

Etude sur l'emploi de Travailleurs handicapés dans l'INDUSTRIE ALIMENTAIRE

Juillet 2011

Dans le cadre de son implication sur la Politique Régionale de Formation des Personnes Handicapées et des Chartes Qualité Emploi Formation, la Région souhaite disposer d'un état des lieux sur l'emploi et l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés en Basse-Normandie.

A ce titre, cinq branches professionnelles ont été sollicitées pour conduire et expérimenter un projet d'étude, parmi lesquelles **l'industrie alimentaire**.

La Région a confié la réalisation de cette mission à l'Observatoire régional de l'emploi des personnes handicapées porté par l'association ALFAH, qui travaille en collaboration avec les observatoires de branche et en particulier sur ce secteur, avec l'**ARDEFA** (Association Régionale pour le Développement et l'Emploi et des Formations dans les industries Alimentaires).

► Suite à la conduite d'une première phase de travail exploratoire, le constat suivant a été établi :

- l'observatoire de l'ARDEFA dispose de données et d'analyses portant sur les entreprises du secteur, la structure de l'emploi, le marché du travail et la formation,
- mais il n'existe **aucune donnée organisée concernant l'emploi de bénéficiaires de l'obligation d'emploi** dans les entreprises.

► Au regard des attentes formulées par la Région dans son cahier des charges, ALFAH oriente prioritairement le projet vers :

- **la recherche et l'exploitation de nouvelles sources d'informations,**
- **la construction avec la branche, de démarches et outils,**

pour permettre l'identification des bénéficiaires handicapés parmi les salariés du secteur.

Au-delà d'une étude ponctuelle, cet accompagnement s'inscrit dans **une démarche de professionnalisation de la branche sur la thématique du handicap**.

► Par ailleurs, l'étude est complétée par le recueil d'informations (non disponibles à ce jour) relatives à **la gestion du handicap dans les entreprises de la branche professionnelle** : problématiques de handicap rencontrées, politiques de recrutement et de formation, la gestion des situations de maintien en emploi...

La conduite d'entretiens auprès de quelques professionnels identifiés apporte un premier niveau d'information, voire l'identification de pistes de réflexions et d'enjeux pour les années à venir.

PLAN du RAPPORT :

I – Démarche de professionnalisation de la branche

II – Etat des lieux quantitatif sur l'emploi de personnes handicapées dans les entreprises

III – Analyse des politiques de gestion du handicap dans les entreprises

I – Démarche de professionnalisation de la branche

Précision sur le champ couvert par la branche professionnelle :

L'industrie alimentaire comprend toutes les industries de transformation de produits issus de l'agriculture, en biens alimentaires. Il s'agit notamment de l'industrie des viandes, du poisson, des fruits et légumes, des corps gras, l'industrie laitière, le travail des grains et produits amylacés, la fabrication d'aliments pour animaux...

- Elle comprend des entreprises qui relèvent du régime général ou du régime agricole (des coopératives laitières par exemple, et toute entreprise incluant une activité de transformation).

- Cette branche professionnelle est aussi très proche de l'artisanat, en particulier sur les activités de boulangerie, pâtisserie, boucherie. A cet égard, l'ARDEFA communique (notamment via son tableau de bord annuel) sur des données relatives aux entreprises de 10 salariés et plus, afin d'exclure le champ artisanal.

1.1- Identification de sources d'informations potentiellement mobilisables

Dans un premier temps, différentes sources possibles ont été explorées avec l'ARDEFA, afin de vérifier l'existence et la disponibilité d'indicateurs relatifs aux travailleurs handicapés, parmi lesquelles :

- l'ARDEFA et son observatoire,
- l'ANEA : Association Normande des Industries Alimentaires,
- les OPCA relevant de la branche :
 - AGEFAFORIA, OPCA de la branche alimentaire,
 - OPCA 2 : OPCA des coopératives agricoles de l'Ouest,
 - FORCO : OPCA de la viande, sur la vente en gros,
 - AGEFOS-PME : pour les meuneries.

→ Il en résulte qu'**aucune information n'existe sur le handicap.**

1.2- Recherche et construction de nouvelles sources d'informations

■ **Les DOETH : Déclarations Obligatoires d'Emploi de Travailleurs Handicapés**

Les DOETH sont complétées chaque année par l'ensemble des entreprises assujetties à l'obligation d'emploi, et envoyées aux Unités Territoriales de la DIRECCTE, qui en assurent la gestion jusqu'au 1^{er} janvier 2013.

Ces déclarations comprennent des informations très riches, à la fois :

- sur les entreprises assujetties et les modalités de réponse à l'obligation d'emploi qu'elles mobilisent,
- sur les bénéficiaires de l'obligation d'emploi, salariés de ces entreprises et les emplois qu'ils occupent.

Dans le cadre de son activité, l'observatoire de l'emploi des personnes handicapées exploite depuis plusieurs années pour le compte de la DIRECCTE les fichiers issus de la DOETH.

En accord avec elle, une analyse spécifique a pu être conduite sur la branche professionnelle des industries alimentaires (identifiées par les codes NAF, nomenclature d'activité).

Cf Résultats chiffrés en partie II et en annexe.

Cette source d'information très intéressante présente toutefois une limite majeure, à savoir qu'elle ne couvre que le champ des entreprises assujetties et exclue de ce fait tous les employeurs de moins de 20 salariés.

Sur la branche des industries alimentaires hors artisanat, **elle couvre 47% des entreprises et 88% de l'emploi salarié** : à ce titre, elle apparaît comme très pertinente.

■ Conception d'une enquête ciblée auprès des entreprises de moins de 20 salariés

Face à la limite identifiée (sur la taille des entreprises), une démarche complémentaire est mise en œuvre pour collecter les informations attendues, sur les entreprises de 10 à 20 salariés.

Dans une démarche de co-construction, l'ARDEFA et ALFAH ont élaboré un questionnaire d'enquête et un courrier d'accompagnement.

L'enquête est mise en ligne par l'ARDEFA sur son espace dédié, permettant aux employeurs de répondre via internet. Cette modalité d'enquête présente les atouts suivants :

- rapidité et simplicité de mise en œuvre,
- gain en terme de coût (pas de frais d'envoi, pas de gestion des retours courrier, pas de saisie à prévoir),
- possibilité de relance facilitée.

■ Mobilisation de données issues de la MSA

Une autre source d'information est mobilisée concernant une partie des entreprises alimentaires, à savoir celles relevant du régime agricole.

En effet sur ce champ, les bases de données de la MSA permettent d'identifier l'ensemble des salariés, ainsi que les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi : la construction de requêtes spécifiques permettra ainsi de quantifier et qualifier les publics concernés :

- nombre et profil de salariés (en termes d'âge, de qualification, ...),
- caractéristiques des emplois occupés (nature du contrat, temps de travail...),
- caractéristiques des employeurs (taille d'entreprise, activité détaillée...).

Cette source présente l'avantage de permettre une analyse comparative entre "salariés handicapés" et "tous salariés" et ainsi de mettre en évidence d'éventuelles spécificités du public handicapé.

Elle pourra compléter les données précédemment identifiées.

II – Etat des lieux quantitatif sur l'emploi de personnes handicapées dans les entreprises

2-1. Les entreprises assujetties à l'obligation d'emploi

Les résultats présentés sont issus de l'exploitation des DOETH relatives à 2009 (dernières données disponibles). L'Observatoire régional d'ALFAH a réalisé l'analyse des fichiers mis à sa disposition par la DIRECCTE.

■ Champ couvert par la source DOETH

Les entreprises assujetties à l'obligation d'emploi sont au nombre de **96** et emploient un total de **14 791** salariés.

Elles représentent : - **47% de l'ensemble des entreprises** de la branche,
 - **88% de l'ensemble des salariés** de la branche.

En terme de structure, il s'agit d'entreprises fortement employeuses :

- 49% sont des entreprises de 100 salariés et plus : à titre de comparaison, cette part n'atteint que 27% pour l'ensemble des entreprises industrielles de Basse-Normandie,
- 84% des salariés exercent dans une entreprise de plus de 100 salariés, 31% dans une entreprise de plus de 500 salariés (contre respectivement 74% et 25%).

■ Mise en œuvre de l'obligation d'emploi

Les entreprises assujetties à l'obligation d'emploi peuvent utiliser (et combiner) différentes modalités de réponse à cette obligation :

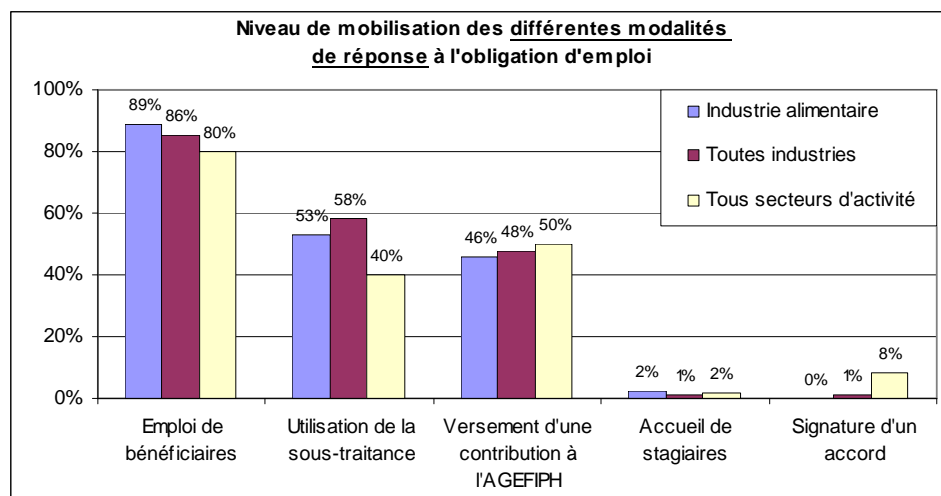
- l'emploi de bénéficiaires,
- la conclusion de contrats de sous-traitance ou de prestation de services avec des entreprises adaptées ou ESAT (dans la limite de 50%),
- l'accueil de stagiaires handicapés,
- la mise en œuvre d'un accord de branche, de groupe ou d'entreprise (qui exonère l'entreprise de la contribution AGEFIPH),
- le versement d'une contribution à l'AGEFIPH.

➔ **89% des entreprises alimentaires emploient des bénéficiaires**, mais seulement 25% utilisent ce seul moyen pour atteindre le quota de 6%.

➔ **53% des entreprises alimentaires utilisent la sous-traitance**, soit 5 points de moins que dans l'ensemble de l'industrie (mais 3 points de plus que toutes activités confondues).

➔ **46% des entreprises versent une contribution à l'AGEFIPH**, le plus souvent en complément d'autres moyens. Toutefois en 2009, encore 7% d'entreprises s'acquittent de leur obligation par ce seul moyen (contre 4% toutes industries confondues).

➔ Les entreprises alimentaires assujetties ont un comportement proche de celui de l'ensemble des industries quant à la mise en œuvre de leur obligation d'emploi. La principale différence identifiée est une moindre utilisation de la sous-traitance par les entreprises de la branche.



Remarque : certains accords sont entrés en vigueur depuis 2009 (mais n'apparaissent pas dans ces résultats).

Combinaisons des modalités de réponse à l'obligation d'emploi

	Industries alimentaires	Toutes industries	Tous secteurs d'activité confondus
Emploi et sous-traitance	29%	26%	13%
Emploi seul	25%	24%	29%
Emploi, sous-traitance et contribution	19%	21%	15%
Emploi et contribution	14%	11%	15%
Contribution seule	7%	4%	7%
Sous-traitance et contribution	4%	10%	11%
Autres combinaisons	2%	3%	9%
Total	100%	100%	100%

Source : DOETH 2009, DIRECCTE - Exploitation réalisée par l'observatoire - ALFAH

➔ La traduction en terme de taux d'emploi de travailleurs handicapés met en évidence un résultat plus élevé dans l'industrie alimentaire, que dans l'ensemble des industries régionales : **le taux d'emploi de travailleurs handicapés s'établit à 4,17%**.

Il est de 0,32 point supérieur à celui de l'industrie, et de 0,53 point supérieur au taux d'emploi régional toutes activités confondues.

Calcul du taux d'emploi de travailleurs handicapés

	Industries alimentaires	Toutes industries	Tous secteurs d'activité confondus
Taux d'emploi direct	4,17%	3,85%	3,64%
Taux d'emploi indirect (incluant la sous-traitance)	4,58%	4,47%	3,99%

Source : DOETH 2009, DIRECCTE - Exploitation réalisée par l'observatoire - ALFAH

➔ Les branches d'activité présentant les taux d'emploi les plus élevés sont :

- l'industrie de la viande,
- la fabrication de produits de boulangerie-pâtisserie et pâtes alimentaires,
- l'industrie laitière...

Détail des taux d'emploi de travailleurs handicapés par branche d'activité

	Taux d'emploi direct	Taux d'emploi indirect
Transformation et conservation de la viande et préparation de produits à base de viande	4,86%	4,90%
Fabrication de produits de boulangerie-pâtisserie et de pâtes alimentaires	4,84%	5,21%
Fabrication de produits laitiers	4,12%	4,69%
Fabrication d'autres produits alimentaires	3,64%	4,25%
Fabrication de boissons	3,54%	3,68%
Fabrication d'aliments pour animaux	3,49%	4,76%
Transformation et conservation de fruits et légumes	3,16%	3,91%
Transformation et conservation de poisson, de crustacés et de mollusques	2,26%	2,33%
Fabrication d'huiles et graisses végétales et animales	nr	nr
Travail des grains / fabrication de produits amylacés	nr	nr
Total	4,17%	4,58%

Source : DOETH 2009, DIRECCTE - Exploitation réalisée par l'observatoire - ALFAH

2-1. Les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans les entreprises assujetties

■ Définition du public bénéficiaire de l'obligation d'emploi

Le champ des bénéficiaires de l'obligation (au sens de la loi du 11 février 2005) est plus large que les seuls bénéficiaires d'une reconnaissance de travailleur handicapé. Aussi, il convient d'en rappeler la définition :

1- Les travailleurs ayant la reconnaissance de la qualité de Travailleur Handicapé, délivrée par la CDAPH (Commission Départementale des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées – ex-COTOREP).

2- Les victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle, ayant entraîné une incapacité permanente d'au moins 10% et titulaires d'une rente.

3- Les titulaires d'une pension d'invalidité (l'invalidité réduit au moins des deux tiers la capacité de travail ou de gain).

4- Les titulaires de la carte d'invalidité.

5- Les titulaires de l'Allocation Adulte Handicapé (AAH).

6- Les mutilés de guerre ou titulaires d'une pension militaire d'invalidité et assimilés.

- On appelle **accident du travail**, un accident quel qu'en soit la cause, survenu soit au cours du travail, soit pendant le trajet du travail au lieu de résidence.

- Une **maladie est dite professionnelle** si elle est la conséquence d'une exposition d'un travailleur à un risque physique, chimique ou biologique, ou résulte des conditions dans lesquelles il exerce son activité professionnelle.

Si après consolidation, le médecin constate des séquelles justifiant un taux d'incapacité permanente supérieur ou égal à 10%, la personne peut bénéficier d'une rente. Elle entre alors dans le champ des bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Cette rente peut se cumuler avec un salaire, la personne pouvant occuper un emploi.

L'invalidité résulte d'une réduction d'au moins 2/3 de la capacité de travail. Elle est appréciée par l'organisme de Sécurité Sociale et porte sur 3 niveaux :

- catégorie 1 : l'assuré est capable d'exercer une activité professionnelle rémunérée,

- catégorie 2 : l'assuré n'est plus capable d'exercer une activité professionnelle rémunérée,

- catégorie 3 : l'assuré n'est plus capable d'exercer une activité professionnelle rémunérée et son état de santé nécessite une assistance dans les gestes essentiels de la vie courante.

Toutefois, il faut distinguer la notion d'invalidité reconnue par l'organisme de Sécurité Sociale de la notion d'aptitude à un poste de travail formulée par un médecin du travail. Ainsi, "l'avis du médecin conseil de la CPAM qui classe un salarié en invalidité 2^{ème} catégorie, ne s'impose pas au médecin du travail".

Éléments de comparaison avec l'ensemble des salariés de l'industrie alimentaire :

Lorsque cela est possible au regard des informations dont dispose l'ARDEFA, des données comparatives portant sur l'ensemble des salariés de la branche (handicapés ou non) seront présentées.

Précisons que ces données ne couvrent pas rigoureusement le même champ, puisqu'elles intègrent des entreprises non assujetties, employant entre 10 et 20 salariés.

Cette précision posée, la comparaison apparaît toutefois intéressante.

■ Identification et typologie des salariés bénéficiaires

En 2009, on identifie un total de **732 bénéficiaires salariés des 96 entreprises alimentaires** bas-normandes assujetties à l'obligation d'emploi.

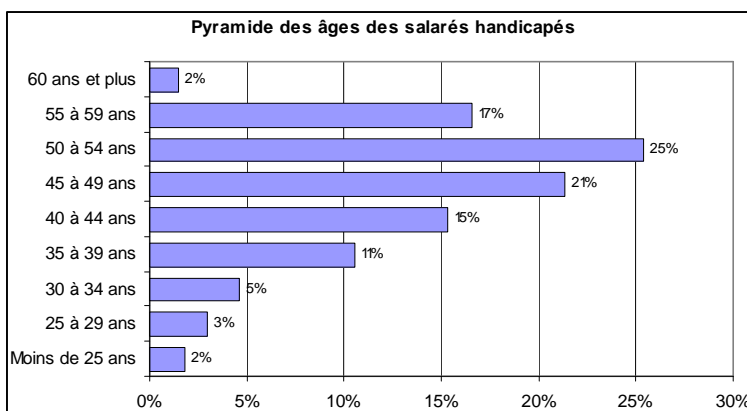
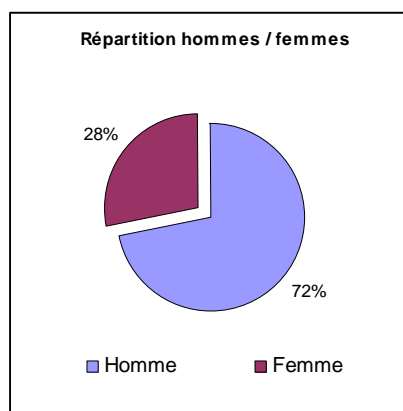
➔ Ce public est très masculin : il s'agit en effet de 28% de femmes pour 72% d'hommes, répartition similaire à celle observée dans l'industrie.
(Contre respectivement 36% et 64% tous secteurs confondus).

A titre comparatif, on compte 37% de femmes parmi l'ensemble des salariés de la branche professionnelle, soit une part supérieure de 9 points à celle observée sur le public handicapé.

➔ La pyramide des âges met en évidence une population fortement positionnée sur les tranches de 40 à 59 ans, affichant un âge moyen de 46,6 ans. Cette distribution des âges des salariés handicapés est sensiblement la même tous secteurs d'activité confondus.

Par contre, la distribution des âges sur l'ensemble des salariés de l'industrie alimentaire met en évidence une population plus jeune, avec :

- 39% de moins de 35 ans (contre 10% parmi les salariés handicapés),
- 29% de 35 à 44 ans (contre 26%),
- 25% de 45 à 54 ans (contre 47%),
- 7% de 55 ans et plus (contre 19%).



Source : DOETH 2009, DIRECCTE - Exploitation réalisée par l'observatoire - ALFAH

➔ Environ deux tiers des salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi ont une reconnaissance de travailleur handicapé, délivrée par la MDPH (ou la Cotorep) et plus d'un quart est titulaire d'une rente d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

La comparaison avec la nature de la reconnaissance "toutes industries confondues" et "tous secteurs d'activité confondus" semble traduire une plus forte exposition aux risques professionnels dans les industries en général (davantage de maladies professionnelles et accidents du travail).

Nature de la reconnaissance de handicap

	Industries alimentaires	Toutes industries	Tous secteurs d'activité confondus
Reconnaissance de Travailleur Handicapé	63%	64%	70%
Titulaire d'une rente d'AT / MP	28%	28%	21%
Titulaire d'une pension d'invalidité	7%	5%	6%
Bénéficiaire d'une AAH	0%	1%	2%
Bénéficiaire d'une carte d'invalidité	1%	1%	1%
Total	100%	100%	100%

Source : DOETH 2009, DIRECCTE - Exploitation réalisée par l'observatoire - ALFAH

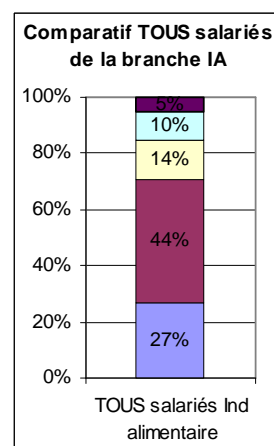
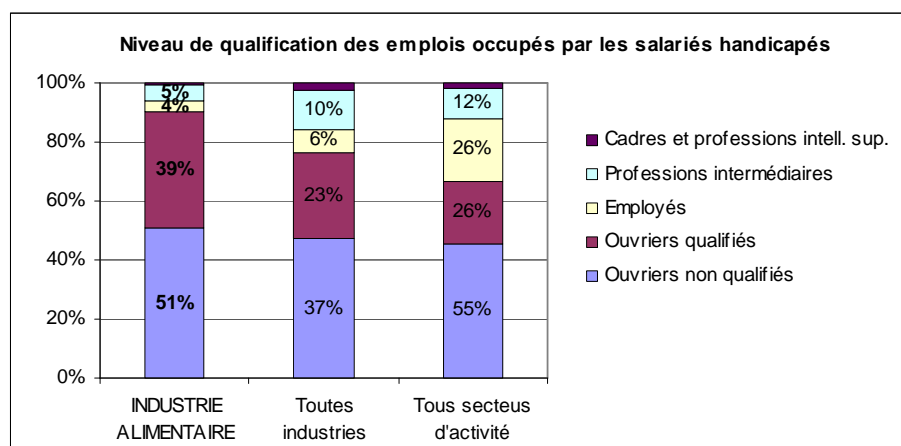
■ Caractéristiques des emplois occupés

➔ Les emplois occupés par les salariés en situation de handicap sont en très grande majorité des **postes d'ouvrier**, qui concentrent 90% des emplois des bénéficiaires dans la filière alimentaire (contre 82% dans le secteur industriel et 60% tous secteurs confondus).

Aussi, **les profils d'ouvriers non qualifiés sont prépondérants** dans la filière, comparativement à l'ensemble des industries (44% des ouvriers de l'alimentaire en situation de handicap sont non qualifiés, contre 32% dans l'industrie en général).

Les professions intermédiaires (animateurs d'équipe ou techniciens) y sont moins représentées que dans l'ensemble de l'industrie notamment (soit 5% contre 10%).

Le comparatif avec l'ensemble des salariés de la branche met en évidence le positionnement de salariés handicapés :
 - de façon prépondérante sur des profils d'ouvriers (90% contre 71%),
 - sur des postes globalement moins qualifiés.



Source : DOETH 2009, DIRECCTE - Exploitation réalisée par l'observatoire - ALFAH

ARDEFA - Tableau de Bord Régional de l'Emploi et de la Formation - 2009-2010

➔ Les emplois occupés portent pour **86% sur des contrats CDI** et 4% sur des CDD.

Comparativement à l'ensemble des secteurs d'activité, l'intérim est apparaît plus fortement mobilisé, avec 11% de bénéficiaires employés dans ce cadre (contre 8% toutes industries confondues et 5% tous secteurs confondus).

➔ Les postes occupés portent dans **13% des cas sur un temps partiel**. Cela apparaît moins fréquent dans les filières alimentaires et industrielles, que dans l'ensemble des activités.

➔ L'ancienneté dans l'entreprise est élevée : **2/3 des salariés ont une ancienneté supérieure à 10 ans** (et 43% supérieure à 20 ans).

Pour autant, **19% des salariés sont en poste depuis moins de 3 ans**, ce qui met en évidence un nombre important de recrutements récents.

On peut ici faire l'hypothèse d'une conséquence de la mise en application de la loi de 2005, qui renforce les contributions financières à verser par les entreprises n'employant pas leur quota de travailleurs handicapés, Aussi, il est intéressant de relever que 73% des bénéficiaires ayant une ancienneté inférieure à un an sont en contrat d'intérim : cela laisse supposer que les employeurs mobilisent fortement le recrutement via l'intérim, pour répondre à leur obligation d'emploi.

III – Analyse des politiques de gestion du handicap dans les entreprises

Les informations présentées sont des **réflexions sur la question du handicap** dans la branche professionnelle. **Elles ne visent pas l'exhaustivité ou la représentativité**, mais sont des **points de repère**, identifiés dans le cadre d'entretiens menés avec 3 professionnels, qui relèvent des 3 principales filières :

- l'industrie de la viande,
- l'industrie du lait,
- autres industries : biscuiterie.

➔ Un contexte et des métiers difficiles

Les métiers exercés dans les industries alimentaires reposent en grande majorité sur des activités manuelles. Malgré les évolutions en terme de mécanisation et d'automatisation, **il s'agit de métiers difficiles**, auxquels sont généralement attachés :

- des tâches répétitives,
- un travail posté,
- sur des horaires décalés,
- une exposition au froid (sur la transformation du lait ou de la viande) ou au chaud,...

Ces conditions de travail, associées à des cadences imposées par un impératif de productivité et de compétitivité, exposent fortement les salariés aux TMS (Troubles Musculo-Squelettiques). Les TMS, qui affectent particulièrement l'épaule, le coude puis le poignet, peuvent entraîner des restrictions médicales nécessitant d'adapter les postes de travail et parfois d'envisager des reconversions professionnelles.

Par ailleurs, ces conditions s'inscrivent dans un contexte de vieillissement des personnels et d'un allongement de la durée de travail, qui tendent à renforcer les difficultés évoquées ci-dessus.

➔ La question du handicap est davantage appréhendée via la gestion des situations de maintien / reclassement, que via des recrutements

Dans ce contexte, **les entreprises de la branche tendent à "s'auto-alimenter"** en personnels handicapés et la question du handicap est principalement appréhendée via **la gestion de situations de maintien dans l'emploi ou de reclassement professionnel**.

Les entreprises semblent assez rarement intégrer des objectifs d'emploi de travailleurs handicapés dans le cadre de leurs démarches de recrutement.

Pour autant, des expériences de recrutement sont réalisées.

A titre d'exemple et d'illustration :

- *L'entreprise Socopa a été amenée à recruter dans le cadre de job dating organisés lors de la semaine de l'emploi des personnes handicapées.*
- *La biscuiterie de l'Abbaye se donne un objectif de 10% de recrutement de travailleurs handicapés et travaille en lien étroit avec Cap Emploi. Dans ce cadre, à partir d'une bonne connaissance des métiers proposés, la conseillère Cap Emploi identifie des candidats demandeurs d'emploi, que l'entreprise recrute en intérim ou en CDD pour essai, éventuellement sur différents postes. Cette démarche permet de vérifier l'adéquation d'un poste identifié aux capacités, aptitudes et compétences des candidats.*

Sur cette question des recrutements, il est important d'insister sur la **nécessité d'accompagner ce type de démarche, d'une communication auprès de l'ensemble des personnels**. En effet, cette discrimination positive peut être mal vécue par les salariés, qui sont parfois eux-mêmes confrontés à des problèmes de santé au travail.

➔ Besoin de communication sur le handicap

Le besoin de communication et d'accompagnement sur le handicap est essentiel, il est identifié sur 2 niveaux :

- l'accompagnement des salariés confrontés à un problème de santé,
- la communication auprès des encadrants, équipes, collègues de travail.

1/ Importance de l'accompagnement des salariés confrontés à un problème de santé

Les salariés confrontés à un problème de santé au travail sont engagés dans un processus qui nécessite à la fois **du temps et de la communication** pour franchir différentes étapes :

- oser parler du problème de santé
("les salariés préfèrent le taire par peur de perdre leur emploi"),
- accepter le problème de santé
(certains salariés sont dans le déni et continuent à travailler dans les mêmes conditions),
- accepter d'engager une démarche de reconnaissance de handicap
(certains salariés refusent cette démarche, malgré des restrictions d'aptitudes formulées),
- accepter de changer de poste
(certains salariés refusent de changer de poste de travail, par attachement à leur métier).

Le besoin d'échange, d'information, d'accompagnement est essentiel et il demande du temps.

Ces constats soulignent à la fois :

- la nécessité et l'enjeu de travailler bien en amont d'un avis d'inaptitude (qui laisse un délai d'un mois à l'employeur pour trouver des solutions de reclassement, délai jugé bien trop court),
- toutes les difficultés liées à l'engagement de ce travail (peur de parler, déni du handicap...).

2/ Importance de la communication auprès des encadrants, équipes, collègues de travail

La sensibilisation et la communication sur la question du handicap sont importantes à tous les échelons de l'entreprise et notamment pour :

- **faire connaître et démystifier le handicap**,
- contribuer à **lever les freins à la déclaration du problème de santé** (dans l'intérêt du salarié, mais aussi de l'entreprise vis-à-vis de son obligation d'emploi),
- **donner des clés sur le comportement à avoir** dans différentes situations en présence d'un collaborateur handicapé, afin de faciliter son intégration.

A cet égard, deux types de réactions opposées sont notamment observés face à un collaborateur handicapé :

- les collègues peuvent avoir une réaction de rejet, en particulier si un opérateur sur une même ligne ne remplit pas toutes les tâches qu'assurent les autres, ou si les restrictions d'activité du collaborateur les conduisent à devoir faire plus...
- à l'inverse et si la démarche est accompagnée, la présence d'un salarié handicapé peut aussi permettre de réinterroger les modes de fonctionnement dans l'entreprise, et avoir un effet "de locomotive".

➔ La plus value apportée par l'intervention d'un service extérieur

Le travail d'accompagnement des situations de maintien en emploi est assuré par les services de ressources humaines, les différents niveaux d'encadrement, les médecins du travail...

Le SAMETH est aussi sollicité sur la gestion de certaines situations et on peut identifier la plus-value attachée à ce type d'intervention notamment sur 2 points :

- faire intervenir un service extérieur permet de **valoriser en interne la démarche d'accompagnement proposée au salarié** en difficulté sur son poste de travail : l'impact est beaucoup plus fort que lorsque l'entreprise le gère en interne,
- elle permet aussi de **porter un regard extérieur** sur le problème de santé, cela participe à changer l'image du handicap.

➔ La formation en entreprise

Le handicap n'est pas intégré spécifiquement dans les formations proposées en entreprise.

Ponctuellement, il peut être abordé dans un module de formation de tuteur ou donner lieu à des formations spécifiques à destination d'encadrants.

Le retour exprimé sur ce type de formation est l'intérêt et même la nécessité, de s'appuyer sur des mises en situation en présence d'un collaborateur handicapé.

Par ailleurs, les entreprises mettent en œuvre des démarches sur les questions de prévention (prévention des risques professionnels, santé) et de sécurité. Il est intéressant de constater les effets mesurés dans une entreprise :

- effets positifs pour les salariés, à la fois grâce aux informations transmises, mais aussi dans la démarche consistant à prendre en considération de leur situation professionnelle et amener un échange sur ces questions,
- démarches valorisantes pour les encadrants, vis-à-vis des équipes,
- la démarche de prévention a entraîné une baisse du nombre d'accidents de travail.

Au travers de cette démarche, l'objectif est de rendre les salariés acteurs de leur sécurité et par là même, "préventeurs" de situations de handicap.

➔ Synthèse des enjeux identifiés

1/ L'évolution des TMS

Un premier enjeu majeur est lié aux TMS et à leur évolution, en particulier sur la deuxième partie de carrière professionnelle, dans un contexte d'allongement de la durée d'activité.

- Malgré une démarche de prévention de plus en plus présente, avec un travail sur l'ergonomie des postes de travail, de moins en moins de charges lourdes, des matériels permettant de soulager les salariés..., le travail reste très lié à des tâches répétitives, sur des cadences soutenues (nécessaire compétitivité).

- L'évolution démographique entraîne aussi un vieillissement des salariés qui accroît les risques liés à la santé. Si les salariés ayant une forte ancienneté ne sont pas forcément davantage exposés aux TMS que les plus jeunes (car ils ont peut-être une gestuelle mieux maîtrisée), lorsqu'il apparaît, le problème de santé présente un niveau de gravité supérieur chez les salariés en seconde partie de carrière.

2/ Le besoin d'information, de sensibilisation et de communication sur le handicap dans les entreprises

Face aux questions de handicap et de santé au travail, le besoin d'information et de communication porte sur tous les niveaux de l'entreprise. L'enjeu est de pouvoir libérer la parole sur ces questions et d'engager collectivement la mise en place de solutions adaptées (aménagement de poste ou de rythme de travail,...).

Mais cette question qui nécessite d'être portée et animée de façon transversale, nécessite du temps et se heurte à la fois :

- à des peurs individuelles,
- à des impératifs de rendement et de rentabilité économique,
- aux possibilités de prise en charge de coûts afférents aux aménagements nécessaires (études ergonomiques, aménagements de postes...), qui se réduisent fortement.

A ce titre, la démarche initiée par le groupe Hand'Alim est jugée très intéressante : elle permet aux professionnels d'échanger sur ces questions liées au handicap, mutualiser des expériences et initier des projets.

3/ L'enjeu de la prévention

Sur les questions de prévention, on identifie notamment deux enjeux essentiels :

- la prévention des risques professionnels,
- la prévention et l'anticipation des évolutions possibles de maladies / problèmes de santé, lorsqu'ils sont déjà identifiés, et donc le rôle central du médecin du travail sur ces questions.

Annexes :

Annexe 1 : Exploitation par l'Observatoire ALFAH des fichiers de la DOETH

Résultats détaillés : - les établissements assujettis à l'obligation d'emploi
- les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi
➔ *Voir pages suivantes*

Annexe 2 : Liste des codes NAF définissant la branche de l'industrie alimentaire :

10	Industries alimentaires
11	Fabrication de boissons

Annexe 3 : Professionnels interrogés dans le cadre d'entretiens :

- Frédéric CONNAULT, Socopa, Coutances
Responsable des Ressources Humaines

- Yannick Le SEAC'H, Biscuiterie de l'Abbaye, Lonlay-l'Abbaye
Directeur Technique

- Charlotte HUVE, Lactalis, Orbec
Responsable des Ressources Humaines

Annexe 4 : Courrier d'accompagnement de l'enquête adressée par l'ARDEFA aux entreprises alimentaires de 10 à 20 salariés

➔ *Voir pages suivantes*

Annexe 5 : Questionnaire adressé par l'ARDEFA aux entreprises alimentaires de 10 à 20 salariés

➔ *Voir pages suivantes*

Etablissements assujettis à l'obligation d'emploi (Industrie alimentaire)

Exploitation par l'Observatoire, des fichiers de la DOETH 2009
(Source : DIRECCTE - Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé)

Nombre d'établissements assujettis à l'obligation d'emploi : 96

Couverture de la source DOETH

	Nombre d'établissements	Nombre de salariés
Ensemble des entreprises de la branche* Source ARDEFA (Pôle Emploi / MSA - 2008)	205	16 739
Etablissements assujettis à l'obligation d'emploi Source DOETH 2009 (DIRECCTE)	96	14 791
Taux de couverture de la source DOETH	47%	88%

* En cohérence avec le tableau de bord de l'ARDEFA, il s'agit des entreprises de 10 salariés et plus (hors artisanat)

Taille des entreprises assujetties

	Nombre d'établissements	Nombre de salariés	Industrie alimentaire		Comparatif INDUSTRIE	
			Répartition des étabts	Répartition des salariés	Répartition des étabts	Répartition des salariés
20-49 salariés	31	990	32%	7%	50%	13%
50-99 salariés	18	1 344	19%	9%	22%	13%
100-199 salariés	22	3 046	23%	21%	13%	18%
200-499 salariés	17	4 756	18%	32%	11%	31%
500 salariés et plus	8	4 655	8%	31%	3%	25%
Total	96	14 791	100%	100%	100%	100%

REPONSE A L'OBLIGATION D'EMPLOI

Modalités de réponse à l'obligation d'emploi utilisées par les entreprises

	Nombre d'établissements	Part d'étabts utilisant ce moyen	Comparatif - TOUTES branches	Comparatif INDUSTRIE
Emploi de bénéficiaires	85	89%	80%	86%
Versement d'une contribution à l'AGEFIPH	44	46%	50%	48%
Utilisation de la sous-traitance	51	53%	40%	58%
Signature d'un accord	0	0%	8%	1%
Accueil de stagiaires	2	2%	2%	1%

Combinaisons de modalités de réponse à l'obligation d'emploi mises en oeuvre

	Nombre d'établissements	Part d'étabts utilisant ces moyens	Comparatif - TOUTES branches	Comparatif INDUSTRIE
Emploi et sous-traitance	28	29%	13%	26%
Emploi seul	24	25%	29%	24%
Emploi, sous-traitance et contribution	18	19%	15%	21%
Emploi et contribution	13	14%	15%	11%
Contribution seule	7	7%	7%	4%
Sous-traitance et contribution	4	4%	11%	10%
Autres combinaisons	2	2%	9%	3%
Total	96	100%	100%	100%

Taux d'emploi de la branche professionnelle

	Industrie alimentaire	Comparatif - TOUTES branches	Comparatif INDUSTRIE
Taux d'emploi direct	4,17%	3,64%	3,85%
Taux d'emploi indirect (incluant la sous-traitance)	4,58%	3,99%	4,47%

DETAIL DE L'EMPLOI DE TH SELON LA FILIERE D'ACTIVITE

	Nombre d'établts	Nombre total de salariés	Nombre de salariés TH	Taux d'emploi direct	Taux d'emploi indirect
Transf° et conservat° de la viande et préparation	22	4 340	232	4,86%	4,90%
Transf° et conservat° de poisson, de crustacés et	5	530	19	2,26%	2,33%
Transf° et conservat° de fruits et légumes	3	621	27	3,16%	3,91%
Fabrication d'huiles et graisses végétales et anim	1	25	0	0,00%	0,00%
Fabrication de produits laitiers	27	5 037	243	4,12%	4,69%
Travail des grains / fabrication de produits amylac	1	49	2	2,18%	2,27%
Fab° de produits de boulangerie-pâtisserie et de	8	1 195	79	4,84%	5,21%
Fab° d'autres produits alimentaires	18	2 118	94	3,64%	4,25%
Fab° d'aliments pour animaux	6	525	20	3,49%	4,76%
Fab° de boissons	5	351	16	3,54%	3,68%
Total	96	14 791	732	4,17%	4,58%

Salariés d'établissements assujettis à l'obligation d'emploi (Industrie alimentaire)

Exploitation par l'Observatoire, des fichiers de la DOETH 2009
(Source DIRECCTE - Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé)

Nombre de salariés TH dans la branche : 732

Répartition des salariés TH selon la taille de l'entreprise

	Nombre de salariés TH	Répartition des salariés TH	Comparatif TH - TOUTES branches	Comparatif TH INDUSTRIE	Comparatif TOUS salariés de la branche
20-49 salariés	37	5%	24%	13%	7%
50-99 salariés	60	8%	19%	13%	9%
100-199 salariés	154	21%	19%	18%	21%
200-499 salariés	219	30%	22%	31%	32%
500 salariés et plus	262	36%	16%	24%	31%
Total	732	100%	100%	100%	100%

TYPOLOGIE DES SALARIES

Homme / Femme

	Nombre de salariés TH	Répartition des salariés TH	Comparatif TH - TOUTES branches	Comparatif TH INDUSTRIE	Comparatif TOUS salariés de la branche*
Homme	524	72%	64%	70%	63%
Femme	208	28%	36%	30%	37%
Total	732	100%	100%	100%	100%

* Source : Tableau de bord ARDEFA

Age

	Nombre de salariés TH	Répartition des salariés TH	Comparatif TH TOUTES branches	Comparatif TH INDUSTRIE
Moins de 25 ans	13	2%	3%	1%
25 à 29 ans	22	3%	4%	3%
30 à 34 ans	34	5%	6%	5%
35 à 39 ans	77	11%	11%	9%
40 à 44 ans	112	15%	16%	16%
45 à 49 ans	156	21%	19%	20%
50 à 54 ans	186	25%	22%	26%
55 à 59 ans	121	17%	17%	19%
60 ans et plus	11	2%	2%	2%
Total	732	100%	100%	100%

Age moyen

46,6 ans

45,8 ans

47,2 ans

Nature de la reconnaissance

	Nombre de salariés TH	Répartition des salariés TH	Comparatif TH TOUTES branches	Comparatif TH INDUSTRIE
Reconnaissance de Travailleur Handicapé	461	63%	70%	64%
Titulaire d'une rente d'AT / MP	204	28%	21%	28%
Titulaire d'une pension d'invalidité	53	7%	6%	5%
Bénéficiaire d'une AAH	3	0%	2%	1%
Bénéficiaire d'une carte d'invalidité	5	1%	1%	1%
Mutilé de guerre	3	0%	0%	0%
Sapeur pompier volontaire	1	0%	0%	0%
Autres	2	0%	0%	0%
Total	732	100%	100%	100%

CARACTERISTIQUES DES EMPLOIS OCCUPES PAR LES SALARIES

Nature du contrat de travail

	Nombre de salariés TH	Répartition des salariés TH	Comparatif TH TOUTES branches	Comparatif TH INDUSTRIE
CDI	628	86%	89%	90%
CDD	26	4%	6%	2%
Intérim	78	11%	5%	8%
Mise à disposition	0	0%	0%	0%
Total	732	100%	100%	100%

Temps de travail

	Nombre de salariés TH	Répartition des salariés TH	Comparatif TH TOUTES branches	Comparatif TH INDUSTRIE
Temps complet	634	87%	75%	89%
Temps partiel	98	13%	25%	11%
Total	732	100%	100%	100%

Ancienneté dans l'entreprise

	Nombre de salariés TH	Répartition des salariés TH	Comparatif TH TOUTES branches	Comparatif TH INDUSTRIE
Moins d'1 an	93	13%	11%	9%
Entre 1 et 3 ans	43	6%	12%	6%
Entre 3 et 5 ans	18	2%	8%	4%
Entre 5 et 10 ans	111	15%	17%	14%
Entre 10 et 15 ans	74	10%	10%	10%
Entre 15 et 20 ans	76	10%	10%	11%
20 ans et plus	317	43%	32%	46%
Total	732	100%	100%	100%

Qualification du poste occupé

	Nombre de salariés TH	Répartition des salariés TH	Comparatif TH TOUTES branches	Comparatif TH INDUSTRIE
Ouvriers qualifiés de type industriel	312	43%	21%	47%
Ouvriers non qualifiés de type industriel	283	39%	15%	26%
Ouvriers qualifiés de la manutention, du magasinage	39	5%	4%	6%
Employés administratifs d'entreprise	25	3%	9%	5%
Chauffeurs	19	3%	5%	1%
Techniciens	15	2%	4%	6%
Agents de maîtrise	13	2%	2%	2%
Professions administratives et commerciales	9	1%	3%	2%
Cadres administratifs et commerciaux	4	1%	1%	1%
Ouvriers non qualifiés de type artisanal	4	1%	7%	1%
Agents de surveillance	3	0%	1%	0%
Ouvriers qualifiés de type artisanal	3	0%	6%	2%
Autres	3	0%	21%	3%
Total	732	100%	100%	100%

Ouvriers non qualifiés	373	51%	37%	55%
Ouvriers qualifiés	288	39%	23%	26%
Employés	28	4%	26%	6%
Professions intermédiaires	38	5%	12%	10%
Cadres et professions intell. sup.	5	1%	2%	2%

Comparatif TOUS salariés de la branche*
27%
44%
14%
10%
5%

* Source : Tableau de bord ARDEFA

Annexe 4 : Courrier d'accompagnement du projet d'enquête

*Insérer le logo de
l'ARDEFA*

*Insérer le logo de
Hand'Alim*



Madame, Monsieur,

Dans le cadre de son implication sur la Politique Régionale de Formation des Personnes Handicapées et des Chartes Qualité Emploi Formation, la Région souhaite disposer d'un état des lieux sur l'emploi et l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés dans différents secteurs professionnels, parmi lesquels l'industrie alimentaire.

L'ARDEFA est partenaire de cette démarche et travaille en lien avec l'Observatoire régional de l'emploi des personnes handicapées porté par l'association ALFAH, qui est en charge de la conduite de cette étude.

Aussi, nous vous sollicitons pour participer à cette initiative et vous invitons à bien vouloir renseigner la situation de votre entreprise concernant les éventuels emplois occupés par des salariés en situation de handicap, en complétant le questionnaire ci-joint.

Votre contribution est importante, aussi nous vous remercions de consacrer quelques minutes pour répondre à cette enquête.

Recevez, Madame, Monsieur, nos salutations distinguées.

Signature ARDEFA

Annexe 5 : Questionnaire adressé par l'ARDEFA aux entreprises de 10 à 20 salariés

Nom de l'entreprise :

Commune :

L'entreprise

Activité principale (NAF / APE) :

Effectif salarié total :

L'entreprise emploie-t-elle des salariés reconnus handicapés ?

Oui Non

Si oui combien :

L'entreprise a-t-elle recours à la sous-traitance avec des ESAT ou entreprises adaptées ?

Oui, parfois Oui, régulièrement Non

Les salariés handicapés et les emplois occupés

Pour chaque salarié handicapé, renseigner les informations suivantes.

PROFIL DU SALARIE

Homme Femme

Age :

Nature de la reconnaissance du handicap* :

- Travailleur Handicapé, reconnu par la MDPH ou la COTOREP
- Titulaire d'une rente d'accident du travail ou maladie professionnelle
- Titulaire d'une pension d'invalidité
- Titulaire d'une carte d'invalidité
- Titulaire uniquement d'une Allocation Adulte Handicapé
- Mutilés de guerre et assimilés

Nature du handicap :

- Handicap moteur
- Handicap consécutif à une maladie invalidante
- Handicap visuel
- Handicap auditif
- Déficience intellectuelle
- Maladie mentale
- Autre, précisez :

Niveau de formation :

- Pas de formation allant au-delà de la scolarité obligatoire
- Niveau brevet des collèges
- Niveau CAP ou BEP
- Niveau Bac ou Brevet de technicien
- Niveau Bac + 2 (BTS, DUT, DEUG...)
- Niveau Bac + 3 et plus (licence, maîtrise...)

EMPLOI OCCUPE

Poste de travail occupé : Fonction production
 Fonction logistique
 Fonction maintenance
 Fonction marketing / commercialisation / vente
 Fonction innovation / recherche et développement
 Fonction qualité / hygiène / sécurité / environnement
 Fonctions transversales
 Autre, précisez :

Niveau de qualification : Opérateur ou ouvrier
 Ouvrier qualifié
 animateur d'équipe ou technicien
 Agent de maîtrise ou technicien supérieur
 Cadre
 Dirigeant
 Autre

Quelle est la nature du contrat : CDI
 CDD
 Contrat d'apprentissage
 Contrat de professionnalisation
 Intérim
 Autre

S'agit-il d'un emploi : à temps plein
 à temps partiel – Si oui, préciser le temps de travail (50%, 80% ...) :

Ancienneté dans l'entreprise (nombre d'années) :

Vous remerciant pour votre collaboration.

*** Rappel : Définition du public bénéficiaire de l'obligation d'emploi :**

- 1- Les travailleurs ayant la reconnaissance de la qualité de Travailleur Handicapé, délivrée par la CDAPH (Commission Départementale des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées – ex-COTOREP).
- 2- Les victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle, ayant entraîné une incapacité permanente d'au moins 10% et titulaires d'une rente.
- 3- Les titulaires d'une pension d'invalidité (l'invalidité réduit au moins des deux tiers la capacité de travail ou de gain).
- 4- Les titulaires de la carte d'invalidité.
- 5- Les titulaires de l'Allocation Adulte Handicapé (AAH).
- 6- Les mutilés de guerre ou titulaires d'une pension militaire d'invalidité et assimilés.