



## TRAVAILLEURS HANDICAPES – ENQUÊTE SUR LES PRATIQUES ET LES BESOINS

Branche des personnels des structures associatives  
cynégétiques – IDCC 2697

# SOMMAIRE

01 | CONTEXTE DE  
L'ENQUÊTE ET  
METHODOLOGIE

02 | STRUCTURE DES  
REPONDANTS

03 | PERCEPTION DU  
HANDICAP ET  
ENGAGEMENT

04 | CONNAISSANCE  
DU HANDICAP ET  
OBLIGATIONS  
REGLEMENTAIRES

05 | ACCES ET  
MAINTIEN A  
L'EMPLOI DES  
TRAVAILLEURS  
HANDICAPES

06 | RECOURS A  
L'ALTERNANCE,  
ET HANDICAP

07 | EMPLOI ET CRISE  
SANITAIRE

08 | LES BESOINS DES  
ENTREPRISES



# CONTEXTE DE L'ENQUÊTE ET METHODOLOGIE

# CONTEXTE DE L'ENQUÊTE

*Plus de trente ans après la loi de 1987, malgré de nets progrès, l'objectif des 6 % de travailleurs en situation de handicap n'est pas atteint. Les personnes handicapées continuent de rencontrer de fortes difficultés pour accéder à l'emploi et s'y maintenir. **Le taux d'emploi direct dans le secteur privé est de 3,5 % seulement et il ne progresse que de 0,1 % par an. Une personne handicapée a aujourd'hui trois fois moins de chances que la moyenne d'être en emploi et elle est deux fois plus exposée au chômage, avec, de surcroît, des périodes d'inactivité plus longues. Pour toutes ces raisons, il était devenu nécessaire de rénover l'obligation d'emploi. L'objectif est de donner un vrai coup d'accélérateur à l'inclusion des travailleurs handicapés en leur ouvrant davantage les portes de l'entreprise et en valorisant leurs compétences.***

*la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a réformé en profondeur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH).*

*Si elle ne remet pas en cause le principe d'un taux d'emploi obligatoire, elle intègre de nombreuses évolutions par rapport à l'ancienne loi :*

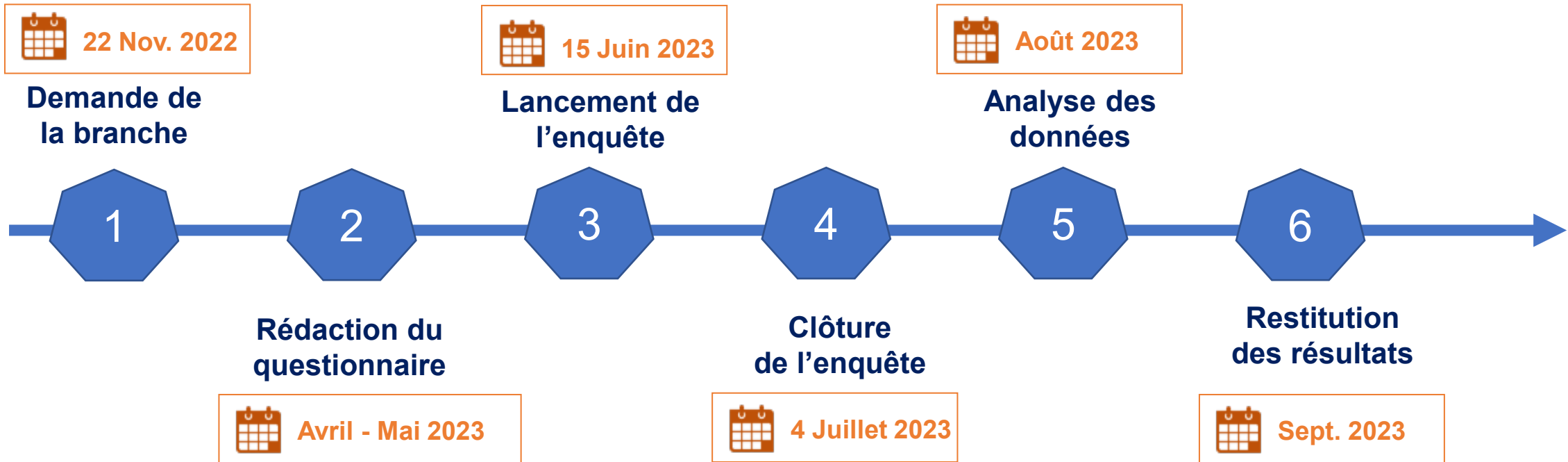
- *les modalités de réponse à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés;*
- *la déclaration d'obligation d'emploi (DOETH);*
- *le calcul de la contribution annuelle.*

*Ces changements sont en vigueur depuis le 1er janvier 2020, mais des modalités transitoires sont prévues jusqu'au 31 décembre 2024. L'enjeu immédiat, pour les entreprises, est de mieux comprendre cette réforme et d'en anticiper les effets dès aujourd'hui.*

*C'est pourquoi la branche des personnels des structures associatives cynégétiques mène actuellement des travaux dans le cadre d'un diagnostic conseil handicap.*

*Dans le cadre de ce diagnostic, la branche a décidé de mener une enquête afin d'éclairer les pratiques de ses entreprises en matière de handicap.*

# LES ETAPES DE L'ENQUETE



# CHIFFRES CLÉS DE L'ENQUÊTE POUR LA BRANCHE DES STRUCTURES ASSOCIATIVES CYNÉGÉTIQUES



ENTREPRISES  
DE LA BRANCHE

**100**



ENTREPRISES  
REPOUNDANTES

**57**



QUESTIONNAIRE  
ADMINISTRÉ PAR  
TELEPHONE



DATES TERRAIN

**15 JUIN 2023**  
au **04 JUILLET 2023**

**57 %**

TAUX DE RETOUR

Au sein de la branche des structures associatives cynégétiques, 44 entreprises (32 entreprises de moins de 20 salariés et 12 de 20 salariés ou plus) ont transmis les données DOETH (Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés) pour les années 2020-2021 à l'Agefiph\*. Dans ce fichier, 6 entreprises ont au moins un travailleur en situation de handicap sur la période 2020-2021 pour un taux de recours aux travailleurs handicapés compris entre 3 % et 19 %. Dans l'échantillon de cette enquête sont présentes 23 des 44 entreprises du fichier transmis par l'Agefiph.

Source : AGEFIPH données 2020-2021

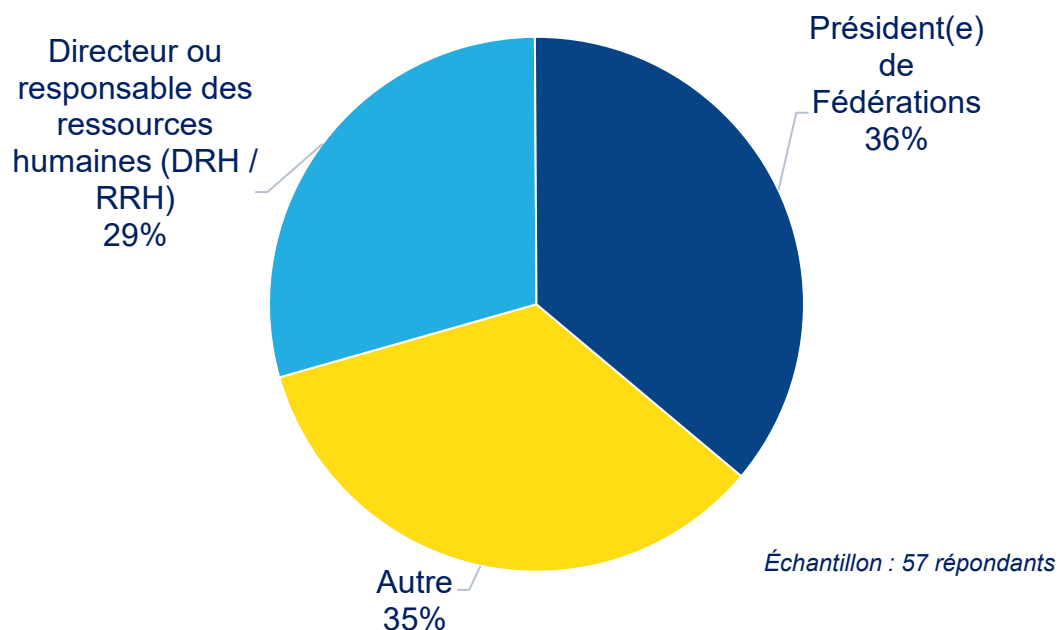


# STRUCTURE DES REPONDANTS

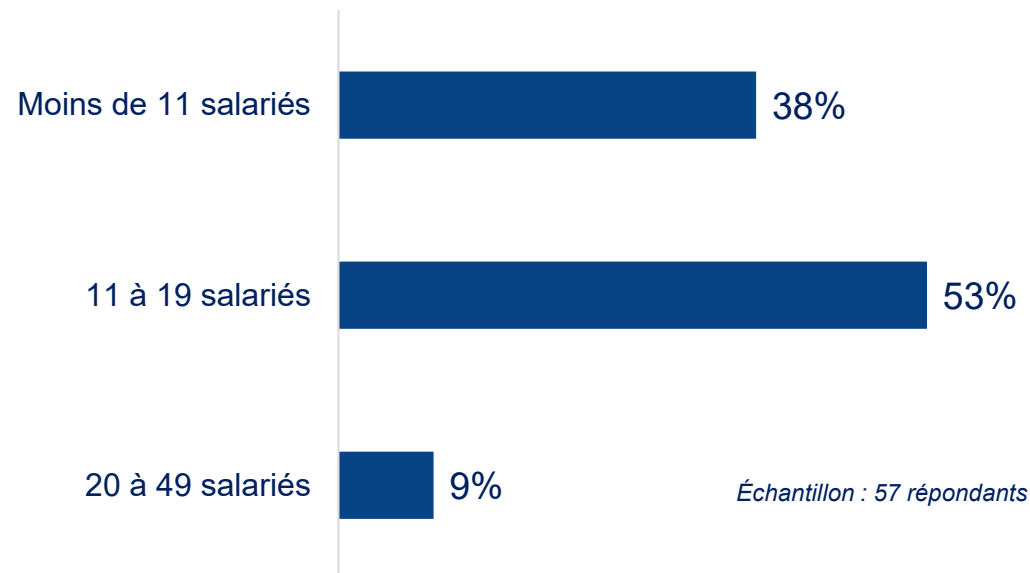
---

# PROFILS DES REpondANTS

## Répartition des profils des répondants



**91 % des répondants représentent des entreprises de moins de vingt salariés. Cette répartition est très proche de la composition de la branche professionnelle** (39 % de moins de 11 salariés, 46 % de 11 à 19 salariés et 15 % plus de 20 salariés. cf.: *panorama de branche*)



**Rappel :** Tout employeur de 20 salariés et plus doit employer des personnes en situation de handicap dans une proportion de 6 % de l'effectif total ( 5 % à Mayotte). L'obligation d'emploi concerne tous les salariés quelle que soit la nature de leur contrat. L'employeur doit déclarer chaque année le nombre d'emplois occupés par un travail handicapé pour justifier qu'il respecte son obligation d'emploi. Si l'employeur ne respecte pas son obligation d'emploi, il doit verser une contribution annuelle. Dans notre échantillon 9% de répondants sont dans une structure soumise à l'obligation d'emploi des TH.

<https://entreprendre.service-public.fr/vosdroits/F23149>





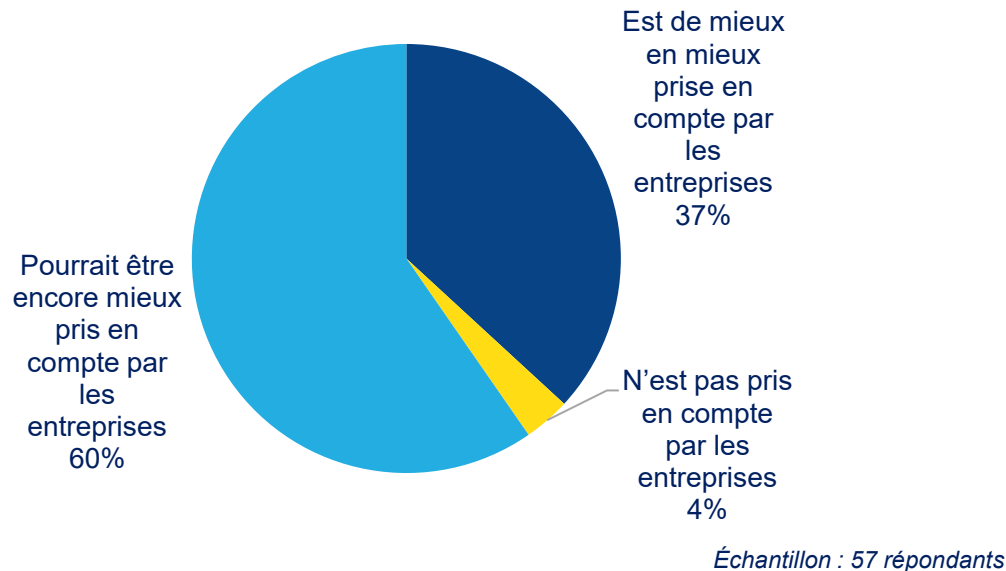
# PERCEPTION DU HANDICAP ET ENGAGEMENT

---

# PERCEPTION GENERALE DU HANDICAP DANS LE MONDE DU TRAVAIL

**60 % des répondants estiment que le handicap dans le monde du travail pourrait être encore mieux pris en compte par les entreprises**

Rappel question: *Selon vous, ces dernières années, le handicap dans le monde du travail :*

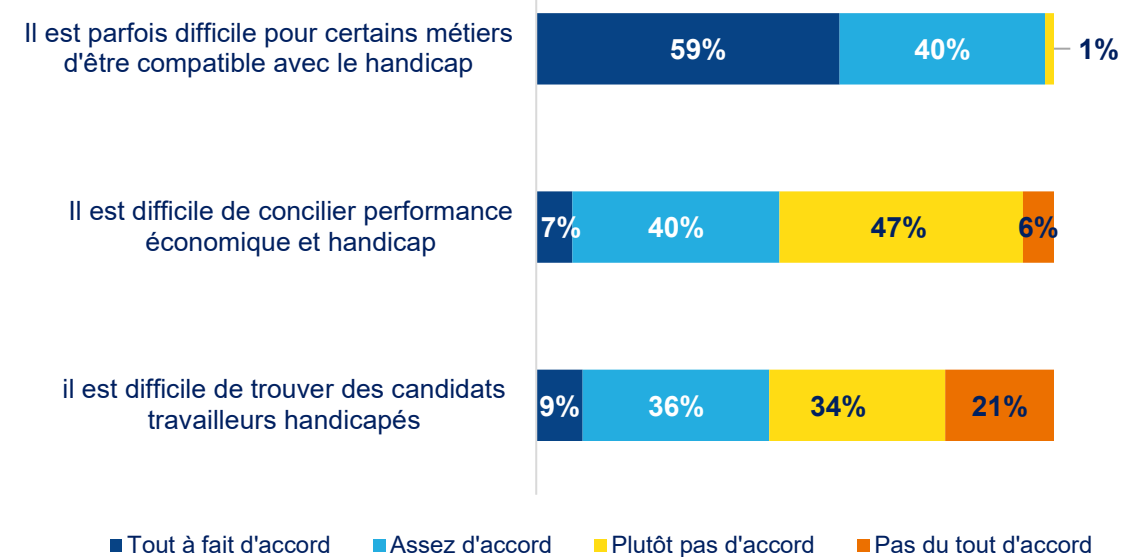


## LE SAVIEZ-VOUS ?

**80 % des handicaps sont invisibles**<sup>1</sup>. Diabète, troubles DYS, cancer, troubles psychiques, dépression sévère : derrière ces pathologies, il y a des femmes et des hommes dont la vie professionnelle peut être considérablement perturbée, voire empêchée. La souffrance est d'autant plus forte que le poids du secret est lourd à porter. Nombre de personnes en situation de handicap invisible préfèrent le taire, par peur des préjugés, de la stigmatisation, voire d'un licenciement pour inaptitude.

**Selon la quasi-totalité des répondants, il y a plus de difficultés à concilier compatibilité avec le métier et handicap que performance économique et handicap**

Rappel question: *Indiquez si vous êtes tout à fait d'accord ou pas du tout d'accord avec les affirmations suivantes :*



Échantillon : 57 répondants

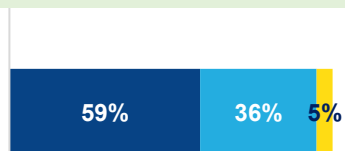
<sup>1</sup> Source : <https://www.agefiph.fr/actualites-handicap/secteur-public-un-guide-pour-regarder-le-handicap-invisible>

# PERCEPTION ET ENGAGEMENT GENERAL DU HANDICAP DANS LES ENTREPRISES DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE

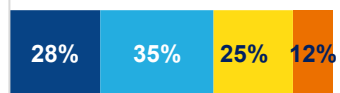
**Près des deux tiers des répondants estiment que leur entreprise connaît les différents moyens de maintenir un salarié en poste**

Rappel question: Indiquez si vous êtes tout à fait d'accord ou pas du tout d'accord avec les affirmations suivantes :

Les moyens utilisés (meilleure ergonomie des postes de travail...) pour maintenir ce salarié dans l'emploi peuvent bénéficier à toute l'entreprise



Mon entreprise connaît les différents moyens de maintenir un salarié en poste



■ Tout à fait d'accord  
■ Plutôt pas d'accord

■ Assez d'accord  
■ Pas du tout d'accord

Échantillon : 57 répondants

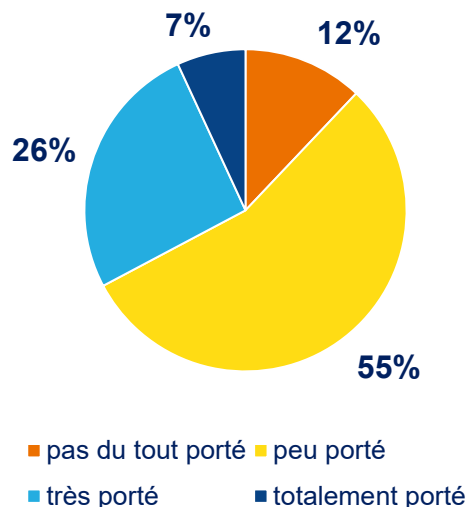
## LE SAVIEZ-VOUS ?

L'AGEFIPH propose gratuitement une étude ergonomique pour chaque travailleur en situation de handicap (pour les situations complexes). Cette étude permet de trouver les solutions d'adaptation du poste de travail d'une personne handicapée. Elle est destinée à tout employeur dans le cadre d'un recrutement, d'un maintien ou évolution professionnelle d'une personne handicapée. L'étude ergonomique est mobilisable pour les situations complexes pour lesquelles il est nécessaire de définir les moyens de compensation du handicap d'une personne handicapée<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Source : <https://www.agefiph.fr/aides-handicap/etude-ergonomique>

**67 % des répondants estiment que le sujet du handicap est pas du tout ou très peu porté par la direction**

Rappel question: À quel niveau, sur une échelle de 1 à 4, estimez-vous que le sujet du handicap est porté par votre direction (ou par vous si vous êtes le dirigeant) ? (1 = pas du tout porté ; 2 = peu porté ; 3 = très porté ; 4 = totalement porté)



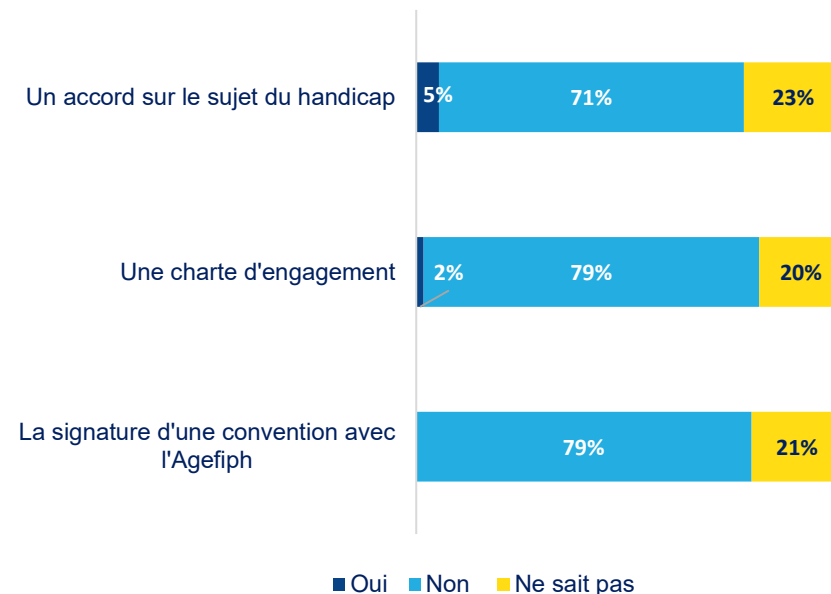
■ pas du tout porté ■ peu porté

■ très porté ■ totalement porté

Échantillon : 57 répondants

**Seulement 5 % des répondants ont un accord sur le sujet du handicap dans leur entreprise**

Rappel question: L'engagement de votre entreprise se traduit-il par :



■ Oui ■ Non ■ Ne sait pas

Échantillon : 57 répondants



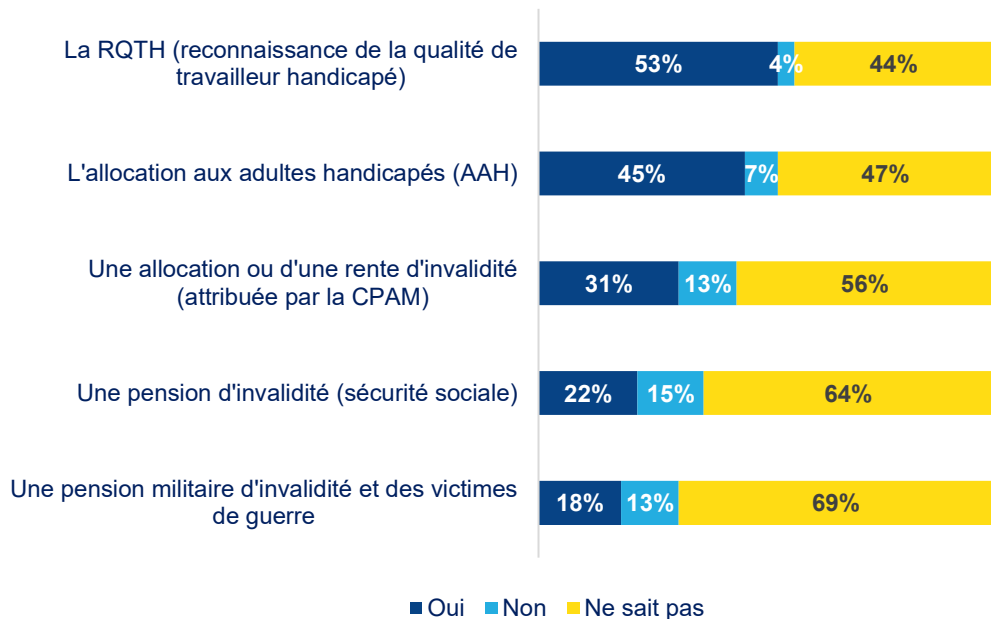
# CONNAISSANCE DU HANDICAP ET OBLIGATIONS REGLEMENTAIRES

---

# CONNAISSANCE DU HANDICAP

## Les différents titres qui recouvrent les bénéficiaires de l'OETH (obligation d'emploi de travailleurs handicapés) assez méconnus par les entreprises de la branche professionnelle.

Rappel question: *Dans la liste suivante, selon vous, quels titres recouvrent les bénéficiaires de l'OETH (obligation d'emploi des travailleurs handicapés) ?*



Échantillon : 57 répondants

### LE SAVIEZ-VOUS ?

La reconnaissance du handicap ouvre accès à des services dédiés et des aides financières.

Pour bénéficier de celles-ci, présenter un problème de santé ou une déficience ne suffit pas. La reconnaissance administrative du handicap est indispensable.

Bénéficiaire de l'obligation d'emploi instituée par l'article L. 5212-2 :

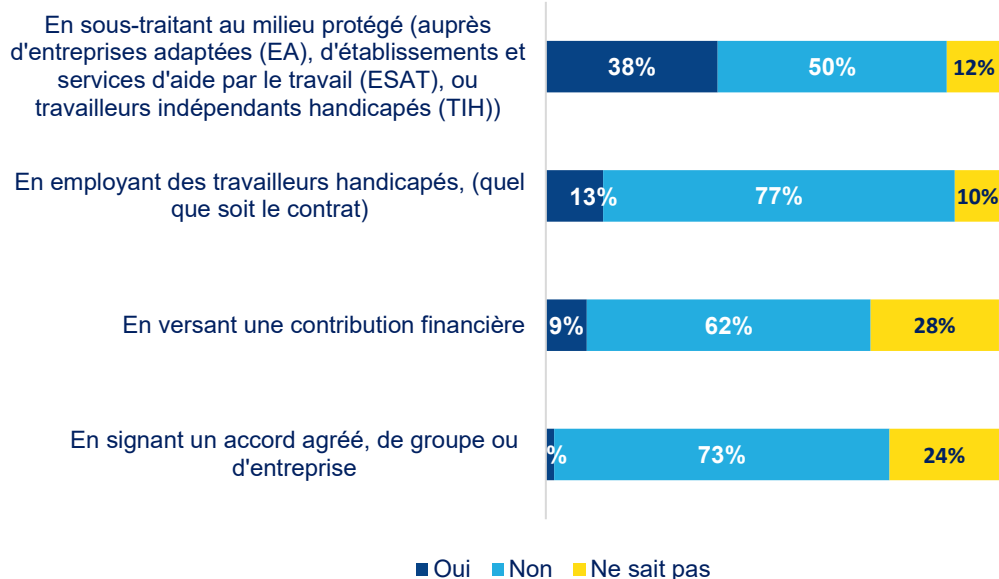
- Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles ;
- Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés
- Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
- Les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 241-2 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ;
- Les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 241-3 et L. 241-4 du même code ;
- Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
- Les titulaires de la carte " mobilité inclusion " portant la mention " invalidité " définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;

Source : <https://www.oeth.org/employeur/obligations/vos-obligations/22-/les-beneficiaires-de-la-loi-handicap>

# OBLIGATIONS REGLEMENTAIRES

## Plus d'une entreprise sur trois (38 %) sous-traite au milieu protégé afin de répondre à son OETH (obligation d'emploi de travailleur handicapé)

Rappel question: *Au regard de la DOETH (déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés) établie en 2022, au titre de l'année 2021, comment votre entreprise s'est acquittée de son obligation d'emploi ?*



Échantillon : 57 répondants

### LE SAVIEZ-VOUS ?

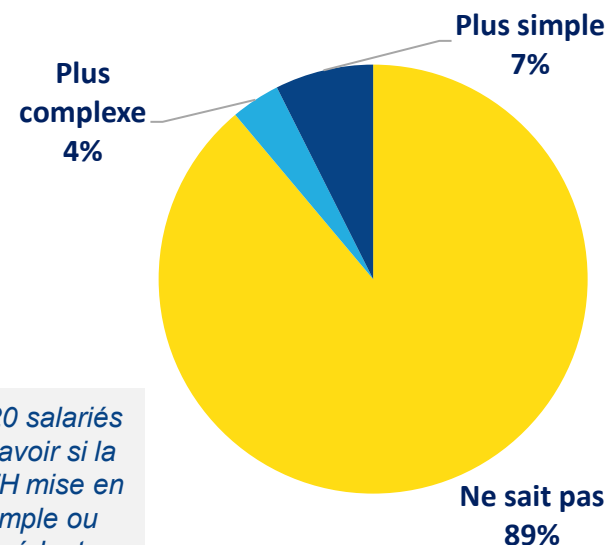
Si une entreprise de 20 salariés et plus n'emploie pas un minimum de 6 % de travailleurs handicapés, elle doit verser une contribution annuelle.

Si les entreprises déclarent l'achat de produits ou de services auprès d'un établissement et service d'aide par le travail (ESAT), d'entreprises adaptées, de travailleurs indépendants handicapés ou d'un salarié porté reconnu bénéficiaire de l'obligation d'emploi, elles peuvent les valoriser en déduction de la contribution due.

De même, certains types de dépenses directes donnent droit à une réduction du montant de la contribution, telles que la réalisation de travaux favorisant l'accessibilité des locaux de l'entreprise aux travailleurs handicapés, la mise en œuvre de moyens pour le maintien dans l'emploi ou la reconversion professionnelle de salariés handicapés, les dépenses de sensibilisation et de formation au handicap des salariés, ou le coût de prestations d'accompagnement dans l'emploi de travailleurs handicapés assurées par des organismes extérieurs à l'entreprise (associations, ESAT, entreprises adaptées,...).

## 9 entreprises sur 10 (89 %) ne savent pas si la nouvelle déclaration DOETH mise en place en 2021 est plus simple ou plus complexe que la précédente

Rappel question: *Sur la nouvelle procédure de déclaration de la DOETH mise en place en 2021, diriez-vous qu'elle est :*



Toutes les entreprises de 20 salariés ou plus déclarent ne pas savoir si la nouvelle déclaration DOETH mise en place en 2021 est plus simple ou plus complexe que la précédente

Échantillon : 57 répondants

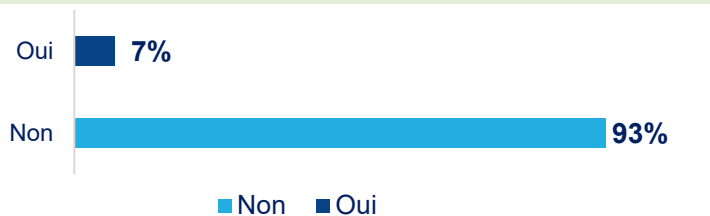
# ACCES ET MAINTIEN A L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES

---

# ACCES A L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES

**93 % des répondants estiment que l'embauche des personnes en situation de handicap n'est pas un enjeu RH pour leur entreprise**

Rappel question: Pour votre entreprise, l'embauche des personnes en situation de handicap est-il un enjeu RH ?



Échantillon : 57 répondants

**60 % des répondants estiment même que cela est plutôt pas ou pas du tout important**

Rappel question: Sur une échelle de 1 à 4, comment situeriez-vous celui-ci ? (1 = très important ; 2 = plutôt important ; 3 = plutôt pas important ; 4 = pas du tout important)

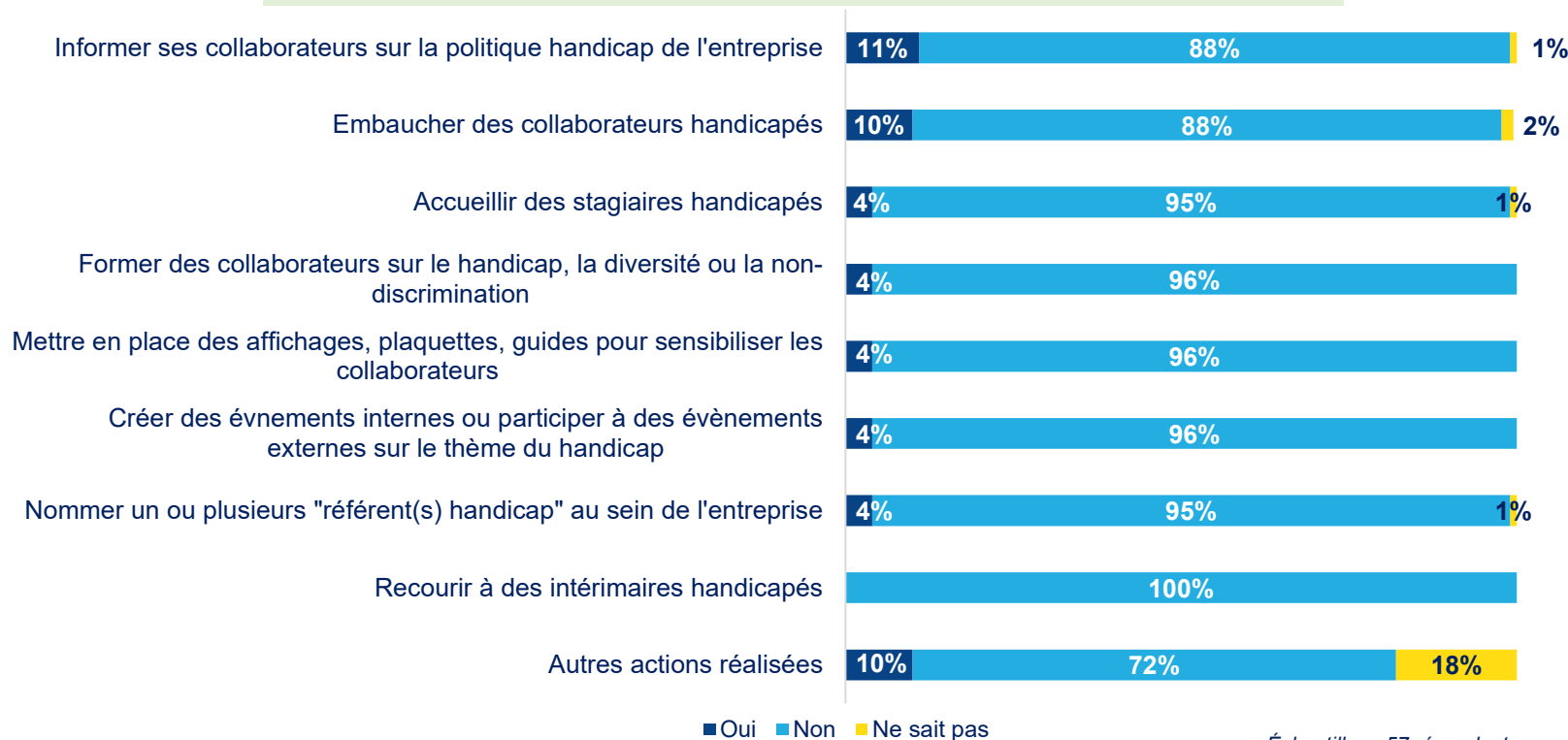


■ Très important ■ Plutôt important  
■ Plutôt pas important ■ pas du tout important

Échantillon : 57 répondants

**Très peu d'actions ont été mises en place (année n-1) par les entreprises de la branche**

Rappel question: Parmi les actions citées ci-dessous, quelles sont celles que votre entreprise a mise en place (année N-1) ?



Échantillon : 57 répondants

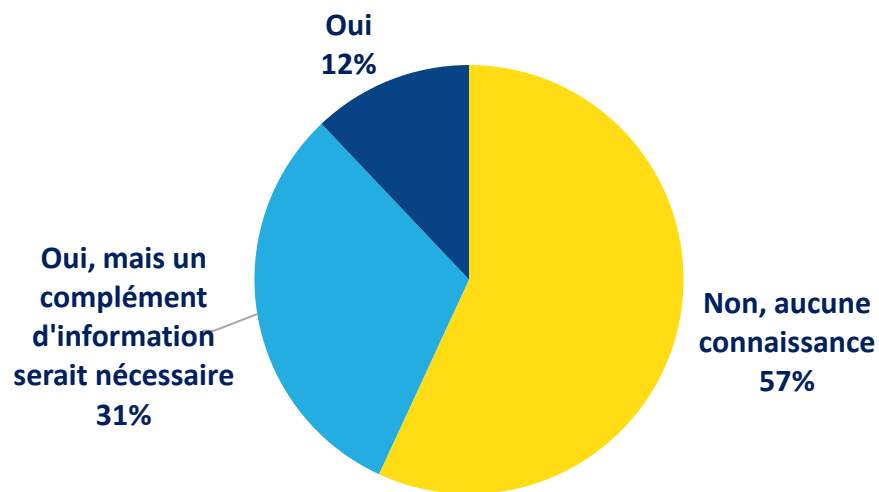
Parmi les autres actions réalisées, on retrouve « l'achat de fournitures bureau dans une entreprise gérée par des personnes en situation de handicap » ou encore « l'aménagement des locaux pour rendre meilleure l'accessibilité à une personne handicapé »



# ACCES A L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES

**88 % des répondants estiment ne pas connaître ou pas assez les dispositifs existants permettant l'accueil de salariés en situation de handicap ou qu'un complément d'information serait nécessaire**

*Rappel question: Avez-vous connaissance des dispositifs existants permettant l'accueil de salariés en situation de handicap ?*



Échantillon : 57 répondants

## LE SAVIEZ-VOUS ?

L'AGEFIPH propose une aide à l'accueil, à l'intégration et à l'évolution professionnelle des personnes handicapées.

Cette aide permet de financer les besoins pour sécuriser la prise de fonction ou l'évolution professionnelle d'un salarié handicapé : accompagnement individualisé (tutorat, coaching, temps d'encadrement dédié), programme de formation au handicap du collectif de travail... Elle est prescrite par un conseiller Pôle emploi, Cap emploi, Mission locale, Comète ou par l'Agefiph.

Son montant maximum est de 3 150 €.

L'aide a pour objectif d'accompagner la prise de fonction et l'évolution professionnelle de la personne handicapée dans l'entreprise.

Elle vise à faciliter :

- L'accueil et l'intégration de la personne handicapée nouvellement recrutée.
- L'accompagnement sur un nouveau poste dans le cadre de l'évolution et/ou de mobilité professionnelle et/ou suite à une évolution du poste de travail ou des conditions d'exercice de l'activité du salarié handicapé.

Tout employeur d'une personne handicapée en CDI ou CDD de six mois et plus peut en bénéficier.

L'aide est accordé sur la base d'un plan d'action précisant les mesures que l'employeur met en place pour sécuriser la prise de fonction ou l'évolution professionnelle du salarié. Peuvent ainsi être pris en charge les frais liés à :

- l'accompagnement du manager à la prise en compte du handicap,
- l'accompagnement individualisé pour la personne ou l'encadrement (tutorat, coaching, temps d'encadrement dédié),
- un programme de sensibilisation et/ou de formation au handicap du collectif de travail.

L'aide n'a pas pour objet de se substituer à la mise en place du processus interne d'accueil et d'intégration de tout salarié ou des actions prévues par l'employeur dans le cadre d'une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

Elle est complémentaire aux actions et dispositifs existants.

L'aide est cumulable avec les aides de droit commun et les autres aides de l'Agefiph.

Source : <https://www.agefiph.fr/aides-handicap/aide-laccueil-lintegration-et-levolution-professionnelle-des-personnes-handicapees>

# MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES

**45 %** des répondants ont déjà réalisé des actions de maintien dans l'emploi pour un collaborateur présentant des difficultés de santé à son poste de travail

Rappel question: *Votre entreprise a-t-elle déjà réalisé des actions de maintien dans l'emploi pour un collaborateur présentant des difficultés de santé à son poste de travail ? (repositionnement dans l'entreprise, aménagement de poste, formation spécifique, appel à un opérateur spécialisé,...)*



Échantillon : 57 répondants

**60 %** des répondants estiment que le maintien dans le poste d'un travailleur handicapé est très difficile ou difficile

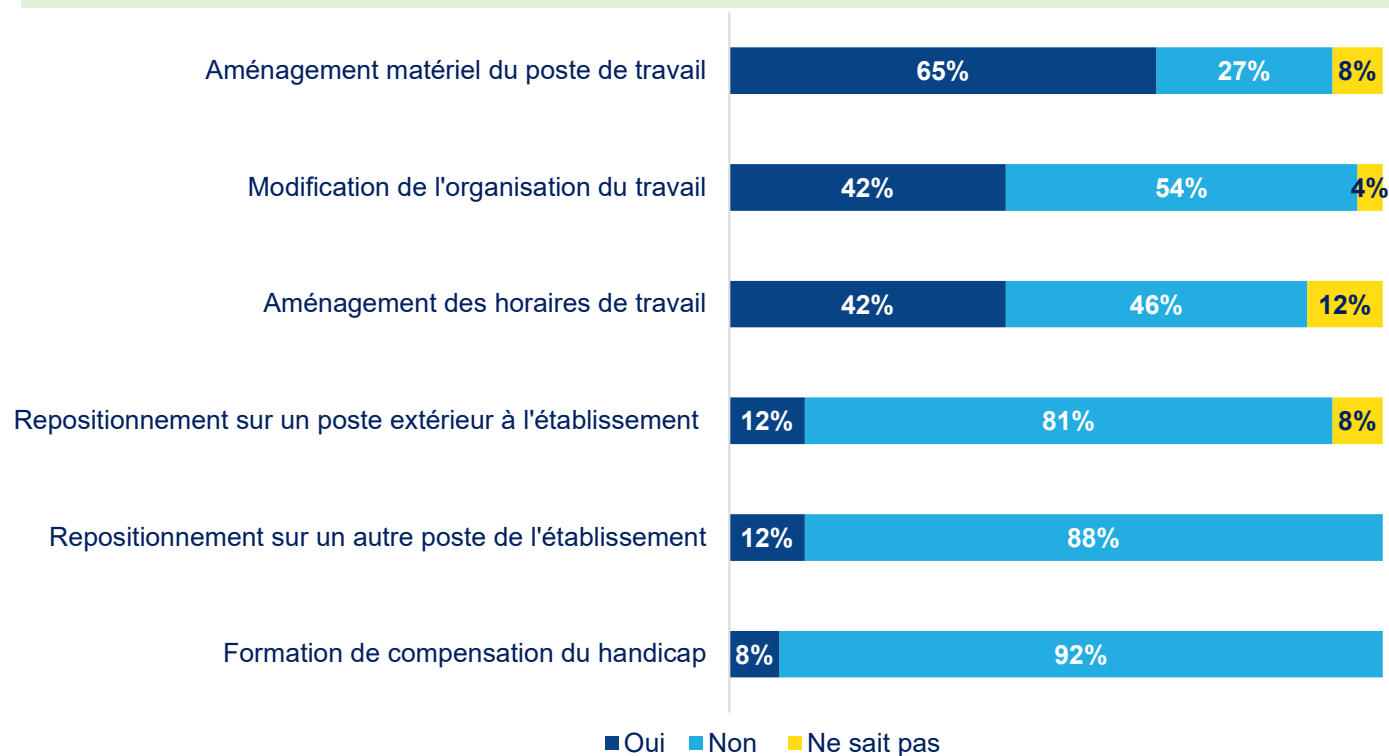
Rappel question: *Estimez-vous que le maintien dans le poste d'un travailleur handicapé est : (1 = très difficile ; 2 = difficile ; 3 = facile ; 4 = très facile)*



Échantillon : 57 répondants

**65 %** des répondants ont effectué un aménagement matériel du poste de travail pour maintenir en emploi un collaborateur présentant des difficultés de santé et **42 %** ont effectué une modification de l'organisation du travail

Rappel question: *Si votre entreprise a déjà réalisé des actions de maintien dans l'emploi pour un collaborateur présentant des difficultés de santé à son poste de travail, quelle était la nature de cette/ces actions ?*

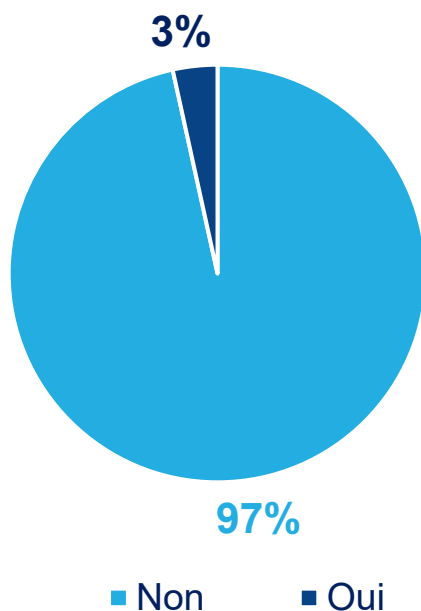


Échantillon : 27 répondants

# MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES

**97 % des répondants n'ont jamais dû licencier un salarié en situation de handicap.**

Rappel question: *Avez-vous déjà dû licencier un salarié en situation de handicap car le maintien dans le poste et le reclassement étaient impossibles ?*



Échantillon : 57 répondants

## LE SAVIEZ-VOUS ?

L'AGEFIPH propose une aide à la recherche et la mise en œuvre de solutions pour le maintien dans l'emploi des salariés handicapés.

Cette aide a pour objectif de permettre le maintien dans l'emploi d'une personne handicapée menacée dans son emploi en raison de l'inadéquation entre son handicap ou son état de santé et sa situation de travail. Aide forfaitaire de 2100 €, elle s'adresse à tout travailleur indépendant handicapé. L'aide est prescrite exclusivement par un conseiller Cap emploi ou Comète.

Tout employeur d'une personne handicapée pour lequel le médecin du travail atteste que le handicap peut en bénéficier, son aggravation ou une évolution du contexte de travail entraînent des conséquences sur son aptitude à occuper le poste de travail.

Tout travailleur indépendant handicapé détenteur d'un avis médical indiquant les difficultés à poursuivre l'activité du fait de l'aggravation ou de la survenance du handicap peut en bénéficier.

L'aide est accordée pour financer des frais occasionnés par :

- La recherche de solutions de maintien dans l'emploi (temps de concertation, réunion, ...)
- La mise en œuvre d'une solution de maintien dans l'emploi (maintien du salaire en attendant la livraison de matériel en compensation du handicap ou dans le cadre d'une reprise d'activité difficile pour assurer le cofinancement de la solution immédiatement, pour compenser la perte ponctuelle de productivité ...).

L'aide est cumulable avec les autres aides de l'Agefiph et celles de droit commun.

L'aide est renouvelable pour un même salarié dans une même entreprise une fois, au titre d'un besoin de temps supplémentaire pour définir la solution de maintien. Elle n'est pas renouvelable pour la mise en œuvre d'une solution.

Source : <https://www.agefiph.fr/aides-handicap/aide-la-recherche-et-la-mise-en-oeuvre-de-solutions-pour-le-maintien-dans-emploi>



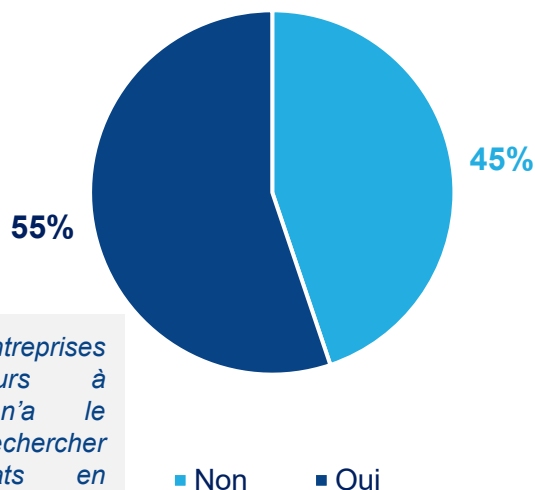
# RECOURS A L'ALTERNANCE ET HANDICAP

---

# ALTERNANCE ET HANDICAP

**55 % des entreprises répondantes ont recours à la formation en alternance.**

Rappel question: *Votre entreprise recourt-elle à la formation en alternance ?*



Aucune des entreprises ayant recours à l'alternance n'a le réflexe de rechercher des candidats en situation de handicap

Échantillon : 57 répondants

## LE SAVIEZ-VOUS ?

Tout employeur d'une personne handicapée – dès lors que le contrat d'apprentissage ou de professionnalisation est d'une durée minimum de 6 mois et que la durée hebdomadaire de travail est au moins égale à 24 heures peut obtenir une aide financière.

Le montant maximum de l'aide est de :

- 4 000 € pour un contrat en apprentissage ;
- 5 000 € pour un contrat de professionnalisation.

Son montant est proratisé en fonction de la durée du contrat de travail et à compter du 6e mois.

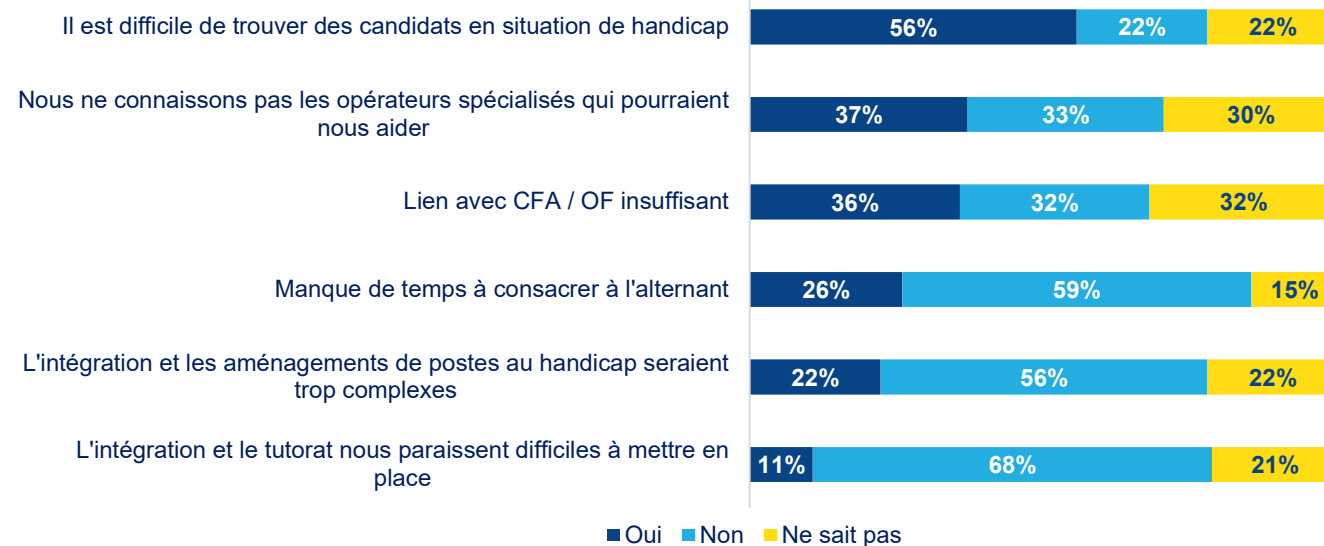
L'aide est cumulable avec les autres aides de l'Agefiph et les aides à l'emploi et à l'insertion professionnelle délivrées par l'État ou les Régions.

La demande d'aide est faite par l'entreprise. Un dossier de demande d'intervention Agefiph est adressé à la Délégation régionale Agefiph dont dépend l'employeur.

Source : <https://www.alternance.emploi.gouv.fr/aide-lembauche-dun-travailleur-handicape-en-alternance>

**Plus de la moitié (56 %) des entreprises répondantes estiment qu'il est difficile de trouver des candidats en situation de handicap et plus d'un tiers (37 %) estiment qu'il ne connaissent pas les opérateurs spécialisés qui pourraient les aider**

Rappel question: *Pourquoi n'a-t-elle pas le réflexe de rechercher des candidats en situation de handicap ?*



Échantillon : 57 répondants



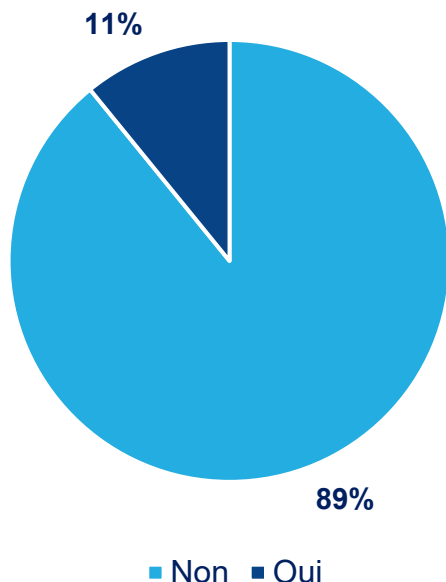
# EMPLOI ET CRISE SANITAIRE

---

# CRISE SANITAIRE ET HANDICAP

**89 % des répondants estiment que la situation de certains salariés en situation de handicap ne s'est pas dégradée durant la crise sanitaire**

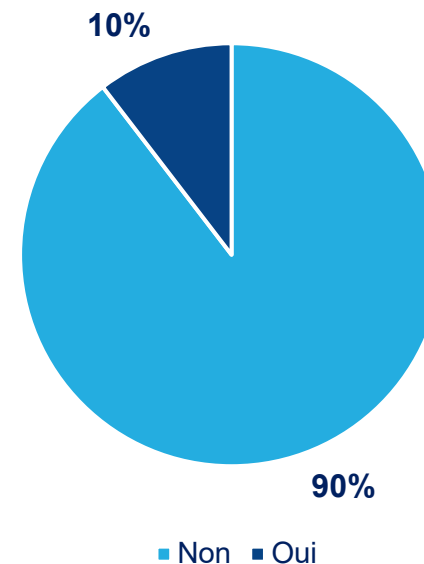
Rappel question: *Avez-vous constaté que la situation de certains salariés en situation de handicap s'est dégradée durant la crise sanitaire ?*



Échantillon : 57 répondants

**90 % des répondants n'ont pas mis en œuvre de mesures spécifiques (En dehors des mesures générales de protection) pour protéger les salariés handicapés d'une contamination au Covid 19**

Rappel question: *En dehors des mesures générales de protection, avez-vous mis en œuvre des mesures spécifiques pour protéger votre ou vos salariés handicapé(s) d'une contamination au Covid 19 ?*



Échantillon : 57 répondants

## LE SAVIEZ-VOUS ?

Pendant la période de crise sanitaire du Covid 19, l'AGEFIPH a mis en place 10 mesures exceptionnelles d'urgence pour soutenir les entreprises et les personnes en situation de handicap.

Ces 10 mesures de soutien avaient pour objectifs :

- Accompagner les personnes en situation de handicap
- Accompagner les entreprises
- Participer à l'effort financier en appui de l'État.

Source : <https://www.agefiph.fr/actualites-handicap/covid-19-precisions-sur-les-10-aides-financieres-et-services-exceptionnels>



# LES BESOINS DES ENTREPRISES

---

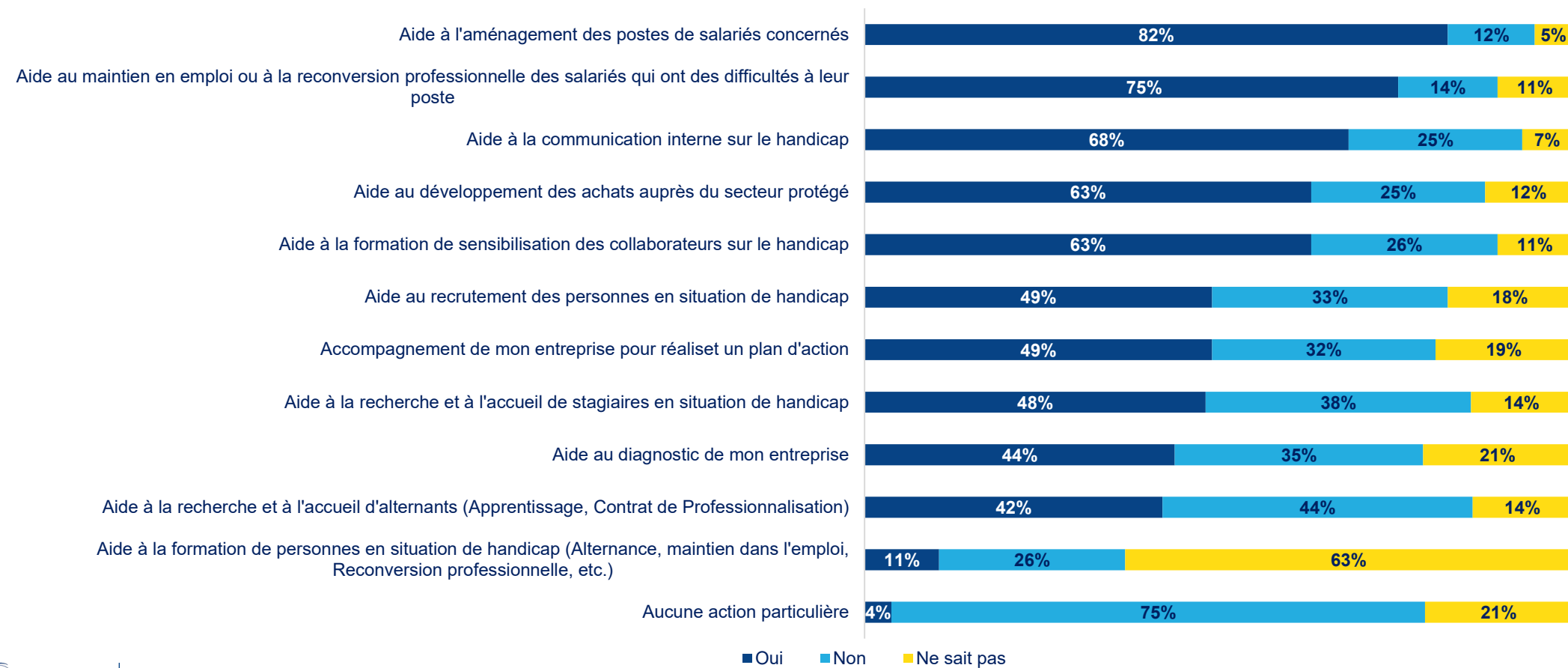




# LES BESOINS DES ENTREPRISES

**82 % des répondants estiment qu'une aide à l'aménagement des postes de salariés concernés par une situation de handicap devrait être proposée par la branche professionnelle. 75 % estiment qu'une aide au maintien en emploi ou à la reconversion professionnelle des salariés qui ont des difficultés à leur poste seraient également une mesure que devraient proposer la branche professionnelle afin d'accompagner les entreprises sur le sujet du handicap**

*Rappel question: Selon vous, quelles actions devraient être proposées / mises en place au niveau de la branche professionnelle pour accompagner les entreprises sur le sujet du handicap ?*



Échantillon : 57 répondants



[www.opcoep.fr](http://www.opcoep.fr)