industries Volaille	1 702	3%
Coopératives 5 Branches	1 588	3%
Vins, cidres, sirops, spiritueux...	1 395	3%
Mutualité sociale agricole	1 351	3%
Groupama	1 253	3%

Les quatorze branches qui comptent le plus de BOETH représentent 81% de l'effectif total de BOETH dans le périmètre des entreprises d'OCAPIAT.

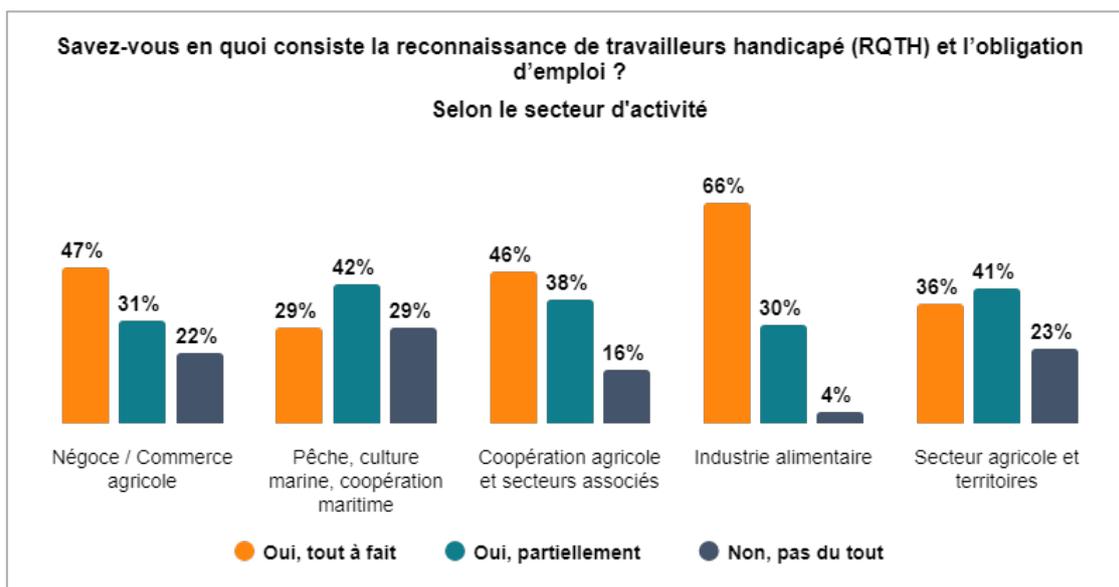


## 4 Enquête auprès des entreprises – Regards, pratiques et besoins sur le handicap

### 4.1 Une thématique identifiée, mais encore peu structurée dans les entreprises

#### 4.1.1 Une connaissance générale des entreprises en matière de prise en compte du handicap

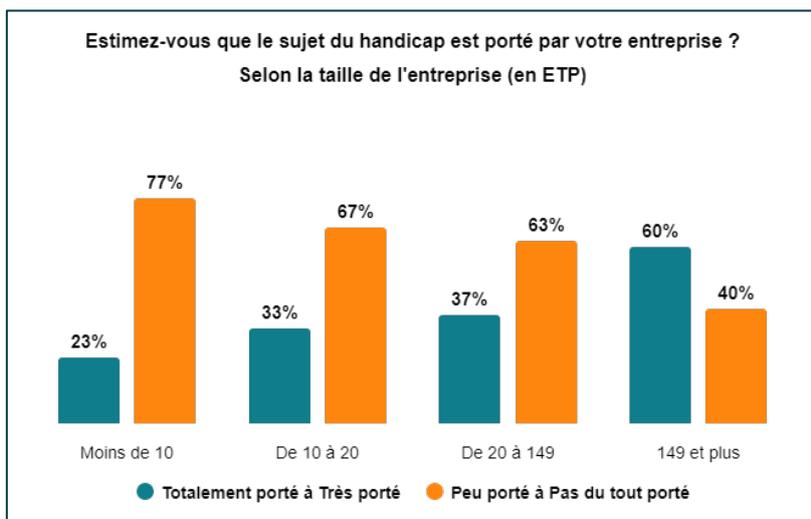
Dans l'ensemble, les entreprises interrogées semblent relativement bien informées sur ce que recouvre la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) et l'obligation d'emploi. Une majorité d'entre elles, soit 43 %, indiquent savoir précisément de quoi il s'agit, tandis que 38 % déclarent en avoir une connaissance partielle. En revanche, les engagements des branches professionnelles en matière de handicap demeurent largement méconnus : plus de la moitié des répondants (51 %) disent ne pas en avoir connaissance. Certaines disparités sectorielles et structurelles se dessinent toutefois. Les entreprises de l'industrie alimentaire, par exemple, affichent un niveau d'information particulièrement élevé, avec 66 % affirmant connaître parfaitement les dispositifs liés à la RQTH et à l'obligation d'emploi — soit 23 points de plus que l'ensemble des répondants. De même, la taille de l'entreprise joue un rôle déterminant : 87 % des structures de plus de 149 équivalents temps plein (ETP) déclarent une connaissance complète du sujet, contre 70 % parmi celles comptant entre 20 et 149 ETP.



#### 4.1.2 Une visibilité limitée des engagements portés par les entreprises et les branches professionnelles

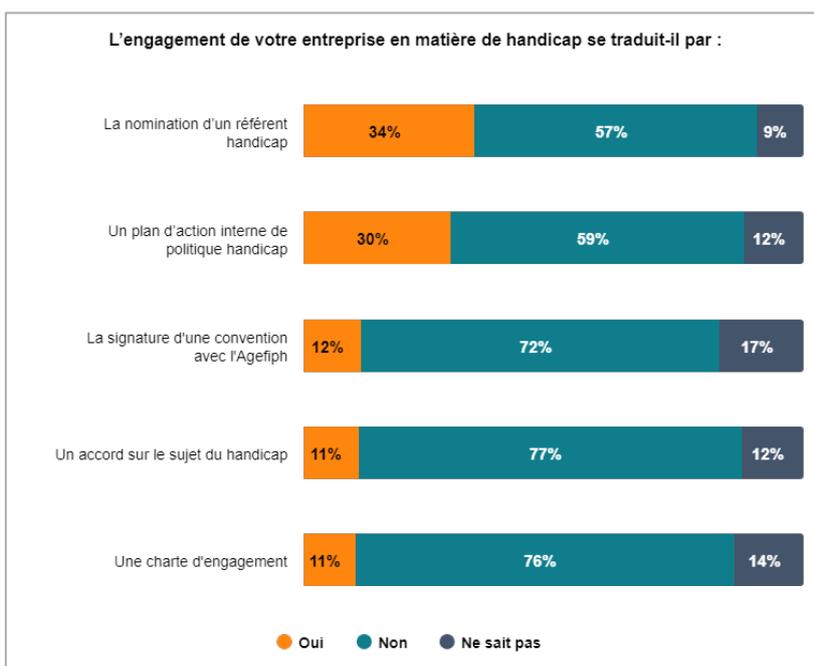
De manière générale, le handicap reste un sujet encore peu investi par une majorité des entreprises répondantes : 71 % estiment qu'il est peu, voire pas du tout porté dans leur structure. Plus précisément, 45 % considèrent que la thématique est « peu portée », tandis que 26 % jugent qu'elle ne l'est « pas du tout ». Toutefois, l'implication perçue varie en fonction de la taille des entreprises. Les structures de plus grande envergure semblent accorder davantage d'attention au sujet : 61 % des entreprises de plus de 149 équivalents temps plein (ETP) déclarent que le handicap est un thème porté en interne. Cette proportion chute à 37 % pour les entreprises de 20

à 149 ETP. Malgré cette meilleure mobilisation relative dans les entreprises plus grandes, une part importante d'entre elles, tous profils confondus, ne place pas encore suffisamment le handicap comme une priorité dans leur politique interne.



### » L'engagement des entreprises en matière de handicap

Les actions concrètes engagées par les entreprises en matière de handicap restent encore limitées. Seule une minorité d'entre elles déclare avoir mis en place des dispositifs structurants : 16 % ont désigné un référent handicap, 14 % disposent d'un plan d'action interne dédié, et seulement 10 % ont conclu un accord spécifique sur ce sujet. Toutefois, ces engagements tendent à progresser avec la taille de l'entreprise. Parmi celles comptant plus de 20 salariés (en ETP), les démarches sont plus fréquentes : 34 % ont nommé un référent handicap — un taux qui atteint 82 % dans les entreprises de plus de 250 salariés, où cette désignation est obligatoire. De même, 30 % ont élaboré un plan d'action interne, et 12 % ont signé une convention avec l'AGEFIPH.



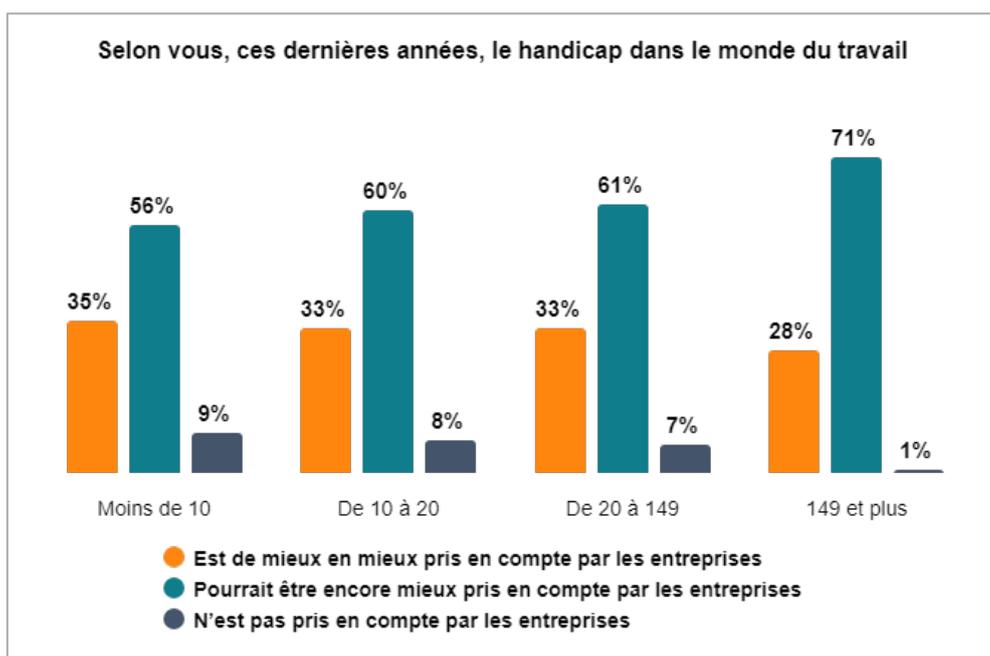
NB : Ce graphique concerne uniquement les entreprises de plus de 20 salariés (ETP)

## » Des démarches structurées plus fréquentes dans les entreprises de grande taille

Les entreprises de plus de 20 salariés (en ETP) semblent nettement plus engagées que la moyenne en matière d'intégration du handicap, notamment à travers des actions concrètes. Ainsi, 82 % d'entre elles déclarent avoir embauché des collaborateurs en situation de handicap, soit un écart de 43 points par rapport à l'ensemble des répondants. De même, 56 % ont eu recours au secteur protégé et adapté — un recours plus fréquent de 34 points comparé à la moyenne. Enfin, 43 % de ces entreprises ont accueilli des stagiaires en situation de handicap, un chiffre également supérieur de 13 points à celui observé globalement. Ces données confirment que l'implication en faveur du handicap croît sensiblement avec la taille de l'entreprise, probablement en lien avec une structuration interne de la fonction RH plus développée et des obligations légales plus contraignantes.

### 4.1.3 Un sujet encore peu intégré dans les politiques internes des entreprises

Une majorité d'entreprises interrogées expriment une attente forte quant à une meilleure prise en compte du handicap dans le monde du travail. Pour 58 % d'entre elles, le sujet pourrait être davantage investi, tandis que 34 % estiment qu'il progresse malgré tout et qu'il est de mieux en mieux intégré. Cette perception varie néanmoins selon la taille de l'entreprise : parmi les structures de 149 salariés et plus (en ETP), 71 % considèrent que des efforts supplémentaires sont encore nécessaires, soit un écart de 13 points par rapport à l'ensemble des répondants.



Sur certaines affirmations, il apparaît que les entreprises répondantes semblent plutôt en désaccord avec ces dernières :

- 70% des entreprises répondantes ne sont pas d'accord avec l'affirmation qu'il est difficile de concilier performance économique et handicap (dont 29% pas du tout d'accord) ;
- 50% des entreprises répondantes ne sont pas d'accord avec l'affirmation qu'il est difficile de trouver des candidats travailleurs handicapés (dont 13% pas du tout d'accord).

A contrario, certains points semblent moins consensuels :

- 82% des entreprises répondantes évoquent qu'il est parfois difficile pour certains métiers d'être compatibles avec le handicap (dont 38% tout à fait d'accord) ;
- 63% des entreprises répondantes évoquent qu'il est plus facile de conserver au sein de son entreprise un salarié en situation de handicap que de recruter un travailleur handicapé (dont 13% tout à fait d'accord).

## 4.2 Un respect de l'obligation d'emploi qui s'améliore, mais qui doit progresser

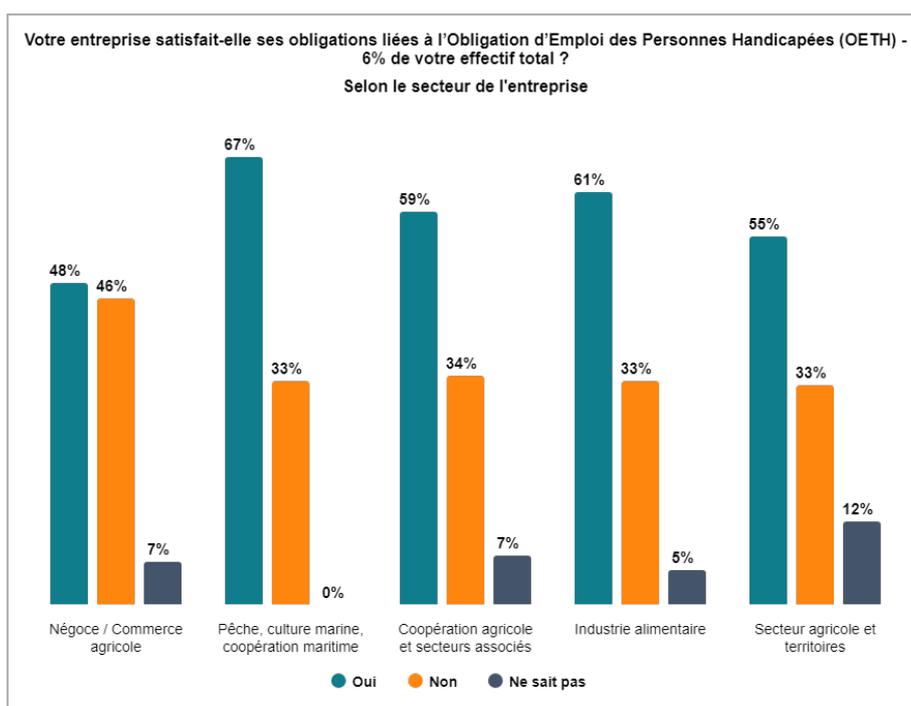
**L'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH) est une obligation légale en France qui impose aux entreprises et établissements publics employant au moins 20 salariés de remplir un quota minimum de travailleurs handicapés dans leur effectif total. Elle s'applique aux entreprises privées, aux établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC) ainsi qu'aux entreprises de travail temporaire dès lors qu'elles atteignent le seuil de 20 salariés. Les entreprises assujetties à l'OETH doivent employer des travailleurs handicapés à hauteur de 6% de leur effectif total, calculé sur une base annuelle.**

De manière générale, il apparaît qu'une majorité relative des entreprises concernées satisfait leurs obligations liées à l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH) :

- 57% des entreprises répondantes déclarent satisfaire ses obligations liées à l'Obligation d'Emploi des Personnes Handicapées (OETH).

De manière générale, les obligations liées à l'OETH apparaissent plus ou moins satisfaites selon les secteurs de provenance des entreprises répondantes :

- 67% des entreprises répondantes issues du secteur de la pêche, culture marine et coopération maritime (1% de l'échantillon) déclarent satisfaire leurs obligations liées à l'OETH ;
- 46% des entreprises répondantes issues du secteur de la négoce / commerce agricole (14% de l'échantillon) déclarent ne pas satisfaire leurs obligations liées à l'OETH.



Deux modalités semblent être privilégiées par les entreprises concernées par la DOETH ayant une obligation d'emplois sur ce sujet :

- 87% des entreprises s'en sont acquittées en employant des travailleurs handicapés (quel que soit le contrat) ;
- 64% des entreprises s'en sont acquittées en sous-traitant au milieu protégé (auprès d'entreprises adaptées EA), d'établissements et services d'aides par le travail (ESAT), ou travailleurs indépendants handicapés (TIH).

A contrario, peu d'entreprises (5%) se sont acquittées de leur DOETH en signant un accord agréé, de groupe ou d'entreprise.



### Des pratiques intéressantes repérées en termes de partenariats :

- Externalisation de tâches de production (mise en sachet, étiquetage, etc.) à un ESAT.
- Accompagnement des travailleurs ESAT par un encadrant spécialisé.
- Convention avec l'Agefiph pour un plan d'action structuré.
- Recrutement via des contrats aidés et stages pour PSH en reconversion.
- Collaboration avec des agences d'intérim d'insertion.

Illustrations de recours au secteur protégé et adapté par certaines entreprises du périmètre :

« Nous avons plus recours au secteur protégé l'été : plus de visiteurs, besoin de renfort pour nettoyer les allées du parc. » **Extrait d'entretien avec une entreprise de 100 ETP**

« Plusieurs agences du groupe travaillent avec des entreprises adaptées » **Extrait d'entretien avec une très grande entreprise**

## 4.3 Recrutement et maintien dans l'emploi : des actions présentes, mais un manque de connaissance des possibilités

### 4.3.1 Des recrutements effectifs, mais dont l'importance stratégique demeure limitée

Parmi les entreprises ayant répondu à l'enquête, 747 déclarent avoir déjà recruté au moins une personne en situation de handicap. Ces entreprises sont majoritairement issues du secteur agricole et territoires (51 %), et près de la moitié (45 %) comptent plus de 20 salariés en équivalent temps plein.

Pour autant, seuls 21 % des entreprises interrogées considèrent l'embauche des personnes en situation de handicap comme un véritable enjeu RH. Les actions concrètes restent relativement limitées : 28 % déclarent avoir mené des travaux d'accessibilité ou d'aménagement pour améliorer les conditions de travail, tandis que 20 % ont eu recours au secteur protégé ou adapté.

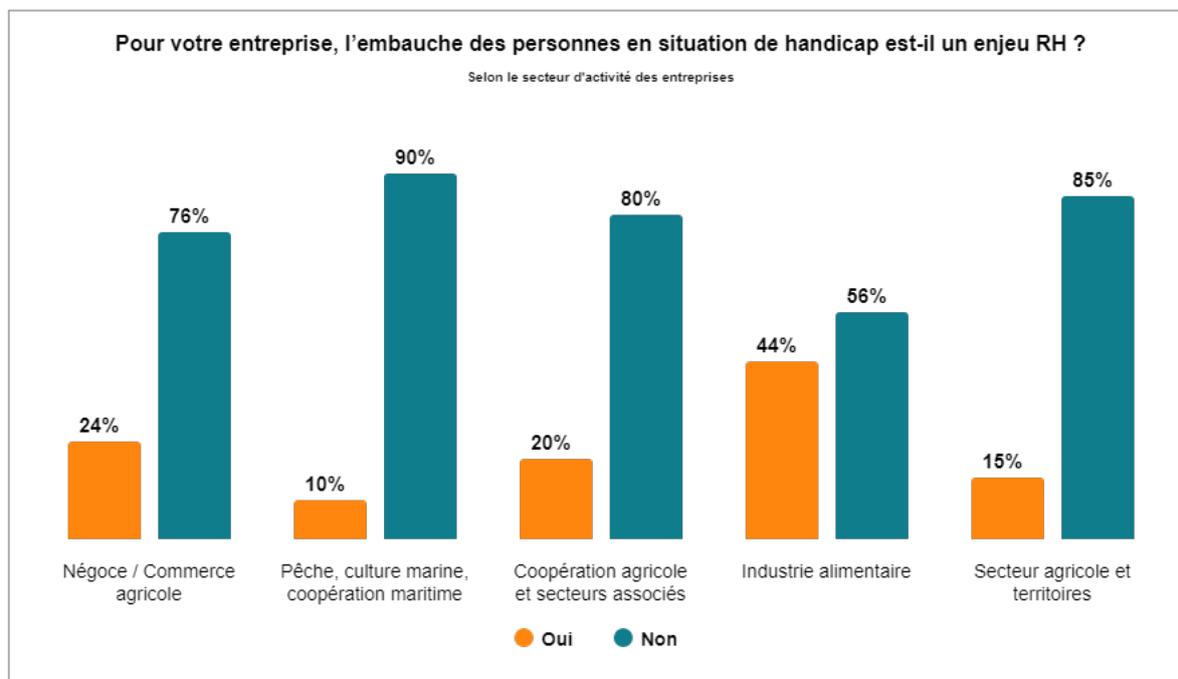
D'autres leviers semblent encore très peu envisagés : ainsi, 77 % des entreprises ne prévoient pas la mise en place d'une mission ou d'un référent handicap, et 76 % n'envisagent pas non plus de mobiliser l'alternance ou la Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE) pour recruter des personnes en situation de handicap. Ces résultats mettent en lumière une dynamique encore peu structurée autour de l'inclusion, souvent portée par quelques actions isolées plutôt qu'un engagement stratégique global.

Au regard du croisement de la question relative à l'embauche des personnes en situation de handicap avec le secteur des entreprises répondantes, il apparaît que le sujet est davantage un enjeu RH pour un secteur :

- 44% des entreprises du secteur de l'industrie alimentaire déclarent que l'embauche des personnes en situation de handicap est un enjeu RH.

De manière générale, il apparaît que les entreprises du secteur de l'industrie alimentaire sont celles qui ont le plus mené d'actions.

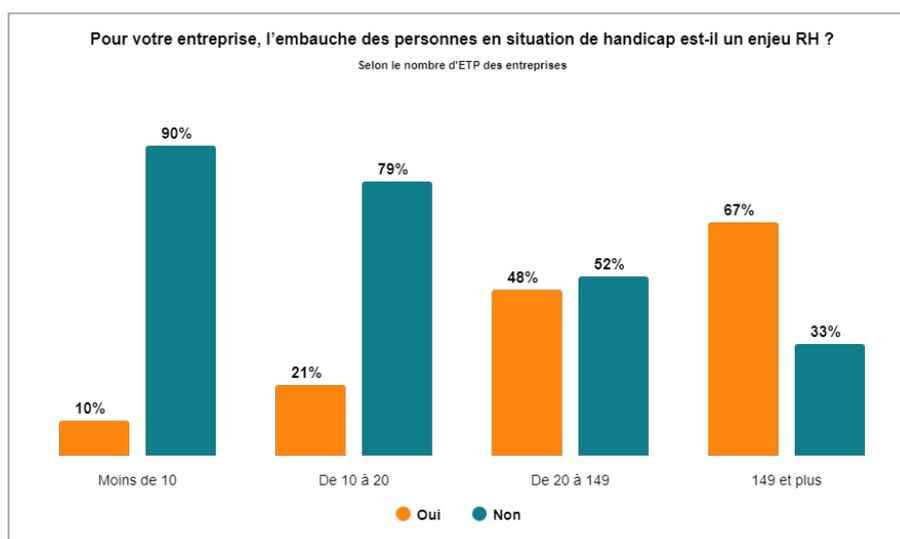
A contrario, les entreprises du secteur agricole et territoires semblent être celles qui ont à ce jour le moins mené d'actions, sans forcément être les entreprises du secteur qui en envisagent le plus.



En croisant la question relative à l'embauche des personnes en situation de handicap et la taille des entreprises, il apparaît logiquement que le sujet est davantage un enjeu RH pour les entreprises de plus de 20 salariés (en ETP).

De manière générale, il apparaît que les entreprises de plus de 20 salariés (en ETP) ont davantage mis en place des actions en faveur des travailleurs handicapés :

- 52% des entreprises de plus de 20 salariés ont eu recours au secteur protégé ou adapté ;
- 48% des entreprises de plus de 20 salariés ont réalisé des travaux d'accessibilité ou autres aménagements permettant d'améliorer les conditions de travail ;
- 38% des entreprises de plus de 20 salariés ont mobilisé des services de Cap emploi.



### 4.3.2 Des recrutements limités généralement par une absence de postes à pourvoir

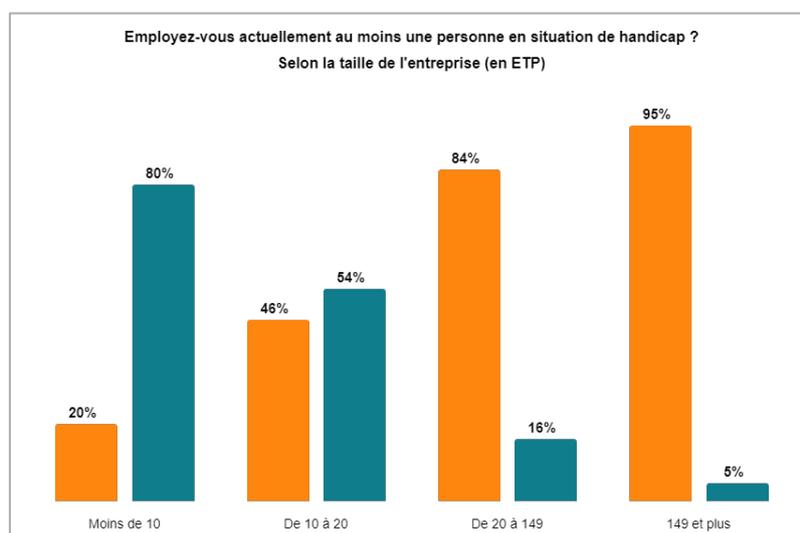
L'emploi de personnes en situation de handicap reste encore limité parmi les entreprises répondantes : seuls 38 % d'entre elles déclarent compter actuellement au moins une personne en situation de handicap dans leurs effectifs. Lorsqu'elles embauchent, la motivation principale exprimée reste pragmatique : pour 77 % de ces entreprises, c'est avant tout la correspondance des compétences du candidat avec les besoins du poste qui justifie l'embauche, bien plus que des considérations liées à une politique handicap structurée.

« Nous avons un salarié malentendant en CDI depuis 5 ans. Il a orienté une autre personne malentendante recrutée ensuite. » **Extrait d'entretien avec une PME**

« [Le salarié PSH] gère la distillerie et que ce soit un PSH ou non on cherche juste quelqu'un de compétent, tant qu'il peut faire le travail, on ne regarde pas plus loin. » **Extrait d'entretien avec une TPE**

À l'inverse, parmi les entreprises qui n'emploient actuellement aucune personne en situation de handicap, la principale raison invoquée est l'absence de postes à pourvoir (70 %). Cela laisse entendre que la question du handicap n'est pas toujours intégrée de manière anticipée dans les politiques de recrutement.

Certains secteurs et certaines tailles d'entreprises se distinguent nettement. Le secteur de l'industrie alimentaire fait figure d'exception : 73 % des entreprises de ce secteur emploient au moins une personne en situation de handicap, soit près du double de la moyenne. Par ailleurs, plus la taille de l'entreprise augmente, plus la probabilité d'emploi de personnes en situation de handicap s'accroît : c'est le cas de 95 % des entreprises de plus de 149 salariés, et de 84 % des entreprises comptant entre 20 et 149 salariés. En comparaison, les plus petites structures sont nettement moins engagées sur ce terrain.



### 4.3.3 Le recours à l'emploi direct reste la principale modalité de réponse à l'obligation d'emploi

Un peu moins de la moitié des entreprises répondantes (41 %) déclare avoir déjà recruté un travailleur en situation de handicap. Le recours à l'alternance reste cependant marginal : seuls 14 % d'entre elles indiquent avoir déjà recruté un alternant en situation de handicap.

Certaines entreprises se démarquent par une pratique plus fréquente du recrutement de travailleurs handicapés, en particulier celles du secteur de l'industrie alimentaire : 71 % d'entre elles indiquent avoir déjà recruté au moins un salarié en situation de handicap.

La taille de l'entreprise joue également un rôle majeur :

- 89 % des entreprises de plus de 149 salariées (ETP) déclarent avoir déjà recruté une personne en situation de handicap,
- 77 % des entreprises de 20 à 149 salariées (ETP) partagent ce constat.

Les modalités de recrutement varient, mais deux canaux dominant :

- 66 % des recrutements se sont faits via une candidature directe,
- 24 % via des sites d'offres d'emploi classiques.

En complément, 15 % des entreprises ont bénéficié de l'appui d'un acteur externe, notamment :

- Cap emploi (36 % des cas),
- ESAT ou entreprises adaptées (36 % également).

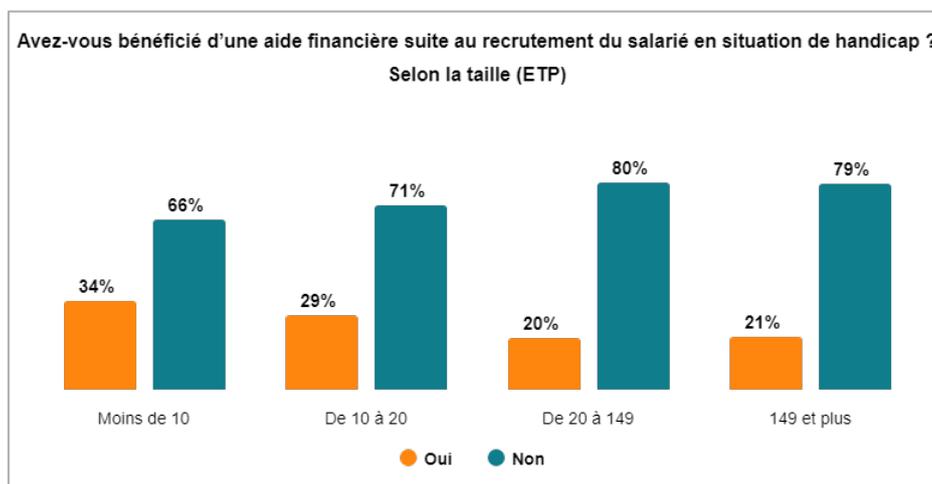
*« J'accueille beaucoup de stagiaires, souvent des personnes avec une problématique, en reconversion ou en insertion. J'ai recruté ma collaboratrice après un stage via le GRETA, et je l'ai accompagnée pour sa démarche RQTH. Je passe aussi par une agence d'intérim d'insertion pour des recrutements en médiation animale, ça casse un peu les codes ». Extrait d'entretien avec une directrice de PME*

*« On accueille des personnes en stage qui sont en reconversion liée à un licenciement pour inaptitude. » Extrait d'entretien avec une grande entreprise*

#### » L'aide financière au recrutement d'une personne en situation de handicap

Un peu plus d'un quart des entreprises répondantes ont bénéficié d'une aide financière à la suite du recrutement d'un salarié en situation de handicap.

Le croisement entre la taille des entreprises (en ETP) et la question de l'octroi d'une aide financière suite au recrutement d'un travailleur en situation de handicap montre que ce sont les plus petites entreprises qui en ont le plus souvent bénéficié.



## » La question du handicap lors de l'intégration de nouveaux salariés

La prise en compte du handicap lors de l'intégration d'un nouveau salarié reste peu systématique dans les entreprises répondantes. Seuls 27 % d'entre elles déclarent aborder cette question au moment de l'arrivée d'un nouvel embauché. Cette proportion augmente toutefois avec la taille de l'entreprise :

- 48 % des structures de plus de 149 salariés abordent ce sujet lors de l'intégration ;
- 36 % des entreprises de 20 à 149 salariés le font également, contre 27 % en moyenne.

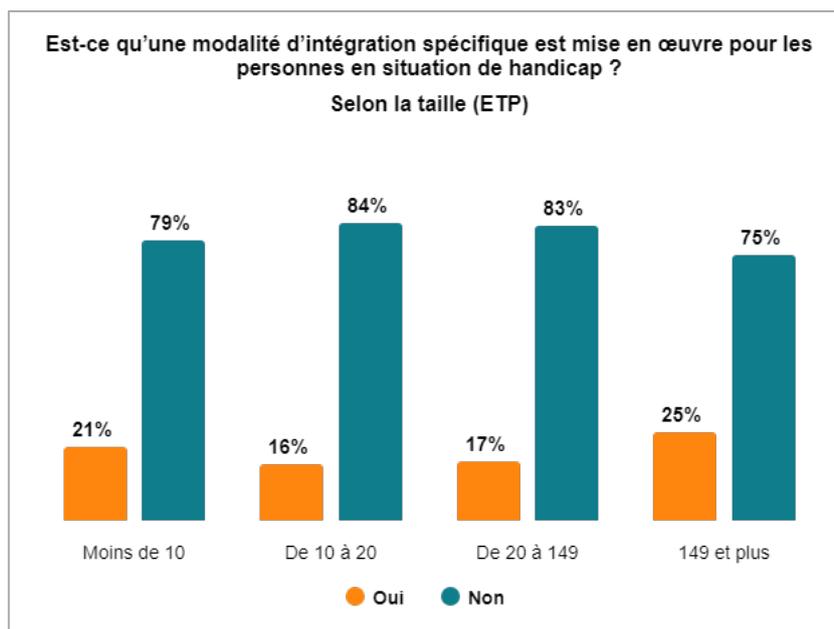
Concernant les modalités spécifiques d'intégration mises en place pour les travailleurs en situation de handicap, seuls 20 % des entreprises y ayant déjà eu recours déclarent en proposer. Là encore, certains secteurs se montrent plus proactifs :

- 41 % des entreprises du secteur pêche, culture marine et coopération maritime ont mis en œuvre une modalité d'intégration spécifique ;
- 25 % dans le secteur agricole et territoires.

Les entreprises de plus de 20 salariés (en ETP) sont également celles qui mettent le plus en place des dispositifs d'intégration adaptés pour les personnes en situation de handicap.

Enfin, une majorité relative des entreprises répondantes estime que le processus d'intégration des travailleurs handicapés est plutôt aisé :

- 55 % le jugent facile ;
- 5 % le considèrent très facile.

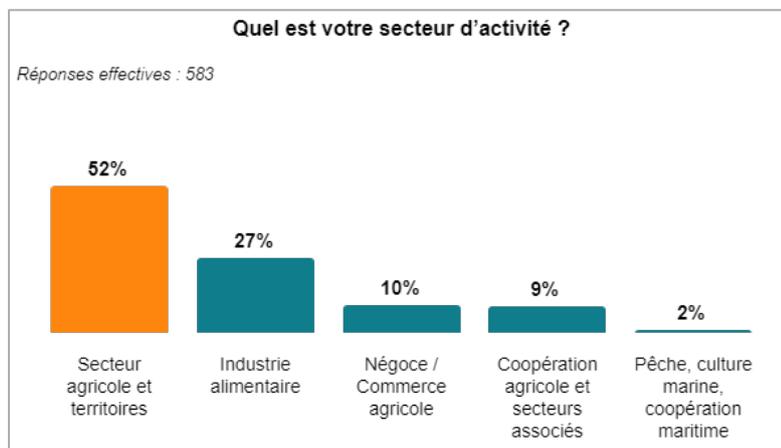


### 4.3.4 Un enjeu fort concernant le maintien en emploi

Parmi l'ensemble des entreprises répondantes, 583 entreprises déclarent avoir réalisé des actions de maintien dans l'emploi.

Parmi ces entreprises :

- 52% sont issues du secteur agricole et territoires ;
- 45% comptent plus de 20 ETP parmi leurs effectifs.



Une minorité (33%) d'entreprises répondantes déclare avoir réalisé des actions de maintien dans l'emploi pour un collaborateur présentant des difficultés de santé à son poste de travail.

Il apparaît que deux secteurs ont plus particulièrement réalisé des actions de maintien dans l'emploi pour un collaborateur présentant des difficultés à son poste de travail :

- 56% des entreprises du secteur de l'industrie alimentaire ont réalisé des actions de maintien dans l'emploi ;
- 35% des entreprises du secteur de la coopération agricole et des secteurs associés ont réalisé des actions de maintien dans l'emploi.

Encore ici, il apparaît que les entreprises de plus de 20 salariés (en ETP) ont davantage réalisé des actions de maintien dans l'emploi pour un collaborateur présentant des difficultés à son poste de travail :

- 85% des entreprises de plus de 149 salariés (ETP) ont réalisé des actions de maintien dans l'emploi (c'est 52 points de plus que l'ensemble des répondants) ;
- 58% des entreprises de 20 à 149 salariés (ETP) ont réalisé des actions de maintien dans l'emploi (c'est 25 points de plus que l'ensemble des répondants).

Parmi les entreprises qui ont réalisé des actions de maintien dans l'emploi, deux types d'actions semblent avoir été privilégiées :

- 81% des entreprises ont réalisé un aménagement matériel du poste de travail,
- 73% des entreprises ont réalisé une modification de l'organisation du travail (horaires, télétravail, ...).

La plupart des entreprises ayant mis en place des actions de maintien dans l'emploi n'ont pas bénéficié d'une aide financière. Lorsqu'une aide a été accordée, celle-ci semble avoir été majoritairement attribuée par un acteur en particulier :

- 57% des entreprises n'ont pas bénéficié d'une aide financière afin de favoriser le maintien du salarié en poste,

- 40% des entreprises ont bénéficié d'une aide de l'AGEFIPH afin de favoriser le maintien du salarié en poste.



### Des pratiques intéressantes repérées en termes de maintien dans l'emploi et d'adaptation des postes

- Automatisation des lignes de production pour réduire le port de charges ;
- Installation de tabourets pour les postes debout ;
- Aménagements horaires (passage en journée, temps partiels) ;
- Sensibilisation et formation des managers avec le médecin du travail ;
- Accessibilité des locaux avec rampes d'accès.
- Adaptation des équipements de production (ex. remplacement d'un alambic à bois par un alambic à gaz).
- Investissement dans des outils réduisant l'effort physique.
- Maintien en poste du gérant malgré une maladie évolutive (Charcot).

« 14 % des postes sont aménagés, parfois pour des personnes qui pourraient être RQTH, mais n'ont pas fait les démarches. On automatise les lignes pour limiter le port de charges, on a ajouté des tabourets sur les postes debout pour permettre des pauses, et on ajuste les horaires en passant certains en journée ou en temps partiel. » **Extrait d'entretien avec le référent handicap d'une grande entreprise**

### » Regard sur la difficulté du maintien en poste d'un travailleur handicapé

En majorité (70%), les entreprises répondantes estiment que le maintien en poste d'un travailleur handicap est difficile :

- 57% des entreprises répondantes déclarent que le maintien en poste d'un travailleur handicap est difficile ;
- 13% des entreprises répondantes déclarent que le maintien en poste d'un travailleur handicap est très difficile.

Certaines entreprises trouvent le processus de maintien dans l'emploi simple, tandis que d'autres le perçoivent comme plus complexe :

- 51% des entreprises trouvent le processus de maintien dans l'emploi difficile.

« On a des métiers en production qui peuvent être compliqués pour tout ce qui est problématiques TMS / normes : on a des choses qui ne sont pas extensibles, on ne peut pas mettre de l'aménagement partout ». **Extrait d'entretien avec une grande entreprise**

Le maintien dans l'emploi ne semble pas toujours possible ou adapté selon les situations et le travail en usine, quelques exemples de réussite, mais aussi de loupé » **Extrait d'entretien avec une grande entreprise**

### 4.3.5 Un besoin d'information sur les aides mobilisables et les acteurs compétents

Une minorité d'entreprises répondantes propose un accompagnement à l'obtention d'une reconnaissance administrative de handicap à leurs salariés :

- 41% des entreprises répondantes ne proposent pas d'accompagnement administratif ;
- 28% des entreprises répondantes proposent un accompagnement administratif.

En parallèle, une minorité d'entreprises a déjà dû reclasser (en interne) un salarié en situation de handicap, car le maintien dans le poste (alors occupé) était impossible :

- 76% des entreprises répondantes n'ont pas reclassé (en interne) un salarié en situation de handicap ;
- 12% des entreprises répondantes ont déjà dû reclasser (en interne) un salarié en situation de handicap.

De manière générale (88%), les différentes aides (financières ou non) concernant le maintien en emploi apparaissent plutôt méconnues.

Dans cette continuité, les acteurs susceptibles d'accompagner les entreprises sur des mesures de maintien dans l'emploi semblent plutôt méconnus :

- 29% des entreprises répondantes déclarent connaître des acteurs susceptibles de les accompagner sur des mesures de maintien dans l'emploi.

Si les entreprises comptant moins de 20 salariés (ETP) sont davantage celles qui déclarent ne pas bien connaître les différentes aides concernant le maintien en emploi, le niveau de méconnaissance reste très important chez les grandes entreprises.

Cette tendance se confirme en ce qui concerne la connaissance des acteurs susceptibles d'accompagner les entreprises sur des mesures de maintien dans l'emploi.

Il apparaît que les entreprises de plus de 20 salariés (en ETP) proposent davantage un accompagnement à l'obtention d'une reconnaissance administrative de handicap :

- 69% des entreprises de plus de 149 salariés (ETP) proposent un accompagnement à l'obtention d'une reconnaissance administrative de handicap (c'est 43 points de plus que l'ensemble des répondants),
- 42% des entreprises de 20 à 149 salariés (ETP) proposent un accompagnement à l'obtention d'une reconnaissance administrative de handicap (c'est 16 points de plus que l'ensemble des répondants).

Cette même tendance s'inscrit aussi au regard du profil des entreprises ayant dû reclasser (en interne) un salarié en situation de handicap :

- 64% des entreprises de plus de 149 salariés (ETP) ont déjà dû reclasser un salarié en situation de handicap (c'est 52 points de plus que l'ensemble des répondants) ;
- 24% des entreprises de 20 à 149 salariés (ETP) ont déjà dû reclasser un salarié en situation de handicap (c'est 12 points de plus que l'ensemble des répondants).



## 4.4 Des besoins et attentes exprimés autour de l'appui, de la sensibilisation et des ressources disponibles

### 4.4.1 L'offre de services proposée par l'Agefiph encore insuffisamment connue des entreprises

De manière générale, l'offre de services proposée par l'AGEFIPH semble méconnue des entreprises répondantes :

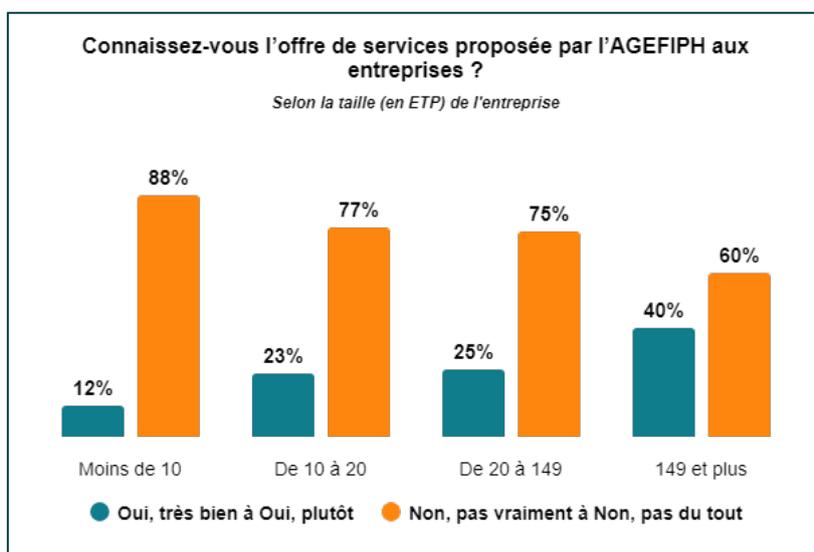
- 43% des entreprises répondantes déclarent ne pas du tout connaître l'offre de services ;
- 40% des entreprises répondantes déclarent ne pas vraiment connaître l'offre de services.

Il apparaît que les entreprises qui ont cette connaissance limitée se trouvent également chez les entreprises de 20 salariés et plus (en ETP) :

- 86% des entreprises de moins de 10 ETP ne connaissent pas l'offre de services proposée par l'AGEFIPH ;
- 63% des entreprises de plus 149 ETP ne connaissent pas l'offre de services proposée par l'AGEFIPH.

Cependant, il apparaît que les entreprises de certains secteurs d'activités disposent d'une meilleure connaissance de l'offre de services proposée par l'AGEFIPH :

- 24% des entreprises du secteur de la coopération agricole et secteurs associés déclarent connaître l'offre de services proposée par l'AGEFIPH ;
- 24% des entreprises du secteur de l'industrie alimentaire déclarent connaître l'offre de services proposée par l'AGEFIPH.



### 4.4.2 Une mobilisation des prestations et aides proposées par l'Agefiph qui reste en retrait

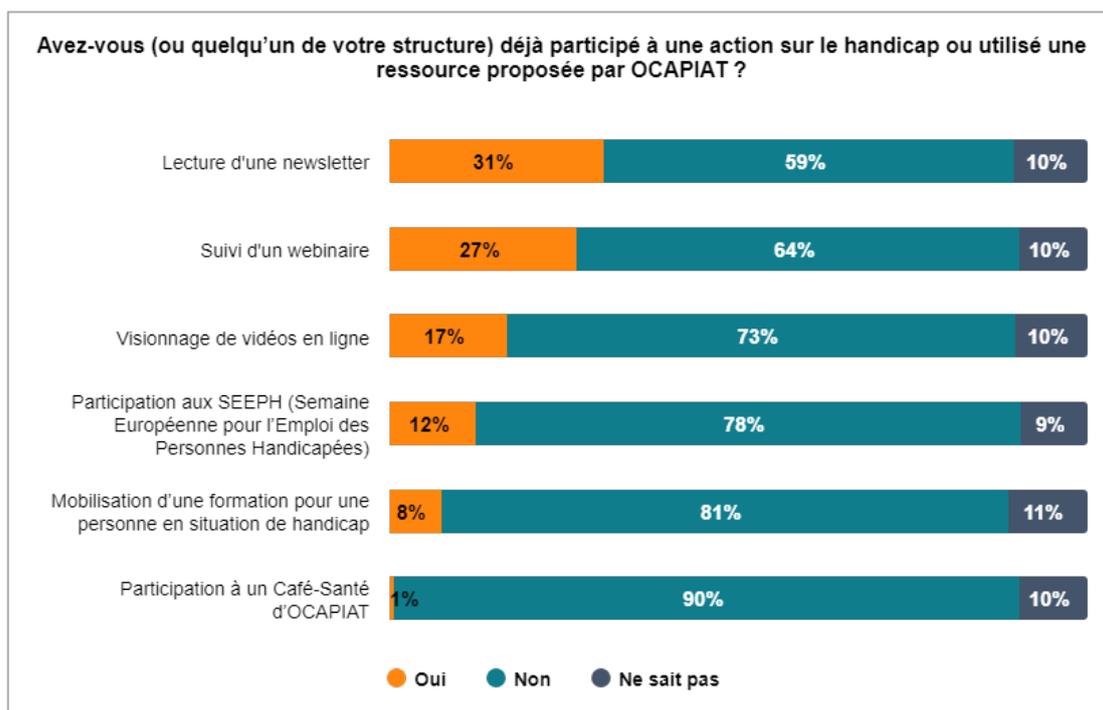
Même si la mobilisation des prestations et/ou aides de l'AGEFIPH reste plutôt faible pour les entreprises de plus de 20 salariés (en ETP), il apparaît tout de même que ces dernières les aient davantage mobilisés :

- 34% des entreprises déclarent avoir mobilisé une autre aide financière de l'AGEFIPH (c'est 17 points de plus que l'ensemble des répondants) ;
- 17% des entreprises déclarent avoir participé au Réseau des Référents Handicap (RRH) (c'est 10 points de plus que l'ensemble des répondants) ;

- 11% des entreprises déclarent avoir mobilisé des aides financières de l'AGEFIPH pour l'alternance (c'est 3 points de plus que l'ensemble des répondants).

À l'instar des autres observations, l'analyse croisée des usages des ressources proposées par Ocapiat par les entreprises de plus de 20 salariés (en ETP révèle une légère augmentation par rapport à l'ensemble des répondants :

- 31% des entreprises répondants ont lu une newsletter (c'est 14 points de plus que l'ensemble des répondants) ;
- 27% des entreprises répondants ont suivi un webinar (c'est 17 points de plus que l'ensemble des répondants) ;
- 17% des entreprises répondantes ont visionné des vidéos en ligne (c'est 10 points de plus que l'ensemble des répondants).



#### 4.4.3 Des attentes fortes en matière de maintien dans l'emploi et d'aménagement de postes

Plusieurs thématiques semblent prioritaires au regard des répondants :

- 59% des entreprises répondantes seraient favorables à la mise en place d'accompagnements sur le maintien en emploi ou à la reconversion professionnelle des salariés qui ont des difficultés à leur poste ;
- 56% des entreprises répondantes seraient favorables à la mise en place d'accompagnements sur l'aménagement des postes de salariés concernés.

A contrario, d'autres thématiques apparaissent secondaires :

- 27% des entreprises répondantes seraient favorables à la mise en place d'accompagnements sur le développement des achats auprès du secteur protégé ;
- 30% des entreprises répondantes seraient favorables à la mise en place d'accompagnements sur le diagnostic de leur entreprise.

Les entreprises de plus de 20 salariés (en ETP) identifient davantage de thématiques des accompagnements à privilégier. Plusieurs thématiques semblent prioritaires :

- 76% des entreprises seraient favorables à la mise en place d'accompagnements sur le maintien en emploi ou à la reconversion professionnelle des salariés qui ont des difficultés à leur poste (c'est 17 points de plus que l'ensemble des répondants) ;
- 71% des entreprises seraient favorables à la mise en place d'accompagnements sur l'aménagement des postes de salariés concernés (c'est 15 points de plus que l'ensemble des répondants) ;
- 71% des entreprises seraient favorables à la mise en place d'accompagnements sur la formation de sensibilisation des collaborateurs sur le handicap (c'est 27 points de plus que l'ensemble des répondants).

10% des entreprises déclarent avoir développé des pratiques particulièrement intéressantes en matière de recrutement, de formation ou de maintien en emploi des personnes en situation de handicap.

« Ce qu'on veut éviter, c'est les préjugés. La RQTH, ce n'est pas seulement une personne en ESAT. L'enjeu, c'est aussi la montée en compétences de nos managers : savoir expliquer clairement les missions, structurer le travail et accompagner les équipes. » **Extrait d'entretien avec la responsable RH d'une PME**

## 4.5 Synthèse : des dynamiques à renforcer dans la mobilisation des ressources pour élargir l'engagement des entreprises

Globalement, l'appréhension de la question du handicap en entreprise augmente logiquement avec le nombre de salariés. Pourtant, y compris au sein des structures soumises à l'OETH, il apparaît des manques en matière d'appréhension de la question et de sa prise en charge :

- 50% des entreprises de plus de 20 salariés estiment que le sujet du handicap n'est pas ou peu porté en interne ;
- 18% des entreprises de plus de 250 salariés n'ont pas nommé de référent handicap alors que c'est une obligation légale ;
- Deux tiers des entreprises de plus de 20 salariés estiment que le sujet du handicap dans le monde du travail pourrait être mieux pris en compte par les entreprises.

De manière déclarative, 1/3 des entreprises soumises à l'OETH ne respecte pas leurs obligations. Cela est particulièrement le cas dans le secteur du négoce et commerce agricole. Les entreprises mobilisent principalement l'emploi direct pour répondre aux obligations, et dans une moindre mesure ont recours au secteur protégé.

Alors que le recrutement de PSH est un enjeu pour la moitié des entreprises de plus de 20 salariés, seul un tiers ont recours à l'appui d'acteurs extérieurs (Cap emploi, Agefiph). Cela renvoie globalement à une relativement faible connaissance de l'offre de services des acteurs spécialisés du handicap, en particulier l'Agefiph. Cela s'observe tout autant chez les petites entreprises que chez les plus grosses.

En termes d'actions déployées, il est notable que seuls 20% des entreprises ayant déjà recruté des PSH aient mis en place un processus d'intégration ad hoc. Pourtant, 40% des entreprises jugent le processus d'intégration difficile. Cela indique certainement un besoin d'outillage pour proposer des conditions adéquates.

La problématique la plus souvent remontée par les entreprises est celle du maintien en emploi. Cette action est ainsi jugée difficile par 70% des entreprises. Cela peut certainement s'expliquer par une faible connaissance des possibilités pour les entreprises, puisque 88% des répondants déclarent mal connaître les aides et accompagnements concernant le maintien en emploi.

Logiquement, cette thématique est celle sur laquelle les entreprises sont le plus en attente d'appui d'OCAPIAT. 76% d'entre elles souhaiteraient ainsi que leur OPCO ou leur branche porte

une offre de service sur ce sujet. Les autres thématiques particulièrement attendues en matière d'implication d'OCAPIAT ou des branches sont l'aménagement des postes de travail (qui est intimement lié à la question du maintien), et la formation/sensibilisation des équipes aux questions du handicap.

Il semble donc que des actions puissent être déployées pour répondre à des besoins concrets. Les actions actuelles d'OCAPIAT touchent bien un public important, sans couvrir ni l'ensemble du périmètre des entreprises ni l'ensemble de leurs attentes.



## 5 Travail sur les préconisations

---

### 5.1 Des orientations sur la future convention OCAPIAT / Agefiph

La convention-cadre OCAPIAT-Agefiph a été signée au niveau national avec l'objectif qu'elle se décline en plans d'action régionaux. Pour se rendre compte des modalités de déclinaison et des axes d'améliorations potentielles, deux régions ont été consultées (Nouvelle-Aquitaine et Auvergne-Rhône Alpes), avec des entretiens menés auprès des Directions Régionales OCAPIAT et des Délégations Régionales Agefiph.

Au regard des travaux, plusieurs axes nous semblent intéressants à prendre en compte pour l'avenir :

- Renforcer la mobilisation des entreprises, notamment les TPE/PME ;
- Structurer et élargir les actions de sensibilisation et de formation ;
- Consolider les actions en inter-OPCO et les partenariats ;
- Adapter l'offre de services aux spécificités du secteur ;
- Capitaliser sur les expériences et améliorer la communication.

### 5.2 Nos recommandations

Les travaux indiquent un besoin clair des entreprises en termes d'appui sur les questions de maintien dans l'emploi en premier lieu, et dans une moindre mesure sur le recrutement, pour assurer la réponse à l'obligation d'emploi des personnes en situation de handicap. Cela reste toutefois une finalité, qui pose la question des moyens mobilisables, tant du côté d'OCAPIAT que des branches professionnelles.

Pour tendre vers ces objectifs, les acteurs doivent ainsi répondre à des enjeux transverses :

1. Améliorer la connaissance de l'écosystème handicap, des obligations légales et de l'offre de services chez les entreprises du périmètre OCAPIAT. Cela implique d'investir fortement le volet communication, par différents biais.
2. Assurer un lien entre le national et le régional, tant au niveau d'OCAPIAT que des branches, afin de faciliter l'inscription concrète dans un écosystème local. Cela implique de travailler sur l'articulation entre les acteurs et les modalités de relations entre les professionnels.
3. Inciter les entreprises à s'engager dans des démarches d'inclusion des personnes en situation de handicap. Pour les entreprises qui ne l'ont pas encore fait, cela implique de faire émerger le sujet sur des enjeux plus transversaux.
4. Tenir compte des spécificités de chaque branche professionnelle, pour apporter une réponse adaptée à l'état d'avancement de la thématique et aux besoins ressentis par les partenaires sociaux.



## 5.2.1 Orientation n°1 : Améliorer la connaissance de l'écosystème handicap, des obligations légales et de l'offre de services chez les entreprises du périmètre OCAPAT

L'étude a démontré une connaissance très relative d'une part des acteurs susceptibles d'appuyer les entreprises dans leurs démarches d'inclusion, et d'autre part de l'offre de service existante. Cela est d'autant plus marqué que les participants au questionnaire sont a priori des entreprises déjà relativement familiarisées à cette thématique. Il existe donc un fort enjeu non seulement à renforcer la communication autour du handicap, mais également à réfléchir aux modalités pour toucher efficacement les entreprises.

- **Préconisation n°1** : Recenser l'ensemble des éléments produits par OCAPAT, en transmettre la liste à l'ensemble des branches ;
- **Préconisation n°2** : Produire des éléments de communication adaptés au niveau de connaissance des entreprises en matière de handicap, et s'appuyer sur les branches pour la diffusion auprès des entreprises ;
- **Préconisation n°3** : Sensibiliser les entreprises à la notion de handicap et diffuser largement le guide des bonnes pratiques ;
- **Préconisation n°4** : Déployer des éléments synthétiques de communication sur le rôle de chaque acteur et l'offre de services, en particulier sur la question du maintien en emploi
- **Préconisation n°5** : S'appuyer sur des événements nationaux pour enclencher des vagues de communication (SEEPH, URRH...).

Dans le détail :



	Constat	Actions à déployer	Porteur de l'action	Cible de l'action	Ressources nécessaires
<p><b>Préconisation n°1 : Recenser l'ensemble des éléments produits par OCAPAT, en transmettre la liste à l'ensemble des branches</b></p>	<p>De nombreux éléments ont d'ores et déjà été produits par OCAPAT sur la question du handicap, notamment en 2023 et 2024. Pourtant, plusieurs branches signalent ne pas connaître l'ensemble de la documentation existante, ce qui risque d'entraîner la production de doublons.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dresser une liste exhaustive de l'ensemble des éléments dont dispose OCAPAT en matière de communication sur le handicap ;</li> <li>• Pointer dans cette liste le type de support, les thématiques abordées, et le lien vers la ressource en question ;</li> <li>• Transmettre cette liste à l'ensemble des branches du périmètre OCAPAT et aux référents régionaux d'OCAPAT.</li> </ul>	<p>OCAPAT au national</p>	<p>Bénéficiaires intermédiaires : salariés OCAPAT au contact des entreprises et animateurs</p> <p>Bénéficiaires finaux : Branches professionnelles</p>	<p>Temps de travail pour réaliser le recensement</p>
<p><b>Préconisation n°2 : Produire des éléments de communication adaptés au niveau de connaissance des entreprises en matière de handicap, et s'appuyer sur les branches pour la</b></p>	<p>Les entreprises n'ont pas toutes le même niveau de sensibilisation ou de connaissance du sujet du handicap. Les supports existants ne sont pas toujours adaptés à leurs préoccupations ou à leur niveau de maturité sur le sujet.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identifier des typologies d'entreprises selon leur niveau de connaissance et d'engagement ;</li> <li>• Cibler les supports existants (infographies, vidéos courtes, témoignages...) selon ces profils ;</li> <li>• Proposer un plan de diffusion en s'appuyant sur les branches pour une</li> </ul>	<p>OCAPAT au national</p>	<p>Bénéficiaires intermédiaires : Branches professionnelles</p> <p>Bénéficiaires finaux : Entreprises du périmètre OCAPAT</p>	<p>Moyens de communication, temps de travail pour identifier les besoins des entreprises, budget de création graphique.</p>

diffusion auprès des entreprises		diffusion ciblée auprès des entreprises.			
<p><b>Préconisation n°3 : Sensibiliser les entreprises à la notion de handicap et diffuser largement le guide des bonnes pratiques</b></p>	<p>Le handicap est souvent confondu avec l'inaptitude, la maladie ou l'invalidité, ce qui freine l'engagement des employeurs, en particulier ceux peu familiarisés.</p> <p>Les entreprises du périmètre OCAPIAT sont souvent de petite taille, sans référent handicap ou fonction RH clairement définie.</p> <p>Certaines entreprises souhaitent s'investir sur la thématique, mais rencontrent des difficultés d'accès à une information claire, synthétique et concrète sur leurs obligations et les dispositifs existants.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Créer des outils pédagogiques simples expliquant la différence entre handicap, inaptitude et invalidité ;</li> <li>• Diffuser ces supports pédagogiques via les réseaux d'OCAPIAT et des branches ;</li> <li>• Organiser des temps de sensibilisation (webinaires courts, animations) ;</li> <li>• Insister sur les différentes typologies de RQTH existantes ;</li> <li>• Mettre à disposition le guide des bonnes pratiques via plusieurs canaux (site internet, newsletter, intranet) ;</li> <li>• Réaliser une version synthétique du guide (« à lire en 5 minutes ») pour faciliter sa prise en main ;</li> <li>• Proposer aux branches de relayer ce guide auprès de leurs entreprises adhérentes.</li> </ul>	<p>OCAPIAT avec un appui Agefiph et autres acteurs emploi-handicap du territoire</p>	<p>Bénéficiaires intermédiaires : Référents handicap OCAPIAT, branches professionnelles</p> <p>Bénéficiaires finaux : Entreprises (TPE, PME)</p>	<p>Conception de supports de vulgarisation.</p> <p>Intervention de l'Agefiph lors de webinaires.</p> <p>Outils de diffusion numérique.</p> <p>Temps de coordination entre les parties prenantes.</p>

<p><b>Préconisation n°4 : Déployer des éléments synthétiques de communication sur le rôle de chaque acteur et l'offre de services, en particulier sur la question du maintien en emploi</b></p>	<p>Les entreprises et les branches peinent à identifier qui fait quoi parmi les acteurs du champ handicap et ne savent pas toujours vers qui se tourner pour répondre à leurs questions et leurs besoins.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Créer des fiches simples « qui fait quoi » (Cap emploi, Agefiph, MDPH, etc.) avec des exemples concrets de recours à chacun des acteurs ;</li> <li>• Créer une cartographie des acteurs du handicap ;</li> <li>• Mettre l'accent sur le maintien en emploi dans ces fiches.</li> </ul>	<p>OCAPIAT, en lien avec l'Agefiph et autres acteurs emploi-handicap du territoire</p>	<p>Bénéficiaires intermédiaires : Branches professionnelles</p> <p>Bénéficiaires finaux : Entreprises</p>	<p>Temps de coordination</p> <p>Validation par les partenaires/acteurs du handicap</p>
<p><b>Préconisation n°5 : S'appuyer sur des évènements nationaux pour enclencher des vagues de communication (SEEPH, URRH...)</b></p>	<p>Certains événements nationaux sont des moments propices pour toucher les entreprises, y compris les moins sensibilisées. Ces temps forts nationaux peuvent servir de levier pour sensibiliser les entreprises, et déployer des actions partenariales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Élaborer un calendrier de communication en lien avec les temps forts nationaux liés au handicap ;</li> <li>• Proposer aux branches et référents régionaux un kit de communication à utiliser à ces occasions.</li> </ul>	<p>OCAPIAT en lien avec les directions régionales</p>	<p>Bénéficiaires intermédiaires : Branches professionnelles</p> <p>Bénéficiaires finaux : Entreprises du périmètre OCAPIAT</p>	<p>Création de kits de communication, planning partagé, relais locaux.</p>

## 5.2.2 Orientation n°2 : Assurer un lien entre le national et le régional, tant au niveau d'OCAPIAT que des branches, afin de faciliter l'inscription concrète dans un écosystème local

De nombreux éléments sont produits au niveau d'OCAPIAT (communications, convention avec l'Agefiph...), mais ne redescendent pas forcément au niveau territorial. Cela limite de fait la capacité à toucher concrètement les entreprises. Dans le même sens, les branches, les référents régionaux d'OCAPIAT et les entreprises expriment le besoin de bien identifier les acteurs qui peuvent intervenir en appui localement.

- **Préconisation n°6** : Proposer une trame de fiche de liaison entre les conseillers OCAPIAT, Cap emploi et l'Agefiph ;
- **Préconisation n°7** : Accompagner les DR OCAPIAT dans la déclinaison de la convention-cadre OCAPIAT / Agefiph ;
- **Préconisation n°8** : Produire des annuaires régionaux indiquant des interlocuteurs directs pour les référents OCAPIAT et les branches avec des contacts directs auprès de Cap emploi et de l'Agefiph (à minima) ;
- **Préconisation n°9** : Améliorer la connaissance de l'ensemble des conseillers entreprises d'OCAPIAT au handicap, pas uniquement les référents handicap ;
- **Préconisation n°10** : Renforcer les relations avec d'autres OPCO au niveau régional pour mettre en commun des ressources et proposer des actions partenariales (webinaires mobilisant les partenaires notamment).

	Constat	Actions à déployer	Porteur de l'action	Cible de l'action	Ressources nécessaires
<b>Préconisation n°6 : Proposer une trame de fiche de liaison entre les conseillers OCAPIAT, Cap emploi et l'Agefiph</b>	Le lien entre les acteurs de l'accompagnement est souvent informel et variable d'un territoire à l'autre. Cela peut entraîner une perte d'information et un manque de continuité dans l'accompagnement des entreprises, voire un non-recours à des services existants. La délégation régionale de la Réunion a développé une fiche navette jugée pertinente.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Concevoir une trame simple de fiche de liaison partagée, inspirée de celle utilisée sur le territoire de la Réunion ;</li> <li>• Former les conseillers à son usage.</li> </ul>	OCAPIAT, en lien avec l'Agefiph et Cap Emploi	Bénéficiaires intermédiaires : Conseillers OCAPIAT Bénéficiaires finaux : Conseillers Cap Emploi / Team handicap (France Travail)	Développement du modèle de fiche, temps de formation
<b>Préconisation n°7 : Accompagner les DR OCAPIAT dans la déclinaison de la convention-cadre OCAPIAT / Agefiph</b>	La convention-cadre signée au niveau national gagne à être traduite concrètement dans les régions, ce qui suppose un appui pour que les délégations régionales puissent se l'approprier et connaître les opportunités liées.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proposer des ateliers ou webinaires pour présenter les possibilités concrètes qu'offre la convention dans chacune des régions ;</li> <li>• Identifier des déclinaisons régionales pertinentes ;</li> <li>• Partager les contacts des DR OCAPIAT et des DR Agefiph pour identifier les personnes ressources.</li> </ul>	OCAPIAT, en lien avec Agefiph	Directions régionales OCAPIAT	Temps d'animation, échanges territoriaux
<b>Préconisation n°8 : Produire des</b>	Il est difficile d'identifier les bons interlocuteurs au niveau	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Définir les acteurs du handicap par région ;</li> </ul>	OCAPIAT au national, en	Bénéficiaires intermédiaires :	Temps de renseignements,

<b>annuaires régionaux indiquant des interlocuteurs directs pour les référents OCAPIAT et les branches avec des contacts directs auprès de Cap emploi et de l'Agefiph (à minima)</b>	<p>local pour accompagner une entreprise ou une branche, selon les besoins et les demandes. A minima, il apparaît pertinent de produire de contacts pour la DR Agefiph, CHEOPS/Cap emploi, les MDPH.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mettre à jour régulièrement les coordonnées de chacun des interlocuteurs directs pour assurer une fluidité dans les échanges ;</li> <li>• A noter que pour une même institution, plusieurs contacts peuvent être proposés pour couvrir plusieurs thématiques.</li> </ul>	<p>lien avec les DR</p>	<p>Référents handicap OCAPIAT</p> <p>Bénéficiaires finaux : Branches professionnelles</p>	<p>outil de partage, actualisation régulière</p>
<b>Préconisation n°9 : Améliorer la connaissance de l'ensemble des conseillers entreprises d'OCAPIAT au handicap, pas uniquement les référents handicap</b>	<p>Le handicap est encore trop souvent perçu comme une compétence d'expertise concentrée entre les mains des référents handicap, alors que tous les conseillers peuvent relayer de l'information auprès des entreprises.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Poursuivre, voire renforcer, la sensibilisation handicap dans le tronc commun des formations des conseillers entreprises ;</li> <li>• Valoriser des témoignages internes de pratiques réussies.</li> </ul>	<p>OCAPIAT au national</p>	<p>Bénéficiaires intermédiaires : Les conseillers entreprises OCAPIAT</p> <p>Bénéficiaires finaux : Entreprises</p>	<p>Plan de formation, mobilisation d'intervenants/des référents handicap.</p>
<b>Préconisation n°10 : Renforcer les relations avec d'autres OPCO au niveau régional pour mettre en commun des ressources et proposer des actions partenariales</b>	<p>Des actions existent dans d'autres OPCO sur le handicap, mais les démarches sont rarement mutualisées. Le handicap pourrait faire l'objet d'initiatives communes pour sensibiliser et informer au-delà des spécificités sectorielles des entreprises.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identifier les OPCO présents localement et leurs projets sur le sujet ;</li> <li>• Proposer des actions partagées (webinaires, co-financements, journées dédiées, etc.).</li> </ul>	<p>OCAPIAT au national et/ou DR OCAPIAT</p>	<p>Bénéficiaires intermédiaires : DR OCAPIAT, autres OPCO</p> <p>Bénéficiaires finaux : Entreprises</p>	<p>Temps de coordination inter-OPCO</p>

<b>(webinaires mobilisant les partenaires notamment)</b>	De plus, cela peut faciliter la mobilisation d'acteurs externes, qui n'auraient pas à multiplier les interventions sur un même sujet.				
--	---	--	--	--	--

### 5.2.3 Orientation n°3 : Inciter les entreprises à s'engager dans des démarches d'inclusion des personnes en situation de handicap

De nombreux acteurs pointent que les entreprises ne se saisissent pas spontanément du sujet du handicap, voire ne souhaitent pas s'y engager en raison de difficultés qu'elles anticipent. Pour sensibiliser des entreprises qui ne le sont pas encore, et amener à la construction progressive de politiques handicap, il apparaît nécessaire de trouver les bonnes modalités pour pousser les entreprises à prendre en compte cette thématique. Les entreprises ne parlant pas spontanément de ce sujet de manière frontale, il apparaît pertinent d'appréhender cet enjeu via une entrée plus transversale.

- **Préconisation n°11** : Inclure dans les marchés passés par OCAPIAT des clauses liées à l'emploi de personnes en situation de handicap ou au recours au secteur protégé ;
- **Préconisation n°12** : Inciter les entreprises à s'engager dans le Réseau des Référents Handicap (RRH) de l'Agefiph, en s'appuyant sur les conseillers OCAPIAT et les branches, à destination des employeurs et IRP ;
- **Préconisation n°13** : Intégrer pour les salariés OCAPIAT en contact avec les entreprises, le handicap comme un sujet transversal discuté à d'autres occasions (sénior, attractivité, recrutement...).

	Constat	Actions à déployer	Porteur de l'action	Cible de l'action	Ressources nécessaires
<b>Préconisation n°11 : Inclure dans les marchés passés par OCAPIAT des clauses liées à l'emploi de personnes en situation de handicap ou au recours au secteur protégé</b>	OCAPIAT dispose d'un levier en tant que commanditaire pour encourager le recours à l'emploi des PSH ou le recours au secteur protégé via ses marchés publics et ses prestations.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Réviser les modèles de marchés pour inclure des clauses sociales liées au handicap ;</li> <li>• Rédiger une « clause type » à intégrer dans les marchés ;</li> <li>• Former les acheteurs à l'intégration de ces clauses en rassurant sur la faisabilité de celle-ci, y compris dans le secteur agricole.</li> </ul>	OCAPIAT au national	Acheteurs OCAPIAT, prestataires	Appui juridique et formation interne
<b>Préconisation n°12 : Inciter les entreprises à s'engager dans le Réseau des Référents Handicap (RRH) de l'Agefiph, en s'appuyant sur les conseillers OCAPIAT et les branches, à destination des employeurs et IRP</b>	Le RRH est un levier important et mobilisable par les conseillers OCAPIAT et les entreprises elles-mêmes, pour leur montée en compétence sur le sujet du handicap, mais encore pas assez connu ou mobilisé, en particulier dans les entreprises de 20 à 250 salariés (pour qui il est obligatoire de nommer un référent handicap).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Outiller les conseillers OCAPIAT à présenter le RRH ;</li> <li>• Organiser des réunions d'information avec les branches pour identifier des entreprises intéressées pour rejoindre le réseau, pour toucher les employeurs mais également les IRP.</li> </ul>	OCAPIAT en lien avec l'Agefiph	Bénéficiaires intermédiaires : Conseillers OCAPIAT au contact des entreprises  Bénéficiaires finaux : Entreprises	Temps lié à la communication sur ce dispositif
<b>Préconisation n°13 : Intégrer pour les salariés OCAPIAT en</b>	Le handicap peut être abordé par d'autres biais (recrutement, QVCT, seniors)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Insérer un focus handicap dans les autres thématiques abordées</li> </ul>	OCAPIAT	Bénéficiaires intermédiaires :	Formations, support de présentation

<p><b>contact avec les entreprises, le handicap comme un sujet transversal discuté à d'autres occasions (sénior, attractivité, recrutement...)</b></p>	<p>pour toucher et intéresser plus largement les entreprises et les acteurs. C'est un enjeu RH qui apparait dans d'autres thématiques et pas seulement comme un sujet en soi, faire les liens transversaux pourrait favoriser la diffusion de l'information.</p>	<p>par les conseillers avec les entreprises ;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pointer les thématiques connexes dans lesquelles la question du handicap peut émerger.</li> </ul>		<p>Branches professionnelles</p> <p>Bénéficiaires finaux : Entreprises</p>	
--	--	--	--	--	--

#### **5.2.4 Orientation n°4 : Tenir compte des spécificités des secteurs d'activités, pour apporter une réponse adaptée à l'état d'avancement de la thématique et aux besoins ressentis par les partenaires sociaux**

Les branches professionnelles d'OCAPIAT ne sont pas toutes au même point en matière d'inclusion des personnes en situation de handicap. Que ce soit en termes de niveau d'emploi direct, ou au niveau du portage paritaire de cet enjeu, de fortes disparités se font jour. Cela est renforcé par le fait que les métiers et les profils des entreprises sont souvent différents, ce qui implique des appréhensions différenciées de la thématique. Pour une action efficace, il s'avère donc pertinent de prendre en compte ces spécificités pour proposer des actions en adéquation avec les avancées de chaque branche.

- **Préconisation n°14** : Proposer des éléments de communication différents selon la taille des entreprises, notamment entre celle assujetties à l'obligation d'emploi et celles qui ne le sont pas ;
- **Préconisation n°15** : Recenser les branches qui souhaitent s'engager dans un accord handicap et les outiller si besoin ;
- **Préconisation n°16** : Appuyer les branches souhaitant engager des travaux spécifiques sur les entreprises de leur périmètre (étude, production de données...).

	Constat	Actions à déployer	Porteur de l'action	Cible de l'action	Ressources nécessaires
<b>Préconisation n°14 : Proposer des éléments de communication différents selon la taille des entreprises, notamment entre celles assujetties à l'obligation d'emploi et celles qui ne le sont pas</b>	Proposer des éléments de communication différents selon la taille des entreprises. Les entreprises de moins de 20 salariés (non assujetties à l'OETH) n'ont pas les mêmes leviers ni les mêmes obligations que les entreprises de plus de 20 salariés et les grandes entreprises.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Concevoir deux séries de supports (entreprises assujetties vs non-assujetties) ;</li> <li>• Concevoir des supports différents selon si les entreprises disposent d'un service RH structuré ou non et d'un référent handicap ou non ;</li> <li>• Adapter les exemples de pratiques selon les tailles.</li> </ul>	OCAPIAT national en lien avec les branches	Entreprises	Temps de création de supports adaptés
<b>Préconisation n°15 : Recenser les branches qui souhaitent s'engager dans un accord handicap et les outiller si besoin</b>	Alors que certaines branches ont déjà signé un accord handicap (les 5BIAD par exemple), d'autres pointent qu'il ne s'agit ni d'un projet ni d'une priorité. Certaines branches intéressées pourraient être accompagnées pour avancer dans un projet d'accord.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recenser les branches professionnelles ayant pour projet de négocier un accord handicap ;</li> <li>• Echanger avec ces branches pour identifier si des besoins d'accompagnement existent, et le cas échéant assurer un lien avec l'Agefiph.</li> </ul>	OCAPIAT, avec l'appui de l'Agefiph	Bénéficiaires intermédiaires : Branches professionnelles  Bénéficiaires finaux : Entreprises	Appui juridique, appui externe
<b>Préconisation n°16 : Appuyer les branches souhaitant engager des travaux spécifiques sur les entreprises de leur</b>	Certaines branches ont besoin de mieux connaître les pratiques de leurs entreprises pour ajuster leur stratégie handicap. Des travaux spécifiques (enquêtes,	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Co-construire avec les branches volontaires des enquêtes ou études ciblées ;</li> <li>• Financer ou co-financer des diagnostics de</li> </ul>	OCAPIAT en lien avec les branches	Bénéficiaires intermédiaires : Branches professionnelles	Appui méthodologique d'étude ou d'enquête

<p><b>périmètre (étude, production de données...)</b></p>	<p>portraits de pratiques, benchmarks) peuvent servir de levier de mobilisation des branches sur le sujet.</p>	<p>branche sur les enjeux liés au handicap.</p>		<p>Bénéficiaires finaux : Entreprises</p>	<p>Financement de travaux d'études</p>
---	--	---	--	---	--

# 6 Conclusion : l'étude en coup d'œil

---

