"Handicap & entreprise"

enquête réalisée dans le cadre du baromètre emploi des personnes handicapées

- 10 décembre 2014 -

© 2014 Ipsos. All rights reserved. Contains Ipsos' Confidential and Proprietary information and may not be disclosed or reproduced without the prior written consent of Ipsos.

françois.de.sars@ipsos.com

Contexte de l’enquête

La population handicapée (8 millions de personnes en France, mais près de 12 millions éprouvent une gêne ou des difficultés dans le quotidien), l’allongement de la durée de vie, le vieillissement de la population française, les déficits récurrents de l’assurance maladie, le développement de pandémies, sont autant de défis auxquels le système de protection sociale doit faire face dans un contexte de crise économique.

Objectif de l’enquête

La vocation du Club Handicap & Société de la mutuelle Intégrance est de venir en aide et de soutenir des projets innovants d’accès aux soins et d’intégration des personnes handicapées, malades et dépendantes et de faire émerger des pistes nouvelles de réflexion et de solidarité.

Avec le concours d’Ipsos, le Club Handicap & Société se dote d’un outil d’observation à vocation barométrique en vue d’alimenter sa réflexion sur les thèmes évoqués précédemment. En 2014, avec comme première thématique "Handicap et Entreprise", c’est l’angle de l’emploi des personnes handicapées qui a été retenu avec une enquête qualitative réalisée auprès d’experts du secteur (responsables associatifs, responsables de structures dédiées à l’emploi) ainsi qu’une enquête quantitative auprès de dirigeants et responsables d’entreprise.

Fiche technique

1) Une première phase qualitative exploratoire par entretiens d'expert du monde associatif et responsables RH d'entreprise (les analyses sont largement illustrées de verbatims dans ce dossier)

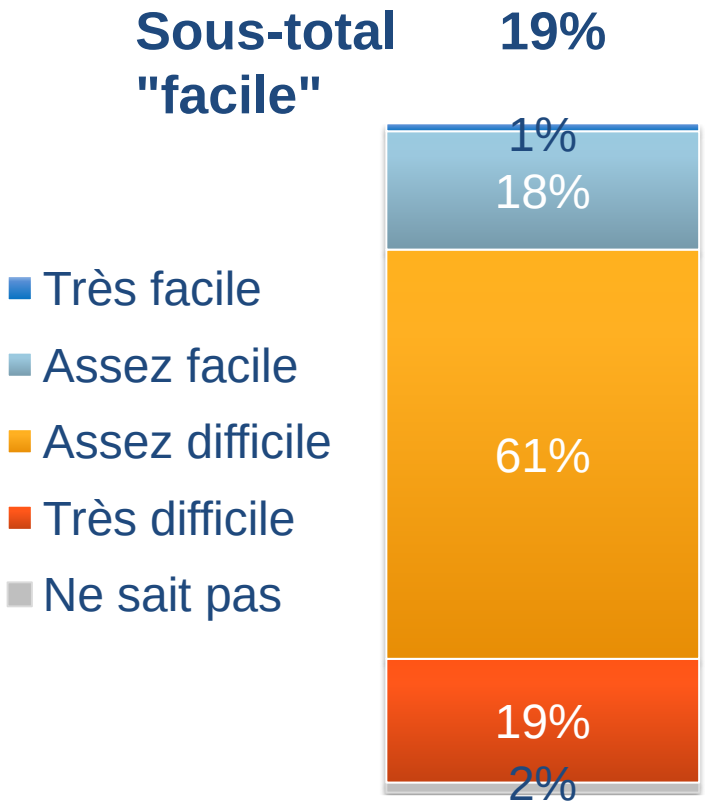
2) Puis une enquête réalisée par téléphone du 1er au 9 septembre 2014 auprès d'un échantillon représentatif de 298 dirigeants et responsables RH d'entreprises de 10 salariés et plus. Recours à la méthode des quotas : région, effectif salarié et secteur d'activité.

Rapport élaboré dans le respect de la norme ISO 9001 et IS020252 « Etudes de marché, études sociales et d'opinion ». Comme pour toute enquête quantitative, cette étude présente des résultats soumis aux marges d'erreur inhérentes aux lois statistiques

Les difficultés d’embauche de personnes handicapées

L'embauche de personnes handicapées est un acte jugé difficile par 8 dirigeants sur 10

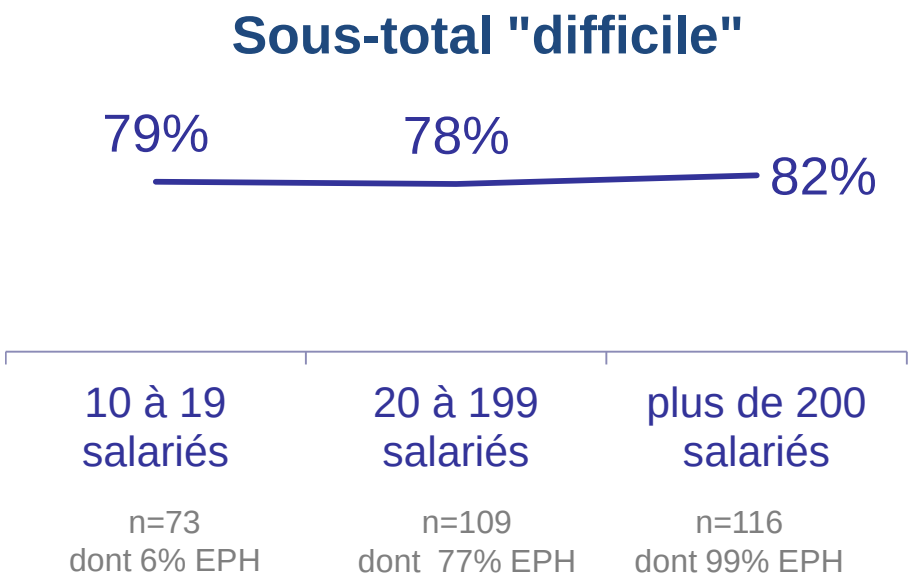
Question - Pour une entreprise, diriez-vous que l'embauche de personnes handicapées est quelque chose de…

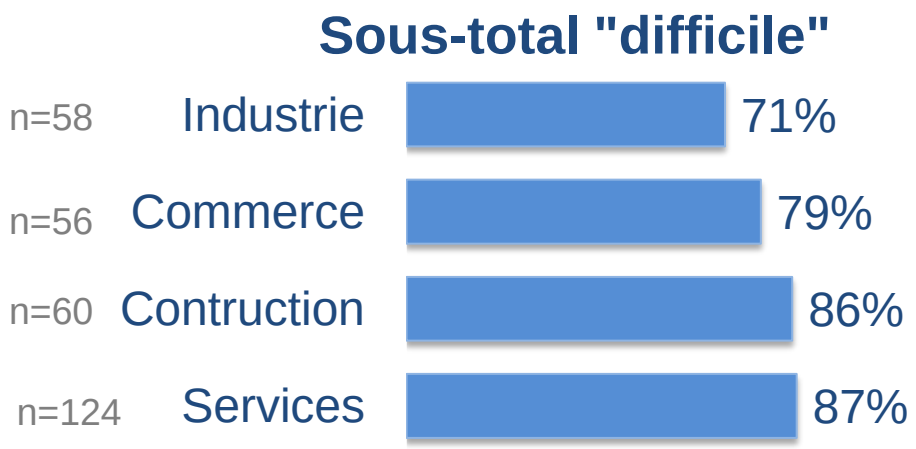


Base : 298 - ensemble

Fort consensus sur la difficulté d'embauche de personnes handicapées, quelle que soit la taille et le secteur de l'entreprise

Question - Pour une entreprise, diriez-vous que l'embauche de personnes handicapées est quelque chose de…





Base : 298 - ensemble

Un acte difficile pour l'entreprise

- Difficile surtout pour les petites et moyennes entreprises.

  - **Pour les petites entreprises : difficile déjà de savoir à qui s'adresser**

    « Quand vous avez l'envie mais que vous ne connaissez rien, ça devient plus compliqué »

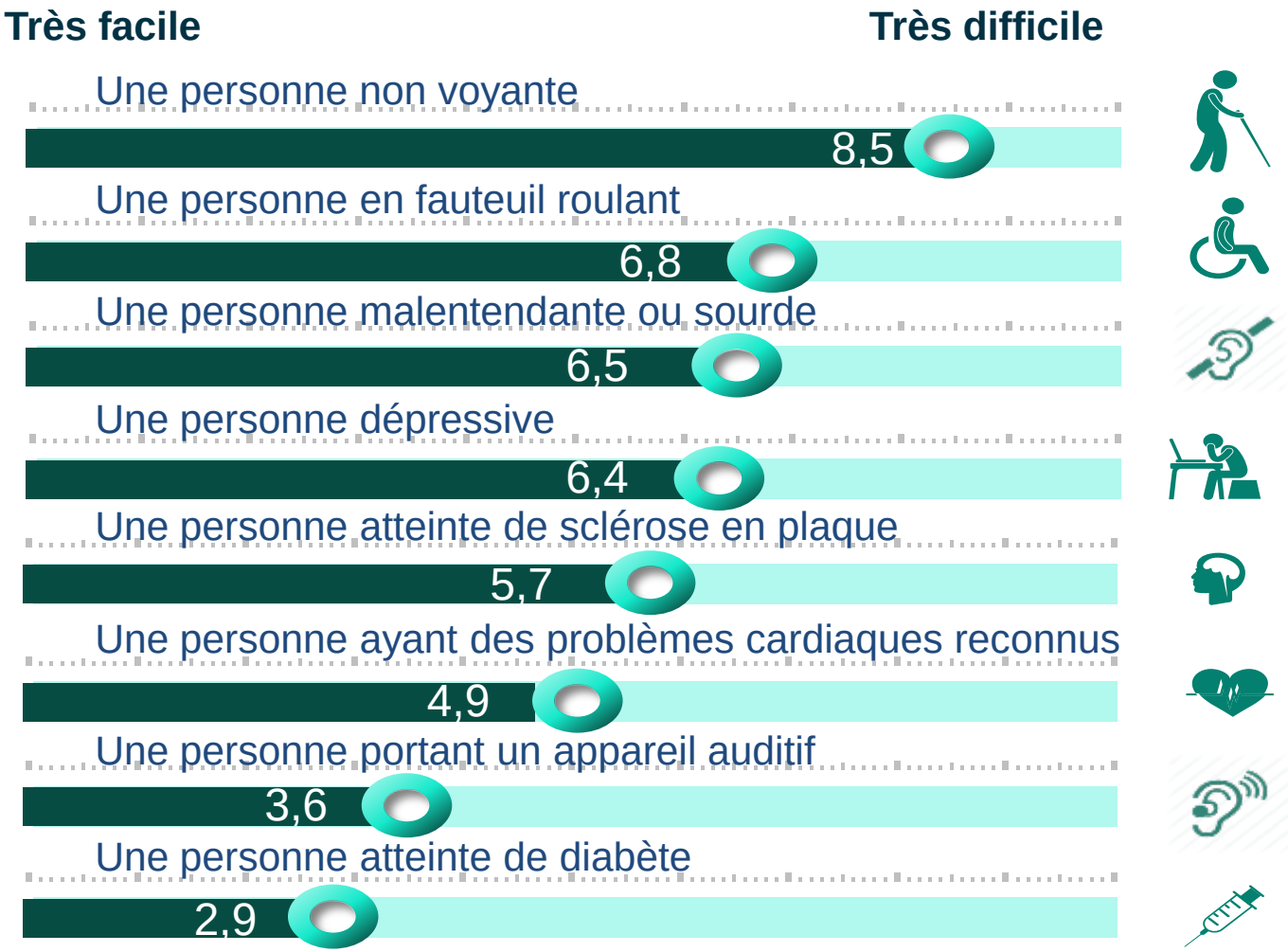
    « Le coté atomisé du monde du handicap où il y a une multitude de petits acteurs, c'est très compliqué de s'y retrouver… qu'est ce que c'est lourd et compliqué à faire ! »

  - **À l'inverse, pour les grandes entreprises : beaucoup plus de facilité, grâce aux structures RH dédiées, à leur connaissance des dispositifs, des réseaux,…**

    « c'est moins difficile pour les grosses entreprises car celles ci ont connaissance de ces systèmes, donc quand elles ont décidé d'embaucher un quota de personnes handicapées, ou d'aller au delà, elles s'adressent toujours aux bonnes personnes. Et les grosses entreprises ont constitué elles-mêmes des réseaux internes de formation et aussi de soutien à l'emploi de personnes handicapées »

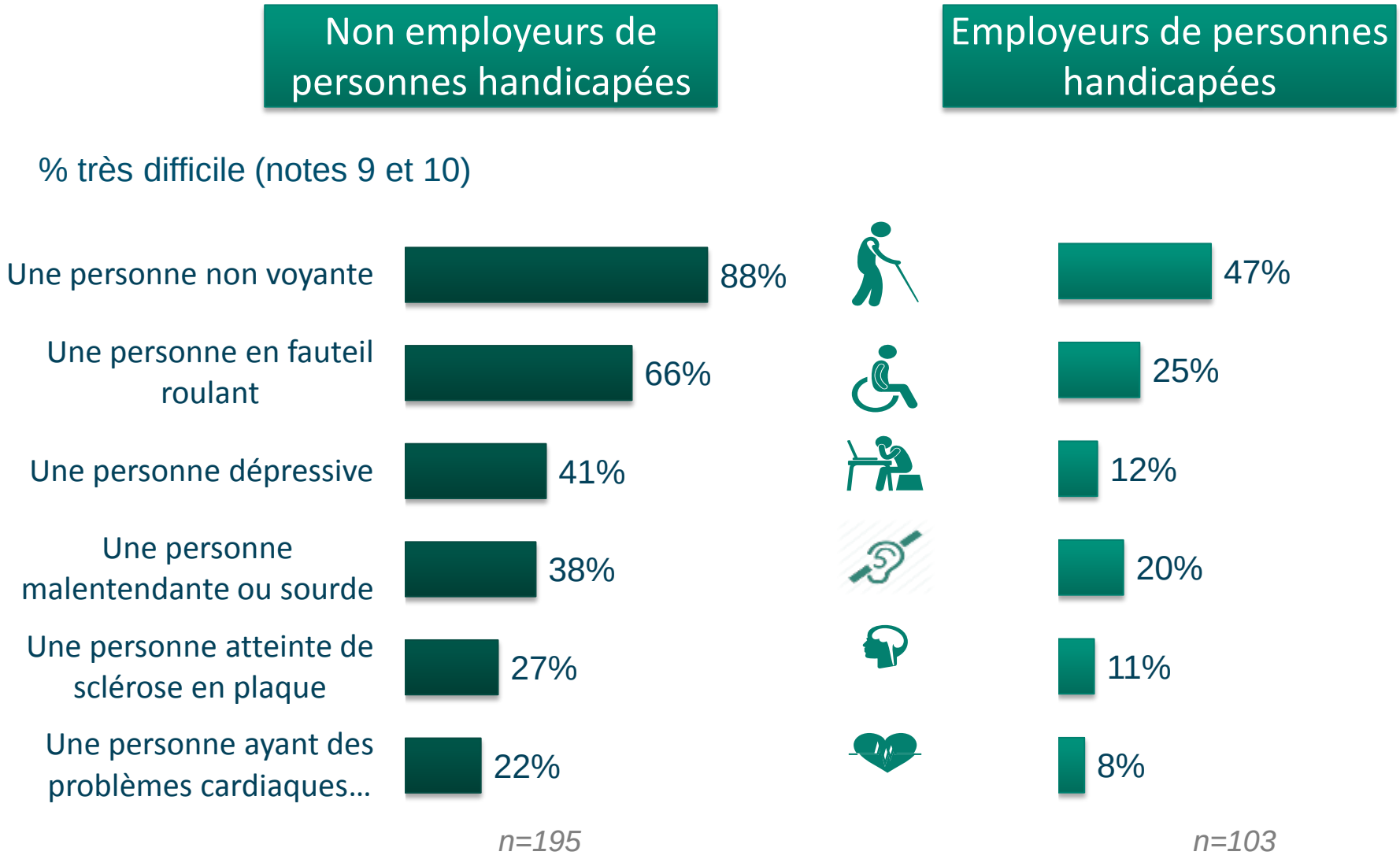
Tous les handicaps n'inspirent pas le même niveau pressenti de difficulté d'embauche

Question- Au moyen d'une échelle de 1 à 10, pouvez-vous qualifier le niveau de facilité ou de difficulté que vous ressentez si vous deviez intégrer des personnes atteintes de différents handicaps ? (1 pour "très facile", 10 pour "très difficile", notes intermédiaires pour nuancer),



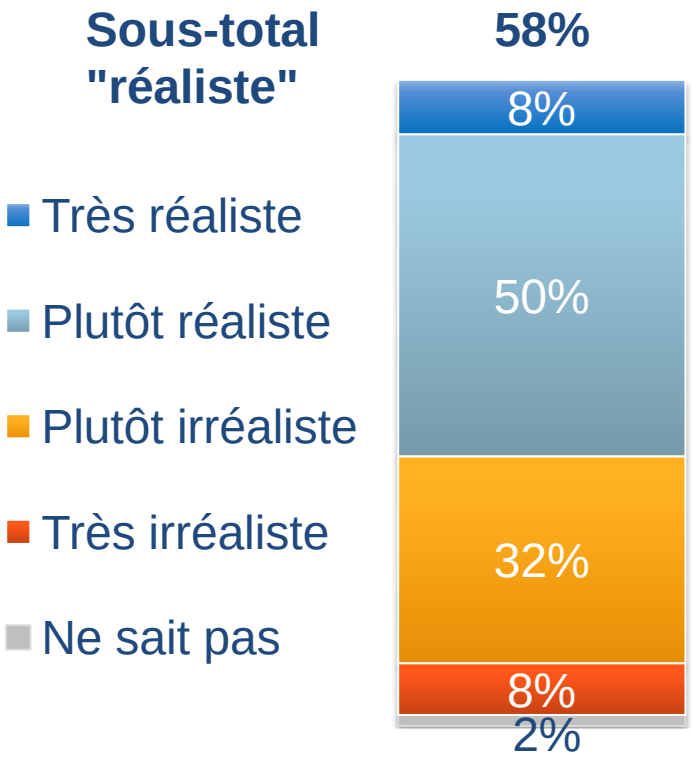
Base : 298 – ensemble

Perception très différenciée entre employeurs actuels et employeurs potentiels de personnes handicapées, qui témoigne d'un niveau de préjugés très important



Les dirigeants dans leur majorité jugent l'objectif de 6% réaliste, mais l'on est loin de l'unanimité !

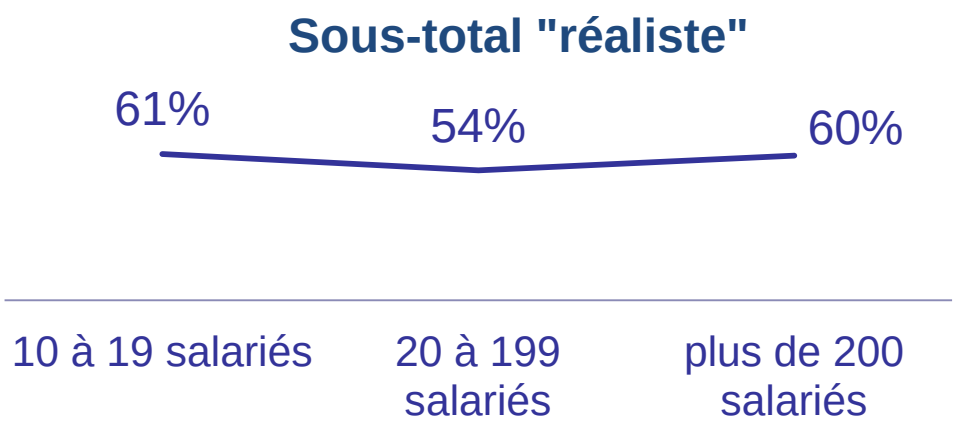
Question- L'objectif d'obligation d'emploi d'au moins 6% de personnes handicapées pour les entreprises de plus de 20 salariés, dans le cas de votre entreprise, est-il de votre point de vue… ?

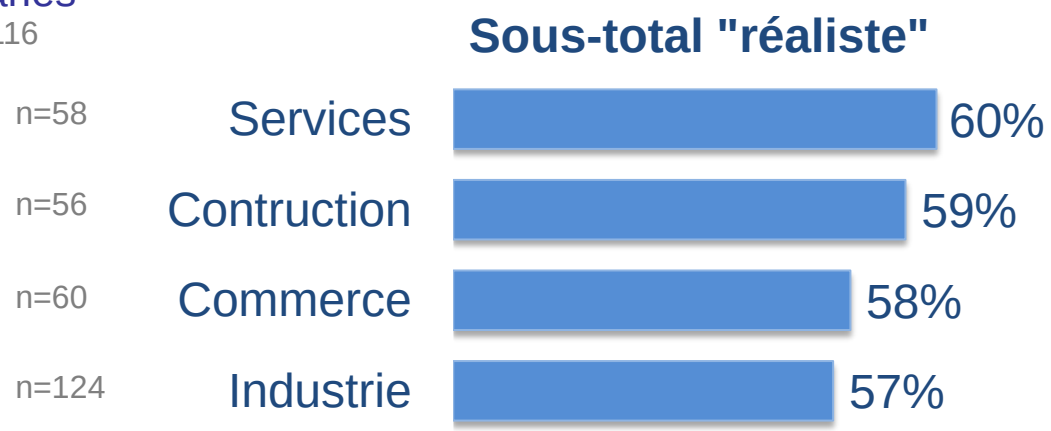


Base : 298 - ensemble

6 dirigeants sur 10 jugent l'objectif de 6% réaliste, quelle que soit la taille ou le secteur de l'entreprise

Question- L'objectif d'obligation d'emploi d'au moins 6% de personnes handicapées pour les entreprises de plus de 20 salariés, dans le cas de votre entreprise, est-il de votre point de vue… ?





Base : 298 - ensemble

Freins et motivations

Ipsos

Les freins à l'embauche

Une inadéquation du handicap aux exigences du(des) poste(s)

- **handicap =** incapacité à travailler.

  ➔ difficulté à cerner les tâches que l'on peut confier.

  « Le premier frein, c'est la méconnaissance, ainsi si vous dites à une petite entreprise, je viens avec mon aveugle, la réponse est instantanée « qu'est ce que je vais en faire ? »

- **handicap =** dépendance, là où le présupposé est à l'autonomie,

À noter : la très grande majorité des handicaps survient à l'âge adulte. Se pose donc souvent la question d'une reconversion professionnelle et de l'adaptabilité à un autre secteur / niveau professionnel.

« ça peut être compliqué pour l'entreprise d'avoir quelqu'un qui vient d'un autre milieu professionnel, quelqu'un qui avait un niveau 5 alors que nous avons plutôt besoin d'un niveau 2 ou 3. »

Les freins à l'embauche

Handicap = perte de productivité → en opposition avec les valeurs du temps

*« les entreprises ne sont pas dans l'angélisme, elles sont dans la logique "**si j'investis dans quelqu'un, il faut qu'il soit au maximum de la productivité que je lui demande"** »*

*« l'entreprise est toujours à la recherche des performances, du **toujours tout productif** »*

Handicap = surcoût,

- **C'est un surcoût si l'on considère qu'il faudra procéder à certaines adaptations des locaux ou du poste de travail, ceci dans le contexte de la faible connaissance des aides allouées pour entreprendre ces aménagements.**

« Après il y a des coûts, et bien entendu la volonté. Je vous laisse imaginer la réaction de l'entreprise à qui vous dites que vous pouvez lui proposer un ingénieur sourd, même sorti major de sa promotion, mais que son embauche requière une installation spécifique ? »

« Nos locaux ne sont pas adaptés pour recevoir des gens qui ont un handicap moteur ,qui doivent se déplacer en fauteuil, c'est un type de handicap qu'on ne peut pas intégrer ou ça voudrait dire qu'il faudrait démolir et tout refaire pour mettre un ascenseur, etc. »

- **Ceci d'autant plus que les entrepreneurs se focalisent sur le fauteuil roulant quand on parle handicap (pour mémoire : 500 000 en France rapportés aux 8 millions de personnes handicapées)**

Les freins à l'embauche

Handicap = traitement spécial, notamment aménagement du poste

- **Point difficile à accepter par l'entreprise : l'intégration d'une personne handicapée complexifie / perturbe son organisation, avec l'idée notamment que la personne puisse ne pas être présente en permanence ou à des horaires réguliers.**

Handicap = source possible de tension dans les équipes, voire de rejet, d'où la contrainte pour l'entreprise d'expliquer, d'accompagner, pour faire accepter

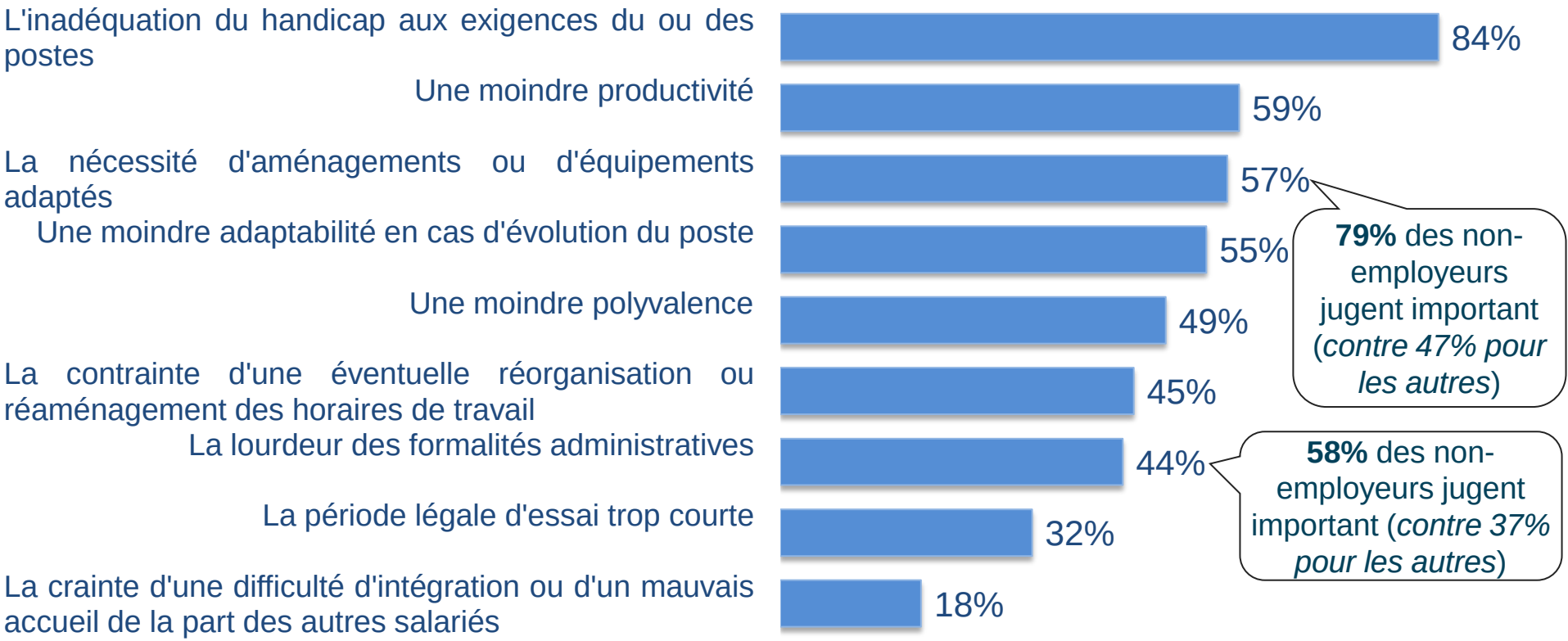
« la première chose c'est la différence, ça peut déstabiliser, ou créer un sentiment de rejet, ou un peu négatif en tout cas au sein d'une équipe si ça n'est pas accompagné. Ça veut dire que l'intégration d'un collaborateur handicapé, ça s'accompagne, c'est du temps et donc cela peut constituer un frein. »

- **Difficultés relationnelles (handicap psychique notamment),**
- **Des aménagements de poste, d'horaires, un absentéisme prolongé, parfois source de « jalousie » en interne, d'un sentiment d'inégalité, de favoritisme,**
  - *« on demande beaucoup d'efforts à nos collaborateurs, quelqu'un qui ressent une fatigue intellectuelle assez rapidement, ça va être compliqué (…) si les collaborateurs voient quelqu'un, rémunéré de la même façon qu'eux, mais qui en plus tous les trois quarts d'heure va prendre une demi-heure de pause, c'est compliqué à expliquer »*

Comme frein majeur à l'embauche, 84% soulèvent l'inadéquation du handicap aux exigences du poste

Question- D'après votre expérience du recours aux travailleurs handicapés ou selon l'image que vous en avez, pour chacun des aspects que je vais vous citer, vous me direz s'il constitue pour vous un frein très important, assez important, peu important ou pas du tout important à l'égard de l'embauche de personnes handicapées ?

Sous-total "important"



Base : 298 – ensemble

Les motivations à l'embauche

En premier lieu, il s'agit pour l'entreprise d'éviter de s'acquitter des pénalités

→ indépendamment des bonnes dispositions et convictions sur le sujet, **le poids des pénalités demeure un levier majeur dans l'embauche** de personnes handicapées.

Mais l'embauche de personnes handicapées est aussi une affaire de conviction et, à cet égard, la sensibilité du dirigeant sur la question est importante. Ceci avec éventuellement en arrière-plan un événement ou des convictions éthiques qui favorisent une proximité au sujet,

« je pense que c'est extrêmement lié au dirigeant, c'est vraiment lui qui va impulser cette dynamique là, comme pour tous les sujets d'ailleurs, c'est lui qui donne le ton à l'entreprise. l'un de nos dirigeants a eu une maladie grave plus jeune, donc c'est un thème auquel il est sensible. »

« il y a toujours une histoire d'homme à un moment donné, de personne qui a été confrontée dans son entourage. »

Les motivations à l'embauche

C'est aussi un facteur d'image : l'affichage éthique, auquel se montrent sensibles les entreprises d'une certaine taille pour consolider, renforcer le capital image en externe.

« c'est une notion de « marque employeur », à projeter à l'extérieur à l'endroit des clients, des fournisseurs, des futurs embauchés, donner une image de société responsable »

« aujourd'hui, dans les grosses entreprises, on est dans une véritable promotion de la diversité, que ce soit au niveau du sexe, de l'origine ethnique, du handicap…. »

Enfin, c'est un facteur de management : installer, nourrir un état d'esprit, un esprit collectif plus ouvert aux autres.

« mélanger des collaborateurs handicapés et d'autres qui ne le sont pas, c'est la question de la différence ; l'enjeu c'est ***d'ouvrir un peu les esprits, donc de développer la créativité, l'innovation, l'appréhension des autres, fluidifier les rapports de travail****, cela a a une véritable incidence sur les rapports collectifs, dans les équipes ». « aujourd'hui il y a des politiques de valorisation du handicap par rapport à la gestion des RH. Une personne handicapée au sein de l'entreprise est un* ***véritable "plus"*** *parce que ce "plus"* ***permet au collectif d'être un peu plus à l'écoute*** *et ça transforme les relations humaines. »*

Image du handicap dans l’univers de l’entreprise

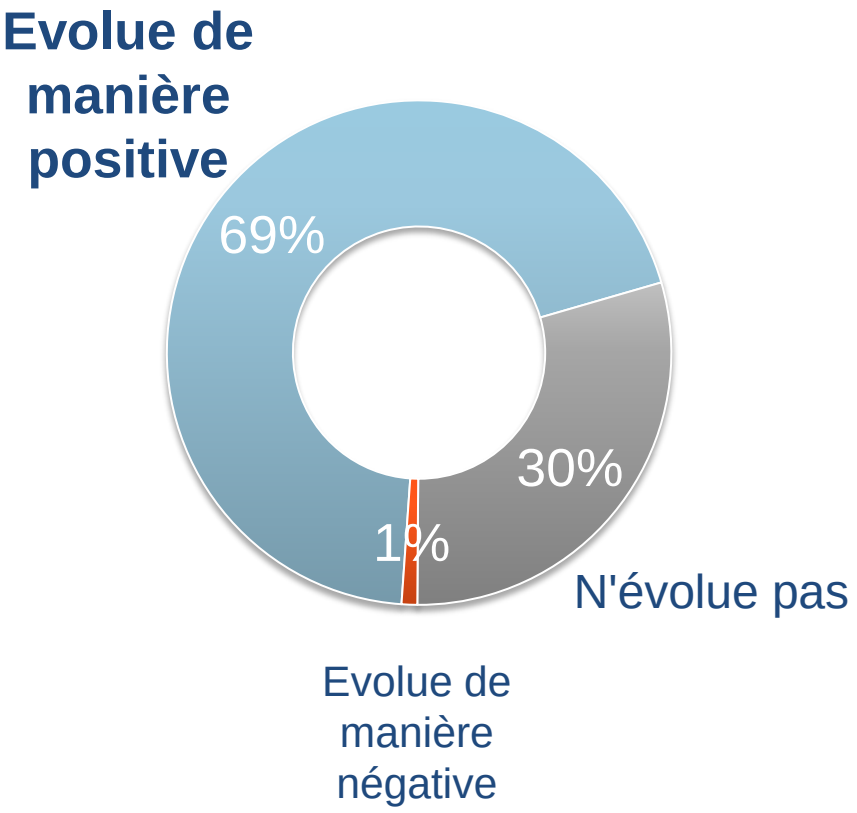
L'image du handicap dans le monde de l'entreprise évolue favorablement pour 7 dirigeants sur 10

Question- Avez-vous le sentiment que l'image du handicap dans le monde de l'entreprise évolue de manière positive, n'évolue pas ou évolue de manière négative depuis ces 3 dernières années ?

Le regard de la société a évolué sur la question…mais aussi celui des entreprises

- **Une prise de conscience :**
  « Aujourd'hui, on a davantage conscience d'avoir une responsabilité sociétale… faire en sorte que chaque citoyen puisse avoir accès à l'emploi, mener une action vers un public défavorisé, en situation compliquée. »

- **… et un changement de regard sur la réglementation en place :**
  « il y a 15 ans, les entreprises payaient une contribution, point barre, aujourd'hui elles se disent « pourquoi je paierais alors que par ailleurs je peux avoir des ressources en interne »

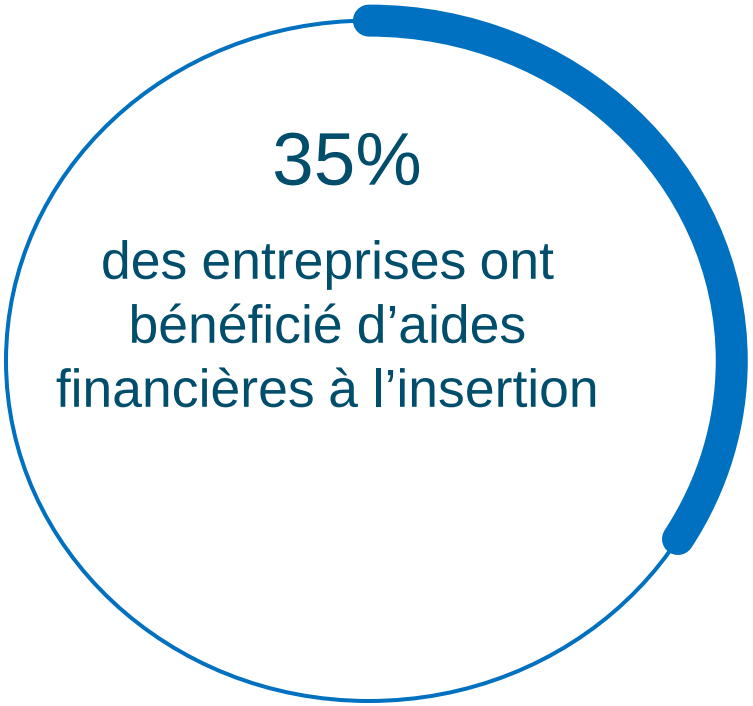


Base : 298 - ensemble

Connaissance et perception des aides & identification des sources d'information

Recours à des aides financières destinées à l'insertion de salariés handicapés: c'est le cas d'un peu plus d'1 entreprise sur 3…

Question- Vous m'avez dit que votre entreprise employait des personne(s) reconnue(s) handicapée(s). Votre entreprise a-t-elle bénéficié d'aides financières à l'insertion de cette(ces) personne(s) ?

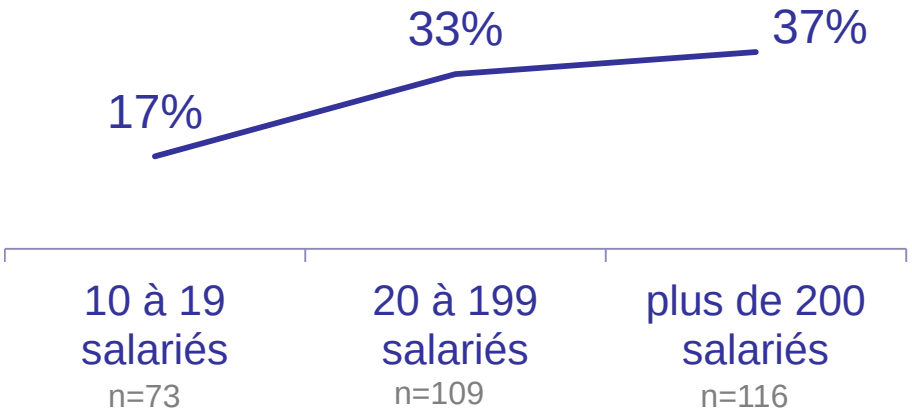


Base : 195– emploient des travailleurs handicapés

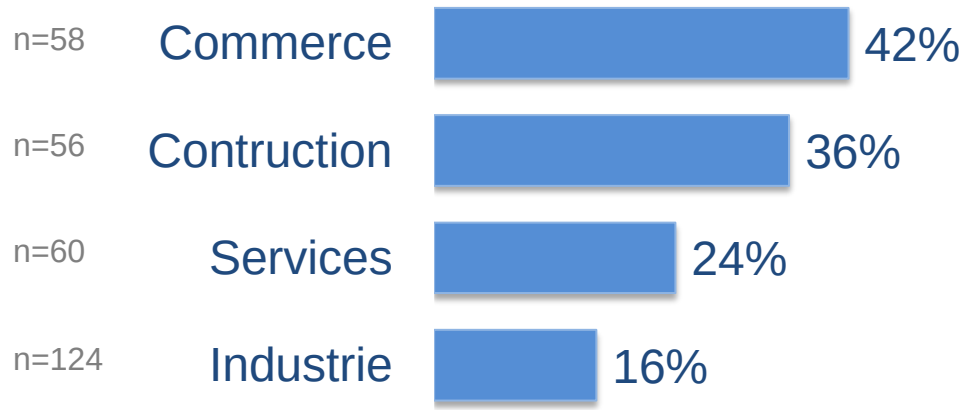
Les entreprises les plus importantes et celles des secteurs du commerce et du BTP auraient davantage recouru aux aides

Question- Vous m'avez dit que votre entreprise employait des personne(s) reconnue(s) handicapée(s). Votre entreprise a-t-elle bénéficié d'aides financières à l'insertion de cette(ces) personne(s) ?

Ont bénéficié d'aides financières



Ont bénéficié d'aides financières



Base : 195– emploient des travailleurs handicapés

Connaissance des dispositifs

- Par delà ces résultats, les dispositifs en place restent très largement **opaques**, tout spécialement pour les petites et moyennes structures.

  – **difficulté entretenue par des dispositifs sans cesse mouvants**,

  « il faut arrêter de changer tous les 5 ans le nombre de contrats, les modalités d'accès, les conditions d'accès et le montant de la prime, il faut un peu de continuité dans la politique publique. »

  – **complexité même des textes en vigueur,**

  « c'est très compliqué pour les entreprises de s'y retrouver ; quelquefois on a l'entreprise et la personne handicapée qui convient mais entrer dans le bon cadre pour que ça marche c'est parfois un peu compliqué, c'est dommage, ça mériterait d'être simplifié »

  – **et aussi, absence de relais efficaces pour informer les entreprises,**

  « quand on les appelle, c'est compliqué d'avoir de l'information, ça ressemble à une administration, je n'ai pas l'impression d'avoir des gens très concernés au bout du fil. »

  – **Parfois, difficulté à identifier les bons organismes à consulter,**

  « c'est l'enfer pour arriver à trouver , entre la mission locale, la mission handicap, Cap emploi… je me perds en plus dans tous les termes, je ne sais jamais à qui il faut que je parle ; c'est extrêmement opaque »

La formation des personnes handicapées sujette à critique

Les principales critiques évoquées…

- **Déjà en termes d'infrastructures parfois inadaptées (pour les handicaps moteur, les non voyants ou mal voyants,…),**

- **Des formations standards que l'on ne cherche pas à adapter (fatigabilité notamment,…),**

  « ce qui est un frein aujourd'hui c'est l'offre trop standard des organismes de formation, ils ne prennent pas assez en compte la question de l'accessibilité de la formation, à la fois sur les temps, les amplitudes »

- **De trop rares formations spécifiques pour personnes handicapées,**

  « il y en a relativement peu, il y a celles qui sont sur le champ de la formation du type centre de rééducation professionnelle, c'est quand même très limité en termes de places. »

D'où un vivier insuffisant de candidats :

« on avait un vrai problème de compétences. Je cherchais un développeur informatique, et ils n'avaient très peu de candidatures, il y a quand même un problème d'adaptation des compétences au métier qu'on fait. »

« 80 % des travailleurs handicapés demandeurs d'emploi ont un niveau CAP ou inférieur… une entreprise de conseil ou un bureau d'études vont avoir du mal à recruter, c'est évident »

CONCLUSIONS

Ce qu'il faut retenir (1/2)

- **Les paradoxes relevés dans le domaine de l'emploi de personnes handicapées**
  - Les mentalités ont incontestablement évolué positivement en matière d'image du handicap et de son intégration dans l'entreprise… pourtant, dans les faits, le taux d'emploi des personnes handicapées reste faible (3,5% dans notre enquête), bien loin de l'objectif officiel (6%) et même si une (courte) majorité des dirigeants (58%) conçoit que cet objectif est réaliste,
  - Le regard sur le handicap est polarisé sur le fauteuil roulant, alors que l'on sait qu'il s'agit d'un handicap très minoritaire sur le nombre de personnes handicapées,
  - Les handicaps physiques, pourtant les plus simples à "compenser" (en raison des solutions techniques existantes), font partie des handicaps jugés les plus difficiles à intégrer (c'est vraisemblablement le signe d'une méconnaissance des moyens techniques existants et parfois d'un surdimensionnement des besoins de mobilité). La dépression et le handicap psychique au sens large, sont beaucoup plus complexes et problématiques en termes d'intégration (ou de maintien dans l'emploi).

- **Le potentiel d'emploi de personnes handicapées par les entreprises**
  - Il existe un vivier d'entreprises pour l'emploi de personnes handicapées (en particulier celles de moins de 20 salariés) à juger la proportion importante dans la présente enquête des dirigeants d'entreprise n'employant pas de salarié handicapé à ce jour mais considérant que cela reste possible (près des 2/3), certains sous certaines conditions
  - Il reste que le passage à l'acte est jugé difficile par la très grande majorité des dirigeants (80%).

Ce qu'il faut retenir (2/2)

- **Les leviers d'action pour favoriser l'embauche de personnes handicapées**
  - Certes il ne faut pas se voiler la face, la capacité des employeurs à embaucher des personnes handicapées est fortement dépendante de la nature des postes à pourvoir et plus précisément fortement dépendante du couple activité/effectif salarié,
  - La perception de la difficulté d'embauche par rapport au type de handicap révèle un fort clivage entre employeurs actuels et employeurs potentiels. Elle témoigne d'un niveau de préjugés très important.
  - Un tel enseignement devrait encourager l'institution de périodes d'essai spécifiques afin de rassurer l'employeur potentiel pour l'inciter à essayer l'embauche d'une personne handicapée.
  - Le regard de la population sur le handicap a évolué mais il conviendrait de le faire évoluer davantage encore dans l'univers de l'entreprise et de libérer la parole afin de favoriser la déclaration de handicap à l'employeur dans une logique de gagnant / gagnant.
  - Même si les aides financières ne semblent pas constituer l'élément déclencheur d'embauche (jugées importantes par moins d'un tiers des employeurs), leur simplification semble s'imposer.
  - Semble s'imposer également la simplification des circuits (une interface unique pour l'emploi) et des formalités administratives.

Bienvenue dans la vraie vie

© 2014 Ipsos. All rights reserved.

This document constitutes the sole and exclusive property of Ipsos. Ipsos retains all copyrights and other rights over, without limitation, Ipsos' trademarks, technologies, methodologies, analyses and know how included or arising out of this document. The addressee of this document undertakes to maintain it confidential and not to disclose all or part of its content to any third party without the prior written consent of Ipsos. The addressee undertakes to use this document solely for its own needs (and the needs of its affiliated companies as the case may be), only for the purpose of evaluating the document for services of Ipsos. No other use is permitted.