

# Handicap au travail

bonnes pratiques, outils et accompagnement  
pour les employeurs engagés de l'ESS

Un webinaire organisé par





## Mot d'accueil

**Isabelle Lorenzi**, administratrice de l'UDES en charge de la protection sociale et de la santé



## Présentation des résultats du questionnaire

**Véronique Roux**, chargée de mission RH - Diversité et Handicap  
et **Sofiène Chaabani**, responsable domaine RH : Inclusion,  
Emplois & Carrières à Apicil

# L'ADN du groupe



## Gouverné par nos clients

Grandes entreprises, PME, TPE, TNS, créateurs, salariés, particuliers...



## Innovant et proche de ses clients

Offrir à chacun les meilleures conditions d'épanouissement et de vie en développant **l'innovation** et **l'intimité** avec nos clients.

## Métiers



Santé / Prévoyance

Épargne

Services financiers

Retraite complémentaire



## Notre raison d'être

Par une relation proche et attentionnée, soutenir **toutes les vies, toute la vie**

## Des valeurs incarnées



— Partage

— Excellence

— Engagement



## Nos engagements RSE

L'inclusion

La protection sociale durable

L'environnement

# Chiffres clés 2021



**2 189**

collaborateurs



**2 221 M€**

de cotisations en retraite  
complémentaire



**3,3 Md€**

de chiffre d'affaires en  
assurance de personnes



**GRUPE DE PROTECTION  
SOCIALE EN FRANCE**



**51 500**

entreprises adhérentes



**1,8 M**

assurés principaux

## Employeurs de l'ESS : quelles sont vos pratiques en matière d'handicap ?

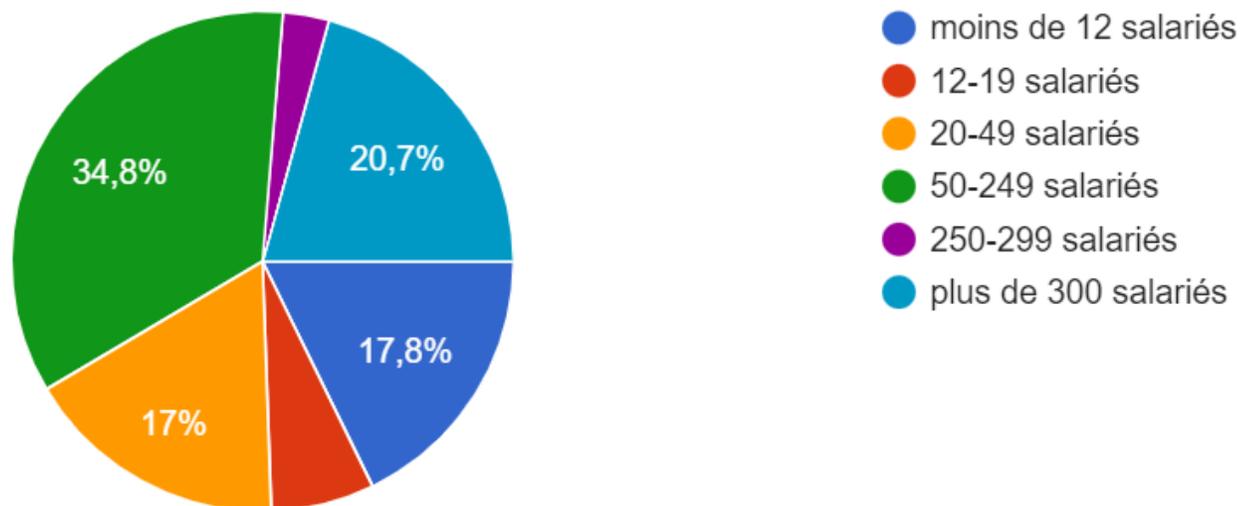


- mieux connaître les pratiques des employeurs de l'ESS et les sensibiliser au enjeux, à la réglementation et aux bonnes pratiques
- Enquête en ligne du **28 octobre au 23 décembre 2022**
- **près de 3 000 dirigeants et employeurs de l'ESS** (*un taux de réponse de 4,6 %*)

# ENQUÊTE PROFIL DES RÉPONDANTS ET DE LEUR STRUCTURE

## Représentants de structures de l'ESS, adhérents à l'un des 23 syndicats professionnels fédérés par l'UDES

- les dirigeants (38 %)
- la fonction RH/référent handicap (33 %)
- des structures de toutes les tailles, moyennes à grandes : 58 %



## Secteurs d'activité les plus représentés

- action sanitaire, sociale et médico-sociale (23,7 %)
- mutuelle (17 %)
- animation / sport (13,3 %)
- organismes de formation (10,4 %)
- acteurs du lien social et familial (8,9 %)



Collaborateurs en situation de handicap : **80,7 % des structures répondantes en comptent.**

# ENQUÊTE QUELLE CONNAISSANCE DES OBLIGATIONS LÉGALES ?

- **51,9 % répondent « oui tout à fait »**

En majorité, des directeur.rices et responsables des ressources humaines (RRH)

- **43 % répondent « oui partiellement »**

En majorité des président.es et RRH

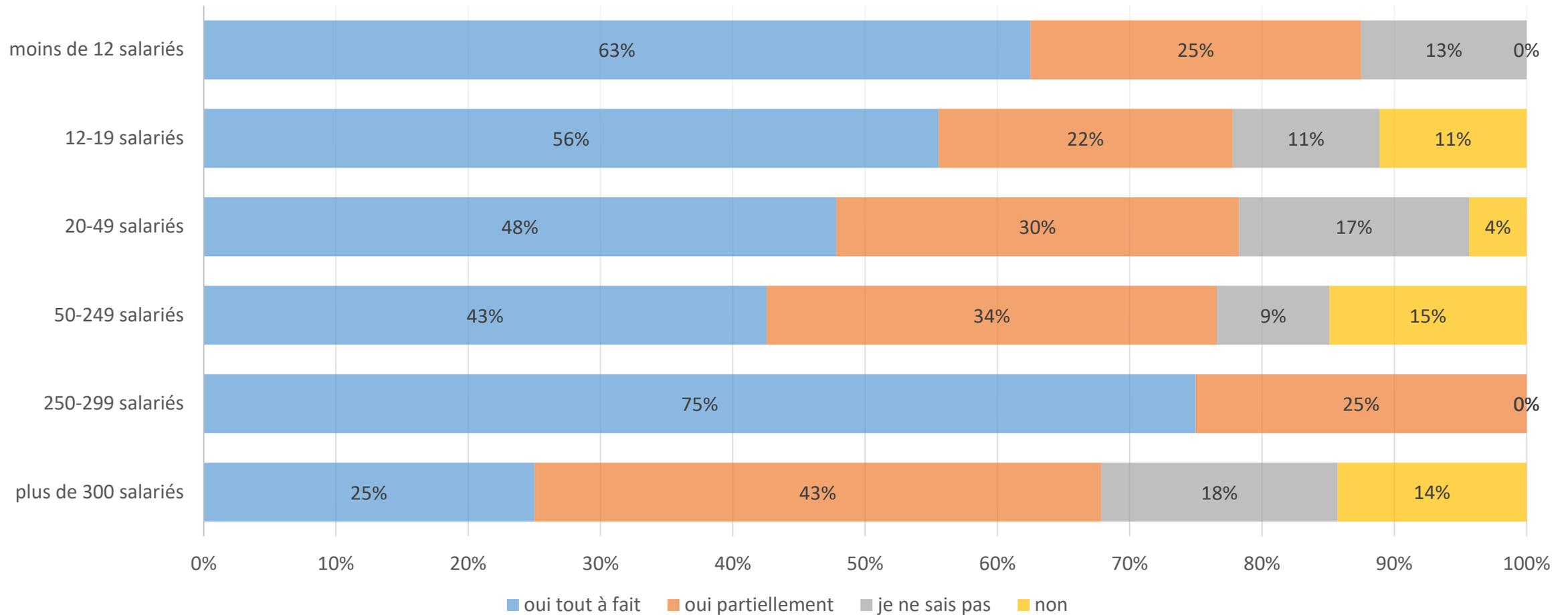
- **5,1 % répondent « non »**

En majorité des RRH



# ENQUÊTE

## MESURES RÉGLEMENTAIRES DANS LES STRUCTURES ACCUEILLANT DES SALARIÉS EN SITUATION DE HANDICAP



# ENQUÊTE MESURES ET ACTIONS MISES EN PLACE

- **63 % n'ont pas mis en place de mesures** au-delà de la réglementation
- Dans les 37 % qui en ont mis en place, **66 % sont des entreprises de 50 salariés et plus**
- **68,1 %** ont mis en place des **aménagements particuliers pour les salariés concernés**
- **54,1 %** ont mis en place des **actions de sensibilisation**
- **49,6 %** ont instauré **une mission ou un référent handicap**



# ENQUÊTE HANDICAP ET DIALOGUE SOCIAL

- **12,6 % ont conclu un accord d'entreprise** sur l'inclusion des travailleurs handicapés
- sur les 87,4 % qui n'ont pas conclu d'accord, **41,3 % ont mis en place un plan d'actions** relatif à l'inclusion des travailleurs handicapés.



**Structures ayant un représentant du personnel :**

**59,3 %**

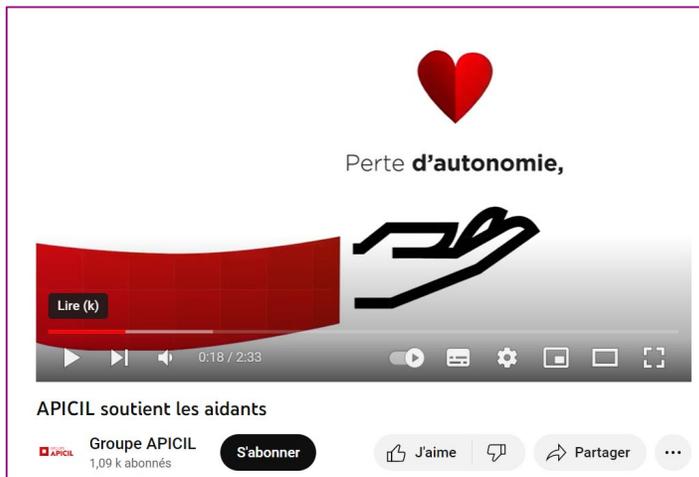
Dialogue social régulièrement (18,8 %) ou ponctuellement (37,5 %)

facilitent l'accès au télétravail pour les travailleurs en situation de handicap

# ENQUÊTE

## L'AIDE AUX AIDANTS : UNE MARGE DE PROGRESSION

- **19,3 %** ont répondu avoir mis en place **un congé pour les proches aidants**
- **13,3 %** ont mis en place des **mesures spécifiques, au-delà de la réglementation**



## HANDICAP ET RECRUTEMENT : DES PRÉJUGÉS PERSISTANTS



**46,7 % précisent que leurs emplois sont accessibles**  
aux personnes en situation de handicap



**43 % ont mis en place des actions de recrutement**  
de salariés en situation de handicap

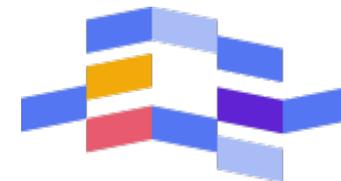
compliqué  
recrutement  
nécessité  
besoin  
dispositifs  
stigmatiser  
inconnu  
occasion  
diversité  
procédures  
méconnaissance

# ENQUÊTE PERCEPTION PAR LES DIRIGEANTS DE L'ESS



**95,5 %** pensent que les entreprises de l'ESS ont un rôle à jouer en matière d'inclusion des personnes en situation de handicap

+ de **93 %** trouvent utile de sensibiliser leurs collaborateurs à la question du handicap au travail ... et à former ceux qui sont acteurs du maintien dans l'emploi de ces salariés



**MON  
ENTREPRISE  
INCLUSIVE**





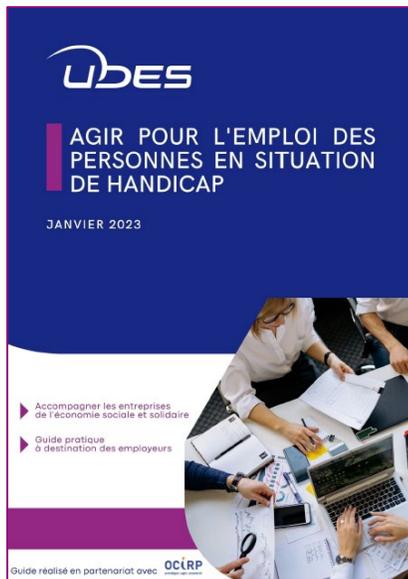
## Guide UDES « Agir pour l'emploi des personnes en situation de handicap dans l'ESS »

**Etienne Leblond**, conseiller technique travail et santé  
et **Garance Faure**, juriste en droit social, doctorante  
en contrat Cifre à l'UDES

# ACCORD MULTI PROFESSIONNEL ET GUIDE PRATIQUE



**Janvier 2019** : signature d'un accord relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap dans l'ESS par l'UDES et les organisations syndicales de salariés.



## Guide « Agir pour l'emploi des personnes en situation de handicap dans l'ESS »

- **12 fiches pratiques** sur les définitions et notions clés du handicap, les obligations légales des employeurs, la sensibilisation au sein de l'entreprise, le recrutement, l'intégration et la prévention, le maintien dans l'emploi...
- **Il s'adresse à l'ensemble des employeurs de l'ESS**, quels que soient leurs statuts, leurs secteurs d'activité ou leurs tailles



## Témoignage

**Virginie Renon**, référente Handicap, correspondante Mixité et Diversité et **Ratiba Kechit**, directrice du centre d'affaires de Versailles **Crédit Coopératif**.

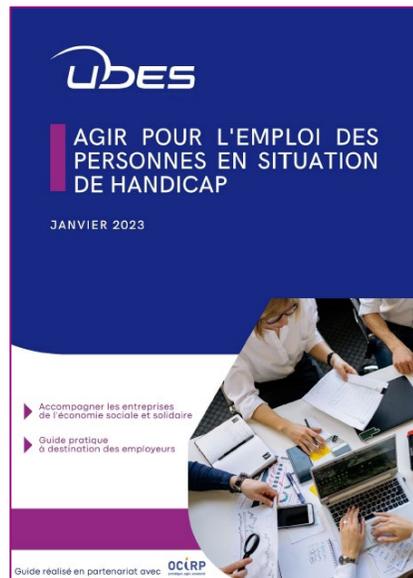




## Guide UDES « Agir pour l'emploi des personnes en situation de handicap dans l'ESS »

**Etienne Leblond**, conseiller technique travail et santé  
et **Garance Faure**, juriste en droit social, doctorante  
en contrat Cifre à l'UDES

## Guide « Agir pour l'emploi des personnes en situation de handicap dans l'ESS »



### Présentation des 6 dernières fiches

- Fiche 7 | Prévenir les risques professionnels et l'inaptitude
- Fiche 8 | Maintenir dans leur emploi les salariés fragilisés
- Fiche 9 | Connaître les acteurs et les aides à mobiliser
- Fiche 10 | Connaître les passerelles entre secteur protégé et adapté et milieu ordinaire
- Fiche 11 | Améliorer la situation et l'équilibre des temps de vie des aidants
- Fiche 12 | Emploi des personnes en situation de handicap : quelles bonnes pratiques ?



## Témoignage

**Catherine Brun**, directrice et **Mélanie Agez**, éducatrice de jeunes enfants à la Crèche multi accueil Libellule à Assat (64)





# Sondage



## Les services de l'Agefiph

**Hughes Defoy**, directeur métier en charge de la mobilisation du monde économique et social





## Mot de clôture

**Isabelle Lorenzi**, administratrice de l'UDES en charge de la protection sociale et de la santé

# Merci de votre participation

Un webinaire organisé par

