

Un meilleur niveau de réponse à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés dans l'industrie

emploi formation insertion
Franche-Comté



Fin 2010, près de 5 000 salariés handicapés travaillent dans les établissements privés de Franche-Comté assujettis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés. Ces salariés se partagent équitablement entre l'industrie et le tertiaire.

54 % des établissements privés assujettis répondent totalement à l'obligation d'emploi et 82 % emploient au moins un travailleur handicapé. C'est dans l'industrie que la réponse à l'obligation d'emploi est la plus satisfaisante et que l'emploi de personnes handicapées est le plus développé. Le secteur tertiaire est en retrait malgré un rattrapage important en 2010.

La question des seniors est centrale pour les établissements assujettis à l'obligation d'emploi. Elle implique un enjeu important de maintien dans l'emploi en raison du lien direct entre âge élevé, risque d'aggravation du handicap et risque d'inaptitude. Elle souligne également le besoin d'anticipation des départs à la retraite.

Les secteurs de l'industrie et de la construction sont les plus concernés, d'une part, parce que la proportion de seniors est plus élevée et, d'autre part, en raison d'une plus grande exposition aux risques d'usure professionnelle dans ces secteurs.

L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

La loi n°87-517 du 10 juillet 1987 modifiée par celle du 11 février 2005 oblige tout employeur occupant 20 salariés et plus à employer des personnes handicapées ou assimilées dans une proportion de 6 % de son effectif salarié ou à défaut à contribuer à leur insertion professionnelle selon d'autres modalités.

Pour répondre à cette obligation, 5 modalités existent :

- l'embauche directe de personnes bénéficiaires,
- la conclusion de contrats de sous-traitance avec des établissements de travail protégé,
- l'accueil de personnes handicapées bénéficiaires d'un stage au titre de la formation professionnelle,
- l'application d'un accord de branche, d'entreprise ou d'établissement et
- le versement d'une contribution financière à l'AGEFIPH dans le secteur privé et au FIPHP dans le secteur public.

En savoir plus... Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social.

Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées

Des salariés handicapés dans l'ensemble des secteurs d'activité

Des salariés handicapés dans l'industrie et le tertiaire à part égale

Fin 2010, le secteur industriel et le secteur tertiaire regroupent chacun 47 % des 4 908 salariés handicapés travaillant dans les 1 526 établissements privés de Franche-Comté assujettis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés. L'emploi industriel est plus fréquent pour les travailleurs handicapés que pour l'ensemble des publics.

La métallurgie, la fabrication de matériels de transport (l'industrie automobile essentiellement), la fabrication de produits en caoutchouc et en plastique (la plasturgie), la fabrication de denrées alimentaires et de boissons (les industries agroalimentaires) et la fabrication de machines et équipements sont les principaux secteurs industriels employant des travailleurs handicapés. Ils concentrent 70 % des effectifs handicapés de l'industrie. Ces secteurs sont également les principaux pourvoyeurs d'emplois industriels pour l'ensemble des publics.

Dans le tertiaire, ce sont les secteurs du commerce, de l'hébergement médico-social et social et action sociale sans hébergement (l'action sociale), des activités de services administratifs et de soutien (principalement les services relatifs aux bâtiments et l'aménagement paysager), du transport-entreposage et des activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie... qui sont les plus représentés avec plus des trois quarts des salariés handicapés travaillant dans le tertiaire.

Le secteur de la construction (bâtiment, travaux publics) regroupe pour sa part 6 % des salariés handicapés travaillant dans les établissements de Franche-Comté assujettis à l'obligation d'emploi.

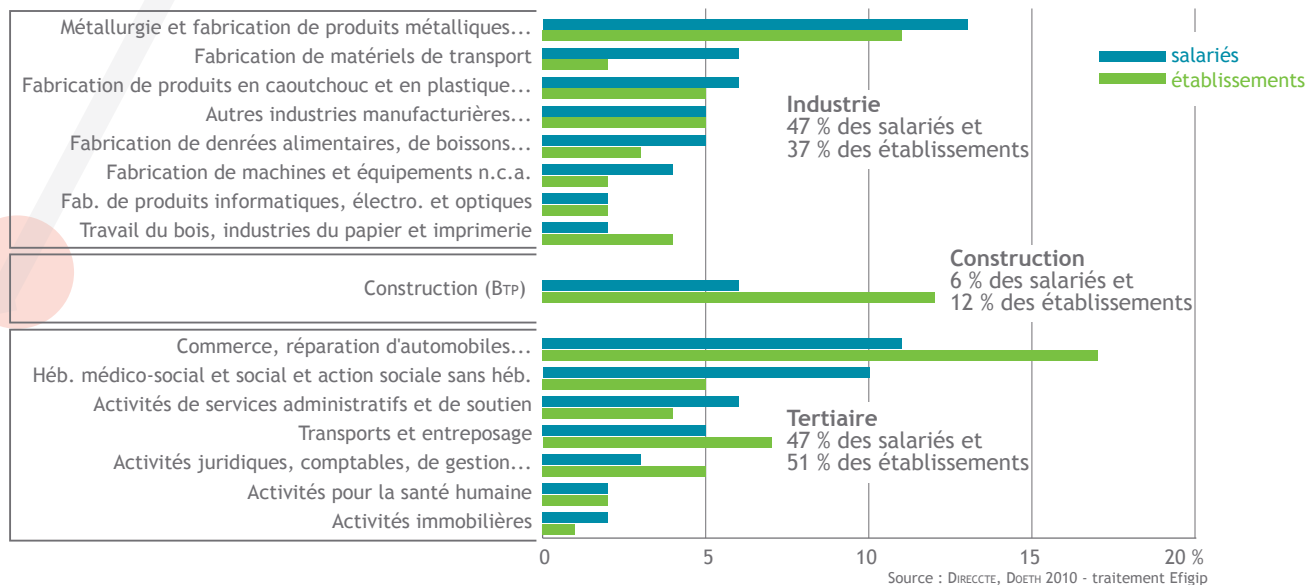
Un plus grand nombre d'établissements tertiaires assujettis à l'obligation d'emploi

La moitié des établissements assujettis à l'obligation d'emploi appartiennent au secteur tertiaire. Cette forte proportion est liée à la structure productive du secteur tertiaire caractérisée par une forte part de petits établissements notamment plus forte que dans l'industrie. Ce constat explique également la part importante d'établissements de la construction.

CHIFFRES CLÉS

- 47 % des salariés handicapés des établissements privés assujettis à l'obligation d'emploi travaillent dans l'industrie.
- 47 % dans le secteur tertiaire.
- 6 % dans la construction.

Répartition des salariés handicapés et des établissements du secteur privé assujettis à l'obligation d'emploi selon les principaux secteurs d'activité (NA 38)



NOTE DE LECTURE

Est représentée la répartition des salariés handicapés et des établissements assujettis à l'obligation d'emploi par secteur d'activité.

Exemple : le secteur de la métallurgie regroupe 13 % des salariés handicapés travaillant dans les établissements assujettis à l'obligation d'emploi et 11 % des établissements assujettis à l'obligation d'emploi.

POINTS DE REPÈRES⁽¹⁾

Parmi les 1 526 établissements assujettis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés en Franche-Comté :

- Près de 4 sur 10 comptent moins de 34 salariés (la présence d'un travailleur handicapé dans l'établissement permet de répondre à l'obligation d'emploi).
- Plus de la moitié (54 %) répond totalement à l'obligation d'emploi (sans verser de contribution financière à l'AGEFIPH, taux de réalisation de 100 % et plus après minorations).
- 18 % n'emploient aucun travailleur handicapé.
- 15 % n'emploient que des seniors (âgés de 50 ans et plus) : besoin d'anticiper les futurs départs notamment dans les petits établissements (le niveau de réalisation de la réponse à l'obligation d'emploi peut passer de 100 % à 0 % du fait d'un seul départ), besoin également de favoriser le maintien en emploi des travailleurs handicapés notamment au regard des probabilités d'aggravation du handicap liées à l'âge.

Parmi les 4 908 salariés handicapés travaillant dans ces établissements :

- Près des deux tiers sont des hommes : 64 %.
- Des salariés âgés : 44 % de seniors et 14 % de moins de 35 ans.
- Une forte ancienneté dans l'entreprise : 10 ans et plus pour 51 % des salariés handicapés.
- Un faible niveau de qualification : près de deux tiers d'ouvriers, un quart d'employés.
- Les recrutements de salariés handicapés enregistrés en 2010 représentent 11 % du nombre de salariés en poste, soit 531 recrutements.

⁽¹⁾ Chiffres provisoires issus de l'exploitation des déclarations annuelles obligatoires d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) pour l'année 2010.

Un niveau de réponse à l'obligation d'emploi plus satisfaisant dans l'industrie et un fort enjeu de maintien en emploi des seniors

Un meilleur niveau de réponse à l'obligation d'emploi

Le meilleur niveau de réponse à l'obligation d'emploi enregistré dans l'industrie est en partie lié à ses établissements de taille importante. La moitié compte au moins 50 salariés soit 12 points de plus que dans l'ensemble des secteurs. Or, plus l'établissement est grand, en termes de nombre de salariés, plus la présence de travailleurs handicapés est fréquente. Même si c'est de moins en moins le cas, l'industrie permet également d'accéder à des postes peu qualifiés ce qui correspond au profil de nombreux travailleurs handicapés.

Ainsi 60 % des établissements industriels répondent totalement à l'obligation d'emploi (sans verser de contribution financière à l'AGEFIPH), soit 6 points de plus que tous secteurs confondus. Ce taux atteint 70 % dans la métallurgie. Il est en revanche plus faible dans la fabrication de machines et d'équipements (35 %) et, à un degré moindre, dans la plasturgie (51 %).

La proportion d'établissements n'employant aucun travailleur handicapé est par ailleurs plus faible dans l'industrie (13 % soit 5 points de moins que dans l'ensemble des secteurs). Elle est particulièrement faible dans l'industrie automobile (4 %).

De nouveau, c'est le secteur de la fabrication de machines et d'équipements qui présente le résultat le moins favorable avec 18 % d'établissements n'employant aucun travailleur handicapé. Les résultats moins satisfaisants de ce secteur peuvent s'expliquer par le décalage entre le profil des travailleurs handicapés en particulier leur faible niveau de qualification global et les besoins des établissements de ce secteur fréquemment orientés vers des postes qualifiés (professions intermédiaires, cadres...).

Principalement des hommes et des ouvriers

L'emploi masculin est plus développé dans l'industrie : 70 % d'hommes parmi les travailleurs handicapés soit 6 points de plus que tous secteurs confondus. Ce constat est encore plus marqué dans la métallurgie et la fabrication de machines et d'équipements (respectivement 77 % et 82 % d'hommes).

Le travail ouvrier est logiquement prédominant avec 81 % des salariés handicapés (17 points de plus que dans l'ensemble des secteurs). Cette tendance touche particulièrement l'industrie automobile et les industries agroalimentaires (respectivement 87 % et 85 % d'ouvriers).

En revanche, le secteur de la fabrication de machines et d'équipements se démarque par des travailleurs handicapés d'un niveau de qualification plus élevé : 15 % de professions intermédiaires et 9 % de cadres et professions intellectuelles supérieures soit respectivement 5 et 6 points de plus que pour l'ensemble des travailleurs handicapés.

Un enjeu de maintien en emploi et d'anticipation des départs à la retraite

Près de la moitié des travailleurs handicapés ont 50 ans ou plus (5 points de plus que dans l'ensemble des secteurs). L'industrie automobile est le secteur le plus concerné avec 62 % de seniors.

Cette forte proportion de seniors implique un enjeu important de maintien dans l'emploi en raison du lien direct entre âge élevé, aggravation du handicap et risque d'inaptitude et face aux risques d'usure professionnelle très répandus dans l'industrie.

La forte part de seniors souligne également le besoin d'anticipation des départs à la retraite et de leur remplacement pour maintenir le niveau de réalisation de l'obligation d'emploi. Cet enjeu touche particulièrement les établissements qui n'emploient que des salariés handicapés seniors (16 % des établissements industriels assujettis) et les petits établissements. Pour ces derniers, le départ d'un seul travailleur handicapé peut faire passer le niveau de réponse de 100 % à 0 % engendrant le besoin de verser une contribution financière à l'AGEFIPH pour répondre à l'obligation d'emploi (établissements de moins de 34 salariés pour qui la présence d'un travailleur handicapé dans l'établissement permet de répondre à l'obligation d'emploi).

Au-delà de l'aspect financier, le départ de travailleurs handicapés est fréquemment synonyme de perte de compétences et de savoir-faire pour l'entreprise au regard de leur ancienneté élevée en particulier pour les salariés handicapés de l'industrie : au moins 10 ans pour 65 % d'entre eux, soit 14 points de plus que tous secteurs confondus.

Des recrutements moins importants que dans le tertiaire

Comme pour l'ensemble des publics, la crise économique affecte l'emploi handicapé, l'industrie étant parmi les secteurs les plus touchés. Les recrutements de salariés handicapés par des établissements industriels enregistrés en 2010 représentent 9 % nombre de salariés handicapés du secteur, soit 4 points de moins que pour le secteur tertiaire. L'industrie automobile est fortement touchée (recrutements à hauteur de 7 % de salariés du secteur).

CHIFFRES CLÉS

- 60 % des établissements industriels assujettis répondent totalement à l'obligation d'emploi.
- 49 % de seniors parmi les travailleurs handicapés de l'industrie.
- 9 % de nouveaux salariés handicapés en 2010 soit 4 points de moins que dans le secteur tertiaire.

Vers un rattrapage du faible niveau de réponse à l'obligation d'emploi dans le tertiaire ?

Un niveau de réponse à l'obligation d'emploi plus faible

Les constats relevés dans le secteur tertiaire sont opposés à ceux de l'industrie. La part d'établissements répondant totalement à l'obligation d'emploi est plus faible que dans l'ensemble des secteurs (50 % soit 4 points de moins) et celle d'établissements n'employant aucun travailleur handicapé est plus élevée (22 % soit 4 points de plus).

La forte proportion de petits établissements dans le secteur tertiaire (44 % comptent moins de 34 salariés soit 5 points de plus que tous secteurs confondus) est un élément explicatif de cette tendance, la taille élevée des établissements favorisant l'emploi de travailleurs handicapés. Le décalage entre les besoins des établissements de plus en plus orientés vers du personnel qualifié et les travailleurs handicapés souvent de faible niveau de qualification peut également faire partie des causes du faible niveau de réponse à l'obligation d'emploi dans le secteur tertiaire. Cette dernière explication souligne le besoin d'élévation du niveau de qualification des travailleurs handicapés.

Des secteurs tertiaires particulièrement en retrait...

Le faible niveau de réalisation à l'obligation d'emploi et l'absence d'emplois de salariés handicapés touchent fortement le secteur des activités juridiques, comptables, de gestion... : 32 % des établissements réalisent totalement leur obligation d'emploi (-22 points par rapport à l'ensemble des secteurs) et 31 % n'emploient aucun travailleur handicapé (+13 points). Ce secteur cumule deux caractéristiques limitant l'emploi de salariés handicapés : beaucoup de petits établissements et des besoins principalement en emplois qualifiés.

Le secteur du commerce affiche aussi une plus faible part de réponses totales à l'obligation d'emploi (7 points de moins que tous secteurs confondus) et une part plus élevée d'établissements sans salarié handicapé (7 points de plus). La faible taille des établissements est aussi un des freins à l'emploi handicapé dans ce secteur.

La problématique dans le secteur du transport-entreposage, qui affiche une part de réponses totales à l'obligation d'emploi plus faible (-19 points comparé à l'ensemble des secteurs) et une proportion d'établissements sans travailleur handicapé plus forte (+10 points), est différente. Les contraintes liées aux métiers de ce secteur (chauffeur, manutentionnaire...) comme le port de charges lourdes, les conditions, l'environnement et le rythme de travail peuvent rendre l'embauche de personnes handicapées plus difficile.

...et d'autres plus avancés

Le faible niveau de réponse à l'obligation d'emploi de travailleur handicapé ne concerne pas tous les secteurs tertiaires. Ainsi, les secteurs de l'action sociale et des services administratifs et de soutien (services relatifs aux bâtiments, l'aménagement paysager...) présentent une part d'établissements répondant totalement à l'obligation d'emploi nettement plus élevée qu'en moyenne (respectivement 70 % et 69 % soit 16 et 15 points de plus).

Plus de femmes et d'employés

Même si les hommes restent majoritaires, l'emploi féminin est plus développé dans le secteur tertiaire : 45 % de femmes parmi les travailleurs handicapés soit 9 points de plus que tous secteurs confondus. Ce constat est encore plus marqué dans l'action sociale (57 % de femmes). En revanche, les salariés handicapés du transport-entreposage sont très largement des hommes (85 %) en lien avec l'exercice de métiers traditionnellement "masculins" (chauffeur, manutentionnaire...).

Les employés sont plus représentés qu'en moyenne dans le secteur tertiaire (43 % soit 20 points de plus que dans l'ensemble des secteurs). La part d'employés atteint 58 % dans le commerce. Toutefois, ce sont les ouvriers qui restent les plus nombreux (44 %) en particulier dans les services administratifs et de soutien (services relatifs aux bâtiments, l'aménagement paysager...) et le transport-entreposage (77 % et 78 %). Les salariés handicapés du secteur des activités juridiques, comptables, de gestion... se distinguent par un niveau de qualification plus élevé : 28 % de professions intermédiaires et 7 % de cadres et professions intellectuelles supérieures soit 18 et 4 points de plus que tous secteurs confondus.

CHIFFRES CLÉS

- 50 % des établissements tertiaires assujettis répondent totalement à l'obligation d'emploi.
- 39 % de seniors parmi les travailleurs handicapés du secteur tertiaire.
- 13 % de nouveaux salariés handicapés en 2010 soit 4 points de plus que dans l'industrie.

Moins de seniors que dans l'industrie mais des contrastes selon les secteurs tertiaires

La question du maintien en emploi des seniors et de l'anticipation des départs à la retraite est légèrement moins marquée que dans l'industrie. **Les travailleurs handicapés du secteur tertiaire sont globalement plus jeunes que dans l'ensemble des secteurs.**

La part de salariés handicapés âgés de moins de 35 ans est plus élevée (16 % soit 2 points de plus) à l'inverse de celle de seniors (39 % soit 5 points de moins). Cette tendance est encore plus accentuée dans le commerce et l'action sociale.

Toutefois, elle ne se vérifie pas dans les services administratifs et de soutien (services relatifs aux bâtiments, l'aménagement paysager...) et le transport-entreposage avec respectivement 53 % et 44 % de seniors.

L'enjeu de maintien dans l'emploi des seniors et d'anticipation des départs à la retraite est d'autant plus important dans le transport-entreposage que la part d'établissements n'employant que des travailleurs handicapés seniors est élevée (18 % soit 3 points de plus que dans l'ensemble des secteurs).

Ce constat vaut aussi pour le secteur action sociale avec 19 % d'établissements n'employant que des travailleurs handicapés seniors. Comme dans l'industrie, l'enjeu est particulièrement fort pour les petits établissements. En effet, le départ d'un seul travailleur handicapé peut rendre le niveau de réponse nul.

Des recrutements plus importants et un rattrapage des secteurs en retrait

Les recrutements de salariés handicapés par des établissements du secteur tertiaire enregistrés en 2010 représentent 13 % nombre de salariés handicapés du secteur, soit 2 points de plus que dans l'ensemble des secteurs et 4 points de plus que dans l'industrie. Le secteur tertiaire concentre 56 % des recrutements réalisés en 2010.

Un rattrapage semble ainsi s'effectuer en particulier pour les secteurs les plus en retrait quant à la réponse à l'obligation d'emploi et à l'emploi de personnes handicapées : le transport-entreposage, les activités juridiques, comptables, de gestion... et, à un degré moindre, le commerce. En effet, ces secteurs sont les plus dynamiques en 2010 en termes de recrutements (respectivement 17 %, 16 % et 14 % de nouveaux salariés handicapés contre 11 % tous secteurs confondus).

Principaux indicateurs de réponse à l'obligation d'emploi selon le secteur d'activité (%)

	Industrie	Tertiaire	Construction
Établissement répondant totalement à l'obligation d'emploi	60	50	53
Établissement n'employant aucun travailleur handicapé	13	22	23
Établissement employant exclusivement des travailleurs handicapés seniors	16	13	20
Salariés handicapés seniors	49	39	47
Nouveaux salariés handicapés en 2010	9	13	7

Source : DIRECCTE, DOETH 2010 - traitement Efigip

Un niveau de réponse à l'obligation d'emploi proche de la moyenne dans la construction (BTP)

Plus d'un établissement sur deux répond totalement à l'obligation d'emploi

Bien que la part de petits établissements soit élevée dans le secteur de la construction (49 % comptent moins de 34 salariés), le niveau de réponse à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés est proche de celui observé dans l'ensemble des secteurs.

De nombreux seniors dans un secteur exposé à l'usure professionnelle

Les travailleurs handicapés de la construction présentent un profil caractéristique de l'ensemble des actifs du secteur : la quasi-totalité sont des hommes et le travail ouvrier est très largement majoritaire (80 % des salariés handicapés).

47 % des travailleurs handicapés ont 50 ans ou plus (3 points de plus que dans l'ensemble des secteurs). Cette forte proportion de seniors implique, comme dans l'industrie, un enjeu important de maintien dans l'emploi. La forte part de seniors souligne également le besoin d'anticipation des départs à la retraite et de leur remplacement pour maintenir le niveau de réalisation de l'obligation d'emploi.

Cet enjeu touche particulièrement les établissements qui n'emploient que des salariés handicapés seniors, par ailleurs plus nombreux dans la construction que tous secteurs confondus (20 % soit 5 points de plus), et les petits établissements également plus nombreux dans le secteur. **Le risque de perte de compétences et de savoir-faire est aussi à prendre en compte** (ancienneté dans l'entreprise d'au moins 10 ans pour 56 % des travailleurs handicapés dans l'industrie).

Peu de recrutements

Les recrutements de salariés handicapés par des établissements du secteur de la construction enregistrés en 2010 représentent 7 % du nombre de salariés handicapés du secteur, soit 4 points de moins que dans l'ensemble des secteurs.

Le contexte économique explique en partie ce manque de dynamisme, le secteur subissant fortement les effets de la crise. Les conditions de travail du secteur comme le port de charges lourdes, l'environnement de travail peuvent également rendre l'embauche de personnes handicapées plus difficile. Elles concourent à la forte part d'établissements du secteur n'employant aucun salarié handicapé (23 % soit 5 points de plus que tous secteurs confondus). Par ailleurs, en matière d'emploi de personnes handicapées, le plus difficile est souvent l'embauche de la première personne.

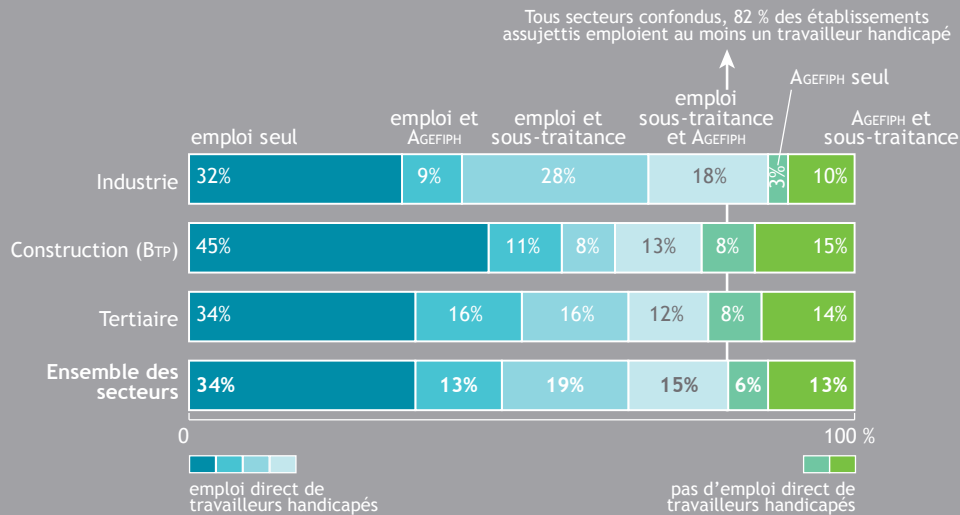
CHIFFRES CLÉS

- 53 % des établissements de la construction assujettis répondent totalement à l'obligation d'emploi.
- 47 % de seniors parmi les travailleurs handicapés du secteur de la construction.
- 7 % de nouveaux salariés handicapés en 2010 soit 4 points de moins que tous secteurs confondus.

UNE PLUS GRANDE DIVERSITÉ DE RÉPONSES À L'OBLIGATION D'EMPLOI DANS L'INDUSTRIE

Le secteur industriel se démarque par une plus grande variété de modalités de réponse à l'obligation d'emploi notamment en raison du recours plus important à la sous-traitance en milieu de travail protégé. Le recours à la sous-traitance est particulièrement important dans l'industrie automobile, la métallurgie et les industries agroalimentaires. Dans le secteur tertiaire et la construction, les combinaisons de modalités de réponse sont moins fréquentes. La sous-traitance est moins développée, en particulier dans la construction. Pour ce dernier secteur, c'est le recours à l'emploi seul qui est privilégié. L'emploi seul comme modalité de réponse est également fréquent dans plusieurs secteurs tertiaires comme les services administratifs et de soutien et l'action sociale.

Modalités de réponse à l'obligation d'emploi selon le secteur d'activité



Source : DIRECCTE, DOETH 2010 - traitement Efigip

NOTE DE LECTURE

Sont représentées les modalités de réponse à l'obligation d'emploi selon le secteur d'activité.

Exemple : dans l'industrie, 32 % des établissements répondent à l'obligation par l'emploi seul, 9 % par l'emploi et une contribution financière à l'AGEFIPH, 28 % par l'emploi et la sous-traitance, 18 % par une combinaison des trois. Au total, 87 % des établissements de l'industrie emploient au moins un travailleur handicapé. Il reste donc 13 % des établissements n'employant aucun travailleur handicapé : 3 % versent uniquement une contribution financière à l'AGEFIPH et 10 % combinent contribution financière à l'AGEFIPH et sous-traitance.

Franche-Comté Nettoyage

Une entreprise impliquée dans une démarche active d'insertion des travailleurs handicapés

Depuis plus de 25 ans, Franche-Comté Nettoyage (FCN), s'est lancée dans le recrutement de travailleurs handicapés. 8 salariés, reconnus travailleurs handicapés, ont été embauchés en CDI à temps plein ou à temps partiel sur des postes d'agent de propreté. L'objectif d'obligation d'emploi de personnes handicapées, est atteint depuis longtemps par cette entreprise située à Besançon. Une des conditions fondamentales de cette intégration réussie réside dans l'investissement de l'équipe de management.

FCN, entreprise de nettoyage, a été créée en 1985 par José Costa. L'entreprise intervient sur trois secteurs importants : entretien de copropriétés, collectivités, entretien et aménagement des espaces verts, nettoyage de bureaux et d'appartements. 150 salariés à temps plein et à temps partiel y travaillent et pour certains depuis de nombreuses années. Presque autant de femmes que d'hommes dont les niveaux de formation varient du niveau V au niveau BAC+5. Aujourd'hui, les métiers occupés sont très diversifiés, techniques et professionnels. Ils nécessitent des compétences pointues pour l'utilisation d'outils mécanisés (monobrosses, auto-laveuses...) et pour la manipulation de matériels et de nouveaux produits.

Parfois méconnu ou mal connu, le secteur de la propreté est un recruteur permanent et affiche de fortes perspectives de développement à moyen et long terme en dépit de la crise.



Anne-Marie Costa, co-dirigeante de l'entreprise, chargée des relations sociales.

"Nous n'avons pas attendu la loi pour recruter des travailleurs handicapés. C'est une philosophie et nous y tenons beaucoup."

Des recrutements et de la sous-traitance pour répondre à l'obligation d'emploi

Depuis longtemps, l'entreprise s'est engagée dans la diversité dont le recrutement de personnes handicapées. Actuellement, 8 personnes en situation de handicap physique ou psychique occupent des postes d'agent de nettoyage ou de laveur de vitres. Certains de ces salariés ont une ancienneté d'au moins 20 ans. Les missions sont adaptées au profil des salariés handi-

capés. Par exemple, une jeune femme présentant des problèmes psychiques recrutée depuis environ 10 ans a été missionnée dans une copropriété très calme où les locataires sont pour la plupart des personnes âgées. Ces clients ont été sensibilisés et informés sur ce type de handicap.

"Nous n'avons pas attendu la loi pour recruter des travailleurs handicapés. C'est une philosophie et nous y tenons beaucoup. Nous ne faisons pas de discrimination, tout le monde a sa place. Pour réussir l'insertion de personnes handicapées au sein de notre société, nous avons travaillé en équipe en partant de la direction tout en sensibilisant les salariés ainsi que les clients au handicap".

Au-delà de cette intégration par l'emploi, FCN fait également appel aux travailleurs handicapés pour certains travaux en sous-traitance. L'entreprise confie le nettoyage des essuie-mains à l'UNAP de Pontarlier, Établissement et service d'aide par le travail (ESAT). Il en est de même pour certaines prestations d'achats de produits ou de fournitures qui sont faites notamment auprès de l'ESAT du Larzac.

"Quand nous recrutons des salariés handicapés, ces derniers sont formés et accompagnés par leurs collègues..."

Un accompagnement indispensable pour les salariés handicapés

Sans l'investissement des dirigeants, managers, salariés et clients, cette politique d'intégration ne peut pas être efficace. Mais pour qu'elle soit encore plus efficace, les personnes handicapées bénéficient de l'accompagnement d'un tuteur sur le long terme.

"Quand nous recrutons des salariés handicapés, ces derniers sont dans un premier temps formés et accompagnés par leurs collègues. Un accompagnateur référent est désigné pour au moins 6 mois. Les responsables de secteur, quant à eux, ont un rôle pivot et interviennent sur le long terme, poursuit Anne-Marie Costa".

Pour accompagner les salariés en difficulté psychique et répondre à leurs difficultés, un partenariat a été noué avec les travailleurs sociaux de l'ADAPEI (Association des amis et parents de personnes handicapées mentales) de Besançon.

Cette collaboration permet aussi d'accueillir d'autres personnes handicapées en stage d'adaptation et parfois de les recruter en fin de stage.

Site de FCN <http://www.franche-comte-nettoyage.fr/>

BIBLIOGRAPHIE

Emploi des travailleurs handicapés dans les établissements de 20 salariés ou plus du secteur privé
[Bilan 2010](#) - DARES - Analyses n° 79 - novembre 2012 - 8 p.

L'insertion professionnelle des personnes handicapées depuis la loi de 2005
[Dossier thématique](#) - Efigip - septembre 2012

Près d'un établissement sur 2 satisfait à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés
[Données 2008](#) - Efigip - le Point sur n° 58 - novembre 2010 - 6 p.

MÉTHODOLOGIE

Les données présentées dans cette étude sont issues de l'exploitation des déclarations annuelles obligatoires d'emploi des travailleurs handicapés (source D0ETH). Le champ couvert par ces résultats ne concerne que les établissements privés ayant rempli leur déclaration et les résultats présentés ne proposent qu'une première approche statistique sur l'emploi des travailleurs handicapés. Ils n'ont pas vocation à établir des chiffres définitifs.

En Franche-Comté, 8,1 % des établissements assujettis en 2010 sont signataires d'un accord. Ces accords comportent obligatoirement un plan d'embauche et au moins deux des actions suivantes : insertion et formation, adaptation aux mutations technologiques, maintien dans l'entreprise en cas de licenciements. La signature d'un accord permet d'être exonéré, sauf exception, du versement de la contribution financière à l'AGEFIPH. Ainsi, la saisie des renseignements relatifs aux travailleurs handicapés de ces établissements n'est pas obligatoire et n'est généralement pas faite. Pour éviter ce biais, nous choisissons d'écartier de notre étude les 135 établissements ayant signé un accord.

Le niveau de réalisation de l'obligation d'emploi de travailleur handicapé se définit comme le rapport entre les unités bénéficiaires attendues par le quota imposé de 6 % de l'effectif et les unités bénéficiaires déclarées relatives à l'emploi direct de travailleur handicapé et aux contrats de sous traitance passés avec le milieu protégé. Les établissements qui emploient des personnes handicapées ont la possibilité de réduire le nombre d'unités manquantes en valorisant le profil de certains bénéficiaires employés (âge, lourdeur du handicap, situation à l'embauche...).

Outil de diagnostic,
de prospective,
d'évaluation et
d'aide à la décision
au service des décideurs
publics sur les champs
de l'emploi, de la formation,
de l'insertion et de la lutte
contre les exclusions,
Efigip est un groupement
d'intérêt public financé
dans le cadre du contrat de
projets État-Région 2007-2013.

le point sur...

Édité pour la Région de Franche-Comté
et la Préfecture de région par Efigip.
Directeur de la publication : Sylvie Laroche
Responsable de rédaction : Luce Charbonneau
Ce numéro a été imprimé en 400 exemplaires
par l'imprimerie du Conseil régional de Franche-Comté.

Efigip
Espace Lafayette
8 rue Alfred de Vigny
25000 Besançon
tél 03 81 25 52 25
fax 03 81 25 52 20
www.efigip.org
contact@efigip.org