



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

SYNTHESE

1 Contexte et objectifs de l'étude

L'emploi des personnes en situation de handicap constitue un enjeu national majeur, marqué par des **inégalités persistantes d'accès et de maintien dans l'emploi**. En France, leur taux de chômage reste significativement plus élevé que celui de l'ensemble de la population active. Cette situation s'explique par des freins liés au handicap lui-même, mais aussi par des caractéristiques structurelles telles qu'un âge moyen plus élevé, un niveau de diplôme souvent plus faible, des périodes de chômage prolongées ou encore une précarité sociale accrue. Si **les entreprises sont soumises à l'Obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH)**, leur mobilisation reste inégale, et nombre d'entre elles rencontrent des difficultés à recruter et maintenir ces publics dans l'emploi.

Pour les accompagner, un écosystème d'acteurs s'est structuré (Agefiph, Cap emploi, France Travail, MSA, ARACT, Chambres d'agriculture, OCAPIAT, référents handicap OF/CFA...), avec pour objectif de **soutenir les démarches inclusives des entreprises**. Dans les branches professionnelles relevant d'OCAPIAT – souvent confrontées à des tensions de recrutement et au vieillissement des effectifs – **l'emploi des personnes handicapées constitue un levier potentiel de réponse aux enjeux RH**.

OCAPIAT, opérateur de compétences (OPCO), a fait du handicap une priorité nationale. Son engagement s'est concrétisé par la mobilisation de moyens dédiés : une cheffe de projet interne coordonne les actions, et une convention-cadre triennale signée avec l'Agefiph (2022-2025) structure les partenariats. Ce cadre vise à sécuriser les parcours professionnels via la formation, l'alternance, la professionnalisation des acteurs, et à mobiliser davantage les branches et entreprises à travers des actions d'information, de sensibilisation et de mise en œuvre de plans d'action régionaux.

Dans ce contexte, OCAPIAT a engagé une étude, validée par la CPSAT en octobre 2023, portant sur l'emploi des personnes en situation de handicap dans ses branches professionnelles. Elle vise à :

- **Analyser les pratiques et stratégies mises en œuvre** par les entreprises en matière de recrutement, de maintien, d'évolution professionnelle, de formation et de sensibilisation au handicap ;
- **Identifier les freins et leviers** rencontrés ;
- **Alimenter la réflexion des partenaires sociaux** afin de renforcer la mobilisation des branches et d'outiller les entreprises, tout en contribuant à la sécurisation des parcours professionnels des personnes handicapées.

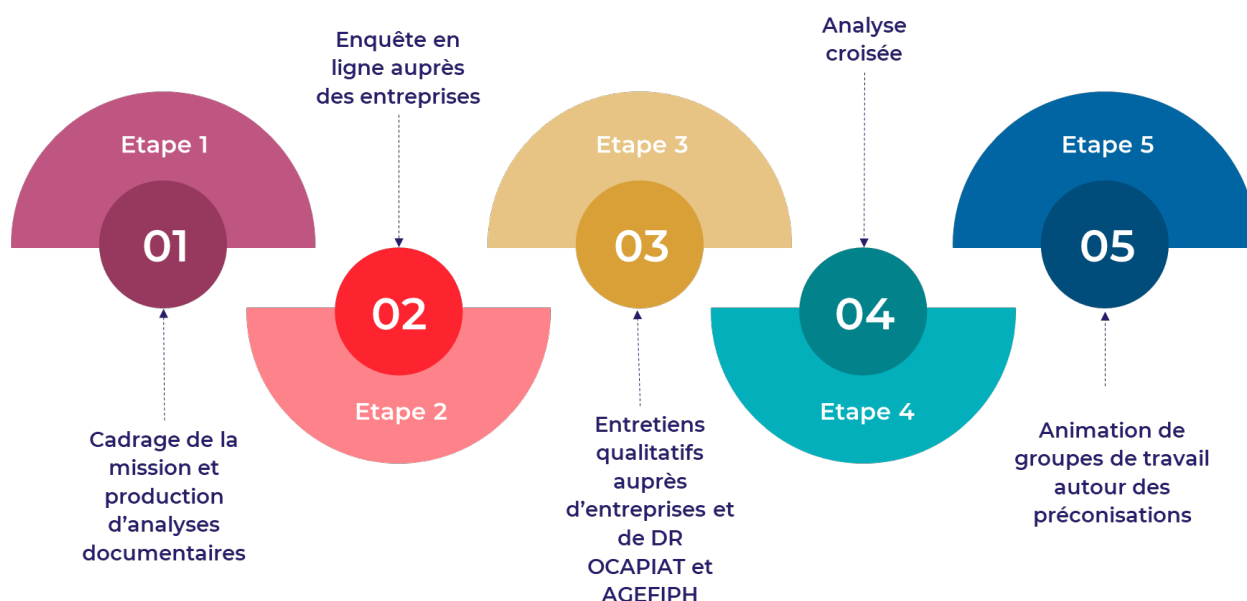
2 Enjeux, méthodologie et calendrier

2.1 Les enjeux de la démarche

OCAPIAT intervient sur un périmètre étendu, couvrant 49¹ branches professionnelles aux **niveaux d'engagement très hétérogènes en matière d'emploi des personnes en situation de handicap**. Sans viser un diagnostic individualisé par branche, l'étude a cherché à identifier des **pratiques inspirantes au sein des branches**, afin de mieux comprendre les freins rencontrés par celles moins engagées, et d'analyser les disparités territoriales constatées. Ces éléments doivent permettre à OCAPIAT d'ajuster son accompagnement, notamment en mobilisant les leviers de son offre de service ou ceux relevant du droit commun.

Cette étude s'inscrit également dans un contexte réglementaire spécifique : la réforme de l'Obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH), en vigueur depuis 2020, est pleinement obligatoire à partir de janvier 2025. Il est donc essentiel que les travaux menés contribuent à préparer les entreprises et branches à cette échéance en leur apportant une meilleure compréhension des enjeux et des outils d'action.

2.2 Vue d'ensemble sur la méthodologie



2.3 Focus sur les outils mobilisés

- **L'enquête en ligne** : Une enquête quantitative s'adressant aux directions ou services RH des entreprises du périmètre d'OCAPIAT, à laquelle 1 808 structures ont participé
- **Les investigations qualitatives** :
 - › 19 entreprises interrogées issues de 10 branches différentes ;
 - › Des échanges avec 2 directions régionales OCAPIAT et 2 délégations régionales Agefiph ;
 - › Production d'un guide de bonnes pratiques sur la base des échanges avec les entreprises.

¹ OCAPIAT couvrait 50 branches au début de cette étude.

- **Des ateliers de travail** : Le travail autour des préconisations s'est appuyé sur la réunion de 4 groupes de travail entre mars et avril 2025. Les préconisations liées spécifiquement à la branche des 5 BIAD font partie d'un livrable à part :
 - › 1 avec les équipes nationales d'OCAPIAT ;
 - › 1 avec des représentants de 4 branches professionnelles, impliquées depuis le début des travaux ;
 - › 1 avec des représentants de la branche des 5 BIAD (pour produire des préconisations spécifiques) ;
 - › 1 avec des référents handicaps régionaux et animateurs d'OCAPIAT.

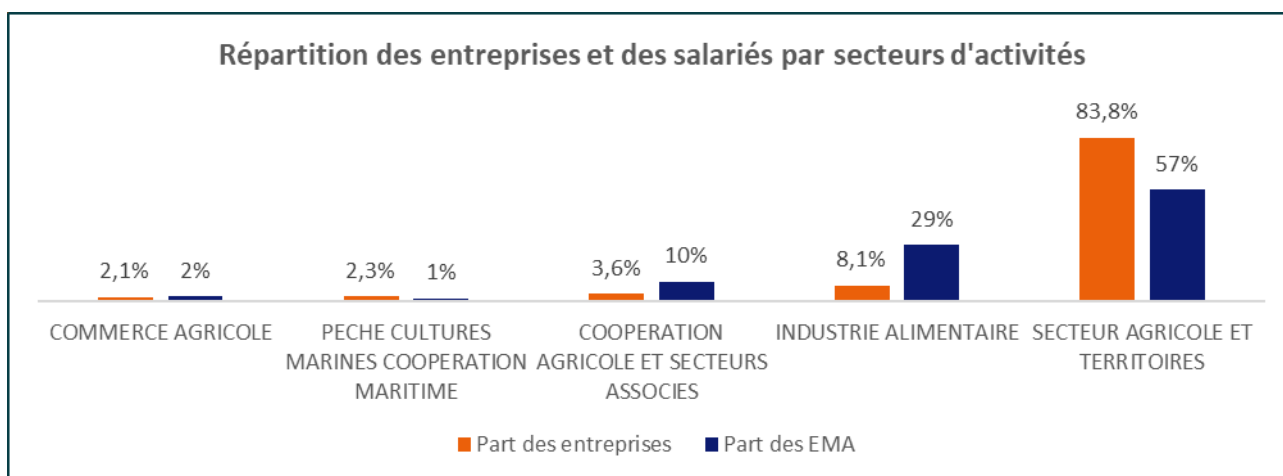
3 État des lieux des branches sur l'emploi et le handicap

3.1 Portrait des entreprises

L'analyse de l'état de l'emploi des personnes en situation de handicap dans les branches relevant du périmètre OCAPIAT met en lumière plusieurs caractéristiques structurelles, tant en termes de morphologie des entreprises que de dynamiques d'inclusion.

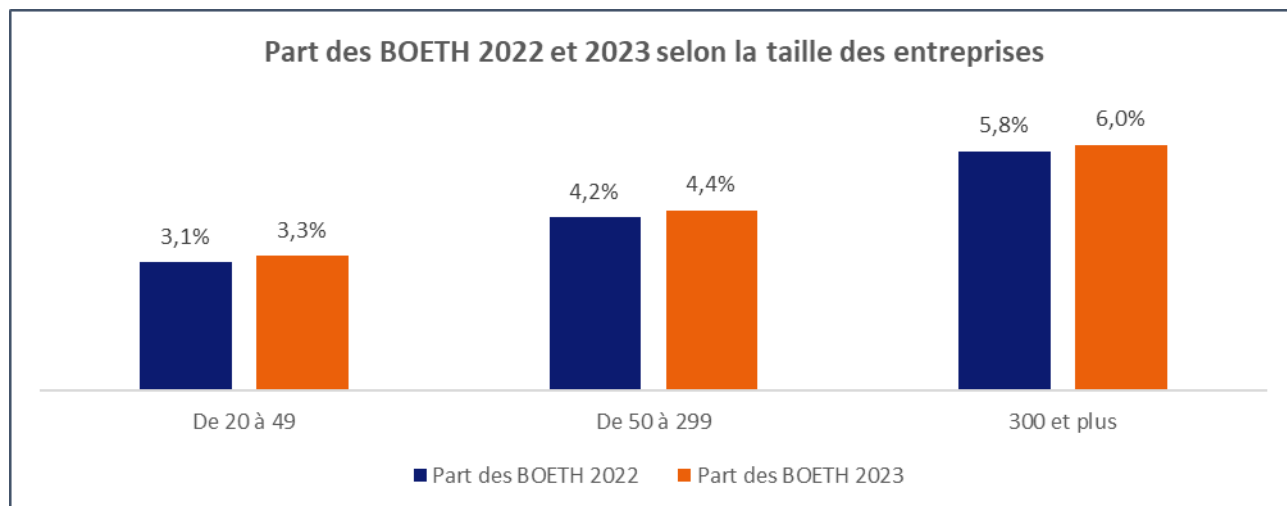
Le tissu entrepreneurial couvert par OCAPIAT se compose très majoritairement de très petites entreprises : **près de 98 % des établissements recensés comptent moins de cinq salariés**. Cette prédominance des TPE et PME, souvent marquées par une vulnérabilité économique accrue, limite leur capacité à mobiliser les ressources nécessaires pour mettre en œuvre des politiques d'inclusion structurées, notamment en matière de formation, d'aménagement de postes ou de recours aux dispositifs de droit commun. En parallèle, ces structures restent fortement ancrées dans les territoires, avec une implantation particulièrement dense dans le Sud-Ouest – notamment en Nouvelle-Aquitaine et en Occitanie –, traduisant une corrélation entre activités agricoles et présence géographique. L'Île-de-France, à l'inverse, apparaît plus faiblement représentée, reflet d'un tissu économique plus urbain et tertiaire.

Le secteur agricole et territoires, qui concentre 84 % des entreprises du périmètre, ne rassemble cependant que 57 % des salariés, les structures y étant de plus petite taille. À l'inverse, l'industrie alimentaire, bien que moins représentée en nombre d'établissements, emploie une part significative de la main-d'œuvre, traduisant une structuration différente de ces activités.



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

S'agissant de l'emploi des personnes en situation de handicap, les données disponibles se concentrent sur les établissements soumis à l'obligation d'emploi (OETH), soit les entreprises d'au moins 20 salariés. Ces dernières – au nombre de 8 128 – représentent 3,8% des entreprises, mais concentrent l'essentiel de la dynamique d'inclusion. **En 2023, 49 250 bénéficiaires de l'OETH sont recensés sur le périmètre OCAPIAT**, traduisant une légère progression par rapport à l'année précédente. Le taux d'emploi direct augmente de 0,2 point, mais reste en-deçà du seuil légal de 6 %, objectif pourtant atteint par les structures de plus de 300 salariés.



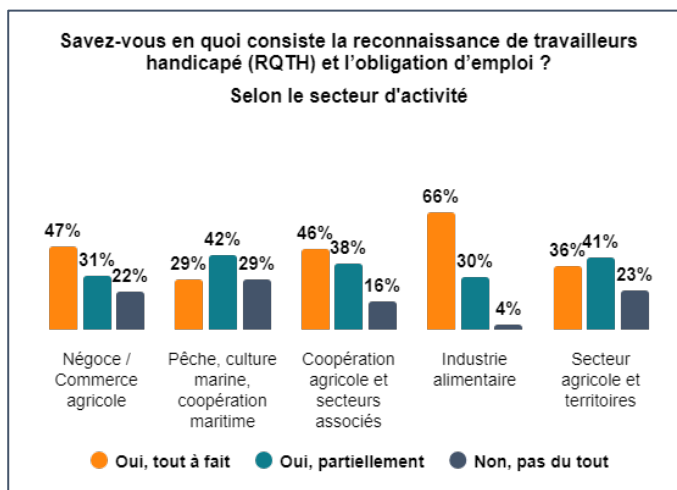
D'importantes disparités sectorielles sont observées. Si certaines branches comme celle du paysage se distinguent par une part de BOETH supérieure ou égale à 6 %, d'autres, notamment issues de l'industrie alimentaire, se situent entre 4 et 5,8 %, et plusieurs encore présentent des niveaux bien inférieurs. Ces écarts traduisent des degrés d'engagement très variables selon les secteurs, liés tant aux spécificités des métiers qu'aux moyens mobilisables.

Les disparités territoriales sont également marquées. La région Auvergne-Rhône-Alpes se distingue avec une part de BOETH atteignant 5,1 %, suivie de la Bretagne. À l'inverse, des régions comme le Grand Est ou l'Île-de-France affichent des taux plus faibles. Par ailleurs, **on observe une forte concentration du nombre de BOETH dans un nombre restreint de branches** : 14 d'entre elles regroupent à elles seules 81 % des bénéficiaires de l'obligation d'emploi, illustrant une dynamique encore très inégalement répartie à l'échelle du périmètre OCAPIAT.

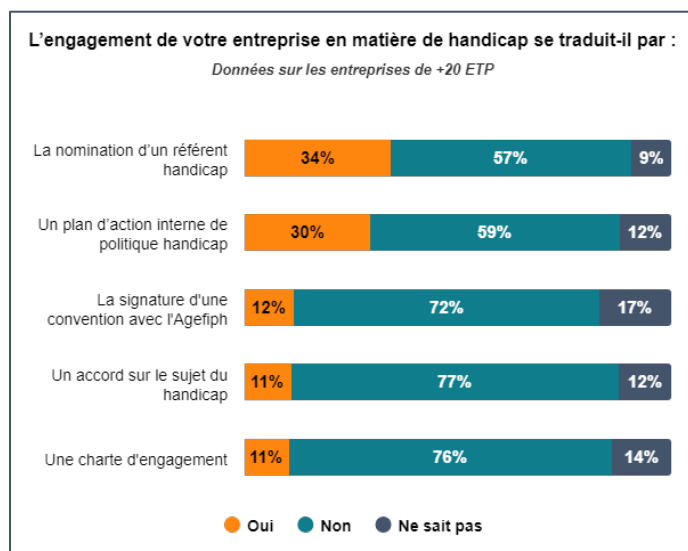
4 Enquête auprès des entreprises – Regards, pratiques et besoins sur le handicap

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

L'enquête menée auprès de **1 808 entreprises** du périmètre OCAPAT révèle une connaissance globalement correcte de la notion de handicap et de l'obligation d'emploi : **43 % des répondants déclarent bien connaître ces dispositifs**, et 38 % en avoir une connaissance partielle. Cette compréhension varie toutefois fortement selon la taille et le secteur d'activité : **les entreprises de l'industrie alimentaire sont les plus informées** (66 % de connaissance complète), tout comme celles de plus de 149 salariés (87 %).



Pour autant, **cette conscience ne se traduit pas encore dans l'engagement** : 71 % des entreprises estiment que le sujet du handicap est peu ou pas porté en interne. L'implication augmente sensiblement avec la taille : 61 % des entreprises de plus de 149 salariés considèrent que le handicap est effectivement pris en compte, contre seulement 37 % pour celles de taille intermédiaire (20 à 149 ETP).



En matière d'actions structurantes, **les entreprises restent peu nombreuses à s'être dotées de dispositifs spécifiques** : 16 % ont nommé un référent handicap, 14 % disposent d'un plan d'action, et seulement 10 % ont signé un accord dédié. Toutefois, **ces taux grimpent avec la taille de l'entreprise** (jusqu'à 82 % de référents dans les entreprises de plus de 250 salariés). Dans les entreprises soumises à l'OETH, 34% ont nommé un référent handicap, 30% déclarent avoir un plan d'action interne mais seulement 11% déclarent avoir une charte d'engagement.

Malgré un engagement encore limité, les répondants expriment une **volonté de faire évoluer les pratiques** : 58 % estiment que le sujet pourrait être davantage intégré dans leur politique interne, et seuls 13 % considèrent qu'il est déjà suffisamment pris en compte.

4.2 Un remplissage de l'obligation d'emploi qui s'améliore, mais qui doit encore 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.

Parmi les entreprises assujetties à l'OETH (20 salariés et plus), 57 % déclarent répondre à cette obligation. Le **mode principal de mise en conformité reste l'emploi direct** de personnes en situation de handicap (87 %), suivi par le recours au secteur protégé (64 %). En revanche, la signature d'accords spécifiques reste très marginale (5 %).

Des **pratiques intéressantes** émergent pour répondre à cette obligation : **externalisation** de certaines tâches à des ESAT, partenariats structurés avec l'Agefiph, **recours à des stages ou contrats aidés**, ou encore accompagnement individualisé en insertion. Ces exemples, bien que minoritaires, montrent la faisabilité de démarches inclusives dans des contextes variés.

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

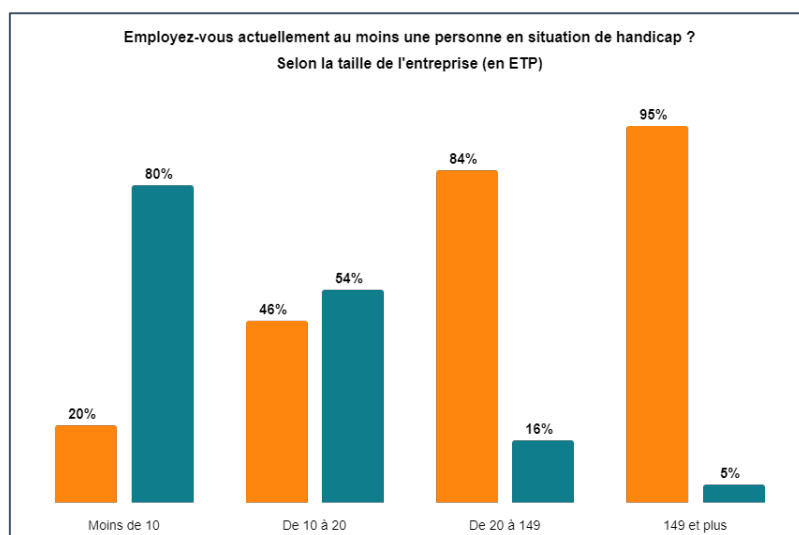
Sur le plan du recrutement, **747 entreprises déclarent avoir embauché au moins une personne en situation de handicap**, principalement dans le secteur agricole et territoire (51 %). Cependant, seule une minorité (21 %) considère ce type d'embauche comme un **véritable enjeu RH**. Les **leviers mobilisés restent limités** : seuls 28 % ont réalisé des travaux d'accessibilité, 20 % ont eu recours au secteur protégé, et 24 % ont utilisé des canaux spécialisés comme Cap emploi ou les ESAT.

La taille et le secteur jouent un rôle déterminant : 44 % des entreprises de l'industrie alimentaire considèrent le recrutement des PSH comme un enjeu stratégique, contre beaucoup moins dans les autres secteurs. De même, **89 % des entreprises de plus de 149 salariés ont déjà embauché un travailleur handicapé, contre seulement 38 % en moyenne**.

L'absence de postes vacants est la principale raison invoquée par les entreprises n'ayant pas encore recruté de PSH (70 %).

Le processus d'intégration reste peu formalisé : seuls 27 % abordent la question du handicap lors de l'arrivée d'un salarié, et 20 % mettent en place des modalités d'accueil spécifiques. Pourtant, une majorité relative (55 %) juge ce processus d'intégration facile, même si **40 % expriment des difficultés**.

Concernant le maintien dans l'emploi, **un tiers des entreprises déclare avoir mené des actions** en ce sens, **principalement dans l'industrie alimentaire** (56 %) et la coopération agricole (35 %). Les entreprises de plus de 149 salariés sont les plus engagées (85 % ont mené des actions de maintien). Ces actions prennent surtout la forme **d'aménagements matériels** (81 %) ou **d'organisation du travail** (73 %), mais restent souvent réalisées sans aide extérieure.

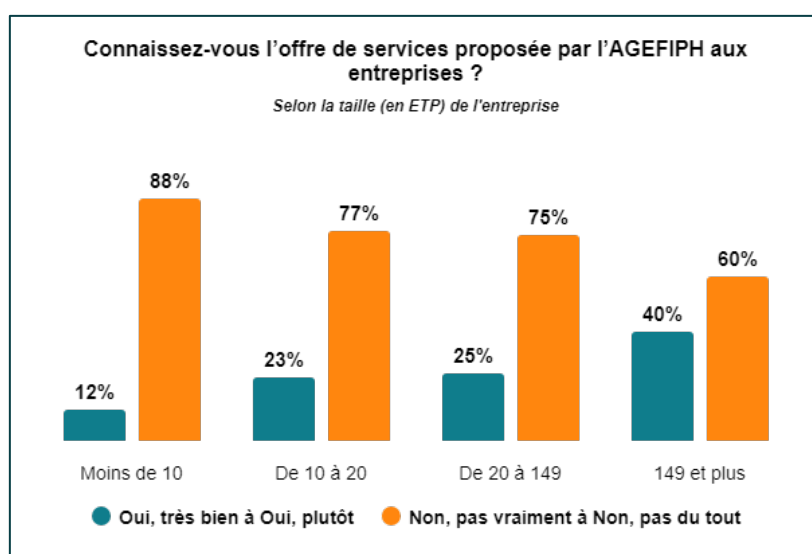


Enfin, la difficulté perçue du maintien en poste est élevée : **70 % des entreprises jugent cette action compliquée**, notamment du fait de contraintes métiers (TMS, rythme de production, etc.).

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

La méconnaissance des aides et des acteurs spécialisés constitue un frein majeur. Seules 28 % des entreprises proposent un accompagnement pour la reconnaissance administrative du handicap (RQTH), et 29 % connaissent des interlocuteurs en mesure de les accompagner. Cette méconnaissance touche tous types d'entreprises, y compris les plus grandes.

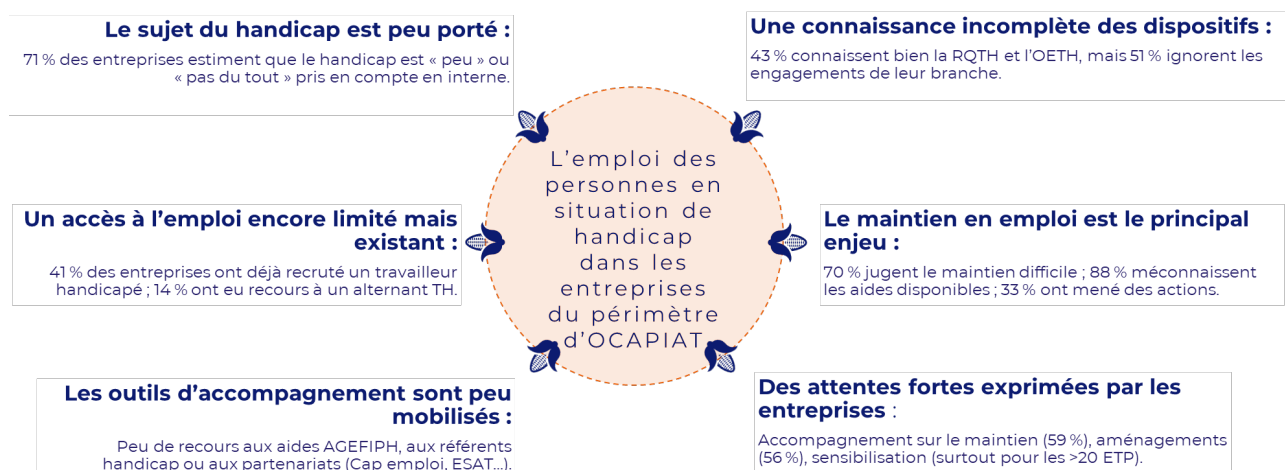
L'offre de services de l'Agefiph est globalement peu connue : 83 % des répondants déclarent ne pas ou mal la connaître. Cela est particulièrement vrai dans les petites entreprises, mais reste élevé (63 %) chez celles de plus de 149 salariés. En conséquence, **la mobilisation des prestations proposées reste limitée** : 34 % des entreprises de plus de 20 salariés ont eu recours à une aide financière, 17 % ont participé au Réseau des Référents Handicap, et 11 % ont utilisé les aides à l'alternance.



Les attentes exprimées sont claires et ciblées : 59 % souhaitent un **accompagnement pour le maintien en emploi et la reconversion**, 56 % pour **l'aménagement des postes**. Pour les entreprises de plus de 20 salariés, ces taux montent respectivement à 76 % et 71 %. La formation et la sensibilisation des équipes apparaissent également comme des leviers attendus (71 %).

Enfin, peu d'entreprises déclarent avoir déjà mis en œuvre des actions innovantes ou exemplaires (10 %), mais celles qui l'ont fait montrent une réelle volonté d'agir en déconstruisant les stéréotypes, en accompagnant les équipes et en structurant les missions pour favoriser l'inclusion.

4.5 L'étude en un coup d'œil



5 Les préconisations

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

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...).

Orientation n°2

Assurer un lien entre le national et le régional, tant au niveau d'OCAPAT que des branches, afin de faciliter l'inscription concrète dans un écosystème local

Préconisation n°6 : Proposer une trame de fiche de liaison entre les conseillers OCAPAT, Cap emploi et l'Agefiph ;

Préconisation n°7 : Accompagner les DR OCAPAT dans la déclinaison de la convention-cadre OCAPAT / Agefiph ;

Préconisation n°8 : Produire des annuaires régionaux indiquant des interlocuteurs directs pour les référents OCAPAT 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'OCAPAT 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).

Orientation n°3

Inciter les entreprises à s'engager dans des démarches d'inclusion des personnes en situation de handicap

Préconisation n°11 : Inclure dans les marchés passés par OCAPAT 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 OCAPAT et les branches ;

Préconisation n°13 : Intégrer pour les salariés OCAPAT en contact avec les entreprises, le handicap comme un sujet transversal discuté à d'autres occasions (sénior, attractivité, recrutement...).

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

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...).