

## L'emploi des Travailleurs Handicapés

Etude diagnostic dans les Industries Alimentaires



En partenariat avec :

**agefiph**  
ouvrir l'emploi  
aux personnes handicapées

**nayan**

**Observi** 

Observatoire des métiers des industries alimentaires

[www.observia-metiers.fr](http://www.observia-metiers.fr)

### L'emploi des Travailleurs Handicapés dans les Industries Alimentaires

**La loi du 11 février 2005 a marqué un changement profond dans le regard porté sur le handicap.** Son ambition : permettre à chacun de trouver sa place, en particulier dans l'entreprise. Tout en érigeant un droit à la compensation, elle réaffirme **l'obligation d'emploi d'au moins 6 % de Travailleurs Handicapés** pour les entreprises de 20 salariés ou plus et crée des incitations.

Au-delà du respect de la réglementation et des aspects financiers, il devient aujourd'hui stratégique pour les entreprises de bien appréhender ces enjeux. Au même titre que la santé et la sécurité au travail, la prise en compte de la pénibilité des métiers, la formation par l'alternance, l'emploi des seniors ou encore la responsabilité sociale, l'insertion des Travailleurs Handicapés permet de satisfaire les besoins de recrutement des entreprises.

Au cœur des préoccupations des Industries Alimentaires, ces enjeux amènent les entreprises à faire évoluer leur mode de management, de fonctionnement et leur organisation. Et donc à poser les bases d'un modèle nouveau.



Pour aider les entreprises à identifier les objectifs à atteindre et les leviers sur lesquels agir, OBSERVIA a choisi de mener une étude en partenariat avec l'Agefiph\*. Celle-ci dresse un **état des lieux** de l'emploi des Travailleurs Handicapés - du recrutement au maintien dans l'emploi - dans les entreprises de son périmètre.

Comment l'obligation d'emploi des personnes handicapées est-elle **mise en œuvre** dans ces entreprises ? Quelle est leur **compréhension de la législation** ? Quelles **bonnes pratiques** ont-elles initiées ? Autant de questions sur lesquelles OBSERVIA apporte un éclairage.

\* Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées



# Handicap et emploi

## ce que dit la loi

**La loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées du 11 février 2005 précise les obligations des entreprises en matière d'emploi des personnes handicapées.**

### ⊙ **Atteindre les 6 % de Travailleurs Handicapés**

Toute entreprise disposant d'au moins 20 salariés, doit compter au minimum 6 % de personnes handicapées au sein de ses effectifs.

Pour répondre à cette obligation, elles peuvent recruter, sous-traiter au secteur protégé ou adapté, accueillir des stagiaires handicapés ou conclure un accord de branche ou d'établissement portant sur l'emploi des personnes handicapées.

### ⊙ **...ou s'acquitter de la contribution auprès de l'Agefiph**

Celles qui ne satisfont pas ce quota de 6% de personnes handicapées peuvent s'acquitter d'une contribution auprès de l'Agefiph.

Ces fonds sont redistribués sous forme d'aides financières et de services aux personnes handicapées et aux entreprises qui s'engagent dans des actions en faveur de leur insertion.

**60%**  
des établissements  
emploient  
des Travailleurs  
Handicapés

**38%**  
des entreprises  
déclarent avoir  
une politique  
handicap



### **Méthodologie de l'enquête**

Cette étude a été réalisée sur le périmètre OBSERVIA entre octobre 2011 et juin 2012.

Elle repose sur :

- Une analyse de données quantitatives transmises à l'Agefiph par les établissements assujettis à l'obligation d'emploi de Travailleurs Handicapés (sur la période 2008-2010).
- Une analyse de données qualitatives basée sur un questionnaire en ligne et des entretiens individuels (2012).
- Une synthèse de pratiques pertinentes mises en œuvre dans les entreprises du périmètre et collectées lors d'entretiens (2012).

# Emploi des Travailleurs Handicapés

## Etude diagnostic

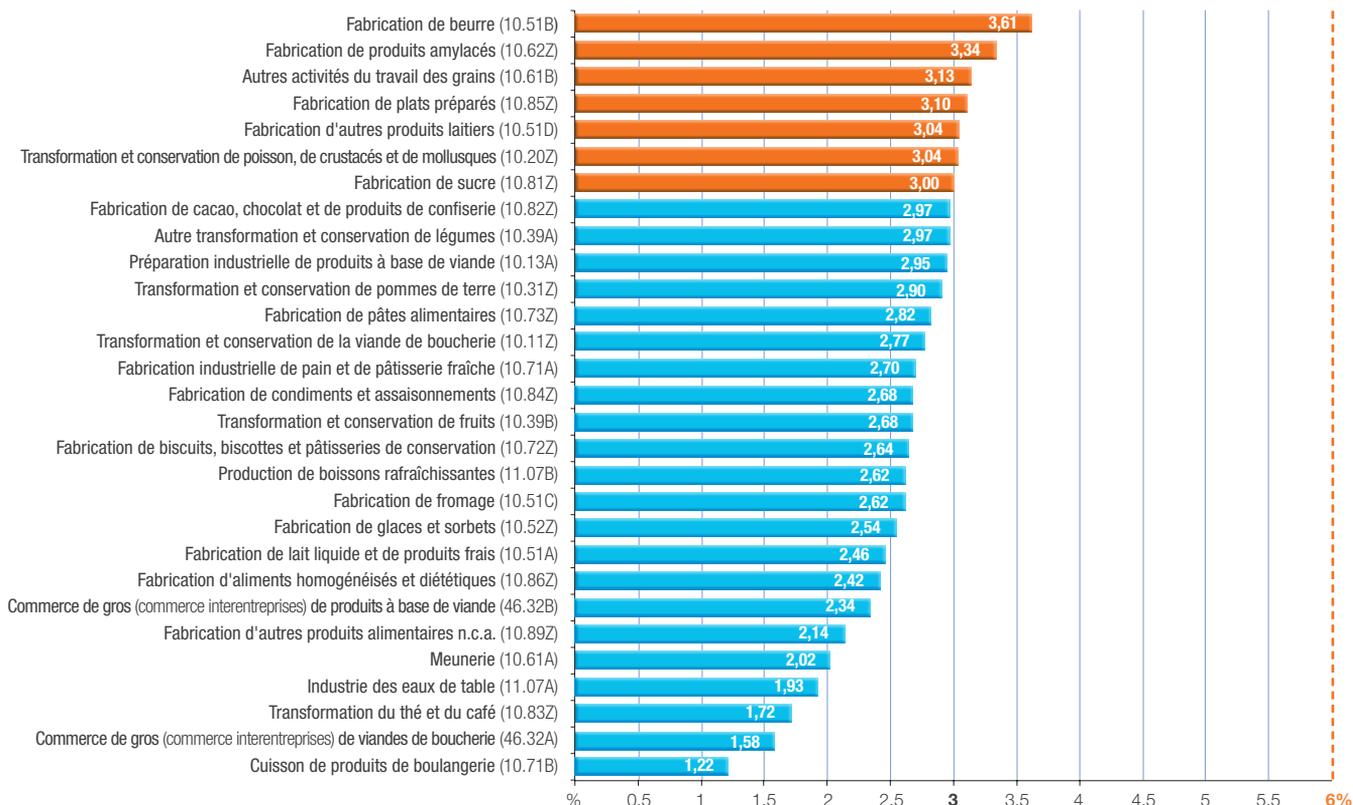
### Emploi des Travailleurs Handicapés Où en est-on ?

#### ⊙ Une situation en légère progression

Dans les entreprises du périmètre OBSERVIA, le taux d'emploi global de Travailleurs Handicapés a légèrement progressé. Il est passé de 2,46% en 2008 à **2,62%** en 2010.

#### ⊙ Des disparités selon les secteurs

Seuls **sept secteurs** affichent des taux d'emploi supérieurs ou égaux à 3%. Les fabricants de beurre (**3,61%**) et de produits amylicés (**3,34%**), suivis par les autres activités du travail des grains (**3,13%**) occupent le haut du classement. La plus forte progression est réalisée par le commerce en gros de produits à base de viande qui réalise un bond en passant de 1,15% à 2,34% de 2008 à 2010.



**1 053**  
établissements  
assujettis en 2010

**90%** des effectifs  
assujettis sont employés  
dans des TPE-PME



#### ⊙ Un taux qui varie peu entre les régions

On constate peu d'écart entre les régions. En 2010, **4 régions** ont un **taux supérieur à 3%**. La palme revient au **Nord-Pas-de-Calais** avec **3,17%**. Suivent la **Basse-Normandie** et la **Bretagne** avec **3,05%**. Les **Pays-de-Loire** connaissent l'augmentation la plus marquée, avec une **progression de 2,77% à 3,03%** entre 2008 et 2010.



## Comment l'obligation est-elle mise en œuvre dans les entreprises ?

### ⊙ Un fort besoin d'information

- 94% des entreprises connaissent l'obligation d'emploi de 6% de Travailleurs Handicapés. Un accompagnement semble néanmoins nécessaire pour mieux appréhender l'esprit de la loi Handicap de 2005.
- Seuls 26% des répondants connaissent le principe de compensation.

### ⊙ Et dans les faits ?

- Plus de la moitié des répondants déclarent que leur établissement n'atteint pas l'obligation légale d'emploi de Travailleurs Handicapés.
- 53% des répondants estiment qu'il n'y a pas de frein particulier à l'emploi de Travailleurs Handicapés au regard de leur activité.

### ⊙ Quels sont les freins ?

#### La peur des discriminations :

- 65% des répondants pensent que certains Travailleurs Handicapés ne souhaitent pas se déclarer, par peur notamment de discriminations.
- 49% des entreprises estiment ne pas recevoir assez de candidatures mentionnant un statut de Travailleur Handicapé.

En obtenant sa **Reconnaissance de Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)**, le salarié se donne toutes les chances de préserver son parcours professionnel en bénéficiant de mesures spécifiques :

- un aménagement du poste de travail et des horaires,
- des aides financières.

#### Un problème de qualification :

- 41% des réponses signalent des difficultés liées aux faibles qualifications des Travailleurs Handicapés.

## Quelle est la compréhension des entreprises ?

### ⊙ En finir avec les idées reçues

Alors que **le handicap est multiple** (physique, intellectuel, sensoriel, psychique...), sa représentation est focalisée sur le stéréotype de la personne en fauteuil. Cette notion est également associée à une idée de moindres compétences ou performances.

### ⊙ Maintenir dans l'emploi ou recruter ?

Dans de nombreuses entreprises, l'approche est essentiellement centrée sur **le maintien dans l'emploi**.

De plus elles estiment que le reclassement des salariés en inaptitude pourrait être mieux anticipé par le biais d'une reconnaissance de leur handicap.

**Le recrutement** est souvent décrit comme plus difficile à mettre en œuvre, en particulier sur les métiers qualifiés et de production. Ces difficultés tiennent également à une mauvaise compréhension des obligations et à des recrutements mal orientés.

### ⊙ Recourir au secteur protégé/adopté

Le recours au secteur protégé/adapté pour employer des Travailleurs Handicapés n'est pas considéré comme un levier utile.

### ⊙ Donner plus de moyens

**L'accompagnement et l'information** des collaborateurs sont perçus comme des priorités pour progresser. Les entreprises gagneraient à s'appuyer en interne ou en externe sur davantage d'interlocuteurs spécialisés sur les questions de handicap pour mener des actions pédagogiques.

### ⊙ Le rôle moteur du management

**La culture de l'entreprise**, mais surtout l'impulsion donnée par les dirigeants, apparaissent comme des leviers majeurs d'une politique handicap d'entreprise.

# Emploi des Travailleurs Handicapés

## Etude diagnostic

### Des pratiques et des expériences à partager

Le déploiement d'une politique handicap participe directement à la performance de l'entreprise. Voici quelques bonnes pratiques observées.

#### Intégrer la politique handicap à la stratégie de l'entreprise

- Donner une impulsion par le management
- Attribuer des fonds dédiés
- Etablir des diagnostics
- Suivre et évaluer les plans d'action déployés
- Articuler la politique handicap avec les politiques sociales, de santé et de sécurité de l'entreprise

#### Mobiliser les collaborateurs

- Mettre en place un réseau de correspondants handicap, permettant de relayer et fédérer en interne
- Informer et sensibiliser
- Collaborer avec les services de santé

#### Orienter les process RH

- Intégrer l'emploi des personnes handicapées à la gestion prévisionnelle des compétences
- Adapter les process de recrutement aux Travailleurs Handicapés
- Former les recruteurs
- Se coordonner avec les agences d'intérim

#### Créer les conditions du maintien dans l'emploi

- Adapter les postes, l'organisation et l'environnement de travail
- Accompagner les mobilités et les parcours
- Proposer des reclassements permettant de conserver les compétences dans l'entreprise
- Faire des bilans réguliers

#### S'ouvrir sur l'extérieur

- S'appuyer sur des experts (ergonomes, consultants en politique sociale)
- S'informer sur les pratiques mises en œuvre au sein d'autres entreprises
- Mettre en place des partenariats avec des établissements du secteur protégé/adapté

**28%**  
des entreprises  
sollicitent  
des partenaires  
spécialisés





## Le Livre Blanc : votre guide pratique, pour aller plus loin

La réalisation de cette étude a donné lieu à l'édition d'un guide sur l'emploi des Travailleurs Handicapés dans les Industries Alimentaires. Ce recueil d'informations explore la thématique sous l'ensemble de ses facettes : santé, sécurité au travail, pénibilité des métiers, formation, emploi des seniors, responsabilité sociale des entreprises...

### Au sommaire :

- Les réponses aux questions clés :
  - Pourquoi parle-t-on de Travailleur Handicapé plutôt que de personne en situation de handicap ?
  - Que confère le statut de Travailleur Handicapé : pour le salarié ? Pour l'entreprise ?
  - Etc.
- Les réponses aux principales idées reçues issues de l'étude.
- Les principaux enseignements de l'étude.
- Des fiches pratiques pour développer l'emploi des Travailleurs Handicapés au sein de son entreprise.

### Pour en savoir plus

Télécharger le **Livre Blanc**  
"L'emploi des Travailleurs Handicapés"  
sur le site [www.observia-metiers.fr](http://www.observia-metiers.fr)

## Glossaire

### ⊙ Personnes handicapées

Constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant.

### ⊙ Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)

Le statut de Travailleur Handicapé concerne les personnes dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont réduites du fait d'un handicap. C'est la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) qui peut reconnaître la qualité de travailleur handicapé.

### ⊙ Bénéficiaires de l'obligation d'emploi

Ces personnes bénéficient des dispositifs prévus par la loi, tant en matière d'outils (accès à des formations, adaptation de postes...) que d'aides financières (achat de prothèses médicales...), ou d'accompagnement sur le plan professionnel.

### ⊙ Effectif d'assujettissement

Il s'agit de l'assiette de calcul de l'obligation d'emploi. Pour chaque établissement atteignant 20 salariés, cette obligation d'emploi représente 6% de l'effectif d'assujettissement.

### ⊙ Droit à compensation

La loi handicap du 11 février 2005 met en œuvre le principe du droit à compensation du handicap. La prestation de compensation couvre les besoins en aide humaine, technique ou animale, aménagement du logement ou du véhicule, en fonction du projet de vie formulé par la personne handicapée.

### ⊙ Emplois nécessitant des Conditions d'Aptitude Particulières (ECAP)

Ils sont assimilés à des emplois sur lesquels il paraît plus difficile de recruter ou maintenir dans l'emploi des salariés Travailleurs Handicapés, en raison des qualifications spécifiques nécessaires pour occuper ces emplois.



L'étude complète est disponible  
sur [www.observia-metiers.fr](http://www.observia-metiers.fr)

**Formation**  
**AcceDe PDF**   
La démarche accessibilité  
www.accede.info

Ce document, créé dans un format  
PDF accessible aux personnes  
aveugles et malvoyantes,  
est téléchargeable depuis le site  
[www.observia-metiers.fr](http://www.observia-metiers.fr)



Observatoire prospectif des métiers et  
des qualifications des Industries Alimentaires

 20, place des Vins de France - 75012 Paris

