



**PRÉFET
DE LA RÉGION
OCCITANIE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*



« Les entreprises s'engagent » en Occitanie

Pour le plein emploi des personnes en situation de handicap

24 novembre 2023



Édito



Qu'il soit moteur, mental, sensoriel ou psychique, le handicap peine encore à être compris par les employeurs. Pourtant, des aménagements et outils existent pour accompagner les travailleurs en situation de handicap, à condition de s'engager réellement pour leur embauche et leur maintien en emploi. Même si 35% des employeurs estiment que l'insertion des personnes en situation de handicap est une priorité pour leur entreprise, 67% d'entre eux considèrent que l'embauche de cette catégorie de travailleurs reste difficile. Ces chiffres démontrent le paradoxe entre l'envie d'inclusion et les contraintes, imaginées ou réelles, de l'intégration dans l'entreprise de personnes en situation de handicap.

Atteindre le plein emploi est l'un des caps prioritaires fixé par le Gouvernement d'Elisabeth Borne. Un objectif ambitieux s'il ne concerne pas l'ensemble des actifs, y compris les personnes en situation de handicap. Alors que le taux de chômage des personnes en situation de handicap a baissé de 6 points depuis 2017 (13% en 2022 contre 19% en 2017), il représente encore le double de l'ensemble de la population active.

La communauté « les entreprises s'engagent » en Occitanie comporte près de 2 000 entreprises. Parmi elles, 232 se mobilisent en donnant une place importante à l'insertion des personnes en situation de handicap dans les entreprises ordinaires. Leurs actions s'inscrivent pleinement dans le nouveau « Réseau pour l'emploi » attendu par le président de la République au travers de la Loi pour le Plein Emploi. Le partage des expériences vécues par les entreprises engagées dans cette démarche ouvrira la voie à d'autres initiatives pour atteindre le plein emploi des personnes en situation de handicap.

Les objectifs du Gouvernement sont clairs: grâce à un niveau de services et un accompagnement renforcés, il faut trouver à chaque personne une solution d'insertion professionnelle qui lui soit la plus adaptée et lui permette d'entrer plus rapidement dans l'emploi.

Accéder à l'emploi, c'est pour toute personne le moyen le plus sûr de pouvoir s'émanciper et de pouvoir bâtir un projet de vie.

Je suis convaincu que c'est par le travail que l'on s'insère le mieux dans la société, qu'on développe ses capacités, qu'on se sent utile, et que l'on s'épanouit.

Pierre André Durand,
Préfet de la région Occitanie,
préfet de la Haute-Garonne

« Les entreprises s'engagent » : la communauté française des entreprises engagées pour une société inclusive et un monde durable

Cette communauté d'entreprises, initiée par le Président de la République en 2018 se concrétise par des clubs départementaux qui réunissent des entreprises de toutes tailles, les services de l'État et l'ensemble des parties prenantes de l'engagement des entreprises.

Elle est animée par un **groupement d'intérêt public** créé en avril 2022, à l'initiative du ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion, de Pôle emploi et d'une association d'entreprises engagées. Elle est co-présidée par Sylvie Jehanno, présidente directrice générale de Dalkia, et Thibaut Guilluy, Haut-commissaire à l'emploi et à l'engagement des entreprises.

Leur mission est de construire des nouveaux axes de coopération et de passage à l'action entre les entreprises et l'État, pour répondre aux **grands défis sociaux et environnementaux** auxquels notre génération est confrontée.

Leur objectif est de rassembler 150 000 entreprises engagées et les accompagner à s'engager chaque jour un peu plus pour **augmenter leur impact**.

En Occitanie, à travers 12 Clubs départementaux, c'est une communauté de près de 2000 entreprises, avec 373 membres actifs qui s'engagent pour une société inclusive et un monde durable. 232 entreprises inscrites sur la plate-forme sont engagées sur le sujet du handicap.



Donner la parole aux entreprises qui s'engagent en Occitanie

Dans le cadre de la **semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées** et du mois « **Les entreprises s'engagent** », Pierre-André Durand, préfet de la région Occitanie, préfet de la Haute-Garonne, réunit l'ensemble des clubs départementaux « Les entreprises s'engagent » de la région.

Le but de cet événement est de **donner la parole aux entreprises** qui s'investissent et s'engagent pour l'emploi des personnes en situation de handicap, en les invitant à témoigner des actions concrètes qu'elles mènent dans ce sens et des expériences vécues.

Les principaux **acteurs de l'emploi et de l'insertion** interviennent également pour expliquer comment ils contribuent à améliorer l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap. Ces actions s'inscrivent dans l'**objectif national d'atteinte du plein emploi des travailleurs handicapés**.

Handicap et emploi

En France, 2,9 millions de personnes ont une reconnaissance administrative de leur handicap. Elles représentent 7,2 % de la population totale des 15-64 ans (source Agefiph - rapport 2022).



En Occitanie, le nombre de personnes en situation de handicap en recherche d'emploi s'établit à **51 511 personnes** en Occitanie, soit **10 %** de la totalité des demandeurs d'emploi (données juin 2023).

Le nombre de demandeurs d'emplois en situation de handicap a baissé sur un an de 0,6% contre 0,9% dans la population générale.

Les demandeurs d'emploi en situation de handicap ont globalement profité de la baisse du chômage au même titre que les autres demandeurs d'emploi.

Les jeunes ne représentent que 5% des demandeurs d'emploi en situation de handicap, contre 14% dans la population générale des demandeurs d'emploi.

Les plus de 50 ans représentent 53% des demandeurs d'emploi en situation de handicap, contre

29% dans la population générale des demandeurs d'emploi.

40% des demandeurs d'emploi en situation de handicap possèdent un **niveau de qualification** équivalent au CAP/BEP contre 29% pour la population générale des demandeurs d'emploi, alors

qu'ils ne sont que 9% à posséder un diplôme de niveau Bac +3 et plus contre 18% pour la population générale des demandeurs d'emploi.

En matière d'obligation d'emploi, 8 230 entreprises sont soumises à l'obligation d'emploi de travailleur handicapé (OETH) en Occitanie. Elles ont recruté 42 662 personnes (source Agefiph - données décembre 2021).



Parmi les entreprises assujetties à l'obligation d'emploi :

- 35% emploient autant de bénéficiaires qu'attendu,
- 25% n'emploient aucun bénéficiaire.

Ces chiffres sont en amélioration de 3 points par rapport à l'année précédente.

La grande majorité des entreprises de plus de 100 salariés emploie des bénéficiaires de l'OETH. La situation est plus contrastée dans les entreprises de 20 à 99 salariés.

L'industrie et l'administration publique, l'enseignement, la santé humaine et l'action sociale rassemblent la plus forte proportion d'entreprises satisfaisant à l'OETH (44 %). Ce sont également les activités où relativement peu de structures n'emploient aucun bénéficiaire (respectivement 19 et 13 %).

A contrario, les secteurs de l'Information et communication et des autres activités affichent les plus grandes difficultés à répondre à l'OETH. Ils sont respectivement 40 et 42 % à n'employer aucun travailleur handicapé et ne sont que 19 et 27 % à atteindre un taux d'emploi direct au moins égal à ce qui est attendu.

Les dispositifs de parcours vers l'emploi sont divers : plan d'investissement dans les compétences, entreprises adaptées, parcours emploi compétence, insertion par l'activité économique, apprentissage, parrainage, emploi accompagné, groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ).

Près de 17 000 personnes en situation de handicap ont pu en bénéficier en 2022

Les jeunes en situation de handicap représentent en moyenne **3,4%** des jeunes primo-accueillis dans les Missions locales en Occitanie en 2022 (+ 0,62% par rapport à 2021).



Des entreprises engagées témoignent

Mikaël Butterbach, DRH d'Airbus en France

« Chez Airbus, nous nous engageons depuis plusieurs années à promouvoir une culture et un environnement favorable à l'inclusion du handicap dans l'entreprise. Notre politique handicap est mise en œuvre par la Mission Handicap qui coordonne les activités et accompagne les personnes concernées. Elle assure la mise en place d'actions concrètes (accompagnement au niveau du recrutement et de l'intégration, coordination avec les différents services de l'entreprise, support aux aménagements et aides matérielles...). Son rôle est également de sensibiliser les salariés et d'accompagner les managers, recruteurs et RH de proximité. Chez Airbus, nous sommes convaincus que la diversité est un levier fort d'innovation, de créativité et de performance.

Chaque année, Airbus, en partenariat avec l'AGEFIPH organise une journée permettant à plusieurs personnes en situation de handicap de passer une journée en contexte professionnel. En parallèle, nous développons une initiative similaire en interne. Mikaël Butterbach, DRH Airbus en France a partagé cette expérience avec Arthur, un salarié du groupe qui travaille sur des programmes avion. Voici ce qu'il a retenu de cette rencontre : "J'ai été très impressionné par la grande connaissance d'Arthur, son implication et son professionnalisme. Il m'a partagé son envie et sa curiosité pour les ressources humaines alors qu'il occupe actuellement un poste d'ingénieur. Arthur est une personne qui ne s'arrête pas à son handicap et qui déborde de projets et de rêves. Il m'a beaucoup inspiré, car il donne encore plus de sens à ce pourquoi nous œuvrons chaque jour. »

Carole et Guy Pierre Blanc, dirigeants de L'atelier du Bois

« L'Atelier du bois est une entreprise de menuiserie bois semi-artisanale et notre quotidien c'est le sur-mesure à la mesure donc rien de standard, et l'individu n'est pas standard !

C'est donc naturellement que nous avons accueilli David pour découvrir en stage notre métier de menuisier, et qui a souhaité par la suite continuer l'aventure avec nous pour un contrat d'apprentissage. Il nous a mis un peu au défi et c'est avec grand plaisir que nous sommes rentrés dans son projet.

Tout l'équipe s'est mobilisée : nous avons dû ralentir notre débit de parole pour que David puisse lire sur nos lèvres, être plus précis et disponibles pour retransmettre les informations nécessaires à sa formation et faire un point hebdomadaire avec un interprète pour lever toutes incompréhensions ou doutes de sa part afin qu'il se sente parfaitement en confiance avec nous. Par ailleurs nous avons été amenés à mettre en place tout un ensemble de dispositifs de sécurité sur les machines (lumière indiquant que la machine est en marche) pour éviter toute blessure. Cette expérience a été très enrichissante pour toute l'équipe et a ouvert les portes à d'autres belles rencontres dans nos ateliers. »

Rodolphe Valteau, responsable commerce Auchan Toulouse

« Céline est engagée en octobre 2002 dans le magasin Auchan. Passionnée de lecture et cinéma, elle est affectée au rayon de la librairie, dvd et musique.

Fin 2020, les premiers symptômes apparaissent, Céline commence à perdre la vue. Elle est prise en charge par un centre spécialisé et est hospitalisée plusieurs mois.

A la suite d'un 1er entretien où elle montre une volonté forte de continuer à s'impliquer dans son travail, nous décidons de l'accompagner et de tout faire pour lui assurer le maintien dans l'emploi. Le médecin du travail évoque une éventuelle inaptitude. Ce n'est pas envisageable à nos yeux.

Nous étudions son poste de travail, l'orientons vers la Maison départementale pour les personnes handicapées (MDPH) pour obtenir une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) puis la CPAM pour une invalidité. Pendant son arrêt maladie, nous organisons avec la CPAM un stage appelé essai encadré. Nous avons attendu l'obtention d'une pension d'invalidité pour lui proposer un contrat à temps partiel afin que grâce à la conjonction de sa pension, la mise en place de la prévoyance et son salaire elle ne perde pas trop de revenu. »

Romain Paulhac, co-gérant de Boucharenc

« Notre entreprise est spécialisée dans la création de chaussures orthopédiques sur mesure. Nous sommes une équipe de 34 experts qui allie avec passion tradition artisanale et technologies de pointe. Notre engagement en faveur de l'inclusion se manifeste de manière concrète et quotidienne : le recrutement en alternance, l'aménagement de postes adaptés, notre collaboration avec l'Établissement et service d'aide par le travail (ESAT), et notre attention constante à l'accessibilité témoignent de notre volonté de créer un environnement de travail inclusif et respectueux pour tous.

Solal, un jeune en alternance pour devenir patronier (narcoleptique), témoigne : "Pour la première fois, je n'ai pas été gêné en arrivant, car mes collègues étaient prévenus. Ils ont même aménagé un coin avec un lit d'examen dans un bureau isolé pour que je puisse me reposer au besoin". »

Claire Vera, directrice de Cosy Diem

« COSY DIEM, résidence services Senior à Narbonne, compte 3 salarié.es travailleurs handicapés (dont un contrat en alternance) pour un effectif total de 14 salarié.es, et s'engage en faveur des immersions professionnelles de jeunes en situation de handicap.

L'histoire débute dès l'ouverture de l'établissement en 2022. Un lycéen scolarisé en classe ULIS (dispositifs pour la scolarisation d'élèves en situation de handicap), rejeté par une structure la veille de débiter son stage obligatoire, candidate spontanément au sein de l'entreprise COSY DIEM. Accueilli par Claire Vera, directrice de l'établissement, il est immédiatement mis à l'aise et peut exprimer sereinement sa demande.

Il effectuera son stage à COSY DIEM, où exercent d'autres personnes en situation de handicap. Pas d'aménagement particulier pour lui, si ce n'est un climat d'écoute et de bienveillance. Il effectuera par la suite une épreuve pratique au sein de l'entreprise et obtiendra son bac avec succès. Des liens se tissent entre le lycée, le fonctionnement du dispositif intégré des instituts thérapeutiques éducatifs et pédagogiques (DITEP) dont il est usager et l'entreprise : de nouveaux et nouvelles stagiaires, parfois réprovoqués par le milieu ordinaire, sont accueillis.

La directrice s'appuie sur son parcours professionnel dans le médico-social pour accompagner les élèves vers plus de confiance en soi, en mobilisant l'ensemble de l'équipe salariée en faveur de l'acquisition de compétences.

COSY DIEM a rejoint la communauté Les entreprises s'engagent en octobre 2023. »

Alain Fontanille, directeur administratif et financier G. Pivaudran

« Après notre rencontre sur le salon du TAF de Figeac, nous avons souhaité intégrer Fabien accompagné par l'ESAT hors les murs. Nous avons réfléchi à un poste en adéquation avec ses compétences et l'avons soumis à notre responsable Qualité Usine qui s'est montré ainsi que son équipe très ouvert et prêt à l'accueillir. En collaboration avec le responsable du service nous avons construit un parcours d'intégration et un planning de travail spécifique.

Fabien est arrivé, son intégration s'est relativement bien passée car nous étions préparés, il a commencé à être formé, et accompagné par les membres de son service. Pas à pas il a évolué sur différents postes de travail. Nous avons fait des points réguliers avec Fabien et sa conseillère, puis à l'issue des 2 semaines de stage, qui se sont révélées très positives, nous avons décidé de poursuivre l'aventure en signant un contrat de mise à disposition de 6 mois. Depuis, Fabien est reconnu par l'ensemble des services, pour son travail et ses qualités humaines, et nous sommes ravis de voir qu'il s'épanouit.

Pour toutes ces raisons, nous avons pour projet d'embaucher Fabien à l'issue de son contrat. L'intégration de Fabien a été une réelle opportunité pour l'entreprise G. Pivaudran à plusieurs titres : elle a permis à nos équipes d'accepter et surtout de comprendre la différence, d'humaniser nos objectifs opérationnels et de diffuser les valeurs de l'entreprise dans toutes les strates hiérarchiques. »

Anne-Valérie Crespo-Febvay, déléguée au développement social-sociétal du Groupe La Poste pour la région Occitanie

« Dans le cadre de ses engagements comme entreprise à mission, La Poste considère l'objectif de favoriser l'inclusion sociale comme central. La Poste compte 14 000 collègues en situation de handicap au sein de ses différentes branches et filiales. Le taux d'emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés est bien au-delà des 6% attendus : 8,75%.

En Occitanie, l'an dernier, il y a eu 19 recrutements de personnes en situation de handicap. Chacun avec un plan d'accueil (organisé par le manager, les ressources humaines et le référent handicap) pour garantir leur bonne intégration au sein des équipes, que ce soient les services de proximité pour le bien vieillir à domicile ou le commercial par exemple.

Au-delà de l'aménagement du poste de travail, il y a une réflexion plus globale : par exemple, prise en compte du handicap pour les procédures de sécurité, visite de l'environnement de travail avec le manager, remise d'une plaquette des interlocuteurs internes et externes ou sensibilisation des collègues si la personne le souhaite. Et, si le collègue en est d'accord, il peut bénéficier d'un tuteur : un postier volontaire avec une lettre de mission signée entre la personne, son tuteur, le manager et les ressources humaines (cette lettre de mission étant valorisée dans l'évaluation annuelle du tuteur), ainsi que d'un entretien de bilan au bout de 6 mois.

Les meilleures pratiques d'intégration d'un collègue en situation de handicap au sein d'une équipe sont également valorisées à travers un « trophée tous différents, tous performants ».

Florence Heulin, chargée de projet innovation sociale Suez

« Suez accompagne les territoires et les entreprises avec des solutions circulaires dans l'eau et les déchets pour favoriser la transition écologique. Chez Suez, nous avons la conviction que la transition environnementale doit être solidaire, elle ne peut se faire sans une prise en compte réelle des plus fragiles. En cohérence avec nos engagements de la Charte de la Diversité, nous avons souhaité lancer une expérimentation à Toulouse pour favoriser l'accès à l'emploi de personnes en situation de handicap.

Avec nos partenaires et co-pilotes de l'action : Cap Emploi 31, Envoi et l'association 100 Chances 100 Emplois nous lancerons en décembre la 3ème session 100 Chances 100 Emplois. L'enjeu est de permettre aux personnes de développer leur réseau professionnel et de les aider à lever les freins pour accéder à l'emploi.

Les collaborateurs de Suez s'impliquent lors des séances des simulations d'entretien et des pitches ; ils se mobilisent pour aider les personnes à développer leur réseau professionnel et accéder à l'emploi. »

Stéphanie Fonce, DRH Syded du Lot

« Depuis sa création en 1996, le Syded du Lot est engagé en faveur de l'inclusion, notamment des travailleurs handicapés. De nombreux aménagements ont permis de maintenir des travailleurs en situation de handicap physique à leur poste de travail.

Pour la première fois, le Syded a accompagné l'un de ses agents reconnu travailleur handicapé et souffrant de troubles psychiques, impliquant une réduction de ses capacités de travail. Avec l'aide de Cap Emploi, il a mis en place un dispositif personnalisé pour favoriser le maintien en poste de son agent. Chaque mois un accompagnement personnalisé de 2h est réalisé par l'association spécialisée Alizée afin d'aider l'agent dans la réalisation de ses missions au quotidien et son intégration au sein du collectif de travail. Une formation « management de soi » de quatre jours a été proposée à l'agent avec une demande de financement auprès de l'AGEFIPH. La référente handicap du Syded réalise des points individuels réguliers pour recueillir les besoins de l'agent et ainsi faciliter son quotidien.

La gestion de ces problèmes psychiques est complexe car le caractère invisible de ce handicap n'en facilite pas la perception par les collègues de travail. C'est pourtant une nécessité pour apprendre à travailler au sein d'une équipe et à encadrer en tenant compte de cette différence. »



CONTACTS PRESSE

Préfecture de la région Occitanie

Delphine AMILHAU

Margot SCHERER

Tél : 05 34 45 38 31 | 06 70 85 30 75 05 34 45 34 77 | 06 08 46 28 31

service-presse@occitanie.gouv.fr | 05 34 45 34 45