



Diagnostic Handicap OPIIEC Synthèse des résultats et pistes de réflexion

Objectifs et méthodologie :

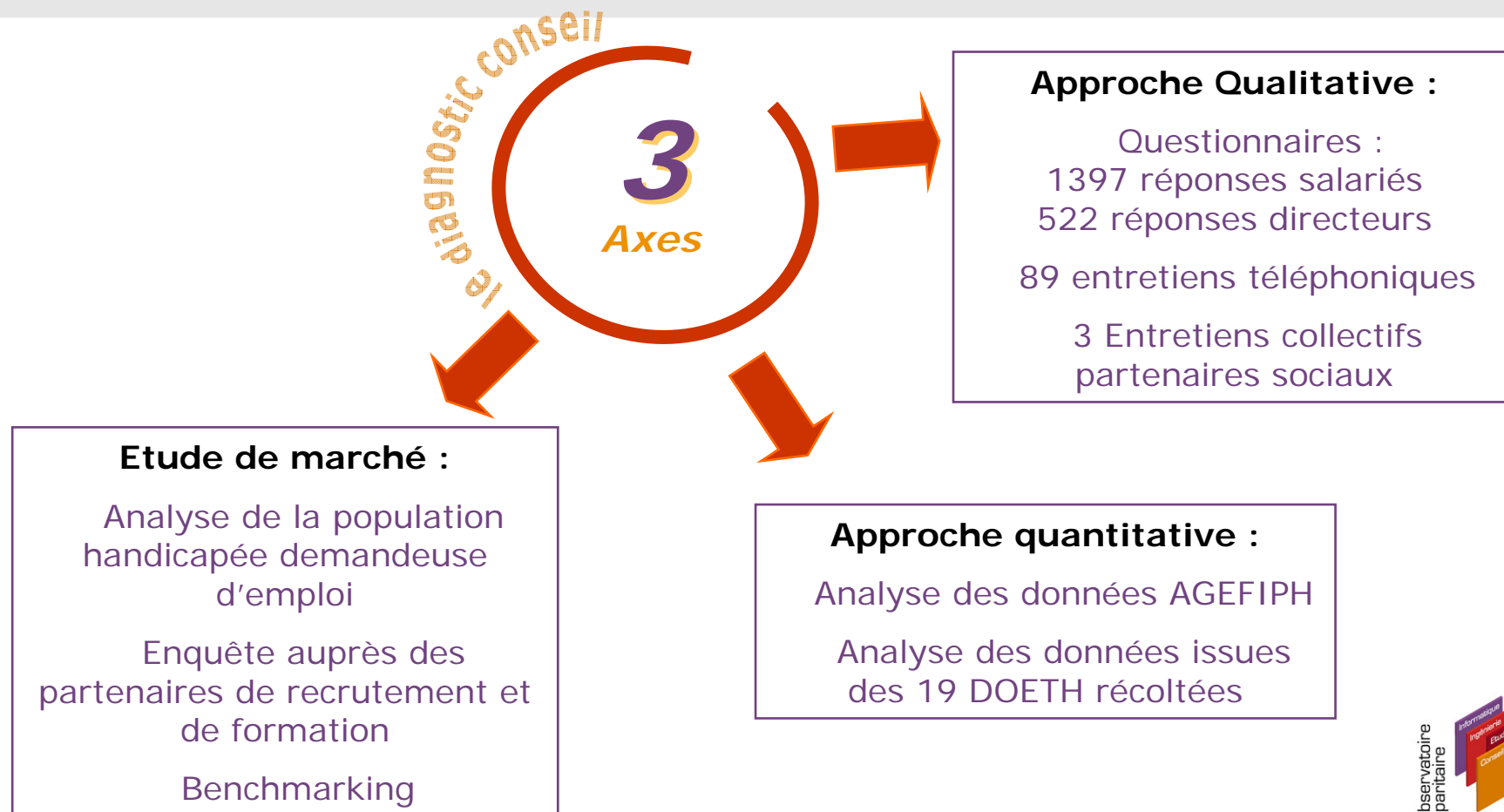
les objectifs

- **Dresser un état des lieux quantitatif**
- **Evaluer le niveau de perception** de la question du handicap
- **Identifier les pratiques** de recrutement, d'intégration, de maintien dans l'emploi et de collaboration avec le secteur protégé

Pour

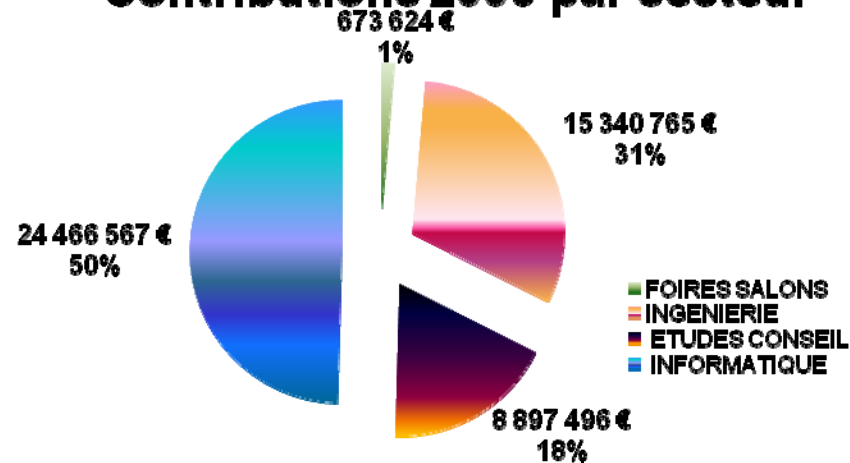
- **Fournir des pistes de réflexion** appropriées à la taille et à la diversité des entreprises des 4 secteurs
- **Construire des dispositifs communs** en vue de structurer une politique Handicap ambitieuse
- **Elaborer une politique de formation adaptée**

Objectifs et méthodologie : la méthodologie



Etude quantitative : montant des contributions

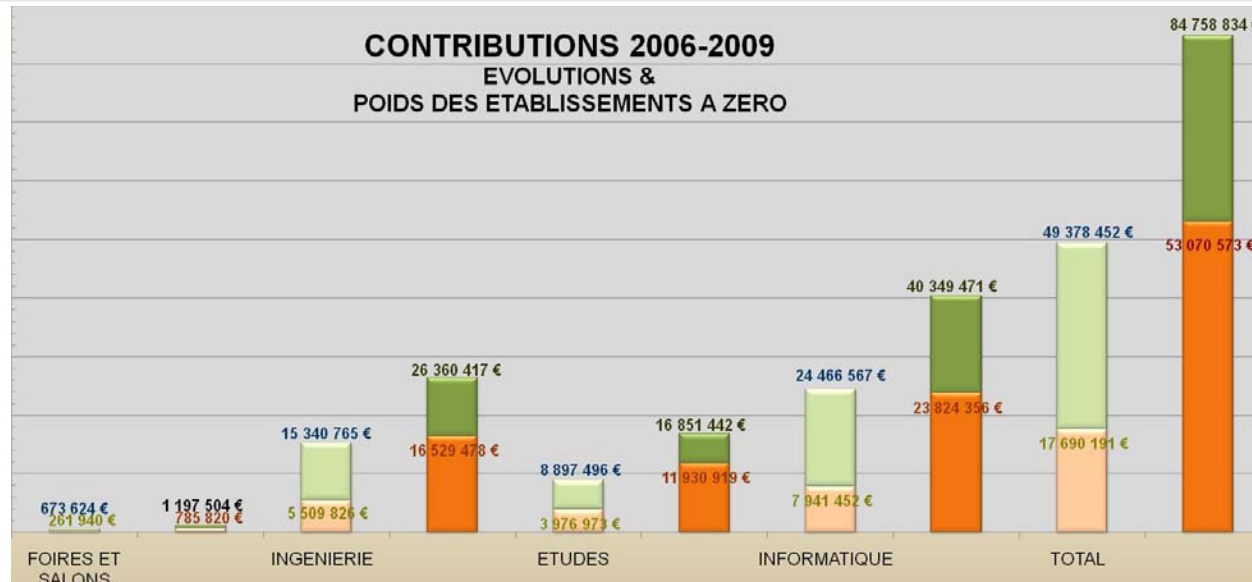
Contributions 2006 par secteur



■ Un enjeu fort au niveau de la branche, en particulier sur le secteur informatique

- ✓ Près de 50 millions d'euros versés à l'AGEFIPH au titre de l'année 2006 pour les entreprises assujetties
- ✓ Le secteur de l'informatique paye la moitié de cette contribution (25 millions)
- ✓ **13 274 unités manquantes** au niveau national (pour 1836 unités employées)
- ✓ Un taux d'emploi moyen de **0.74%**

Etude quantitative : évolution des contributions



- Entre 2006 et 2009, la contribution totale augmente de **71.65%**
- Entre ces deux années, la part de contribution versée par les établissements à taux 0 passe de **36% à 63%**
- Le volume d'aides attribuées par l'AGEFIPH reste marginal au regard du montant global des contributions versées (4% au global)

Etude d'environnement : demandeurs d'emploi handicapés au national

- **Au niveau national, 258 494 demandeurs d'emploi recensés toutes catégories confondues au 31 décembre 2007**
 - ✓ 6,9% des demandeurs d'emploi ont le statut de travailleur handicapé
- **Le niveau de qualification des demandeurs d'emploi handicapés est très faible :**
 - ✓ Seuls 9% d'entre eux ont un niveau Bac +2 ou supérieur à bac +2 (contre 24% en moyenne)
- **Une faible demande sur les métiers de la branche**
 - ✓ Seuls 1.3% d'entre eux recherchent un métier dans l'informatique
 - ✓ Seuls 0.1% recherchent un métier dans le secteur des études et de la recherche
 - ✓ Seuls 0.1% recherchent un métier dans l'ingénierie
- **Les volumes de demandeurs d'emploi sur les métiers spécifiques à la branche ne sont pas suffisants pour répondre aux besoins**
 - ✓ 6047 demandeurs d'emploi handicapés sur les différents métiers de la branche (hors fonction support) sur le territoire national pour 13 274 unités manquantes
- **Un volume très limité de personnes handicapées dans le supérieur**
 - ✓ 8719 étudiants handicapés dans le supérieur

Etude d'environnement : benchmarking

Entreprises

Recrutement : Développement de nouvelles filières et de nouveaux partenariats

- ▶ Structuration du réseau écoles
- ▶ Accueil de stagiaires et développement des contrats en alternance
- ▶ Collaboration avec les CRP
- ▶ Utilisation de sites Internet dédiés : hanploi, handisup, Agefiph...
- ▶ Adhésion à Tremplin
- ▶ Ouverture à des profils différents ensuite formés sur le cœur de métier

Maintien dans l'emploi :

- ▶ Réalisation de bilans de compétence
- ▶ Facilité d'accès au télétravail ou aux temps partiels
- ▶ Prise en charge des inter-missions
- ▶ Inciter à obtenir une RQTH

Secteur adapté:

- ▶ Aide à la professionnalisation des EA et ESAT (conseil, matériel informatique...)

Branches

Différentes possibilités de collaboration :

- ▶ Accords exonératoires : FEHAP/Croix Rouge/SNASEA, Groupe Crédit Agricole et Groupe Caisses d'Épargne
- ▶ Accords cadre : Télécom, coopérateurs (FNCC)
- ▶ Accords cadres + convention : commerce (FCD)

Actions programmées :

- ▶ Ressources dédiées à la politique handicap
- ▶ Réalisation de diagnostics adhérents
- ▶ formation des acteurs ressource
- ▶ Création de cursus de formation destinés à la mise à niveau (handiformabanque...)
- ▶ Sensibilisation et mise à disposition d'outils de communication
- ▶ Partenariats : Acteurs de l'emploi, UNEA et GESAT

Etude qualitative : politique handicap

Points forts / leviers

- Une **politique citoyenne** à laquelle adhèrent les partenaires sociaux ainsi que la majorité des entreprises
- Une **légitimité de la branche** à agir sur le sujet : 59% des grandes entreprises jugent son engagement tout à fait souhaitable
- Un **enjeu fort pour les grandes entreprises** (en termes financier et en termes d'image)
- Des grandes entreprises de la branche engagées (CAP GEMINI, Atos Origin Infogérance, Reed Expo...)

Points faibles / freins

- Un **niveau de connaissance très faible** : Près de 90% des salariés estiment avoir un niveau d'information faible ou très faible
- Des **représentants syndicaux globalement insatisfaits** des résultats obtenus par les entreprises engagées (faible volume d'embauches et absence de changement des comportements notamment)
- Des **divergences sur les moyens à mettre en œuvre** : place trop importante accordée à la communication et au secteur adapté
- Des **PME peu informées des risques financiers encourus**
- **Démotivation de certaines entreprises** qui se sentent « injustement taxées » face à un objectif qui paraît « inatteignable » (quota de 6%)

Etude qualitative : recrutement

Points forts / leviers

- Des opportunités d'embauche identifiées sur certains métiers à moindre niveau de qualification :
 - ✓ **Fonctions support** : assistants, comptables
 - ✓ **Métiers transverses** : commerciaux (niveau BTS), techniciens de plate-forme téléphonique
 - ✓ **Informatique** : développeurs / administrateurs de systèmes réseau / infographistes / techniciens Help-Desk
 - ✓ **Ingénierie** : dessinateurs / projeteurs / mécaniciens / électriciens / techniciens spécialisés
 - ✓ **Etudes** : enquêteurs
 - ✓ **Foires et salons** : assistants techniques, assistants de communication

Points faibles / freins

- Des perspectives d'embauche freinées par le contexte économique actuel
- **Une vision « stéréotypée »** : handicaps lourds (fauteuil, déficients intellectuels...) vécus comme incompatibles avec les postes
- **La crainte du « regard client »** sur les embauches effectuées

Pistes de réflexion

Pistes de réflexion : cadre de contractualisation

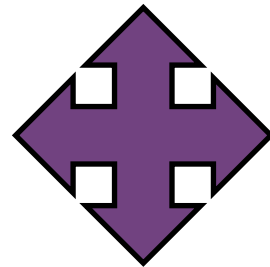


Accord libérateur



La branche collecte les fonds et joue le rôle d'une AGEFIPH interne

Accord cadre



Convention AGEFIPH

Accord Cadre
+
Convention AGEFIPH



Structures signataires :
2 options possibles

- ✓ La CPCCN
- ✓ La CPCCN + le FAFIEC

Pistes de réflexion : recrutement des personnes handicapées

- Accompagnement spécifique des entreprises ayant un faible taux d'emploi
 - ✓ Orientation vers les cabinets missionnés par l'AGEFIPH pour réaliser un diagnostic avant la fin de l'année 2009
 - ✓ Communication spécifique au lancement de la démarche
- Facilitation des échanges entre les entreprises de la branche (clubs d'entreprise)
- Constitution d'un réseau de partenaires
- Création d'un guide de « bonnes pratiques »
 - ✓ Fournir aux PME une « boîte à outils » : quels contrats utiliser en cas d'embauche? Quelles sont les obligations légales et les aides ?

Pistes de réflexion : formation continue

- Mise en place d'actions collectives (FAFIEC)
 - ✓ Formation au tutorat (de type dispositif THANDEM mis en place par OPCALIA)
 - ✓ Formation des futurs chargés de mission Handicap
 - ✓ Formation des acteurs RH : cadre légal + recrutement et intégration de travailleurs handicapés
 - ✓ Formation des acheteurs : collaboration avec le secteur adapté

- Accès à la formation en alternance
 - ✓ Attribution du statut de « public prioritaire » pour faciliter l'accès aux contrats de professionnalisation

- Montage de formations diplômantes sur les métiers en tension
 - ✓ Identification des métiers en tension sur les différents secteurs (ex : dessinateurs / projeteurs pour les métiers de l'ingénierie)
 - ✓ Possibilité de créer un partenariat avec la FAGERH permettant la mise à niveau de personnes handicapées

Pistes de réflexion : maintien dans l'emploi

■ Mobilisation des partenaires spécialisés

- ✓ Communication auprès des services de médecine du travail sur l'engagement et les attentes de la branche
- ✓ Collaboration avec les caisses de prévoyance (retour à l'emploi de salariés en arrêt de longue durée...)
- ✓ Synergies possibles avec les entreprises clientes qui disposent d'une Mission Handicap : les identifier et les faire connaître

■ Communication sur les « bonnes pratiques »

- ✓ Information auprès des PME sur les prises en charge possibles (financement de l'AGEFIPH), les partenaires à mobiliser et les expériences réussies de maintien dans l'emploi
- ✓ Réalisation d'une base de données permettant de répertorier les fournisseurs au niveau de la branche

Pistes de réflexion : collaboration avec le secteur adapté

■ Rapprochement de l'UNEA et du GESAT

- ✓ Aide à la recherche de prestataires
- ✓ Identification de filières + référencement
- ✓ Adhésion financière de la branche (= aide aux PME)

■ Réalisation d'un annuaire

- ✓ Identification des prestations proposées par département pour guider les entreprises adhérentes (cf. site AGEFIPH)

■ Information renforcée auprès des petites entreprises

- ✓ Le recours au secteur protégé constitue un moyen d'action à ne pas négliger pour les entreprises à « taux 0 »

Un axe citoyen supplémentaire ?
Agir sur les champs de l'accessibilité
ou de l'innovation technologique