

Bagneux, le 21 novembre 2018

COMMUNIQUE DE PRESSE

Premier baromètre Agefiph-Ifop sur la perception de l'emploi des personnes handicapées

Pensez-vous qu'il soit possible de travailler quand on est une personne handicapée ? Cette question, l'Agefiph a souhaité la poser, de façon récurrente, pour mieux comprendre et analyser la perception de l'emploi des personnes en situation de handicap en France. Ce qu'il faut retenir.

Pour les employeurs, le recrutement de personnes handicapées reste compliqué, mais il est aussi perçu comme une opportunité pour s'ouvrir à des profils différents.

Si, pour les employeurs, l'insertion et l'emploi des personnes handicapées sont d'abord perçus comme une difficulté (46%), beaucoup (34%) y voient également une opportunité de s'ouvrir à d'autres profils avant d'être ressenti comme une obligation (17%)

Les entreprises sont, pour beaucoup d'entre elles, ouvertes au handicap, source de créativité et de performance. Les politiques handicap permettent de mettre en place de nouvelles organisations, favorables à la qualité de vie au travail.

Embaucher des personnes handicapées est toujours perçu comme difficile..... mais beaucoup moins qu'il y a dix ans : amélioration de 20 points !

Pour les dirigeants d'entreprise, l'embauche de personnes handicapées est toujours perçue comme une difficulté mais ils sont moins nombreux à le penser qu'il y a dix ans (25 points en 2008 contre 45 points en 2018). Le travail d'accompagnement des entreprises semble porter ses fruits. Toutefois, la difficulté est ressentie comme plus importante dans les zones rurales et par les petites entreprises.

Le handicap au travail : un enjeu perçu par les salariés comme de plus en plus important pour leur entreprise.

Pour presque un salarié sur deux (46%), le sujet du travail des personnes handicapées est ressenti comme important, en progression de 6 points entre 2015 et aujourd'hui.

Le handicap présent dans l'entreprise, mais de façon encore discrète

Autour de ce sujet, il se développe un phénomène de faible visibilité du handicap dans l'entreprise. A 44% les salariés déclarent travailler en proximité avec une personne en situation de handicap. Hors, 80% des établissements des entreprises embauchent au moins un salarié handicapé¹.

¹ Source : DARES, L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en 2016

Le handicap auditif et les maladies invalidantes sont perçues comme les handicaps les moins difficiles à intégrer dans l'entreprise

Pour les entreprises, l'emploi de personnes malvoyantes est perçu comme beaucoup plus compliqué que celles atteinte d'un handicap auditif (10% de facile pour le handicap visuel contre 42% pour le handicap auditif et 55% pour les maladies invalidantes). La perception de difficulté est également très forte quand on les interroge à propos des personnes atteintes d'un handicap psychique ou intellectuel (11% et 12% de « facile »)

Ces résultats militent pour un renforcement de l'information sur les solutions de compensations techniques, et les possibilités d'accompagnement de la personne mais aussi du management et des collectifs de travail qui peuvent être mobilisés.

Travailler avec des collègues handicapés change les perceptions : la facilité d'intégration d'une personne handicapée apparaît systématiquement plus élevée pour les personnes qui l'ont expérimentée quel que soit le handicap.

Dès lors que le collectif de travail a l'expérience du travail avec des collègues handicapés, la perception de facilité d'intégration est plus importante. L'expérience est un facteur d'ouverture d'esprit. Renforcer les passerelles, les contacts, les mises en situation professionnelles et l'alternance apparaissent comme des solutions opérationnelles...comme l'opération « 1 jour, 1 métier » que l'Agefiph organise depuis plus de dix ans.

Handicap et évolution professionnelle : une situation qui questionne !

Pour les personnes interrogées, c'est naturel d'ouvrir l'entreprise aux personnes handicapées, ça l'est moins lorsqu'il s'agit d'aborder la progression dans la hiérarchie ou pour occuper des fonctions managériales.

Même si des progrès sont constatés, il y a encore des actions à mener. Notamment dans les plus petites entreprises. Un travail de sensibilisation auprès des salariés, des recruteurs et du grand public semble nécessaire pour dé-corréler le handicap et les compétences.

85% des entreprises de plus de 20 salariés sont prêtes à embaucher davantage de personnes en situation de handicap, c'est plus nuancé pour les plus petites.

Malgré les difficultés perçues pour embaucher, 87% des entreprises interrogées sont d'accord pour dire que l'emploi de personnes handicapées participe à la construction d'une société meilleure. Elles sont 61% à se déclarer prêtes à en embaucher davantage. C'est plus important pour celles qui emploient plus de 20 salariés, la part monte alors à 85%.

L'enquête a été menée auprès d'un échantillon de **402** dirigeants d'entreprises, responsables RH ou de mission handicap, tous secteurs d'activité confondus, **1 008** salariés et **1 008** personnes représentatives de la population française, âgées de 18 ans et plus.

Les interviews ont été réalisées selon les cas par téléphone ou via un questionnaire auto-administré.

QU'EST-CE QUE L'AGEFIPH

L'Agefiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées) est chargée de développer l'emploi des personnes handicapées. L'Agefiph construit et finance un ensemble de services et d'aides financières destinés aux personnes handicapées et aux entreprises. Son implication auprès d'un vaste réseau de professionnels et son travail d'analyse lui confèrent une expertise et un rôle de développeur reconnu. En 2017, l'Agefiph a dispensé 218 848 interventions, soit 2% de plus qu'en 2016. Plus d'informations sur www.agefiph.fr

CONTACTS PRESSE :

EPOKA : Bcavaglione@epoka.fr – 06.84.84.37.53/

Ghislaine Cristofolletti – g-cristofolletti@agefiph.asso.fr – 06.21.65.41.96