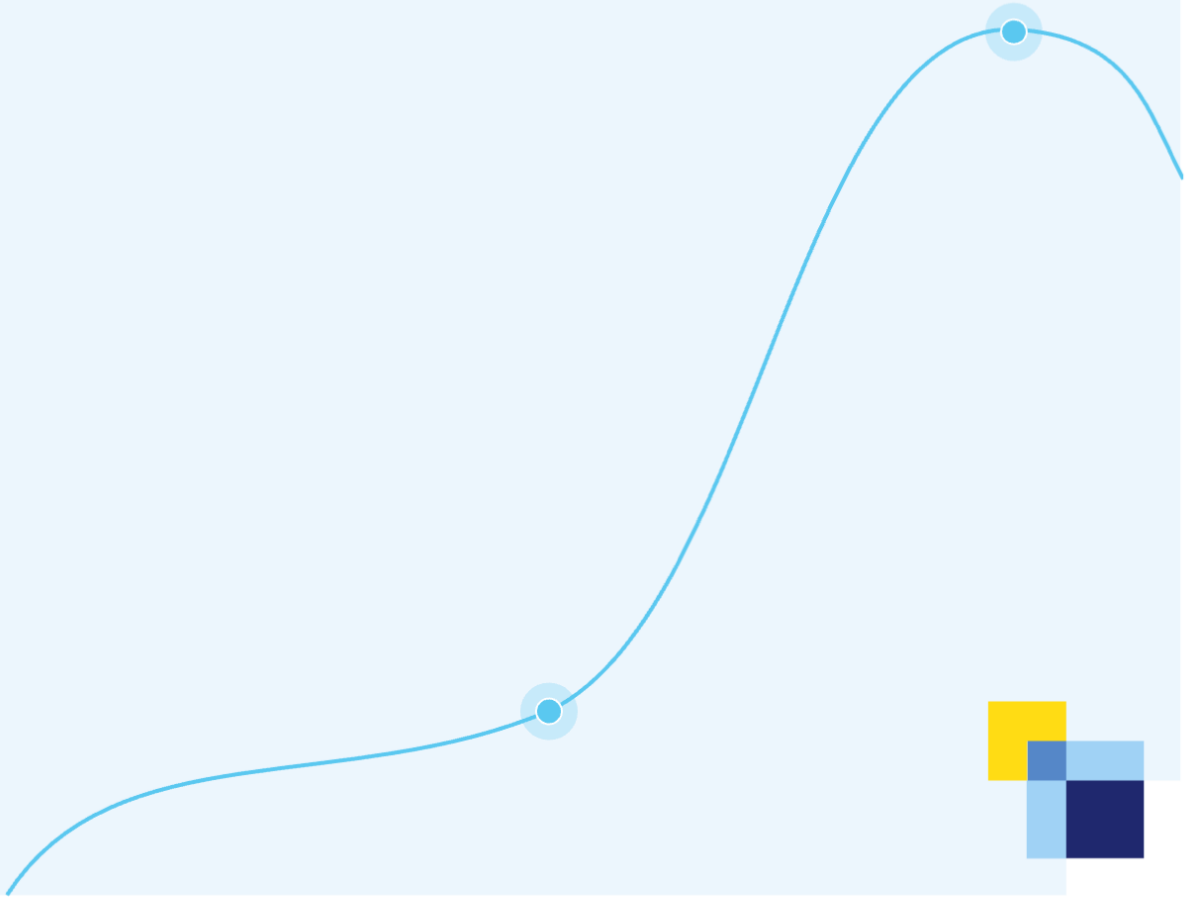
OBSERVATOIRE

DIAGNOSTIC ACTION HANDICAP

Branche professionnelle de la miroiterie, transformation et négoce du verre

Octobre 2026



INTRODUCTION

Le présent document constitue une synthèse du diagnostic action handicap réalisé pour la branche professionnelle de la miroiterie, transformation et négoce du verre. Réalisée par OPCO EP à la demande de la CPNEFP de la branche, cette étude vise à identifier les enjeux liés au handicap dans les entreprises du secteur, à dresser un état des lieux des pratiques existantes et à formuler des pistes d'action adaptées aux spécificités des métiers et des organisations de la branche.

Cette synthèse restitue les principaux constats issus des analyses documentaires et statistiques, des entretiens menés auprès des acteurs de la branche, de l'enquête administrée auprès des entreprises ainsi que des échanges conduits dans le cadre du groupe de travail paritaire.

Le document met en évidence les principaux enjeux identifiés pour la branche, parmi lesquels figurent notamment la prévention des risques professionnels, le maintien en emploi, l'accompagnement des TPE-PME, la professionnalisation des acteurs de terrain et le développement d'une culture handicap adaptée aux réalités des métiers de la miroiterie.

Enfin, cette synthèse présente les pistes d'action proposées afin d'accompagner les entreprises de la branche dans la structuration de leurs pratiques, le développement de leurs compétences et la sécurisation des parcours professionnels des salariés concernés par des situations de handicap.

SOMMAIRE

INTRODUCTION 2
SOMMAIRE 3
1. CONTEXTE ET ENJEUX IDENTIFIÉS 4
1.1. Contexte 4
1.2. Enjeux identifiés 4
2. LES PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS PROPRES À LA BRANCHE 5
2.1. Exemple de graphiques ..... Erreur ! Signet non défini.
3. ENJEUX ET PISTES D'ACTION 7

1. Contexte et enjeux identifiés

1.1. Contexte

Réalisée par Opco EP, cette étude a été initiée au printemps 2025 à la demande de la CPNEFP de la branche professionnelle de la miroiterie, transformation et négoce du verre.

Elle a pour principaux objectifs de :

- Identifier le contexte, la situation et les enjeux de la branche professionnelle en lien avec la problématique du handicap ;
- Réaliser un état des lieux qualitatif et quantitatif en matière de handicap dans les entreprises ;
- Proposer des pistes d'actions autour des enjeux en matière de handicap.

L'analyse qui en a été faite s'est principalement appuyée sur :

- Une analyse documentaire et statistique ;
- Des entretiens de cadrage auprès des membres de la CPNEFP de la branche ;
- Des entretiens auprès d'entreprises ;
- Une enquête en ligne administrée auprès d'entreprises de la branche ;
- Un groupe de travail paritaire.

Présentation méthodologie - quantitative

Le questionnaire a été transmis aux entreprises de la miroiterie, transformation et négoce du verre à 608 entreprises. L'enquête est restée ouverte du 16 avril 2026 au 11 mai 2026. 38 questionnaires sont exploitables.

Présentation méthodologie - qualitative

- 5 entretiens avec des dirigeants, responsables RH et des référents handicap
- 1 entretien auprès d'un salarié en situation de handicap (non exploitable)

1.2. Enjeux identifiés

Un enjeu principal ressort : la sensibilisation et l'accompagnement des entreprises (plus particulièrement les petites entreprises) en lien avec le handicap. Cet enjeu principal fait émerger cinq sous-enjeux :

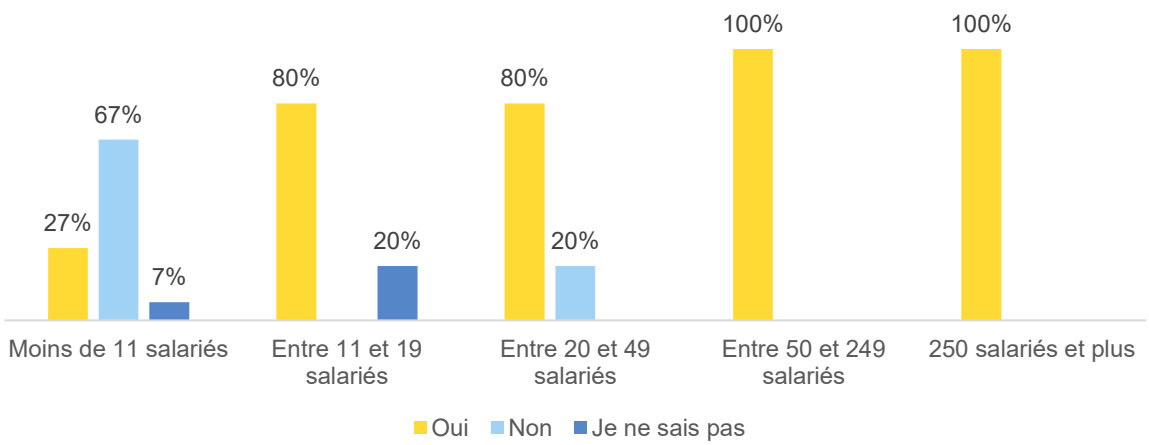
- De la prévention des risques professionnels ;
- Le maintien en emploi ;
- L'accompagnement des TPE/ PME ;
- La professionnalisation des acteurs de terrain (managers, encadrants, IRP…)
- Le développement progressif d'une culture handicap adaptée aux réalités des métiers de la miroiterie.

2. Les principaux enseignements propres à la branche

Le diagnostic montre que le handicap constitue, pour les entreprises et salariés de la branche de la miroiterie, transformation et négoce du verre, rencontrent une problématique liée à leurs réalités professionnelles. Les caractéristiques mêmes des métiers, impliquant manutention, règles de sécurité et une pénibilité physique, exposent les salariés à des risques d'accidents du travail, de maladies professionnelles et d'usure au fil des carrières.

Cette spécificité explique que le principal enjeu identifié ne soit pas le recrutement de personnes en situation de handicap, mais leur maintien en emploi. D'après les résultats de l'enquête menée auprès des entreprises de la branche, les entreprises sont davantage confrontées à des situations de handicap au cours de carrières de leurs salariés qu'à l'intégration de travailleurs en situation de handicap lors de l'embauche. Cela implique la recherche de solutions d'adaptation ou de reclassement, dans un secteur où les possibilités d'aménagement peuvent être limitées par les contraintes techniques et organisationnelles des postes.

58 % des entreprises indiquent qu'un salarié en poste à déjà déclaré un handicap. Cela concernant 100% des entreprises de 50 salariés ou plus.



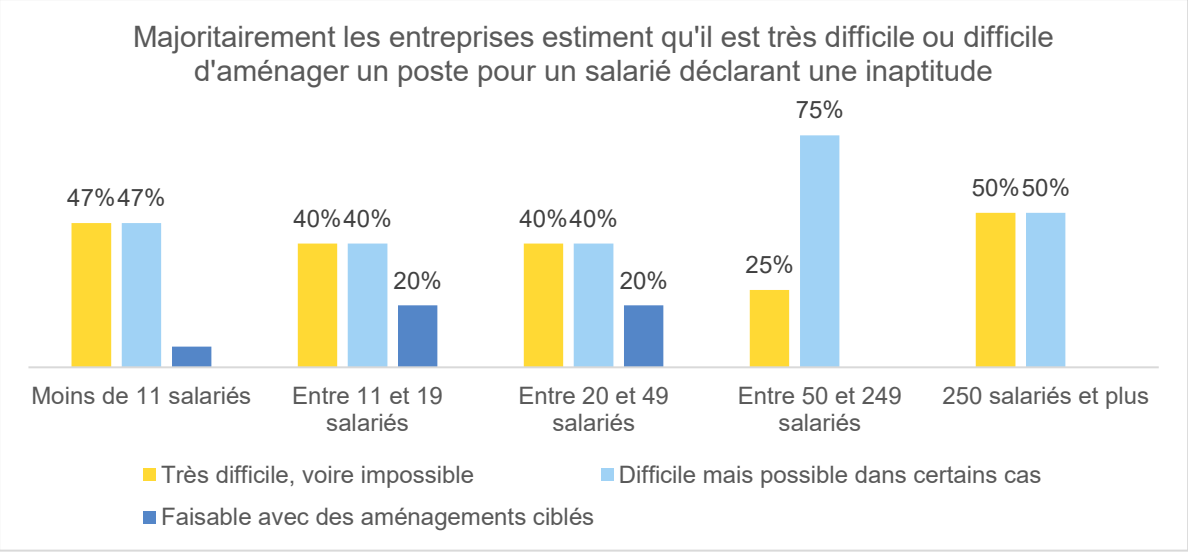
Le diagnostic met également en évidence un décalage entre la prise de conscience du sujet et le niveau de structuration des pratiques. Si les entreprises semblent globalement sensibilisées à la question du handicap, celui-ci demeure principalement géré au cas par cas. Les résultats de l'enquête mettent en évidence un niveau de structuration encore limité des pratiques liées au handicap : près de 60 % des entreprises évaluent leur niveau de prévention comme faible ou inexistant, 90 % déclarent ne pas avoir formé leurs équipes au handicap au cours des trois dernières années et 72 % indiquent que les managers ne disposent d'aucun outil spécifique pour accompagner les salariés concernés.

.

Citation entretien
« 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)

Cette situation est particulièrement marquée dans les TPE et PME, qui constituent une part importante des entreprises de la branche. Ne disposant pas toujours de ressources humaines et de RH spécialisées dans le handicap, ces entreprises peuvent rencontrer des limites pour identifier les dispositifs existants, mobiliser les aides disponibles, et s'appuyer sur les acteurs de l'écosystème du handicap. Les difficultés rencontrées relèvent principalement d'un déficit d'information, de temps et d'accompagnement opérationnel.

Enfin, le diagnostic met en évidence un enjeu de connaissance et d'appropriation des questions liées au handicap. Les situations de handicap sont encore souvent associées aux limitations physiques visibles, alors que certaines peuvent être invisibles ou apparaître au cours de la vie professionnelle. Dans une branche caractérisée par des métiers exigeants sur le plan physique et fortement encadrés par des impératifs de sécurité, ces représentations peuvent soulever des interrogations quant aux possibilités d'intégration ou de maintien dans l'emploi. L'enjeu consiste ainsi à mieux faire connaître la diversité des situations de handicap, les solutions d'accompagnement existantes et les possibilités d'adaptation des situations de travail, afin de favoriser une prise en compte précoce des besoins et de sécuriser les parcours professionnels.



En synthèse, le diagnostic met en évidence un enjeu de connaissance et d'appropriation des questions liées au handicap. La diversité des situations de handicap, en particulier lorsqu'elles sont peu visibles, demeure parfois mal connue. Dans une branche confrontée à d'importantes contraintes opérationnelles et de sécurité, le développement d'une culture de prévention, d'anticipation et d'accompagnement apparaît comme un levier pour favoriser le maintien en emploi et sécuriser les parcours professionnels.

3. Enjeux et pistes d’action

ENJEUX	ACTIONS
Structurer et piloter la politique handicap de branche	Définir une stratégie handicap de branche, mettre en place une gouvernance dédiée, suivre les actions à l'aide d'indicateurs et étudier l'opportunité d'un accord de branche.
Outiller et accompagner les entreprises, en priorité les TPE/PME	Mettre à disposition des outils pratiques, faciliter l'accès aux informations utiles et orienter les entreprises vers les partenaires spécialisés capables de les accompagner.
Développer les compétences et sensibiliser	Renforcer la formation des managers et des RH, sensibiliser aux différentes formes de handicap et diffuser des outils d'accompagnement adaptés.
Favoriser le recrutement, le maintien et les parcours professionnels	Développer les solutions de recrutement, favoriser les aménagements de poste, prévenir l'usure professionnelle et sécuriser les parcours par des évolutions ou reconversions adaptées.
Faire évoluer les représentations et développer une culture handicap	Renforcer la communication, valoriser des expériences réussies et sensibiliser à la diversité des situations de handicap, notamment les handicaps invisibles.