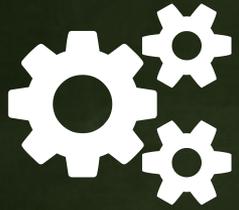




L'Observatoire paritaire, prospectif et analytique
des métiers et qualifications **de la Métallurgie**

État des lieux qualitatif en matière d'emploi
et de formation des personnes handicapées
dans la branche de la métallurgie

- 1 - CONTEXTE ET MÉTHODOLOGIE DE L'ÉTUDE
- 2 - ENJEUX SPÉCIFIQUES
- 3 - FREINS IDENTIFIÉS
- 4 - PRÉCONISATIONS



CONTEXTE ET MÉTHODOLOGIE





1. CONTEXTE ET MÉTHODOLOGIE DE L'ÉTUDE

- **Objectifs :**
 - Fournir des outils aux TPE/PME pour les aider à recruter des personnes handicapées
 - Permettre la mise en place une politique durable en matière d'intégration et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées

- **Identifier les freins et les leviers à l'emploi et à la formation :**
 - Du point de vue des entreprises,
 - Du point de vue des personnes handicapées,
 - Du point de vue des organismes de formation.

- **Analyser plusieurs critères**
 - Les différents types de contrats pour le recrutement de personnes handicapées et en particulier les raisons du recours à l'intérim,
 - Le maintien dans l'emploi, le contrat de travail et les actions mises en œuvre,
 - Les actions menées en amont de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), notamment lorsque des évolutions tenant à l'âge, à l'état de santé du salarié ou à un handicap ont été identifiées.

1. CONTEXTE ET MÉTHODOLOGIE DE L'ÉTUDE

- **10 Entretiens stratégiques**
- **27 Entretiens d'investigation dans 22 entreprises de tailles différentes (TPE, PME, ETI, Grands Groupes)**
 - ✓ Une entreprise de fabrication de **télésièges**, une **aciérie**, une entreprise de **grues**, une entreprise **d'installation de structures métalliques, chaudronnées et de tuyauterie** en Isère
 - ✓ Une entreprise de **maintenance de compresseurs** en Alsace
 - ✓ Une entreprise de **soudure**, une entreprise de **mécanique industrielle** en Côte-d'Or
 - ✓ Un **atelier de précision**, une entreprise de **traitement et revêtement des métaux** dans le Doubs
 - ✓ Une entreprise de **ressorts** en Haute-Savoie
 - ✓ Une entreprise de **mécanique industrielle** en Saône-et-Loire
 - ✓ Une entreprise de **maintenance en équipements mécaniques** dans le Pas-de-Calais
 - ✓ Une entreprise de **mécanique industrielle** dans la Drôme...

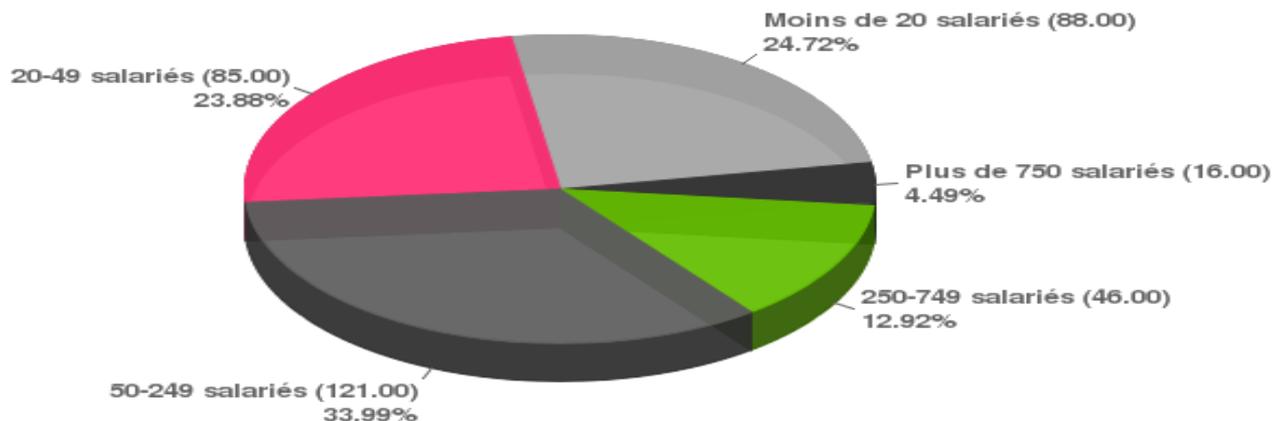


1. CONTEXTE ET MÉTHODOLOGIE DE L'ÉTUDE

Un questionnaire en ligne d'une trentaine de questions mis en ligne du 12/01/2016 au 15/02/2016

398 réponses enregistrées :

- Près de la moitié d'entreprises de moins de 50 salariés
- Plus de 80 % de moins de 250 salariés



Source : enquête Observatoire de la métallurgie/TH Conseil, 2016



ENJEUX ET LEVIERS POUR CONDUIRE
UNE « POLITIQUE HANDICAP » ACTIVE
AU SEIN DES PME DE LA BRANCHE

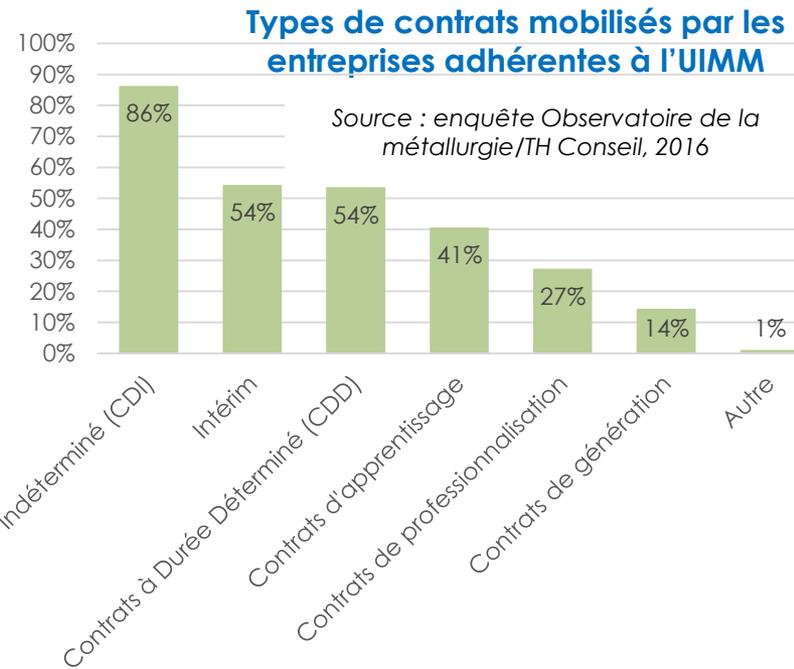
2. ENJEUX SPÉCIFIQUES

Le CDI : le contrat le plus utilisé (92 % des effectifs), avec également un recours régulier à des formes particulières d'emploi dans les flux d'embauche

- ✓ **Des recrutements sous des formes diverses : CDI, CDD et intérim**

Dans une fonderie de 36 personnes :
« On a longtemps fait de l'apprentissage, avec l'aide de l'UIMM, mais nous n'avons plus d'aide des pouvoirs publics et nous avons arrêté, car nous étions déçus par la mentalité des jeunes »

- ✓ **L'alternance présente dans certaines entreprises, mais parfois lourde à gérer**



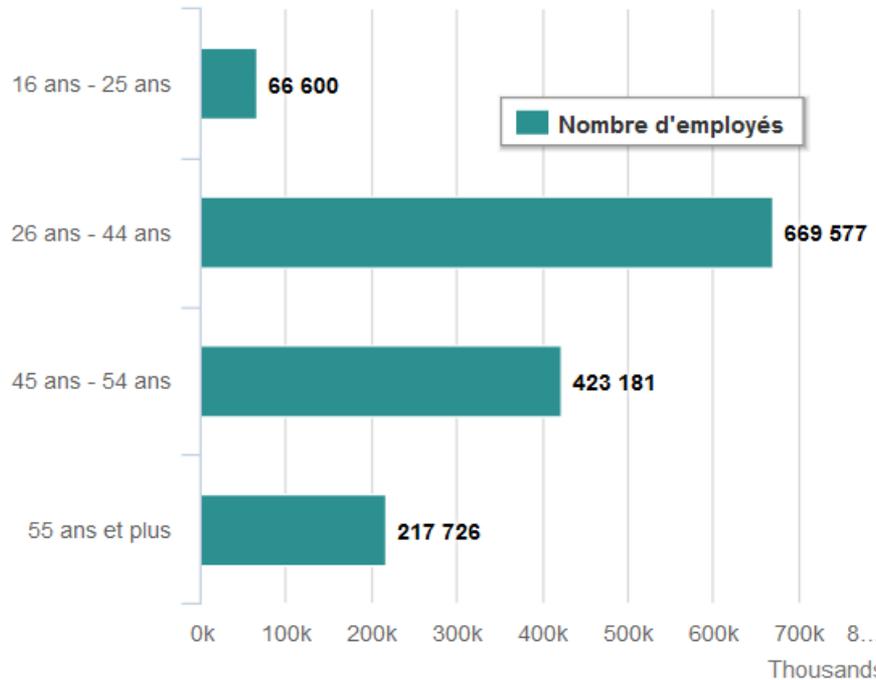
Note de lecture : 86 % des entreprises utilisent des CDI, 54 % des contrats d'intérim...

Dans une entreprise de mécanique industrielle :
« Le plus souvent le parcours d'intégration passe par une période en intérim ou par un CDD »

2. ENJEUX SPÉCIFIQUES

Une population salariée vieillissante

Pyramide des âges des salariés de la métallurgie



Source : Observatoire de la Métallurgie (2014)

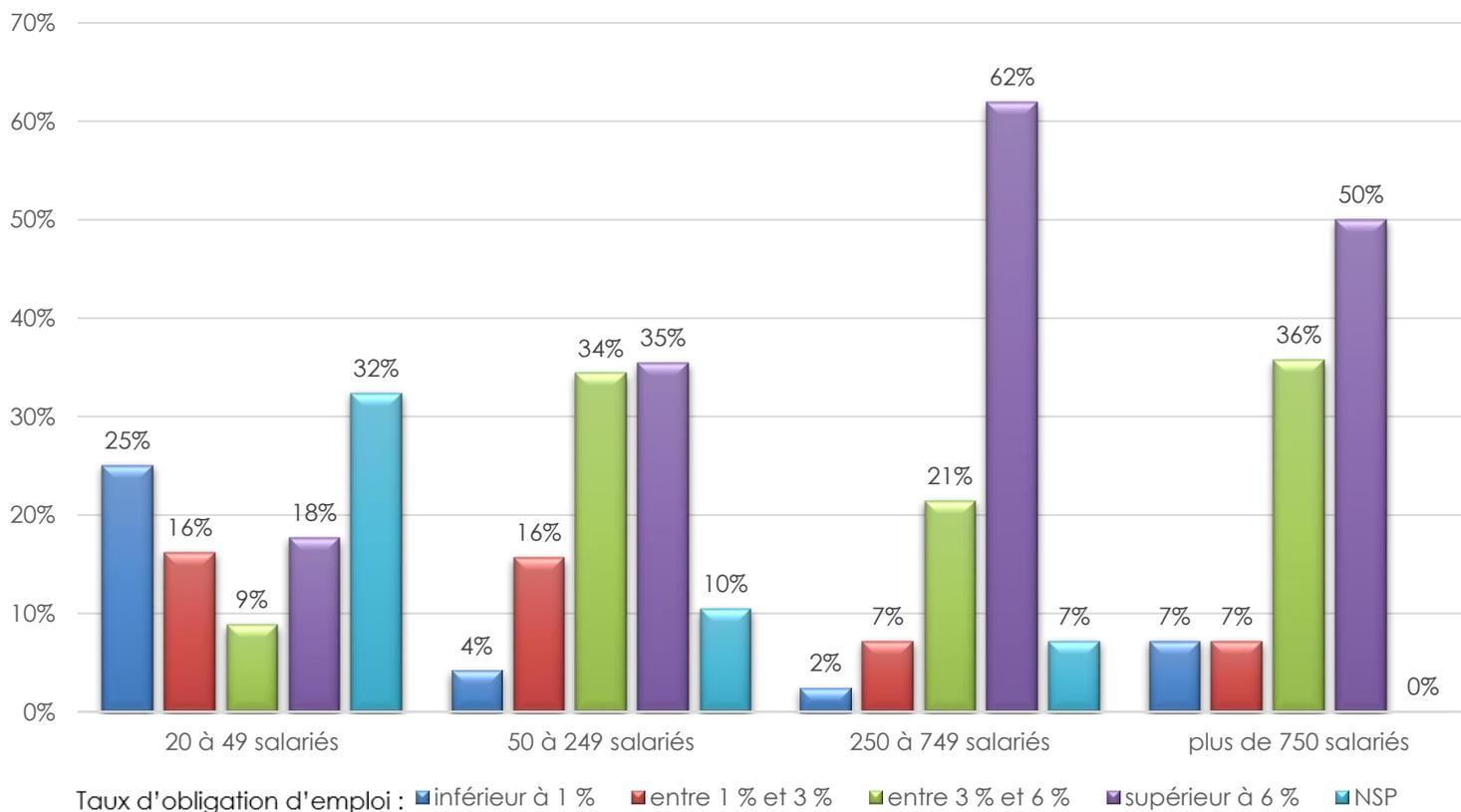
- ✓ Des départs à la retraite nombreux à venir
- ✓ Des collaborateurs souvent spécialisés

Dans une fonderie de 40 personnes :

« Les jeunes ne sont pas attirés par ces métiers, un mécanicien va partir à la retraite et nous savons bien qu'il sera difficile de le remplacer »

2. ENJEUX SPÉCIFIQUES

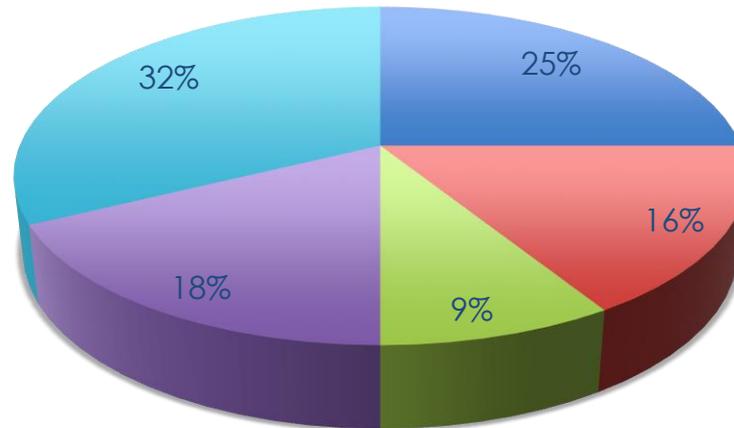
Les PME ont plus de difficultés à atteindre leur taux d'obligation d'emploi que les grandes entreprises



Source :
enquête
Observatoire de
la
métallurgie/TH
Conseil, 2016

2. ENJEUX SPÉCIFIQUES

Zoom sur le taux d'obligation d'emploi des entreprises de 20 à 49 salariés



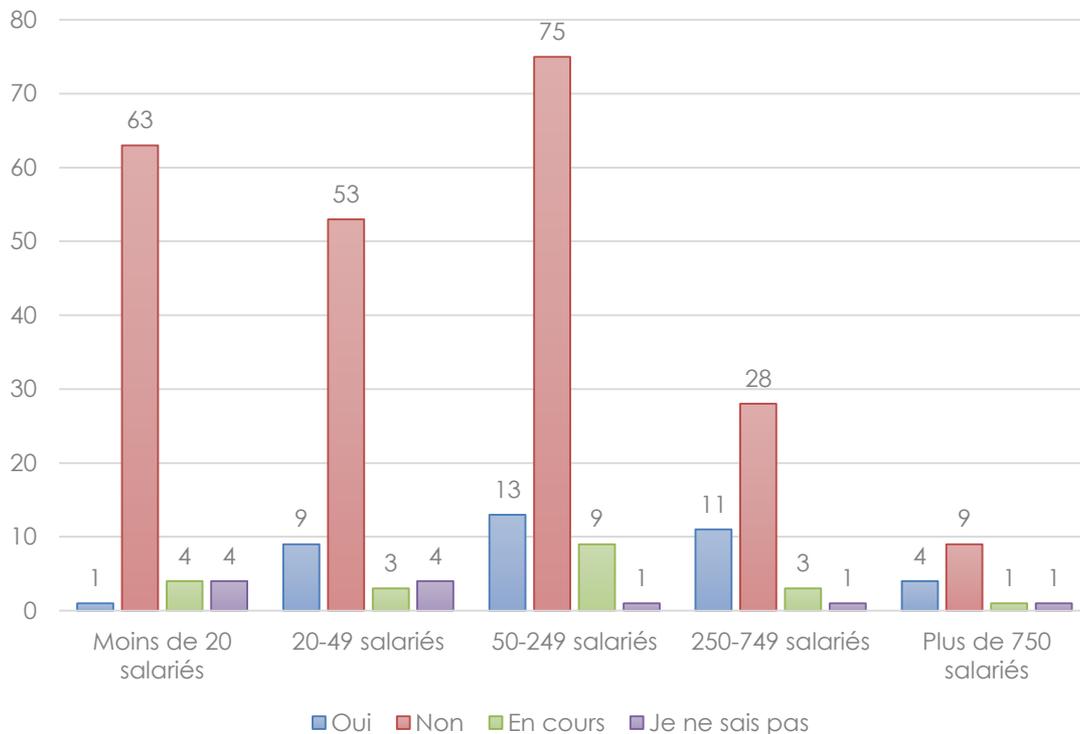
Plus de la moitié des entreprises de 20 à 49 salariés interrogées ne connaissent pas leur taux d'obligation d'emploi, ou ont un taux inférieur à 1 % de leurs effectifs

■ Moins de 1% ■ Entre 1% et 3% ■ Entre 3% et 6% ■ Plus de 6% ■ Ne sais pas

Source : enquête Observatoire de la métallurgie/TH Conseil, 2016

2. ENJEUX SPÉCIFIQUES

La formalisation d'une politique handicap dépend de la taille de l'entreprise



Le seuil critique pour la formalisation d'une politique handicap dans les entreprises de la métallurgie se situe aux alentours de 250 salariés

À noter : Plus de 90 % des entreprises de moins de 50 salariés répondantes n'ont pas formalisé de politique en matière d'emploi des personnes handicapées. Ce constat n'est pas spécifique au secteur de la métallurgie

2. ENJEUX SPÉCIFIQUES

Peu d'actions de formation spécifiquement dédiées aux PME

- La création en 2013 d'un CD-ROM à l'initiative de l'UIMM Midi-Pyrénées présentant les dispositifs spécifiques pour personnes handicapées à double entrée entreprises/demandeurs d'emploi a été appréciée par les PME
- Un intérêt spontané des entreprises répondantes pour des démarches initiées par et pour de grands groupes (comme le dispositif Hanvol)

Des démarches innovantes identifiées

- Hébergement d'un atelier ESAT dans les locaux d'une entreprise de la métallurgie
- Appui ponctuel d'un RH d'une entreprise de 150 salariés pour une entreprise filiale de 50 salariés

2. ENJEUX SPÉCIFIQUES



Enjeux financiers

1. Réduire la contribution Agefiph et éviter le « risque EQZ » (Entreprises à quota zéro) impliquant une contribution avec un coefficient majoré
2. Disposer d'un plan de financement spécifique pour améliorer les pratiques internes
3. Savoir mobiliser les aides



Enjeux Humains

1. Amélioration des conditions de travail, promouvoir la QVT, renforcer la durabilité des carrières et éviter les risques de discrimination
2. Pyramide des âges Départs à la retraite de personnels spécialisés => Renouveler la population salariée en conservant une ouverture au handicap pour répondre à l'OETH



Enjeux d'organisation

1. Meilleure identification des acteurs du Handicap
2. Amélioration des pratiques managériales
3. Structuration des processus RH
4. Amélioration de la négociation collective spécifique au handicap
-> Actions de maintien et d'évolution dans l'emploi



Enjeux de communication

En interne

1. Sensibiliser l'encadrement et les équipes pour démystifier le handicap et les mesures de compensation
2. Disposer d'un socle de connaissances dans toutes les entreprises de la branche pour faciliter les échanges

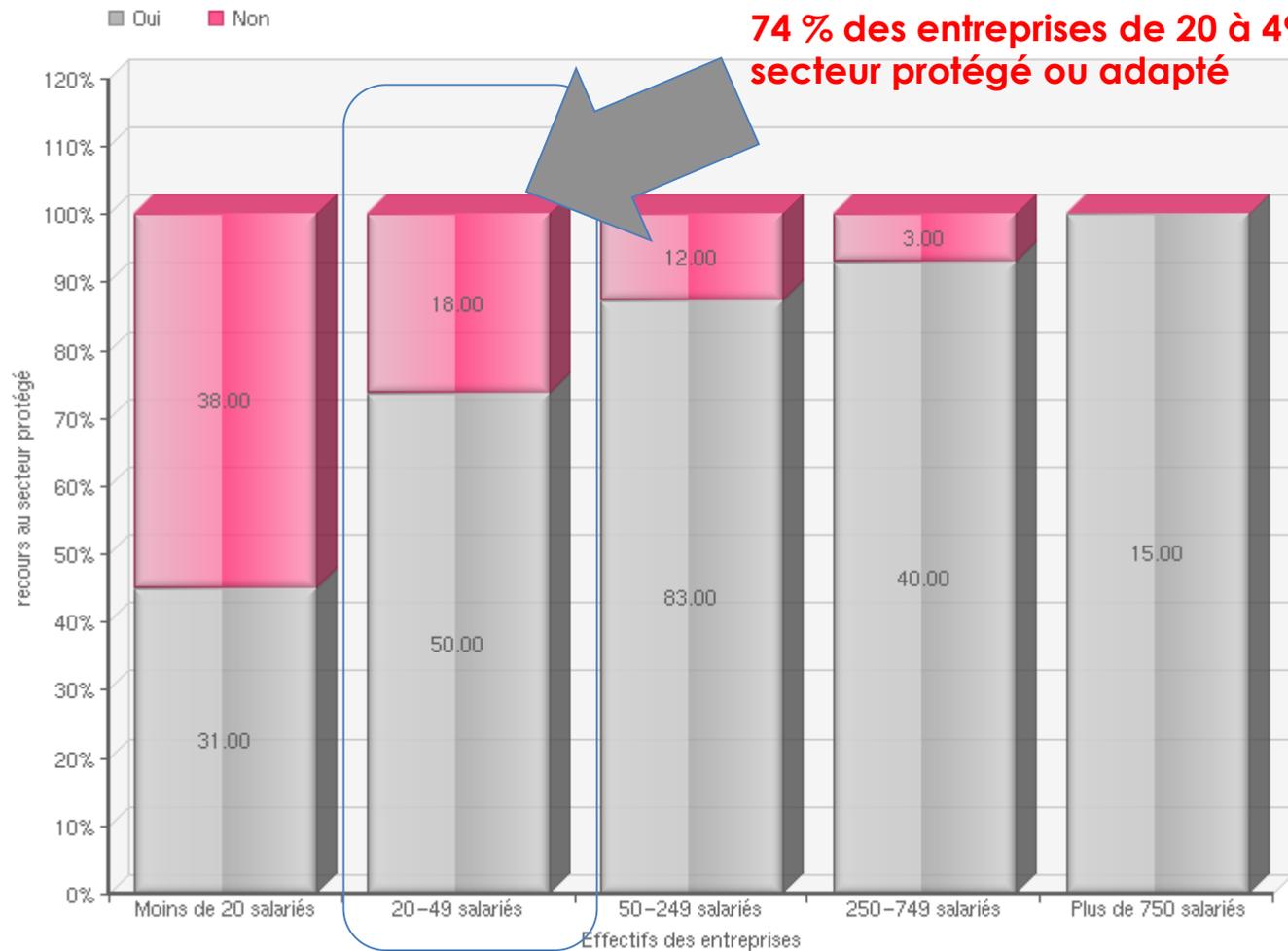
En externe

1. Attirer les talents PH
2. Enjeu d'image, de sensibilité au handicap

Enjeux d'une politique handicap pour les PME de la métallurgie

2. ENJEUX SPÉCIFIQUES

Le recours au secteur protégé ou adapté corrélé à la taille de l'entreprise



74 % des entreprises de 20 à 49 salariés ont recours au secteur protégé ou adapté

Le recours au secteur protégé ou adapté varie fortement selon la taille des entreprises

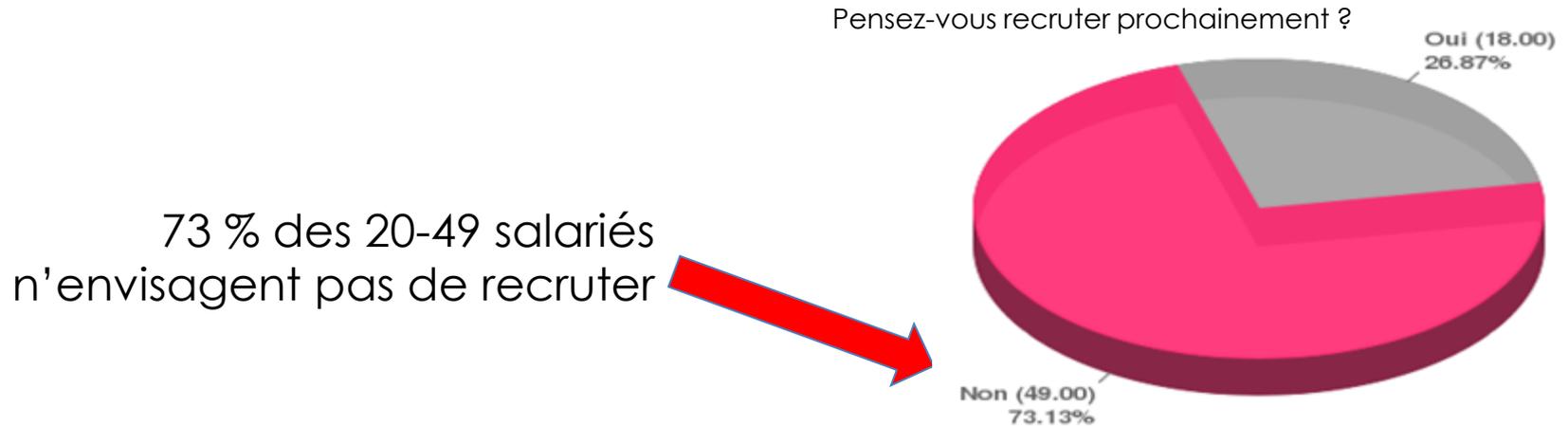
Source : enquête Observatoire de la métallurgie/TH Conseil, 2016



LES FREINS IDENTIFIÉS POUR MENER
UNE « POLITIQUE HANDICAP » AU SEIN
DES PME DE LA BRANCHE

3. FREINS IDENTIFIÉS

✓ Peu d'entreprises de 20 à 49 salariés envisagent de recruter



Source : enquête Observatoire de la métallurgie/TH Conseil, 2016

✓ Des procédures de recrutement souvent non anticipées, et orientées vers l'intérim

- « On ne recrute presque jamais pour créer un poste, si on recrute (...) c'est souvent parce qu'un autre collaborateur est malade »
- « Nous sommes plutôt en train de réduire les équipes, mais nous faisons parfois appel aux agences d'intérim »
- « Quand nous avons un CDI vacant, on préfère le proposer aux personnes qui ont déjà travaillé chez nous en intérim »

3. FREINS IDENTIFIÉS

✓ Un manque de moyens humains

- **Une comptable** gérant le handicap au titre de la DOETH, dans le cadre de la gestion du personnel (au même titre que la paie, la DUE...)
- **Un DRH/DAF**, positionnant le sujet plus au niveau financier afin d'optimiser les coûts liés à la DOETH
- Une **responsable HSEQ** au fait de l'actualité en matière de prévention des risques et de conditions de travail, mais ne gérant pas à proprement parler le handicap
- **Une RRH** se battant au côté de la médecine du travail pour trouver une solution à une personne handicapée présentant des troubles cognitifs
- **Une chargée d'affaires s'occupant de la question des travailleurs handicapés**
- **Le chef d'entreprise** qui s'occupe de ce sujet, entre autres, relayé par un chef d'atelier, une assistante de direction, son épouse...

✓ Un manque de temps

- Des personnes très occupées par leurs différentes fonctions (cumul de fonctions et de responsabilités)
- Pas de temps dédié à la question

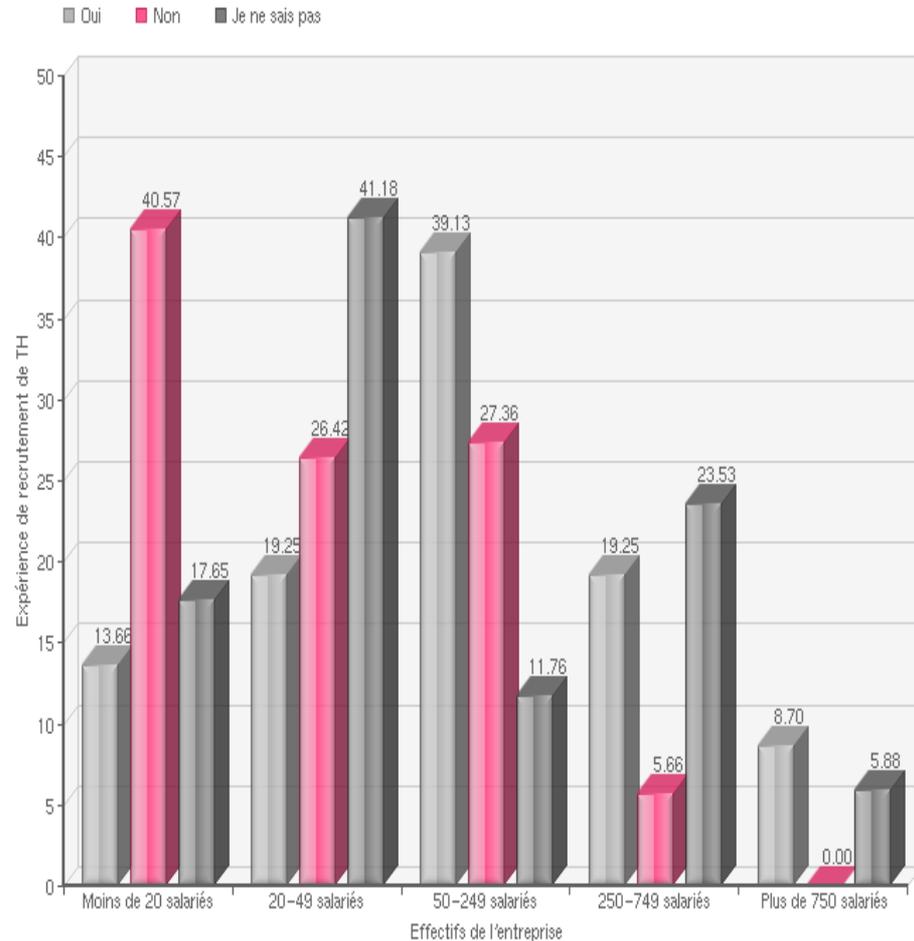
« Vous pouvez me rappeler vers la fin du mois de mai, mais là je n'ai vraiment pas le temps, j'ai beaucoup d'urgences à traiter. »

3. FREINS IDENTIFIÉS

✓ Un manque de connaissance du/des handicap(s)

- **Des représentations encore très fortes**
 - *« Il faudra nous aider à identifier une typologie des handicaps qui soit compatible avec nos métiers »*
- **Une peur de déclarer son handicap**
 - *« Dans nos métiers, nous devons être virils. Le handicap, ce n'est pas compatible avec cette vision de notre profession »*
- **Des incertitudes sur la définition du handicap**
 - *« Nous avons aménagé avec l'aide du médecin du travail le poste d'un collaborateur, qui après un accident de moto, ne pouvait plus faire le va-et-vient entre le magasin et l'atelier. Mais je ne pense pas que ça pourrait être reconnu comme handicap. Il peut toujours marcher, seulement pas très longtemps »*

La majorité des entreprises < 50 salariés ne savent pas si elles ont déjà recruté un TH



3. FREINS IDENTIFIÉS

✓ Un manque de connaissance des acteurs et des dispositifs

- **Des acteurs à mobiliser** (recrutement, maintien)
 - Le Cap Emploi n'est pas toujours identifié comme interlocuteur local pour le recrutement
 - Le Sameth (Service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés) est encore moins connu des PME pour le maintien dans l'emploi
- **Des dispositifs, des aides méconnues**
 - Les aides Agefiph ne sont pas identifiées

- **Le recours au secteur adapté ou protégé**

Un recours très variable au secteur protégé/adapté selon les entreprises, de la commande de fournitures de bureau à une gamme complète de prestations, mais également parfois une absence de volonté de recourir au secteur protégé :

« Nous commandons des plateaux-repas, sous-traitons l'entretien des espaces verts, le nettoyage à des ESAT et employons un salarié à temps partiel d'une entreprise adaptée pour les livraisons »

« Nous ne travaillons plus avec les ESAT, car il y a eu un problème de qualité dans la partie de la production sous-traitée. Nos clients étaient mécontents et du coup nous avons dû mettre fin au contrat »



PRÉCONISATIONS
ET
PLAN D' ACTIONS



4. PRÉCONISATIONS

Préconisation	Niveau	
	national	régional
1. Professionnaliser et impliquer les acteurs	X	X
2. Informer et mobiliser les partenaires sociaux	X	X
3. Coordonner les partenaires internes et externes	X	X

Les actions suivantes sont les 10 préconisations que l'Observatoire de la Métallurgie souhaite faire porter par la Branche, les entreprises, les organisations syndicales et patronales pour ce qui les concerne

4. PRÉCONISATIONS

1 Professionnaliser et impliquer les entreprises

A Élaborer des services propres aux entreprises de la métallurgie pour faciliter les démarches collectives et individuelles

→ Formaliser une fiche de mission pour les référents handicap mutualisés territoriaux :

- Informer les acteurs des entreprises
- Renseigner les entreprises sur les problématiques du maintien en emploi :
 - Mise en relation avec les Sameth
 - Aider les entreprises à constituer des dossiers (mobilisation des aides, RLH...)
- Mutualiser les expériences au sein de son territoire (recrutement, sous-traitance)

→ Créer au sein des Unions Départementales (ou Unions Locales) des organisations syndicales une fiche de mission référent handicap dédié aux IRP des entreprises de la métallurgie

4. PRÉCONISATIONS

1 Professionnaliser et impliquer les entreprises

B Mettre des outils à disposition des entreprises

→ Réaliser et distribuer un outil de gestion sous format Excel :

- D'identification des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)
- D'alertes de renouvellement des RQTH
- De suivi des compensations des conséquences du handicap
- De simulation des coûts de l'alternance
- De simulation des économies de contribution (emploi direct et indirect)

→ **Négocier un partenariat national avec Handeco, le GESAT, l'UNEA...**

4. PRÉCONISATIONS

① Professionnaliser et impliquer les entreprises

C Proposer un appui pour le maintien en emploi

→ **Promouvoir la communication « Garder son emploi » de l'Agefiph**

D Informer les publics reconnus travailleurs handicapés (jeunes et adultes) sur les métiers de la métallurgie et les possibilités d'évolution de carrière et sur leur accessibilité à l'apprentissage tout au long de leur vie

→ **Programmer des actions d'information et d'orientation des publics à travers le réseau des organismes habilités et des Centre de Formation en Apprentissage/Centres de Rééducation Professionnelle partenaires**

4. PRÉCONISATIONS

2 Informer et mobiliser les partenaires sociaux

A Informer et mobiliser les partenaires sociaux

→ S'assurer de la bonne diffusion de l'étude et de l'accord de branche dans les Commissions Paritaires Régionales de l'Emploi et de la Formation professionnelle (CPREFP)

4. PRÉCONISATIONS

3 Coordonner les partenaires internes et externes

A Articuler la thématique du handicap dans la stratégie de la branche : Mobiliser et outiller les principaux partenaires internes

→ Informer et mobiliser les UIMM territoriales sur la thématique du handicap, les aides et appuis mobilisables de l'Agefiph

→ Mettre à disposition des ressources internes à l'entreprise un document synthétique résumant les grandes lignes des actions en matière d'emploi de personnes handicapées au sein de la branche

4. PRÉCONISATIONS

3 Coordonner les partenaires internes et externes

B Affiner le maillage territorial avec les réseaux externes :
Coordonner les actions avec les partenaires handicap

→ Partager les programmations des actions dans le domaine de l'emploi des personnes handicapées avec les partenaires des territoires concernés

C Affiner le maillage territorial avec les réseaux externes : Informer et élargir les réseaux

→ Mobiliser le tissu associatif spécialisé sur le handicap pour sensibiliser et informer les entreprises de la métallurgie