

C'est fait

## Handicap et industrie, tous mobilisés ! P.04



P.03

Réforme de l'obligation d'emploi des personnes handicapées

P.08

Portrait : Joseph Zirah, industriel engagé

P.10

Des solutions pour l'emploi des personnes handicapées

## L'industrie, jardinière des territoires

**L**e mouvement des Gilets jaunes et le Grand débat auquel il a donné lieu ont révélé l'exaspération et parfois le sentiment d'abandon de nombreux Français. Beaucoup d'entre eux vivent en zones périurbaines et rurales et cumulent les difficultés : chômage, faible qualification, désertification des services publics, dévitalisation commerciale...

L'UIMM La Fabrique de l'Avenir a eu à cœur de prendre part au débat, en tant qu'acteur social engagé et en écho de la contribution des industriels dans leurs territoires, pour porter un message clair : il n'y a pas de société forte sans industrie forte. Au regard des revendications des Gilets jaunes, l'industrie a des réponses et est porteuse de solutions concrètes. La solution aux fractures territoriales passe par les entreprises industrielles et leur ancrage territorial.

Véritable « jardinière des territoires », l'industrie joue un rôle crucial de locomotive là où elle est implantée : fortement consommatrice de service, elle crée de la valeur qui rejaillit sur les sous-traitants, sur les services (un emploi industriel génère jusqu'à trois emplois dans les services) et sur le commerce local. Elle crée de l'emploi pérenne, donc du pouvoir d'achat et par son ancrage local, raccourcit les distances entre domicile et travail.

L'industrie est aussi un formidable creuset de liens sociaux et de transmission intergénérationnelle. Elle accueille tous



les talents et contribue à insérer socialement des publics isolés, parmi lesquels les demandeurs d'emploi, les jeunes exclus du système scolaire – au sein des écoles de production notamment – et les personnes handicapées.

L'entreprise est un lieu de production mais aussi et surtout un lieu d'émancipation ; en témoigne le travail exemplaire de la Fondation AMIPI Bernard Vendre dont les usines apprenantes accueillent 80 % de salariés souffrant d'un handicap cognitif. Ces derniers y apprennent l'altérité, l'échange avec leurs collègues et se fabriquent un avenir meilleur.

Pour rendre notre industrie toujours plus inclusive, l'UIMM La Fabrique de l'Avenir a signé une convention nationale avec l'Agefiph. Elle donne un nouvel élan à l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans l'industrie, avec notamment l'enjeu de faciliter l'accès à l'alternance.

En 2019, l'UIMM La Fabrique de l'Avenir poursuivra sa mobilisation pour promouvoir l'industrie et ses métiers, aux côtés des autres acteurs de l'industrie. Une industrie qui redonne vie et espoir aux territoires et qui répond aux enjeux environnementaux et à la quête de sens de notre jeunesse.

**Philippe Darmayan,**  
Président de l'UIMM La Fabrique de l'Avenir  
 @Ph\_Darmayan



## Réforme de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés : un objectif louable mais déconnecté de la réalité

**La réforme de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés prévue dans le cadre de la loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » restreint les possibilités qui étaient jusque-là offertes aux entreprises pour répondre à leur obligation d'emploi. En privilégiant l'emploi direct, cette réforme pourrait fragiliser l'emploi des personnes handicapées.**

Jusqu'à présent, les entreprises pouvaient s'exonérer partiellement (dans la limite de 50 % de leur obligation d'emploi, fixée à 6 % de l'effectif pour les établissements d'au moins 20 salariés) de leur obligation d'emploi en confiant des prestations de service et de la sous-traitance au secteur du travail protégé ou adapté (ESAT-EA). Avec la loi du 5 septembre 2018, le gouvernement supprime cette possibilité à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020 et lui substitue, selon des modalités et proportions qui restent encore à définir, une réduction de la contribution annuelle. L'objectif ? Favoriser l'insertion des personnes handicapées dans l'emploi ordinaire.

La volonté du gouvernement de donner un coup d'accélérateur à l'emploi des personnes handicapées, deux fois plus touchées par le

chômage que le reste de la population, est louable et partagée par la branche. La réalité du terrain est toutefois loin d'être aussi simple. Nombre de personnes en situation de handicap ont des difficultés à s'insérer en entreprise dite ordinaire, et ce quels que soient les aménagements effectués. L'accueil en EA et ESAT constitue, par un accompagnement approprié, un des moyens de les aider et de faciliter leur insertion professionnelle. Supprimer la possibilité de valoriser, dans la déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés, le recours aux EA et aux ESAT, c'est nier, d'une part la contribution des entreprises à l'emploi, de manière indirecte, de personnes en situation de handicap et, d'autre part, la réalité économique des entreprises, qu'elles soient adaptées ou dites ordinaires.

En effet, priver les entreprises d'un intérêt pécuniaire à recourir aux entreprises du secteur adapté/protégé, risque d'impacter une partie de l'activité de ces structures, et en conséquence de priver certaines personnes handicapées qu'elles accompagnent de leur emploi. Ce risque, actuellement occulté des débats, est à notre sens d'autant plus vraisemblable que l'on a pu constater une augmentation des crédits accordés aux entreprises du secteur adapté-protégé dans la loi de finances pour l'année 2019. Si tout citoyen ou entreprise ne peut qu'être favorable à une meilleure inclusion des personnes handicapées, il ou elle ne saurait se satisfaire d'un report du manque à gagner du secteur adapté-protégé, induit par la loi dans les années à venir, sur le budget de l'État.

C'EST  
FAIT

## Insertion Handicap et industrie : tous mobilisés !

Le 30 janvier dernier, l'UIMM La Fabrique de l'Avenir et l'Agefiph ont signé une convention de partenariat. Une nouvelle étape qui vise à accélérer l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap dans l'industrie.

Avec 500 000 inscrits à Pôle emploi, les personnes handicapées sont deux fois plus touchées par le chômage que la moyenne nationale. Les trois quarts d'entre elles ont un niveau de qualification inférieur au bac. Les jeunes en situation de handicap, quant à eux, ne représentent qu'1 % des apprentis.

### L'inclusion par la compétence

C'est la raison pour laquelle le développement des compétences est au cœur de la feuille de route fixée par la convention nationale signée avec l'Agefiph. L'objectif est double : améliorer la promotion des métiers et des emplois auprès des personnes handicapées et leur faciliter l'accès à la formation, à l'alternance et aux certifications professionnelles. Un renforcement de la formation à même de réduire l'écart entre les compétences détenues par

**3,6 %,**  
c'est le taux  
global de  
l'emploi direct  
de l'OETH\*  
dans la branche  
vs 3.5 % de  
moyenne  
nationale

(Source AGEFIPH 2016)

04

Des bilans réguliers seront réalisés pour assurer l'atteinte des objectifs fixés dans le cadre de la convention

ces personnes et les compétences attendues par les entreprises.

### Un plan d'actions national

La convention se décline régionalement pour prendre en compte les besoins des bassins d'emploi. Concrètement, les UIMM territoriales et leurs Pôles formation se dotent progressivement de référents handicap. La convention prévoit également de professionnaliser les équipes pédagogiques à l'intégration des apprenants handicapés. L'enjeu est aussi de renforcer l'accompagnement des entreprises pour les aider à répondre à leur obligation légale et à déployer leur politique handicap.

### Un engagement de long terme

Cette convention nationale s'inscrit dans le droit fil de l'accord de branche signé en 2013 en faveur de l'emploi



des personnes handicapées, et de la volonté de l'UIMM de mener une politique active en la matière. C'est dans ce cadre qu'un guide pratique a été développé, pour aider les entreprises et les salariés à distinguer le champ des possibles en matière de recrutement, d'insertion ou encore de maintien dans l'emploi. Le réseau des UIMM, en lien avec ses entreprises, est pleinement investi au quotidien : de la création de parcours de formation adaptés, à l'organisation d'événements de sensibilisation durant la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées, en passant par la mise en place de partenariats avec le secteur adapté pour faciliter les passerelles avec le milieu industriel.

\* Obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

### C'est acté

En 2020, la loi sur l'obligation de l'emploi des travailleurs handicapés change. Toutes les entreprises sont concernées, même celles de moins de

20 salariés en ce qui concerne les obligations déclaratives. Les UIMM territoriales répondent à vos questions et vous accompagnent dans vos démarches.



Ève Boudard,  
Chargée de mission à  
l'UIMM Méditerranée Ouest

« Les entreprises ont besoin d'être rassurées sur les aptitudes des apprentis à suivre une formation et d'être accompagnées lorsqu'il faut adapter le poste ou la pédagogie. Nous les aidons à mobiliser les aides de l'Agefiph à l'apprentissage et assurons une médiation entre l'apprenti, les formateurs et l'entreprise. »

Nous aidons les  
entreprises à  
mobiliser les aides  
de l'Agefiph à  
l'apprentissage



Antar,  
Bénéficiaire du programme  
FIAM, entreprise ARaymond

« Une personne handicapée peut, au même titre qu'une autre, apporter à l'entreprise son savoir-faire, ses compétences et ses qualités. »

05

## Handicap : état des lieux dans la métallurgie

Entre 2015 et 2016, plus de 40 000 travailleurs handicapés étaient employés en équivalent temps plein dans les établissements de la métallurgie assujettis à l'OETH. Les résultats pour l'année 2017 étant encore provisoires, il est pour le moment délicat de les exploiter pour les comparer à ceux des années précédentes. Le taux d'emploi direct (en équivalent temps plein) s'inscrit à 3,6 % dans la branche depuis 2013 au moins, niveau légèrement supérieur à celui de l'ensemble de l'économie.

Les établissements de 20 salariés ou plus ont l'obligation d'employer un nombre de travailleurs handicapés équivalent à 6 % de leur effectif, arrondi à l'unité inférieure. Cette règle de calcul se traduit dans les faits par un taux d'emploi généralement plus faible : ainsi, un établissement de 33 salariés devrait employer 1,98 travailleur handicapé ; arrondi à 1, cela implique que son taux réel est beaucoup plus faible : 3 %. Dans la métallurgie, le taux d'emploi direct en équivalent temps plein est évalué à 3,6 % depuis plusieurs années. Ainsi, l'Agefiph décompte plus de 40 000 travailleurs handicapés en ETP dans la branche pour 7 800 établissements assujettis et un effectif salarié de l'ordre de 1 000 000. Au final, environ 57 % des établissements assujettis atteignent la

**90 %** DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS EMPLOYÉS DANS LA BRANCHE SONT EN CDI

**57 %** DES ÉTABLISSEMENTS ATTEIGNENT LE SEUIL DES 6 %

barre des 6 %, proportion inchangée ces dernières années. Par secteur d'activité, le taux d'emploi direct est plus élevé dans l'industrie automobile et la fabrication d'autres matériels de transport (4,3 %), suivies des équipements électriques (4 %). À l'opposé, la fabrication de produits métalliques, l'électronique et la mécanique affichent le taux le plus bas : 3,2 %. Ces résultats sont liés à la méthode de calcul décrite plus haut. En effet, le taux d'emploi direct réel (ETP) est par définition

**7 800**

ÉTABLISSEMENTS DE LA MÉTALLURGIE ASSUJETTIS À L'OBLIGATION D'EMPLOI DE TRAVAILLEURS HANDICAPÉS ENTRE 2015 ET 2017

plus faible pour les établissements de petite taille : dans la métallurgie, il varie entre 3,4 % pour ceux de 20 à 49 salariés et 4,6 % pour ceux de 2 000 salariés et plus. Or, l'industrie automobile se caractérise par des établissements de plus grande taille que la mécanique ou la fabrication de produits métalliques.

### Des salariés plus âgés que la moyenne

Parmi les travailleurs handicapés employés dans la branche, la part des 50 ans et plus s'établit à un peu moins de 60 % selon les données provisoires pour 2017 (elle approche 18 % pour l'ensemble des salariés de la métallurgie). Leur ancienneté moyenne est par conséquent elle aussi supérieure, puisque plus de 70 % sont en poste depuis dix ans au moins. Les travailleurs handicapés dans la branche sont relativement plus employés à temps partiel (14 % contre 5 % tous salariés confondus), ce qui tient notamment à l'aménagement organisationnel du poste de travail (réduction d'horaires), et les femmes y sont un peu plus représentées (25 % contre 22 %). Enfin, plus de 90 % sont en CDI.

**41 000**

NOMBRE ANNUEL MOYEN DE PERSONNES HANDICAPÉES EMPLOYÉES EN ETP PAR LES ÉTABLISSEMENTS DE LA MÉTALLURGIE ENTRE 2015 ET 2017



### VIENT DE PARAÎTRE

Depuis 2015, les industriels ont pris conscience du potentiel de la fabrication additive métallique. Ce procédé est aujourd'hui essentiellement intégré dans les secteurs de l'aéronautique et du médical. Les développements s'accroissent depuis fin 2018 mais l'introduction de la « FAM » dans l'industrie n'est pas encore massive et présente encore des limites techniques et financières. L'Observatoire paritaire, prospectif et analytique des métiers et qualifications de la métallurgie revient sur l'évolution du marché et l'impact sur les besoins en emplois et compétences liés à la FAM dans une nouvelle étude intitulée « La fabrication additive métallique : marchés et métiers ».

Retrouvez l'étude complète sur [www.observatoire-metallurgie.fr](http://www.observatoire-metallurgie.fr)

# PLACE DES ENTREPRENEURS



**Joseph Zirah**

Dirigeant d'ESII

136 salariés

**Jean-Pierre Richard**

Directeur adjoint

ESII développe et commercialise depuis plus de 35 ans des solutions informatisées de gestion d'accueil du public accessibles grâce à des bornes tactiles. Leader des solutions d'accueil en France, ESII est aussi un acteur majeur au niveau mondial. Plus de 18 000 sites accueillent leurs visiteurs grâce aux systèmes développés par l'entreprise, située à Lavérune dans l'Hérault.

## Joseph Zirah, portrait d'un industriel créateur de solutions

Remplir son obligation d'emploi ? Pari tenu pour ESII, qui compte 4 personnes handicapées dans ses équipes et collabore aussi avec un atelier adapté situé à Toulon pour la fabrication de certaines pièces de ses produits.

« Certains de nos collaborateurs souffrent de handicaps physiques ou neurologiques. Moi-même, je suis malentendant », précise Joseph Zirah, dirigeant d'ESII.

### Partager son expérience

Joseph Zirah est né presque totalement sourd, en raison d'un dysfonctionnement du nerf auditif. Un handicap dont il parle sans tabou : « Porter un handicap est synonyme de souffrance. Je suis du genre à ne pas le montrer, mais je suis très sensible à cette problématique, au sein de mon entreprise et aussi en dehors ». En 2005, il subit une opération de « la dernière chance » avec la pose d'un implant cochléaire : une « seconde naissance » pour l'industriel qui entend désormais 9 mots sur 10. Dès lors, il n'aura de cesse de faire de la pédagogie sur cette opération, notamment dans le cadre de son mandat de vice-président de l'association Surdi 34 qui aide et informe les sourds et malentendants.

C'est aussi pour expliquer au plus grand nombre que des solutions existent et qu'il faut garder espoir que Joseph Zirah a réalisé plusieurs documentaires et un film fiction sélectionné au Festival international du film sur le handicap. « À travers ces réalisations, j'ai voulu montrer, non sans une dose d'humour, comment cette opération permet de gravir des échelons au niveau social et professionnel. ».

### Développer des services

Cette recherche constante de solutions a conduit Joseph Zirah à breveter un système innovant baptisé « Twavox ». Le principe ? Une application mobile téléchargeable gratuitement qui permet aux malentendants, aux sourds et aux aveugles



### SA MINI BIO

**1981** : Joseph Zirah fonde ESII après une première expérience professionnelle de 6 ans chez Alcatel en tant qu'ingénieur

**1988** : Jean-Pierre Richard, ancien camarade de classe qui l'a aidé à prendre des notes durant une partie de ses études d'ingénieur à l'École Polytech de Montpellier, devient son associé

**2005** : Grâce à l'intégration d'un implant cochléaire, Joseph Zirah recouvre une grande partie de son audition

**2007** : Il découvre le milieu associatif et s'engage pour aider les malentendants et sourds

**2014** : Lancement de l'application mobile Twavox

### SON MAÎTRE MOT



**La persévérance**

« J'ai eu beaucoup de difficultés durant ma scolarité car je n'entendais pas les professeurs. À l'âge de 16 ans, j'ai rencontré un professeur qui m'a accompagné et m'a donné le goût des mathématiques. À partir de ce moment, j'ai pris l'habitude de m'acheter des livres d'occasion et de travailler les cours tout seul pour préparer le programme de l'année suivante. Cette période m'a forgé : avec de la persévérance, j'ai réussi à avoir de bons résultats scolaires. Heureusement, le système scolaire est aujourd'hui mieux adapté. Et puis je pense que pour croire il faut croire »

d'accéder à la culture malgré leur handicap. « À partir d'une technologie existante, nous apportons un service inédit à savoir des sous-titres pour les sourds, un renforcement sonore pour les malentendants grâce à un casque connecté au téléphone et une audiodescription pour les malvoyants ».

Plus de 1 000 salles sont aujourd'hui équipées en France, dont des salles de cinémas, des théâtres, des écoles d'ingénieurs et des universités et même la Mairie de Paris et la Cité des Sciences et de l'Industrie. ●

En savoir plus : [www.twavox.com](http://www.twavox.com)

Suivez l'actualité d'ESII sur son site : [www.esii.com/fr](http://www.esii.com/fr)

# DES SOLUTIONS POUR L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES

De nombreuses possibilités existent en matière de recrutement, d'insertion ou de maintien dans l'emploi pour œuvrer en faveur de l'insertion professionnelle des personnes handicapées. Focus sur 3 d'entre elles.



**Claude Boumendil**, coordinateur programme FIAM

## L'alternance pour se former à un métier industriel

En 2007, STMicroelectronics a initié la création d'un premier dispositif d'alternance à destination de demandeurs d'emploi handicapés sur le site de Rousset (Bouches-du-Rhône). Près de 10 ans plus tard, le groupe électronique poursuit la démarche avec le programme FIAM (Formation Inter d'Adaptation aux Métiers), un dispositif de formation en alternance inter-entreprises de 21 mois, visant à intégrer des personnes

en situation de handicap dans le secteur de l'industrie. Le bilan de la 1<sup>re</sup> session pilote menée en 2018 est très satisfaisant, avec 8 alternants accompagnés au sein de 5 entreprises dont 3 PME et une ETI et 100 % de réussite aux deux CQP (conducteur d'équipement industriel et pilote de système de production automatisée). « Une formation de près de deux ans en alternance est un engagement fort et un pari, aussi bien pour des candidats qui ont des profils très variés, que pour l'entreprise qui investit pour leur réussite. À chaque nouvelle étape de notre démarche, tout est pensé pour sécuriser les cursus au maximum. Pour preuve 5 alternants se sont vu proposer un CDI immédiatement à l'issue de la formation » explique Claude Boumendil, coordinateur du programme FIAM.

“  
**Une formation de deux ans en alternance est un engagement fort.**  
”



**Jean-Marc Richard**,  
Président de la  
Fondation AMIPI-  
Bernard Vendre

“  
**Le travail productif est la meilleure arme contre l'exclusion.**  
”

## L'entreprise adaptée comme passerelle vers l'emploi

Favoriser l'autonomie des personnes en situation de handicap mental (trisomie 21, troubles cognitifs, psychiques, autisme) et les préparer à intégrer une entreprise ordinaire, c'est la vocation de la Fondation Amipi-Bernard-Vendre. Réparties entre les Pays de la Loire et la région Centre, ses 6 usines de production, d'apprentissage et d'insertion emploient aujourd'hui entre 650 et 750 opérateurs en situation de handicap, dans une activité de câblage électrique, destinée principalement à l'industrie automobile. La pédagogie de ces usines apprenantes repose sur le travail manuel et l'imitation des tâches : « la répétitivité des sollicitations cognitives développe les synapses du cerveau, qui est d'une grande plasticité, et peut en créer des nouvelles », explique Jean-Marc Richard, président de la Fondation. Les opérateurs sont accompagnés pour développer un savoir-être, des compétences et à terme, l'autonomie. Chaque année, 15 personnes quittent les usines pour rejoindre une entreprise classique.

Pour plus d'infos :  
[www.fondation-amipi-bernard-vendre.org](http://www.fondation-amipi-bernard-vendre.org)



**Corinne Dubois**,  
conseillère entreprise  
au Pôle formation  
UIMM Lorraine

“  
**Des solutions existent pour maintenir les compétences dans l'entreprise.**  
”

## Le maintien dans l'emploi

Partenaire privilégié des entreprises en matière de politique handicap, les Pôles formation UIMM s'adaptent à leur situation respective pour proposer des pistes d'actions concrètes. Cet accompagnement, qui prend appui sur un diagnostic complet, peut amener à repérer des collaborateurs en difficulté professionnelle suite à l'apparition ou à l'aggravation d'un handicap. Des solutions existent pour maintenir dans l'emploi ces collaborateurs afin de conserver les compétences développées dans l'entreprise. « Si l'état de santé d'un collaborateur a un impact sur son emploi, la démarche de reconnaissance de qualité de travailleur handicapé peut être un outil au service du maintien dans l'emploi » explique Corinne Dubois, conseillère entreprise au Pôle formation UIMM Lorraine. Le médecin du travail, en confidentialité avec le salarié, pourra établir des préconisations d'aménagements techniques ou organisationnels (adaptation du matériel, aménagement du poste ou du temps de travail etc.). L'Agefiph pourra aider les employeurs à financer les aménagements nécessaires à la compensation du handicap.

## LIRE . ÉCOUTER . VOIR

### UN LIVRE

Inciter à l'action, mobiliser et susciter le débat : voilà ce qui a conduit Hervé Bauduin, président de l'UIMM Lorraine, à publier « Un autre angle de vue ». Dans ce livre, Hervé Bauduin pose un regard nouveau sur la pénurie de compétences que connaît l'industrie : il y a assez de jeunes, richesse essentielle, et de personnes sans emploi pour répondre aux besoins des entreprises. À condition que tous les acteurs jouent collectif et fassent preuve de « MUSCLE » (mobilité, union, sécurisation, confiance, leadership, émulation).

Hervé Bauduin, *Un autre angle de vue*, Livre blanc

### Un autre angle de vue

Hervé Bauduin

Le manque de compétences dans l'industrie en Europe de l'ouest, la concurrence entre entreprises et celle des pays limitrophes.

Livre Blanc

### UN MOOC

Pourquoi le handicap peut être une opportunité pour l'entreprise et comment mettre en place une politique handicap ambitieuse ? Le mooc « Intégrez durablement le handicap dans votre entreprise » apporte des éléments de réponses et des outils. Ce module de formation en ligne s'adresse particulièrement aux dirigeants de TPE/PME, aux managers de proximité et aux professionnels des ressources humaines.

**Le mooc est accessible gratuitement sur la plateforme [openclassrooms.com/fr](https://openclassrooms.com/fr)**

### UN SITE

Vous souhaitez offrir une visibilité maximale à vos offres d'emploi et accéder à un vivier de talents à la recherche d'un emploi dans l'industrie ? Découvrez **lindustrie-recrute.fr**, le site emploi de référence conçu spécifiquement pour répondre aux besoins en compétences des TPE/PME.

**[lindustrie-recrute.fr](https://lindustrie-recrute.fr)**



Vous avez des questions, des idées de sujets ?

Rendez-vous sur  
**[www.uimm.lafabriquedelavenir.fr](https://www.uimm.lafabriquedelavenir.fr)**

Suivez-nous aussi sur [YouTube](#) [Twitter](#) [LinkedIn](#)

**UIMM**

LA FABRIQUE  
DE L'AVENIR