

## HANDICAP ET EMPLOI : 1<sup>ère</sup> enquête d'opinion quantitative réalisée auprès de personnes en situation de handicap travaillant ou ayant travaillé

### 2 personnes en situation de handicap sur 3 jugent leur intégration facile ; mais elles sont tout autant à n'avoir jamais été accompagnées

Paris, le 16 mai 2019 - A l'occasion du Salon Handicap, Emploi & Achats Responsables qui aura lieu le 28 mai à Paris, l'agence événementielle agréée entreprise adaptée Inspirience et le cabinet d'études et conseil Occurrence ont mené la première enquête quantitative sur le handicap et l'emploi auprès des personnes en situation de handicap occupant ou ayant occupé un emploi. Une étude menée auprès d'un échantillon de 895 personnes, qui a permis de donner la parole aux principaux intéressés, de recueillir leurs ressentis, leurs perceptions, leurs attentes et d'identifier ainsi ce qui pourrait être pris en compte, développé et optimisé en matière d'inclusion du handicap par les entreprises.

### La révolution de l'inclusion est en marche...

#### Les personnes en situation de handicap positives vis-à-vis de leur intégration professionnelle

Les 2/3 des personnes en situation de handicap en emploi jugent leur intégration professionnelle facile ou très facile.

A noter que parmi les sondés évoluant au sein de grandes entreprises, 26% considèrent que leur intégration a été très facile.

78% des interrogés ont fait la démarche d'une reconnaissance professionnelle ou médicale et 66% l'ont obtenue. La RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé) est le statut qu'ils ont majoritairement adopté (79%).

La moitié d'entre eux indiquent avoir déclaré leur handicap pour bénéficier de l'aménagement d'un environnement de travail adapté, mais aussi parce que c'est un droit (43%) ou parce que c'est normal (35%).

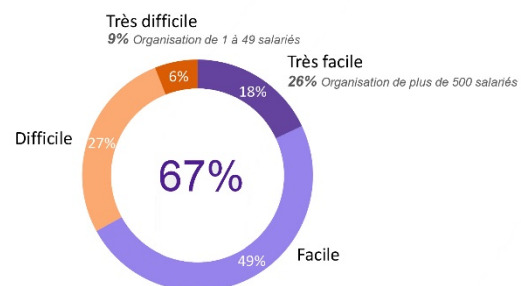
#### Des sondés qui échangent sur leur handicap avec leur environnement de travail direct

Ceux qui le font en parlent à leurs collègues (72%), leur hiérarchie (70%) et aux acteurs du handicap (68%). On note que seuls 37% des sondés se sont tournés vers leur délégué du personnel pour en parler.

Néanmoins, 30% des personnes interrogées ne parlent pas encore de leur handicap au travail. Et c'est d'abord parce qu'elles considèrent que leur handicap n'est pas un sujet d'ordre professionnel (60%), la crainte des effets néfastes sur leur carrière ou leur environnement professionnel étant en réalité plutôt secondaire.

#### Perception de l'intégration professionnelle

(De manière générale, diriez-vous que votre insertion professionnelle a été...)



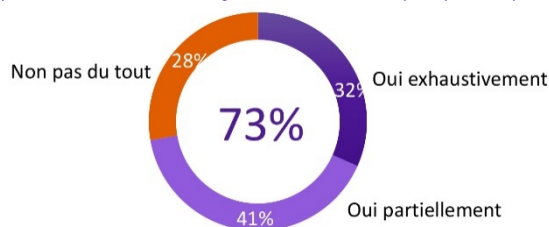
## L'aménagement du poste de travail, 1<sup>er</sup> des besoins spécifiques. Une prise en compte des besoins réelle mais bien souvent partielle

Un répondant sur deux (47%) a besoin d'aménagements spécifiques liés à son handicap. Un taux qui s'élève à 56 % chez les sondés porteurs d'une RQTH.

L'aménagement du poste de travail arrive en tête de classement (68%), loin devant l'aménagement du rythme de travail et des horaires (respectivement 37% et 36%).

73% des sondés estiment globalement que leur entreprise a pris des mesures, bien que majoritairement partielles (41%), pour répondre à ces besoins.

### La prise en compte des besoins d'aménagements (Face à ces besoins, des aménagements ont-ils été mis en place par l'entreprise ?)



## Des individus qui s'inscrivent d'abord dans une démarche de performance et d'amélioration des compétences.

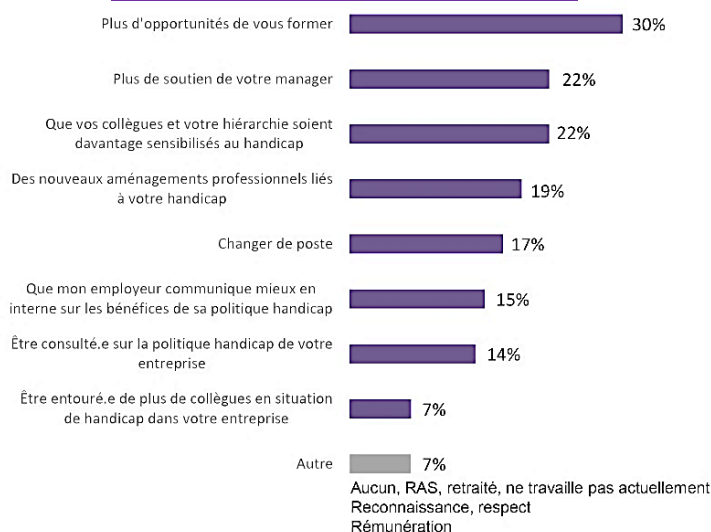
Autres indicateurs positifs de cette étude, dans leur équipe, 86% des sondés se sentent intégrés comme n'importe quel collègue et 80% se sentent reconnus pour leurs compétences.

Le niveau de stress est identique entre les managers de cette enquête et ceux de l'Observatoire Cegos\* (65%). Il s'avère cependant plus élevé pour les non managers alors même que leur niveau d'engagement est, quant à lui, supérieur aux standards constatés.

Invités à s'exprimer sur les leviers qu'ils préféreraient voir activés par leur entreprise pour améliorer leur bien-être au travail, les répondants plébiscitent la formation (30%) et la sensibilisation de l'environnement proche (22%), devant les nouveaux aménagements professionnels liés à leur handicap (19%).

Enfin, l'environnement professionnel est jugé comme bienveillant pour 39% des répondants, notamment dans les grandes entreprises dans lesquelles ce chiffre atteint 44%.

### Les mesures pour améliorer le bien-être au travail



## ...mais les entreprises ont encore du chemin à parcourir pour mieux accompagner leur politique handicap et sont attendues sur la concrétisation de leurs engagements

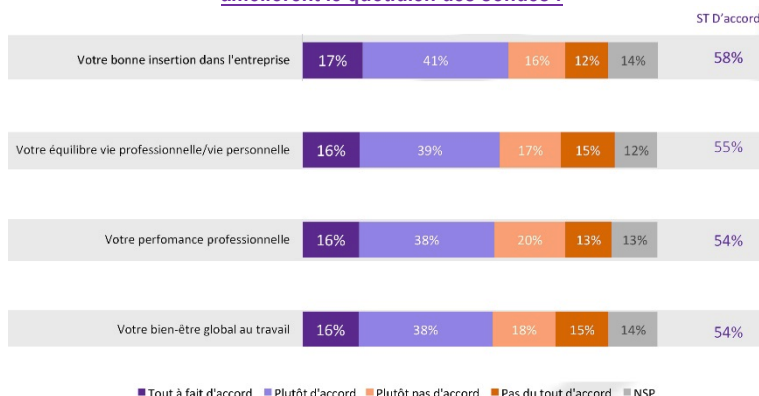
### Une perception positive de l'environnement professionnel direct, mais les engagements pris des entreprises déçoivent

Si les répondants sont majoritairement positifs concernant leur environnement et parcours professionnel, ils sont seulement 18% à être très satisfaits des actions menées par leur entreprise en faveur du handicap.

De même, seuls 15% sont très satisfaits de la sensibilisation à la prise en compte du handicap de leur ligne hiérarchique.

Les conditions de prise en compte du handicap par l'employeur sont de surcroît faiblement ressenties comme très satisfaisantes (entre 16 et 17% selon les critères proposés).

### Comment les conditions de prise en compte du handicap par l'entreprise améliorent le quotidien des sondés :



Résultats guère surprenants quand 27% des répondants estiment que les aménagements nécessaires à la prise en compte de leur handicap n'ont pas été mis en place par leur entreprise ou organisation (Un chiffre à tempérer cependant car la moitié d'entre eux n'a pas fait la démarche d'une reconnaissance professionnelle).

### Un manque d'accompagnement et une entrave identifiée dans la montée en compétence en management

**Par ailleurs, 2/3 des sondés estiment ne pas être accompagnés dans leur carrière.** Un chiffre stupéfiant à l'heure de la GPEC et de la généralisation des politiques handicap.

**Interrogés sur les trois principales compétences dites transverses qu'ils ont le moins développé pendant leur parcours professionnel, le management arrive en tête pour 31% des répondants.**

### In fine, des collaborateurs en situation de handicap très fortement engagés dans leur travail, mais qui restent peu convaincus de l'engagement de leur entreprise

**Il existe enfin un vrai écart entre des répondants fortement engagés dans leur travail et le ressenti de ces derniers sur l'engagement de leur entreprise pour leur intégration.** Ainsi quand deux tiers des répondants se sentent fortement engagés dans leur travail, ils ne sont plus qu'un tiers à percevoir un fort engagement de leur entreprise pour leur intégration. Si on conserve les seules évaluations très positives, l'écart est encore plus marqué : 35% pour les personnes engagées et seulement 12% de crédit accordé aux entreprises sur le sujet.

Selon **Pierre Chavonnet directeur pôle marques et transformation d'Occurrence**, « de nombreux éléments concordants dressent un panorama encourageant des situations d'emploi pour les personnes en situation de handicap. Celui-ci crée indéniablement du bien-être au travail et de l'engagement au travail de ces dernières. Et c'est tout-à-fait saillant si on compare ces résultats au ressenti plutôt négatif sur leur environnement des personnes en situation de handicap n'ayant pas d'emploi. Toutefois il apparaît également que des fondamentaux manquent encore au monde professionnel pour susciter des répondants une réponse « engagée ». Il convient donc de s'alarmer que le vécu des répondants sur cette problématique n'embarque qu'une minorité inférieure à 20% pour qui leur environnement est à la hauteur de l'enjeu ».

Pour **Véronique Fizelson, directrice associée de l'agence Inspirience**, « un vrai challenge se pose donc aux entreprises de mener les actions propres à augmenter cette proportion créatrice de valeur partagée pour le collaborateur en situation de handicap et pour l'entreprise. Trop d'initiatives sont engagées par les entreprises, dont les fruits ne sont pas directement et clairement perçus par les intéressés. La politique handicap deviendrait dès lors un vrai projet sociétal d'entreprise, dont les directions RSE et les dirigeants pourraient et devraient se saisir, dans une logique d'intégration des parties prenantes, au premier rang desquelles figureraient les personnes en situation de handicap ».

**Grégoire Decaux, fondateur et dirigeant d'Inspirience** ajoute : « Cette étude, en donnant la parole aux personnes en situation de handicap dans l'emploi, tord le cou aux stéréotypes communément véhiculés sur ces collaborateurs en milieu professionnel, qui seraient « moins productifs, plus lents, ou souvent absents pour cause de maladie » ... En effet on constate cette envie d'évoluer, d'être formé etc. : des attentes légitimes et identiques à celles des autres salariés et qui doivent être adressées. »

**Sophie Rouxel, commissaire général du Salon Handicap Emploi & Achats Responsables**, conclut : « Parce qu'elle donne enfin la parole aux premiers concernés, cette étude nous offre un regard sans concession sur la réalité de l'inclusion en entreprise. Une réalité qui, comme on pouvait s'y attendre, rompt avec de nombreux clichés sur le handicap. Hyper engagées dans leur travail, les personnes en situation de handicap veulent se former et progresser dans leur carrière. Et c'est bien ici le rôle de l'entreprise. Il faut aujourd'hui une prise de conscience massive des décideurs pour faire du handicap, non plus une contrainte à assumer, mais bien un engagement RSE majeur à porter par l'entreprise. »

#### Méthodologie :

Etude administrée en ligne en avril 2019 auprès de 895 personnes habitant en France métropolitaine âgées de 18 à 65 ans appartenant aux catégories socio-professionnelles Cadre ou profession intellectuelle supérieure / Profession intermédiaire / Employé / Ouvrier / Retraite / Demandeur d'emploi ; ayant répondu « oui » à la question « Etes-vous en situation de handicap ? » et « Avez-vous déjà exercé une activité professionnelle salariée ? » pour les retraités et les demandeurs d'emplois.

\* Baromètre Cegos 2018 "Climat social et qualité de vie au travail"

## A RETENIR

### La révolution de l'inclusion est bel et bien en marche

- ✓ Une expérience de l'intégration positive et une parole globalement libérée sur le handicap en entreprise.
- ✓ Une prise en compte par l'entreprise réelle, bien que souvent partielle, des besoins en aménagements spécifiques.
- ✓ Des personnes inscrites dans une dynamique de performance professionnelle et qui aspirent en priorité à plus de formations.

### Mais il reste encore beaucoup à faire pour les entreprises afin qu'elles portent pleinement leur engagement handicap

- ! Les personnes positives vis-à-vis de leur entourage professionnel direct, mais l'engagement de l'entreprise déçoit.
- ! Un manque d'accompagnement et une entrave clairement identifiée dans la montée en compétences managériales.
- ! La prise en compte des besoins spécifiques encore partielle et qui améliore insuffisamment le bien-être au travail.

#### À propos d'Inspirience

Inspirience, première agence de communication événementielle agréée Entreprise Adaptée et ESUS (Entreprise Solidaire d'Utilité Sociale), a été fondée en 2013 par Grégoire Decaux. Elle conseille et accompagne les entreprises et institutions dans l'organisation d'événements internes et externes plus responsables et porteurs de sens (CASDEN, Enedis, Orange, Sciences Po, LEEM, GRDF, AFNOR, BP Val de France...).

Réconciliant performance économique et ancrage sociétal, l'agence Inspirience intègre des collaborateurs en situation de handicap dans toute sa chaîne de valeur, pour que les métiers de la communication s'ouvrent progressivement à tous.

<https://inspirience.fr/> / @Inspirience\_EA

#### À propos d'Occurrence

Créé en 1995, Occurrence est un cabinet d'études et conseil indépendant, spécialiste de l'évaluation de la communication (corporate & marque, analyses médias, communication interne, publique, événementielle, digitale...) et de l'analyse des opinions. Depuis 23 ans, Occurrence accompagne les entreprises et les agences en France et à l'international pour mesurer la performance de leur communication et éclairer leurs décisions stratégiques. Le cabinet travaille au service de nombreux grands comptes et institutions de référence : EDF, Engie, Orano, Carrefour, BNP Paribas, Airbus, Macif, INPI, Crédit Agricole, Pierre Fabre, Saint-Gobain... et des ministères, institutions européennes notamment la Commission Européenne, ainsi que des collectivités locales, associations, ONG et organisations ou entreprises publiques...

L'équipe de 25 experts maîtrise une large gamme d'outils d'évaluation et de prospective (quantitatifs, qualitatifs, sémiologiques, Analytics) et capitalise sur « Occurrence Lab. », structure interne pour l'innovation qui lance de nouvelles offres d'études. Au premier trimestre 2018, un collectif de grands médias nationaux et régionaux adopte la méthodologie de comptage indépendante des manifestants développée par Occurrence en 2006. Membre de Syntec Etudes, Occurrence est également certifié ISO 9001 depuis 2004 et engagé dans la norme ISO 26000. Assaël Adary, Président d'Occurrence, et Céline Mas, associée, sont les deux co-auteurs de la 8e édition de l'ouvrage de référence sur la communication, le Communicator, sorti chez Dunod en 2018.

[www.occurrence.fr](http://www.occurrence.fr)

#### A propos du Salon du Handicap, Emploi & Achats Responsables

Manifestation majeure dédiée au handicap en entreprise, le Salon Handicap, Emploi & Achats Responsables s'adresse à tous les acteurs de l'entreprise (PDG/DG, DRH, Managers, Directeurs des Achats, Responsables Mission Handicap...) et du secteur protégé et adapté. Cette nouvelle édition ambitieuse, en une journée, de donner aux participants – quel que soit leur niveau de connaissance – les outils nécessaires à la mise en place ou à l'amélioration de leur politique handicap. Près de 4000 personnes sont attendues pour rencontrer quelques 150 ESAT, Entreprises Adaptées et Travailleurs Indépendants Handicapés tout en participant à un parcours de formation construit autour de 70 ateliers, conférences et tables rondes.

[www.salonhandicap.com](http://www.salonhandicap.com)

#### Contacts presse

##### [Occurrence & Inspirience]

Ethel Bachelier

06 62 79 19 21 - ethel.bachelier@yahoo.fr

##### [Salon Handicap Emploi et Achats Responsables]

Urielle Dutartre (Agence CorioLink)

06 62 82 71 62 - urielle.dutartre@coriolink.com