

Etude CSA pour CED*

Handicap et emploi : qu'en pensent les Français ?

Plus de 4 Français sur 5 se disent à l'aise à l'idée de travailler aux côtés d'une personne en situation de handicap

Le 25 septembre 2014 – A l'occasion de la Semaine pour l'emploi des personnes en situation de handicap qui débutera le 17 novembre prochain, CED dresse l'état des lieux des perceptions des Français à l'égard du handicap et de l'emploi grâce à une étude inédite réalisée par CSA¹. Elle révèle que les Français semblent à l'aise avec le handicap au sein des organisations. Ainsi, ils sont 94 % à penser que l'on peut exercer une activité professionnelle lorsque l'on est en situation de handicap. 88% d'entre eux déclarent être à l'aise avec le fait de travailler avec une personne handicapée.

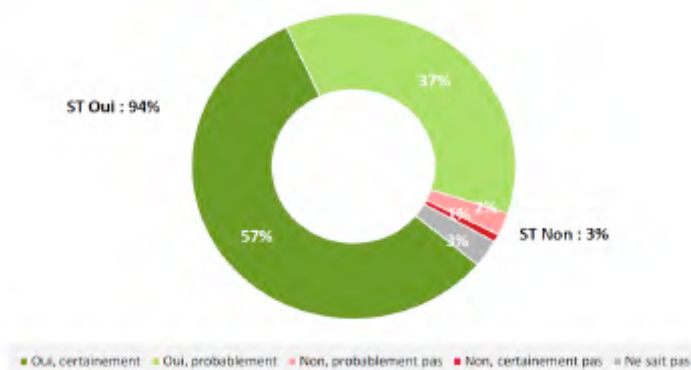
Conscients du fait qu'il reste encore des progrès à accomplir, 94 % des Français estiment qu'une personne en situation de handicap est confrontée à des difficultés sur son lieu de travail. Un quart d'entre eux estime que les entreprises françaises mettent en place les actions nécessaires pour favoriser le recrutement des personnes en situation de handicap.

Partant de ce constat, CED, expert pour le recrutement, la communication et la formation sur les sujets de l'emploi, du handicap et de la diversité, œuvre actuellement sur la conception d'un *serious video game* pragmatique et ludique destiné à favoriser la diversité dans l'entreprise.

► Emploi et handicap : une relation de plus en plus naturelle pour les Français

Environ 10 ans après la loi de 2005, venue renforcer la loi de 1987, imposant aux entreprises un certain nombre d'obligations en matière d'emploi et de handicap, la question semble être aujourd'hui bien acceptée par les Français. Ainsi, 94 % d'entre eux pensent que l'on peut exercer une activité professionnelle tout en étant en situation de handicap. Plus de la moitié en est convaincue (57 % répondent « oui, certainement », 37 % « oui, probablement »).

QUESTION - Selon vous, peut-on travailler quand on est en situation de handicap ?



¹ Etude CSA pour CED – « Handicap au travail : les perceptions des Français » - Septembre 2014

Contacts presse :

Burson-Marsteller i&e – Stéphanie Bruhière – 01 56 03 12 95

CED – Cynthia Jean-Baptiste – 01 44 52 40 98

De fait, 88 % des personnes interrogées déclarent qu'elles seraient à l'aise avec le fait de travailler avec une personne en situation de handicap.

Des chiffres très positifs qui semblent témoigner d'un recul des préjugés vis-à-vis des salariés en situation de handicap. Ainsi, deux tiers des Français estiment qu'une personne en situation de handicap n'est pas moins productive qu'une personne dite valide. Un sentiment d'autant plus fort chez les titulaires d'un diplôme post-bac qui sont 74 % à le penser, contre 60 % des ouvriers. De plus, **à compétences égales, une large majorité de Français (59 %) affirme que le handicap ne jouerait pas dans leur décision s'ils étaient amenés à recruter.**

2/3 des Français estiment que dans le travail, une personne en situation de handicap est aussi productive qu'une autre

Toutefois, ces chiffres sont à mettre en perspective avec la réalité du marché de l'emploi : près de 21 % des personnes en situation de handicap sont aujourd'hui au chômage, soit plus du double du pourcentage des personnes en âge de travailler². Malgré une perception positive du handicap au sein de l'entreprise, il semble donc qu'il reste un certain nombre de progrès à faire pour parvenir à une égalité effective.

► Encore des progrès à faire pour parvenir à l'égalité

94 % des Français estiment que les personnes en situation de handicap sont confrontées à des difficultés sur leur lieu de travail. En tête de liste des obstacles arrive en première position un environnement de travail non adapté pour 68 % des personnes interrogées, suivi de la question de la formation des managers, insuffisante pour 15 % des sondés, et le regard des collaborateurs pour 11 % d'entre eux. A noter, ce dernier item est plus fort parmi les employés (19 %) et les CSP- (16 %) qui le citent comme la principale difficulté, montrant qu'il demeure encore un travail de sensibilisation à réaliser auprès de ces populations.

QUESTION - Selon vous, quelle est la principale difficulté à laquelle un travailleur en situation de handicap doit faire face dans son environnement de travail ?



De plus, la perception des Français à l'égard des entreprises en matière d'emploi et de handicap reste encore mitigée. Ainsi, **64 % des sondés considèrent que les entreprises ne mettent pas en place les actions nécessaires pour permettre le recrutement des personnes en situation de handicap.** Dans les faits, le taux d'emploi des personnes en situation de handicap dans le secteur privé est de 3,1 %, loin des 6 % imposés par la loi³. Pourtant, on observe une réelle amélioration de la prise en compte du handicap au sein des entreprises. Ainsi, 92 % d'entre elles emploient directement ou indirectement des personnes en situation de handicap aujourd'hui³. Le montant

64 % des Français jugent que les entreprises ne mettent pas en œuvre les actions nécessaires pour permettre le recrutement de travailleurs handicapés

² Rapport de la DARES – Octobre 2013

³ « Les personnes handicapées et l'emploi » - AGEFIPH – Juin 2014

Contacts presse :

Burson-Marsteller i&e – Stéphanie Bruhière – 01 56 03 12 95
 CED – Cynthia Jean-Baptiste – 01 44 52 40 98

des cotisations à l'AGEFIPH a diminué de 7,4 % entre 2012 et 2013, au profit d'une hausse des embauches³. Notons également que les entreprises doivent faire face au manque de qualifications des personnes en situation de handicap, qui ne leur permet pas toujours de recruter les compétences nécessaires auprès de cette population. En effet, près de 80 % des personnes en situation de handicap n'ont pas le niveau bac.

Ce décalage entre perception et réalité peut être attribué à une certaine méconnaissance de la part des Français des mesures existantes pour soutenir le recrutement des personnes en situation de handicap. Si 86 % des Français savent aujourd'hui qu'il existe un quota favorisant le recrutement des personnes en situation de handicap, **seuls 20 % en connaissent précisément le contenu**. Plus des deux tiers trouvent toutefois que l'existence de ce quota est juste.

68 % des Français trouvent juste qu'il existe un quota pour le recrutement de personnes en situation de handicap

Ces données montrent que la question du handicap est complexe et doit impliquer l'ensemble des acteurs concernés : les entreprises pour favoriser l'insertion des personnes en situation de handicap, l'enseignement supérieur pour valoriser les formations, les associations pour accompagner les candidats et les organisations, les autorités publiques pour garantir le cadre administratif et légal, les Français pour continuer de faire évoluer le regard sur le handicap.

► CED travaille sur la conception d'un serious video game de la diversité : une initiative participative et innovante pour continuer de faciliter l'inclusion de la diversité en milieu professionnel

Si les perceptions des Français à l'égard du handicap et de l'emploi s'améliorent, la question de la diversité au sens large demeure un enjeu stratégique pour les entreprises. Afin d'accompagner les organisations sur la prise en compte de la diversité, CED travaille actuellement sur la création d'un *serious video game* de la diversité. **Un outil ludique et très pragmatique pour permettre à l'ensemble des collaborateurs d'intégrer les enjeux de la diversité au sein de l'entreprise.**

L'originalité de ce *serious video game* réside également dans sa conception, très participative : en effet, à l'occasion de sa grande conférence annuelle qui se tiendra le 4 novembre 2014, CED sollicitera l'ensemble de ses partenaires, entreprises, associations, autorités publiques et particuliers, à participer à la conception du jeu, en organisant des « *workshop* » destinés à faire émerger des idées et des pistes de mise en œuvre. Une réalisation unique et innovante qui permettra de partir des insights de ceux qui vivent la diversité au quotidien pour mettre en place un outil parfaitement adapté aux besoins des organisations.

Construit sur la base de ces réflexions, le *serious video game* devrait être lancé courant 2015.



« Les résultats de cette étude sont intéressants et nous donnent des arguments nous permettant d'avoir une vision optimiste. Les Français semblent de plus en plus ouverts sur le sujet du handicap et l'on voit se concrétiser de plus en plus la cause pour laquelle nous œuvrons depuis 10 ans chez CED : une réelle prise en compte des compétences et de la performance des individus, quelles que soient leurs différences. Cela nous permet d'affirmer que, pour les Français, le handicap n'est plus perçu comme un frein ou un obstacle dans la performance professionnelle.

Il n'en demeure pas moins que l'étude met en exergue le fait qu'il reste encore des progrès à réaliser. C'est la raison pour laquelle CED poursuit son action visant à accompagner les organisations à intégrer la diversité au quotidien. La conception d'un serious video game va permettre d'aborder ces sujets avec pragmatisme sous un angle ludique, tout en leur

apportant une vraie valeur ajoutée. Notre objectif : continuer de faire évoluer les pratiques et les comportements pour faire une vraie force de la diversité de chacun dans un environnement économique diversifié. »

Cristel Munoz, directeur des opérations et de la stratégie de CED

Contacts presse :

Burson-Marsteller i&e – Stéphanie Bruhière – 01 56 03 12 95
CED – Cynthia Jean-Baptiste – 01 44 52 40 98

ANNEXES

► Méthodologie – Etude CSA pour CED

Enquête CSA pour CED réalisée en ligne les 9 et 10 septembre 2014. Echantillon de 1 016 individus représentatifs de la population française âgée de 18 ans et plus. Méthode des quotas et redressement appliqués aux variables suivantes : sexe, âge, catégorie socioprofessionnelle, catégorie d'agglomération et région de l'interviewé(e).

► Rappel - Ce que dit la loi...

D'après la loi du 10 juillet 1987, les entreprises qui emploient 20 salariés et plus doivent compter au minimum 6 % de personnes en situation de handicap reconnues administrativement au sein de leurs effectifs. Plusieurs moyens sont proposés aux organisations pour s'acquitter de cette obligation. Elles ont ainsi la possibilité de recruter, sous-traiter au secteur protégé ou adapté, accueillir des stagiaires handicapés ou conclure un accord de branche ou d'établissement portant sur l'emploi des personnes en situation de handicap. Elles peuvent également verser une contribution financière à l'Agefiph (Association Nationale de Gestion du Fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées) comprise entre 400 et 600 fois le Smic horaire par unité manquante pour se mettre en conformité avec la loi.

Chaque année, les entreprises ayant signé un accord Handicap doivent déclarer les actions qu'elles mènent en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap. Leur politique handicap interne fait l'objet d'une négociation annuelle avec les organisations syndicales représentatives afin de définir les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, ainsi que sur les conditions de travail et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées. Cet accord a une durée de 3 ou 4 ans. Enfin, la loi de 2005 impose une égalité de traitement vis-à-vis des personnes en situation de handicap, et ce dans le cadre de la vie professionnelle et sociale. Ainsi, dans le cadre professionnel, une décision ne peut être fondée sur un état de santé ou sur le handicap, sous peine d'être sanctionnée pénalement pour cause de discrimination.

A propos de CED

CED est une association regroupant une équipe d'experts du recrutement, de la communication et de la formation, au service des organisations, sur les sujets de l'emploi, du handicap et de la diversité.

CED propose une solution globale, afin de placer les compétences au cœur des politiques RH. Incubateur de bonnes pratiques depuis 10 ans, CED insuffle une vision innovante à 360° et modélise des outils opérationnels et pragmatiques, pour faire du capital humain, l'atout majeur des organisations.

Notre approche repose sur un accompagnement stratégique et efficient. Elle répond aux enjeux économiques et sociaux des structures que nous accompagnons dans une démarche d'excellence opérationnelle.

Le fer de lance de CED réside dans sa capacité à placer les compétences au cœur de sa vision.

Retrouvez-nous sur notre nouveau site corporate : www.cedfrance.fr

Contacts presse :

Burson-Marsteller i&e – Stéphanie Bruhière – 01 56 03 12 95
CED – Cynthia Jean-Baptiste – 01 44 52 40 98