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

CPPNI – 13 JUIN 2025

pluricité GROUPE

Ordre du jour

01 ▪ Contexte et objectif de l'étude, *page 3*

02 ▪ Principaux enseignements de l'étude, *page 9*

03 ▪ Préconisations issues de l'étude transversale, *page 17*

04 ▪ Préconisations spécifiques aux 5 BIAD, *page 29*

05 ▪ Place aux questions, *page 35*

Contexte et objectif de l'étude

Rappel des enjeux de l'étude

Rappel des 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 la CPSAT en octobre 2023.

- Les principaux objectifs de la mission sont de :

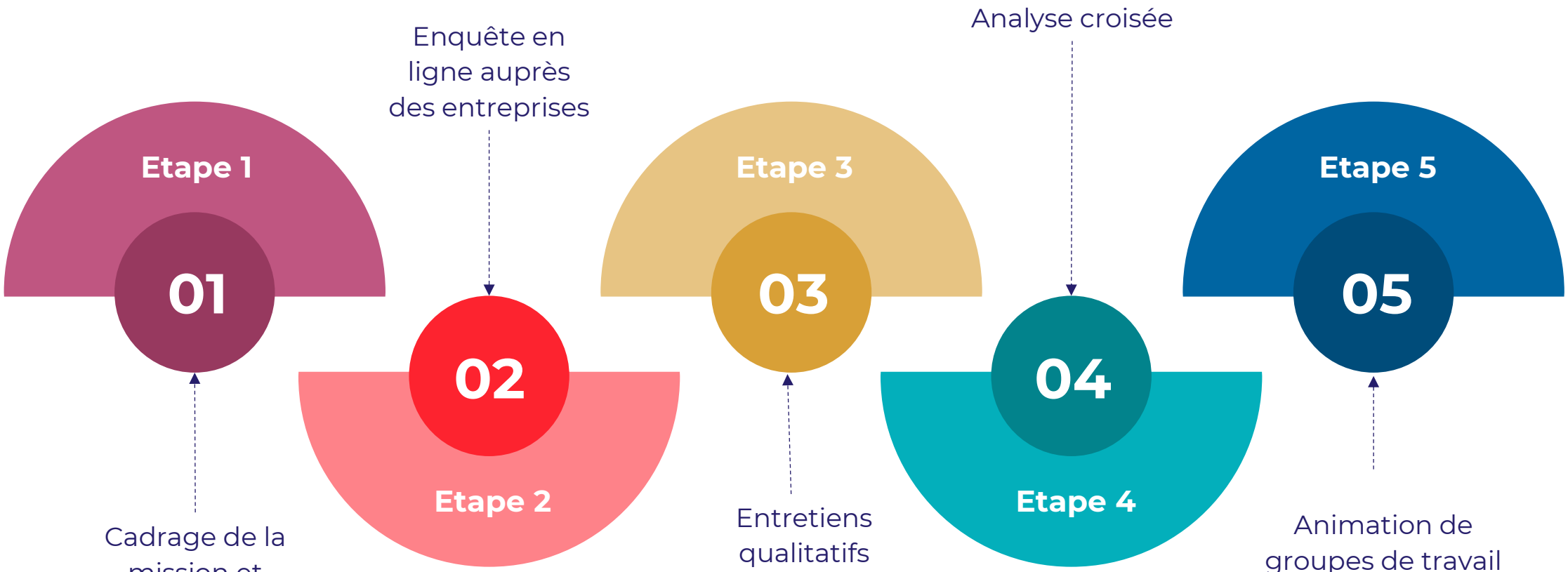
  - **Etudier les stratégies et les pratiques existantes au sein des entreprises** pour favoriser l'emploi des personnes handicapées, en identifiant aussi bien les leviers et bonnes pratiques qu'elles mettent en place que les freins qu'elles rencontrent dans ces démarches

    - 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

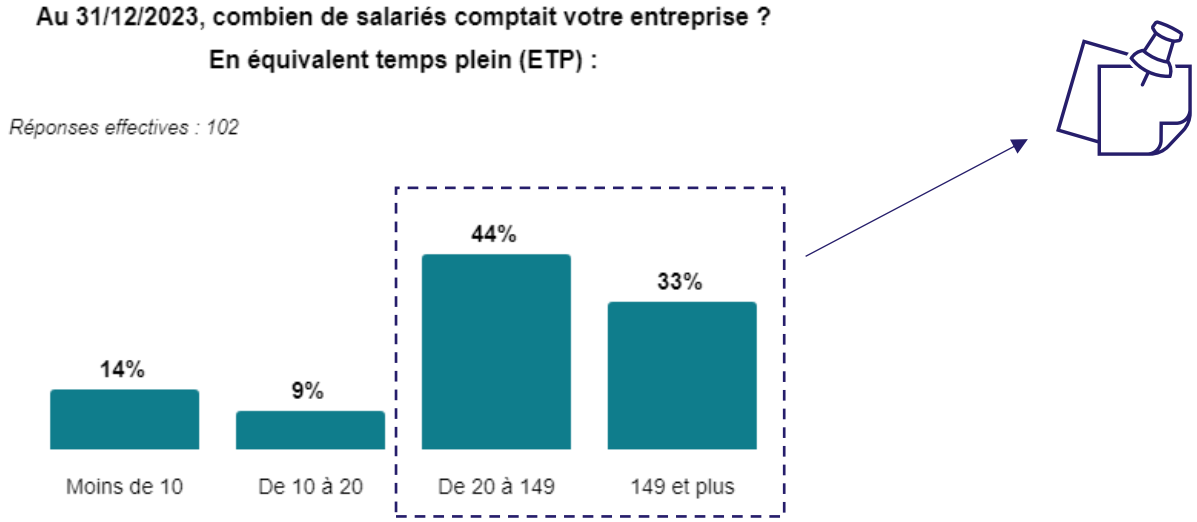
  - **Alimenter la réflexion des partenaires sociaux** sur les moyens pouvant être mis en œuvre pour

    - Mobiliser davantage les branches et les entreprises sur le sujet du handicap (informer, sensibiliser, outiller les branches/entreprises, développer des plans d'actions 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…).

Une méthode articulée autour de 5 étapes



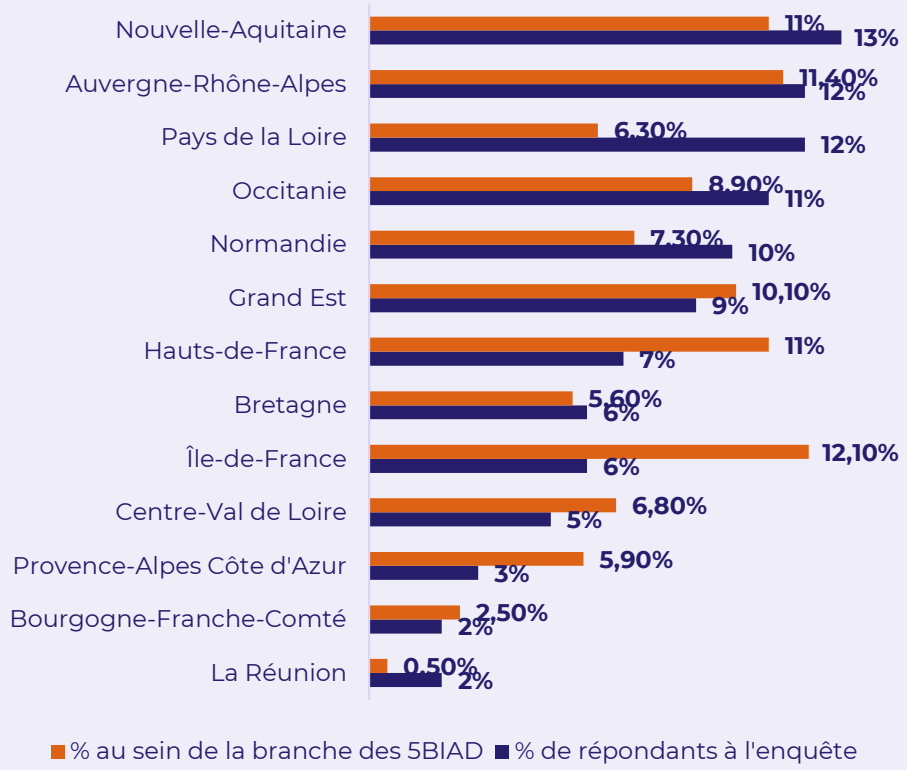
Les investigations quantitatives réalisées



- **102 entreprises des 5BIAD** ont répondu à l'enquête.
- Une majorité (44%) des répondants à l'enquête occupent des fonctions de responsable des ressources humaines.
- Une majorité (77%) des entreprises répondantes de la branche professionnelle des 5BIAD comptent parmi leurs effectifs plus de 20 salariés en équivalent temps plein (ETP).
  - 44% des entreprises répondantes comptent entre 20 et 149 salariés en ETP,
  - 33% des entreprises répondantes comptent 149 salariés et plus en ETP.

Seuil au-delà duquel les entreprises doivent respecter l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH).

Région d'implantation des entreprises



Les entreprises rencontrées et bonnes pratiques identifiées

19 entreprises interrogées pour compléter et préciser les réponses au questionnaire

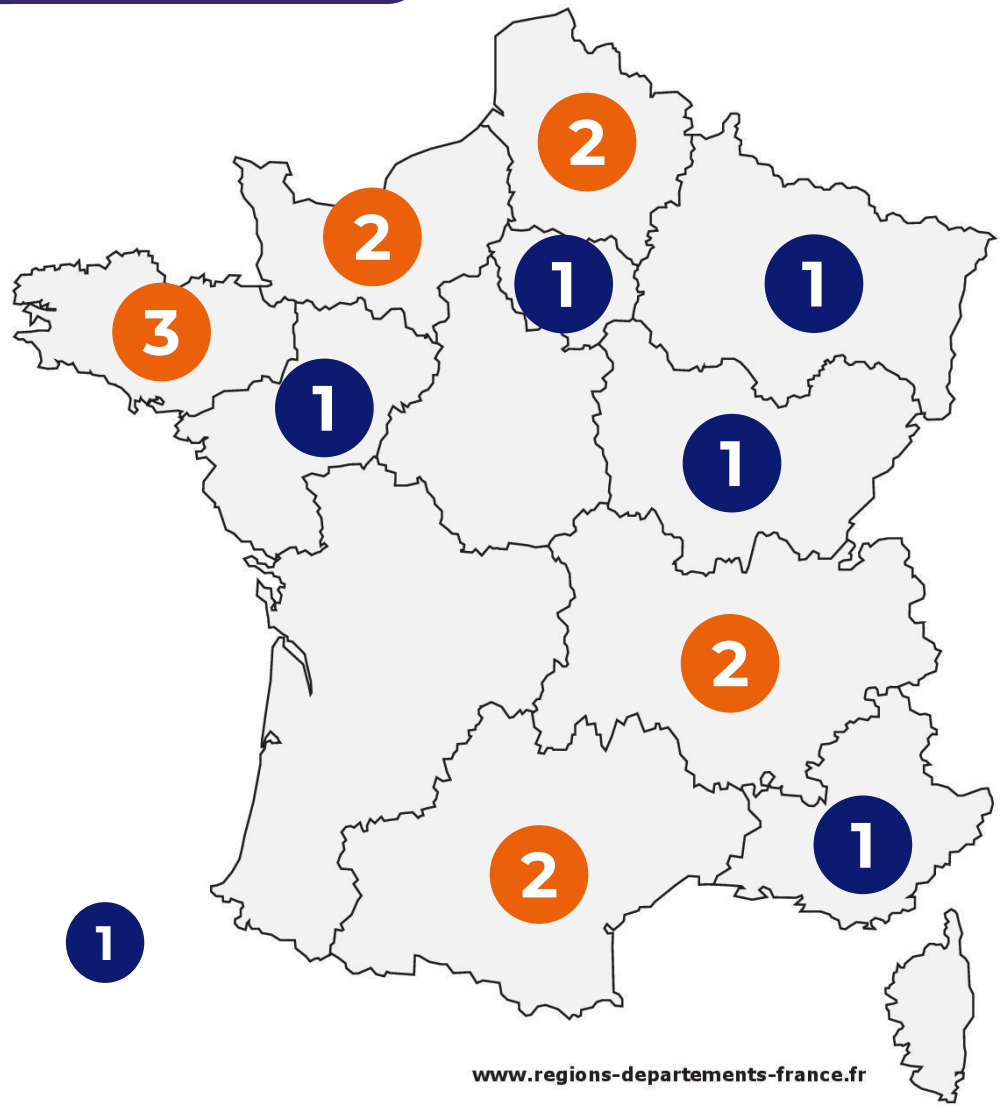
- 5 5BIAD
- 4 entreprises du paysage
- 2 Maisons familiales rurales
- 2 production agricole et CUMA
- 1 Coopératives 5 Branches
- 1 Industries Laitières
- 1 Parcs et jardins zoologiques
- 1 Secteur agricole - Familles diverses (avec CCN)
- 1 Secteur agricole - Services associés
- 1 Vins, cidres, sirops,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

4 entreprises de **moins de 20 salariés**

10 entreprises employant **entre 20 et 250 salariés**

5 entreprises de **plus de 250 salariés**

Des échanges avec 2 DR OCAPIAT et Agefiph



Quatre groupes de travail autour des pistes de préconisations

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 handicap régionaux et animateurs d'OCAPIAT

L'objectif est de **donner à voir des orientations** qui nous semblent pertinentes au regard des travaux menés, avant de les mettre en discussion ensuite. L'objectif de ces groupes sera de **valider les préconisations** à retenir, de **déterminer leur faisabilité**, et d'éventuellement y **associer un plan d'actions**.

» Objectif préalable des échanges : déterminer les attentes d'OCAPIAT au niveau des préconisations :

- Quel périmètre ?
- Quelles thématiques ?
- Quels acteurs potentiellement concernés ?

Principaux enseignements de l'étude

Le croisement des investigations quantitatives et qualitatives

L’étude en un coup d’œil, au niveau des entreprises des 5BIAD

Le sujet du handicap reste peu porté pour un certain nombre d’entreprises :

55% des entreprises estiment que le handicap est « peu » ou « pas du tout » pris en compte en interne.

Une connaissance incomplète des dispositifs :

74% connaissent bien la RQTH et l’OETH, mais 43% ignorent les engagements de leur branche.

L’emploi des personnes en situation de handicap dans les entreprises du périmètre d’OCAPIAT

Le recrutement, un enjeu auquel les entreprises arrivent à répondre :

76% des entreprises ont déjà recruté un travailleur handicapé ; 12% ont eu recours à un alternant TH.

Le maintien en emploi est le principal enjeu :

60 % jugent le maintien difficile ; 80 % méconnaissent les aides disponibles ; 66 % ont mené des actions.

Les outils d’accompagnement sont peu mobilisés :

Peu de recours aux aides AGEFIPH, aux référents handicap ou aux partenariats (Cap emploi, ESAT…).

Des attentes fortes exprimées par les entreprises :

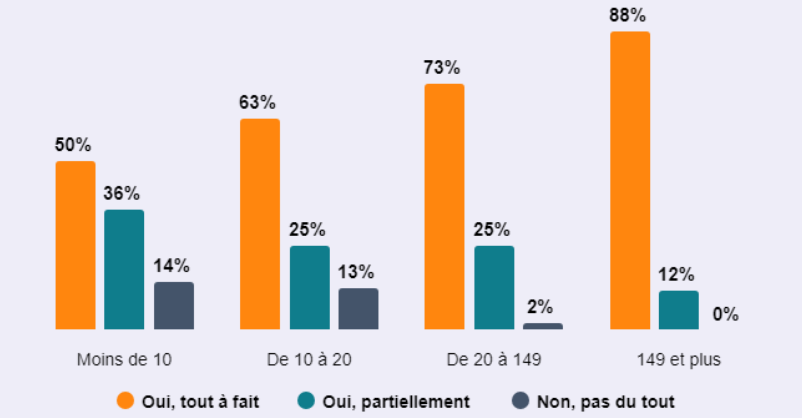
Formation (76%), Accompagnement sur l’aménagement des postes (73%) et sur le maintien (73%) et communication interne (71%).

La vision du handicap dans les entreprises des 5BIAD

- Une connaissance et une appréhension du handicap qui varient logiquement selon la taille des entreprises.
  - Une part importante d'entreprises de plus de 20 salariés qui estiment que le sujet du handicap n'est pas ou peu porté en interne (63% des 20-149 salariés).
- Dans les entreprises du périmètre des 5 BIAD :
  - 32% ont un référent handicap ; 29% un plan d'action interne de politique handicap ; 8% un accord handicap.
- 52% des entreprises répondantes **déclarent satisfaire leurs obligations liées à l'OETH**. Parmi les modalités utilisées pour remplir leur obligation d'emploi :
  - 87% des entreprises s'en sont acquittées en employant des travailleurs handicapés (quel que soit le contrat) ;
  - 86% des entreprises s'en sont acquittées en sous-traitant au milieu protégé ;
  - 43% en versant une contribution financière ;
- Parmi les entreprises répondantes à l'enquête :
  - 76 % des entreprises déclarent avoir déjà recruté un travailleur handicapé ;
  - 12 % ont recruté un alternant TH ;
  - 20% ont mis en place un processus d'intégration spécifique pour les personnes en situation de handicap.
  - Canaux privilégiés : 68 % via candidature spontanée, 18 % via des acteurs externes (Cap emploi, ESAT) ;
  - Motivation principale : adéquation entre compétences et besoins (84 %).

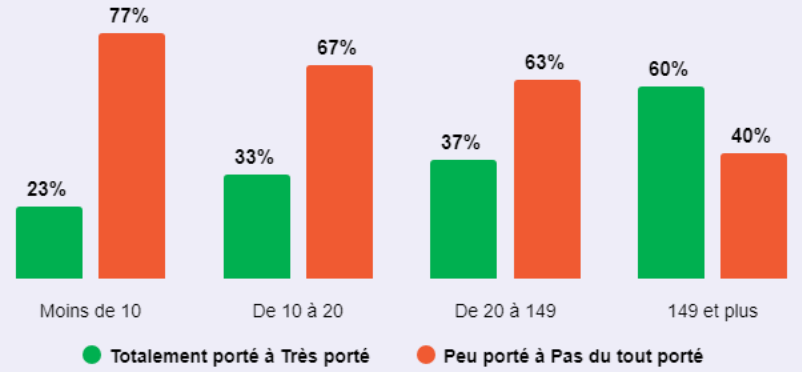
Savez-vous en quoi consiste la reconnaissance de travailleurs handicapé (RQTH) et l'obligation d'emploi ?

Selon la taille de l'entreprise (en ETP)



Estimez-vous que le sujet du handicap est porté par votre entreprise ?

Selon la taille de l'entreprise (en ETP)

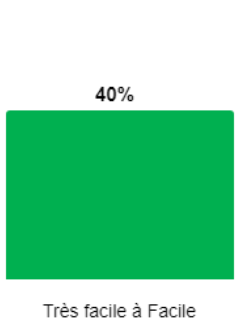


Des difficultés plus marquées concernant le maintien en emploi

- **Parmi les répondants à l'enquête :**
  - 66% des entreprises déclarent avoir réalisé des actions en matière de maintien en emploi.
  - Le maintien en poste est jugé majoritairement difficile par les entreprises (60% pour les 5BIAD).
  - De manière générale (80%), les différentes aides (financières ou non) concernant le maintien en emploi apparaissent plutôt méconnues pour les entreprises répondantes de la branche des 5BIAD.
  - Types d'actions menées : aménagement matériel du poste de travail (94%) et modification de l'organisation du travail (75%).
- **Toutefois, les acteurs susceptibles d'accompagner les entreprises sur des mesures de maintien dans l'emploi semblent plutôt connus par une partie:**
  - 53% des entreprises évoquent connaître les acteurs susceptibles de les accompagner.
- **Illustrations de bonnes pratiques en entreprise :**
  - Aménagement matériel d'un poste de travail pour permettre la poursuite de l'activité d'un salarié atteint d'une maladie évolutive, via des ajustements techniques et organisationnels.
  - Expérimentation d'un outil pédagogique par un formateur en situation de handicap cognitif, pour en évaluer l'accessibilité avant sa mise à disposition des apprenants, favorisant ainsi l'inclusion et la réussite de tous les profils.

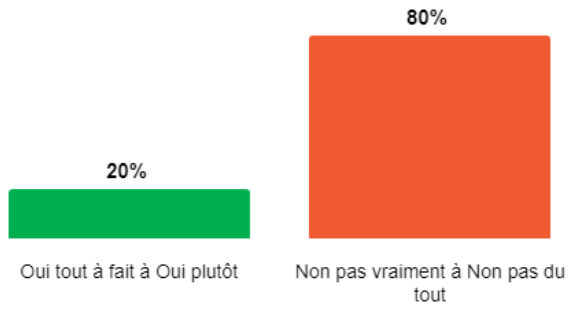
Selon vous, le maintien en poste d'un travailleur handicapé est :

Réponses effectives : 94



Avez-vous l'impression de bien connaître les différentes aides (financière ou non) concernant le maintien en emploi ?

Réponses effectives : 96



Connaissez-vous des acteurs susceptibles de vous accompagner sur des mesures de maintien dans l'emploi ?

Réponses effectives : 98

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

Des pratiques intéressantes repérées en termes de maintien dans l'emploi et d'adaptation de 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 entreprise

L'aménagement du poste d'un travailleur handicapé peut prendre plusieurs formes. Ils peuvent concerner :

- L'accessibilité des locaux, avec la mise à disposition d'un ascenseur, d'une rampe d'accès, ou l'adaptation des voies et issues pour permettre le passage d'un fauteuil roulant, par exemple.
- L'aménagement du poste en lui-même, avec l'installation d'équipements adaptés (mise à hauteur du plan de travail, logiciel d'amélioration visuelle, clavier en braille, dispositif d'amplification acoustique…).
- Des aménagements d'horaires et le recours au télétravail doit être facilité.
- L'aménagement des missions (par l'alternance des tâches, la rotation des postes ou encore la décomposition du travail en plusieurs tâches simplifiées).
- Ces mesures ne doivent pas imposer une charge excessive à l'employeur. L'évaluation du coût prend en compte les coûts engagés, la taille et les ressources de l'entreprise, ainsi que les aides possibles, comme celles de l'AGEFIPH ou du FIPHFP.

Des exemples de bonnes pratiques relevées au sein des entreprises des 5BIAD

Des pratiques intéressantes repérées auprès des entreprises interrogées, notamment en termes de partenariats. Mais un enjeu global à mieux mobiliser les possibilités offertes par la convention nationale OCAPIAT – Agefiph et l'accord handicap signé.

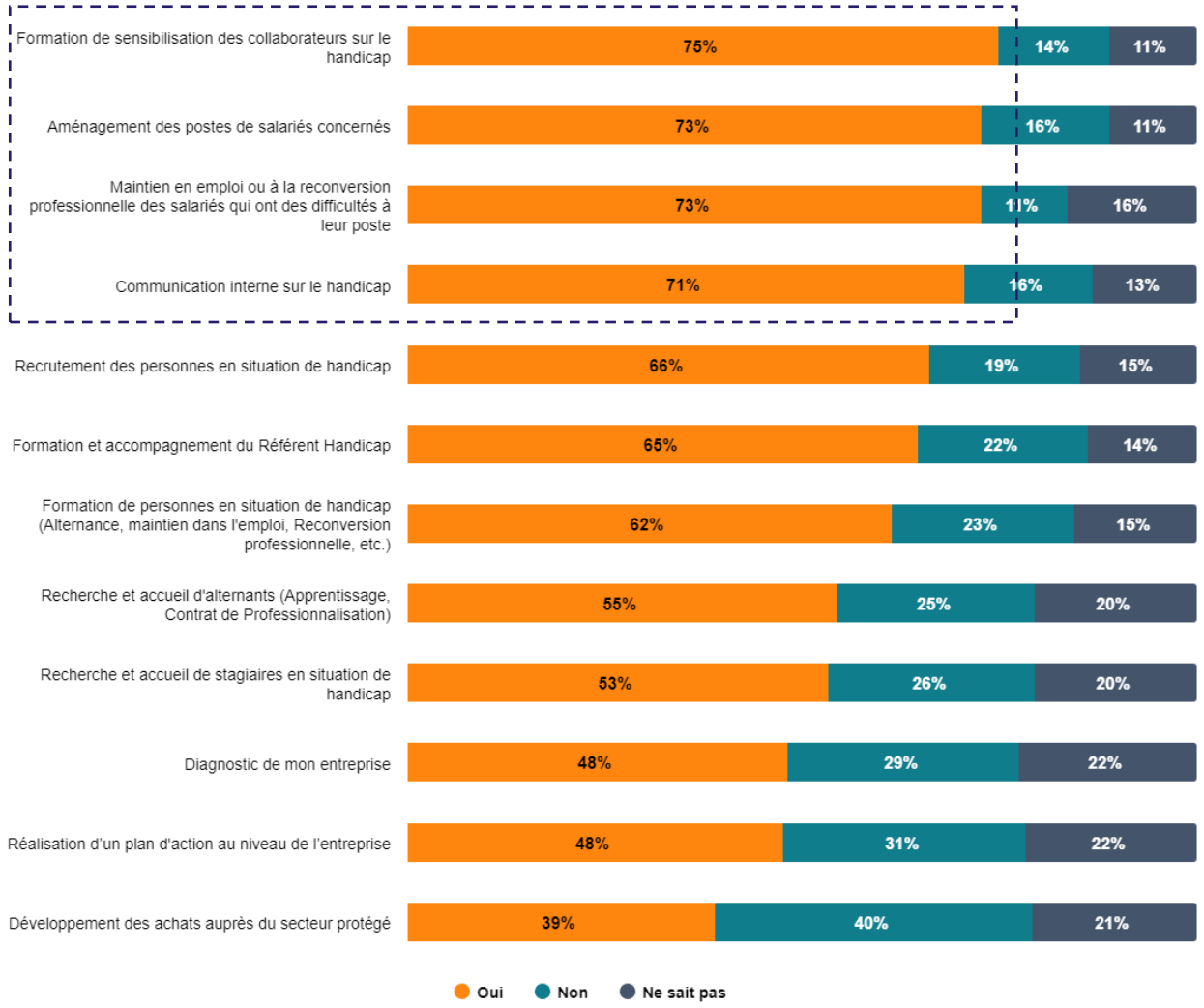
« Quand je suis arrivée, j'ai tout de suite pris contact avec les personnes en arrêt pour faire connaissance, comprendre leur situation, et les accompagner dans les démarches. » **Extrait d'entretien avec une infirmière**

- 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 acteurs spécialisés pour accompagner le recrutement de travailleurs handicapés.
- Adaptation des postes de travail et reprise adaptée du poste de travail.
- Création d'un statut « Ambassadeurs Handicap ».
- Participation à un forum pour le recrutement de travailleurs handicapés.

« On anime la communauté, les ambassadeurs sont des points focaux à la fois pour les salariés et les membres de la « direction. On a notre responsabilité sur la politique handicap. » **Extrait d'entretien avec un ambassadeur**

Les attentes des entreprises du périmètre des 5BIAD

Selon vous, sur quelles thématiques des accompagnements devraient être proposés / mis en place au niveau de la branche professionnelle ou de votre OPCO pour les entreprises sur le sujet du handicap ?



Les attentes s'expriment fortement sur les volets pratiques et organisationnels :

- Besoin d'outils opérationnels, de simplification des démarches, et d'un accompagnement terrain
- Recherche de solutions concrètes plutôt que d'actions symboliques

Les entreprises souhaitent pouvoir mieux articuler :

- Aides financières disponibles (Agefiph, OCAPIAT)
- Appui des acteurs externes (Cap emploi, structures d'insertion, MDPH)
- Ressources internes mobilisables (référent handicap, RH

L'offre de service disponible

Les aides financières adressées à l'employeur

Pour le maintien en emploi (Agefiph)

- Aide à la recherche de solutions pour le maintien dans l'emploi des salariés handicapés
- Aide à l'adaptation des situations de travail des personnes en situation de handicap
- Aide liée à la Reconnaissance de la Lourdeur du Handicap (RLH)
- Aide à l'accueil, à l'intégration et à l'évolution professionnelle des personnes en situation de handicap
- Aide à la formation des personnes handicapées dans le cadre du maintien dans l'emploi

Pour le recrutement (Agefiph)

- Aide à l'accueil, à l'intégration et à l'évolution professionnelle des personnes en situation de handicap
- Aide à l'embauche en contrat d'apprentissage d'une personne en situation de handicap
- Aide à l'embauche en contrat de professionnalisation d'une personne en situation de handicap
- Aide à l'adaptation des situations de travail des personnes handicapées
- Aide liée à la Reconnaissance de la Lourdeur du Handicap (RLH)

Les prestations de conseils et d'accompagnement

Pour le maintien dans l'emploi :

- Appui et accompagnement dans l'emploi de Cap emploi (Cap emploi)
- Étude préalable à l'aménagement des situations de travail (Agefiph)
- Prestations d'appui spécifiques (Agefiph)
- Dispositif Emploi accompagné (ARS)

Pour le recrutement :

- **Appui et accompagnement Cap emploi dans le recrutement (Cap emploi)** : Suivant les besoins, les conseillers peuvent faire appel à des prestataires (ergonomes, spécialistes de certains handicaps, etc.), des partenaires (SST, CMAP, MSA...)
- **Appui et accompagnement de France Travail dans le recrutement** : En lien avec les équipes spécialisées dans l'accompagnement des demandeurs d'emploi en situation de handicap, qui travaillent en étroite collaboration avec Cap emploi.
- Prestations d'appui spécifiques (Agefiph)
- Dispositif Emploi accompagné (ARS)

Préconisations issues de l'étude transversale

Préconisations transversales

Réflexion collective autour des pistes de recommandations

- 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'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.

- Depuis 2021, OCAPIAT 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 suivantes.
- Sont détaillées ci-après des préconisations qui apparaissent particulièrement pertinentes pour la branche des 5 BIAD.

Des enjeux transversaux qui peuvent être investis par l'OPCO et par les branches

- 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.**

- Pour que OCAPIAT et les branches puissent avancer sur chacun des blocs, des préconisations sont mises en avant.

Nos 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 OCAPIAT

- **Principaux enseignements issus de l'étude :**
  - 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 acculturées 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.
- **Préconisations :**
  - **Préconisation n°1** : Recenser l'ensemble des éléments produits par OCAPIAT, 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 sur la définition du 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 évènements nationaux pour enclencher des vagues de communication (SEEPH, URRH..)

Nos préconisations

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

- **Principaux enseignements issus de l'étude :**
  - 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 locaux d'OCAPIAT et les entreprises expriment le besoin de bien identifier les acteurs qui peuvent intervenir en appui localement.
- **Préconisations :**
  - **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** : Acculturer 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)

Nos préconisations

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

- **Principaux enseignements issus de l'étude :**
  - De nombreux acteurs pointent que les entreprises ne se saisissent pas spontanément du sujet du handicap, voire ne souhaitent 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.

- **Préconisations :**
  - **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** : Pousser 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
  - **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…)

Nos préconisations

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

- **Principaux enseignements issus de l'étude :**

  - 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 jours. Cela est renforcé par le fait que les métiers et les profils des entreprises sont souvent différents, ce qui impliquent des appréhensions diverses 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.

- **Préconisations :**

  - **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

  - **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…)

Orientation n°1 : Améliorer la connaissance de l'écosystème handicap, des obligations légales et de l'offre de services

Préconisation n°2 – Produire des éléments de communication adaptés au niveau de connaissance des entreprises en matière de handicap

CONSTAT

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.

Actions à déployer

- Identifier des typologies d'entreprises selon leur niveau de connaissance et d'engagement.
- Cibler les supports existants (infographies, vidéos courtes, témoignages…) selon ces profils.
- Proposer un plan de diffusion en s'appuyant sur les branches pour une diffusion ciblée auprès des entreprises.

Porteur de l'action

- OCAPIAT au national

Cible de l'action

- Bénéficiaires intermédiaires : Branches professionnelles
- Bénéficiaires finaux : Entreprises du périmètre OCAPIAT

Ressources nécessaires

- Moyens de communication, temps de travail pour identifier les besoins des entreprises, budget de création graphique.

Orientation n°1 : Améliorer la connaissance de l'écosystème handicap, des obligations légales et de l'offre de services

Préconisation n°3 – Sensibiliser les entreprises sur la définition du handicap et diffuser largement le guide des bonnes pratiques

CONSTAT

Le flou persiste sur la définition du handicap, souvent confondu avec l'inaptitude, la maladie ou l'invalidité. Cela freine l'engagement des employeurs dans une politique inclusive, en particulier chez les moins acculturés à la thématique. De sus, les entreprises du périmètre OCAPIAT sont nombreuses avec des effectifs de salariés limités, sans référent handicap ou fonction RH clairement définie. Cependant, plusieurs se montrent volontaires pour investir le sujet du handicap, mais déplorent l'accessibilité des informations sur les obligations légales et les dispositifs et aides disponibles.

Actions à déployer

- Créer des outils pédagogiques simples expliquant la différence entre handicap, inaptitude et invalidité, à intégrer notamment dans le guide des bonnes pratiques.
- Mettre à disposition le guide sur les différents canaux (site internet, newsletter, intranet).
- En faire une synthèse « à lire en 5 minutes » pour présenter les informations disponibles et faciliter la prise en main.
- Proposer aux branches d'en faire un relai auprès de leurs réseaux.

Porteur de l'action

- OCAPIAT avec un appui Agefiph et autres acteurs emploi-handicap du territoire

Cible de l'action

- Bénéficiaires intermédiaires : Référents handicap OCAPIAT
- Bénéficiaires finaux : Entreprises (TPE, PME)

Ressources nécessaires

- Conception de supports de vulgarisation, intervention de l'Agefiph lors de webinaires.

Orientation n°1 : Améliorer la connaissance de l'écosystème handicap, des obligations légales et de l'offre de services

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

CONSTAT

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.

Actions à déployer

- Créer des fiches simples « qui fait quoi » (Cap emploi, Agefiph, MDPH, etc.) avec des exemples concrets de recours à chacun des acteurs.
- Créer une cartographie des acteurs du handicap.
- Mettre l'accent sur le maintien en emploi dans ces fiches.

Porteur de l'action

- OCAPIAT, en lien avec l'Agefiph et autres acteurs emploi-handicap du territoire

Cible de l'action

- Bénéficiaires intermédiaires : Branches professionnelles
- Bénéficiaires finaux : Entreprises

Ressources nécessaires

- Temps de coordination
- Validation par les partenaires/acteurs du handicap

Orientation n°1 : Améliorer la connaissance de l'écosystème handicap, des obligations légales et de l'offre de services

Préconisation n°5 – S'appuyer sur des évènements nationaux pour enclencher des vagues de communication (SEEPH, URRH…)

CONSTAT

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.

Actions à déployer

- Élaborer un calendrier de communication en lien avec les temps forts nationaux liés au handicap.
- Proposer aux branches et référents régionaux un kit de communication à utiliser à ces occasions.

Cible de l'action

- Bénéficiaires intermédiaires : Branches professionnelles
- Bénéficiaires finaux : Entreprises du périmètre OCAPIAT

Porteur de l'action

- OCAPIAT en lien avec les directions régionales

Ressources nécessaires

- Création de kits de communication, planning partagé, relais locaux.

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

Préconisation n°12 – Inciter les entreprises à s'engager dans le Réseau des Référents Handicap (RRH) de l'Agefiph

CONSTAT

Le RRH est un levier important et mobilisables 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 moins de 250 salariés (pour qui il est obligatoire de nommer un référent handicap).

Actions à déployer

- Outiller les conseillers OCAPIAT à présenter le RRH.
- Organiser des réunions d'information avec les branches pour identifier des entreprises intéressées pour rejoindre le réseau.

Cible de l'action

- Bénéficiaires intermédiaires : Conseillers OCAPIAT au contact des entreprises
- Bénéficiaires finaux : Entreprises

Porteur de l'action

- OCAPIAT en lien avec l'Agefiph

Ressources nécessaires

- Temps lié à la communication sur ce dispositif

Préconisations spécifiques aux 5 BIAD

Préconisations spécifiques

Préconisations spécifiques aux 5BIAD

- En plus des préconisations transversales, qui sont susceptibles d'impliquer les 5 BIAD, il existe un enjeu fort sur côté de la branche à **opérationnaliser et déployer l'accord relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap dans les 5BIAD**. Nous proposons ainsi ci-après des préconisations tendant vers cet objectif :
  - **Préconisation n°1** : Déployer le guide paritaire, en articulation avec les actions de communication engagées par OCAPIAT
  - **Préconisation n°2** : Communiquer largement sur les nouveaux droits ouverts via l'accord handicap
  - **Préconisation n°3** : Stabiliser les indicateurs de réalisation et d'impact de l'accord handicap, et définir les modalités de suivi
  - **Préconisation n°4** : Adapter les supports de communication produits par OCAPIAT aux spécificités des 5BIAD (si nécessaire)

Préconisations spécifiques 5BIAD

Préconisation n°1 – Déployer le guide paritaire, en articulation avec les actions de communication engagées par OCAPIAT

CONSTAT

La branche des 5 BIAD est en train de finaliser un guide à destination des entreprises de l'Alliance 7, qui a pour but de valoriser les actions déjà mises en œuvre, de donner à voir les possibilités de financements d'actions en lien avec le handicap (via l'Agefiph), et de soutenir la communication sur l'accord.

Actions à déployer

- Valider collectivement la version finale du guide
- Pointer les spécificités de ce guide par rapport aux autres documents de communication produits par OCAPIAT
- Définir les canaux de communication à mobiliser pour toucher un large périmètre d'entreprises
- Accompagner la diffusion du guide par des actions de présentation de type Webinaire

Porteur de l'action

- 5 BIAD

Cible de l'action

- Entreprises de la branche

Ressources nécessaires

- Temps nécessaire à la définition d'un plan de communication autour du guide paritaire
- Temps d'accompagnement à la diffusion du guide auprès des entreprises de la branche

Préconisations spécifiques 5BIAD

Préconisation n°2 – Communiquer largement sur les nouveaux droits ouverts via l'accord handicap

CONSTAT

L'accord handicap signé par les 5BIAD ouvre de nouveaux droits aux entreprises et salariés en situation de handicap notamment sur l'intégration, le maintien dans l'emploi, ou encore les parcours professionnels. Les accords en tant que tels n'étant que rarement appréhendés en tant que tels par les entreprises, il existe un enjeu à trouver les bonnes modalités pour diffuser l'information sur les mesures nouvelles qu'il contient.

Actions à déployer

- Produire une infographie des changements concrets et nouveaux droits ouverts par l'accord handicap
- Diffuser cette infographie aux entreprises couvertes par l'accord handicap

Cible de l'action

- Entreprises de la branche

Porteur de l'action

- 5 BIAD

Ressources nécessaires

- Temps nécessaire à la création et la validation d'une infographie ad hoc

Préconisations spécifiques 5BIAD

Préconisation n°3 – Stabiliser les indicateurs de réalisation et d'impact de l'accord handicap, et définir les modalités de suivi

CONSTAT

L'accord handicap comprend une liste d'indicateurs qui doivent être intégrés au rapport de branche. Or, il n'est pas précisé la différence entre indicateurs de réalisation et d'impact, de lien direct entre les actions permises par l'accord et les indicateurs, ni de modalités opérationnelles de recueil.

Actions à déployer

- Repréciser l'ensemble des indicateurs à rechercher pendant la durée de l'accord, en précisant pour chacun d'entre eux le type de données recherchées, la temporalité de recueil et la méthodologie associés
- Définir finement les process de recueil de chacun des indicateurs (qui le fait, avec quels outils, selon quel calendrier…)
- Proposer une trame de restitution de ces indicateurs et des objectifs associés

Porteur de l'action

- 5 BIAD

Cible de l'action

- Partenaires sociaux de la branche

Ressources nécessaires

- Travail sur les définitions, et ressources à définir pour chaque indicateur sélectionné

Préconisations spécifiques 5BIAD

Préconisation n°4 – Adapter les supports de communication produits par OCAPIAT aux spécificités des 5BIAD (si nécessaire)

CONSTAT

Suite aux préconisations transversales issues de l'étude sur l'emploi des personnes en situation de handicap, OCAPIAT va être amené à stabiliser différents supports et outils de communication. Afin que ces éléments soient à la fois capitalisés et le plus utiles possible aux entreprises de la branche des 5BIAD, il apparaît nécessaire de s'en saisir, et éventuellement de les adapter pour qu'ils répondent aux mieux aux besoins des entreprises de la branche.

Actions à déployer

- Recueillir l'ensemble des supports et outils produits par OCAPIAT sur la question de l'inclusion des personnes en situation de handicap
- Définir paritairement si ces documents répondent aux besoins des entreprises de la branches ou si des adaptations pourraient être réalisées
- Adapter si nécessaire les documents ciblés avant une diffusion auprès des entreprises de la branche

Porteur de l'action

- 5 BIAD, en collaboration avec OCAPIAT

Cible de l'action

- Entreprises de la branche

Ressources nécessaires

- Temps de travail pour recueillir et analyser les outils produits par OCAPIAT

Place aux questions

- Des questions vis-à-vis de l’étude conduite ?
- Des résultats qui vous ont surpris ?
- Les constats présentés font-ils échos à votre analyse ?