

Tendances

N°12 - Janvier 2009

La lettre des études de l'Agefiph

D'importants mouvements de main d'œuvre

Une enquête sur les facteurs d'évolution de l'emploi des travailleurs handicapés a été menée en 2008 auprès de 1.500 établissements de 20 salariés et plus. Le taux d'emploi direct des personnes handicapées en 2007 – qui ressort en moyenne à 2,9% sur cet échantillon représentatif – masque des écarts importants entre établissements, et son évolution ne rend pas compte des flux d'entrées et sorties survenus sur 3 ans, de 2005 à 2007.

L'image du handicap a évolué : davantage qu'auparavant, le travailleur handicapé est considéré comme « un travailleur comme les autres », défini par son identité professionnelle, même si les employeurs font des distinctions entre les différents handicaps.

Les principaux freins à l'emploi sont le manque de candidatures et l'inadéquation des compétences des travailleurs handicapés avec les postes à pouvoir. Le principal levier apparaît être un maillage renforcé avec les structures spécialisées en vue d'accroître le nombre et la qualité des candidatures, et l'existence d'un référent handicap.

Objectif et méthode de l'étude

L'étude, commanditée par l'Agefiph, vise à mieux connaître la situation des établissements et leurs mouvements de main d'œuvre passés et futurs, évaluer leur niveau d'information, leurs politiques et leurs besoins, analyser les freins et leviers à l'embauche et au maintien dans l'emploi, afin d'apporter des réponses plus adaptées aux entreprises et de favoriser ainsi l'emploi des personnes handicapées. L'enquête quantitative réalisée auprès de 1.511 établissements de 20 salariés et plus du secteur privé a été suivie d'entretiens qualitatifs auprès de 15 établissements sur les freins et leviers à l'emploi des personnes handicapées et sur leur perception du handicap.

Le taux d'emploi direct des personnes handicapées masque des dynamiques diversifiées

DIRECTION DE L'ÉVALUATION ET DE LA PROSPECTIVE
ET CRÉDOC

L'attitude volontariste des entreprises et la qualité des candidatures expliquent l'évolution du taux d'emploi des personnes handicapées dans les établissements de 20 salariés et plus. L'image du travailleur handicapé évolue : elle est davantage fondée sur son identité professionnelle.

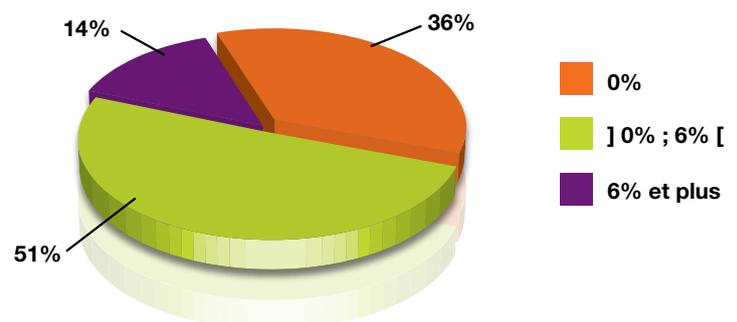
Le taux d'emploi des personnes handicapées, en moyenne de 2,9%, peut dépasser 6%

Au sein des établissements interrogés, le taux d'emploi de personnes handicapées est de 2,9% en 2007 (taux comparable à celui de l'enquête Emploi 2007 de l'Insee) avec des variations sensibles : 36% des établissements n'ont aucun travailleur handicapé, mais 14% dépassent le quota de 6%. Précisons qu'il s'agit du taux

L'obligation d'emploi renforcée par la loi du 11 février 2005

La loi du 10 juillet 1987 impose un quota d'emploi des travailleurs handicapés de 6% de leurs effectifs à tous les établissements d'au moins 20 salariés. Cette obligation a été renforcée par la loi du 11 février 2005, qui prévoit notamment une modification du mode de calcul du taux d'emploi, un accroissement de la contribution et son élargissement au secteur public.

Les établissements interrogés selon leur taux d'emploi direct



Source : CREDOC/Agefiph, 2008

d'emploi direct, à l'exclusion des contrats de sous-traitance avec les organismes de travail protégé (entreprise adaptée, établissement ou service d'aide par le travail, etc.).

Définition

Flux internes

Aux embauches (ou flux externes) s'ajoutent les reconnaissances administratives du handicap en cours d'emploi (ou flux internes).

Le taux d'emploi varie avec la taille de l'établissement : il est plus élevé dans les établissements de 100 à 249 salariés avec un niveau moyen de 4,2%. Il varie également selon le secteur d'activité : il est plus élevé dans l'industrie (3,4%) et plus faible dans le commerce (1,8%).

Près des deux tiers des établissements emploient des personnes handicapées. On peut distinguer quatre grands types d'établissement :

- 20% des établissements n'emploient pas de personnes handicapées et n'en ont jamais eu,
- 16% n'emploient pas de personnes handicapées mais en ont eu dans le passé,
- 48% emploient des personnes handicapées et leur nombre a été stable ou en baisse en 2007,
- 16% emploient des personnes handicapées et leur nombre a augmenté en 2007.

Parmi les travailleurs handicapés employés au moment de l'enquête, 65% ont été embauchés en tant que personnes handicapées et 35% ont été reconnus handica-

Une description fine des mouvements de main d'œuvre

L'évolution de l'emploi des personnes handicapées dans l'ensemble des établissements assujettis masque des évolutions contrastées voire opposées, la situation de certains établissements s'améliorant alors que celle d'autres établissements se détériore. L'analyse des situations des établissements par rapport à l'emploi des personnes handicapées nécessite de mesurer l'évolution de leurs effectifs, les mouvements externes (embauches et départs : démissions, licenciements, retraites, etc.) et les mouvements internes (salariés devenus handicapés et reconnaissance du handicap en cours d'emploi, perte de la reconnaissance).

pés en cours de carrière. La part des salariés devenus handicapés est plus élevée dans l'industrie et la construction, du fait notamment de l'incidence des accidents du travail et de l'« usure » professionnelle des salariés.

Un établissement sur trois a embauché des personnes handicapées

Sur trois ans (période 2005-2007), quasiment tous les établissements ont embauché du personnel (95%) et un sur trois a embauché du personnel handicapé. Les embauches de personnes handicapées représentent 2% de l'ensemble des embauches.

On peut distinguer quatre types

de situations concernant les flux d'entrée sur trois années :

- 53% des établissements n'ont eu aucun nouveau travailleur handicapé,
- 23% ont embauché une personne handicapée mais n'ont eu aucune reconnaissance en cours d'emploi,
- 14% ont eu des reconnaissances en cours d'emploi mais n'ont pas embauché de salarié handicapé,
- 10% ont à la fois embauché et eu des reconnaissances de travailleur handicapé.

L'embauche de salariés handicapés en 2007, a fait le plus souvent suite à une offre d'emploi à laquelle une personne handicapée a répondu (45% des cas) ou à une candidature spontanée (39%). Des professionnels de l'emploi sont intervenus dans 28% des cas. Même si l'entreprise a une politique volontariste, elle dépend de l'initiative et de la qualité des candidatures des travailleurs handicapés.

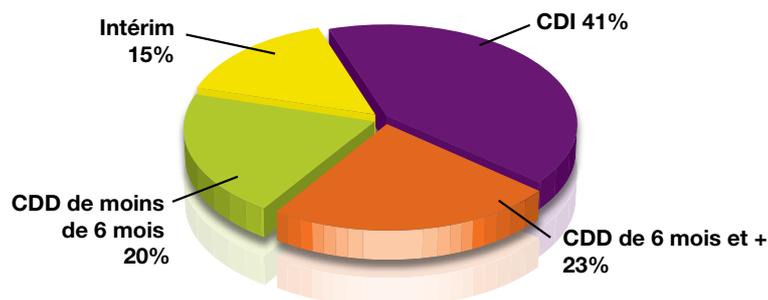
Les établissements qui ont embauché du personnel handicapé sont le plus souvent ceux qui connaissent les aides à l'emploi, ceux qui ont mis en place une politique volontariste envers le public handicapé, et ceux qui ont une bonne connaissance des

14%

des établissements de 20 salariés et plus dépassent le quota de 6%

Nature des contrats de travail

(embauches 2007)



Source : CREDOC/AGEFIPH, 2008

acteurs de l'insertion des travailleurs handicapés tels que les Cap Emploi.

Un établissement sur quatre a eu un salarié reconnu handicapé au cours des trois années

Il s'agit le plus souvent d'établissements du secteur du BTP, d'établissements qui connaissent les acteurs du maintien dans l'emploi, notamment les services d'aide au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (Sameth), et de ceux qui ont mis en place une politique volontariste d'emploi.

Près d'un établissement sur trois a vu un ou des salariés handicapés partir au cours des trois années

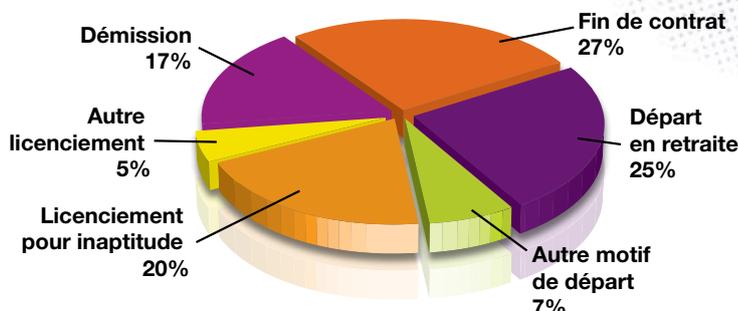
Sur trois ans, 32% des établissements ont vu des salariés handicapés quitter l'établissement. Ce chiffre ne tient pas compte des reconnaissances qui n'ont pas été renouvelées au cours de la période, certaines personnes pouvant perdre ainsi leur statut de travailleur handicapé.

La principale raison de départ est la fin de contrat (27%) puis le départ en retraite (25%) – reflet de l'âge élevé des salariés handicapés –, le licenciement (25%) le plus souvent pour inaptitude et la démission (17%).

32% des établissements ont mis en place une politique ou une démarche volontariste d'emploi

32% des établissements interrogés déclarent avoir mis en place une politique ou une démarche particulière pour employer ou maintenir dans l'emploi des personnes handicapées. Pour les deux autres tiers, il s'agit généralement d'un concours de circonstances.

Les motifs de départ



Source : CREDOC/AGEFIPH, 2008

La mise en place d'une démarche volontariste est très corrélée à la taille de l'établissement : 40% des établissements de 50 salariés et plus sont concernés, contre 28% des moins de 50 salariés.

Dans près de la moitié des cas, cette démarche concerne le maintien dans l'emploi des personnes handicapées, ou se traduit par des objectifs d'embauche. Sont également visés la sensibilisation ou la formation de tout ou partie du personnel à l'emploi de personnes handicapées (36%), des objectifs de sous-traitance (33%), la désignation d'un référent handicap (15%) ou la signature d'un accord (14%).

Une image professionnelle de la personne handicapée

Le travailleur handicapé est de moins en moins défini par son identité personnelle (parcours de vie, vécu du handicap...), et de plus en plus par son identité professionnelle (parcours dans l'emploi, compétences...). Pour près des

trois quarts des entreprises interrogées, les personnes handicapées apparaissent comme « des personnes comme les autres », sous réserve que les postes soient aménagés afin d'optimiser leurs compétences. Cette vision professionnellement positive peut être interprétée comme une diminution des préjugés des employeurs, mais aussi comme un discours de convenance visant à nier la différence. Elle est donc à prendre avec précaution. Cf. infra « Les freins et les leviers à l'emploi ».

D'autres types de représentations apparaissent chez les employeurs :

- « Des personnes en souffrance, ayant des difficultés d'intégration, et que l'on doit aider ». La personne handicapée est une personne différente à qui l'on doit faire une place, pour qu'elle ait les mêmes droits qu'un travailleur valide,
- « Un handicap à surmonter ». La personne handicapée est quelqu'un qui a des difficultés

36%

des établissements n'emploient pas de travailleur handicapé, mais près de la moitié d'entre eux en ont employé auparavant

Quatre types d'entreprises aux dynamiques différentes :

La taille et le secteur d'activité commandent des dynamiques différentes :

- les secteurs à forte pénibilité sont concernés par une logique de maintien dans l'emploi,
- les grandes entreprises de service s'inscrivent dans une logique d'embauche,
- les plus petites entreprises montrent une certaine méconnaissance du sujet,
- les PME traditionnelles forment un groupe peu homogène.

Des pistes pour améliorer l'emploi

L'étude dégage des pistes d'amélioration, certaines génériques, d'autres spécifiques à certains secteurs d'activité ou tailles d'entreprise :

- l'information et la formation des cadres de ressources humaines,
- une meilleure gestion des candidatures par un maillage renforcé des opérateurs,
- la mobilisation des médecins du travail,
- des « référents de travailleurs handicapés » dans certaines fédérations professionnelles (BTP, par exemple),
- la collaboration avec les établissements de formation,
- la sensibilisation spécifique des chefs de petites entreprises.

Définition

Représentation

Les employeurs se font une « image » du handicap qui conditionne leur politique d'embauche et de maintien.

de mobilité, une diminution de ses capacités physiques ou intellectuelles,

- « Une reconnaissance de nature administrative ». La personne handicapée est reconnue administrativement comme telle. Les employeurs tendent à distinguer les handicaps qui se voient et ceux qui ne se voient pas, les handicaps lourds et les handicaps légers, les « vrais » et les « faux » handicaps. Le handicap psychique est perçu comme trop complexe, trop lourd, trop onéreux à prendre en charge.

Les freins et les leviers à l'emploi

Un manque de candidatures

Une partie des établissements cherchant à embaucher des travailleurs handicapés et ne l'ayant pas fait au cours de la période, s'est heurtée au manque de candidatures ou à l'inadéquation des compétences des travailleurs

25 %

des sorties sont des départs à la retraite, reflet de l'âge élevé des salariés handicapés

EN SAVOIR +

- Amira S. L'obligation d'emploi de personnes handicapées : une nouvelle loi à partir de 2006, *Premières Synthèses*, n° 46.1, Dares.
- Nguyen K. N., Ulrich V. L'accès à l'emploi des personnes handicapées en 2007, *Premières Synthèses*, n° 47.1, Dares
- Les entreprises assujetties à la loi du 10/7/1987 vis à vis de l'emploi des bénéficiaires dans la région Nord-Pas-de-Calais. Crédoc, 2001.

SITES WEB

<http://legifrance.gouv.fr>
(texte de loi du 11 février 2005)

<http://www.handicap.gouv.fr>
(guide de la loi du 11 février 2005)

<http://www.travail-solidarite.gouv.fr>
(toutes les références des écrits sur l'obligation d'emploi)

<http://www.agefiph.fr>
(site de l'Agefiph)

handicapés avec les postes à pourvoir.

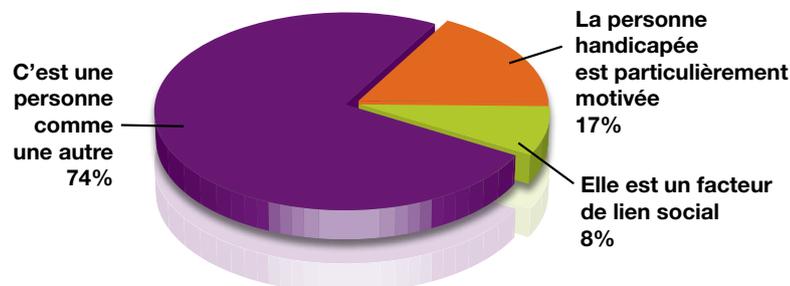
Les employeurs ajoutent d'autres freins ou préjugés faisant obstacle à l'emploi des travailleurs handicapés : la crainte de coûts supplémentaires et d'une productivité plus faible, l'idée que les postes de l'entreprise sont inadaptés aux salariés handicapés (postes dangereux ou exigeant trop de polyvalence), leur faible connaissance des opérateurs d'insertion et de maintien. Ils font par ailleurs état

de leur crainte de certains types de handicap, notamment le handicap psychique.

Des souhaits des établissements

Parmi les établissements souhaitant embaucher des travailleurs handicapés, près de la moitié aurait besoin d'une aide particulière pour cette embauche : la principale aide souhaitée est de disposer de davantage de candidatures (50%), puis de bénéficier de conseils (38%), d'aides financières (18%) et enfin de tutorat (12%).

Quels sont, pour l'employeur, les éléments en faveur de l'emploi des personnes handicapées dans l'entreprise ?



Source : CREDOC/AGEFIPH, 2008