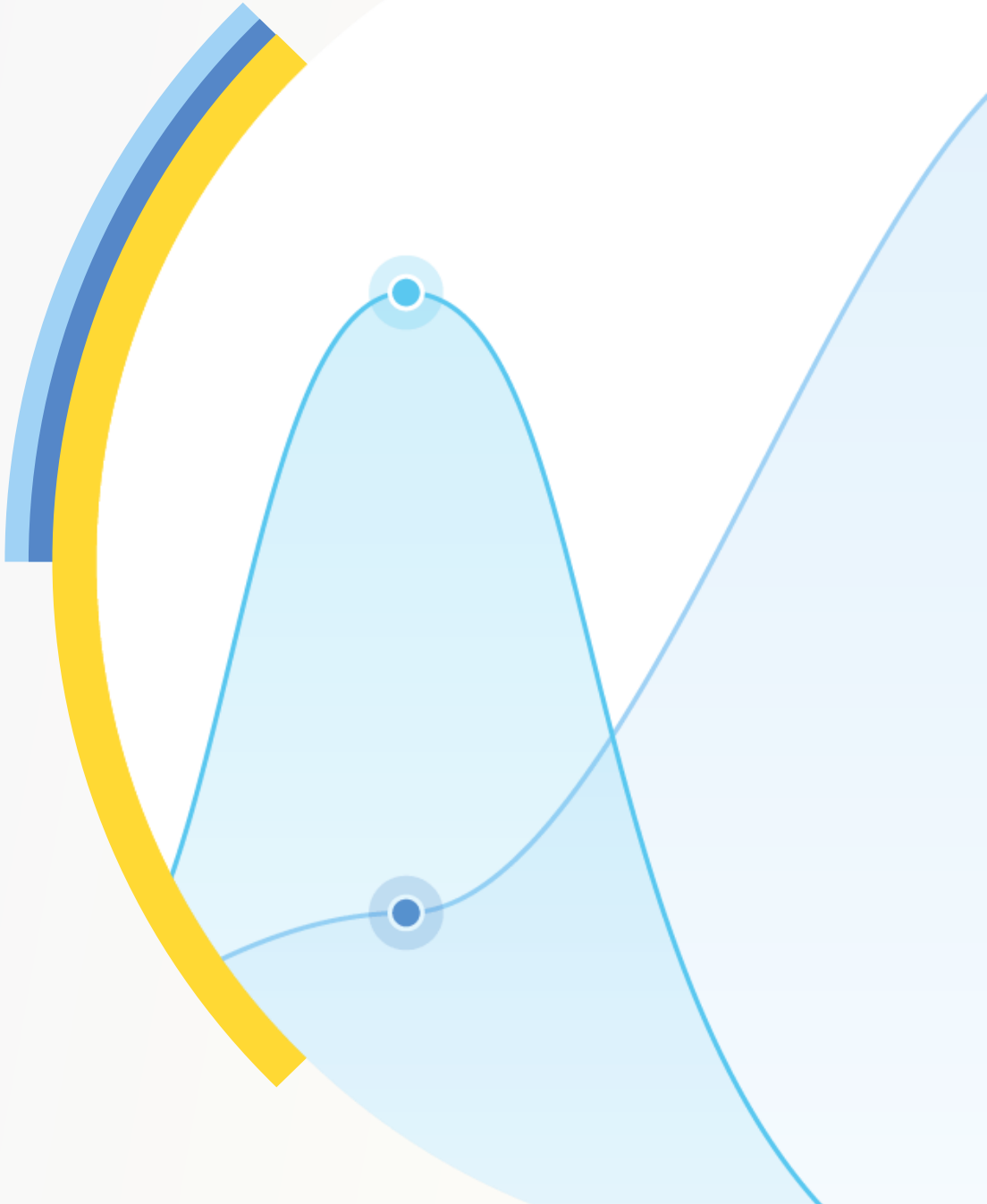
Opco ep
OPÉRATEUR DE COMPÉTENCES
DES ENTREPRISES DE PROXIMITÉ

Diagnostic

Diagnostic-action Handicap

Branche de la Miroiterie, transformation et négoce du verre



Opco ep
OPÉRATEUR DE COMPÉTENCES
DES ENTREPRISES DE PROXIMITÉ

Rappel des objectifs et méthodologie de l'étude

Présentation des indicateurs clés de la branche

Présentation des accords de la branche

4 Éléments de cadrage

5 Résultats de l'étude

6 Principaux résultats du diagnostic

7 Plan d'actions

Opco ep
OPÉRATEUR DE COMPÉTENCES
DES ENTREPRISES DE PROXIMITÉ

1

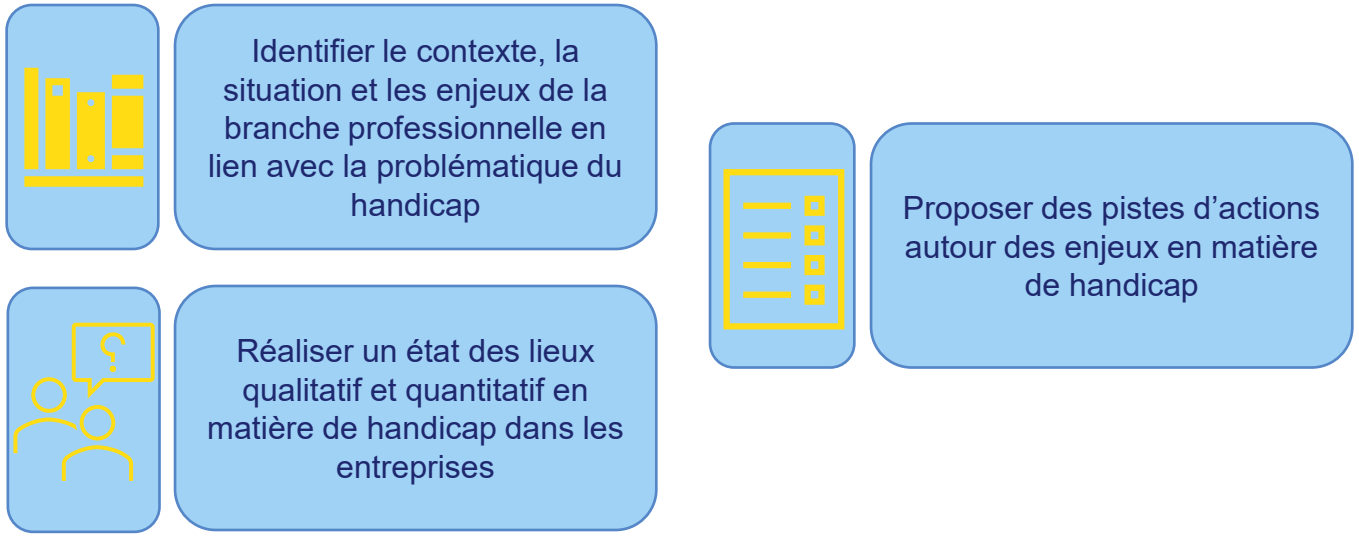
Rappel des objectifs de l'étude

Objectifs de l’étude

La convention collective nationale (CCN) de la Miroiterie, transformation et négoce du verre ne dispose aujourd’hui pas d’accord spécifique dédié au handicap et aux travailleurs en situation de handicap.

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) souhaite connaître la situation actuelle de la branche professionnelle et des entreprises qu’elle couvre relative au handicap.

Pour cela, trois objectifs ont été définis :



Moyens pour l'étude

Approche initiale

- Recherche et analyse de la documentation et de la donnée existante
- Entretiens de cadrage (4)
- Entretiens exploratoires :
  - 6-8 entretiens auprès de personnes en charge du handicap RH
  - 4-6 entretiens auprès de salariés en situation de handicap
- Visites d'entreprises (2-3), interrogeant RH et salariés
- 1 enquête en ligne auprès des entreprises
- Entretiens avec des partenaires potentiels
- 1 groupe de travail

Approche appliquée

- Recherche et analyse de la documentation et de la donnée existante
- Entretiens de cadrage (4)
- Entretiens exploratoires :
  - 5 entretiens auprès de personnes en charge du handicap RH
  - 1 entretien auprès d'un salarié en situation de handicap
- 1 enquête en ligne auprès des entreprises

Livrables de l’étude

Des livrables visant l’opérationnalité

1 Note de cadrage

1 Rapport intermédiaire

1 Rapport complet
1 Plan d’actions
1 Synthèse

Opco ep
OPÉRATEUR DE COMPÉTENCES
DES ENTREPRISES DE PROXIMITÉ

2

Présentation des indicateurs clés de la branche

Le handicap : quelles lois ? (1/2)

L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) et la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel

Rappel historique

L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) est fixée à 6% de l'effectif de l'entreprise par la loi de 1987 en faveur de l'emploi des personnes handicapées (pour les entreprises de 20 salariés ou plus).
Toutefois, les personnes handicapées continuent de rencontrer des difficultés pour accéder à l'emploi et s'y maintenir.
La loi du 5 septembre 2018 fait évoluer cette obligation d'emploi afin de donner un coup d'accélérateur à l'inclusion des travailleurs handicapés.

Cette réforme est mise en œuvre depuis le 1er janvier 2020.

Éléments de la réforme de 2018

- **Simplification de la déclaration d'OETH** pour les entreprises (via la DSN)
- **Obligation de déclaration mensuelle pour toutes les entreprises** (même celles de moins de 20 salariés).
  - *Seules celles dont l'effectif est de 20 salariés et plus sont dans l'obligation d'employer un minimum de 6 % de travailleurs handicapés.*
- C'est **l'effectif au niveau de l'entreprise** qui est pris en compte dans le calcul de l'OETH (et non plus celui de l'établissement)
- Les entreprises d'au moins 250 salariés doivent nommer un **référent handicap**.

Cette réglementation **vise à favoriser l'insertion professionnelle** des personnes handicapées et **lutter contre leur exclusion du marché du travail.**

Le handicap : quelles lois ? (2/2)

L’obligation d’emploi des travailleurs handicapés (OETH) et la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel

Les modalités de l’OETH

L’obligation d’emploi des travailleurs handicapés (OETH) peut être remplie suivant quatre modalités :
L'emploi direct de personnes handicapées ;
L'emploi indirect de travailleurs handicapés ;
La signature d’un accord collectif prévoyant la mise en œuvre de mesures en faveur des travailleurs handicapés ;
Le versement d’une contribution financière au fonds pour l’insertion professionnelle des personnes handicapées, géré par l’Agefiph.

Les autres acteurs liés

Agefiph : Association qui accompagne les entreprises et les travailleurs handicapés.

ANACT : Agence Nationale pour l’Amélioration des conditions de travail

FIPHFP : Fonds pour l’Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique.

Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé **(RQTH)** : qui permet aux salariés d’accéder à certains droits.

Cap Emploi : un service spécialisé dans l’accompagnement des personnes en situation de handicap vers et dans l’emploi

Chiffres clés de la branche de la miroiterie (1/2)



ENTREPRISES
470

SALARIÉS
8 714

ALTERNANTS
243

Source: Panorama de branche. Collecte URSSAF 2025 – Masse salariale 2023.

Une branche composée de deux secteurs d'activités principaux :

La transformation du verre

La pose de vitrage

Chiffres clés de la branche de la miroiterie (2/2)



PART DES TPE DANS LA BRANCHE

62% dans la branche*
pour **92%** tous secteurs d'activité confondus**



LES TEMPS PARTIELS

2% dans la branche
pour **25%** tous secteurs d'activité confondus



RÉPARTITION DES SALARIÉS

60% des salariés de la branche sont des ouvriers



LES MOINS DE 30 ANS

17% dans la branche
pour **30%** tous secteurs d'activité confondus



LES 55 ANS ET PLUS

19% dans la branche
pour **17%** tous secteurs d'activité confondus

** Source : INSEE - Base tous salariés 2022 (BTS). La Base tous salariés (BTS), extraite de la Déclaration sociale nominative (DSN), se substitue à la Déclaration annuelle des données sociales (DADS).*
*** Ensemble des entreprises françaises appliquant ou non une convention collective.*

Chiffres globaux clés sur l'OETH

3,3 millions de personnes sont reconnues administrativement handicapées en France en 2024, soit **8,1 %** des 15-64 ans. Parmi elles, **1,35 million** sont en emploi (+12 % en un an), représentant **4,8 %** des actifs occupés.

- Les **recrutements progressent** légèrement (+2 %), avec **210 000 embauches** en 2024.
- Le **maintien dans l'emploi** atteint un record : **26 684 personnes accompagnées** via Cap Emploi (+9 %), dont **62 % de femmes**.
- L'**apprentissage** poursuit sa montée en puissance : **15 700 contrats** signés (+12 %), et les personnes en situation de handicap représentent **1,8 % des apprentis**.

Chiffres clés sur l'OETH de la branche de la miroiterie (1/3)

Les entreprises de la branche assujetties et l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés en 2023

Nombre d'entreprises assujetties à l'OETH	105
Effectifs assujettis dans l'ensemble des entreprises assujetties (en équivalent temps plein)	7 455
Nombre théorique de travailleurs handicapés que les entreprises devaient employer	399
Part de l'obligation attendue dans les effectifs assujettis (en %)	**5,4**

Les travailleurs handicapés dans les effectifs des entreprises assujetties de la branche en 2023

Nombre de travailleurs handicapés employés en personnes physiques	345
Nombre de travailleurs handicapés employés en équivalents temps plein	263
Taux d'emploi direct en équivalent temps plein (en %)	**3,5**
Nombre de travailleurs handicapés employés en équivalents temps plein après majoration	346
Taux d'emploi direct en équivalent temps plein majoré (en %)	**4,6**

Source: Dares, Portrait statistique de branche. DSN-Sismmo, extraction en septembre 2024.

Note: les travailleurs handicapés pris en compte sont ceux employés directement par les entreprises.
Ils sont décomptés selon trois modes différents (en personnes physiques, en équivalent temps plein et en équivalent temps plein après majoration des travailleurs handicapés âgés d'au moins 50 ans).

Le taux de l 'OETH de 6 % est théorique car l'arrondissement à l'unité inférieure fait baisser ce taux.

La majoration consiste à appliquer pour chaque travailleur handicapé âgé de 50 ans ou plus un coefficient de valorisation de 1,5 dans le calcul des effectifs de BOETH.
Par exemple, une personne ayant travaillé à 80 % à compter du 1er juillet de l'année compte pour : [0,8*(6/12)]*1,5 = 0,6 équivalent temps plein.

Chiffres clés sur l'OETH de la branche de la miroiterie (2/3)

Taux d'atteinte directe de l'OETH des entreprises assujetties en 2023 dans la branche de la miroiterie , transformation et négoce du verre

Taux d'atteinte directe de l'OETH de l'ensemble des entreprises	**87%**
Répartition des entreprises selon leur taux d'atteinte directe de l'OETH	
0 %	24%
Entre 1 % et 24 %	8%
Entre 25 % et 49 %	3%
Entre 50 % et 74 %	12%
Entre 75 % et 99 %	11%
Supérieur ou égal à 100 %	**42%**

Source : Dares, DSN-Sismmo, extraction en septembre 2024.

Chiffres clés sur l'OETH de la branche de la miroiterie (3/3)

La branche de la miroiterie se classe au troisième rang en termes de taux d'emploi direct de travailleurs en situation de handicap parmi l'ensemble des branches relevant de l'OPCO EP.

	Taux d'emploi direct en équivalent temps plein majoré (en %)	Taux d'atteinte directe de l'OETH de l'ensemble des entreprises
Imprimeries de labeur	5,8	114%*
Prestataires de services secteur tertiaire	5,3	94%
Miroiterie transformation négoce du verre	**4,6**	**87%**

Champ : entreprises du secteur privé et entreprises publiques à caractère industriel et commercial, de 20 salariés ou plus, et qui relèvent d'un IDCC comptant au moins 50 entreprises assujetties et 5 000 salariés assujettis (en équivalents temps plein) en 2023 (année de référence) ; France entière.
Note de lecture : * Le taux d'atteinte directe de l'OETH est le rapport entre le nombre de travailleurs handicapés employés directement par les entreprises assujetties (c'est-à-dire hors ceux mis à disposition), en équivalent temps plein et en prenant en compte la majoration de ceux âgés de 50 ans ou plus, et les effectifs attendus. Il peut également être calculé en rapportant le taux d'emploi direct majoré au taux attendu dans les entreprises assujetties.
Source : Dares, DSN-Sismmo, extraction en septembre 2024.

Opco ep
OPÉRATEUR DE COMPÉTENCES
DES ENTREPRISES DE PROXIMITÉ

3

Présentation des accords de la branche

Accord de la branche de la miroiterie

Pour la branche de la miroiterie, transformation et négoce du verre, s'il n'existe pas d'accord spécifique au handicap, un accord négocié le **6 juin 2017**, relatif à la **formation professionnelle** a été rédigé. Certains articles intègrent des dispositions spécifiques au handicap :

Article 2 – **Champ d'application**
Reconnaissant que l'ensemble des salariés de la branche doivent pleinement bénéficier de la formation professionnelle tout au long de la vie, les parties signataires recommandent aux entreprises une attention particulière pour les besoins de formation pour les salariés en situation de handicap et ceux déclarés inaptes à leur emploi par la médecine du travail ou ayant des restrictions médicales demandant un changement ou aménagement d'emploi.

Article 11 – **Principe et publics visés**
Le contrat de professionnalisation est ouvert aux bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés

Article 13 – **Modalités de mise en œuvre**
Prévoir une période de formation en alternance appelée « action de professionnalisation ». Ces durées peuvent être portées jusqu'à 24 mois lorsque le contrat concerne des personnes en situation de handicap.

Article 15 – **Principes et publics visés**
Les périodes de professionnalisation associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées (alternance obligatoire). Elles ont pour objet de favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi de ces salariés. Une attention particulière sera portée aux travailleurs handicapés et assimilés.

Article 20 – **Formalités**
Le temps de travail des apprentis en situation de handicap est aménageable.

Article 22 – **Publics**
Favoriser le recours à la formation des jeunes en situation de handicap dès lors qu'ils travaillent dans un établissement d'aide pour le travail.

Article 28 – **Conseil en évolution professionnelle**
Le conseil en évolution professionnelle est un dispositif d'accompagnement gratuit et personnalisé proposé à toute personne souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle et, s'il y a lieu, établir un projet d'évolution professionnelle (reconversion, reprise ou création d'activité…). Il est assuré par Pôle Emploi, l'association pour l'emploi des cadres (APEC), les missions locales, les OPACIF, le Cap emploi pour les personnes en situation de handicap

Accord de la branche des industries de fabrication mécanique du verre

La branche professionnelle de la Miroiterie, transformation et négoce du verre a souhaité que l'accord de branche des industries de fabrication mécanique du verre soit appréhendé à travers cette étude. Voici les grandes lignes de cet accord :

Bénéficiaires de l'accord	L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, définie par l'article L. 5212-13 du Code du travail, concerne un large éventail de bénéficiaires reconnus comme handicapés ou invalides, qu'ils soient nouvellement embauchés, déjà en poste ou devenus handicapés en cours de carrière, afin de garantir leur accueil, insertion et maintien dans l'emploi.
Insertion et maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap	Renforcer l'inclusion des personnes en situation en mobilisant l'ensemble des acteurs de l'entreprise autour d'actions concrètes de sensibilisation, d'accompagnement, de maintien dans l'emploi et de désignation de référents handicap, tout en garantissant l'égalité de traitement et le respect des obligations légales.
Mise en œuvre de politiques spécifiques à l'égard du handicap	Les entreprises s'engagent à favoriser l'emploi, la formation, l'adaptation des postes et des horaires, ainsi que l'accessibilité pour les personnes en situation de handicap, en mobilisant les acteurs spécialisés et en garantissant un accompagnement individualisé et non discriminant tout au long du parcours professionnel.
Maintien dans l'emploi des salariés devenus en situation de handicap	Les entreprises s'engagent à privilégier le maintien dans l'emploi des salariés devenus en situation de handicap, en adaptant les postes ou en proposant un reclassement équivalent, avec l'appui des instances comme la CSSCT (Commission santé, sécurité et conditions de travail), de dispositifs de réadaptation et de partenaires spécialisés tels que l'AGEFIPH.
Actions en faveur des proches aidants	Les entreprises de la branche s'engagent à étudier les demandes d'aménagement d'horaires ou de congés des salariés proches aidants, à favoriser les négociations pour augmenter les jours de congé dédiés, et à promouvoir le don de jours de repos pour soutenir les collègues concernés.
Suivi de l'accord dans la branche	Les entreprises de la branche doivent transmettre chaque année leur déclaration d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH), enrichie d'indicateurs détaillés dans le cadre d'une l'enquête sociale FCSIV, afin d'alimenter le rapport annuel de branche et suivre les engagements en matière d'inclusion.

Quelques exemples d'accords d'entreprise dans la branche de la miroiterie

Il existe des accords d'entreprises intégrant des dispositions relatives à l'emploi des personnes en situation de handicap. Toutefois, ces informations restent souvent limitées. Voici quelques articles contenus dans plusieurs entreprises différentes :

Entreprise 1	Article 3 – **Insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap**	Les mesures contribuant à l'intégration de travailleurs handicapés sont reconduites en 2020. • Formation : favoriser la formation des personnes en situation de handicap • Promotion professionnelle : favoriser la promotion de personnes en situation de handicap à compétences égales • Conditions de travail : aménagement de postes
Entreprise 2	Handicap : **action de sensibilisation du personnel**	Il est convenu de mener au cours du second semestre 2021, une action conjointe avec le CSE et un organisme extérieur [médecine du travail – MDPH …] afin d'informer et éventuellement accompagner les salariés pouvant prétendre à une reconnaissance de travailleur handicapé
Entreprise 3	Article 11 – **Travailleurs handicapés**	Concernant l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, l'entreprise compte à date 5 collaborateurs ayant une reconnaissance de qualité de travailleur handicapé (RQTH). Depuis 2019, il a été décidé d'octroyer aux collaborateurs concernés 1 jour de congé exceptionnel (par an) pour leurs démarches liées au handicap (handicap du salarié ou d'un enfant à charge).
Entreprise 4	**Emploi des travailleurs handicapés**	Dans le cadre des mesures relatives à l'insertion et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, les parties conviennent de porter une attention particulière aux possibilités d'aménagement de postes, notamment pour le personnel victime d'un accident du travail ou dont la maladie professionnelle a été reconnue. Pour cela, il a été convenu de faire appel à l'assistante sociale et au médecin du travail pour actionner les organismes d'aide à l'adaptation/aménagements au poste de travail (Cap Emploi, ergonomes, formations d'adaptation au poste, …).

Opco ep
OPÉRATEUR DE COMPÉTENCES
DES ENTREPRISES DE PROXIMITÉ

4 Éléments de cadrage

Les principaux enjeux de l'étude

Des enjeux identifiés avec la branche...

Enjeu principal : Sensibilisation et accompagnement des entreprises (plus particulièrement les petites entreprises)

- De la prévention
- Du recrutement
- Du maintien en emploi
- Du maintien à l'emploi
- La formation et l'évolution de carrière

… et à questionner auprès des entreprises : Comment les entreprises de la branche appréhendent ces enjeux ? Comment elles s'en saisissent ? Quels freins et leviers ?

La représentation du handicap dans la branche

Le handicap ne se résume pas aux seules déficiences physiques visibles. Il s'agit d'une réalité bien plus vaste, qui inclut aussi les troubles psychiques, cognitifs, sensoriels, ainsi que des formes de handicap dites « invisibles » ou « cachées ». Il est donc essentiel de déconstruire la vision du handicap, souvent réduite à une image strictement motrice. Aujourd'hui, de nouveaux types de handicaps sont reconnus, reflétant l'évolution des contextes sociaux, professionnels et médicaux (TDAH, dépression chronique, troubles du spectre autistique…). Le handicap invisible reste méconnu et sous-déclaré dans les entreprises. Par crainte de la stigmatisation ou par manque d'information, certains salariés ne se reconnaissent pas comme en situation de handicap ou préfèrent ne pas le révéler.

La branche constate que **l'OETH peut être appréhendée sous l'angle d'une contrainte**, conduisant certaines entreprises à privilégier le versement d'une contribution plutôt que l'intégration effective de travailleurs en situation de handicap. Pourtant, le taux d'emploi direct déclaré dans la branche est proche du taux imposé dans le cadre de l'OETH, ce qui témoigne d'un engagement réel. Néanmoins, les limites apparaitraient plus dans les petites entreprises (un constat qui devra être confirmé et approfondi au travers des entretiens) tandis que, pour d'autres structures, le respect de l'OETH repose davantage sur des formes d'emploi indirect.

La branche de la miroiterie affiche une prise de conscience de la question du handicap, mais celle-ci n'est pas encore traduite en véritable priorité stratégique. Les actions de communication menées à ce jour restent limitées et peinent à produire un effet tangible. Les petites entreprises, qui représentent une part importante de la branche, demeurent souvent en marge des dispositifs ou des communications existantes. **La mise en place d'une communication adaptée et d'un accompagnement structuré apparaît comme un enjeu majeur.**

Sensibiliser et accompagner les entreprises, en particulier les petites entreprises

L'enjeu majeur pour la branche réside aujourd'hui dans **la sensibilisation** et **l'accompagnement des structures**, qu'elles soient grandes ou petites. Les plus petites entreprises, en particulier, nécessitent une attention renforcée, car elles disposent rarement des ressources nécessaires pour identifier et mobiliser seules les dispositifs existants.

Il existe un **déficit de connaissance des dispositifs d'accompagnement et des aides financières** liés à l'emploi des personnes en situation de handicap. Les entreprises concernées, notamment les plus petites, ignorent vers qui se tourner ou quels droits et leviers mobiliser. Les acteurs clés tels que l'AGEFIPH, Cap Emploi ou encore les maisons du handicap sont souvent mal identifiées, et les informations disponibles circulent de manière fragmentée, sans mutualisation suffisante.

Dans ce contexte, la branche a un rôle essentiel à jouer : améliorer la diffusion de l'information, faciliter l'accès aux ressources et accompagner plus directement les entreprises dans leurs démarches. Un tel engagement consoliderait la dynamique déjà existante et la rendrait plus visible et opérationnelle pour l'ensemble des acteurs.

La prévention des risques

Parmi les différents axes de cadrage de l'étude, la question de la **prévention** apparaît comme essentielle.

Dans le secteur de la miroiterie, **les conditions de travail exposent les salariés à des risques importants** : manutentions lourdes, manipulation de matériaux coupants, postures contraignantes ou encore travail en hauteur. Ces situations peuvent conduire à des accidents du travail graves ou à des maladies professionnelles, générant parfois des situations de handicap. L'analyse de la prévention permettra donc de mieux comprendre comment protéger la santé des salariés et sécuriser durablement les parcours professionnels.

La prévention doit également être envisagée sous l'angle du vieillissement de la population salariée. Le maintien en emploi des travailleurs expérimentés constitue un enjeu fort, qui suppose de réfléchir aux conditions de travail adaptées : aménagement des postes, allègement de certaines tâches, diversification des missions ou valorisation des savoir-faire dans un rôle de transmission.

Ce cadrage souligne que la prévention ne se limite pas à réduire les risques immédiats : elle s'inscrit dans une logique plus large d'anticipation, de maintien en emploi et de valorisation des compétences au service de la branche de la miroiterie.

Le recrutement

Le **recrutement de personnes en situation de handicap constitue l'un des enjeux** mis en lumière lors de la phase de cadrage. Dans un secteur tel que celui de la miroiterie, marqué par une pénibilité physique, cette question se heurte à des difficultés spécifiques. L'accueil et l'intégration des personnes en situation de handicap peuvent supposer une organisation en matière d'accessibilité, de sécurité ou d'adaptation des postes de travail, ce qui peut freiner les démarches proactives. De plus, le handicap de salariés serait majoritairement connu en cours de contrat de travail, et non pas au moment du recrutement, limitant l'anticipation des démarches proactives.

Dans ce contexte, le respect de l'OETH repose moins sur des politiques de recrutement inclusives que sur le maintien dans l'emploi de salariés devenus handicapés, souvent à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

Ce constat souligne le besoin d'un accompagnement des entreprises, en amont, dès les phases de recrutement. Il s'agit non seulement de lever les freins techniques ou organisationnels, mais aussi de renforcer la sensibilisation des employeurs et de leur donner les moyens d'intégrer la question du handicap comme une composante naturelle et anticipée de leur gestion des ressources humaines.

Le maintien «en» et «à» l'emploi, deux enjeux importants

Au cours des entretiens de cadrage, la question du maintien est apparue comme un autre enjeu majeur, avec une double dimension : le maintien **en emploi**, dans le poste occupé, et le maintien **à l'emploi**, dans un autre poste ou une autre structure.
Face à la rareté des compétences, de nombreuses entreprises de la miroiterie privilégient, dans un premier temps, le maintien en emploi de leurs salariés.

Adapter un poste pour conserver un travailleur expérimenté apparaît souvent comme une solution préférable au risque de ne pas parvenir à le remplacer. Cette gestion individualisée demande toutefois un accompagnement réel, car les reconversions internes ne sont pas toujours simples ni souhaitées. Dans certains cas, les marges de manœuvre restent limitées. Le maintien en emploi des salariés des entreprises de la branche implique une gestion individualisée demandant un accompagnement réel, en particulier au regard des activités spécifiques à la branche. En effet, les reconversions internes ne sont pas toujours simples et/ou souhaitées. Dans certains cas, les marges de manœuvre restent limitées : adapter un poste ou reclasser un salarié représente un véritable défi, en raison d'un manque de ressources techniques, financières ou humaines. Cela met en évidence la nécessité d'un appui externe et d'une anticipation.

De plus, l'adaptation des outils de travail en réponse au maintien en emploi des personnes en situation de handicap peut être perçue comme une mesure exceptionnelle. Elle pourrait constituer une opportunité d'améliorer globalement les conditions de travail. Intégrer une logique d'ergonomie universelle dès la conception des postes et des équipements permet non seulement d'anticiper des besoins spécifiques, mais aussi de sécuriser et d'optimiser l'environnement de travail pour l'ensemble des salariés.

Ainsi, penser le maintien en emploi et le maintien à l'emploi comme deux volets complémentaires constitue un enjeu pour favoriser la continuité des parcours professionnels des travailleurs handicapés dans la branche de la miroiterie.

La formation et l’évolution de carrière

Dans une logique opérationnelle de maintien en emploi, **la formation constitue un levier stratégique** pour prévenir la désinsertion professionnelle des personnes en situation de handicap. Elle permet d’adapter les compétences aux contraintes de santé, tout en favorisant la reconnaissance et la valorisation des parcours, notamment après un accident de travail. L’environnement managérial joue aussi un rôle clé, en étant formé à identifier les potentiels d’évolution et à mobiliser les ressources internes pour accompagner la montée en compétences.

Par ailleurs, la formation peut aussi être envisagée comme un outil de sensibilisation, permettant notamment aux acteurs de l’entreprise de mieux appréhender les dispositifs et les aides mobilisables (AGEFIPH, ANACT, FIPHFP, OPCOEP, etc.). Former les équipes à ces enjeux peut favoriser une culture d’entreprise inclusive, capable de sécuriser les trajectoires et d’ouvrir des perspectives d’évolution valorisantes dans la branche de la miroiterie, où les compétences techniques peuvent être réinvesties dans des fonctions adaptées et reconnues.

Opco ep
OPÉRATEUR DE COMPÉTENCES
DES ENTREPRISES DE PROXIMITÉ

5 Résultats de l'étude

Rappel du protocole méthodologique (1/2)

La phase terrain a consisté en la **passation d'un questionnaire** auprès des entreprises de la branche et de la **réalisation d'entretiens auprès des employeurs et salariés des entreprises de la branche**.

1. <u>Réalisation d'entretiens :</u>

6 entretiens ont été réalisés entre le 07/01 et le 25/02/2026 :

5 entretiens auprès **d'employeurs**

Entretien 1 : DRH, Loire Atlantique, entreprise de 250 salariés et plus

Entretien 2 : Référent handicap, multi-sites, entreprise de 250 salariés et plus

Entretien 3 : DG, Ain, entre 11 et 19 salariés

Entretien 4 : RH, multi-sites, entreprise de 250 salariés et plus

Entretien 5 : Gestion du personnel, Sarthe, entre 11 et 19 salariés

1 entretien auprès d'un salarié

↓

1 entretien qui ne pourra pas être exploité pour des raisons RGPD

⚠ Les entretiens ont été réalisés auprès d'employeurs et de salariés dont les contacts ont été fournis par les différents membres de la CPNEFP. Il est fort probable que ces derniers, puisqu'ils ont accepté de participer à un entretien, **fussent déjà sensibilisés sur le sujet**. Leur posture à l'égard de l'égalité professionnelle n'est donc pas nécessairement représentative de celle de l'ensemble des entreprises de la branche.

Rappel du protocole méthodologique (2/2)

2. Passation du questionnaire :

Le questionnaire a vocation à **connaître les pratiques et le degré de maturité** des entreprises concernant le handicap, il contient le 23.

Le questionnaire a été envoyé à 608 entreprises de la branche, il a été lancé le 16/04/2026 et clôturé le 11/05/2026. 4 relances par mails ont été réalisé pendant la phase de terrain. Ce sont au total 38 entreprises qui ont répondu au questionnaire.

La structure de l'échantillon, selon la taille de l'établissement, est la suivante (aucun quota n'avait été fixé) :

Taille de l'établissement	Nombre de répondants	%
Moins de 11 salariés	17	45%
Entre 11 et 19 salariés	8	21%
Entre 20 et 49 salariés	6	16%
Entre 50 et 249 salariés	4	11%
250 salariés et plus	3	8%
Total	**38**	**100%**

Une forte contrainte structurelle liée aux activités propres au secteur

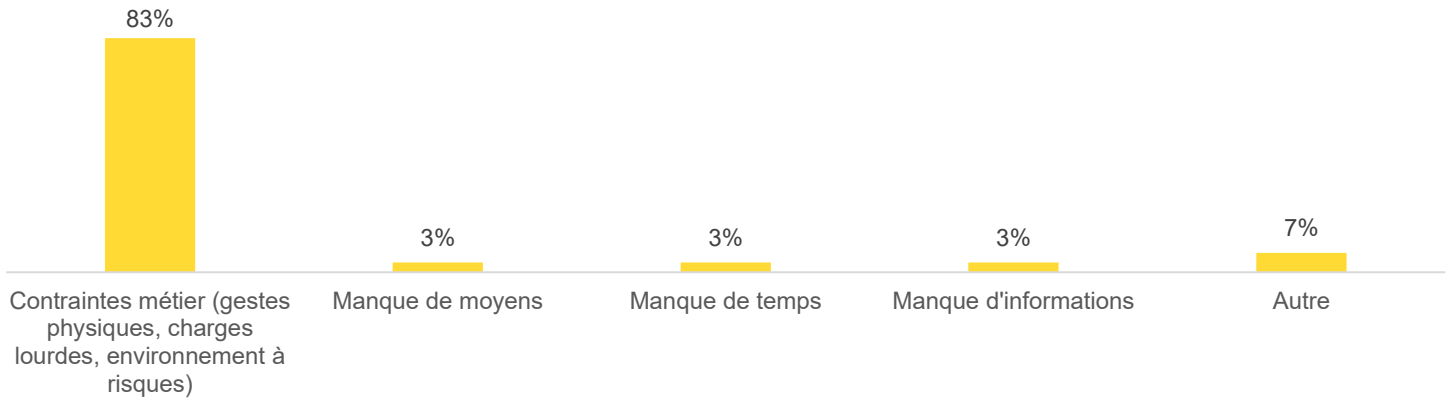
Une très large majorité des entreprises identifie les contraintes métier comme principal frein pour l'intégration d'une personne en situation de handicap dans une entreprise (plus de 80 %). Ces contraintes sont directement liées à :

- la manutention de charges lourdes
- la manipulation de matériaux dangereux (verre, coupures)
- des exigences fortes en matière de sécurité

Le handicap est ainsi majoritairement perçu comme difficilement compatible avec les postes techniques et de production. Cette perception conduit à :

- une réduction du champ des recrutements possibles
- une orientation vers des postes tertiaires ou aménagés

Quel est selon vous le principal frein à l'intégration d'une personne en situation de handicap dans votre entreprise ? (n=29)



> Dans notre métier, entre la manutention du verre et la sécurité, c'est difficile d'imaginer certains handicaps sur les postes de production.
>
> ***(RH, multi-sites, entreprise de 250 salariés et plus)***

Des niveaux de prévention limités

Le niveau de prévention apparaît globalement faible à intermédiaire, avec près de 60 % des entreprises évaluant leur prévention comme faible ou inexistante.

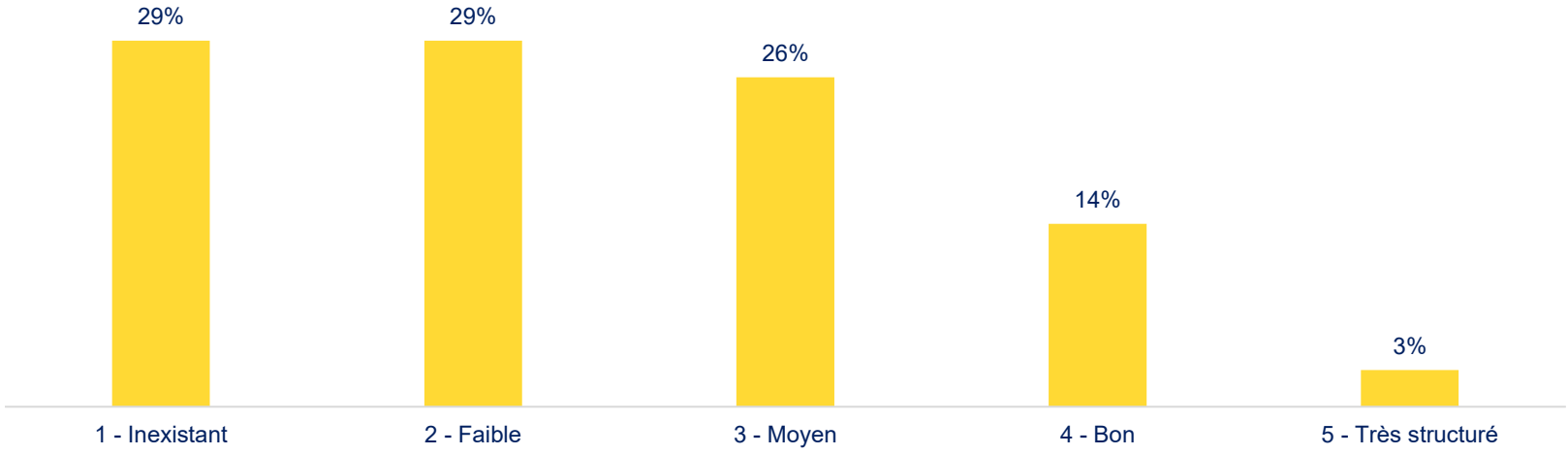
Seulement 3 entreprises (de 50 salariés et plus) ont un référent handicap au sein de leurs structures. Parmi les entreprises qui n'ont pas de référent handicap, 71% n'ont pas prévu d'en identifier un.

Cette situation traduit :

- des limites dans la structuration des pratiques de prévention
- des limites dans l'appropriation du sujet du handicap

Sur une échelle de 1 à 5, comment évaluez-vous le niveau de prévention des risques liés au handicap, dans votre entreprise ?

(n=35)



> On fait de la prévention surtout sur les TMS, mais on n'a pas une vraie politique handicap structurée.
>
> ***(RH, multi-sites, entreprise de 250 salariés et plus)***

Un recrutement plus limité dans les petites entreprises

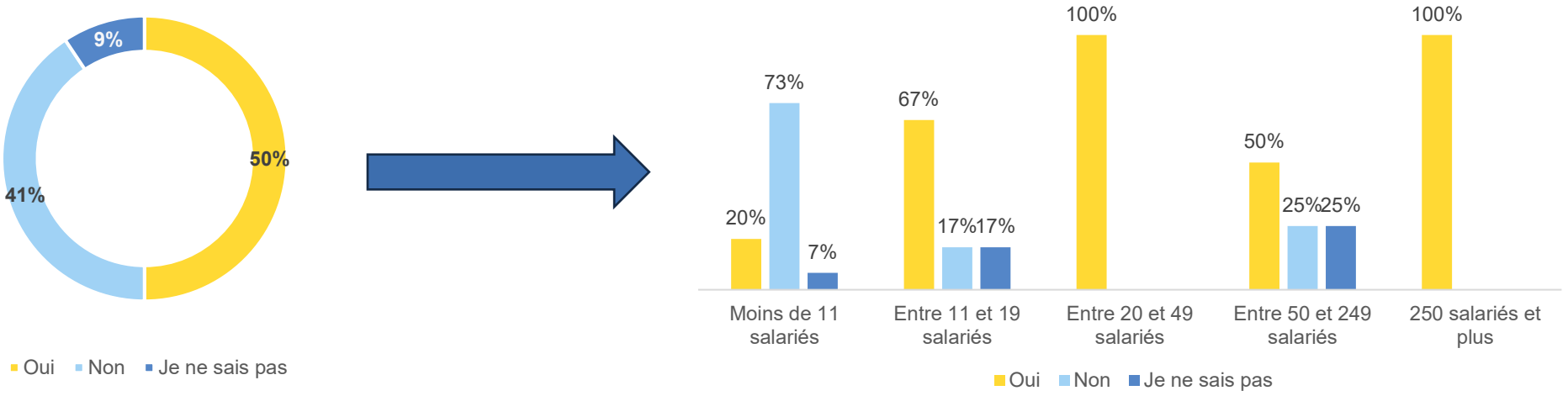
Le recrutement de personnes en situation de handicap apparaît comme limité et inégal selon la taille des entreprises.

Si 50 % des entreprises déclarent avoir déjà recruté une personne en situation de handicap, ce chiffre est à nuancer :

- les recrutements restent peu fréquents
- et concernent davantage les structures les plus grandes

Les petites entreprises (moins de 11 salariés) sont majoritairement celle qui déclarent ne pas avoir recruté de personne en situation de handicap (70%)

Des personnes en situation de handicap ont-elles déjà été recrutées dans votre entreprise ? (n=32)



> On est ouverts en théorie, mais dans la pratique, on a très peu de candidatures et peu de postes adaptés.
>
> ***(Gestion du personnel, Sarthe, entre 11 et 19 salariés)***

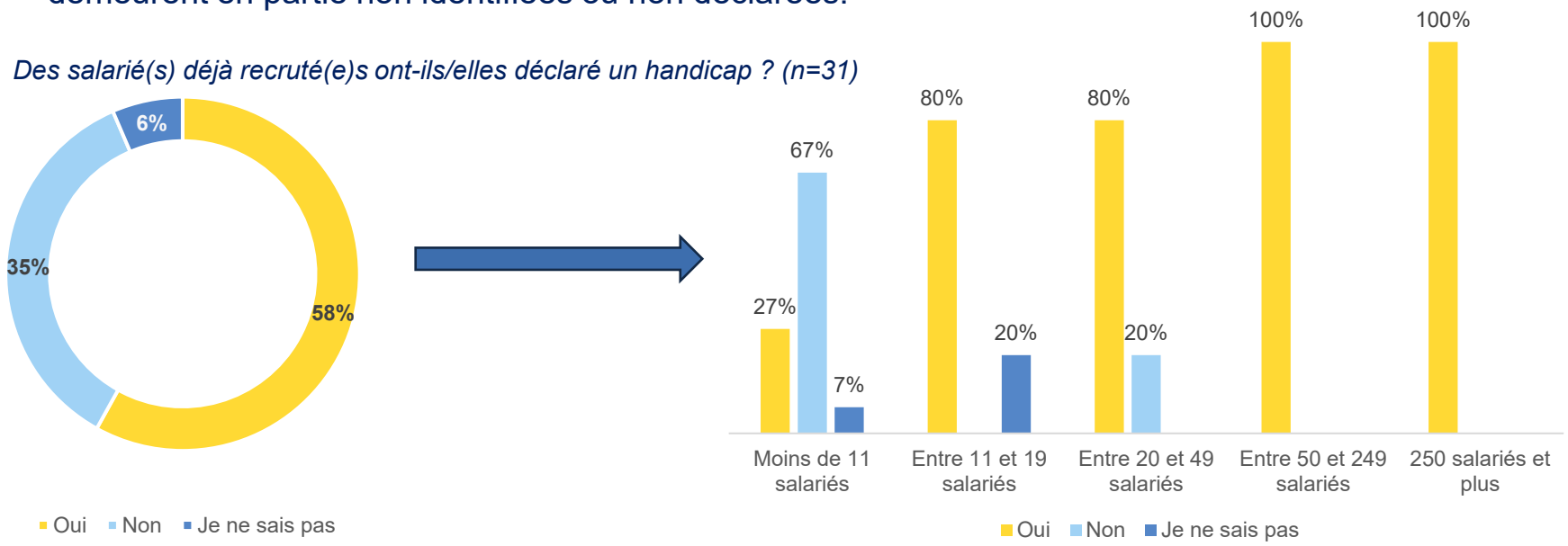
La déclaration du handicap, un enjeu

Une majorité d'entreprises déclare avoir connaissance de salariés en situation de handicap : près de 60 % indiquent des déclarations de handicap en interne.

Cependant, ces déclarations restent moins fréquentes dans les petites entreprises, où une part plus importante des répondants indique ne pas être concernée ou ne pas disposer d'informations sur le sujet. Ce constat doit toutefois être nuancé par la forte représentation des petites entreprises dans l'échantillon, celles-ci étant majoritaires parmi les répondants au questionnaire.

Il suggère néanmoins que les situations de handicap existent probablement au sein des effectifs, mais qu'elles demeurent en partie non identifiées ou non déclarées.

Des salarié(s) déjà recruté(e)s ont-ils/elles déclaré un handicap ? (n=31)



> On a sûrement des salariés concernés, mais ils ne se déclarent pas forcément. Il y a encore une forme de retenue ou de peur d'être stigmatisé.
>
> ***(DRH, Loire Atlantique, entreprise de 250 salariés et plus)***

Maintien dans l'emploi : difficultés d'aménagement de poste

L'aménagement des postes est perçu comme difficile, voire impossible, par une large majorité d'entreprises, en particulier sur les postes de production.

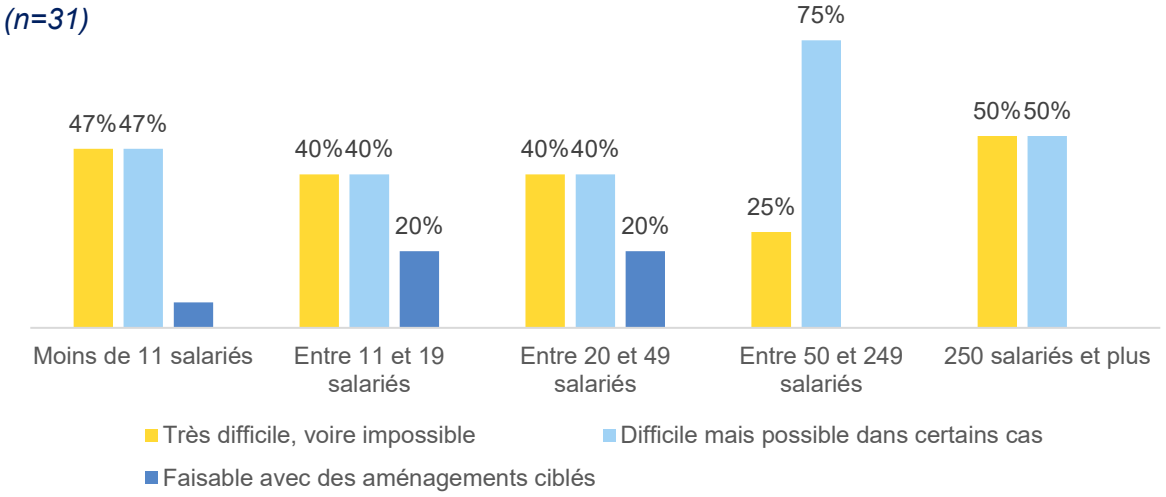
Plus précisément : près de 90 % des entreprises estiment que l'adaptation est difficile et très peu considèrent les aménagements comme facilement réalisables. Malgré ces difficultés, les données montrent que certaines entreprises ont déjà mis en place des aménagements de poste.

Les aménagements concernent principalement :

- des postes administratifs
- des adaptations individualisées (horaires, outils, organisation)
- ou des réductions de facteurs de pénibilité pour les fonctions techniques (avoir un siège pour s'assoir, automatisation des tâches…)
- Toutefois, les marges de manœuvre restent limitées notamment dans les petites structures et sur les postes techniques les plus exposés.

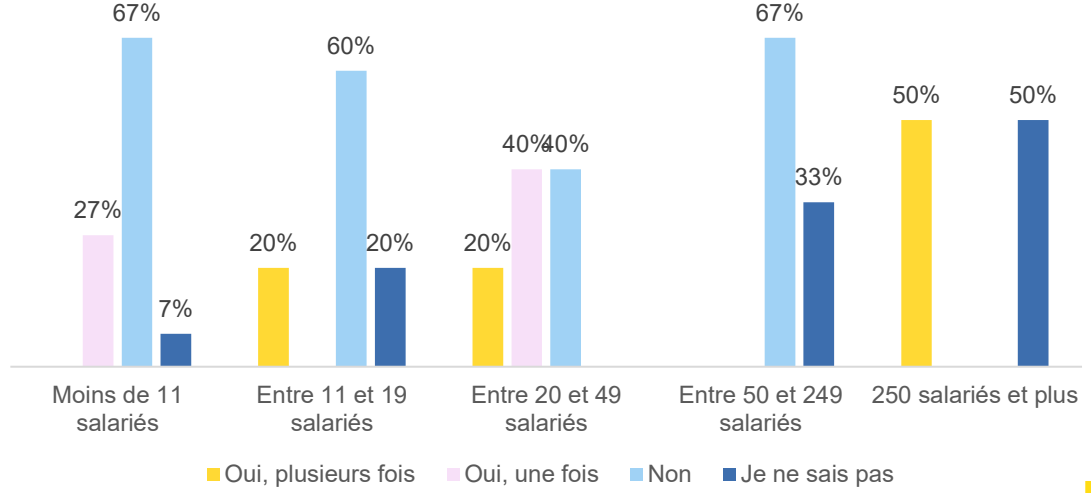
À quel point est-il possible d'aménager un poste pour un salarié déclarant une inaptitude ?

(n=31)



Votre entreprise a-t-elle déjà mis en place un aménagement de poste pour assurer le maintien en emploi ou le recrutement d'un salarié en situation de handicap ?

(n=30)



Certaines entreprises réalisent des aménagements

Les résultats montrent que les entreprises identifient un nombre limité d'aménagements réellement envisageables dans leur activité.

24% des entreprises répondantes déclarent « ne pas pouvoir mettre en place d'aménagements ». Cela met en avant que les possibilités d'adaptation restent fortement contraintes.

Les aménagements apparaissent ainsi :

- ciblés et ponctuels
- souvent limités à certaines situations spécifiques (aménagement des horaires, ajout d'un siège ergonomique…)

Quels types d'aménagement pour des personnes en situation de handicap vous semblent faisables dans votre secteur d'activité ?

Question ouverte (n=33)

Types d'aménagement des postes	Nombre de répondants	%
Aménagement de poste de bureau	8	24%
Aucun	8	24%
Aide à la manutention	5	15%
Aménagement des horaires	3	9%
Changement de poste	3	9%
Aide auditive	2	6%
Poste de travail	2	6%
Pose de menuiseries extérieures	1	3%
Je ne sais pas	1	3%
Total	**33**	**100%**

> C'est compliqué à mettre en place, mais on essaie toujours de trouver des solutions pour garder les salariés.
>
> ***(RH, multi-sites, entreprise de 250 salariés et plus)***

Un manque de formation et d'outillage des managers

La prise en compte du handicap repose encore largement sur des pratiques informelles.

Une majorité des entreprises :

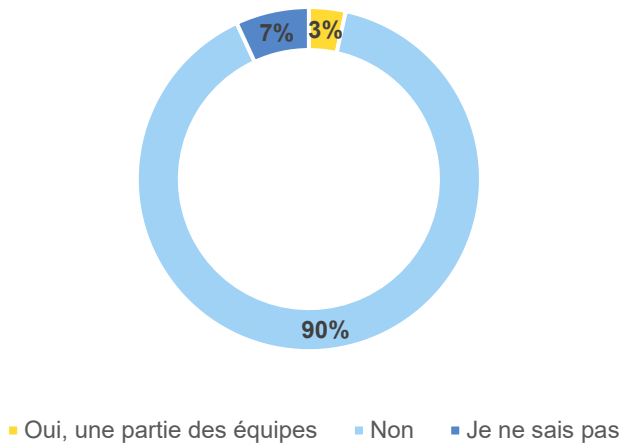
- n'a pas formé ses équipes au handicap
- et ne dispose pas d'outil d'accompagnement des managers

Les managers jouent néanmoins un rôle clé :

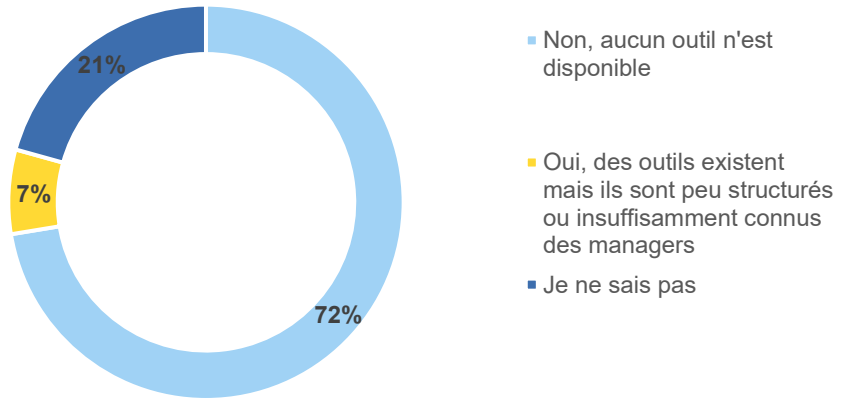
- dans l'identification de situations nécessitant une adaptation du travail
- dans la mise en œuvre d'adaptations du travail au quotidien

En l'absence de formation et de cadre structuré, l'accompagnement repose principalement sur l'initiative individuelle. Cette situation conduit à une gestion hétérogène et dépendante des pratiques locales.

Vos équipes (managers, RH, encadrants) ont-elles suivi une formation liée à la prise en compte du handicap en entreprise au cours des 3 dernières années ? (n=29)



Les managers disposent-ils d'outils ou de ressources pour accompagner un salarié en situation de handicap ? (n=29)



Les priorités pour une meilleure intégration

Selon vous, quelles seraient les actions prioritaires à mettre en place pour faciliter l'intégration et/ou le maintien dans l'emploi de salariés en situation de handicap dans votre entreprise ? (n=28)

Priorités 1

- Faciliter les aménagements de poste
- Renforcer l'accompagnement externe (Cap Emploi, Service de Santé au Travail / médecin du travail, Opco EP...)

Priorité 2

Mieux faire connaître et mobiliser les aides financières

Priorités 3

- Développer des formations ciblées (handicap, management inclusif, prévention des risques liés au poste)
- Mieux faire connaître et mobiliser les aides financières

> Avec plus d'accompagnement et d'informations, on pourrait faire plus facilement des aménagements.
>
> ***(RH, multi-sites, entreprise de 250 salariés et plus)***

Un recours encore limité aux acteurs externes pour les petites entreprises

Le recours aux acteurs externes varie fortement selon la taille des entreprises : les petites structures mobilisent moins souvent ces dispositifs.

Plus de 60 % des entreprises de moins de 11 salariés n'y ont pas recours, contre une mobilisation nettement plus fréquente dans les grandes structures.

Cette situation s'explique par :

- un manque de ressources internes (RH, temps)
- une méconnaissance des dispositifs existants
- ou une difficulté à identifier les bons interlocuteurs

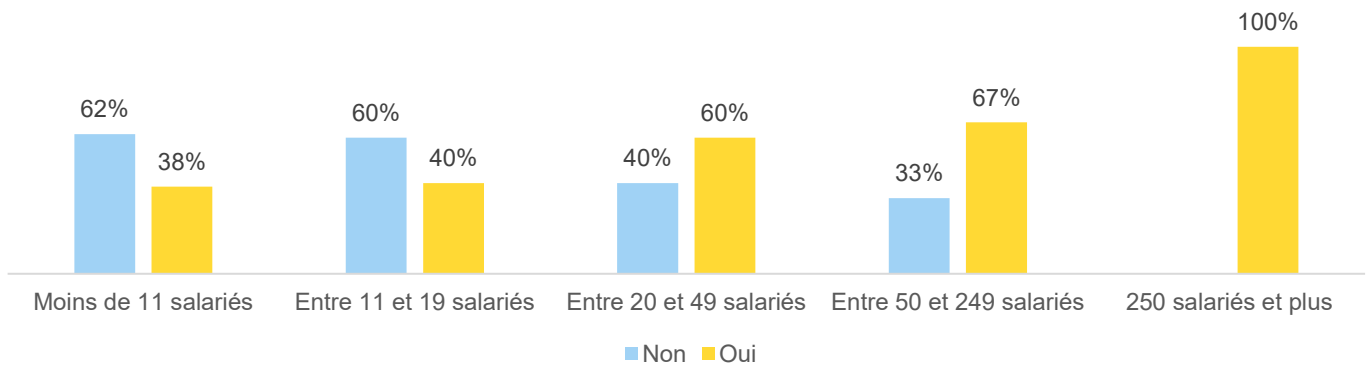
Le recours aux partenaires (Cap emploi, AGEFIPH, médecine du travail…) reste donc ponctuel et dépendant des situations rencontrées.

Cela met en évidence un enjeu fort d'accompagnement des petites entreprises pour faciliter l'accès et l'utilisation de ces dispositifs.

> On n'a pas un gros service RH qui peut se consacrer à ça, donc on passe parfois à côté d'aides ou d'acteurs qui pourraient nous accompagner.
>
> ***(Gestion du personnel, Sarthe, entre 11 et 19 salariés)***

Votre entreprise a-t-elle déjà mobilisé des acteurs externes (ex. Cap Emploi, AGEFIPH, MDPH, Service de Santé au Travail, OPCO EP…) pour accompagner un/des salariés en situation de handicap ?

(n=28)



Opco ep
OPÉRATEUR DE COMPÉTENCES
DES ENTREPRISES DE PROXIMITÉ

6

Principaux enseignements du diagnostic

4 enseignements principaux propres à la branche

Des contraintes opérationnelles

Des métiers marqués par :

- des manutentions lourdes ;
- des règles importantes en matière de sécurité ;
- un risque important de TMS, d'accidents du travail et d'usure professionnelle ;
- une proportion importante d'ouvriers (60 % des salariés).

Un handicap souvent identifié en cours de carrière

Les situations de handicap sont majoritairement révélées au cours de la vie professionnelle, notamment à la suite d'un accident du travail, d'une maladie professionnelle ou de problématiques liées au vieillissement.

Le maintien en emploi apparaît ainsi comme un enjeu plus prégnant que le recrutement direct.

Des pratiques encore peu structurées

Le diagnostic met en évidence :

- peu de référents handicap ;
- peu de formations dédiées ;
- peu d'outils à destination des managers ;
- une gestion souvent au cas par cas des situations rencontrées.

Des TPE/PME particulièrement exposées

Les petites entreprises, très présentes dans la branche, disposent rarement de ressources RH spécialisées et mobilisent peu les acteurs d'accompagnement (Agefiph, Cap emploi, services de santé au travail, etc.).

Elles expriment un besoin fort d'information, de simplification et d'accompagnement opérationnel.

5 grands enjeux en matière de handicap dans la branche



Au regard des résultats du diagnostic, 5 grands enjeux spécifiques à la branche sont identifiés, comme fil conducteur dans la réflexion d'un plan d'actions:

1. la prévention des risques professionnels ;
2. le maintien en emploi ;
3. l'accompagnement des TPE/PME ;
4. la professionnalisation des acteurs de terrain (managers, encadrants, IRP…) ;
5. le développement progressif d'une culture handicap adaptée aux réalités des métiers de la miroiterie.

Opco ep
OPÉRATEUR DE COMPÉTENCES
DES ENTREPRISES DE PROXIMITÉ

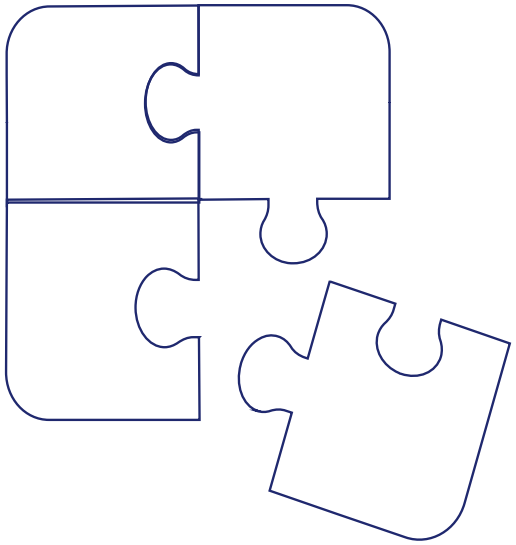
7 Plan d’actions



Structure du plan d'actions

Opco EP propose un plan d'actions structuré autour de 5 principaux axes, chacun associé à des enjeux spécifiques à la branche au regard des enseignements du diagnostic :

- Axe 1 : Structurer et piloter la politique handicap de branche
- Axe 2 : Outiller et accompagner les entreprises, en priorité les TPE/PME
- Axe 3 : Développer les compétences et sensibiliser
- Axe 4 : Favoriser le recrutement, le maintien et les parcours professionnels
- Axe 5 : Faire évoluer les représentations et développer une culture handicap



Axe 1 : Structurer et piloter la politique handicap de branche (1/2)

CONSTATS

- Absence actuelle d'accord de branche dédié au handicap et faible structuration des pratiques à l'échelle sectorielle.
- Le handicap est davantage traité au cas par cas que comme un enjeu RH stratégique.
- Seulement quelques entreprises disposent d'un référent handicap et la majorité n'envisage pas d'en désigner.
- Les entreprises, particulièrement les plus petites, manquent de repères et d'outils pour mobiliser les dispositifs existants.

ENJEUX

La branche se caractérise par une faible structuration des politiques handicap et une gestion souvent informelle des situations. La mise en place d'une gouvernance de branche constitue un préalable nécessaire pour coordonner les actions, accompagner les entreprises et inscrire durablement le handicap dans une stratégie de la profession

Axe 1 : Structurer et piloter la politique handicap de branche (2/2)

OBJECTIF DE L'AXE

Mettre en place une gouvernance claire et assurer un pilotage dans la durée (facteur de réussite).

ACTIONS

- Définir une stratégie handicap de branche (orientations, priorités)
- Mettre en place un pilotage dédié (instance, référent, suivi)
- Structurer le suivi via des indicateurs (emploi, maintien, actions réalisées)
- Engager une réflexion sur un accord de branche handicap

PUBLIC CIBLE

Ensemble de la branche (partenaires sociaux, entreprises)

RESULTATS ATTENDUS

- Une politique lisible et structurée
- Une meilleure coordination des actions

INDICATEURS DE SUIVI

- Existence d'un pilotage formalisé
- Nombre d'actions engagées à l'échelle de la branche

Axe 2 : Outiller et accompagner les entreprises, en priorité les TPE/PME (1/2)

CONSTATS

- 62 % des entreprises de la branche sont des TPE, souvent sans ressources RH dédiées.
- Connaissance relative des aides financières et des acteurs spécialisés (Agefiph, Cap Emploi, services de santé au travail).
- Faible recours aux partenaires externes dans les petites structures.
- Les entreprises expriment un besoin clair d'accompagnement concret sur les aménagements de poste et le maintien en emploi.

ENJEUX

Les petites entreprises de la branche disposent rarement du temps et des ressources nécessaires pour identifier seules les dispositifs existants.

L'enjeu est donc de simplifier l'accès à l'information, aux aides et aux partenaires afin de rendre l'action opérationnelle et accessible à tous les employeurs du secteur.

Axe 2 : Outiller et accompagner les entreprises, en priorité les TPE/PME (2/2)

OBJECTIF DE L'AXE

Faciliter l'appropriation du sujet handicap par les entreprises.

ACTIONS

Élaborer un kit opérationnel à destination des entreprises :

- Fiche réflexe handicap, pouvant être diffuser aux entreprises de la branche (guide sur les réflexes par exemple liés aux salariés déclarant une RQTH ou handicaps survenus (comment aborder le sujet du handicap, comment accompagner, aménager..))
- Guide des aménagements de poste
- Présentation des aides financières

Proposer un accompagnement simplifié :

- Diagnostic rapide avec l'Agefiph (https://www.agefiph.fr/employeur/autodiagnostic-handicap)
- Orientation vers les acteurs (Cap Emploi, Agefiph, services de santé au travail)

PUBLIC CIBLE

Entreprises de la branche, en particulier les petites structures

RESULTATS ATTENDUS

- Une meilleure connaissance des dispositifs
- Une mobilisation accrue des aides et partenaires

INDICATEURS DE SUIVI

- Nombre d'entreprises accompagnées
- Nombre de sollicitations des dispositifs externes

Axe 3 : Développer les compétences et sensibiliser (1/2)

CONSTATS

- Près de 90 % des entreprises déclarent n'avoir formé aucune équipe au handicap au cours des trois dernières années.
- Les managers disposent rarement d'outils ou de ressources dédiés.
- Les situations sont gérées principalement par l'expérience individuelle, sans cadre formalisé
- Les handicaps invisibles restent peu connus et insuffisamment déclarés.

ENJEUX

La montée en compétences des managers et des acteurs RH constitue un levier majeur pour dépasser les représentations du handicap, mieux détecter les situations à risque et sécuriser les parcours professionnels des salariés.

Axe 3 : Développer les compétences et sensibiliser (2/2)

OBJECTIF DE L'AXE

Renforcer la capacité des acteurs à gérer les situations de handicap

ACTIONS

Former les managers, encadrants, IRP :

- Détection des situations
- Accompagnement des salariés
- Maintien en emploi



Une offre de formation en ligne Agefiph : https://appuipro.agefiph.fr/learn

Sensibiliser les entreprises :

- Handicap invisible
- Cadre légal et dispositifs existants



Quelques définitions et dispositifs sur le site Opco EP : https://www.opcoep.fr/entreprise/m-engager

Diffuser des outils pratiques pour les managers

PUBLIC CIBLE

Managers, encadrants, IRP, RH

RESULTATS ATTENDUS

- Une meilleure prise en compte du handicap au quotidien
- Une gestion moins informelle des situations

INDICATEURS DE SUIVI

- Nombre de personnes formées
- Taux d'équipement des entreprises en outils

Axe 4 : Favoriser le recrutement, le maintien et les parcours professionnels (1/2)

CONSTATS

- Les contraintes métiers (manutention du verre, travail physique, exigences de sécurité) sont identifiées par plus de 80 % des entreprises comme le principal frein à l'intégration des personnes en situation de handicap.
- Le handicap est le plus souvent révélé en cours de carrière, à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.
- Le maintien en emploi constitue aujourd'hui l'enjeu central de la branche.
- Les possibilités d'aménagement de poste sont perçues comme limitées, notamment sur les postes de production et dans les petites entreprises
- Le vieillissement de la population salariée (19 % de salariés de 55 ans et plus) accentue les risques d'usure professionnelle.

ENJEUX

Dans un secteur exposé aux risques physiques, le handicap est étroitement lié aux questions de prévention, d'usure professionnelle et de maintien en emploi. Les actions doivent permettre d'anticiper et de développer les solutions d'aménagement, mais aussi de sécuriser les parcours professionnels tout au long de la carrière

Axe 4 : Favoriser le recrutement, le maintien et les parcours professionnels (2/2)

OBJECTIF DE L'AXE

Agir sur l'ensemble du parcours professionnel des personnes en situation de handicap

ACTIONS

- Encourager le recrutement de personnes en situation de handicap : Information sur les dispositifs, appui au sourcing
- Renforcer le maintien en emploi : diffusion de solutions d'aménagement, mobilisation des aides
- Intégrer le handicap dans une logique de prévention : prévention des risques (TMS, usure professionnelle), prise en compte du vieillissement
- Identifier des possibilités d'évolution ou de reconversion interne

PUBLIC CIBLE

Entreprises et salariés de la branche

RESULTATS ATTENDUS

- Une sécurisation des parcours professionnels
- Une meilleure anticipation des situations de handicap

INDICATEURS DE SUIVI

- Nombre de recrutements de travailleurs en situation de handicap
- Nombre de situations de maintien accompagnées

Axe 5 : Faire évoluer les représentations et développer une culture handicap (1/2)

CONSTATS

- Le handicap reste souvent associé aux seules limitations physiques visibles.
- Les contraintes de sécurité et de production peuvent renforcer l'idée que le handicap est incompatible avec les métiers du secteur.
- Certains salariés hésitent encore à déclarer leur situation par crainte de stigmatisation.
- Les actions de communication réalisées jusqu'à présent sont jugées insuffisantes pour faire évoluer durablement les pratiques.

ENJEUX

Faire évoluer la perception du handicap constitue un réel enjeu afin de passer d'une logique de contrainte à une logique d'inclusion. Cela passe notamment par une meilleure connaissance de la diversité des handicaps, la valorisation d'expériences réussies et la lutte contre l'autocensure ou la non-déclaration des situations de handicap.

Axe 5 : Faire évoluer les représentations et développer une culture handicap (2/2)

OBJECTIF DE L'AXE

Dépasser les freins culturels liés aux contraintes métier

ACTIONS

- Mener des actions de communication à l'échelle de la branche
- Valoriser des retours d'expérience d'entreprises
- Sensibiliser à la diversité des handicaps (notamment invisibles)

PUBLIC CIBLE

Ensemble des entreprises et salariés de la branche

RESULTATS ATTENDUS

- Une meilleure compréhension du handicap
- Une évolution des représentations

INDICATEURS DE SUIVI

- Nombre d'actions de communication réalisées
- Taux de participation aux actions

CONDITION DE RÉUSSITE

La réussite de ce plan d'action repose sur la mise en place d'un pilotage opérationnel au niveau de la branche. Cela implique la mobilisation d'un moyen humain identifié, chargé de coordonner et animer la démarche, accompagner les entreprises, assurer le lien avec les partenaires externes, suivre les actions et les indicateurs.

Opco ep

OPÉRATEUR DE COMPÉTENCES
DES ENTREPRISES DE PROXIMITÉ

https://www.opcoep.fr/