

« Les travailleurs
handicapés
ne sont pas tels que
VOUS **les voyez** »

LE RÔLE DU **TRAVAIL TEMPORAIRE** DANS
L'EMPLOI DES **PERSONNES HANDICAPÉES**

ott
OBSERVATOIRE
du **travail**
temporaire

Stephanie, comptable - arthrose invalidante

Rahida, cheffeuse - handicap sensoriel

Jean, plombier - malentendant

Jacques, technicien - handicap moteur

Christian, cadre administratif - paraplégique

Thibault, soudeur - malentendant



Sommaire

Introduction	p.2
Première partie Les travailleurs handicapés	p.5
Deuxième partie Les acteurs de l'insertion professionnelle des TH	p.9
Troisième partie Les travailleurs handicapés intérimaires	p.15
Quatrième partie Le positionnement des entreprises utilisatrices	p.37
Cinquième partie Le point de vue des ETT	p.69
Conclusion, boîte à outil et préconisations	p.74
Annexe	p.79





Introduction

La Loi du 10 juillet 1987 impose à tout établissement de 20 salariés et plus un quota d'emploi des travailleurs handicapés, à hauteur de 6% de leurs effectifs. Cette obligation a été renforcée par la Loi de 2005, qui intègre notamment un durcissement des sanctions, un changement du mode de calcul du taux d'emploi et l'élargissement de l'obligation au secteur public. Néanmoins, les dernières données disponibles montrent que le taux d'emploi national des travailleurs handicapés dans les établissements assujettis s'élève toujours à 4% (si l'on tient compte du mode de calcul antérieur à la Loi de 2005), et chute même à 2,7% avec le nouveau mode de calcul. En outre, en 2001, une étude du CREDOC sur la prévision du taux d'emploi avait montré que, derrière cette apparente stabilité du taux d'emploi au cours du temps, se cachent des mouvements importants.



A series of small, stylized illustrations of people walking, arranged in a path from the top left towards the center of the page. The figures are in various colors and poses, suggesting movement and diversity.

Dans ce contexte, l'Observatoire du Travail Temporaire a souhaité réaliser une étude portant sur le rôle du travail temporaire dans l'emploi des personnes handicapées. Plus précisément, cette étude avait pour finalités :

- de dessiner un panorama des acteurs prenant traditionnellement en charge l'insertion professionnelle et l'emploi des travailleurs handicapés ;
- de proposer un profil des personnes handicapées sur le marché du travail ;
- de mettre en évidence les points communs et différences entre travailleurs handicapés en emploi, en intérim et en recherche d'emploi ;
- de croiser les regards des TH eux-mêmes, des Entreprises Utilisatrices du travail temporaire et des ETT sur l'emploi de personnes handicapées ;

La méthodologie d'étude s'est articulée autour de quatre phases distinctes :

- **Etape 1 : Panorama des acteurs de l'insertion des TH.** Cette première phase avait pour objectif d'identifier les principaux acteurs impliqués dans l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés, leurs activités et leurs interactions. Elle a consisté en une exploitation des sources bibliographiques déjà existantes sur le sujet, complétée par une dizaine d'entretiens avec des personnes ressources proposant des regards croisés complémentaires sur la question de l'insertion professionnelle des personnes handicapées.
- **Etape 2 : Portrait des travailleurs handicapés intérimaires.** Cette deuxième phase avait pour objectif de proposer un panorama général de l'emploi de ces TH intérimaires (freins à l'emploi, leviers, non-déclaration, turn-over, place du travail temporaire, différences sectorielles, etc.) et de proposer une double comparaison : TH intérimaires / TH en contrats classiques et TH intérimaires / intérimaires valides.
- **Etape 3 : Positionnement des entreprises utilisatrices du travail temporaire.** Cette troisième phase avait pour objectif de repérer les pratiques des entreprises utilisatrices de travail temporaire en matière de recrutement et d'emploi des TH (volumes, types de poste, turn-over, etc.), ainsi que d'analyser leur regard sur l'emploi des TH (freins, satisfaction, perspectives, attentes et besoins d'accompagnement, rôle des ETT). Par ailleurs, il s'agissait de pouvoir comparer le regard des entreprises utilisatrices à celui des TH intérimaires eux-mêmes, tel qu'il avait été repéré au cours de la phase précédente.
- **Etape 4 : Point de vue des ETT.** Cette dernière étape avait pour objectif de recueillir les opinions des ETT sur l'emploi des TH, sur les demandes et les pratiques des entreprises utilisatrices, sur leurs propres pratiques et dispositifs en la matière. Par ailleurs, il s'agissait de pouvoir comparer le regard des ETT à celui des entreprises utilisatrices et des TH intérimaires, tels qu'ils avaient été repérés au cours des deux phases précédentes.

Au final, le présent rapport vise à apporter une vision synthétique de la problématique « Travailleur Handicapé Intérimaire », croisant les regards des différents acteurs impliqués. Il vise également à proposer un double service aux ETT : un guide pratique de l'emploi des TH, ainsi que des préconisations pour une meilleure prise en charge de ce public.

Nous suivrons le plan suivant :

- **Première partie :**
les travailleurs handicapés en général.
- **Deuxième partie :**
les acteurs de l'insertion professionnelle des TH.
- **Troisième partie :**
les travailleurs handicapés intérimaires.
- **Quatrième partie :**
le positionnement des entreprises utilisatrices du travail temporaire.
- **Cinquième partie :**
le point de vue des ETT.
- **Conclusion,** boîte à outil et préconisations.

Les travailleurs

handicapés

Pierre graphiste - maladie invalidante

Stéphane, comptable - malmené par la santé

A. Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi

Les deux tiers des travailleurs handicapés sont des personnes ayant la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH), attribuée par la « Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées » (CDAPH, voir les MDPH un peu plus loin).

Cependant, on compte aussi parmi les travailleurs handicapés :

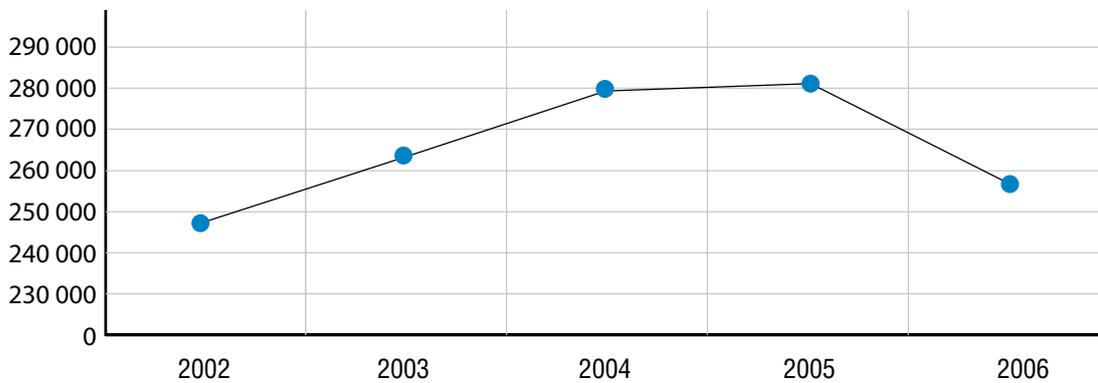
- Les titulaires de l'Allocation Adultes Handicapés (AAH), accordée par la CDAPH. Il s'agit d'un « minima social » financé par l'État et versé sous certaines conditions (ressources, âge, taux d'incapacité permanente).
- Les titulaires d'une « pension d'invalidité », attribuée par la Sécurité Sociale (il faut être reconnu invalide à plus de 66 % par le médecin-conseil de la Sécurité sociale).
- Les titulaires d'une « rente d'accident du travail », attribuée par la Sécurité Sociale (il faut être victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10%).
- Les titulaires de la carte d'invalidité civile, attribuée par la CDAPH aux personnes dont le taux d'incapacité permanente est d'au moins 80 % ou qui bénéficient d'une pension d'invalidité classée en 3ème catégorie par la sécurité sociale.
- Les anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité, ainsi que les veuves et les orphelins de guerre, titulaires d'une pension au titre du même code (sous certaines conditions).

Remarque : la RQTH est très souvent requise pour bénéficier de certaines aides ou dispositifs en faveur de l'insertion professionnelle des TH. Elle est donc fréquemment demandée par les handicapés en parcours d'insertion. Par contre, les employeurs sont beaucoup moins demandeurs, un titre de reconnaissance de la sécurité sociale étant aussi valable vis-à-vis de l'obligation légale du taux d'emploi. Comme on le verra plus tard, ceci explique qu'il y ait plus de TH disposant de la RQTH parmi les demandeurs d'emploi et les intérimaires que parmi les salariés handicapés en contrat classique.



B. Les chiffres de l'emploi des actifs handicapés

- En 2005, la DARES dénombrait 252 000 TH dans les 101 000 établissements privés employant 20 salariés et plus. Dans le même temps, le nombre de TH employés dans des établissements privés de moins de 20 salariés est estimé à environ 120 000. Celui des TH employés dans les établissements publics serait sensiblement le même : 120 000.
- Fin 2006, l'ANPE dénombrait un peu moins 260 000 TH à la recherche d'un emploi :



Bilan chiffré (approximations 2006)

	TH	Population totale	%
Salariés du secteur privé (plus de 20 salariés)	250 000	10,5 millions	2,4%
Salariés du secteur privé (moins de 20 salariés)	120 000	5,9 millions	2%
Salariés du secteur public	120 000	3 millions	4%
Salariés des entreprises adaptées	25 000	-	-
Total des personnes en emploi	515 000	19,4 millions	2,6%
Total des demandeurs d'emploi	260 000	3,9 millions	6,7%
Total de la population active	775 000	23,3 millions	3,3%

Sources: DARES, ANPE

Les acteurs de
l'insertion professionnelle
des travailleurs handicapés



1/ Les organismes attribuant les titres relatifs au handicap

- **Les MDPH** : Créées par la Loi de 2005, dans une double logique de simplification et de décentralisation des dispositifs existants, les Maisons Départementales des Personnes Handicapées sont présentes dans tous les départements français. Elles sont généralement des Groupements d'Intérêt Public présidés par les Conseils Généraux. Elles reprennent, entre autres, les prérogatives des anciennes COTOREP (Commissions Technique d'Orientation et de Reclassement Professionnel) et CDES (Commissions Départementales d'Education Spéciale).

Concrètement, une MDPH a plusieurs grandes missions :

- **Une mission d'accueil** : information des personnes handicapées et de leur famille, tout au long de la vie ; mise en place d'un numéro téléphonique pour les appels d'urgence et d'une équipe de veille pour les soins infirmiers.
- **Une mission d'évaluation** : mise en place d'équipes pluridisciplinaires, qui évaluent les besoins des personnes sur la base de leurs demandes et proposent des plans personnalisés de compensation du handicap. Concernant l'insertion professionnelle en milieu ordinaire, les équipes pluridisciplinaires concernées (qui ne travaillent que sur ce thème) intègrent généralement l'ANPE, l'AFPA, les Cap Emploi locaux, etc. Leurs propositions d'orientation (formation, accompagnement vers l'emploi...) sont ensuite validées par la CDAPH.
- **Une mission d'accompagnement** : organisation de la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH), qui attribue notamment la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH). Elle attribue également l'Allocation Adulte Handicapé (AAH) et la carte d'invalidité civile, et assure la gestion du fond départemental de compensation du handicap.

- **La Sécurité Sociale** : c'est elle qui attribue les « rentes d'accident du travail » et les « pensions d'invalidité » (c'est au médecin traitant de faire la demande à la CPAM).

- **L'Office National des Anciens Combattants** : c'est lui qui attribue pension militaire d'invalidité, suite à des demandes déposées dans les Directions Interdépartementales des Anciens Combattants (D.I.A.C.).

2/ Les instances de l'Etat

- **Le Secrétariat d'Etat à la Solidarité** : c'est à cette instance gouvernementale que revient l'animation « politique » de la question de l'emploi des travailleurs handicapés, une question interministérielle, puisqu'elle concerne l'emploi, la formation professionnelle, la fonction publique, l'intérieur et la santé. Concrètement, le Secrétariat d'Etat cosigne la convention d'objectifs de l'AGEFIPH et participe à la tutelle du FIPHFP (le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique).
- **La CNSA** : créée en 2004, la Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie a vu ses missions précisées par la loi de 2005. Elle est ainsi chargée de financer des aides en faveur des personnes âgées dépendantes et des personnes handicapées, de garantir l'égalité de traitement pour l'ensemble des handicaps et d'assurer une mission d'expertise, d'information et d'animation pour suivre la qualité du service rendu aux personnes. Sur le terrain, un des rôles principaux de la CNSA est d'animer le réseau des MDPH (en relation étroite avec le Secrétariat d'Etat à la Solidarité).

- **La HALDE** : également créée en 2004, la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité est une autorité administrative indépendante. Sa mission : aider toute personne à identifier les pratiques discriminatoires et à les combattre, ce qui peut évidemment concerner les travailleurs handicapés victimes de discriminations sur le marché du travail. Elle conseille pour les démarches juridiques, et contribue à établir la preuve de la discrimination. Elle peut se saisir elle-même de toute pratique discriminatoire dont elle a connaissance. Elle dispose de pouvoirs d'investigation pour instruire les dossiers. Elle peut exiger des documents et des preuves que la victime n'a pas pu obtenir, aller vérifier sur place et entendre des témoins.
- **La DGEFP** : émanation du Ministère du Travail et de la Solidarité, la Direction Générale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle intervient en parallèle du Secrétariat d'État évoqué plus haut, sur les orientations politiques en matière d'emploi et de formation professionnelle, y compris ce qui touche les TH. Avec l'ANPE et l'AGEFIPH, la DGEFP participe à des comités de suivi nationaux sur l'activité de l'AGEFIPH. Sa grande particularité est de disposer d'un

réseau de relais dans les préfectures : les DRTEFP et DDTEFP, qui mettent en œuvre les décisions centrales sur le terrain (cf. les PDITH ci-dessous).

A noter : ce sont les DDTEFP qui récupèrent les Déclarations Obligatoires d'Emploi des Travailleurs Handicapés (DOETH).

- **Les PDITH** : lancés en 1992, les Plans Départementaux pour l'Insertion des Travailleurs Handicapés ne sont pas des instances à part entière mais simplement des dispositifs locaux, présidés par les préfets et pilotés au sein des DDTEFP. Leur consistance peut être très variable d'un département à l'autre. A minima, ils réunissent à intervalles réguliers l'État, l'ANPE, l'AFPA et l'AGEFIPH locale, pour discuter de la politique départementale à l'égard des TH et relayer les orientations décidées au niveau de la DGEFP et de l'AGEFIPH nationale. Dans certains départements, ils peuvent prendre de l'ampleur, réunissant également la MDPH, les partenaires sociaux, les Cap Emploi, etc. Ils permettent alors de coordonner les multiples actions des divers intervenants.

A noter : les PDITH sont relayés à l'échelle régionale par des PRITH.



3/ Les instances d'accompagnement vers l'emploi

(ou d'aide au maintien)

- **L'ANPE** : à l'échelle nationale, l'ANPE participe au pilotage de l'AGEFIPH avec l'État (cf. ci-dessus) et signe des accords cadre avec les employeurs, notamment dans le cadre de la lutte contre les discriminations. Des accords « grands comptes » ont ainsi été signés avec les majors de l'intérim. A l'échelle locale, suite à une convention passée avec l'AGEFIPH, les agences de l'ANPE travaillent en « co-traitance » avec les Cap Emploi (cf. ci-dessous). Cela signifie que, selon la problématique du TH demandeur d'emploi qui se présente,

celui-ci est suivi par l'ANPE ou envoyé vers un Cap Emploi. Autrement dit, l'ANPE peut suivre les cas les plus simples. En outre, Cap Emploi et agences ANPE peuvent mutuellement utiliser les prestations dont les unes et les autres disposent. A noter : il existe dans les 800 agences ANPE des référents spécifiques pour les TH, qui peuvent prendre en charge les dossiers ou conseiller leurs collègues. Ce sont eux qui doivent être identifiés, sur la question de l'emploi des TH, par les Cap Emploi et les employeurs.

Remarque : en dehors de l'ANPE, les différentes instances du « Service Public de l'Emploi » peuvent contribuer à l'insertion professionnelle des TH. Ces instances sont principalement : les Missions Locales, l'AFPA, l'APEC (très peu sollicitée du fait du faible nombre de cadres TH), les PLIE et les Maisons de l'Emploi. A ne pas oublier également : les cabinets de recrutement privés.



- **L'AGEFIPH** : association de droit privée créée par la loi de 1987, l'AGEFIPH honore une mission de service public en faveur de l'insertion professionnelle des TH, mission précisée dans des conventions d'objectifs pluriannuelles signées avec l'Etat. L'AGEFIPH signe également une convention avec l'ANPE et des accords cadres avec les grands employeurs, dont les majors du travail temporaire (conventions distinctes de celles avec l'ANPE). Concrètement, l'association gère le Fond pour l'Insertion des Personnes Handicapées (plus de 600 millions d'euros aujourd'hui), issu des contributions des établissements privés

Remarque : depuis 2005, l'AGEFIPH a son pendant du côté de la fonction publique : le Fonds d'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP).

- **Les CAP EMPLOI** : ces associations labellisées et financées par l'AGEFIPH (au travers une convention annuelle) maillent tout le territoire métropolitain (elles sont plus de 100). Elles coopèrent avec les MDPH et l'ANPE (cf. plus haut). Leur rôle : mettre en œuvre, sur le terrain, la plupart des prestations proposées et financées par l'AGEFIPH, que ce soit en direction des TH ou des établissements privés. Pour ces derniers, c'est donc LE bon interlocuteur à solliciter. Les agents des Cap Emploi travaillent avec eux pour des opérations de recrutement, mais aussi d'information, de sensibilisation, ou encore d'accompagnement dans l'emploi.

A noter : il existe plusieurs fédérations de Cap Emploi, dont les plus grandes sont Ohé Prométhée et UNITH.

Certains Cap Emploi sont également labellisés SAMETH (avec une autre convention AGEFIPH). Ces Services d'Aide au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés sont là spécifiquement pour aider les établissements à établir des diagnostics en matière d'aménagement

qui ne respectent pas leur obligation d'emploi de TH par d'autres modalités. Dans les grandes lignes, les activités de l'AGEFIPH se découpent en deux facettes : les aides financières et services à destination des personnes handicapées, les aides financières et services à destination des employeurs. Ces aides et services sont multiples, ils peuvent consister en une prime à l'insertion, une aide à la mobilité, à la formation, à l'aménagement de postes, au tutorat, à l'accompagnement par un interprète, un soutien à la mise en place d'une politique d'emploi, une assistance technique et humaine, etc.

des postes de travail, pour préconiser des solutions adaptées et pour mobiliser les financements de l'AGEFIPH dédiés aux projets d'aménagement.

Certains Cap Emploi sont également labellisés OSE (avec encore une autre convention AGEFIPH). Cette Offre de Services aux Entreprises consiste en du « consulting RH » dédié à la question du handicap. Elle s'adresse surtout aux entreprises de taille moyenne ou grande, de façon à les accompagner dans la gestion de leur obligation d'emploi.

- **Autres organismes** : depuis quelques années, l'AGEFIPH conventionne régulièrement d'autres structures que les Cap Emploi pour relayer ses services. Ainsi, il est de plus en plus fréquent de rencontrer des cabinets non labellisés Cap Emploi, proposant des services de diagnostic TH, de SAMETH ou d'« Accompagnement de la vie au travail ». Cette multiplication des acteurs tend à renforcer la confusion RH qui règne parfois aux yeux des responsables RH.



4/ Les employeurs

Dernière famille d'acteurs impliqués de facto dans l'insertion professionnelle des TH : les employeurs eux-mêmes, que nous pouvons regrouper au sein de six grandes catégories.

- **Les particuliers employeurs**, qui emploient directement des salariés à domicile. Ils sont plus de 3 millions en France (12% des foyers).
- **Les organismes publics**, présents partout en France : services de l'Etat, services territoriaux, hôpitaux. Ils forment une famille désormais importante en matière d'insertion des TH, puisque soumis depuis 2005 à l'obligation d'emploi.
- **Les structures de l'IAE** (Insertion par l'Activité Economique), définies par la loi contre les exclusions de 1998, revues par la loi de cohésion sociale de 2005. En tant que personnes pouvant souffrir de graves difficultés d'insertion, les TH constituent un public privilégié des SIAE. Elles les emploient alors dans des parcours adaptés, comportant des volets sociaux et professionnels, reposant sur des contrats de travail spécifiques, destinés à les remettre progressivement sur le chemin de l'emploi durable. Les structures qui forment aujourd'hui l'IAE sont les suivantes : les Entreprises d'Insertion (EI), les Entreprises de Travail Temporaire d'Insertion (ETTI), les Associations Intermédiaires (AI), les Ateliers et Chantiers d'Insertion (ACI) et les Régies de Quartier.
- **Les structures de droit privé à but non lucratif** ou chargées d'assurer un service public, parmi lesquelles on compte de nombreuses associations (Loi 1901) et structures coopératives (SCIC, SCOP).
- **Les entreprises de travail temporaire** : en tant qu'employeurs « prestataires » des employeurs traditionnels, les entreprises d'intérim sont des acteurs très importants de

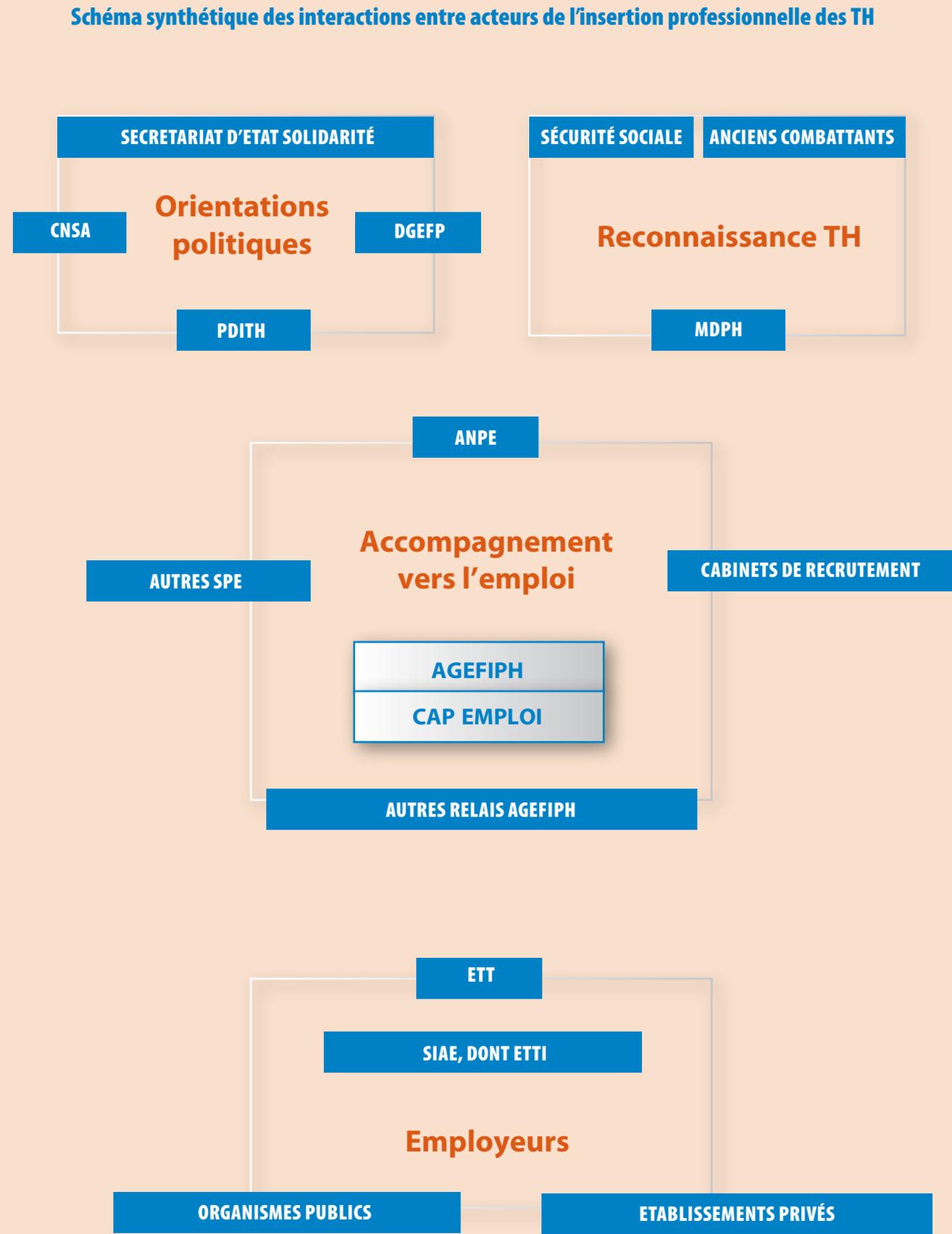
l'insertion professionnelle des TH, notamment depuis la loi de 2005 (cf. les accords cadres passés avec l'ANPE et l'AGEFIPH). Dans les secteurs dits « en tension », où le recrutement de la main-d'œuvre s'avère délicat, les entreprises de travail temporaire sont souvent pionnières en matière de dispositifs d'insertion innovants. En outre, elles disposent d'outils spécifiques pour les publics en difficulté : le CIPI (Contrat d'Insertion Professionnelle Intérimaire), le CDPI (Contrat de Développement Professionnel des Intérimaires) et le CPI (Contrat de Professionnalisation Intérimaire).

A noter : les ETT peuvent également proposer des recrutements de TH en CDD ou CDI classiques.

Mentionnées un peu plus haut dans l'IAE, les ETTI sont des ETT subventionnées par l'Etat pour suivre spécifiquement des publics structurellement éloignés de l'emploi, dont les travailleurs handicapés. Elles mettent en œuvre des accompagnements complets, en amont et en aval des missions d'intérim, avec des volets sociaux (santé, logement, famille) et des volets professionnels (bilans, formations, VAE). L'objectif : s'appuyer sur l'intérim pour aller vers l'emploi durable.

- **Les établissements privés « ordinaires »** : il s'agit d'un ensemble hétéroclite incluant des structures aux statuts juridiques très variés (associations, SARL, SA, etc.). Il peut s'agir aussi bien de très grandes entreprises publiques que de TPE confidentielles, dans tous les secteurs de l'économie. Leur point commun : avoir un objet social « marchand » et ne pas appartenir au secteur de l'IAE.





Les travailleurs
handicapés
intérimaires

Thibault, soudeur - maladie invalidante

Stephane, comptable - malade chronique



Nous avons interrogé 300 travailleurs handicapés ayant effectué au moins une mission pour une entreprise de travail temporaire (98% au cours des trois dernières années). Nous les appellerons ici « TH intérimaires », même si une partie n'était plus en cours de mission au moment de l'enquête.

A. Principales caractéristiques des travailleurs handicapés intérimaires

1/ Une forte proportion d'hommes

67% des travailleurs temporaires handicapés sont des hommes. C'est une proportion voisine de celle de l'ensemble des travailleurs handicapés en poste dans les entreprises de plus de 20 salariés (68% d'hommes)¹. En revanche, elle est plus faible qu'au sein de l'ensemble des intérimaires : selon

la DARES², 72% des intérimaires sont des hommes. Parmi les demandeurs d'emploi handicapés, on compte seulement 58% d'hommes. Cela signifie qu'à l'intérieur de la population active handicapée, les femmes sont plus touchées par le chômage que les hommes³.

2/ Un âge moyen de 40 ans

Les TH salariés de l'intérim ont en moyenne 40 ans. Un peu plus de la moitié (55%) ont atteint ou dépassé la quarantaine. Aucun n'a moins de 18 ans et aucun n'a atteint la soixantaine. Les plus nombreux sont les 40-49 ans.

Les intérimaires handicapés sont beaucoup

plus âgés que l'ensemble des intérimaires, dont plus de la moitié a moins de 29 ans (31% ont moins de 25 ans ; 21% entre 25 et 29 ans ; 14% ont entre 30 et 34 ans ; 27% ont entre 35 et 49 ans ; 7% 50 ans et plus).

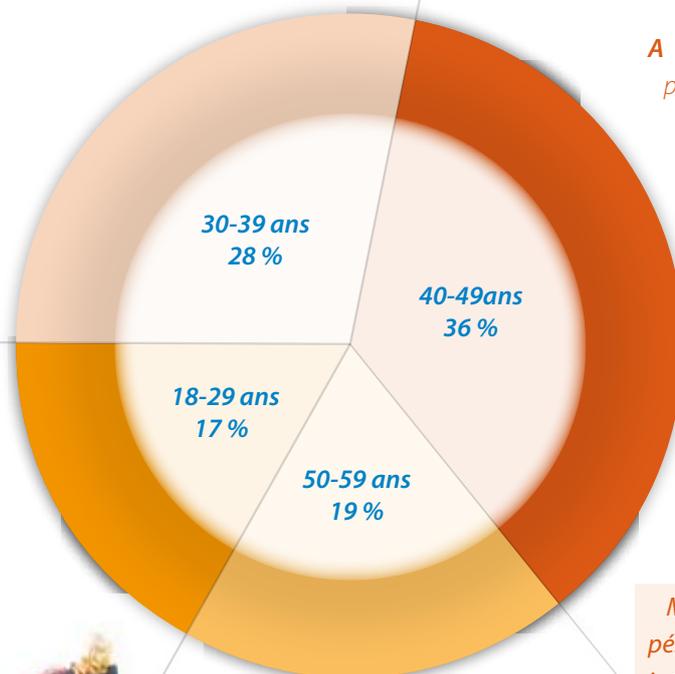
1 • Selma AMIRA : « L'emploi des travailleurs handicapés dans les établissements de 20 salariés ou plus : bilan de l'année 2005 », Premières informations premières synthèses n°49.2, DARES, décembre 2007.

2 • Séries longues sur l'emploi sur le site du Ministère de l'Emploi à partir des données DARES-INSEE-UNEDIC

3 • Claudine SOUHAMI : « Le chômage des personnes handicapées : portrait statistique », Observatoire de l'ANPE, Collection Les Essentiels, septembre 2005.



Répartition par âge des travailleurs handicapés intérimaires



A noter : les TH demandeurs d'emploi sont encore plus âgés que les TH intérimaires (64% ont atteint ou dépassé la quarantaine), tout comme les TH en contrats classiques (77% ont 40 ans ou plus et leur âge moyen est de 47 ans). De fait, le handicap survenant souvent en cours de vie (usure au travail, accidents ou maladie), il touche majoritairement des personnes en milieu ou fin de carrière professionnelle.

Même si les intérimaires handicapés sont plus âgés que l'ensemble des intérimaires, on constate finalement que l'intérim peut donner leur chance à des travailleurs handicapés plutôt jeunes.

Source : CREDOC / OTT, 2008

3/ Les secteurs d'activité : un fort poids de l'industrie

Plus de la moitié des salariés TH ayant travaillé en intérim se classent dans l'industrie. Puis viennent à égalité le commerce et les services (13% chacun). Le BTP occupe un dixième des intérimaires handicapés, les transports un salarié sur 20.

Par rapport à l'ensemble des intérimaires, les intérimaires handicapés travaillent plus souvent dans l'industrie (56% contre 45%) et moins souvent dans la construction (9% contre 21%).

Dans le tertiaire, ils travaillent moins dans les transports, plus dans le commerce et moins dans les autres services.

Si l'on compare maintenant avec l'ensemble des TH employés dans les entreprises soumises à l'obligation d'emploi, l'industrie occupe une part plus forte parmi les intérimaires que parmi les employés permanents (56% contre 39%), tout comme le BTP (10% contre 4%). C'est l'inverse pour le commerce et les services (27% contre 51%). Le secteur des transports occupe une part semblable dans les deux populations.



Les intérimaires handicapés ont une spécificité : ils travaillent beaucoup plus dans l'industrie que les intérimaires valides et les TH en contrats classiques. Ils travaillent moins dans la construction que l'ensemble des intérimaires mais plus que les salariés handicapés. Enfin, ils travaillent autant dans le tertiaire que les intérimaires valides, c'est-à-dire nettement moins que les TH en contrats classiques

Secteur d'activité regroupé des salariés TH en intérim

Secteur d'activité	Intérimaires handicapés	Ensemble des intérimaires	Ensemble des TH
Primaire	1%	1%	1%
Industrie	56%	45%	39%
BTP	10%	21%	4%
Transport	5%	8%	5%
Commerce	14%	9%	51%
Services	13%	16%	

Source : CREDOC / OTT / DARES, 2008

Les femmes sont très présentes parmi les TH intérimaires des services (56% de femmes dans ce secteur). Le commerce est également assez féminisé (47% de femmes). Inversement, le BTP et les transports recrutent peu de femmes parmi les intérimaires TH (respectivement 13% et 15%). Pour l'industrie, pas de spécificité par rapport à l'ensemble de la population des TH intérimaires.

Au niveau des secteurs détaillés, de nombreuses

branches professionnelles sont représentées mais souvent pour un poids faible. Les branches les plus représentées sont la métallurgie (9%), les travaux publics (7%), les industries agro-alimentaires, les autres industries manufacturières, l'industrie chimique, la fabrication de machines et équipements, la fabrication de matériel de transport et la fabrication de matériels électriques (entre 5% et 6% des intérimaires TH ont travaillé dans ces secteurs).

Dernier secteur d'activité détaillé en intérim des salariés TH

Primaire	1%
Industrie	56%
Industrie des viandes et industrie laitière	4%
Boulangerie, pâtisserie, chocolaterie, confiserie	0%
Autres IAA	6%
Industrie textile, habillement, du cuir et de la chaussure	2%
Industrie du papier et du carton ; édition et imprimerie	2%
Industrie chimique	5%
Industrie du caoutchouc et des plastiques	4%
Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques	1%
Métallurgie et travail des métaux	9%
Fabrication de machines et équipements	5%
Fabrication d'équipements électriques et électroniques	5%
Fabrication de matériel de transport	5%
Autre Industrie manufacturière	6%
Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau	2%



Bâtiment Travaux publics :	10%
Gros oeuvre	2%
Second oeuvre	1%
Travaux Publics	7%
Commerce	14%
Commerce et réparation automobile	0%
Commerce de gros de produits alimentaires	3%
Commerce de gros de biens de consommation non alimentaires	2%
Commerce de gros d'équipements industriels	3%
Autres commerces de gros	1%
Grandes surfaces à prédominance alimentaire	0%
Commerce de détail de produits pharmaceutiques et de parfumerie	1%
Autres commerces de détail en magasin spécialisé	2%
Commerce de détail hors magasin	1%
Autres commerces de détail en magasin non spécialisé	0%
Restaurants, cafés, cantines et traiteurs	1%
Transports	5%
Transports urbains et routiers	3%
Services auxiliaires des transports	1%
Transports aériens, par eau et par conduites	1%
Services	13%
Intermédiation financière	0%
Assurance et auxiliaires financiers et d'assurance	2%
Activités de poste et de courrier	1%
Télécommunications	2%
Activités immobilières	1%
Activités informatiques	1%
Activités juridiques, comptables et de conseil de gestion	0%
Activités d'architecture et d'ingénierie	0%
Activités de contrôle, analyses techniques et publicité	0%
Travail temporaire	0%
Activités de nettoyage	1%
Services divers fournis principalement aux entreprises	1%
Recherche et développement	1%
Administration publique	1%
Activités relatives à la santé	1%
Assainissement, voirie et gestion des déchets	0%
Services personnels et domestiques	1%
Activités associatives	0%
Inconnu	1%

Source : CREDOC / OTT, 2008

Remarque : figurent tous les secteurs employant au moins 1 intérimaire

4/ Les professions : les 3/4 sont ouvriers

Les 3/4 des travailleurs handicapés ayant été employés dans l'intérim ont exercé un métier ouvrier. Il s'agit plus souvent d'ouvriers qualifiés que non qualifiés (43% contre 34%). Les autres sont essentiellement des employés (16%). On ne rencontre que 7% de cadres ou professions intermédiaires (tels que des techniciens ou des agents de maîtrise).

Cette répartition est assez proche de celle de l'ensemble des intérimaires : 40% d'ouvriers qualifiés, 39% d'ouvriers non qualifiés, 12% d'employés et 7% de cadres et professions intermédiaires.

En revanche, la part des ouvriers parmi les TH de l'intérim est nettement plus forte que celle qu'on observe parmi l'ensemble des travailleurs handicapés en poste dans les entreprises assujetties : 77% contre 58%. Celle des employés est un peu plus

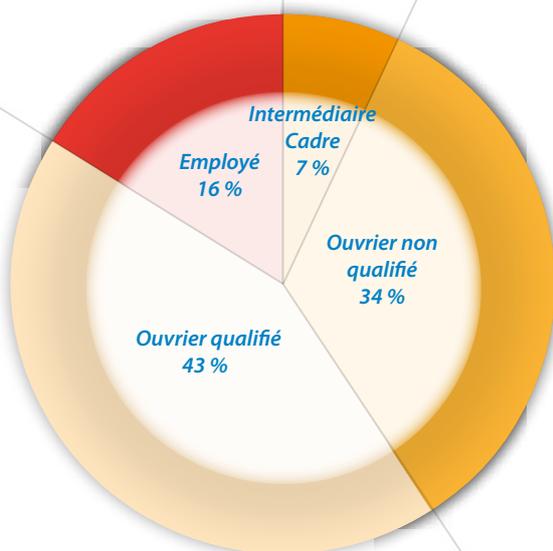
faible (16% contre 28%). En définitive, il apparaît que **les TH en contrat classique sont deux fois plus nombreux à être cadres ou professions intermédiaires que les TH intérimaires** (14% contre 7%).

Comparés aux TH demandeurs d'emploi repérés par l'ANPE, les TH en intérim sont nettement moins des employés (16% contre 62%). Inversement, la part des ouvriers est nettement plus importante parmi les intérimaires TH que parmi les demandeurs d'emploi TH (77% contre 32%). La part des cadres et agents de maîtrise est voisine dans les deux groupes (autour de 6%).

Parmi les TH intérimaires, les postes d'employés sont très féminisés : on y rencontre à 70% des femmes (alors qu'elles ne constituent que 32% des TH intérimaires).

Les CSP des TH intérimaires sont très proches de celles de l'ensemble des intérimaires. En lien avec les secteurs d'activité observés, ce sont beaucoup plus souvent des ouvriers que l'ensemble des salariés, handicapés ou non.

Les professions des travailleurs handicapés en intérim



Quelques familles professionnelles ressortent de l'ensemble :

- ONQ des industries de process 14%
- OQ magasinage et manutention 10%
- ONQ de la manutention 9%
- OQ de l'électricité et de l'électronique 6%
- Agents administratifs divers 5%
- ONQ enlèvement ou formage du métal 4%
- OQ des industries de process 4%
- Conducteurs routiers 3%

Source : CREDOC / OTT, 2008

La famille professionnelle détaillée des salariés TH en intérim

Techniciens et cadres de l'agriculture	0%
ONQ travaux publics, béton, extraction	1%
ONQ du bâtiment, gros œuvre	0%
Maçons	2%
Charpentiers bois ou métal et travail pierre	1%
ONQ du second oeuvre du bâtiment	1%
Couvreurs	1%
Electriciens du bâtiment	2%
OQ de la peinture et finition des bâtiments	1%
Conducteurs d'engins de BTP	1%
Techniciens et agents de maîtrise du BTP	0%
ONQ de l'électricité et de l'électronique	2%
OQ de l'électricité et de l'électronique	6%
TAM de l'électricité et de l'électronique	1%
ONQ enlèvement ou formage du métal	4%
OQ travaillant par l'enlèvement de métal	1%
OQ travaillant par formage de métal	1%
ONQ de la mécanique	1%
OQ de la mécanique	2%
TAM des industries mécaniques	1%
ONQ des industries de process	14%
OQ des industries de process	4%
TAM des industries de process	0%
ONQ du textile et du cuir	1%
ONQ du bois et de l'ameublement	0%
Ouvriers des industries graphiques	1%
TAM textile, cuir, bois, ind. Graphiques	0%
OQ de la maintenance	1%
Ouvriers de la réparation automobile	0%
TAM de la maintenance et de l'organisation	1%
ONQ de la manutention	9%
OQ magasinage et manutention	10%
Conducteurs de véhicules légers	0%
Conducteurs transports en commun	1%
Conducteurs-livreurs	2%
Conducteurs routiers	3%
Conducteurs d'engins de traction	1%
Artisans et ouvriers artisanaux	0%
Secrétaires	3%
Agents d'accueil et d'information	2%
Agents administratifs divers	5%
Secrétaires de direction	1%
Techniciens admin., comptables et financiers	1%
Cadres administratifs, comptables et financiers	1%
Employés et opérateurs de l'informatique	0%
Techniciens de l'informatique	1%

Suite>>>

Employés et techniciens de la banque	0%
Employés de libre-service	1%
Caissiers	1%
Vendeurs (hors généralistes)	1%
Vendeurs généralistes	0.33
Bouchers, charcutiers, boulangers	1%
Cuisiniers	1%
Employés, agents de maîtrise hôtellerie restauration	0%
Agents de gardiennage et de sécurité	0%
Agents d'entretien établissements collectifs	1%
Ouvriers d'assainissement et traitements déchets	1%
Employés des services divers	2%
Inconnu	3%

Source : CREDOC / OTT, 2008

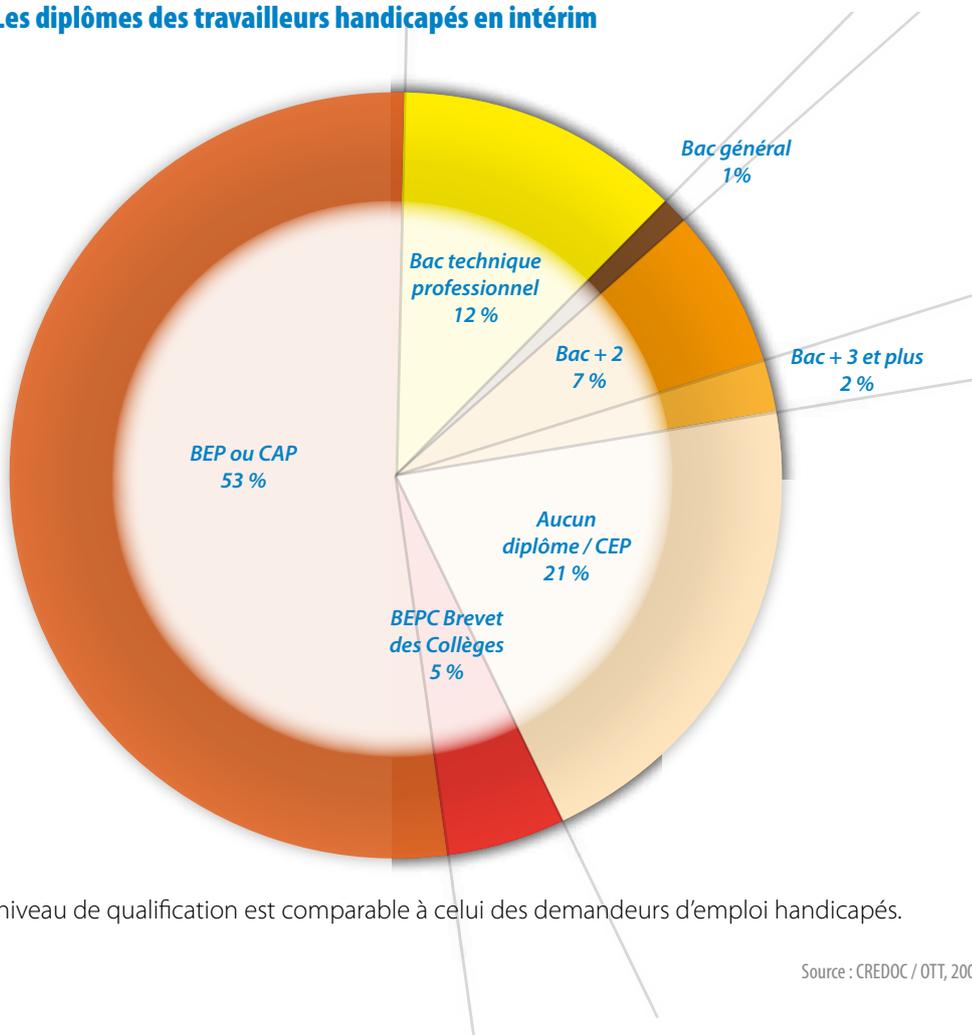
Remarque : figurent tous les postes employant au moins 1 intérimaire

5/ Le niveau de diplôme : une majorité de CAP/BEP

Globalement, le niveau de qualification des TH intérimaires est faible : 79% ont au plus un CAP ou un BEP. Ce constat est à mettre en rapport avec

le profil professionnel de ces intérimaires, qui sont très souvent des ouvriers qualifiés.

Les diplômes des travailleurs handicapés en intérim



Ce niveau de qualification est comparable à celui des demandeurs d'emploi handicapés.

Source : CREDOC / OTT, 2008

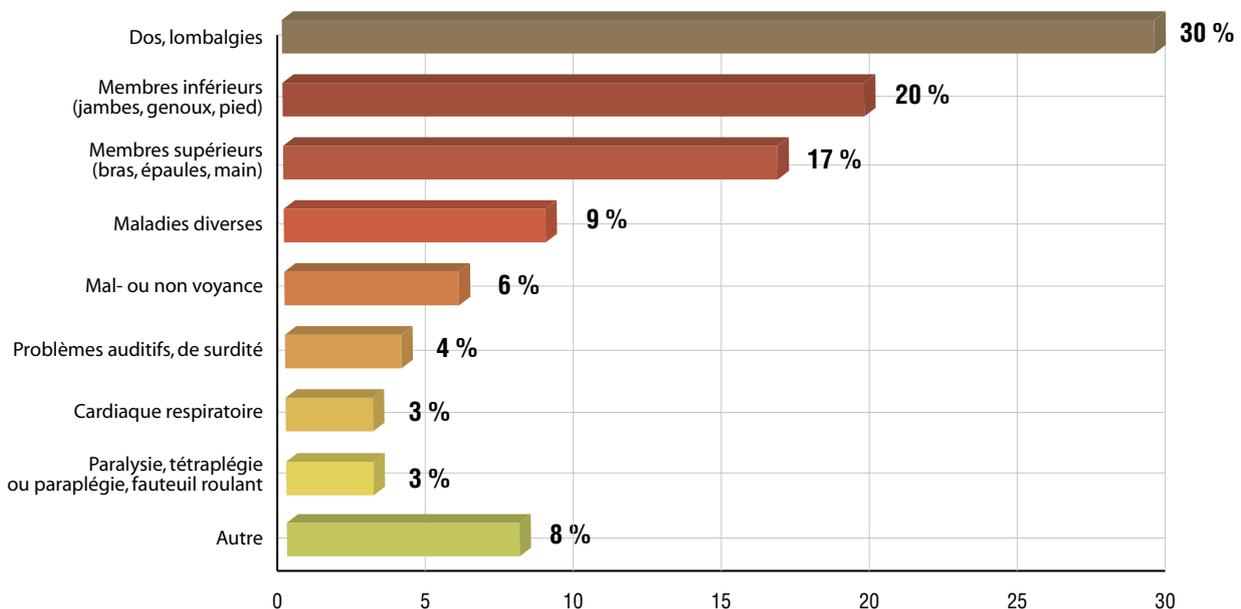
6/ Les problèmes de santé les plus fréquents : le dos avant tout



Les problèmes de santé les plus fréquents chez les TH intérimaires sont ceux concernant le dos (30% d'entre eux souffrent de lombalgies ou de problèmes de dos). Les difficultés avec les membres inférieurs et supérieurs sont également fréquents (20% et 17%), devant les problèmes sensoriels (audition ou vue), qui affectent un dixième des TH intérimaires. Les cas de TH intérimaires souffrant de paralysies sont rares (3%).

Ces problèmes de santé sont proches de ceux observés auprès de l'ensemble des personnes handicapées⁵ : 29% évoquent des problèmes de dos ou de cou. Viennent ensuite des problèmes au niveau des membres inférieurs (17%), puis des problèmes cardiaques (16%), des difficultés visuelles (15%), des problèmes au niveau des membres supérieurs (13%) et des problèmes respiratoires (11%).

Les problèmes de santé des travailleurs handicapés en intérim



Source : CREDOC / OTT, 2008

Ces problèmes de santé se traduisent avant tout par des difficultés à porter des charges (pour 73% des personnes interrogées), à rester debout (pour 46%) ou encore à rester longtemps assis (pour 32%). Ces problèmes les affectent moins en termes de durée hebdomadaire de travail (13% doivent la limiter) que de locaux où ils peuvent se rendre (19% sont limités dans ce domaine).

Les problèmes de port de charge se rencontrent dans des proportions voisines dans toutes les CSP. Ils ne sont pas plus fréquents dans l'industrie.

A noter : le problème de santé est rarement de naissance, mais il est souvent ancien (il date de plus de 10 ans pour 42% des personnes interrogées).



7/ Le titre de reconnaissance du handicap : surtout la COTOREP

91% des travailleurs handicapés ayant eu des missions d'intérim ont une reconnaissance COTOREP (désormais CDAPH) de leur handicap, ce qui est proche du taux observé chez les demandeurs d'emploi handicapés. Les autres ont généralement une rente d'accident du travail ou de maladies professionnelles, ou encore une pension d'invalidité. Seulement deux personnes

interrogées mentionnaient une demande en cours.

Les TH en contrats classiques dans les entreprises soumises à l'obligation d'emploi ont moins souvent une reconnaissance COTOREP (66%). 22% sont des victimes d'accidents du travail ou de maladie professionnelle et 12% ont une pension d'invalidité.

B. L'insertion professionnelle des TH intérimaires

1/ La vie professionnelle depuis la fin de la scolarité

La plupart des TH intérimaires ont connu au moins trois ans de vie professionnelle, les deux tiers ayant même passé au moins dix ans en emploi. Les neuf dixièmes ont connu au moins un « emploi stable » (CDI ou CDD d'au moins 6 mois). Quant au nombre de ces emplois stables, 56% des TH intérimaires en ont connu plus de trois.

- **La difficulté à trouver un emploi fixe**
70% des travailleurs handicapés en intérim ont le sentiment d'avoir connu des difficultés pour trouver un emploi avec un contrat stable.

Les raisons invoquées pour expliquer ces difficultés sont avant tout liées au handicap :

- 27% pensent que c'est dû au fait que leur handicap est incompatible avec certains postes ;
- 16% s'estiment discriminés à cause de leur handicap.

A noter : les employés pensent plus que les autres que la cause de leurs difficultés provient du fait que leur handicap est incompatible avec certains postes (mais ils mentionnent peu les discriminations).

Parmi les autres facteurs explicatifs, sans rapport direct avec le handicap :

- 23% des personnes concernées évoquent la rareté des offres d'emploi ;
- 16% pensent ne pas avoir assez d'expérience ;
- 9% pensent manquer de compétences.

Les moins de 30 ans ont davantage évoqué le manque d'expérience (23% contre 16% en moyenne). Les personnes dont le diplôme est inférieur au CAP ont, plus que les autres, évoqué leur manque de compétences (16% contre 9% en moyenne)



Raison des difficultés à trouver un emploi fixe

Raison des difficultés à trouver un emploi fixe	%
Handicap incompatible avec certains postes	27%
Peu d'offres	23%
N'a pas l'expérience demandée	16%
Discriminé à l'embauche à cause du handicap	16%
N'a pas les compétences demandées	9%
Trop âgé	2%
Salaire ne convient pas	1%
Autres	6%

Source : CREDOC / OTT, 2008

● Les entretiens d'embauche

Un tiers des TH intérimaires a déjà connu un entretien d'embauche où la question du handicap a été posée par l'employeur. Cette proportion est la même quel que soit le type de handicap. En sens inverse, les deux tiers des TH intérimaires font spontanément mention de leur problème de santé au cours des entretiens. Les personnes souffrant de paralysie ou de problèmes aux membres le font plus que les autres (68%).

A noter : un tiers des travailleurs handicapés déclare mentionner l'existence de son handicap dès le CV. Les personnes ayant des déficits sensoriels (vue ou audition) sont un peu plus nombreuses à le faire.

Dans le cas où le handicap est mentionné

spontanément, que ce soit à l'étape du CV ou à celle de l'entretien d'embauche, les principales raisons évoquées sont les suivantes :

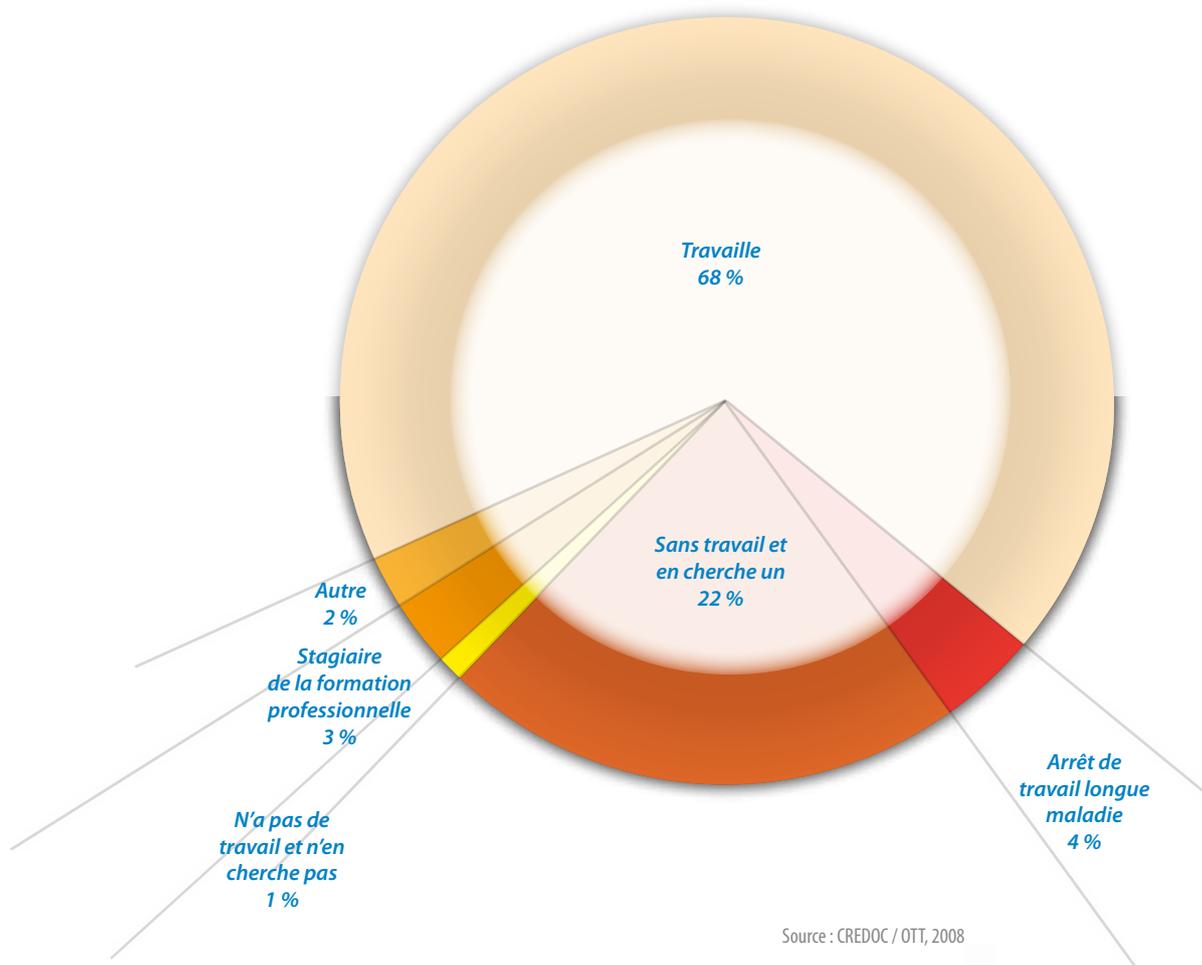
- l'utilité d'informer l'employeur afin qu'il puisse en tenir compte (39% des personnes concernées ont donné cette raison) ;
- le fait que le handicap est un élément constitutif de leur être (près d'un quart) ;
- le fait qu'on leur a conseillé d'en parler (16%) ;
- l'avantage que cela peut leur donner, du fait de l'obligation d'emploi (15%).

Si le handicap n'est pas mentionné, c'est avant tout dans la crainte d'être désavantagé par l'aveu d'un problème de santé (22% des personnes concernées ont mentionné cette crainte).

2/ Un grand nombre de personnes en emploi au moment de l'enquête

Les deux tiers des TH ayant fait dans le passé des missions d'intérim sont en emploi au moment de l'enquête. Ceux qui ne sont pas en emploi sont généralement en recherche d'emploi, quelques uns sont en arrêt de travail ou encore en formation.

Actuellement, situation vis-à-vis de l'emploi



● Les jeunes et les femmes pénalisés dans l'accès à l'emploi

Le type de problème de santé influence peu le fait d'être ou non en emploi. Il en va de même pour le fait de pouvoir ou non porter des charges lourdes, ainsi que pour le niveau de diplôme. En revanche, l'expérience semble favoriser l'accès à l'emploi, puisque les personnes de 40 ans et plus sont nettement plus en emploi que les moins de 30 ans.

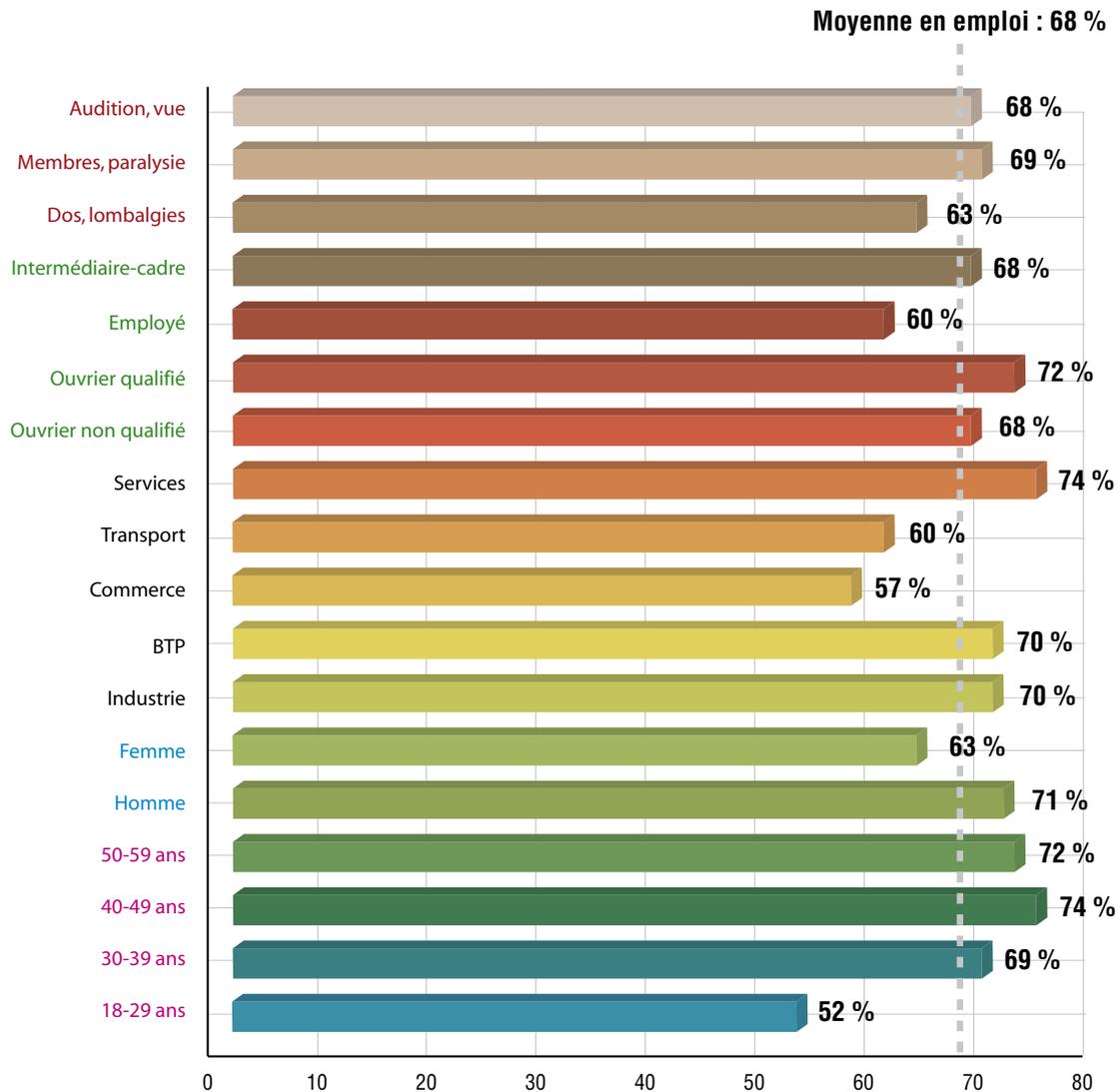
Comme pour l'ensemble des actifs, les femmes sont moins en emploi que les hommes, non pas parce qu'elles se sont retirées de la

vie active mais parce qu'elles sont davantage touchées par le chômage.

Le taux d'emploi varie également selon le secteur : les intérimaires habituellement employés dans les services sont ceux qui sont le plus en emploi ; ceux travaillant dans le commerce ou les transports sont les plus désavantagés ; l'industrie et le BTP occupent une place intermédiaire

Enfin, les employés sont les moins favorisés pour l'accès à l'emploi, à l'inverse des ouvriers qualifiés, en position plus favorable.

Part des personnes occupant un emploi selon leurs caractéristiques



Source : CREDOC / OTT, 2008



● **Les emplois occupés : l'intérim majoritaire**

Les trois quarts des personnes interrogées qui travaillent au moment de l'enquête sont en intérim (15% sont en CDI et 10% en CDD). Ce qui fait que la moitié des TH interrogés sont aujourd'hui en intérim (les autres l'ont été mais ne le sont plus pour le moment).

Il s'agit très souvent d'un emploi à temps complet : seuls 7% des travailleurs handicapés en cours d'emploi au moment de l'enquête travaillent à temps partiel (tous auraient préféré un temps plein). Par comparaison, cette part du temps partiel semble faible : selon la DARES, 23% des TH en CDI travaillent à temps partiel.

● **Des contacts fréquents avec l'ANPE ou les Cap Emploi**

95% des TH intérimaires sans emploi (chômeurs ou en maladie) se sont déjà rendus dans une agence de l'ANPE (chiffre conforme à ce qu'on trouve chez l'ensemble des actifs). 80% ont déjà rendu visite à un Cap Emploi ou une autre structure spécialisée dans l'emploi des travailleurs handicapés. Près du quart ont également fréquenté un autre type de structure d'aide à la recherche d'emploi.

La moitié des TH intérimaires sans emploi ayant été en contact avec l'ANPE a bénéficié d'un suivi

direct par l'agence. Les trois quarts de ceux qui ont eu un contact avec un Cap emploi ou une autre structure spécialisée dans le handicap ont bénéficié d'un suivi par l'organisme en question.

Seules 35% des personnes ayant été suivies par l'ANPE jugent cet accompagnement utile. La satisfaction est plus grande chez les TH intérimaires suivis par un CAP emploi ou autre structure spécialisée : 67% jugent que cette structure leur a été utile.

● **Les emplois recherchés : ouvriers qualifiés ou employés**

90% des demandeurs d'emploi interrogés sont inscrits à l'ANPE au moment de l'enquête. Les métiers recherchés sont essentiellement des emplois d'ouvriers qualifiés (46%) ou d'employés (31%). A noter : il y a deux fois plus de TH intérimaires sans emploi qui cherchent un poste d'employé que de TH intérimaires qui exercent ce type de professions (31% contre 16%). On retrouve, à une moindre échelle, l'écart évoqué plus haut entre les CSP des TH intérimaires et les CSP des TH demandeurs d'emploi dans leur ensemble. Par ailleurs, les personnes concernées cherchent très souvent un emploi à temps plein.



Part des personnes occupant un emploi selon leurs caractéristiques

Professions	Au travail	En recherche d'emploi
Ouvrier non qualifié	34%	19%
Ouvrier qualifié	43%	46%
Employé	16%	31%
Professions intermédiaires / Cadres	7%	4%

Source : CREDOC / OTT, 2008

C. Les recours à l'intérim et les opinions sur le travail temporaire

1/ Le rôle des agences

● Peu d'accompagnement spécifique des TH

Seuls 8% des intérimaires handicapés déclarent avoir bénéficié d'un suivi spécifique par une agence d'intérim au cours des trois dernières années. Globalement, il semble que les salariés handicapés ne soient pas traités différemment de l'ensemble du public intérimaire.

Quand il a existé, l'accompagnement spécifique a consisté en :

- une formation d'adaptation au poste pour le salarié (35% des cas d'accompagnement) ;
- un suivi en emploi (tutorat, coaching) (26%) ;
- une information de l'employeur sur l'obligation d'emploi (22%) ;
- une sensibilisation du personnel de l'entreprise utilisatrice (17%).

Les autres formes d'accompagnement sont très rares (séminaire de découverte de l'entreprise, aide à la vie quotidienne).

Quand il a existé, cet accompagnement est jugé plutôt positivement :

- 78% des intérimaires en ayant bénéficié le trouvent suffisant ;
- 70% pensent qu'il a été adapté aux besoins ;
- 56% pensent qu'il a aidé au recrutement.

A noter : les deux tiers des personnes ayant bénéficié de cet accompagnement de la part de l'entreprise de travail temporaire le jugent plus efficace que celui de l'ANPE ou d'un CAP Emploi.

● Des inscriptions dans plusieurs agences

Au cours des trois dernières années, la plupart des TH intérimaires interrogés ont été inscrits dans plusieurs agences (seuls 15% d'entre eux n'ont connu qu'une seule agence). En moyenne, les TH intérimaires se sont inscrits déjà dans 4,3 agences. Pour 61% d'entre eux, la dernière inscription date d'au moins 6 mois. Le nombre actuel d'agences dans lesquelles sont inscrits ces intérimaires est un peu plus faible (3,3 en moyenne).

Des inscriptions dans plusieurs enseignes

Nombre d'agences d'enseignes différentes dans lequel le TH a déjà été inscrit	
1 ou 2	31%
3 à 5	40%
6 et +	29%
Nombre d'agences d'enseignes différentes dans lequel le TH est inscrit aujourd'hui	
0 à 1	37%
2 à 3	26%
4 et +	36%

Source : CREDOC / OTT, 2008

2/ Les missions effectuées

● Des missions généralement multiples

98% des TH intérimaires interrogés ont effectué au moins une mission d'intérim au cours des trois dernières années. Parmi eux, on peut distinguer trois catégories :

- les petits utilisateurs, qui ont effectué moins de 3 missions en trois ans (31% des TH interrogés) ;
- les utilisateurs moyens, qui ont fait entre 3 et 9 missions (35% des TH interrogés) ;
- les utilisateurs fréquents, qui ont fait au moins dix missions (34% des TH interrogés).

Le nombre moyen de missions effectuées est de 18, alors que le nombre moyen d'entreprises où ces missions ont été réalisées est de 4. Il est donc fréquent que les mêmes personnes soient envoyées dans une entreprise donnée pour des contrats multiples.

La durée cumulée des missions d'intérim depuis 3 ans atteint les 10 mois pour la moitié des TH rencontrés. Pour près du quart d'entre eux, cette durée dépasse les deux ans.

A noter : 10% des personnes interrogées ont effectué plus de trente missions en trois ans.

Nombre et durée des missions d'intérim

Nombre d'agences d'enseignes différentes dans lequel le TH a déjà été inscrit	
1 ou 2	31%
3 à 5	40%
6 et +	29%
Nombre d'agences d'enseignes différentes dans lequel le TH est inscrit aujourd'hui	
0 à 1	37%
2 à 3	26%
4 et +	36%

● Temps de travail en intérim en fonction des profils des TH

Les utilisateurs récurrents de l'intérim (au moins 4 missions au cours des trois dernières années), ont logiquement travaillé plus longtemps en travail temporaire que les autres. Il en va de même pour les personnes qui se sont déjà inscrites dans un grand nombre d'agences. En revanche, il n'y a pas de relation entre le nombre d'agences dans lesquelles les personnes sont inscrites au moment de l'enquête et la durée cumulée des missions effectuées.

Les personnes de 40 ans et plus ont généralement travaillé plus longtemps que les plus jeunes, de même que les hommes par rapport aux femmes.

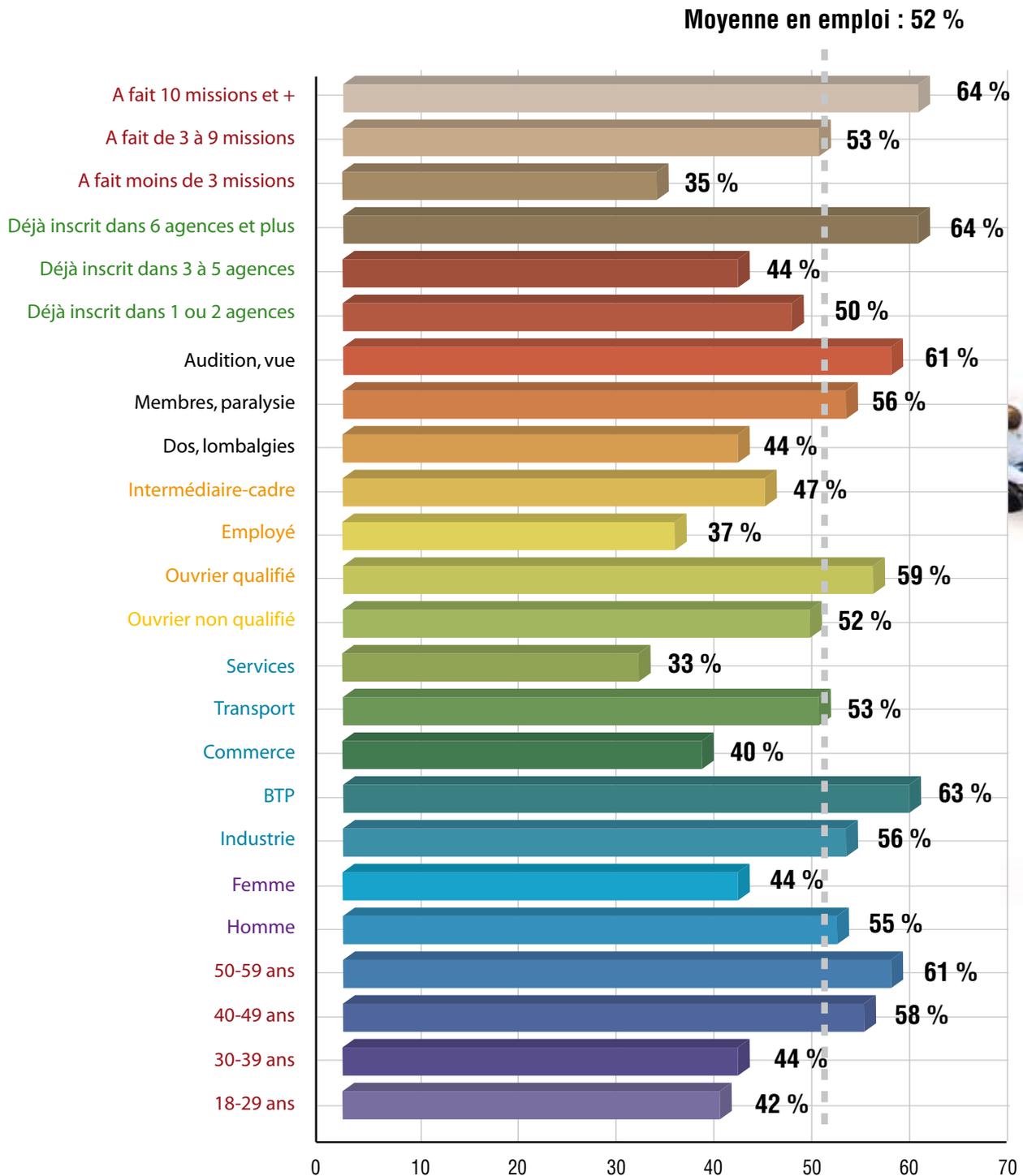
Des écarts s'observent également selon les secteurs : dans les services, la durée totale en mission d'intérim est la plus faible, à l'opposé du BTP et, dans une moindre mesure, de l'industrie.

Les ouvriers qualifiés sont ceux qui ont passé le plus de temps à travailler, loin devant les employés.

A noter : on retrouve ici, dans les grandes lignes, les mêmes résultats que dans l'analyse des facteurs favorisant la probabilité d'être en emploi au moment de l'enquête. Ainsi, 55% des personnes en emploi au moment de l'enquête ont passé au moins 10 mois en intérim, contre 41% des chômeurs.



Part des personnes ayant effectué au moins 10 mois d'intérim depuis 3 ans, selon leurs caractéristiques



Source : CREDOC / OTT, 2008



● **Des missions jugées plutôt courtes**

Les missions effectuées sont de durées très variables selon les TH intérimaires : moins d'un mois pour le tiers d'entre eux, plus de 6 mois pour un autre tiers.

Durée moyenne des missions

Durée moyenne des missions	
De quelques jours à une semaine	12%
Plus d'une semaine mais moins d'1 mois	20%
1 à 2 mois	15%
3 à 5 mois	22%
6 mois à moins d'an	20%
1 an et plus	9%
Ne sait pas	1%

Source : CREDOC / OTT, 2008

Près de la moitié des intérimaires jugent que cette durée est trop courte, alors que l'autre moitié estime que la durée convient. Seuls 3% des intérimaires ont trouvé leurs missions trop longues.

● **Un nombre limité de refus de missions**

41% des TH ayant travaillé en intérim ont déjà refusé au moins une mission (22% en ont refusé plusieurs). Ces refus concernent davantage les jeunes : 53% des moins de 40 ans ont déjà refusé des missions, contre 32% des 40 ans et plus. Les refus sont également plus fréquents dans le secteur des transports (73% des intérimaires de ce secteur ont déjà refusé une mission), ce qui s'explique par la première cause de refus, l'éloignement du domicile (cf. ci-dessous). Les cadres et intermédiaires ont peu refusé de missions (21%).

Les personnes actuellement au chômage sont plus nombreuses que les autres à avoir refusé des missions (51% l'ont déjà fait, contre 39% de ceux qui travaillent et 38% de ceux qui sont en retrait de la vie active).

Les principales raisons pour refuser une mission sont les suivantes :

- l'éloignement du domicile (cité par 17% des personnes ayant refusé au moins une mission) ;

- l'existence d'une autre mission en cours (12%) ;
- le décalage entre la mission proposée et la qualification (10%) ;
- la durée trop courte de la mission (10%) ;
- la rémunération insuffisante (6%).

● **Un TH sur sept a déjà accepté un CDI suite à une mission d'intérim**

15% des intérimaires handicapés ont déjà accepté un CDI à la suite d'une mission d'intérim.

La moitié d'entre eux occupe encore cet emploi. Pour ceux qui ne l'occupent plus, les raisons de la rupture de contrat se répartissent entre les trois grandes catégories suivantes :

- finalement le poste ne convenait pas (un arrêt de CDI sur trois) ;
- finalement le poste était incompatible avec l'état de santé (un arrêt de CDI sur trois) ;
- flicencement (un arrêt de CDI sur trois).



3/ Vécu et opinions sur le travail temporaire

● Une bonne intégration dans les entreprises

93% des personnes handicapées ayant fait de l'intérim estiment que leur intégration dans la dernière entreprise où ils ont effectué une mission s'est bien passée (dont 68% « très bien » et 25% « plutôt bien »).

Quand cette intégration est jugée mauvaise, c'est avant tout à cause du regard des autres salariés (40% des TH intérimaires mécontents expliquent qu'on ne les a pas considérés comme un salarié à part entière). 15% également mettent en avant la mauvaise adaptation du poste à leur handicap.

● Les raisons du choix de l'intérim : l'espoir de l'intégration durable

Parmi les raisons qui expliquent l'entrée en intérim, la plus fréquemment mentionnée est l'espoir de déboucher sur un contrat stable avec l'entreprise utilisatrice du travail temporaire. Juste après, on trouve le souhait à « court terme » de travailler / d'avoir accès à un revenu rapidement.

Elargir son horizon d'expériences professionnelles est un motif relativement fréquent (près d'un cas sur cinq), surtout si on le rapproche du souhait de découvrir de nouveaux métiers (on passe à 30%).

A noter : une personne interrogée sur cinq a choisi l'intérim parce que la rémunération leur paraissait meilleure qu'en CDI.



Raison du choix de travailler en intérim

Espoir de trouver un CDI/CDD à la fin de la mission	55%
Souhait d'un emploi/revenu rapide	53%
Souhait d'une meilleure rémunération qu'en CDI	21%
Souhait de connaître différentes expériences professionnelles	19%
A défaut d'emploi stable (réponse non suggérée)	14%
Découverte de nouveaux métiers	12%
Souhait de travailler sur une courte période	8%
Autre divers	8%

Source : CREDOC / OTT, 2008
Deux réponses étant possibles, le total est supérieur à 100%.

● Une forte satisfaction sur l'agence d'intérim la plus fréquentée

9 salariés intérimaires handicapés sur dix se disent satisfaits de l'agence d'intérim avec laquelle ils ont le plus travaillé.

Opinion sur l'agence d'intérim avec laquelle les TH intérimaires ont le plus travaillé

Opinion sur l'agence d'intérim avec laquelle les TH intérimaires ont le plus travaillé	
Tout à fait satisfait	63%
Plutôt satisfait	28%
Plutôt pas satisfait	4%
Pas du tout satisfait	4%

Source : CREDOC / OTT, 2008



Les raisons de satisfaction les plus fréquentes sont la qualité de l'accueil dans l'agence, puis le fait d'avoir eu des propositions régulièrement (pour environ 4 personnes sur 10). Viennent ensuite le niveau de rémunération, l'intérêt des missions et leur compatibilité avec le handicap.

Les raisons de la satisfaction (parmi les intérimaires TH satisfaits de leur agence)

Raisons de la satisfaction	
Bon accueil des chargés de recrutement	42%
Offres de mission régulières	40%
Rémunération correcte	28%
Intérêt des missions proposées	27%
Compatibilité des missions avec handicap	23%
Nombreux contacts avec l'agence, même propositions de mission	20%
Propositions de formation	7%

Source : CREDOC / OTT, 2008
Deux réponses étant possibles, le total est supérieur à 100%.

Quand les intérimaires handicapés sont mécontents de l'agence, c'est essentiellement à cause du manque d'offres de missions ou d'une rémunération jugée insuffisante (près d'une fois

sur deux). Viennent ensuite le peu de contacts avec le référent et l'incompatibilité des missions avec le handicap (une fois sur 3).

● Les avantages de l'intérim : salaire, effet tremplin, élargissement des connaissances

Selon les TH intérimaires interrogés, les deux principaux avantages de l'intérim sont :

- Le niveau de rémunération, plus favorable que lors d'un emploi fixe (« effet » indemnité de fin de mission) ;
- L'effet tremplin vers un poste fixe, grâce à la constitution d'un réseau professionnel.

Ces deux avantages sont mentionnés, chacun, par environ un tiers des TH interrogés.

Juste derrière ces deux qualités, on trouve le fait que l'intérim permet de connaître divers secteurs d'activité (avantage cité par un peu moins du tiers des répondants), ou encore d'apprendre de nouveaux métiers (cité par un peu plus du cinquième des répondants). Il faut souligner que 45% des TH intérimaires interrogés ont cité l'un ou l'autre de ces avantages, qui ont en commun de mettre en avant l'élargissement des connaissances professionnelles que permet l'intérim. Les jeunes sont plus sensibles à ces aspects, ainsi que les femmes, les employés et les personnes ayant travaillé dans le secteur des services.

A noter : les 18-39 ans sont un peu plus nombreux à citer le niveau de rémunération, ainsi que les cadres, les personnes ayant au moins le bac et celles ayant effectué au moins 10 mois d'emploi en intérim dans les trois dernières années.



Autre qualité de l'intérim : la souplesse. Un quart des TH interrogés reconnaissent que le travail temporaire présente l'avantage de permettre facilement de s'arrêter de travailler.

Les raisons de la satisfaction (parmi les intérimaires TH satisfaits de leur agence)

Meilleure rémunération qu'un poste fixe	33%
Effet tremplin vers l'emploi stable	33%
Connaissances des secteurs	31%
Souplesse pour s'arrêter de travailler	23%
Connaissance des métiers	21%
Simplicité (il n'y a qu'à s'inscrire en agence d'intérim)	15%
Meilleure adaptation des postes au handicap	13%
Accompagnement dans les recherches d'emploi	11%
Le simple fait de donner du travail	5%
Bon accueil / ambiance	1%
Aucun avantage ou NSP	2%
Autres	2%

Source : CREDOC / OTT, 2008
Deux réponses étant possibles, le total est supérieur à 100%.

● Les principaux inconvénients

Les trois principaux inconvénients de l'intérim relèvent de la nature même du contrat de travail temporaire :

- un TH intérimaire sur deux considère qu'il n'est jamais assuré de travailler en continu sur l'année ;
- une personne sur trois mentionne des difficultés dans la vie quotidienne entraînées par l'absence de contrat fixe ;

- un quart mentionne le fait que ce n'est pas toujours un tremplin pour accéder à un emploi fixe. Cette remarque, contre-pied de l'avantage cité précédemment, est à interpréter comme une déception au regard des attentes à l'entrée de l'intérim : la première de ces attentes est d'accéder à un contrat stable.

A noter : les intérimaires du BTP et du commerce mentionnent moins que les autres l'incertitude sur la possibilité de travailler. Les cadres et les titulaires du bac citent davantage les effets de l'instabilité sur la vie quotidienne.





Derrière ces trois principaux inconvénients, les TH mentionnent également la distance importante entre le domicile et la localisation de certaines missions. Cet inconvénient est davantage cité par les quinquagénaires, les ouvriers qualifiés et les personnes ayant travaillé dans le secteur des transports.

Seul un intérimaire handicapé sur dix pense que les postes qui lui sont proposés ne sont pas adaptés à son handicap.

Enfin, on peut remarquer que près du quart des TH intérimaires interrogés ne se sont pas prononcés sur cette question.

Les inconvénients de l'intérim

Instabilité (jamais sûr de travailler)	49%
Difficultés dans la vie quotidienne	31%
Absence d'effet tremplin vers l'emploi stable	26%
Eloignement du domicile	18%
Postes proposés peu adaptés à handicap	10%
Peu intéressant, ne correspond pas aux compétences	10%
Faible rémunération	8%
Aspect répétitif et peu formateur des missions	8%
Autres inconvénients	3%
Aucun inconvénient - NSP	23%

Source : CREDOC / OTT, 2008
Deux réponses étant possibles, le total est supérieur à 100%.

● Aspirations pour la vie professionnelle future : l'emploi fixe

Pour la suite de leur vie professionnelle, les TH intérimaires souhaitent massivement travailler en contrat fixe (70% ont donné cette réponse). Seulement 13% souhaitent plutôt continuer à travailler en intérim. Près d'une personne sur dix a le projet de se mettre à son

compte, les autres souhaitant essentiellement suivre une formation (6%).

Les intérimaires TH projetant de se mettre à leur compte sont davantage des jeunes de moins de trente ans, des cadres et des hommes. Quant aux projets de formation, ils concernent davantage les employés.

A noter : les TH intérimaires ayant déjà travaillé dans le bâtiment et les travaux publics envisagent plus que les autres de continuer à travailler en intérim, ainsi que les personnes de 50 ans et plus.

D.

Synthèse des principaux résultats sur les TH intérimaires



Profil des TH intérimaires

- Comme l'ensemble des travailleurs handicapés, les TH intérimaires sont **majoritairement des hommes** (67%), mais de façon moins écrasante que les intérimaires dans leur ensemble (72%).
- Les intérimaires handicapés sont beaucoup **plus âgés** que l'ensemble des intérimaires (moyenne d'âge : 40 ans), mais moins que les TH en contrats classiques ou demandeurs d'emploi.
- Comme pour l'ensemble des personnes handicapées, les **problèmes de santé** des TH intérimaires sont **essentiellement liées au dos ou aux membres** inférieurs et supérieurs (67% des cas).
- **Principales difficultés** au travail entraînées par le handicap : le port de charges, la position debout ou la position assise.
- Les TH intérimaires ont des **niveaux de qualification très faibles**, tout comme les TH demandeurs d'emploi.
- Les TH intérimaires sont **fortement représentés dans l'industrie**. Ils travaillent moins dans le BTP que les intérimaires dans leur ensemble, mais plus que les TH en contrats classiques. Ils travaillent autant dans le tertiaire que les intérimaires dans leur ensemble, mais beaucoup moins que les TH en contrats classiques.
- Les trois quarts des TH intérimaires se classent parmi les **ouvriers**, 16% sont des employés, le reste des cadres et professions intermédiaires. Cette répartition est très proche de celle des intérimaires dans leur ensemble. En revanche, la part des ouvriers est bien plus forte que chez les TH en contrats classiques et les TH demandeurs d'emploi.

Parcours professionnels des TH intérimaires

- Si 90% des TH intérimaires ont déjà connu au moins un contrat stable (CDI ou CDD d'au moins 6 mois), 70% déclarent avoir **connu des difficultés** pour trouver ce type de contrats. Ils relient nettement cette difficulté à leur handicap, devant leur manque de compétence et d'expérience.
- Les TH intérimaires ont tendance à **évoquer spontanément leur handicap** lors des processus d'embauche : le tiers le mentionne dès le CV, les deux tiers en parlent lors des entretiens.
- Au moment de l'enquête, **les deux tiers** des personnes interrogées **travaillent**. Parmi les travailleurs, on trouve plus d'hommes et moins de jeunes (comme dans l'ensemble de la population active). **A noter : le chômage touche plus les employés que les ouvriers.**
- Au moment de l'enquête, la moitié des personnes interrogées est **en cours de mission d'intérim** (ce qui équivaut aux trois quarts des travailleurs), essentiellement à temps complet.
- Quant aux TH intérimaires sans emploi, ils sont presque tous **passés par l'ANPE** (95%), et 80% ont déjà rendu visite à une structure spécialisée dans l'emploi des travailleurs handicapés.
- Ces TH au chômage recherchent avant tout des **postes d'ouvriers qualifiés et d'employés**. De fait, il y a deux fois plus de TH intérimaires sans emploi qui cherchent un poste d'employé que de TH intérimaires qui exercent ce type de professions.

Pratique & vision de l'intérim

- Les TH intérimaires expliquent le choix de l'intérim avant tout par le souhait d'une **intégration professionnelle** durable, devant la nécessité d'un revenu rapide et la volonté d'élargir leurs compétences / connaissances professionnelles. Deux motivations apparaissent également significatives : le niveau de rémunération et le défaut d'emploi stable.
- 85% des TH intérimaires interrogés ont connu **plusieurs agences** au cours des trois dernières années. Au moment de l'enquête, le nombre moyen d'agences par TH intérimaire se situe entre 3 et 4.
- Concernant la fréquence des missions, les TH intérimaires se répartissent à peu près **équitablement en trois catégories** : un tiers a effectué moins de trois missions en trois ans ; un tiers en a effectué entre 3 et 9 ; un tiers en a effectué plus de 10. A noter : le nombre moyen de missions effectuées (18) est largement supérieur à celui des entreprises fréquentées (4).
- Quant à la durée médiane du travail en intérim sur ces trois dernières années, elle se situe autour de **10 mois**. Les plus âgés ont plus travaillé, ainsi que les hommes, les TH travaillant dans le BTP et les ouvriers.
- La **durée des missions** s'avère très **variable**, mais près de la moitié des TH intérimaires la jugent trop courte.
- Les TH intérimaires **refusent peu de missions** (près de 60% ne l'ont jamais fait). Les refus sont bien plus fréquents dans le secteur des transports, en lien avec la principale raison évoquée pour ces refus : l'éloignement.
- Globalement, **l'intégration** dans les entreprises utilisatrices se passe très bien (93% d'opinions positives). **A noter : 15% des intérimaires handicapés ont déjà accepté un CDI à la suite d'une mission d'intérim.**
- A peine 8% des intérimaires handicapés ont bénéficié d'un suivi spécifique par une agence d'intérim au cours des trois dernières années. Quand il existe, cet **accompagnement** particulier est **varié** : formations d'adaptation au poste, tutorat, information de l'employeur, sensibilisation du personnel. Le taux de satisfaction est fort : les deux tiers des personnes ayant bénéficié de cet accompagnement ETT le jugent plus efficace que celui de l'ANPE ou d'un CAP Emploi.
- 90% des TH intérimaires sont **très satisfaits** des services de leur principale agence d'intérim. Ils reconnaissent notamment la qualité de l'accueil et la fréquence des offres.
- Quant aux principaux **avantages de l'intérim**, on retrouve les motivations citées plus haut : le niveau de rémunération, l'effet tremplin vers un emploi stable et l'élargissement du champ de compétences. Du côté des inconvénients, l'instabilité de l'emploi, la déception en cas d'absence de tremplin vers l'emploi stable et l'éloignement domicile / travail.
- Enfin, les TH intérimaires rêvent massivement d'un **contrat fixe** pour la suite de leur carrière. **A noter : un sur dix souhaite se mettre à son compte.**

Le positionnement
des entreprises
utilisatrices du travail temporaire

Thibault, soudeur - maladie invalidante

Stephanie, comptable - maladie invalidante

Nous avons interrogé 420 établissements ayant employé au moins un TH intérimaire ces 5 dernières années. Nous les appellerons ici « entreprises utilisatrices » (ou EU).

A. Principales caractéristiques des entreprises utilisatrices et de leurs TH intérimaires

1/ Une forte proportion de grandes entreprises

En termes de taille, on constate que les entreprises interrogées se répartissent à peu près équitablement en trois tiers, entre les moins de 20 salariés, les 20 à 100 salariés et les plus de 100 salariés. Cette structuration est très différente de l'ensemble des entreprises en France, et ce pour deux raisons

conjointes : le recours à l'intérim et l'emploi des TH sont traditionnellement plus forts dans les grandes entreprises. De fait, cette concentration dans les grandes entreprises est encore plus forte que celle constatée dans les établissements employant au moins un TH¹.



Répartition des entreprises utilisatrices par taille

	Entreprises interrogées	Entreprises employant au moins un TH	Ensemble des entreprises	
Moins de 20 salariés	32%	33%	1 à 9 salariés	82%
20-49	17%	35%	10 à 49	15%
50-99	16%	17%	50 à 199	2%
100-249	19%	11%	200 et plus	<1%
250 et plus	16%	4%		
Total	100%	100%		100%

Source : CREDOC / OTT / AGEFIPH / DARES, 2008

1 • Nous nous appuyons ici et par la suite sur les résultats d'une enquête menée au printemps 2008 auprès de 1500 entreprises de plus de 20 salariés, pour le compte de l'AGEFIPH.

2/ Une concentration relative sur le bassin parisien

Les entreprises interrogées sont fortement implantées dans le bassin parisien (25%) et le Centre-Est de la France (21%). Si l'on compare aux entreprises

employant au moins un TH, les entreprises utilisatrices sont plus fréquemment implantées dans le bassin parisien, le Centre-Est et le Sud-Ouest.

Répartition des entreprises utilisatrices par taille

	Entreprises interrogées	Entreprises employant au moins un TH
Région parisienne	9%	13%
Bassin parisien	25%	18%
Nord	6%	6%
Est	3%	9%
Ouest	16%	19%
Sud-Ouest	15%	11%
Centre-Est	21%	16%
Méditerranée	6%	8%
Total	100%	100%

Source : CREDOC / OTT / AGEFIPH / DARES, 2008

3/ Les secteurs d'activité : confirmation de la forte domination de l'industrie

44% des entreprises interrogées relèvent du secteur de l'industrie. On rencontre ensuite des entreprises des services (15%), du commerce (15%) et du BTP (15%). 10% relèvent du secteur des transports. Le secteur primaire est très faiblement présent. Par comparaison, on ne retrouve pas ce poids si important de l'industrie dans les entreprises employant au moins un travailleur

handicapé (il n'est que de 29%, tandis que 46% relèvent des services). En outre, ce poids de l'industrie est d'autant plus marqué si l'on regarde la répartition de l'ensemble des entreprises en France : seules 10% sont des entreprises industrielles. Le secteur du commerce notamment a un poids beaucoup plus fort (26%).

Secteur d'activité regroupé des entreprises

Secteur d'activité	Entreprises interrogées	Entreprises employant au moins un TH	Ensemble des entreprises
Primaire	1%	1%	1%
Industrie	44%	29%	10%
BTP	15%	9%	12%
Commerce	15%	15%	26%
Transport	10%	46%	4%
Services	15%		47%

Source : CREDOC / OTT / AGEFIPH / DARES, 2008



Similaire, la répartition par secteurs observée en interrogeant les TH intérimaires montrait un poids de l'industrie encore plus fort. Ceci peut s'expliquer par la grande taille des entreprises industrielles. Ainsi, 58% des salariés relèvent de l'industrie, 9% du BTP, 13% du commerce, 13% des services et 5% des transports.

De fait, on remarque que la taille des entreprises varie selon les secteurs : les entreprises industrielles sont plutôt de grande taille, tandis que les entreprises du bâtiment sont plutôt petites, ainsi que celles des autres services.

Secteur d'activité regroupé et taille des entreprises interrogées

Secteur d'activité	Moins de 20	20-49	50-99	100-249	250 et plus	Total
Primaire	67%	33%	0%	0%	0%	100%
Industrie	18%	16%	15%	30%	21%	100%
BTP	46%	18%	23%	2%	11%	100%
Commerce	34%	20%	17%	14%	14%	100%
Transports	36%	23%	18%	21%	3%	100%
Autres services	51%	13%	10%	13%	14%	100%
Total	32%	17%	16%	19%	16%	100%

Source : CREDOC / OTT, enquête employeurs, mai 2008.

Au niveau des secteurs détaillés, de nombreuses branches professionnelles sont représentées, les plus importantes relevant toutes de l'industrie : métallurgie, fabrication de matériels électriques, autres industries manufacturières, fabrication de

machines et équipements, industrie de la viande et industrie laitière (entre 3% et 4% des employeurs utilisateurs de intérimaires TH relevant de ces secteurs).

Secteur d'activité détaillé des entreprises ayant eu recours à des TH en intérim

Primaire	1%
Industrie	44%
Industrie des viandes et industrie laitière	3%
Boulangerie, pâtisserie, chocolaterie, confiserie	1%
Autres IAA	3%
Industrie textile, habillement, du cuir et de la chaussure	1%
Industrie du papier et du carton ; édition et imprimerie	1%
Industrie chimique	2%
Industrie du caoutchouc et des plastiques	3%
Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques	3%
Métallurgie et travail des métaux	11%
Fabrication de machines et équipements	4%
Fabrication d'équipements électriques et électroniques	4%
Fabrication de matériel de transport	3%
Autre Industrie manufacturière	4%
Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau	1%



Bâtiment Travaux publics	15%
Gros oeuvre	3%
Second oeuvre	5%
Travaux Publics	7%
Commerce	15%
Commerce et réparation automobile	1%
Commerce de gros de produits alimentaires	3%
Commerce de gros de biens de consommation non alimentaires	2%
Commerce de gros de produits intermédiaires non agricoles	2%
Commerce de gros d'équipements industriels	1%
Autres commerces de gros	1%
Grandes surfaces à prédominance alimentaire	3%
Magasins d'alimentation spécialisés ou non	0%
Autres commerces de détail en magasin spécialisé	1%
Hôtels et autres hébergements de courte durée	0%
Restaurants, cafés, cantines et traiteurs	1%
Transports	10%
Transports urbains et routiers	5%
Services auxiliaires des transports	5%
Services	15%
Intermédiation financière	1%
Télécommunications	1%
Activités informatiques	1%
Activités juridiques, comptables et de conseil de gestion	3%
Activités d'architecture et d'ingénierie	1%
Activités de contrôle, analyses techniques et publicité	3%
Location sans opérateur	0%
Sélection mise à disposition personnel	0%
Activités de nettoyage	0%
Services divers fournis principalement aux entreprises	2%
Recherche et développement	1%
Administration publique	0%
Education	0%
Activités relatives à la santé	1%
Action sociale	1%
Assainissement, voirie et gestion des déchets	2%
Activités récréatives culturelles sportives	0%
Activités associatives	0%

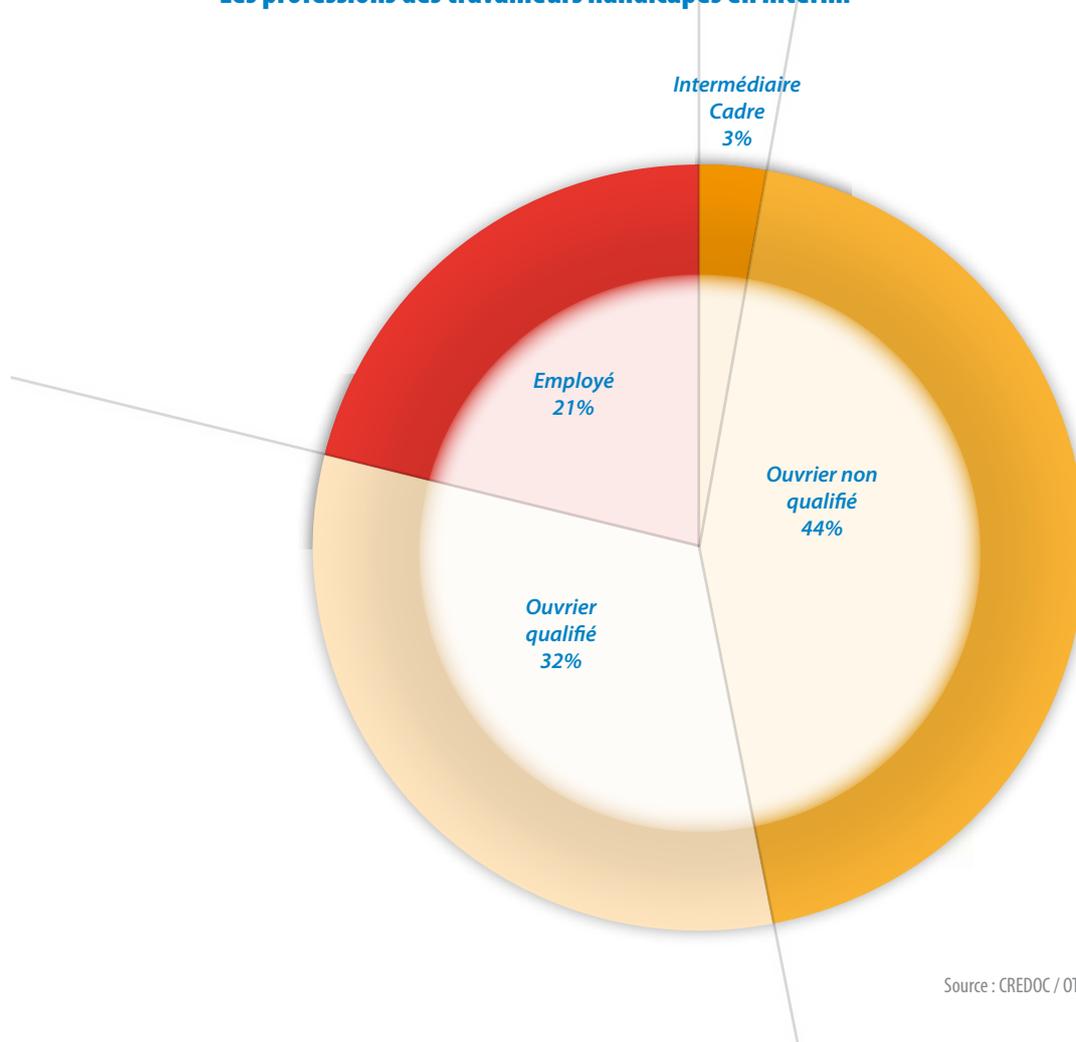


4/ Les professions des intérimaires : confirmation de la place des ouvriers

Les types de postes auxquels sont affectés les TH intérimaires, d'après les employeurs, sont avant tout des postes d'ouvriers (pour 76% d'entre eux). On est proche de la proportion d'ouvriers obtenue à partir de l'enquête auprès des TH intérimaires (77% se disaient ouvriers). Une différence se remarque en termes de qualification ouvrière : les employeurs ont mentionné plus de postes d'ouvriers non qualifiés que d'ouvriers qualifiés

(44% contre 32%) alors que les salariés intérimaires se sont davantage déclarés ouvriers qualifiés que non qualifiés (43% contre 34%). La part des postes d'employés est voisine dans les deux sources (un poste sur cinq). Quant aux professions intermédiaires et aux cadres, ils sont encore moins nombreux (3%) que ce que déclarent les TH intérimaires (7%).

Les professions des travailleurs handicapés en intérim



Source : CREDOC / OTT, 2008



La part de postes d'ouvriers non qualifiés pour les TH intérimaires est plus forte dans l'industrie (58%). Le bâtiment offre davantage de postes d'ouvriers qualifiés (46%). Quant au commerce et aux autres services, ils proposent logiquement plus de postes d'employés (respectivement 42% et 44%).

Quelques familles professionnelles ressortent de l'ensemble :

- les ouvriers non qualifiés de la manutention, 23% ;
- les ouvriers non qualifiés des industries de process, 14% ;
- les agents administratifs divers, 12%.

Ces trois catégories ressortaient déjà dans les réponses des TH intérimaires.

La famille professionnelle détaillée des travailleurs handicapés en intérim

ONQ travaux publics, béton, extraction	2,0%
ONQ du bâtiment, gros oeuvre	0,5%
OQ travaux publics, béton, extraction	2,0%
Maçons	1,0%
ONQ du second oeuvre du bâtiment	0,0%
Menuisiers, ouvriers agencement et isolation	1,0%
Electriciens du bâtiment	0,5%
OQ de la peinture et finition des bâtiments	1,0%
Conducteurs d'engins de BTP	0,5%
Techniciens et agents de maîtrise du BTP	0,5%
ONQ de l'électricité et de l'électronique	1,0%
OQ de l'électricité et de l'électronique	2,0%
ONQ enlèvement ou formage du métal	1,0%
OQ travaillant par l'enlèvement de métal	0,0%
OQ travaillant par formage de métal	2,0%
ONQ de la mécanique	1,0%
OQ de la mécanique	2,0%
ONQ des industries de process	14,0%
OQ des industries de process	3,0%
TAM des industries de process	0,0%
ONQ du textile et du cuir	0,0%
OQ du textile et du cuir	0,0%
TAM textile, cuir, bois, ind. Graphiques	0,0%
OQ de la maintenance	1,0%
Ouvriers de la réparation automobile	0,0%
TAM de la maintenance et de l'organisation	0,0%
ONQ de la manutention	23,0%

OQ magasinage et manutention	6,0%
Conducteurs transports en commun	1,0%
Conducteurs routiers	5,0%
Conducteurs d'engins de traction	1,0%
Agents d'exploit. et contrôleurs des transports	0,0%
Secrétaires	2,0%
Agents d'accueil et d'information	0,0%
Agents administratifs divers	12,0%
Employés et opérateurs de l'informatique	1,0%
Techniciens de l'informatique	0,0%
Employés de libre-service	0,5%
Caissiers	2,0%
Vendeurs (hors généralistes)	2,0%
Vendeurs généralistes	1,0%
Attachés Commerciaux - représentants	0,0%
Agents maîtrise magasins & interméd. Commerce	1,0%
Bouchers, charcutiers, boulangers	0,0%
Cuisiniers	1,0%
Employés, agents de maîtrise hôtellerie restauration	1,0%
Agents de gardiennage et de sécurité	1,0%
Agents d'entretien établissements collectifs	0,5%
Formateurs	0,0%
Inconnu	3,0%

Source : CREDOC / OTT, 2008

Remarque : Figurent tous les postes employant au moins 1 intérimaire

5/ Les handicaps qui semblent poser le plus de problèmes... sont les moins fréquents

Une forte majorité (85%) des employeurs interrogés ont le sentiment que certains types de handicaps sont plus difficiles que d'autres à intégrer dans leur établissement. Quand on leur demande ensuite quels sont les handicaps qui posent le plus de problème, on remarque que :

- Les entreprises craignent nettement les problèmes de surdité ou de vue (21%), les handicaps mentaux et troubles du

comportement (11%), ou encore les paralysies (9%), alors que toutes ces déficiences sont rares parmi les TH (cf. partie précédente) ;

- Les entreprises ont bien repéré la prévalence des problèmes de dos ou de hanche ... mais ils ne semblent pas trop difficiles à gérer (ils sont cités par 17% des personnes interrogées).

B. L'insertion professionnelle des travailleurs handicapés

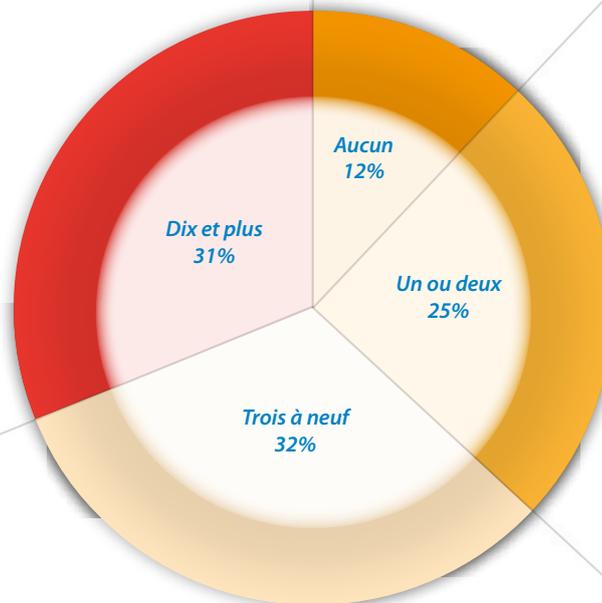
1/ L'emploi des travailleurs handicapés en général

● Un emploi important de salariés handicapés

Seules 12% des entreprises interrogées n'avaient aucun travailleur handicapé au 31 décembre 2007 parmi leur personnel (tous contrats

confondus). Près des deux tiers des entreprises comptent au moins trois TH parmi leur personnel, et près du tiers en comptent au moins dix.

Nombre de travailleurs handicapés parmi le personnel



Source : CREDOC / OTT, 2008

● Une tendance à la hausse...

46% des entreprises utilisatrices ont déclaré avoir augmenté le nombre de leurs travailleurs handicapés en 2007. Cette proportion est nettement

supérieure à celle obtenue au sein de l'ensemble des établissements de 20 salariés et plus (26%) et reflète un fort dynamisme des entreprises utilisatrices en termes de recrutement.

Remarque : on peut ici mettre en lien les informations recueillies sur les secteurs d'activité des entreprises interrogées, les postes qu'elles proposent et leur dynamisme en termes de recrutement (valable pour les TH intérimaires, comme on le verra plus loin). On se situe ici au cœur de la problématique des métiers dits « en tension » : ce sont traditionnellement chez les entreprises en recherche chronique de main d'œuvre (notamment peu qualifiée) que l'on trouve à la fois un fort recours à l'intérim et la mise en œuvre de dispositifs innovants pour recruter des publics éloignés de l'emploi, publics dont font partie les TH.



Selon les personnes concernées, cette augmentation est due avant tout :

- à une démarche volontaire de l'entreprise (59% des entreprises ayant augmenté leur nombre de TH ont donné cette explication)... initiative qui peut sous-entendre une prise de conscience des exigences de la Loi de 2005 ;
- au fait que des salariés déjà en poste sont devenus handicapés (46%) ;
- à des occasions favorables : des candidats handicapés compétents se sont présentés (40%).

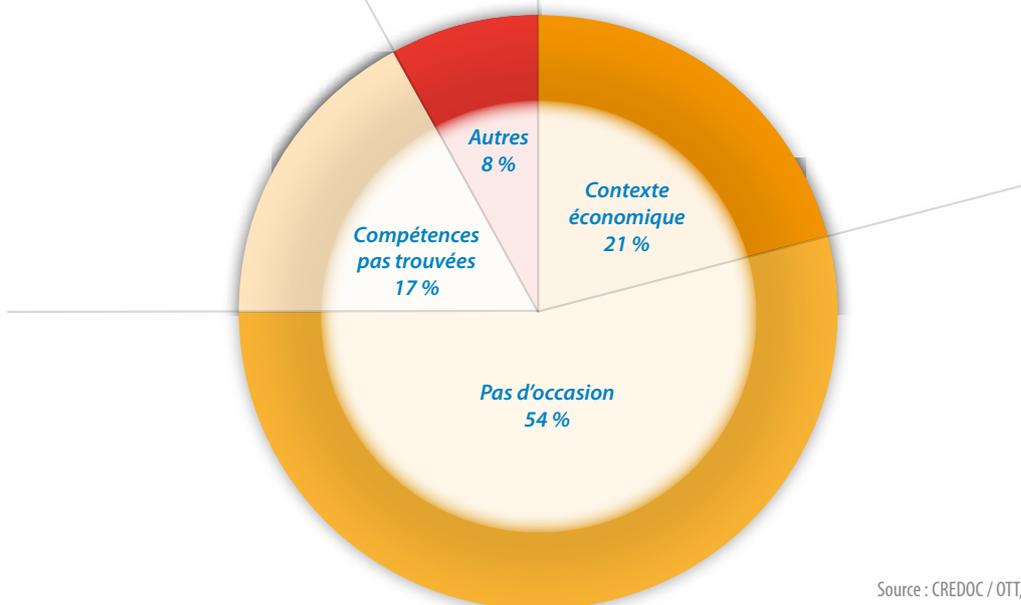
A noter : 25% des personnes concernées ont cité l'intervention de professionnels de l'emploi (12% ont mentionnés des professionnels spécialistes des TH et 13% des professionnels généralistes).

Parmi les démarches volontaires de l'entreprise, la plus fréquente est la fixation d'objectifs précis d'emploi de travailleurs handicapés (25% des entreprises dont la part du personnel handicapé a augmenté ont mentionné un tel objectif). Puis

viennent la nomination d'un référent TH et la sensibilisation du personnel (19% et 17%). La mise en place d'un accord d'entreprise ou de branche a concerné 15% de l'ensemble des entreprises.

Quand le nombre de TH n'a pas augmenté lors de l'année 2007, c'est essentiellement par manque d'occasions favorables, i.e. de candidatures (54% des entreprises dont le nombre de TH n'a pas augmenté ont donné cette explication). Le contexte économique peu favorable est évoqué dans 21% des cas, devant l'absence des compétences recherchées parmi les travailleurs handicapés (17%). Les autres motifs sont nettement plus rares. Ces motifs sont les mêmes que ceux invoqués par l'ensemble des établissements de 20 salariés et plus : 54% de ceux qui n'ont pas vu le nombre de TH progresser en 2007 disent que l'occasion ne s'est pas présentée, 29% ne pas avoir trouvé de compétences, 20% parlent du contexte économique. Si l'absence des compétences recherchées est moins citée par les entreprises utilisatrices, c'est certainement du fait du type de postes demandé.

Pourquoi n'avez-vous pas augmenté le nombre de travailleurs handicapés en 2007 ? (Pour les entreprises concernées)



Source : CREDOC / OTT, 2008



● **...y compris en ce qui concerne l'intérim**

33% des employeurs interrogés ont embauché plus de TH intérimaires en 2007 qu'auparavant, une proportion tout à fait significative, quoique plus faible que celle enregistrée pour les TH embauchés en contrats classiques (44%).

Les raisons des éventuelles « non-augmentation » du recours aux TH intérimaires sont voisines de celles enregistrées pour la stagnation du nombre de TH en général :

- le manque d'occasion (62% des entreprises dont le nombre de TH intérimaires n'a pas augmenté ont donné cette explication) ;
- le contexte économique peu favorable, évoqué dans 18% des cas ;
- l'absence des compétences recherchées parmi les travailleurs handicapés (11%).

Quand le nombre de travailleurs handicapés intérimaires a augmenté en 2007, c'est surtout par suite d'une démarche volontaire de l'entreprise (49% des employeurs concernés). Cette démarche volontaire a surtout pris la forme d'une intégration à la politique globale de l'entreprise (pour 27% des employeurs concernés) ou d'une fixation d'objectifs pour l'emploi de TH (15%). Vient ensuite la sensibilisation du personnel (9%), plus rarement les accords de branche ou d'entreprise

(7%). En dehors d'une démarche volontaire de l'entreprise, l'augmentation du nombre de travailleurs handicapés intérimaires est due, selon les employeurs concernés :

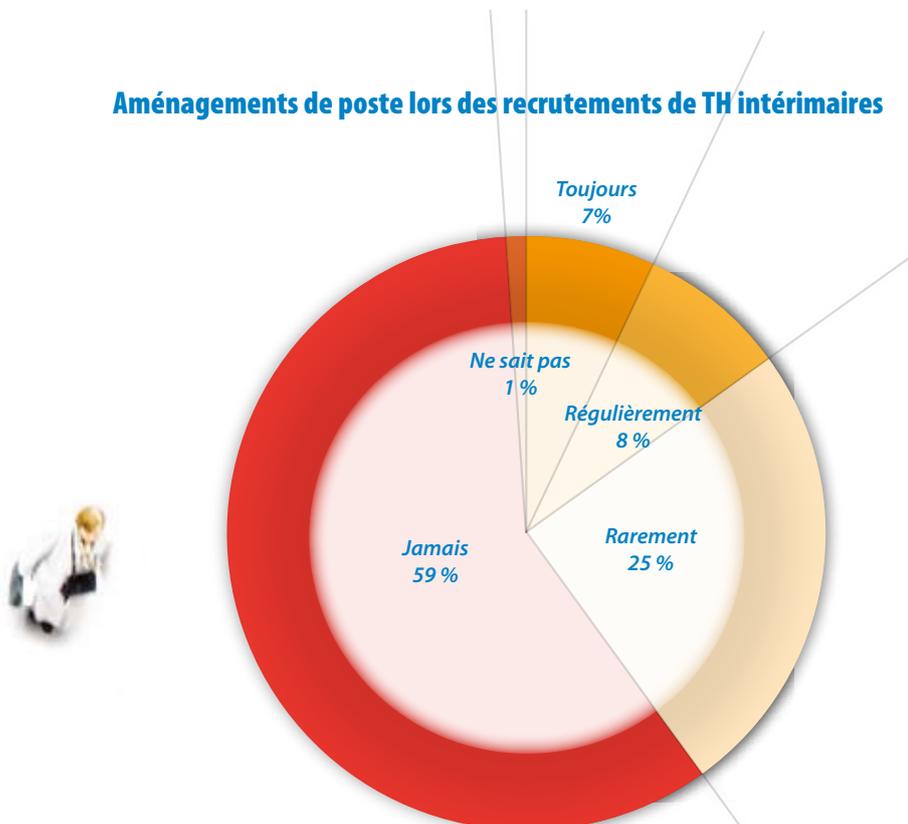
- à la présence de candidats compétents présentés par les ETT (40% des cas) ;
- à une démarche spécifique des ETT en faveur des travailleurs handicapés (19%) ;
- à l'intervention de professionnels de l'emploi spécialisés « travailleurs handicapés (14%) ».

A noter : pour les intérimaires, la reconnaissance du handicap de salariés déjà présents est logiquement très peu mentionnée.

● **La faiblesse des aménagements de poste**

Seulement 15% des entreprises ont déclaré procéder « toujours » ou « souvent » à des aménagements de postes lors du recrutement d'un TH intérimaire. 25% des employeurs disent le faire rarement, et 59% jamais. Le fait que les entreprises ne se lancent pas massivement dans des aménagements postes pour des salariés en intérim n'est, a priori, pas surprenant (crainte des lourdeurs techniques et administratives pour des employés temporaires). Cela ouvre néanmoins, comme on le verra dans les chapitres suivants, un champ de travail constructif, s'appuyant sur des partenariats EU – ETT – AGEFIPH.

Aménagements de poste lors des recrutements de TH intérimaires



Source : CREDOC / OTT, 2008

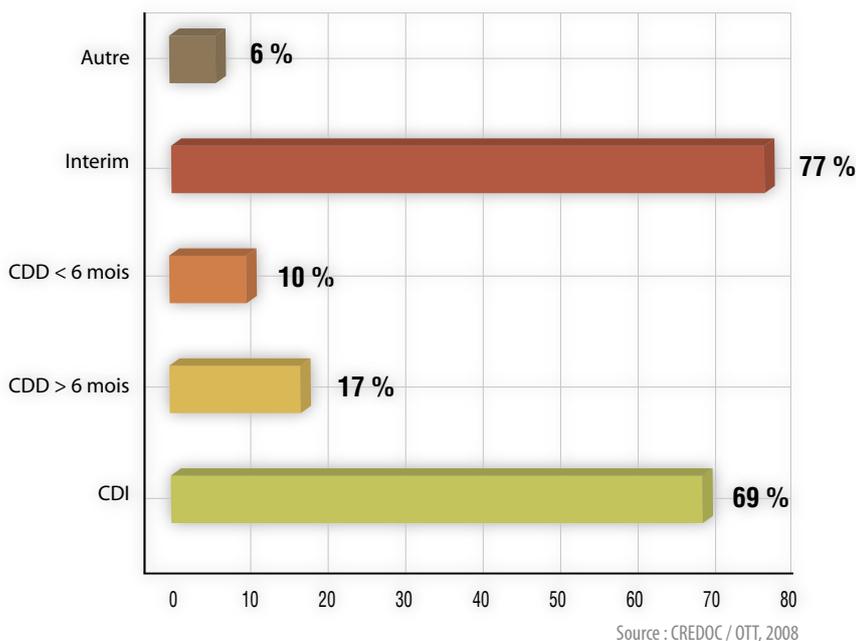


● **Les types de contrats des travailleurs handicapés : le poids de l'intérim**

Interrogés sur les types de contrats faits aux TH, la situation la plus fréquente est celle du recours

à l'intérim (77% parmi les deux premiers choix). Puis viennent les CDI (69% en premier, 32% en second). Les contrats à durée déterminée sont nettement plus rares (27%).

Type de contrats proposés aux travailleurs handicapés (deux choix possibles)



2/ La connaissance de la législation et des aides

● **Une bonne connaissance de la Loi de 2005**

78% des employeurs ont déclaré connaître la nouvelle réglementation en vigueur pour les travailleurs handicapés (Loi de 2005 « Pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées »). Les éléments les plus connus de cette loi sont :

- le principe de non-discrimination prévoyant des mesures raisonnables en faveur des personnes handicapées (71% des employeurs le connaissent) ;
- le nouveau mode de décompte des salariés handicapés dans le calcul du taux d'emploi (67% le connaissent) ;
- l'accroissement du coefficient multiplicateur du SMIC dans le calcul de la contribution à l'AGEFIPH (60% le connaissent).

Deux éléments sont moins connus des employeurs :

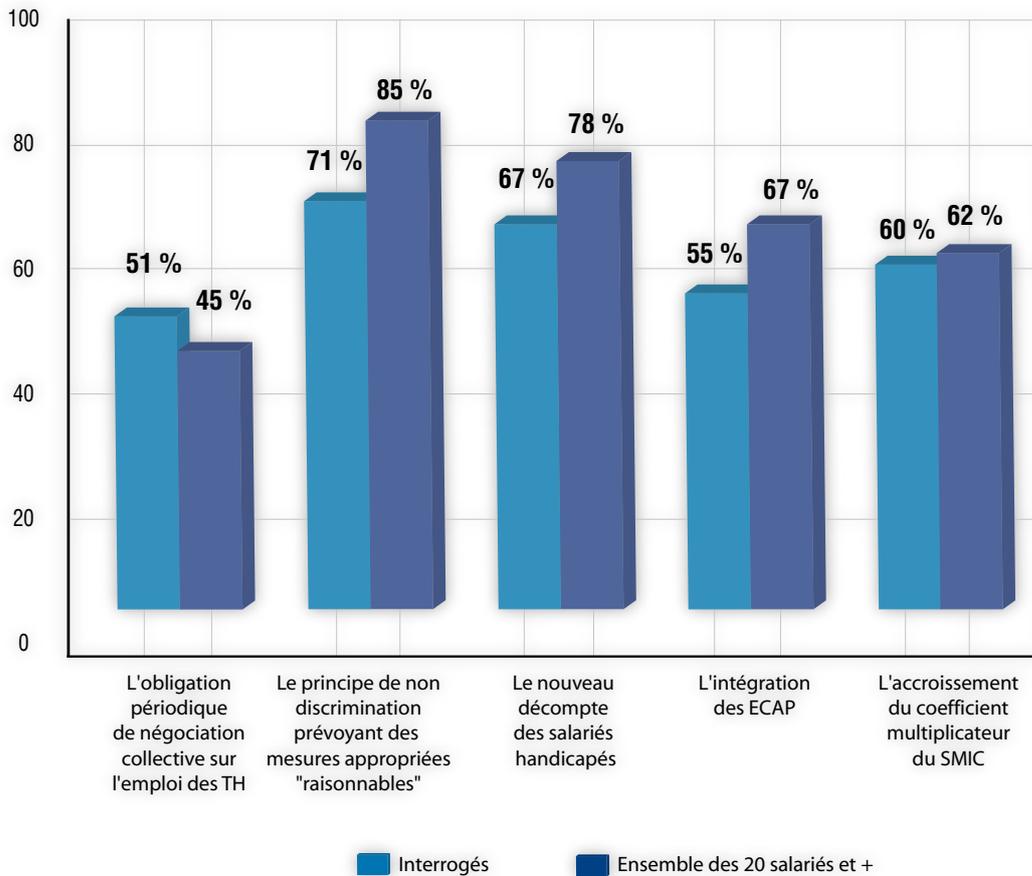
- l'intégration des Emplois à Condition d'Appétitude Particulière (ECAP) dans l'effectif de l'établissement pour calculer la contribution AGEFIPH (55% des entreprises connaissent ce point) ;
- l'obligation de négociation collective sur l'emploi des travailleurs handicapés (51%).

Du reste, si l'on compare ces réponses à celles de l'ensemble des établissements de 20 salariés et plus, les entreprises utilisatrices connaissent moins souvent l'intégration des ECAP, le nouveau décompte des salariés handicapés et le principe de non-discrimination. Ils connaissent autant l'accroissement du coefficient multiplicateur SMIC et davantage l'obligation de négociation collective.

Ces écarts ne s'expliquent pas par la différence de taille de ces deux échantillons : même en prenant, au sein des entreprises utilisatrices, un échantillon intégrant des tailles comparables à celles de l'ensemble des établissements de 20 salariés et plus, le niveau de connaissance reste inférieur.

Au sein des entreprises utilisatrices, on retrouve tout de même le fait que la connaissance des différents points de la Loi croît avec la taille : ainsi, 65% des moins de 20 salariés connaissent le principe de non-discrimination, contre 85% des 250 salariés et plus.

Connaissez-vous... ?



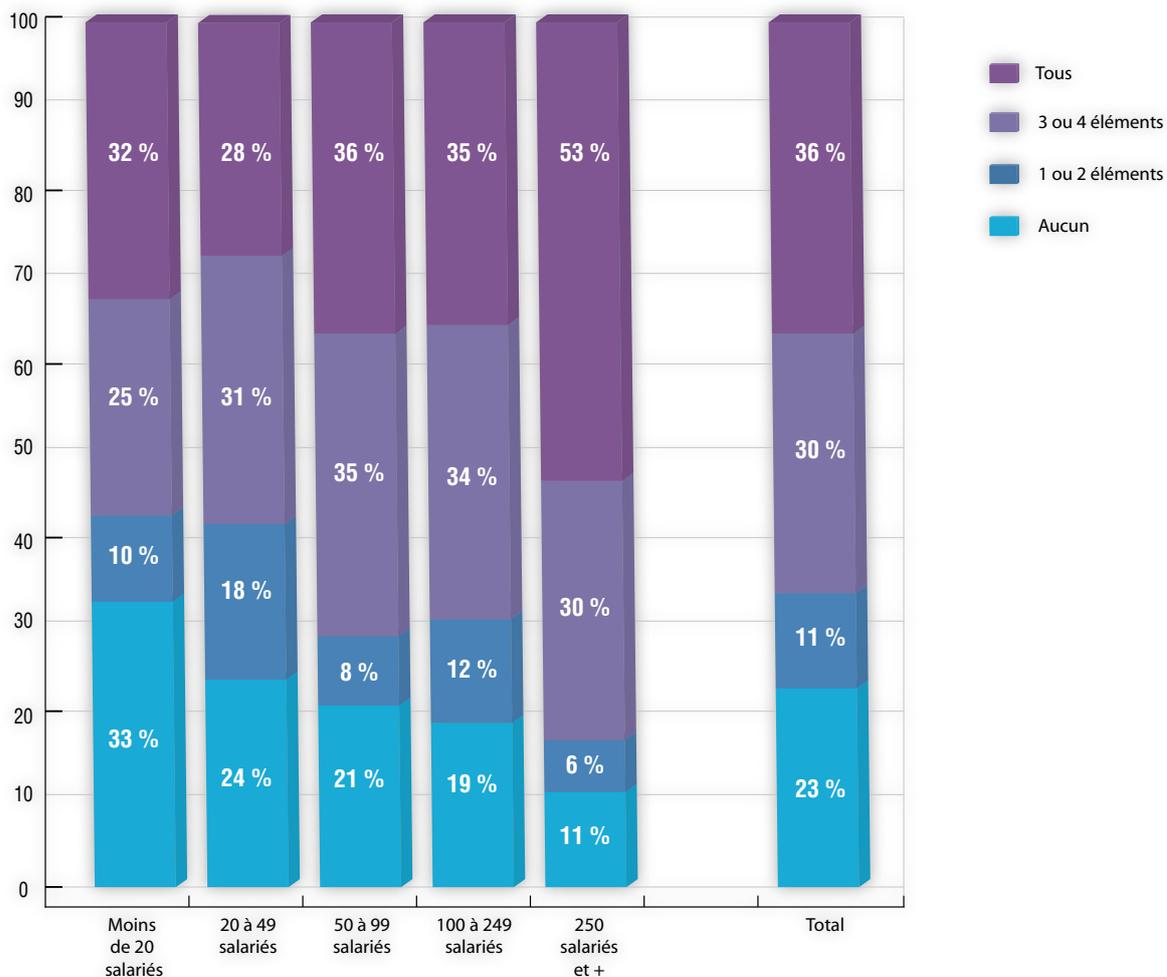
Source : CREDOC / OTT, 2008



Si l'on fait le décompte des éléments connus dans cette loi, on constate que 23% des entreprises interrogées n'en connaissent aucun, alors que 36% déclarent connaître les cinq éléments concernés. 11% en connaissent un ou deux et 30%,

3 ou 4. Les petites entreprises connaissent moins d'éléments que les grandes : 33% des moins de 20 n'en connaissent aucun, contre 11% des 250 salariés et plus.

Nombre d'éléments de la loi connus, selon la taille

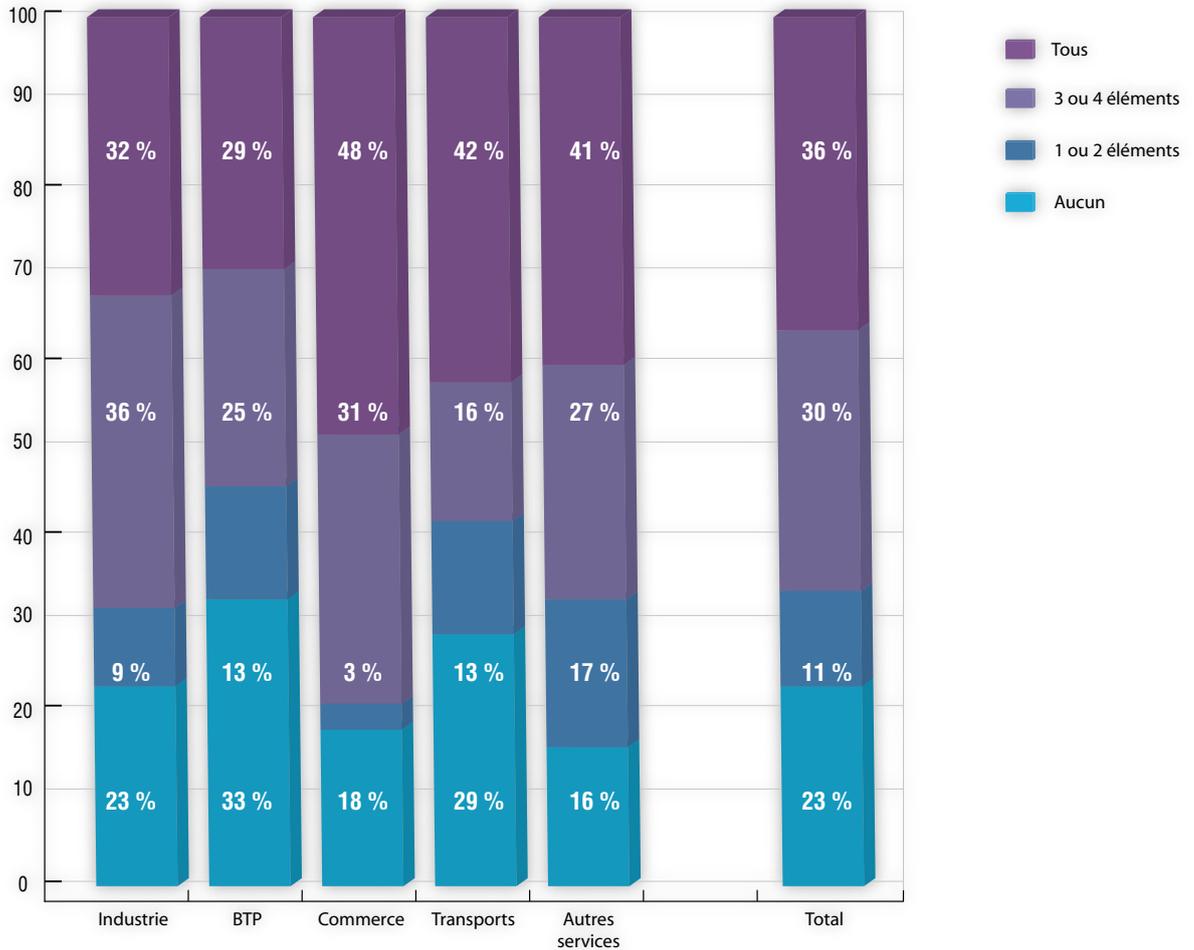


Source : CREDOC / OTT, 2008



Les employeurs du BTP sont moins bien informés, à l'inverse de ceux du tertiaire en général (commerce, transports et autres services).

Nombre d'éléments de la loi connus, selon le secteur d'activité



Source : CREDOC / OTT, 2008

Enfin, le niveau de connaissance de cette loi est lié au nombre de TH en poste : 55% des entreprises n'employant aucun TH ne connaissent aucun des

points évoqués, contre 25% de celles qui en emploient 1 ou 2, et 13% de celles qui en emploient 10 et plus.





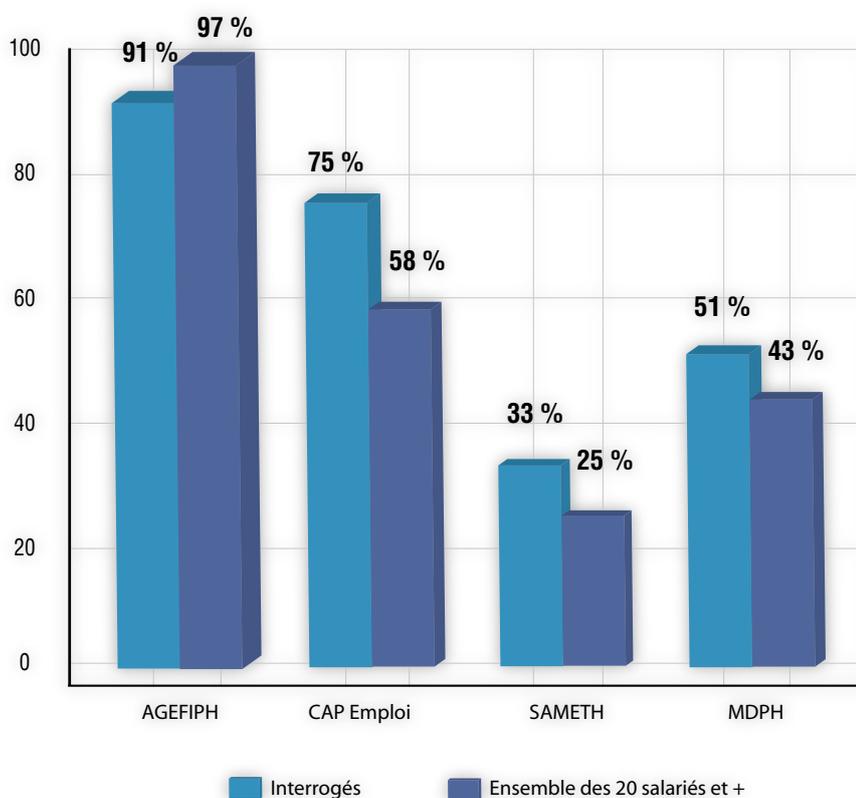
● **Une bonne connaissance de l'AGEFIPH et des CAP Emploi**

L'acteur le plus connu dans le domaine de l'emploi des TH est l'AGEFIPH : 91% des employeurs interrogés ont déclaré la connaître. Puis viennent les CAP Emploi, avec 75% de notoriété. Les Maisons Départementales Des Personnes Handicapées (MDPH) sont connues de la moitié des entreprises, et les Services d'Appui pour le Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés (SAMETH) par le tiers d'entre elles.

Les entreprises utilisatrices connaissent mieux les acteurs que l'ensemble des établissements de 20 salariés et plus, notamment les CAP Emploi (75% contre 58%). A noter : la comparaison reste à l'avantage des entreprises utilisatrices de l'intérim quand on les compare uniquement aux établissements de 20 salariés qui emploient un travailleur handicapé (75% contre 63%).

Les entreprises utilisatrices de l'intérim semblent donc bien connaître les professionnels de l'insertion des TH, ce qui est probablement lié à leur dynamisme général en matière de recrutement (cf. précédemment).

Connaissance des acteurs



Source : CREDOC / OTT, 2008

● **Les aides utilisées pour l'emploi des TH**

59% des employeurs interrogés ont déjà utilisé une des aides à l'emploi des TH : 22% en ont utilisé une seule et 37% au moins deux différentes. Le nombre d'aides utilisées augmente logiquement avec l'effectif des TH en poste dans l'entreprise en fin d'année 2007 : 72% des entreprises ayant au moins 10 salariés han-

dicapés ont utilisé plusieurs aides, contre 15% pour les entreprises employant moins de trois TH. Deux aides ont été nettement plus utilisées que les autres :

- la prime à l'insertion (39% y ont eu déjà recours) ;
- l'aide à l'aménagement du poste de travail (33%).



Ce sont d'ailleurs les deux aides ayant la meilleure notoriété, les trois-quarts des employeurs les connaissant.

Comme pour les acteurs de l'insertion des TH (cf. ci-dessus), les entreprises utilisatrices connaissent mieux les aides de l'AGEFIPH que

l'ensemble des entreprises de 20 salariés et plus (et y ont plus souvent recours). Ainsi, parmi l'ensemble des entreprises de 20 salariés et plus, 68% déclarent connaître ces aides et 30% y avoir eu recours, contre 76% et 37% des entreprises utilisatrices.

Les aides connues et déjà utilisées pour l'emploi d'un TH

Type d'aides	Connue	Utilisée
La prime à l'insertion	76%	39%
Les aides concernant l'aménagement des postes ou des lieux de travail	76%	33%
L'accompagnement dans la mise en place d'une politique d'emploi	41%	15%
L'assistance technique et humaine	31%	12%
L'aide à l'embauche d'un collaborateur handicapé issu du milieu protégé	52%	13%
Les aides à la formation professionnelle des TH	47%	11%
L'aide à l'emploi, qui remplace la garantie de ressources des TH	36%	10%
Les aides à la mobilité des TH	28%	3%

Source : CREDOC / OTT, 2008

C. Les recours à l'intérim et les opinions sur le travail temporaire

1/ Le rôle des agences

Près du quart des employeurs interrogés (23%) déclarent avoir bénéficié de services spécifiques des ETT pour leurs TH intérimaires. Le taux issu des réponses des TH intérimaires est de 8%. Il semble que les entreprises utilisatrices intègrent des éléments de services qui ne sont obligatoirement perçus en tant que tels ou visibles par les TH intérimaires eux-mêmes : services rendus en amont de l'embauche, accompagnement et information de la DRH, sensibilisation des collaborateurs...

Du reste, quand ils existent, ces services sont :

- l'information de la DRH sur l'obligation d'emploi et les aides disponibles (cité dans 57% des cas

où un service spécifique a été rendu) ;

- l'accompagnement de la DRH sur les dossiers d'aides, etc. (33%) ;
- une démarche auprès des TH lors de leur embauche (formation au poste de travail...) (30%) ;
- la sensibilisation du personnel à la question de l'emploi de TH (23%) ;
- une démarche auprès des TH pendant leur mission (18%).

Le niveau de satisfaction sur l'ensemble des services proposés par les ETT est très élevé (entre 89% et 97% de satisfaits selon le service).





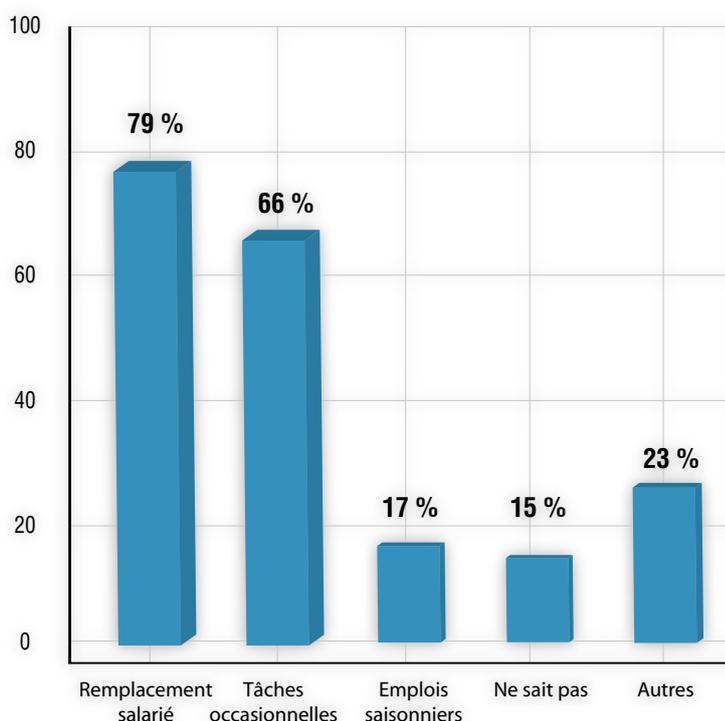
2/ Les missions effectuées

● Le recours à l'intérim : pour remplacer un salarié

La raison la plus fréquente expliquant le recours à l'intérim est le remplacement d'un salarié

(cette raison apparaît parmi les deux premières dans 79% des cas). Vient ensuite la nécessité de réaliser des tâches occasionnelles (66%). Les besoins saisonniers sont plus rares.

Principales raisons pour avoir recours à l'intérim (deux réponses possibles)



Source : CREDOC / OTT, 2008

● Volumes de TH intérimaires et de missions : des niveaux très variables

Les employeurs se répartissent à peu près équitablement entre :

- 39% qui n'ont fait travailler qu'une seule personne handicapée en intérim depuis 5 ans ;
- 29% qui en ont fait travailler deux ou trois ;
- 28% qui en ont fait travailler plus de trois (ce nombre dépassant rarement la dizaine).

(4% n'ont pas répondu ou la réponse est inexploitable).

Remarque : il existe une corrélation entre le fait d'avoir recours à des TH intérimaires et le fait de compter des TH en contrats classiques. Autrement dit, l'intérim ne se substitue pas à l'emploi de TH en contrats classiques. Au contraire, les deux vont de pair. On peut même voir la confirmation d'une tendance soulignée plus loin par les ETT (cf. partie suivante) : l'intérim des TH peut constituer un premier pas des entreprises vers l'emploi des TH, tous contrats confondus.



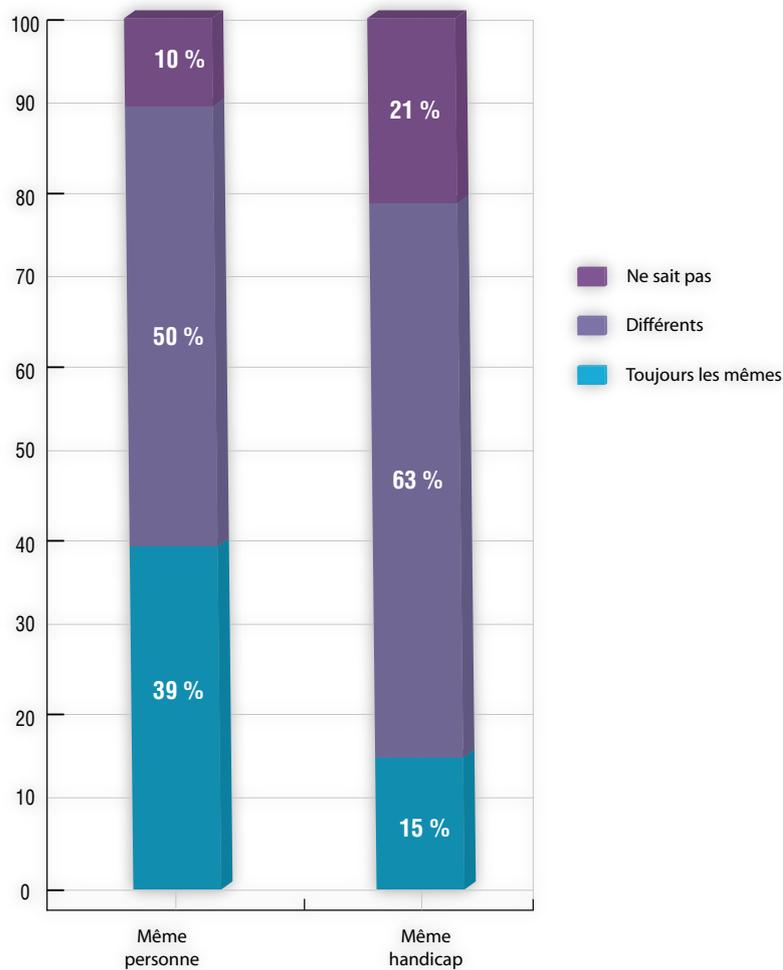
Le volume de TH intérimaires employés est logiquement lié à la taille de l'entreprise : 47% des entreprises interrogées de moins de 100 salariés n'ont eu recours qu'à un seul TH temporaire, contre 35% des 100-249 et 17% des 250.

Le nombre de missions d'intérim réalisé est plus élevé, puisqu'une entreprise sur deux a signé au moins 4 contrats d'intérim pour des TH depuis 5 ans. Ce résultat confirme les déclarations des

TH intérimaires : les cas de missions multiples dans la même entreprise sont fréquents.

A noter : parmi les entreprises qui ont recruté plusieurs TH en intérim, 39% ont déclaré employer toujours les mêmes personnes. En revanche, seuls 15% des employeurs ont déclaré qu'il s'agissait toujours du même type de handicap (18% ne savaient pas si les handicaps variaient ou non).

Les travailleurs handicapés en intérim ont toujours :



Source : CREDOC / OTT, 2008



● **La durée des missions : souvent supérieure à un mois**

Les durées des missions effectuées par les TH intérimaires sont généralement comprises entre

une semaine et six mois : 31% durent entre une semaine et un mois et 40% entre un et six mois. Elles ne dépassent les 6 mois que dans 18% des entreprises.

Durée moyenne des missions d'intérim des TH selon les employeurs

Durée moyenne des missions	
Moins d'une semaine	6%
Entre une semaine et un mois	31%
Entre 1 mois et 6 mois	40%
Entre 6 mois et un an	13%
Plus d'un an	5%
Ne sait pas	5%

Source : CREDOC / OTT, 2008

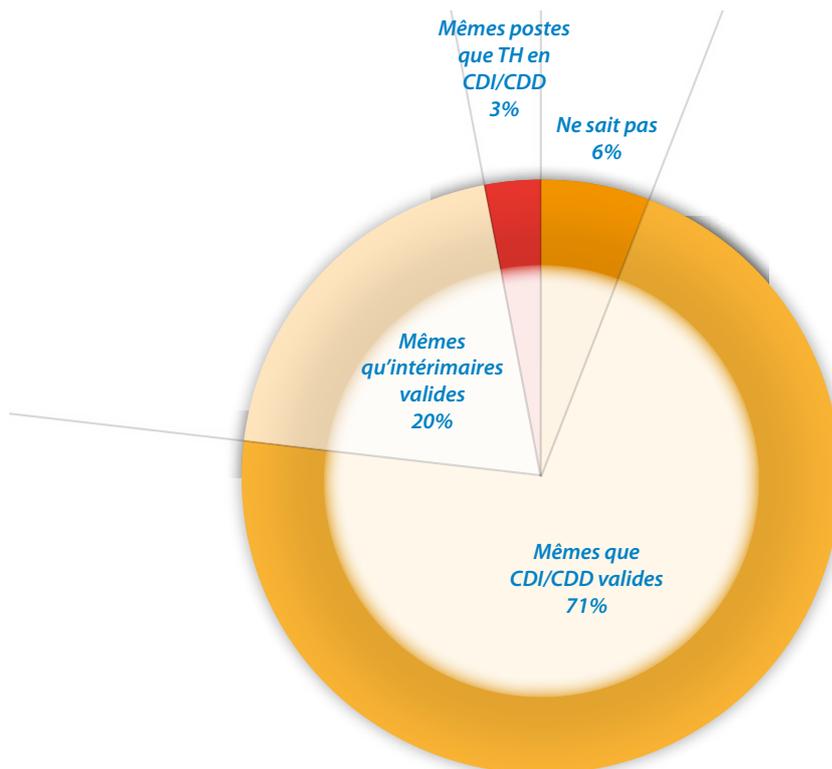
● **Des postes généralement identiques à ceux des salariés en CDI ou en CDD**

71% des employeurs ont déclaré que les postes occupés par les travailleurs handicapés intérimaires étaient similaires à ceux occupés par leur personnel en CDI ou en CDD. 20% les ont rapprochés des postes des intérimaires valides. Seuls 3% des employeurs

pensent que ces postes ressemblent davantage à ceux occupés par les TH employés en contrats classiques dans leur entreprise.

Ainsi, les postes proposés aux TH intérimaires sont assez peu spécifiques du type de contrat et pratiquement pas spécifiques du fait de leur handicap.

Les postes des travailleurs handicapés intérimaires sont-ils :



Source : CREDOC / OTT, 2008

- **Un très fort taux de transformation en CDI/CDD**

47% des employeurs rencontrés ont déclaré avoir déjà recruté un TH suite à une mission d'intérim. Ce taux est nettement plus élevé que celui issu des réponses des TH intérimaires (15%). Deux raisons à cela : on incluait ici dans la question les CDD (pour les TH, on ne parlait que de CDI) ; les employeurs peuvent avoir

tendance à intégrer des embauches décalées dans le temps, voire concernant d'autres TH que ceux ayant effectué la mission d'intérim. Du reste, on constate que 42% des employeurs déclarent avoir cherché à recruter du personnel handicapé suite à une mission d'intérim (sans que la personne recrutée ne soit particulièrement la même que celle qui a effectué la mission d'intérim).

3/ *Vécu et opinions sur le travail temporaire*

- **Freins à l'embauche de TH intérimaires : manque de candidatures et de compétences**

Un peu plus d'un tiers des employeurs déclarent rencontrer des problèmes particuliers pour recruter du personnel handicapé en intérim. Les difficultés de recrutement sont plus grandes dans le secteur du transport qu'en moyenne (46%), sans doute en lien avec l'obstacle de l'éloignement (cf. partie précédente). Elles sont en revanche plus faibles dans le BTP (16%). Les difficultés sont également plus fréquentes dans les grandes entreprises (43% dans les 250 salariés et plus, contre 29% dans les moins de 20 salariés). En outre, les employeurs cherchant des employés, des professions

intermédiaires ou des cadres ont eu plus de difficultés à trouver des TH en intérim (42%). Pourtant, cette difficulté à recruter existe. Il s'agit avant tout d'un manque de candidats aux compétences adaptées aux postes (63% des employeurs ayant déclaré rencontrer des difficultés pour recruter des TH intérimaires citent cet obstacle). Deuxième frein : les ETT n'ont pas systématiquement un nombre suffisant de candidats pour pouvoir satisfaire l'ensemble des besoins des EU (52% des employeurs ayant des difficultés pour recruter des TH intérimaires citent ce motif). Troisième difficulté : les postes de l'entreprise ne seraient pas adaptables aux TH (14%).



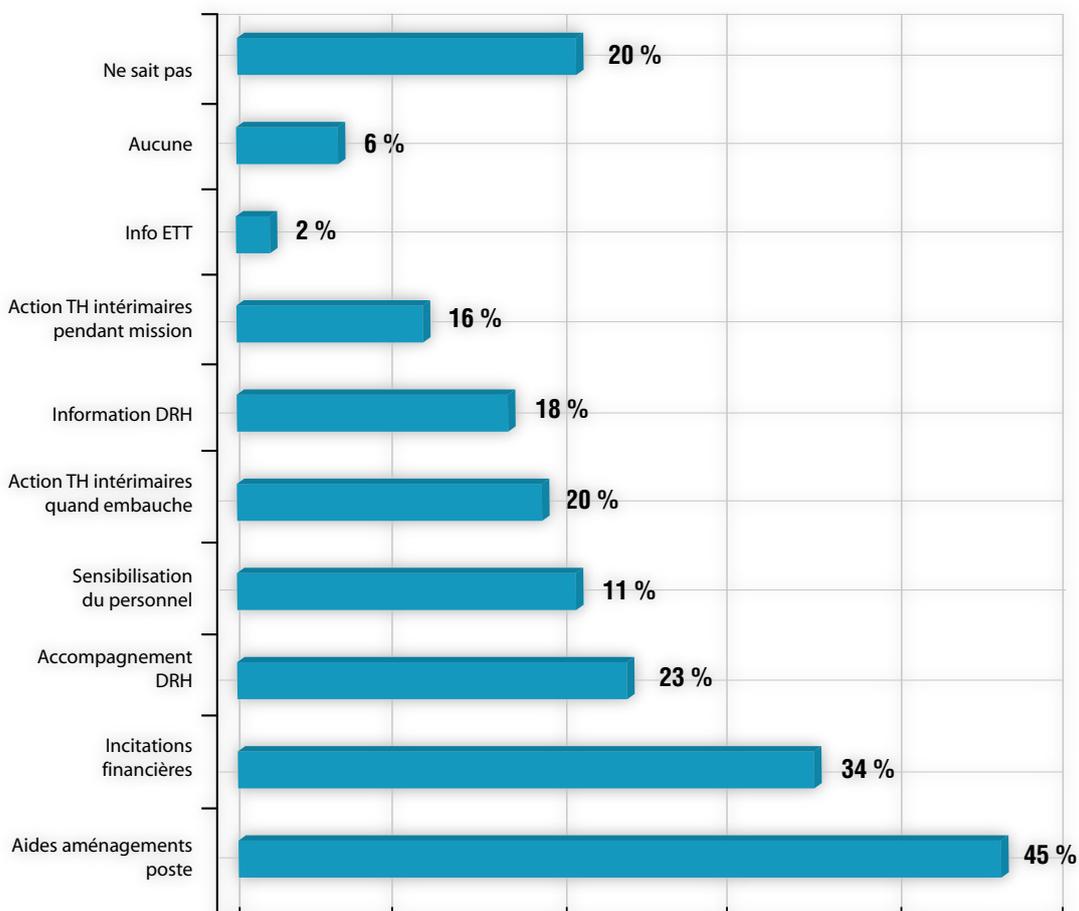


● **Aides incitatives : aménagements de postes, sensibilisation et incitations financières**

Les employeurs ayant connu des difficultés pour recruter des TH intérimaires ont été interrogés sur les aides qui leur paraissent les plus incitatives pour lever les freins à l'embauche de TH intérimaires. Les plus citées sont les suivantes (deux réponses étaient possibles) :

- les aides à l'aménagement de poste (cité par 45% des employeurs ayant des difficultés pour recruter des TH intérimaires) ;
- l'information ou l'accompagnement des DRH (39%) ;
- les incitations financières (34%) ;
- la mise en place d'actions spécifiques envers les TH au moment de l'embauche (29%) ;
- la sensibilisation du personnel (20%).

Les aides les plus incitatives pour lever les freins à l'embauche, parmi les entreprises qui rencontrent des difficultés à recruter du personnel handicapé



Source : CREDOC / OTT, 2008



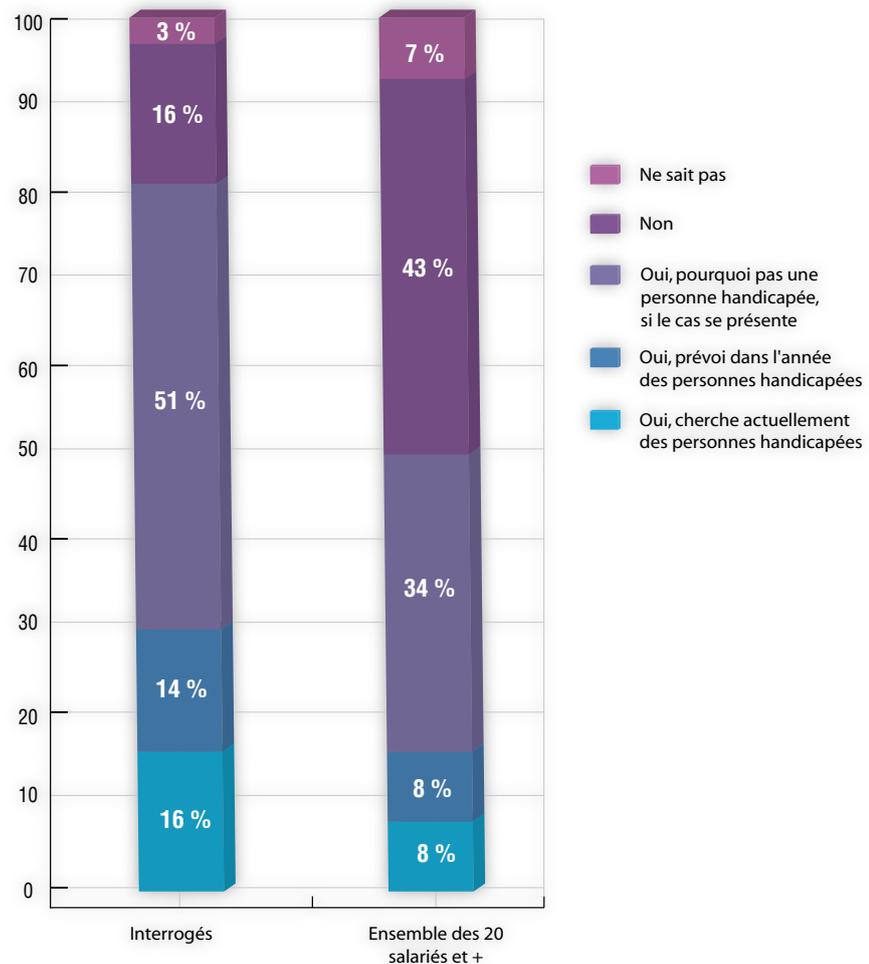
● Des projets de recrutement de TH intérimaires encore flous

Les projets de recrutement de TH intérimaires pour l'année en cours semblent encore flous, la moitié des employeurs ayant choisi la réponse : « Pourquoi pas, si l'occasion se présente ». Trois sur dix sont un peu plus sûrs de le faire, soit parce qu'ils cherchent

actuellement, soit parce qu'ils l'ont prévu. 16% pensent ne pas recruter de TH intérimaires.

Ces intentions d'embauche sont plus élevées que celles de l'ensemble des établissements de 20 salariés et plus (43% d'entre eux ne prévoient pas d'embaucher de personnel handicapé pour 2008), ce qui corrobore à nouveau le dynamisme des entreprises utilisatrices de l'intérim.

Intention de recruter du personnel handicapé intérimaire en 2008



Source : CREDOC / OTT, 2008

Quelques éléments de précision à signaler :

- Les employeurs du secteur des transports sont plus nombreux à chercher ou à prévoir de recruter des TH en intérim que les autres (donnée à relier aux difficultés de recrutement que ce secteur éprouve).
- Même chose pour les employeurs ayant plutôt recruté sur des postes d'employé / professions intermédiaires / cadres.
- Même chose pour les entreprises qui ont déjà le plus grand nombre de TH dans leur personnel et qui ont déjà eu plus de 3 TH en contrat d'intérim dans les dernières années.



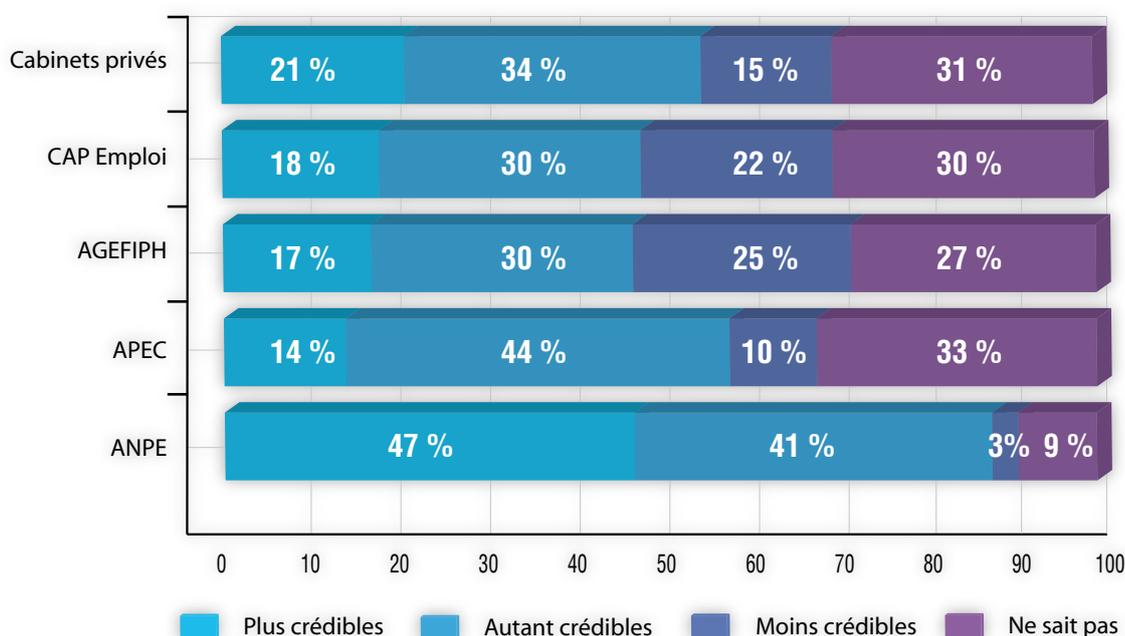
● **Une bonne crédibilité des ETT pour l'embauche des TH en CDI ou en CDD**

Enfin, en marge de la question du travail temporaire, il apparaît qu'une très forte majorité des employeurs interrogés savent que les ETT peuvent leur proposer des candidats (TH ou non) lorsqu'ils cherchent à recruter en CDD ou en CDI. Seuls 16% ne le savaient pas. Les trois-quarts des employeurs se disent prêts

à passer par une ETT dans un tel recrutement. Comparées à divers acteurs de l'insertion professionnelle des TH, les ETT sont généralement jugées autant crédibles, voire plus crédibles sur la problématique du recrutement en CDD/CDI. Autrement dit, les ETT ne pâtissent d'aucun déficit de crédibilité, même par rapport aux acteurs spécialisés dans les TH.

A noter : la forte part des employeurs qui ne savaient pas répondre à cette question.

Crédibilité comparée des ETT sur l'embauche en CDI ou en CDD des TH
(Question posée : les ETT sont-elles... que ces différents acteurs ?)



Source : CREDOC / OTT, 2008

Une question similaire était posée sur la crédibilité des ETT sur l'accompagnement des travailleurs handicapés (et non plus sur le recrutement), toujours en comparaison de ces mêmes acteurs. Les

réponses vont dans le même sens que la question précédente : pas de déficit de crédibilité, voire un avantage par rapport aux autres « généralistes » de l'insertion professionnelle.

Stéphanie, comptable - malentendante



D. La perception du handicap et des travailleurs handicapés

En matière de représentation des employeurs quant au handicap et aux travailleurs handicapés, les réponses à la question « *Qu'est-ce pour vous, un travailleur handicapé ?* » apportent une réponse très complète.

1/ Analyse générale des termes utilisés

Le logiciel ALCESTE repère tout d'abord les mots qui reviennent le plus souvent dans les réponses des personnes interrogées.

Formes complètes	Nombre de citations	% enquête OTT	% enquête AGEFIPH
Handicap	166	40%	41%
Poste	78	19%	36%
Travailleur	131	31%	33%
Travail	84	20%	26%
Physique	65	15%	15%
Travailler	44	10%	14%
Handicapé	40	10%	12%
Salarié	38	9%	9%
Personnes	29	7%	6%
<i>Mots absents sur enquête AGEFIPH</i>			
Différence	44	10%	
Entreprise	29	7%	
<i>Mots absents sur enquête OTT</i>			
Dépend	142		10%
Faire	123		8%

Dans l'ensemble, les résultats sont très proches de ceux de l'enquête réalisée pour l'AGEFIPH auprès de l'ensemble des entreprises concernées par l'obligation d'emploi. Ainsi, les termes les plus utilisés pour définir un travailleur handicapé sont également « handicap », « travailleur », « travail » et « poste » : on retrouve un champ lexical est ainsi très ancré dans le monde professionnel. Dans l'esprit des employeurs, le travailleur handicapé

est moins défini par rapport à son identité personnelle (parcours de vie, expérience du handicap...), que par rapport à son identité professionnelle (parcours dans l'emploi, compétences...). Autrement dit, on « oublie » le fait que le travailleur handicapé est une personne « à part », et l'on affirme se concentrer sur les caractéristiques strictement professionnelles des uns et des autres.



Cette vision professionnalisante, qui se veut neutre (on se concentre exclusivement sur les aptitudes du TH à remplir sa mission, comme n'importe qui) peut être interprétée de différentes manières :

- On peut d'abord la considérer sous un angle positif : les employeurs ont de moins en moins de préjugés à l'égard des personnes handicapées et sont donc plus à même aujourd'hui d'intégrer des TH. Mieux, en considérant les TH comme des « travailleurs normaux », comme on le verra plus loin dans la première classe de la typologie, on peut arguer qu'il « suffit » à l'employeur d'adapter les postes aux TH, pour qu'ils mettent en œuvre leurs aptitudes « normales ».
- On peut au contraire y voir une tendance au « politiquement correct », qui revient à nier la différence de fait qui existe entre un travailleur valide et un travailleur handicapé. Cette négation peut être dangereuse, puisque conduisant à une attitude utilitariste : contournant l'écueil du préjugé (« Je suis convaincu que

les TH peuvent travailler comme les autres... »), l'employeur peut se raccrocher aux contraintes objectives du poste pour ne pas embaucher de TH (« ...mais économiquement c'est absurde, l'adaptation des postes est trop complexe »). Autrement dit, le levier « humaniste » ne fonctionne plus.

A noter : ce paradoxe est souligné par tous les acteurs de l'insertion des publics éloignés de l'emploi, quels qu'ils soient. Pour eux, la question est la suivante : faut-il présenter ces publics aux employeurs en masquant leurs caractéristiques personnelles (handicap, jeunesse, âge avancé, manque de qualification, chômage de longue durée, origine étrangère...) ou au contraire en les assumant pleinement ? Ici, un équilibre est certainement à trouver entre, d'une part, l'accent à porter sur les compétences professionnelles objectives des TH, et, d'autre part, leurs caractéristiques personnelles. De facto, celles-ci doivent en effet être prises en compte pour mettre en œuvre des dispositifs spécifiques : formation, tutorat, aménagement du poste de travail, etc.

2/ Les classes révélées par Alceste

Nous présentons ici les quatre grands types de représentations des travailleurs handicapés que peuvent avoir les personnes interrogées dans les établissements soumis à l'obligation d'emploi. Il est remarquable que les trois premières sont parfaitement semblables à celles repérées dans l'enquête AGEFIPH auprès de l'ensemble des établissements de plus de 20 salariés, tandis que la dernière est propre aux entreprises utilisatrices du travail temporaire (elle remplace une classe intitulée « Des personnes en souffrance »).

● Classe 1 : « Des travailleurs comme les autres » (46% des établissements classés)

Les personnes interrogées qui appartiennent à cette classe évoquent essentiellement le monde du travail, sans mentionner les aspects personnels du handicap. Elles envisagent les travailleurs handicapés sous un angle strictement professionnel, considérant qu'il « est un travailleur normal ». Les TH « font le même

travail que les autres », « ils ne sont pas différents des travailleurs valides ». Ce sont des personnes capables d'occuper un emploi à condition d'être accompagnées et d'aménager le poste.

Vocabulaire spécifique à la classe 1 : Travail (89 fois), handicap (68 fois), poste (44 fois), faire (30 fois), différent (30 fois), aménagement (28 fois), compétent (20 fois), salarié (19 fois), fait (18 fois), dépendre (16 fois), aménager (16 fois), adapter (15 fois), entreprise (15 fois), valide (15 fois), normal (14 fois), besoin (14 fois), voir (12 fois), fonction (12 fois), occuper (11 fois).

Exemples : « Travailleur comme n'importe quel travailleur mais qui nécessite un accompagnement au poste de travailleur handicapé. » ; « Une personne dont l'état de santé nécessite un accompagnement particulier pour intégrer une entreprise. » ; « Un salarié à part entière, un salarié qui à partir de l'embauche est considéré comme un salarié classique. » ; « Un salarié comme un autre avec ses compétences ».



● **Classe 2 : « Un handicap à surmonter »**
(24% des établissements classés)

Contrairement au précédent, ce groupe évoque les travailleurs handicapés sous un angle beaucoup plus personnel, par rapport à leur handicap. Elles sont identifiées comme des personnes n'ayant pas eu de « chance » dans leur « vie » et sont, par ailleurs, caractérisées par leur type de handicap : « physique », « mental », « intellectuel ». Le TH est défini par rapport aux difficultés d'intégration qu'il peut connaître. Dès lors, un travailleur handicapé est une personne « différente » à qui l'on doit faire une place, pour qu'elle ait les mêmes droits qu'un travailleur valide.

Vocabulaire spécifique à la classe 2 : Physique (49 fois), mental (24 fois), problème (22 fois), trouver (12 fois), chance (9 fois), vie (8 fois), capacité (8 fois), maladie (7 fois), intellectuel (7 fois).

Exemples : « Quelqu'un qui a une déficience physique voire mentale, légère ou très lourde. » ; « Une personne ayant subi un incident de parcours concernant son intégrité physique. » ; « Une personne qui est privée d'une partie de ses fonctions, un membre, une déficience mentale légère, une personne en chaise roulante, une personne non voyante mais qui a quand même des capacités. »

A noter : le contraste entre ces deux premières catégories rappelle le paradoxe évoqué plus haut.

● **Classe 3 : « Une reconnaissance administrative »**
(18% des établissements classés)

Dans cette classe, le travailleur handicapé est identifié à travers sa reconnaissance par une institution (COTOREP, Sécurité Sociale...).

Comme des répondants de la classe précédente, les répondants de celle-ci insistent sur le type de handicap, opposant par exemple ceux « qui se voient [à] ceux qui ne se voient pas ».

Vocabulaire spécifique à la classe 3 : Handicap (45 fois), reconnaître (32 fois), Cotorep (25 fois), reconnaissant (19 fois), voir (11 fois), visible (8 fois), administration (8 fois).

Exemples : « Personne ayant été reconnue handicapée par la sécurité sociale ou COTOREP. » ; « Personne qui a un handicap visible ou non, reconnu. » ; « Soit quelqu'un qui bénéficie de l'allocation adulte handicapé ou de la carte d'invalidité. »

● **Classe 4 : « Une contrainte de recrutement »**
(12% des établissements classés)

Cette classe, spécifique aux entreprises utilisatrices, définit les travailleurs handicapés comme des personnes pour qui le recrutement est compliqué, en lien notamment avec la question de l'adaptation à des postes de travail. Les termes « restrictif » et « limite » illustrent que ces entreprises identifient les travailleurs handicapés à travers les contraintes qu'ils imposent.

Vocabulaire spécifique à la classe 5 : restrictif (18 fois), physique (9 fois), aptitude (8 fois), limite (6 fois).

Exemples : « Personne salariée qui va connaître quelques limites dans ses aptitudes à exercer un métier. » ; « Un travailleur qui a des restrictions sur certains postes de travail. » ; « Personne qui présente des restrictions physiques ou mentales par rapport aux postes proposés. »



D.

Synthèse des principaux résultats sur les entreprises utilisatrices



Profils des entreprises utilisatrices

- Les entreprises interrogées se répartissent à peu près **équitablement en trois tiers**, entre les moins de 20 salariés, les 20 à 100 salariés et les plus de 100 salariés. A titre de comparaison, les moins de 10 salariés représentent plus de 80% des entreprises françaises. Cette concentration dans les grandes structures est due à deux raisons conjointes : le recours à l'intérim et l'emploi des TH y sont traditionnellement plus forts.
- Du point de vue des **secteurs d'activité**, l'enquête auprès des entreprises utilisatrices confirme la place importante de l'industrie dans l'emploi des TH intérimaires (cf. enquête TH intérimaires) : 44% des entreprises interrogées relèvent de ce secteur, devant les services (15%), le commerce (15%) et le BTP (15%).
- Cette enquête confirme également la **proportion importante des ouvriers** parmi les TH intérimaires : autour des trois quarts, comme dans l'enquête auprès des TH intérimaires. La part des postes d'employés est également voisine dans les deux sources (un poste sur cinq).
- Concernant les **types de handicap** affectant les TH, on constate que ceux qui posent le plus de problèmes aux entreprises interrogées... sont les moins fréquents : déficiences sensorielles, troubles mentaux et du comportement, paralysies. A l'inverse, les entreprises craignent relativement peu les problèmes de dos ou de hanche, pourtant très répandus. On peut déduire de ce double constat un argument contre les préjugés des employeurs : « les TH ne sont pas tels que vous les imaginez ».

Insertion professionnelle des TH intérimaires

- Près de **90% des entreprises interrogées** comptaient au moins un salarié TH au 31 décembre 2007 (tous contrats confondus). Près du tiers en comptaient au moins dix. Il s'agit en outre d'une tendance à la hausse : près de la moitié des entreprises utilisatrices ont déclaré avoir augmenté le nombre de leurs travailleurs handicapés en 2007. Les TH intérimaires bénéficient comme les autres TH de ce dynamisme des entreprises utilisatrices : le tiers des employeurs interrogés a embauché plus de TH intérimaires en 2007 qu'auparavant.
- En reliant les informations recueillies sur les secteurs d'activité des entreprises interrogées, les postes qu'elles proposent et leur dynamisme en termes de recrutement, on comprend que l'on se situe ici au cœur de la problématique des **métiers dits « en tension »** : ce sont chez les entreprises en recherche chronique de main d'œuvre que l'on trouve à la fois un fort recours à l'intérim et la mise en œuvre de dispositifs innovants pour recruter des publics éloignés de l'emploi, publics dont font partie les TH.
- Quand elle existe, **l'augmentation du nombre de TH** est surtout attribuée à une démarche volontaire de l'entreprise, ou encore au fait que des salariés déjà en poste sont devenus handicapés. Néanmoins, on peut souligner qu'un quart des entreprises utilisatrices concernées évoque l'intervention de professionnels de l'emploi (ETT comprises).
- A l'inverse, quand le nombre de TH n'a pas augmenté lors de l'année 2007, c'est essentiellement par **manque d'occasions favorables**, c'est-à-dire de candidatures.

- Le **contrat d'intérim** est fortement utilisé pour les TH par les entreprises interrogées (les trois quarts le mentionnent en premier), loin devant les CDI et les CDD.
- Les entreprises utilisatrices ont une **bonne connaissance de la loi de 2005** (près de 80% la connaissent).

***A noter :** la connaissance des différents points de la Loi croît avec la taille de l'entreprise. Elles identifient également sans problème l'AGEFIPH (91% la connaissent), et plutôt bien les CAP Emploi (75% de notoriété). Cette bonne connaissance des professionnels de l'insertion des TH est probablement liée au dynamisme général des entreprises utilisatrices en matière de recrutement (cf. précédemment).*

Pratique et vision de l'intérim

- Près du quart des employeurs interrogés déclarent avoir bénéficié de **services spécifiques des ETT** pour leurs TH intérimaires. Ce taux est nettement plus élevé que celui issu des réponses des TH intérimaires (8%). En fait, les entreprises utilisatrices intègrent des éléments peu visibles pour les TH intérimaires eux-mêmes : information de la DRH, sensibilisation des collaborateurs...
- Le **niveau de satisfaction** sur l'ensemble de ces services, quand ils ont été rendus, est très élevé (entre 89% et 97% de satisfaits selon le service).
- Concernant les **volumes de TH intérimaires employés**, les niveaux sont très variables selon les entreprises utilisatrices. Dans les grandes lignes, un tiers n'a fait travailler qu'une seule personne handicapée en intérim depuis 5 ans ; un tiers en a fait travailler deux ou trois ; un tiers en a fait travailler plus de trois. Logiquement, les volumes augmentent avec la taille des entreprises.
- Le **nombre de missions d'intérim** réalisé est plus élevé, puisqu'une entreprise sur deux a signé au moins 4 contrats d'intérim pour des TH depuis 5 ans. Ce résultat confirme les déclarations des TH intérimaires : les cas de missions multiples dans la même entreprise sont fréquents.
- Quant aux **postes attribués** aux TH intérimaires, ils se révèlent peu spécifiques du type de contrat (les intérimaires ont les mêmes missions que les permanents) et pratiquement pas spécifiques du fait du handicap (les TH ont les mêmes missions que les valides).
- On relève un **fort taux de transformation en CDI/CDD** pour les TH intérimaires, puisque près d'un employeur sur deux mentionne une expérience de ce type. Ce taux est nettement plus élevé que celui issu des réponses des TH intérimaires (15%). Deux raisons à cela : d'abord, on incluait ici dans la question les CDD (pour les TH, on ne parlait que de CDI), ensuite, les employeurs peuvent avoir tendance à intégrer des embauches décalées dans le temps, voire concernant d'autres TH que ceux ayant effectué la mission d'intérim.

suite >>>





- Un peu plus d'un tiers des employeurs déclarent rencontrer des problèmes particuliers pour **recruter du personnel handicapé** en intérim (manques de candidature, etc.). Parmi les aides disponibles pour recruter des TH intérimaires, les plus incitatives sont les aides aux aménagements de postes, la sensibilisation des DRH et les incitations financières.
- **A noter :** en marge de la question du travail temporaire, il apparaît qu'une très forte majorité des employeurs interrogés savent que les ETT peuvent leur proposer des candidats (TH ou non) lorsqu'ils cherchent à recruter en CDD ou en CDI. En outre, comparées à divers acteurs de l'insertion professionnelle des TH, les ETT sont généralement jugées autant crédibles, voire plus crédibles sur la problématique du recrutement en CDD/CDI.

Perception du handicap et des travailleurs handicapés

- A l'aide d'une analyse lexicale, une tendance lourde a pu être mise en évidence dans les **représentations des employeurs** : aujourd'hui, le travailleur handicapé est moins défini par rapport à son identité personnelle (parcours de vie, expérience du handicap...), que par rapport à son identité professionnelle (parcours dans l'emploi, compétences...). Autrement dit, on « oublie » le fait que le travailleur handicapé est une personne « à part », et l'on affirme se concentrer sur les caractéristiques strictement professionnelles des uns et des autres. Cette vision professionnalisante, qui se veut neutre et constructive, n'est pas exempte de risque : on peut y voir une tendance à nier la différence de fait qui existe entre un travailleur valide et un travailleur handicapé. Cette négation peut être dangereuse, puisque le levier « humaniste » ne fonctionne plus.



Le point de vue
des ETT

Thibault soudeur - maladie invalidante

Stephane, comptable - malentendante

Nous avons interrogé les représentants de grandes entreprises du travail temporaire, qui toutes s'efforcent de développer des politiques consistantes en direction des TH. Des petites agences « du coin de la rue », moins impliquées, ont également été visitées. Enfin, nous avons interrogé une Entreprise de Travail Temporaire d'Insertion (ETTI) fortement investie dans l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

1/ Regard des ETT sur les TH intérimaires

● Le handicap

Les personnes interrogées au sein de grandes entreprises du travail temporaire connaissent bien le profil des travailleurs handicapés (âge, qualifications, CSP, types de handicap...). Pour elles, les handicaps les plus problématiques en termes d'insertion professionnelle sont de loin ceux qui touchent au mental. Ils donnent en effet l'image de quelque chose de difficilement maîtrisable, notamment par leur aspect évolutif. Viennent ensuite les handicaps sensoriels (surdité, non-voyance...), qui exigent généralement des adaptations de postes et des efforts conséquents d'intégration de la part des collaborateurs.

Globalement, les personnes interrogées constatent que la principale difficulté d'insertion des TH résident dans l'inadéquation des profils avec les postes proposés, du fait notamment de la faible qualification moyenne des travailleurs handicapés.

● L'intérim

Avec un taux de chômage nettement plus élevé que la moyenne, les TH se tournent naturellement

vers le travail temporaire. Selon les ETT interrogées, la plupart des TH intérimaires passent par l'intérim pour tenter d'accéder à l'emploi durable. Le travail temporaire présente alors plusieurs avantages :

- la possibilité de se réorienter (par exemple suite à un métier qu'on ne peut plus exercer) ;
- la consolidation de son expérience professionnelle ;
- la possibilité de tester plusieurs métiers ;
- l'opportunité de tester sa capacité d'adaptation au monde du travail ;
- enfin, l'accompagnement de professionnels pour « se vendre » auprès des entreprises.

En termes de contenu des missions, les ETT ne relèvent pas de différence majeure avec les TH valides. En revanche, plusieurs de nos interlocuteurs soulignent que les missions des TH peuvent être plus longues et déboucher plus régulièrement sur une embauche en CDI (les entreprises les gardent, à la fois pour s'acquitter de leur obligation d'emploi mais aussi parce que les choses se passent bien avec la personne).



2/ Regard des ETT sur les entreprises utilisatrices du travail temporaire

● Les réticences des entreprises face au handicap

Selon les ETT, les entreprises utilisatrices les sollicitent encore rarement avec une demande spécifique pour le recrutement de TH (sauf pour les très grandes). En règle générale, il faut profiter d'une demande générique d'intérimaires pour essayer de travailler sur l'emploi des personnes handicapées, en contournant d'abord les réticences des entreprises. Celles-ci sont de deux types. D'abord, les entreprises imaginent que l'embauche d'un TH est plus longue et plus difficile que celle d'une personne valide (aménagements des postes, procédures administratives...). Ensuite, il semble que les employeurs aient tendance à demander davantage de TH plutôt qualifiés.

La plupart des ETT interrogées constatent un effet taille sur l'implication des entreprises en matière d'insertion des TH :

- dans les petites entreprises, il est parfois difficile de convaincre la direction générale, mais une fois que celle-ci est partante, la mise en application peut être rapide et efficace ;
- dans les grandes entreprises, il n'est pas très compliqué de convaincre la direction générale ou la DRH (qui prennent d'ailleurs régulièrement l'initiative de contacter les ETT), en revanche le déploiement de l'ensemble de la démarche à l'ensemble de l'entreprise peut être parfois plus long.



Les ETT relèvent peu de différences selon le secteur ou l'implantation géographique des entreprises.

● Le recours au travail temporaire

Malgré ces réticences, les personnes interrogées soulignent que, sur le papier, « *tout le monde voudrait embaucher des TH* ». Depuis la loi de 2005, l'effet incitatif de la contribution est remarquable : « *s'il n'y avait pas de contribution à payer, les TH n'auraient pas de travail* », ou encore : « *j'ai changé de travail depuis le passage de la loi : maintenant, ce sont les entreprises qui demandent aux agences de leur trouver des TH* ». On observe notamment une multiplication des demandes de diagnostics sur des situations particulières ou de conseil sur des politiques globales en faveur des TH.

Dans ce cadre, l'intérim présente deux avantages majeurs pour les entreprises :

- les intérimaires peuvent entrer dans le calcul de la contribution ;
- l'intérim permet de « tester » l'emploi d'un TH avant d'en intégrer définitivement au sein de ses équipes. Cet effet « pied à l'étrier » est reconnu par toutes les ETT. Pour elles, « *le plus dur, c'est de faire entrer le premier TH dans l'entreprise* ». Les ETT disposent là d'un argument solide à faire valoir auprès de leurs clients, autour de la notion d'« expérimentation sans risque ».

3/ Regard sur les acteurs de l'insertion des TH

Les ETT interrogées font remarquer que la perception du travail temporaire par les acteurs de l'insertion professionnelle des TH a favorablement évoluée depuis quelques années :

- toutes les majors ont signé des conventions avec l'AGEFIPH (cf. ci-dessous), voire avec l'ANPE sur le thème du handicap ;
- de plus en plus d'ETT parviennent à nouer des partenariats locaux avec les Cap Emploi et les autres relais de l'AGEFIPH (cf. ci-dessous).

En revanche, une nouvelle source de difficulté est apparue : la confusion entre les acteurs, aux

yeux des TH comme des entreprises. Si le paysage était déjà complexe avant la loi de 2005 (AGEFIPH, MDPH, PDITH, Cap Emploi, SAMETH, etc.), il devient aujourd'hui proprement nébuleux, avec la multiplication de cabinets indépendants s'efforçant de proposer des prestations aux entreprises dans le domaine de l'insertion des TH.

C'est pourquoi, les ETT peuvent « tirer leur épingle du jeu », en faisant valoir leur expertise globale en matière de recrutement et surtout en avançant qu'elles ne sont pas simplement des « conseillers » mais aussi des pourvoyeurs de candidats.

4/ Les politiques à l'œuvre dans les ETT

● Un effet taille important

Il faut d'abord souligner le clivage très net entre les grandes entreprises du travail temporaire et les autres : autant la préoccupation des TH semble très présente chez les premières (surtout depuis la loi de 2005), autant elle semble moins développée chez les secondes. Ce qui, en définitive, laisse une marge de progression importante en la matière.

A noter : pour les ETT interrogées, la présence d'un Cap Emploi à proximité d'une agence est un vrai facteur d'évolution positive pour cette dernière.

● La mise en place de pôles nationaux

Dans les grandes entreprises du travail temporaire, cette préoccupation des TH, remontant parfois à une bonne vingtaine d'années, se traduit avant tout par la mise en place de pôles nationaux dédiés à cette question (ou à la question de la diversité dans son ensemble). Ces équipes centrales ont quatre missions essentielles :

- **assurer** une veille législative sur l'emploi des TH (réglementations, aides disponibles...);
- **signer** des conventions avec les grands partenaires de l'emploi des TH : ANPE, AGEFIPH. A travers ces conventions, l'AGEFIPH peut financer des postes au sein de l'équipe centrale ou des actions telles que décrites plus bas. En échange, l'ETT s'engage sur un nombre de délégations de TH, mais aussi sur des actions de sensibilisation, de qualification, etc.;
- **animer** un réseau de chargés de mission ou de référents régionaux, formés pour circuler entre les agences, diffuser la bonne parole et offrir un support sur des cas particuliers : informations sur le cadre légal, argumentaires à destination des clients, témoignages sur des bonnes pratiques, etc.;
- **développer** des systèmes d'information centralisés, qui permettent de suivre l'évolution des TH intérimaires et d'établir des statistiques.

● Des partenariats locaux avec les Cap Emploi

Comme mentionné plus haut, de plus en plus d'agences d'intérim nouent des partenariats avec les Cap Emploi de leur territoire. Pour les personnes interrogées, il s'agit de la meilleure piste à creuser pour développer l'intérim chez les

TH (les Cap Emploi se révèlent en effet des « mines de candidats »). L'idée est de mettre au point des dispositifs qui satisfassent les deux parties : échanges de publics, dossiers AGEFIPH réalisés en commun, suivi mutualisé des TH, etc.

● Les actions concrètes menées par les ETT

Qu'elles soient ou non cofinancées par l'AGEFIPH, voici un certain nombre de bonnes pratiques repérées chez les ETT interrogées...

A destination des TH :

- l'adaptation des outils d'évaluation des candidats. Exemple : un partenariat avec l'ANPE pour développer les recrutements par simulation (on contourne ainsi la barrière du diplôme);
- la mise en œuvre de parcours de formation pour les TH intérimaires : contrats en alternance, intégration de formations longues tout public (là encore, pour franchir la barrière du diplôme);
- l'accompagnement des intérimaires qui deviennent TH pendant une mission. C'est d'autant plus important que ces TH peuvent difficilement s'adresser aux SAMETH, dans la mesure où ils ne sont généralement plus salariés.

A destination des entreprises :

- la diffusion d'information chez les clients, notamment sur l'obligation d'emploi;
- l'accompagnement des grandes entreprises dans la mise en place d'une politique TH cohérente;
- la réalisation de diagnostics sur des situations particulières;
- la mise en place de plates-formes de compétences nationales pour centraliser les candidatures, de façon à contourner le problème du rapprochement des offres et demandes d'emploi.

Enfin, deux pistes « internes », qui semblent pouvoir être beaucoup plus largement développées :

- le déploiement de réseaux d'ETTI;
- l'embauche de TH parmi les collaborateurs permanents des ETT.







Conclusion,

boîte à outil et préconisations

Cette conclusion vise à constituer un support pratique pour les travailleurs handicapés, les entreprises utilisatrices et les entreprises de travail temporaire, quant à la problématique de l'insertion des travailleurs handicapés. Ce support s'articule autour de quatre volets :

- les informations réglementaires que les ETT peuvent transmettre aux entreprises utilisatrices ;*
- les conseils pratiques que les ETT peuvent donner aux EU et aux TH intérimaires ;*
- des préconisations à destination des ETT elles-mêmes ;*
- des messages à l'attention des entreprises utilisatrices et des travailleurs handicapés.*



A. Informations à destination des entreprises utilisatrices

1/ Contexte légal : un quota d'emploi depuis 1987, une nouvelle loi en 2005

La loi du 10 juillet 1987 impose à tout établissement de 20 salariés et plus un quota d'emploi de travailleurs handicapés, à hauteur de 6% de leurs effectifs. Il s'agit bien d'une obligation par établissement et non par entreprise. Cette loi a été renforcée par la loi « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » du 11 février 2005, qui étend notamment l'obligation à la fonction publique.

En réalité, il existe quatre manières de satisfaire l'obligation légale :

Modalité 1 : L'emploi direct de travailleurs handicapés.

Modalité 2 : Le recours à la sous-traitance avec les Entreprises Adaptées (anciens Ateliers Protégés) et les Etablissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT, qui sont les anciens CAT).

Modalité 3 : La signature d'accords d'entreprises ou de branche concernant l'emploi des TH.

Modalité 4 : A défaut des trois modes précédents, le versement d'une contribution à l'AGEFIPH, Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées (cf. ci-dessous).

Selon les dernières données disponibles :

- 35% des entreprises assujetties à l'obligation d'emploi adoptent une réponse mixte : emploi et / ou contribution AGEFIPH et / ou sous-traitance
- 31% emploient suffisamment de TH ;
- 27% ne font que contribuer à l'AGEFIPH (aucun TH) ;
- 7% ont signé un accord d'entreprise ou de branche.

En tout, un peu moins de 60 000 entreprises contribuent à l'AGEFIPH, pour un montant total de 604 millions d'euros.

Le calcul du taux d'emploi de TH

Depuis la loi de 2005, ce calcul a été simplifié. Le taux d'emploi est désormais la partie entière du rapport entre le nombre de salariés handicapés employés dans les entreprises et leur effectif total, le tout compté en ETP, au 31 décembre (cf. explications et détails un peu plus loin).

Les dernières données disponibles montrent que le taux d'emploi national des travailleurs handicapés dans les établissements assujettis s'établit à 2,7% (4% selon l'ancien mode de calcul)... très loin des 6% prévus par la loi.

suite >>>





2/ Le calcul de la contribution AGEFIPH

Concrètement, les entreprises doivent effectuer, avant le 15 février de l'année en cours, une Déclaration Annuelle d'Emploi des Travailleurs Handicapés (DOETH) auprès de la DDTEFP de leur département d'implantation. Cette déclaration porte sur les effectifs de l'année précédente. C'est d'elle que va dépendre le montant de la contribution AGEFIPH :

- 1- On calcule d'abord l'effectif d'assujettissement, qui comprend l'ensemble des effectifs permanents de l'établissement au 31 décembre de l'année de contribution, y compris les CDD et intérimaires, au prorata du temps de travail. Voici le mode de calcul :

Effectif d'assujettissement = nombre de CDI temps plein + nombre en ETP de CDI temps partiels + nombre en ETP de CDD et intérimaires.

- 2- Puis on calcule le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi qui auraient dû être employés. Voici le mode de calcul :

Nombre de bénéficiaires qui auraient dû être employés = effectif d'assujettissement X 6% (en arrondissant à l'unité inférieure)

- 3- On calcule ensuite le nombre de bénéficiaires manquant :

Nombre de bénéficiaires manquants = nombre de bénéficiaires qui auraient dû être employés – nombre de salariés reconnus TH dans l'établissement (même type de calcul que pour l'effectif d'assujettissement)

Attention, on peut minorer ce nombre, de plusieurs façons :

- en soustrayant des « équivalents d'embauche de bénéficiaires dû à la passation de contrats de sous-traitance » (cf. la modalité 2 présentée plus haut) ;
- en soustrayant des « équivalents d'embauche de bénéficiaires dû à l'accueil de stagiaires handicapés de la formation professionnelle » ;
- en tenant compte de certains critères de minoration : âge des TH employés, lourdeur de leur handicap, présence d'Emplois à Conditions d'Aptitude Particulières (ECAP) dans l'établissement, etc.

- 4- On multiplie enfin ce nombre de bénéficiaires manquants (éventuellement minoré) par un taux de contribution, qui dépend de la taille de l'établissement concerné.

B. *Conseils aux EU et aux TH intérimaires pour obtenir une aide de l'AGEFIPH*

● Les aides de l'AGEFIPH pour les établissements privés

L'AGEFIPH propose 11 mesures pour aider les entreprises à recruter ou à maintenir les TH en emploi :

- La prime à l'insertion
- L'aide à l'embauche d'un collaborateur handicapé issu du milieu protégé ou adapté
- Les aides à la formation professionnelle
- L'aide à l'adaptation des situations de travail
- L'aide au maintien dans l'emploi

- L'aide à l'emploi
- Les aides techniques et humaines
- L'aide à la mise en place d'une politique d'emploi
- Les aides au contrat de professionnalisation
- Les aides à l'apprentissage
- L'aide au tutorat

La description de toutes ces aides est disponible sur le site Internet de l'AGEFIPH : www.agefiph.fr, page « Entreprises », puis « Toutes les aides », puis « Les aides AGEFIPH aux entreprises ».

● Les aides de l'AGEFIPH pour les travailleurs handicapés

Les 11 aides exposées ci-dessus ont toutes une « entrée » pour les personnes handicapées. Celles-ci peuvent donc les solliciter individuellement. En outre, l'AGEFIPH propose 3 autres mesures pour les TH :

- Les aides à la mobilité
- L'aide à la création d'activité
- L'aide au bilan de compétences et d'orientation professionnelle

La description de toutes ces aides est disponible sur le site Internet de l'AGEFIPH : www.agefiph.fr, page « Personnes Handicapées », puis « Toutes les aides », puis « Les aides AGEFIPH aux personnes ».

● Règle d'or

En règle générale, quand un établissement privé ou un TH cherche à obtenir une aide de l'AGEFIPH, la règle d'or est de solliciter un relais de l'AGEFIPH sur le terrain : Cap Emploi, SAMETH, autres organismes conventionnés (cf. partie 2 pour le portrait des différents acteurs). Les coordonnées des Cap Emploi sont disponibles sur www.agefiph.fr, page « A propos de l'AGEFIPH », puis « L'organisation », puis « Nos partenaires », puis « Le réseau CAP Emploi ». Attention : les structures labellisées CAP Emploi peuvent avoir localement des dénominations variées.

Autres possibilités :

- Passer par l'agence ANPE la plus proche (un référent Handicap doit y travailler).
- Consulter directement l'antenne régionale de l'AGEFIPH (cf. coordonnées en annexe).
- Solliciter le médecin du travail, qui peut également être un bon guide et proposer un diagnostic TH.

● **Voici maintenant quatre situations type** que peut rencontrer une entreprise utilisatrice ou un binôme entreprise utilisatrice / TH, situations pour lesquelles une aide de l'AGEFIPH peut être mobilisée, ainsi que le soutien d'une ETT :

1- Première situation type : intégrer l'emploi des TH dans sa GRH

Aide correspondante : « aide à la mise en place d'une politique d'emploi »

• Qui peut en bénéficier : principalement les entreprises de plus de 250 salariés, ainsi que les regroupements professionnels ou interprofessionnels.

• Que contient cette aide :

- Un accompagnement de l'AGEFIPH pour la réalisation d'un diagnostic qualitatif et quantitatif de la situation de l'entreprise concernant l'emploi des personnes handicapées ;
- Le financement d'une partie du diagnostic ;
- Un accompagnement de l'AGEFIPH pour la mise en place d'un plan d'action adapté à la situation de l'entreprise ;
- La contribution au financement du plan d'action.

• Comment bénéficier de cette aide :

- S'adresser à Cap Emploi (cf. ci-dessus) ;
- S'adresser à une antenne régionale de l'AGEFIPH (coordonnées en annexe) ;
- Télécharger le dossier sur www.agefiph.fr, page « Entreprises », puis « Toutes les aides », puis « Déposer un dossier », puis « Télécharger le dossier de demande de subvention AGEFIPH ».

• Apport des ETT : en tant qu'experts en matière de recrutement (notamment par leur connaissance des règlements et dispositifs) et pourvoyeurs opérationnels de candidatures, les ETT peuvent s'avérer de bons supports en termes d'élaboration d'une politique cohérente envers les TH (cf. partie 5).

2- Deuxième situation type : recourir au contrat de professionnalisation

Aide correspondante : « aide au contrat de professionnalisation ou à l'apprentissage »

• **Qui peut en bénéficier** : toutes les entreprises. En outre, cette aide est cumulable avec l'aide à l'adaptation des situations de travail et l'aide au tutorat.

• **Que contient cette aide** : une subvention forfaitaire de 1525 à 3050 euros (selon l'âge de la personne) par période de 6 mois en appui d'un contrat de professionnalisation ou un contrat d'apprentissage avec une personne handicapée.

A noter : une « prime à l'insertion » de 1600 euros peut ensuite être attribuée en cas de signature d'un CCI ou d'un CDD d'au moins 12 mois à l'issue du contrat de professionnalisation.





- **Comment bénéficiaire de cette aide :**
 - S'adresser à un Cap Emploi (cf. ci-dessus) ;
 - S'adresser à une antenne régionale de l'AGEFIPH (coordonnées en annexe) ;
 - Télécharger le dossier sur www.agefiph.fr, page « Entreprises », puis « Toutes les aides », puis « Déposer un dossier », puis « Télécharger le dossier de demande de prime à l'insertion AGEFIPH ».
- **Apport des ETT :** les ETT travaillent de plus en plus sur les formules d'alternance, en s'appuyant notamment sur les contrats de professionnalisation (cf. le Contrat de Professionnalisation Intérimaire). Elles peuvent également intervenir sur des recrutements en CDD/CDI.

3- Troisième situation type : adapter un poste pour recruter un TH

Aide correspondante : « aide à l'adaptation des situations de travail »

- **Qui peut en bénéficier :** toutes les entreprises souhaitant embaucher un salarié reconnu travailleur handicapé (ou maintenir en emploi un salarié dont le handicap s'est aggravé). A noter : il est possible de solliciter en parallèle les aides techniques et humaines, l'aide à la formation et l'aide au tutorat.
- **Que contient cette aide :**
 - Une participation au financement de l'étude préalable définissant les besoins ;
 - Une participation au financement de moyens techniques ou organisationnels à mettre en œuvre (mobiliers, logiciels...);
 - Une participation au financement d'aides à la mobilité (aménagement de véhicules, transport, hébergement...).
- **Comment bénéficiaire de cette aide :**
 - S'adresser à un Cap Emploi, un SAMETH ou un autre relais de l'AGEFIPH (cf. ci-dessus) ;

- S'adresser à une antenne régionale de l'AGEFIPH (coordonnées en annexe) ;
- Télécharger le dossier sur www.agefiph.fr, page « Entreprises », puis « Toutes les aides », puis « Déposer un dossier », puis « Télécharger le dossier de demande de subvention AGEFIPH ».
- **Apport des ETT :** les ETT peuvent jouer le rôle d'intermédiaire entre l'entreprise et l'AGEFIPH : diagnostic de la situation, montage d'un dossier complet de subventions AGEFIPH (aide au maintien, aides techniques, aide à la formation...), suivi des dossiers.

4- Quatrième situation type : accompagner le parcours en emploi d'un TH

Aide correspondante : « aide au tutorat »

- **Qui peut en bénéficier :** toutes les entreprises qui souhaitent recruter, maintenir en emploi une personne handicapée ou améliorer les bénéfices de la formation suivie par un stagiaire handicapé.
- **Que contient cette aide :**
 - Une participation au coût de la formation et de la rémunération d'un tuteur interne ;
 - Une participation au financement de l'intervention d'un tuteur externe.
- **Comment bénéficiaire de cette aide :**
 - S'adresser à un Cap Emploi ou un SAMETH (cf. ci-dessus) ;
 - S'adresser à une antenne régionale de l'AGEFIPH (coordonnées en annexe) ;
 - Télécharger le dossier sur www.agefiph.fr, page « Entreprises », puis « Toutes les aides », puis « Déposer un dossier », puis « Télécharger le dossier de demande de subvention AGEFIPH ».
- **Apport des ETT :** les ETT peuvent articuler ce type de dispositifs avec leurs propres actions d'accompagnement et de formation.



Annexe

Les antennes régionales de l'AGEFIPH

- **Délégation Régionale Antilles / Guyane**
Centre Delgrès - Hauts de Dillon – esc E
97200 FORT DE FRANCE
Tel : 05.96.71.24.66
- **Délégation Régionale Aquitaine**
Le Millénium 2 - ZAC Coeur de Bastide
13 rue Jean-Paul Alaux
33072 BORDEAUX Cedex
Tel : 05.56.49.25.32
- **Délégation Régionale Auvergne**
Immeuble Gergovia - 65 bd F. Mitterrand
63010 CLERMONT-FERRAND Cedex 1
Tel : 0811.37.38.39
- **Délégation Régionale Bourgogne / Franche-Comté**
Immeuble Osiris - 7 Bld Winston Churchill
BP 66615
21066 DIJON Cedex
Tel : 03.80.28.04.30
- **Délégation Régionale Bretagne**
4 avenue Charles Tillon
35000 RENNES
Tel : 02.99.54.26.00
- **Délégation Régionale Centre**
ABC 2 - 35 avenue de Paris
45058 ORLEANS Cedex 1
Tel : 0811.37.38.39
- **Délégation Régionale Champagne-Ardenne**
95 bd du Général Leclerc
Immeuble Reims 2000
51100 REIMS
Tel : 03.26.50.66.10
- **Délégation Régionale Ile-de-France**
192 avenue Aristide Briand
92226 BAGNEUX Cedex
Tel : 01.46.11.01.55
- **Délégation Régionale Languedoc-Roussillon**
119 avenue Jacques Cartier CS 19008
Immeuble Antalya - Zac Antigone
34967 MONTPELLIER Cedex 2
Tel : 04.99.13.73.20





- **Délégation Régionale Midi-Pyrénées**
17 boulevard de la Gare
Immeuble La Passerelle St Aubin
BP 95827
31505 TOULOUSE Cedex 5
Tel : 0811.37.38.39
- **Délégation Régionale Nord-Pas-de-Calais**
27 bis rue du Vieux Faubourg
59040 LILLE Cedex
Tel : 03.20.14.57.20
- **Délégation Régionale Normandie**
30 rue Henri Gadeau de Kerville - Saint Sever
Immeuble les Galées du Roi
76107 ROUEN Cedex 1
Tel : 02.32.81.94.80
- **Délégation Régionale Pays de la Loire**
34 quai Magellan – BP 23211
44032 NANTES Cedex 1
Tel : 02.40.48.94.40
- **AGEFIPH Picardie**
3 rue Vincent Auriol
Immeuble le Jardin des Capet
80000 AMIENS
Tel : 0811.37.38.39
- **Délégation Régionale Poitou-Charentes**
14 boulevard Chasseigne
Capitole V
86035 POITIERS Cedex
Tel : 05.49.60.34.40
- **Délégation Régionale Provence-Alpes-Côte d'Azur / Corse**
26 Rousset Parc Club
118 avenue Francis Perrin
13106 ROUSSET Cedex
Tel : 04.42.93.15.50
- **Délégation Régionale Réunion**
rue de la Digue - BP 783 –
Résidence Ylang-Ylang Bat D
97475 SAINT DENIS Cedex
Tel : 02.62.20.98.00
- **Délégation Régionale Rhône-Alpes**
ZAC de Saint-Hubert
33 rue Saint-Théobald
38080 L'ISLE-D'ABEAU
Tel : 04.74.94.20.21
- **AGEFIPH Limousin**
Le Carré Jourdan
13 cours Jourda
87017 LIMOGES Cedex 1
Tel : 0811.37.38.39
- **Délégation Régionale Lorraine / Alsace**
Immeuble Joffre Saint Thiebaut
13-15 Boulevard Joffre CS 30660
54063 NANCY Cedex
Tel : 03 83 90 81 40





Créé dans le cadre de l'accord du 8 juillet 2004
relatif aux priorités et moyens de la formation
professionnelle dans le travail temporaire,
l'Observatoire du Travail Temporaire a pour
objectif de concourir, par ses travaux d'analyse,
à l'identification des changements qui affectent
ou sont susceptibles d'affecter les métiers et
les qualifications et, par voie de conséquence,
les besoins de formation des salariés des entre-
prises du travail temporaire.