



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

Synthèse – juin 2016



TH CONSEIL
Qualité de vie au travail

Articuler développement économique et inclusion sociale

Dans une volonté conjointe d'améliorer l'impact sociétal et la performance économique des entreprises métallurgiques, l'Observatoire de branche de la métallurgie a confié au cabinet TH Conseil la réalisation d'un diagnostic sur l'emploi des travailleurs handicapés au sein de la branche.

Trois objectifs majeurs guidaient cette étude, à savoir :

1. Identifier les freins et leviers à l'emploi et à la formation des personnes handicapées pour les entreprises et les organismes de formation,
2. Fournir des outils aux entreprises pour les aider à recruter, accompagner dans la durée et maintenir dans l'emploi les personnes handicapées au sein des entreprises de la branche,
3. Analyser plus spécifiquement le recours à l'intérim et les actions menées en amont de la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé.

Cette initiative se justifie par les enjeux spécifiques aux entreprises de la métallurgie, que l'on peut succinctement présenter comme suit :

- La branche de la métallurgie est la plus importante branche professionnelle française ; elle emploie 1 377 000 salariés, dans 42 000 entreprises,
- 218 000 de ses travailleurs ont plus de 55 ans, soit 16 % des effectifs salariés totaux en 2014,
- La branche est affectée par un manque d'attractivité de ses métiers auprès des plus jeunes, alors même que d'importantes perspectives de recrutement émergent.

Au-delà de son engagement sociétal, le recrutement de nouveaux travailleurs et le maintien des salariés en poste s'avèrent des enjeux essentiels à la performance économique des entreprises de la branche pour les années à venir.

Les enseignements de l'étude

TH Conseil a réalisé une enquête auprès de 400 entreprises de la métallurgie, ce qui a permis d'identifier les principaux freins à la mise en place d'une « politique handicap » pour les entreprises de la branche. Un zoom a été réalisé auprès des entreprises de moins de 50 salariés qui constituent près de la moitié des répondants. Cette étude a notamment permis de :

- Réaliser un état des lieux de l'emploi et de la formation des travailleurs handicapés dans les entreprises de la branche de la métallurgie ;
- Identifier les forces et voies de progression des entreprises de 20 à 49 salariés dans la mise en œuvre d'une politique handicap.

Que dit la loi ?



La loi du 10 juillet 1987 oblige toutes les entreprises privées et publiques de plus de 20 salariés à recruter au moins 6 % de leur effectif parmi des personnes handicapées. Les entreprises n'atteignant pas ce seuil doivent verser une contribution financière à l'Agefiph/au Fiphfp.

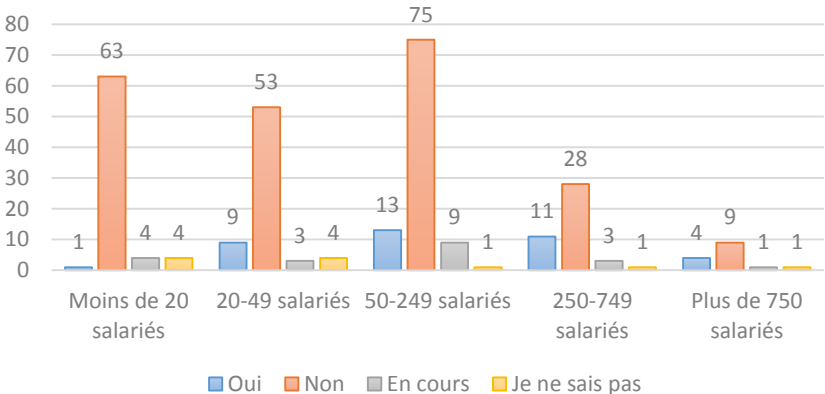
La loi du 11 février 2005 complète cette première loi, en renforçant le montant de la contribution annuelle pour les entreprises ne respectant pas ce seuil. La contribution peut s'élever jusqu'à 1500 fois le Smic horaire, pour une entreprise n'employant par exemple aucun travailleur handicapé pendant trois ans.

Peu d'entreprises formalisent spontanément une « politique handicap »

Une majorité d'entreprises de la métallurgie ayant participé à l'étude ont des taux d'emploi inférieurs au seuil légal des 6%. Ce faisant, elles s'acquittent d'une contribution financière directe à l'Agefiph.

Cette problématique est particulièrement prégnante pour les PME.

Peu de politiques handicap formalisées par les entreprises répondantes



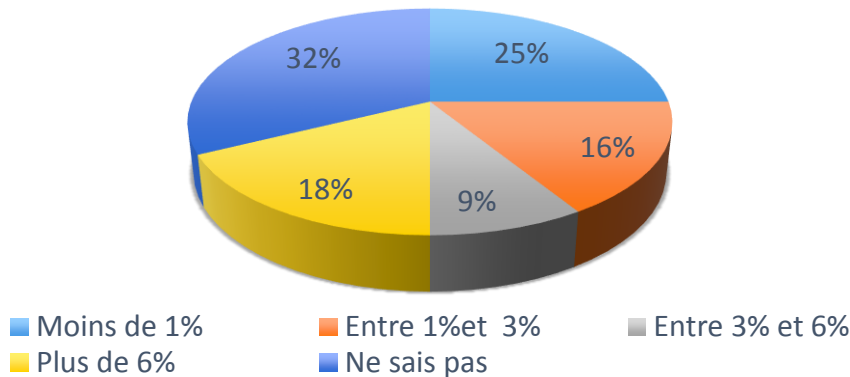
Source: Enquête Observatoire de la métallurgie/ TH Conseil, 2016

Un besoin d'accompagnement plus important des moins de 50 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.

Parallèlement, ces entreprises se retrouvent démunies par des situations de maintien dans l'emploi de collaborateurs devenus handicapés au cours de leur vie.

Taux d'obligation d'emploi des entreprises de 20 à 49 salariés



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

Trois freins principaux à l'instauration d'une politique handicap dans les PME de la branche de la métallurgie

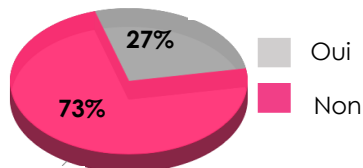


Les baisses d'effectif des entreprises de la métallurgie

Frein essentiel à l'amélioration du taux d'emploi des travailleurs handicapés, les entreprises de la métallurgie font face à des baisses d'effectifs depuis 25 ans.

Cette tendance est particulièrement manifeste pour les entreprises de 20 à 49 salariés, dont les trois quarts (73%) n'envisagent pas de recruter ces prochains mois.

Envisagez-vous de recruter ces prochains mois?



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



Un manque de temps et de moyens humains

Les PME de la branche sont souvent contraintes dans le temps et par un manque de moyens.

De nombreuses entreprises de moins de 100 salariés n'ont pas de fonction RH indépendante, les responsables des ressources humaines cumulant cette fonction avec celle de comptable, voire de chef d'entreprise.

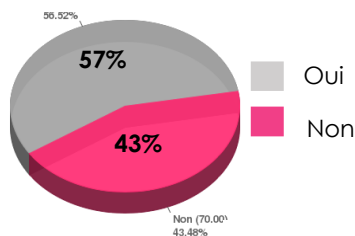


Un manque de connaissance du/des handicap(s) et des dispositifs et acteurs

Conséquence de la multiplication des fonctions des collaborateurs, certains services aux entreprises spécifiquement dédiés aux travailleurs handicapés ne sont pas connus. Les organismes comme Cap Emploi ou le SAMETH sont peu identifiés par les entreprises.

Parallèlement, des clichés demeurent importants et n'encouragent pas les collaborateurs à se faire reconnaître.

Avez-vous déjà aménagé un poste pour l'un de vos collaborateurs?



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

Nous avons aménagé le poste d'un collaborateur. Mais je ne pense pas que ça pourrait être reconnu comme handicap. Il peut toujours marcher, seulement pas très longtemps.

Il y a deux collaborateurs que je sais handicapés, mais pour eux se déclarer handicapé, ce serait perçu comme une perte de virilité.

Dix actions prioritaires pour 2016 et 2017

Les entreprises de la métallurgie connaissent des difficultés pour formaliser une politique handicap. Le taux d'obligation d'emploi est souvent inférieur à 6 % des effectifs, et le recours au secteur protégé ou adapté est parfois perçu comme contraignant (chronophage, manque de souplesse, délais importants...)

En conséquence, les freins identifiés apparaissent préjudiciables au développement économique et social durable des entreprises de la métallurgie.

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.

⇒ 10 préconisations, regroupées autour de 3 axes d'intervention d'une politique handicap de branche



Axe 1 : Professionnaliser et impliquer les acteurs

- A. Formaliser une fiche de mission pour les référents handicap mutualisés territoriaux
- B. Réaliser et distribuer un outil de gestion sous format Excel d'identification des Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi, d'alertes de renouvellement des Reconnaissances de la Qualité de Travailleur Handicapé, de suivi des compensations...
- C. Négocier un partenariat avec des plateformes de suivi des entreprises du secteur adapté ou protégé (Handeco, GESAT, UNEA...)
- D. Promouvoir la communication « Garder son emploi » de l'Agefiph
- E. 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



Axe 2 : Informer et mobiliser les partenaires sociaux

- F. 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)



Axe 3 : Coordonner les partenaires internes et externes

- G. Informer et mobiliser les UIMM territoriales sur la thématique du handicap, les aides et appuis mobilisables de l'Agefiph
- H. Mettre à disposition des ressources internes à l'entreprise un document synthétique résumant les grandes lignes des actions en matière d'emploi des personnes handicapées au sein de la branche
- I. Partager les programmations des actions dans le domaine de l'emploi des personnes handicapées avec les partenaires des territoires concernés
- J. Mobiliser le tissu associatif spécialisé sur le handicap pour sensibiliser et informer les entreprises de la métallurgie

Retrouvez le rapport complet sur le site internet www.observatoire-metallurgie.fr

