

Cartographie des difficultés de recrutement en entreprise adaptée en Occitanie

Caractéristiques des entreprises adaptées et de leurs salariés en Occitanie

Fin 2018, 80 entreprises adaptées étaient implantées en Occitanie. Réparties sur l'ensemble de la région, elles sont essentiellement concentrées dans les départements de la Haute-Garonne (18 entreprises) et de l'Hérault (16 entreprises). Le Lot et les Hautes-Pyrénées n'abritent pour leur part qu'une structure chacun. Elles sont plus de la moitié à faire partie du secteur des services administratifs et de soutien : 19 exercent une activité liée aux travaux paysagers - majoritairement situées sur la côte méditerranéenne -, 15 appartiennent au secteur du conditionnement et de la logistique, 5 à celui de la propreté et 4 à celui de la sous-traitance industrielle et à celui des travaux administratifs. L'activité industrielle est également bien représentée, puisque 16 entreprises y sont répertoriées (notamment en mécanique). Viennent ensuite les secteurs du conseil et de l'ingénierie

(9 entreprises), de la restauration (5 entreprises) et de la blanchisserie (3 entreprises).

Les entreprises adaptées occitanes employaient environ 2400 travailleurs handicapés en équivalent temps-plein (ETP) fin 2018 selon les statistiques collectées par la Direccte, le nombre de bénéficiaires de l'aide au poste étant pour sa part de l'ordre de 1700 ETP. Plus de 80 % d'entre elles affichent un effectif total inférieur à 50 salariés. Les petites structures sont surreprésentées dans la partie Est de la région (anciennement Languedoc-Roussillon), la partie Ouest se distinguant par un poids des PME plus important. Parmi les salariés en situation de handicap, la proportion de femmes reste limitée (environ 30 %) et celle des 50 ans et plus est prépondérante (autour de 40 %).

Les entreprises adaptées

Au 1er janvier 2019, une entreprise adaptée est une entreprise du milieu ordinaire, soumise aux dispositions du code du Travail, qui a la spécificité d'employer au moins 55 % de travailleurs handicapés*. L'entreprise adaptée permet à ses salariés d'exercer une activité professionnelle dans un environnement adapté à leurs possibilités afin qu'ils obtiennent ou conservent un emploi. Les entreprises adaptées bénéficient d'aides financières de l'Etat visant à compenser les conséquences du handicap et à soutenir les actions engagées liées à l'emploi des travailleurs handicapés dans les conditions du contrat d'objectifs et de moyens signé avec l'Etat.

**La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a sensiblement modifié le cadre dans lequel évoluent les entreprises adaptées.*

Source : Dares, mise à jour du 14 juin 2019.

Les métiers et les recrutements au sein des entreprises adaptées de la région

Une enquête visant à mieux connaître les métiers, les recrutements et les difficultés rencontrées par les entreprises adaptées a été lancée au deuxième

semestre 2018 par la Direccte et le Carif-Oref Occitanie. Sur les 80 entreprises contactées, une trentaine de questionnaires ont été retournés.

Caractéristiques de l'échantillon des entreprises répondantes

Parmi les 30 entreprises adaptées ayant répondu à l'enquête, 20 ont pour activité principale les services administratifs et de soutien, 6 sont dans l'industrie, 2 dans la restauration, 1 dans les activités scientifiques spécialisées et 1 dans les autres activités de services (blanchisserie). La structure sectorielle de l'échantillon est assez proche de celle de l'ensemble des entreprises adaptées. Au niveau territorial, des écarts importants sont en revanche observés. Ainsi, la Haute-Garonne, le Tarn-et-Garonne, la Lozère et l'Aude sont surreprésentés, tandis que l'Hérault, les Pyrénées-Orientales et l'Ariège sont quasiment absents. Au total, les entreprises répondantes employaient plus de 1 300 salariés en situation de handicap au 1^{er} janvier 2018. Le taux de réponse étant modeste, la représentativité de l'échantillon étudié est par conséquent limitée. Toutefois, les résultats de cette enquête donnent quelques éléments d'enseignement, notamment sur les difficultés de recrutement rencontrées et sur les différents canaux utilisés lors d'embauches.

■ Travailleurs handicapés en entreprise adaptée : une population très masculine et des postes faiblement qualifiés

Les entreprises adaptées de l'échantillon ayant répondu à l'enquête emploient essentiellement des travailleurs handicapés dans des postes d'employés ou d'ouvriers. Ces deux catégories sont représentées dans 24 entreprises chacune sur les 30 répondantes, ce qui représente 1 250 salariés sur 1 330 (648 employés et 602 ouvriers). Elles sont nettement moins nombreuses à renseigner la présence de professions intermédiaires (6 sur 30 pour un total de 26 salariés) et de cadres (une seule entreprise, pour 48 salariés).

Parmi les métiers de cadres répertoriés, la majorité des postes sont occupés par des ingénieurs et cadres d'étude et R&D en informatique (52 % du total) et des cadres administratifs (40 %). Les professions intermédiaires sont pour leur part réparties entre

des techniciens de la logistique (51 % du total), suivis par les chefs de chantier (20 %) et les techniciens et agents de maîtrise dans l'industrie (18 %). Les employés administratifs non qualifiés représentent un tiers de l'ensemble de la catégorie. Viennent ensuite les employés de libre-service du commerce et magasiniers (31 % du total), les opérateurs d'exploitation en informatique (15 %) et les employés de services divers (6 %). Enfin, au sein des ouvriers, ceux de type industriel représentent le principal contingent (48 % du total, dont plus de 80 % sont faiblement qualifiés), suivis des jardiniers (16 %) et des ouvriers de la logistique et de la manutention (11 % répartis entre les conducteurs-livreurs, les manutentionnaires et les ouvriers du tri et de l'emballage).

Professions et catégories socioprofessionnelles des travailleurs handicapés salariés des entreprises adaptées répondantes

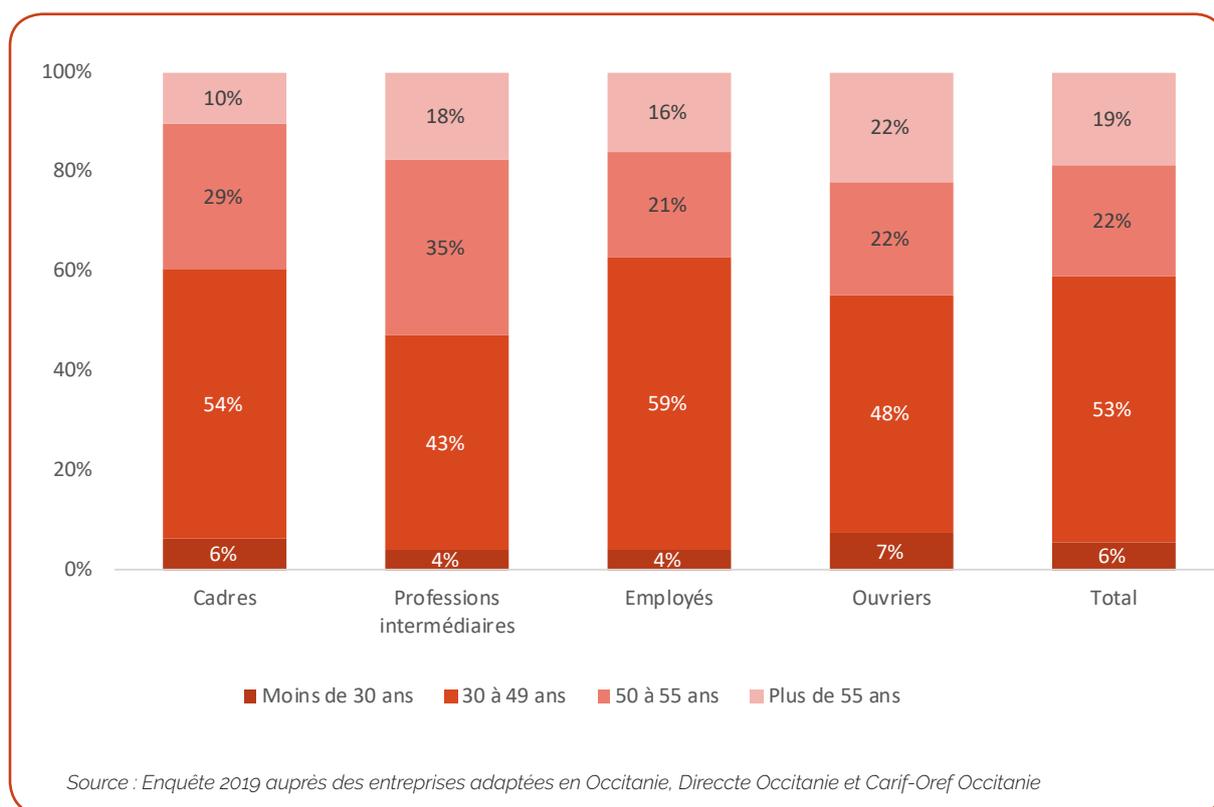
	Nb d'entreprises	Nb de travailleurs handicapés
Cadres	1	48
<i>Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en informatique</i>		52 %
<i>Cadres des autres services administratifs des grandes entreprises</i>		40 %
<i>Autres</i>		8 %
Professions intermédiaires	6	26
<i>Techniciens de la logistique, du planning et de l'ordonnancement</i>		51 %
<i>Chefs de chantier (non cadres)</i>		20 %
<i>Autres</i>		29 %
Employés	24	648
<i>Employés administratifs non qualifiés</i>		35 %
<i>Employés de libre-service du commerce et magasiniers</i>		31 %
<i>Employés et opérateurs d'exploitation en informatique</i>		15 %
<i>Employés des services divers</i>		6 %
<i>Employés administratifs qualifiés des autres services des entreprises</i>		5 %
<i>Aides de cuisine, apprentis de cuisine et employés polyvalents de la restauration</i>		5 %
<i>Autres</i>		3 %
Ouvriers	24	602
<i>Ouvriers non qualifiés divers de type industriel</i>		37 %
<i>Jardiniers</i>		16 %
<i>Ouvriers non qualifiés divers de type artisanal</i>		10 %
<i>Ouvriers du maraîchage ou de l'horticulture</i>		7 %
<i>Conducteurs livreurs, coursiers</i>		6 %
<i>Nettoyeurs</i>		5 %
<i>Manutentionnaires non qualifiés</i>		3 %
<i>Ouvriers qualifiés de scierie, de la menuiserie industrielle et de l'ameublement</i>		2 %
<i>Autres</i>		14 %

Source : Enquête 2019 auprès des entreprises adaptées en Occitanie, Direccte Occitanie et Carif-Oref Occitanie

Un déséquilibre de la pyramide des âges particulièrement marqué est observé chez les professions intermédiaires, avec une proportion de 50 ans et plus très importante chez les techniciens et agents de maîtrise de l'industrie. La répartition apparaît plus équilibrée chez les employés et les cadres avec environ 60 % des travailleurs handicapés qui ont entre 30 et 49 ans. Chez les ouvriers, la part des

moins de 30 ans est la plus élevée (7 %), tout comme celle des plus de 55 ans (22 %). Au sein des métiers les plus représentés, les ouvriers non qualifiés de l'industrie ont majoritairement 50 ans ou plus (54 %) tandis que les jardiniers, les nettoyeurs et les ouvriers non qualifiés de l'artisanat sont relativement plus jeunes (entre 62 % et 73 % de moins de 50 ans).

Travailleurs handicapés dans les entreprises adaptées par tranche d'âges



Les salariés en situation de handicap présents dans l'échantillon des répondants sont à près de 70 % des hommes, la parité n'étant proche que pour les métiers d'employés (42 % de femmes). En effet, seuls 33 % des postes de cadres et professions intermédiaires et 22 % des postes d'ouvriers sont occupés par des femmes.

Au final, les caractéristiques des travailleurs handicapés présents dans les entreprises adaptées

sont sensiblement différentes de celles de l'ensemble des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH) dans la région. La proportion d'hommes dans les premières est nettement supérieure (68 % contre 55 %), tout comme celle d'ouvriers (46 % contre 35 %). En revanche, le poids des seniors y est moins important, puisque 41 % seulement ont 50 ans ou plus, contre 51 % pour l'ensemble des BOETH.

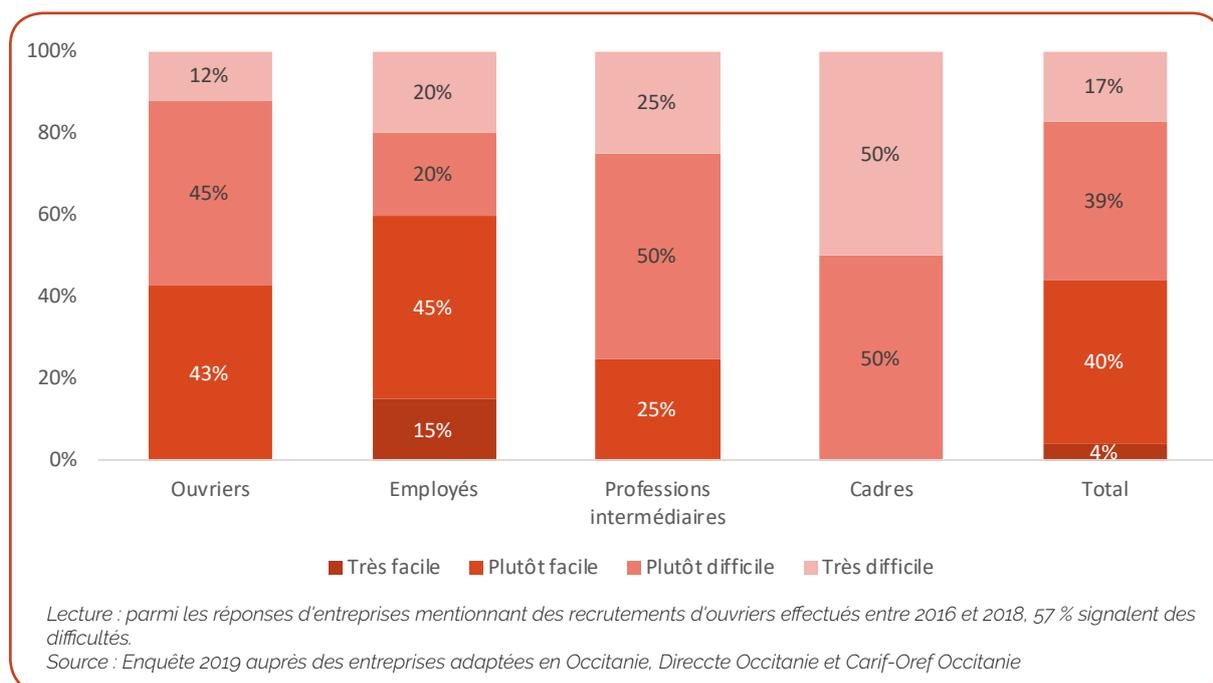
■ Des recrutements plus difficiles pour les professions plus qualifiées

Entre les 1^{er} janvier 2016 et 2018, la quasi-totalité des entreprises adaptées de l'échantillon ont recruté un ou plusieurs salariés en situation de handicap. L'analyse des difficultés rencontrées lors de ces embauches a permis de distinguer les métiers les plus concernés par cette problématique.

Globalement, 56 % des réponses données mettent en évidence des difficultés. Ces dernières ont été

essentiellement observées lors de l'embauche d'ouvriers qualifiés (notamment les conducteurs-livreurs ou les jardiniers), le phénomène étant nettement moins prononcé en ce qui concerne les employés. Du côté des professions intermédiaires et des cadres, les difficultés ressenties ont été particulièrement marquées, mais très peu de projets ont été mentionnés.

Difficultés de recrutement par métier en % des réponses pour chaque catégorie



La principale difficulté rencontrée par les entreprises adaptées lors d'un recrutement a été le manque de candidats envoyés par les prescripteurs (Cap Emploi, Pôle emploi ou les Missions locales). Ce motif concentre plus de la moitié des réponses, loin devant

la difficulté engendrée par l'inadéquation entre le profil recherché et le handicap (16 %), les tensions sur le métier (9 %) ou l'attractivité de la zone géographique (7 %).

Principale difficulté rencontrée par les entreprises adaptées lors des recrutements effectués entre 2016 et 2018

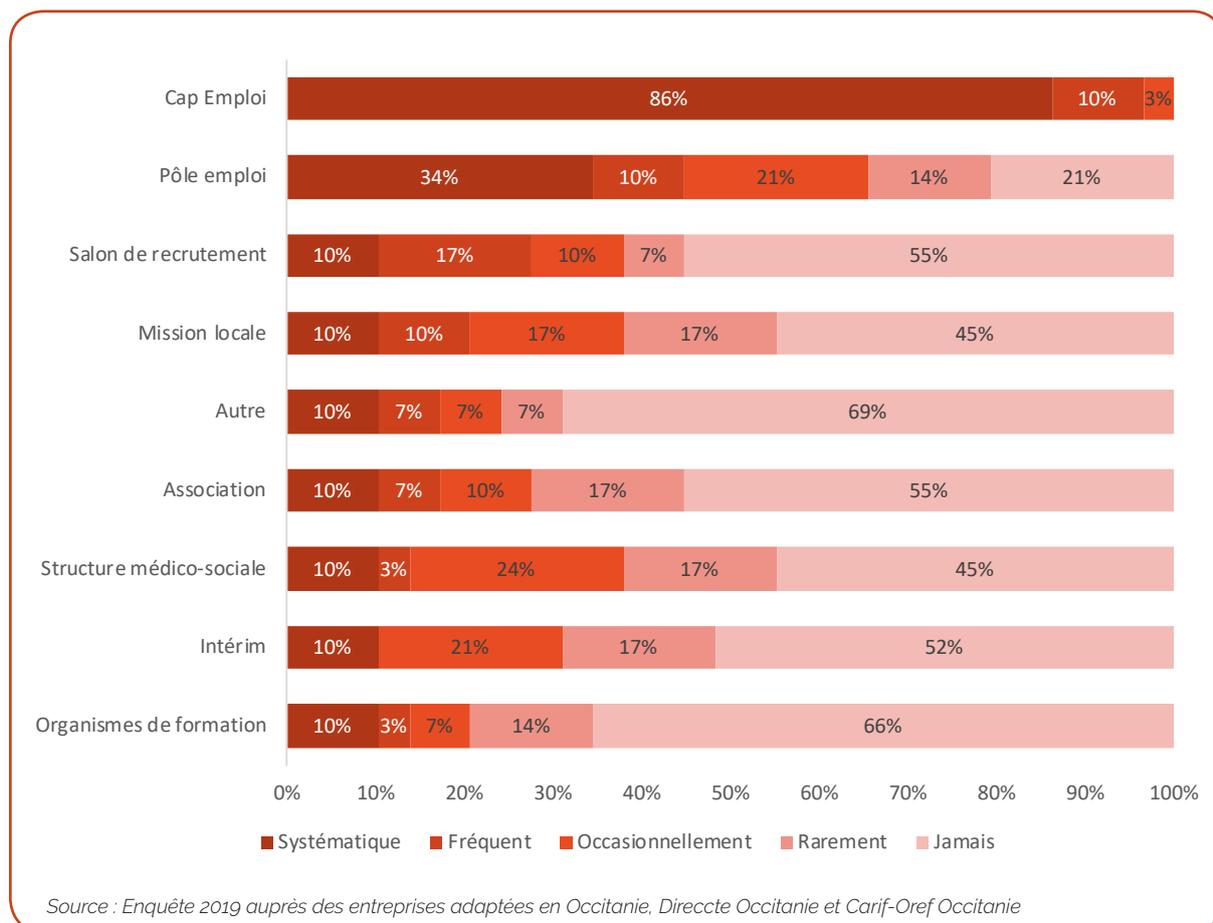
Motifs	%
<i>Peu de profils ont été envoyés par les prescripteurs (Cap Emploi, Pôle emploi et Missions locales)</i>	56 %
<i>Le profil recherché est en inadéquation avec le handicap</i>	16 %
<i>Ce métier est en tension</i>	9 %
<i>La zone géographique de recrutement est peu attractive</i>	7 %
<i>Il y a une inadéquation entre le profil et le poste</i>	7 %
<i>Je n'ai pas les ressources disponibles en interne pour recruter</i>	4 %
<i>Autre raison</i>	2 %
<i>Je manquais de connaissance sur le réseau local</i>	0 %
<i>Il n'existe pas de réseau local</i>	0 %
<i>Eligibilité de l'aide au poste</i>	0 %

Source : Enquête 2019 auprès des entreprises adaptées en Occitanie, Direccte Occitanie et Carif-Oref Occitanie

Cap emploi est naturellement l'opérateur vers lequel les entreprises adaptées se tournent pour diffuser leurs offres d'emploi (86 % y ont recours systématiquement), Pôle emploi étant le deuxième organisme le plus sollicité (34 %). En revanche, les autres canaux apparaissent assez peu utilisés. C'est notamment le cas des organismes de formation, de

l'intérim et des salons spécialisés (entre 52 et 66 % des entreprises n'y font jamais appel). Dans le cas de l'intérim, ce constat pourrait toutefois évoluer favorablement ces prochaines années avec la création à titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2022⁽¹⁾ d'entreprises adaptées de travail temporaire (EATT).

Utilisation des différents canaux de recrutement



■ Recrutements prévus : une surreprésentation des ouvriers

L'enquête auprès des entreprises adaptées s'étant déroulée sur une période étendue (de l'automne 2018 à l'été 2019), l'analyse des anticipations de recrutements est assez délicate. Toutefois, quelques enseignements peuvent être tirés.

Tout d'abord, les entreprises paraissent plutôt optimistes quant à l'évolution de leurs effectifs puisque 24 sur 30 prévoient de réaliser des embauches au moment de leur interrogation. Les métiers concernés

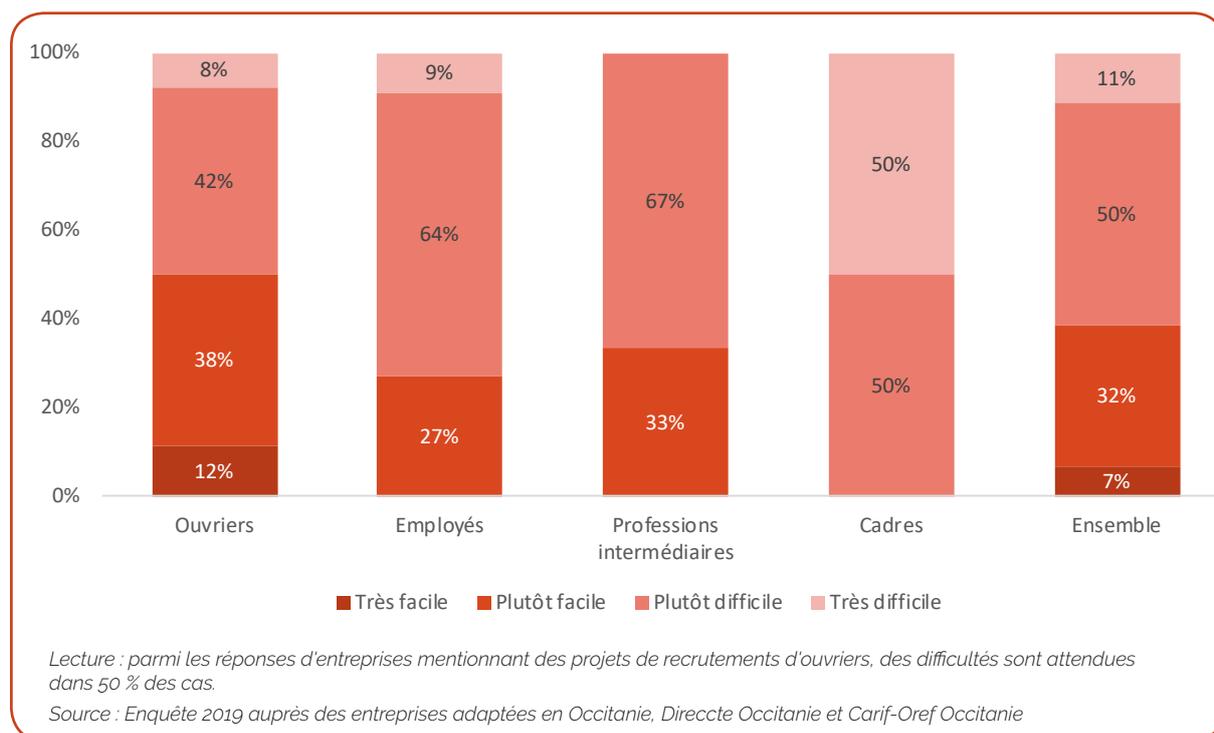
par ces projets sont en grande partie concentrés chez les ouvriers (catégorie mentionnée 18 fois), puis dans une moindre mesure chez les employés (8 fois), les professions intermédiaires (2 fois) et les cadres (1 fois). Globalement, la visibilité des entreprises concernant les embauches prévues dépasse rarement un an : seulement 22 % des réponses laissent entrevoir cette possibilité.

(1) Décret n°2019-360 du 24 avril 2019

La proportion de projets jugés difficiles atteint 61 %, les départements du Tarn-et-Garonne, du Gers, de la Lozère et de la Haute-Garonne étant particulièrement concernés. Au niveau des catégories socioprofessionnelles, des difficultés importantes sont attendues pour les embauches de professions intermédiaires, de cadres et d'employés alors qu'elles sont moins prononcées pour les ouvriers

(notamment pour les conducteurs-livreurs et les jardiniers). Comme pour les recrutements effectués entre les 1^{ers} janvier 2016 et 2018, la principale crainte des entreprises adaptées est que le nombre de profils proposés par les prescripteurs soit trop restreint (52 % des réponses), limitant ainsi de fait leur choix.

Difficultés anticipées par les entreprises adaptées pour leurs projets de recrutement



Ces résultats - bien qu'ils soient obtenus à partir d'un échantillon modeste - sont finalement assez cohérents avec ceux issus de l'enquête sur les Besoins en main-d'œuvre (BMO) publiée par Pôle emploi au printemps 2019. Pour mémoire, cette dernière mentionnait 45 % de recrutements difficiles pour l'ensemble des établissements de la région (+ 8 points entre 2018 et 2019), la proportion de projets concernés étant notamment supérieure à la moyenne régionale dans le Gers, la Haute-Garonne, le Tarn-et-Garonne et la Lozère. A l'exception des employés de services divers, les professions

présentant le plus de difficultés pour les entreprises adaptées se retrouvent également parmi les métiers en tension dans les BMO 2019 : ouvriers qualifiés de la maintenance électrique ou de l'impression, cuisiniers, opérateurs en informatique, conducteurs-livreurs, techniciens de la logistique ou de la maintenance. Enfin, la pénurie de candidats constitue le principal motif mentionné par l'ensemble des entreprises de la région (pour 82 % d'entre elles selon les BMO), raison là aussi majoritairement rapportée par les entreprises adaptées.

Bibliographie

- Cartographie des entreprises adaptées par département et secteur d'activités, Direccte Occitanie, février 2019
- L'emploi des travailleurs handicapés en Occitanie en 2016, Carif-Oref Occitanie, avril 2019
- Profil statistique 2017 des entreprises adaptées en Occitanie, PRITH Occitanie
- Enquête besoins en main-d'œuvre 2019, Eclairages et synthèses, Pôle emploi Occitanie, avril 2019

**Cartographie des difficultés de recrutement
en entreprise adaptée en Occitanie**

Directeur de publication : Pierre Monville

Rédaction : Clément Santinon

Date de publication : octobre 2019

Carif-Oref
OCCITANIE

Carif-Oref Occitanie

19 rue Carmin 31670 Labège (*siège social*) • 05 62 24 05 99

185 bis allée du Nouveau Monde 34000 Montpellier • 04 67 13 20 80

www.cariforefoccitanie.fr

