

OBSERVATOIRE DE LA FONDATION
MALAKOFF MÉDÉRIC HANDICAP

LES PERSONNES HANDICAPÉES FACE À L'EMPLOI EN ENTREPRISE : VÉCU, RÉALITÉS, ATTENTES



RÉSULTATS D'ENQUÊTE



fondation handicap
malakoff médéric

Initiée par l'**Observatoire de la Fondation Malakoff Médéric Handicap**, cette étude chiffrée résulte d'une enquête auprès des personnes handicapées par questionnaires ouverts, réalisée courant 2016. 669 questionnaires complets et exploitables ont été analysés.

Unique en son genre, cette enquête a permis de recueillir sous couvert de l'anonymat la réalité du vécu des personnes handicapées en emploi ou en recherche d'emploi.

L'enquête a été réalisée par **Qualiquanti**.

L'analyse des résultats et la rédaction de la synthèse réalisés par **Franck Guichet**, ÉmiCité

en collaboration avec
Sylvie Kaczmarek,
Directrice des projets de la Fondation Malakoff Médéric Handicap.

Cette étude est en téléchargement sur le site de la Fondation
www.fondationhandicap-malakoffmederic.org
rubrique « L'observatoire de l'emploi »

Février 2017

SOMMAIRE

INTRODUCTION.....	5
Rappel des chiffres clefs sur les personnes handicapées et l'emploi en entreprise	6
Méthodologie de l'enquête	7
1. ÊTRE HANDICAPÉ ET TRAVAILLER EN ENTREPRISE : UN PARCOURS DU COMBATTANT.....	11
Un contexte global défavorable	11
Un sentiment général de discrimination et de mise à l'écart	11
Des réticences à dire le handicap qui persistent	14
Après le parcours du combattant, le découragement	19
2. DES RESSOURCES POUR FAVORISER L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES	22
Caractéristiques des personnes interrogées en emploi	22
L'aménagement du poste de travail	24
Des offres d'emploi peu visibles et parfois difficilement accessibles aux personnes handicapées	28
Une multitude de postes occupés mais un plafond de verre quasiment infranchissable	29
Les organismes d'aide à la recherche d'emploi : une satisfaction mitigée	31
3. DES CHANGEMENTS ATTENDUS POUR FACILITER L'ACCÈS ET LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES.....	34
Les attentes d'optimisation	34
Les leviers favorisant le maintien dans l'emploi	37
SYNTHÈSE.....	39
PRÉCONISATIONS.....	41
GLOSSAIRE.....	43

INTRODUCTION

En 2015, l'Observatoire de l'emploi des personnes handicapées en entreprise de la Fondation Malakoff Médéric Handicap, a publié l'étude : *La stratégie des entreprises face au handicap : quels freins ? quels leviers activer pour avancer ?*⁽¹⁾ Cette étude présentait les résultats de deux enquêtes auprès des entreprises :

- un baromètre quantitatif, réalisé par OpinionWay auprès de 650 entreprises clientes du groupe Malakoff Médéric,
- une étude qualitative, réalisée par QualiQuanti à partir d'entretiens auprès de quarante responsables d'entreprise (petites, moyennes et grandes entreprises) pionnières en matière d'insertion professionnelle des personnes handicapées.

Ces deux enquêtes avaient pour objectifs communs :

- de réaliser un état des lieux de l'emploi des personnes handicapées,
- de mieux cerner les attentes, besoins et préoccupations des entreprises,
- de rechercher où se situent les leviers et les sources de progrès.

Les résultats de ces enquêtes ont mis en évidence des approches et des discours très positifs de la part des entreprises sur l'intégration de leurs collaborateurs en situation de handicap.

Ils ont ensuite permis d'identifier pour les employeurs des facteurs de progrès :

- la nécessité de poursuivre l'information et l'accompagnement des PME (Petites et Moyennes Entreprises) et des TPE (Très Petites Entreprises),
- un besoin d'amélioration du « sourcing » des candidats en situation de handicap,
- une demande de simplification des démarches administratives,
- la nécessité de facilitation des parcours internes des collaborateurs handicapés confrontés à un plafond de verre,
- une réelle volonté de la part des employeurs de partage d'expériences et de bonnes pratiques.

Les deux enquêtes ont aussi montré que les représentations négatives et les préjugés sur le handicap, constituent toujours un frein important pour l'emploi des personnes handicapées.

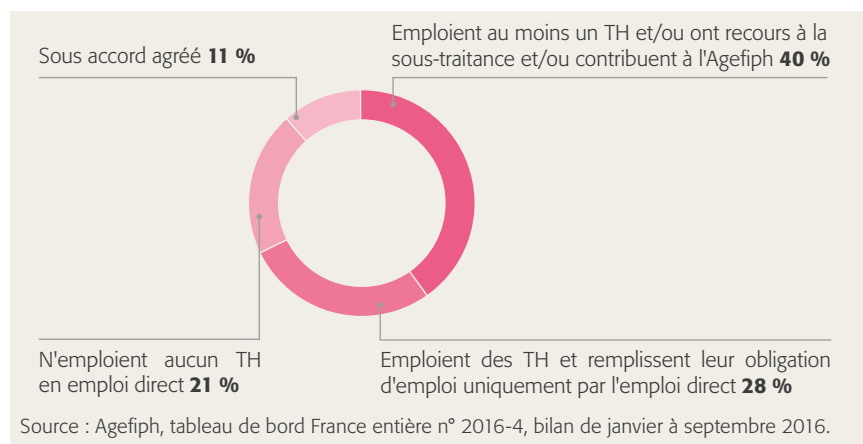
En miroir à ces résultats très constructifs, la Fondation Malakoff Médéric Handicap a décidé de donner la parole aux personnes handicapées afin de produire de nouvelles connaissances destinées à améliorer la compréhension et l'interconnaissance entre les entreprises et les personnes handicapées.

(1) L'intégralité des études et des travaux publiés par la Fondation est disponible et en libre téléchargement sur son site www.fondationhandicap-malakoffmederic.org

Aussi, après avoir recueilli et étudié le point de vue des entreprises, la Fondation Malakoff Médéric Handicap a lancé courant 2016 une nouvelle enquête et interrogé sous total anonymat les personnes handicapées sur la réalité de leur accès à l'emploi, leurs besoins et leurs attentes.

Rappel des chiffres clefs sur les personnes handicapées et l'emploi en entreprise

Pour s'acquitter de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH), les entreprises ont plusieurs choix : l'emploi direct de salariés handicapés, la sous-traitance et/ou la contribution (financière) à l'Agefiph. En 2014, la répartition des modes de réponses à l'OETH par les entreprises était la suivante :



Avec un taux d'emploi direct de personnes handicapées qui est passé de 2,73 % en 2005 à 3,3 % en 2014⁽²⁾, les entreprises ont progressivement augmenté leur effectif de salariés bénéficiant d'une RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé). Dans un contexte économique pourtant difficile, cette légère augmentation apparaît à la fois comme le résultat d'un effort, mais elle reste insuffisante au regard du nombre de personnes handicapées recherchant un emploi.

Le taux de chômage tout public en France fin septembre 2016 est globalement de 10 %. Les personnes handicapées représentent plus de 8,4 % de l'ensemble des demandeurs d'emploi, soit 486 966 personnes. Ce nombre continue de progresser (+3,2 % en un an), à un rythme toutefois plus modéré que les années précédentes, mais toujours plus élevé que la moyenne des demandeurs d'emploi (évolution de 0,8 % en un an)⁽³⁾.

(2) Publication Agefiph : tableau de bord France entière n° 2016-4, bilan de janvier à septembre 2016.

(3) *Ibid.*

Les demandeurs d'emploi en situation de handicap connaissent toujours des difficultés particulières d'insertion (âge élevé, plus faible niveau de formation) qui se traduisent par une bien plus longue durée d'inscription au chômage : 799 jours en moyenne, soit 217 jours de plus que pour l'ensemble des publics ⁽⁴⁾.

En 2014, les 101 100 établissements assujettis à l'OETH emploient 400 400 salariés handicapés, dont 42 % sont des femmes et 50 % sont âgés de 50 ans et plus ⁽⁵⁾.

Enfin, d'après les chiffres clefs 2016 publiés par la CNSA ⁽⁶⁾, 2,4 millions de personnes en âge de travailler déclarent être bénéficiaires de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).

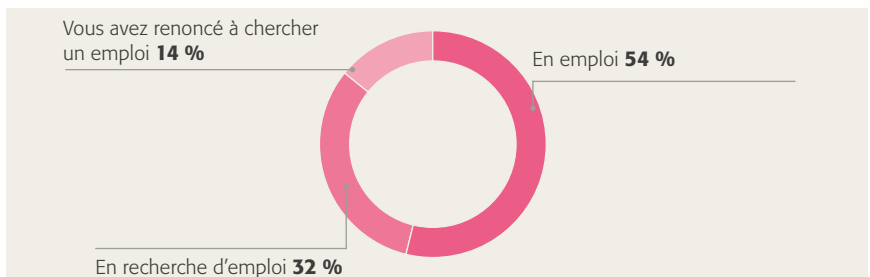
Méthodologie de l'enquête

Un questionnaire en ligne rendu anonyme a été largement diffusé par l'ensemble des partenaires de la Fondation, notamment têtes de réseau du secteur associatif et sur les réseaux sociaux afin de recueillir le ressenti des personnes handicapées sur la problématique de l'accès et du maintien dans l'emploi. Au total, **669 questionnaires complets et exploitables ont été analysés** ⁽⁷⁾.

Les caractéristiques dominantes des répondants

Les répondants sont en majorité des femmes (64 %), avec un handicap acquis au cours de leur vie (69 %), employés (39 %) ou cadres (16 %), ayant un niveau d'étude supérieur au bac pour 48 % des interviewés. Près d'un tiers vivent en couple avec des enfants, et plus de 8 personnes sur 10 sont en logement autonome, en milieu urbain (81 %).

- **Plus de la moitié des personnes handicapées ayant participé à l'étude sont en emploi.**



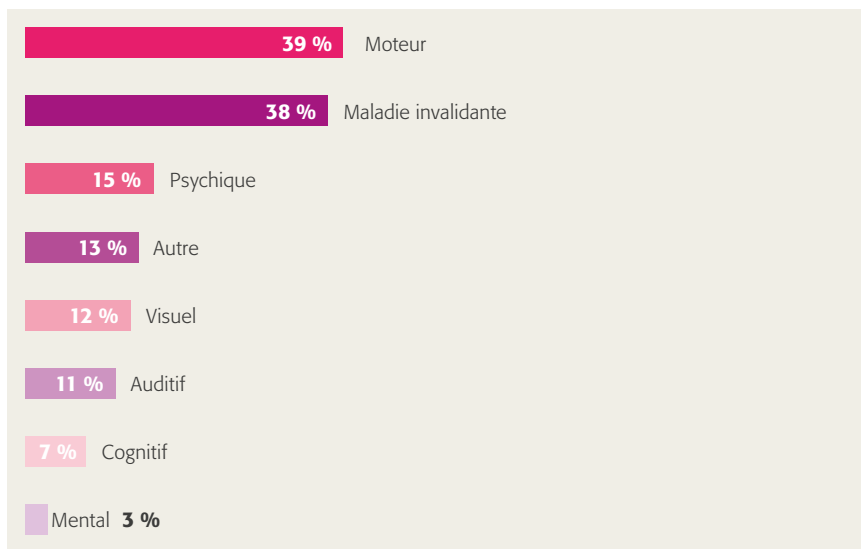
(4) *Ibid.*

(5) Publication Agefiph : tableau de bord France entière n° 2016-4, bilan de janvier à septembre 2016.

(6) Publication CNSA : Les chiffres clefs 2016 de l'aide à l'autonomie.

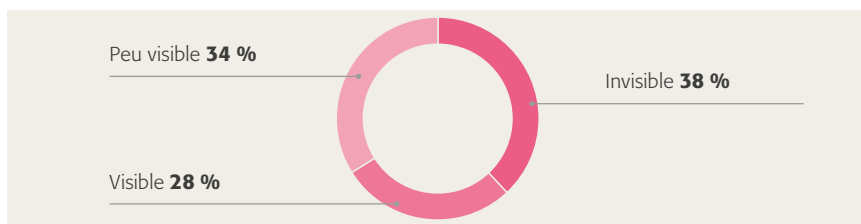
(7) Travaux d'enquête réalisés par QualiQuanti, analyse et rédaction de la synthèse Franck Guichet et Sylvie Kaczmarek.

■ Une grande diversité de handicap représentée. ⁽⁸⁾



Parmi les autres handicaps évoqués (catégorie « Autre »), apparaît une majorité de difficultés physiques souvent dues à un AVC (Accident Vasculaire Cérébral) ou à un accident de la vie. Il ressort également des handicaps liés à des maladies particulières, de nature essentiellement génétique, principalement épilepsie et diabète, mais également des maladies de longue durée (cancer), ou encore des problèmes affectant le système immunitaire, entraînant des situations de handicap ayant de nombreuses répercussions sur l'emploi.

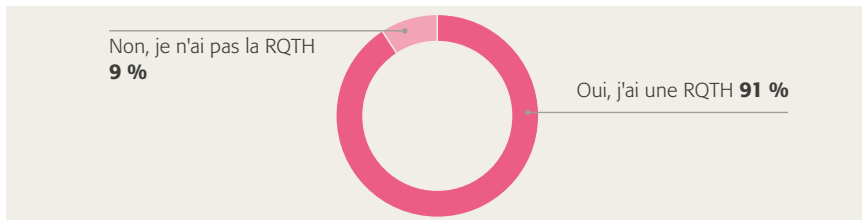
■ Plus de 7 interviewés sur 10 estiment que leur handicap est plutôt peu visible voire invisible.



Le handicap invisible concerne surtout les maladies invalidantes (46 %), le handicap psychique (41 %) et le handicap cognitif (38 %). À l'inverse, sont considérés comme visibles les handicaps sensoriels (44 %) et le handicap moteur (43 %).

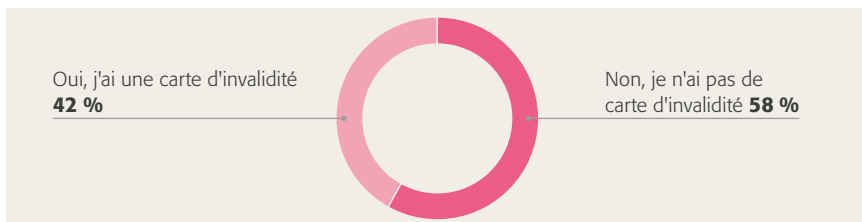
(8) À noter que les participants à cette étude pouvaient donner plusieurs réponses à cette question.

- 91 % des personnes interrogées ont une reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés (RQTH), qu'ils soient ou non en emploi.

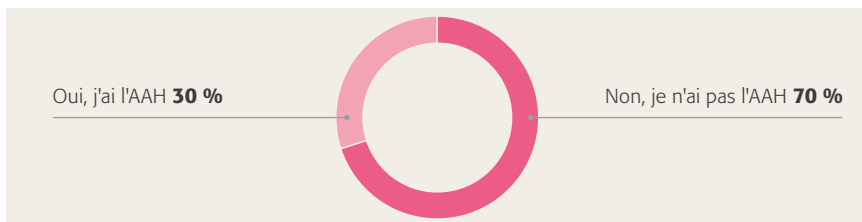


La majorité des personnes ayant la RQTH ont un taux d'incapacité reconnu supérieur à 50 % (64 %).

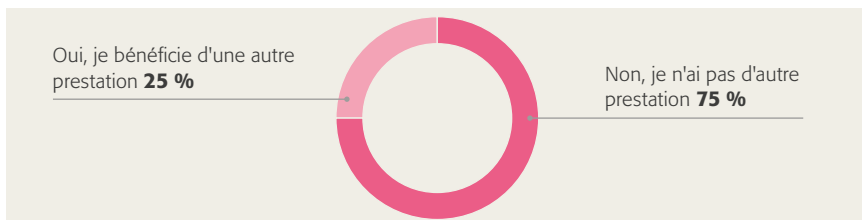
- La majorité des répondants n'a pas de carte d'invalidité (58 %).



- Seuls 3 répondants sur 10 bénéficient de l'AAH (Allocation Adulte Handicapé).



- En fonction de leur situation sociale et professionnelle, 1/4 des répondants bénéficie d'une prestation sociale autre que l'AAH.



Les prestations et allocations dont bénéficient les personnes interrogées sont :

- allocation, rente ou pension d'invalidité délivrées par la CPAM (Caisse Primaire d'Assurance Maladie) ;
- PCH (Prestation de Compensation du Handicap) aide humaine et aide technique, ACTP (Allocation Compensatrice Tierce Personne), MTP (Majoration Tierce Personne) ;
- aides pour la réinsertion professionnelle : ASS (Allocation de Solidarité Spécifique), ARE (Allocation Retour à l'Emploi) ;
- allocations classiques : allocation chômage et RSA (Revenu de Solidarité Active) ;
- aides au logement : APL (Allocation Personnalisée au Logement), ALS (Allocation de Logement à caractère social) ;
- pensions suite à un accident du travail : rente d'accident du travail, rente maladie professionnelle.

Trois profils de répondants se distinguent :

Les personnes handicapées en emploi	Les personnes à la recherche d'un emploi	Les personnes ayant renoncé à chercher un emploi
<ul style="list-style-type: none">■ Majoritairement des 35 ans et +■ Avec un handicap moteur (39 %)■ Avec la RQTH (92 %) et un taux d'invalidité de + de 80 %■ 22 % bénéficiaires de l'AAH	<ul style="list-style-type: none">■ Majoritairement des jeunes de moins de 35 ans (43 %)■ Avec un handicap psychique (20 %)■ Avec la RQTH (94 %) et un taux d'invalidité compris entre 20 et 50 %■ 37 % bénéficiaires de l'AAH	<ul style="list-style-type: none">■ Ce sont principalement les 50 ans et + (20 %)■ Avec un handicap acquis au cours de leur vie (près de 80 %)■ Avec une maladie invalidante (57 %)■ Avec la RQTH (81 %) et un taux d'invalidité compris entre 50 et 80 %■ 44 % bénéficiaires de l'AAH

Les principales caractéristiques des profils des répondants aident à mieux comprendre les difficultés et obstacles auxquels les personnes sont confrontées.

L'analyse de leurs réponses permet d'identifier les ressources et les leviers qui favorisent leur accès à l'emploi et de mettre en lumière les changements attendus par les personnes handicapées pour faciliter leur insertion professionnelle et leur maintien dans l'emploi.

1. ÊTRE HANDICAPÉ ET TRAVAILLER EN ENTREPRISE : UN PARCOURS DU COMBATTANT

Point de vue global des personnes handicapées sur l'accès à l'emploi en entreprise.

Un contexte global défavorable

L'étude réalisée par l'Observatoire de la Fondation Malakoff Médéric Handicap en 2015 auprès de 650 entreprises, a déjà confirmé les conséquences de la conjoncture économique peu favorable sur l'embauche de nouveaux salariés handicapés. En effet, seulement 33 % des entreprises avaient l'intention de recruter une personne en situation de handicap au cours des 12 prochains mois⁽⁹⁾. Les personnes partagent ce même constat, et estiment **que l'emploi de travailleurs handicapés n'est pas une priorité**, ceci d'autant plus que certains secteurs génèrent du handicap en interne.

Dans ce contexte économique peu favorable à l'embauche de nouveaux collaborateurs, les personnes handicapées ont le sentiment que la question de l'emploi n'est pas une priorité :

« Actuellement en France le chômage est élevé et être handicapé cela accentue le problème. »

« Les personnes handicapées ne sont pas une priorité. On est la 5^e roue pour les entreprises. »⁽¹⁰⁾

Un sentiment général de discrimination et de mise à l'écart

La majorité des répondants jugent difficile l'accès à l'emploi. La discrimination s'exprime d'abord par des préjugés qui persistent face au handicap, avec des réactions défavorables de la part des recruteurs : *« Certains employeurs m'ont dit que mon handicap les mettait très mal à l'aise. »* Certaines personnes avouent ne jamais dépasser la période d'essai, d'autres sont conviées uniquement pour des postes à bas niveau de qualification malgré l'expérience, les compétences et la stabilisation de l'état de santé. Les réponses au questionnaire font état du manque de confiance des recruteurs envers les personnes handicapées : *« Ils me donnent l'impression de douter des éventuelles facultés professionnelles d'un employé handicapé. »*

(9) *La stratégie des entreprises face au handicap : quels freins ? quels leviers activer pour avancer ?* – Étude qualitative et quantitative, 2015 (en téléchargement libre sur le site de la fondation : www.fondationhandicap-malakoffmederic.org).

(10) Les citations en italiques sont issues du verbatim recueilli dans l'enquête, toutes ces citations sont anonymes.

D'après les répondants, de nombreux employeurs assimilent le handicap à des situations complexes à gérer :

« Je suis malvoyante. Si je l'annonce dans une lettre de motivation, les employeurs vont faire un amalgame avec le fait d'être aveugle. »

« Les employeurs sont encore nombreux à être effrayés par le mot handicap. »

Pour les répondants à l'enquête, les préjugés persistent notamment sur la question de l'absentéisme :

« Les employeurs ont peur des absences vu que je suis handicapé, et pourtant je ne suis pas plus malade que quelqu'un d'autre. »

« On nous donne l'impression d'être ni plus ni moins que des arrêts maladies sur pattes. »

Que ce soit les employeurs, Cap emploi ou le médecin du travail, certains répondants ont le sentiment d'être pris pour des fainéants :

« Ils disent que je fais du cinéma, la médecine du travail ne m'a pas mise apte à mon poste, du coup, j'ai fait une rupture conventionnelle. C'est lamentable qu'on nous prenne pour des fainéants, c'est révoltant. »

Ces inquiétudes des personnes handicapées, sur la méconnaissance du handicap par les employeurs, semblent correspondre à une réalité puisque les entreprises indiquent, pour 72 % d'entre elles, que la loi handicap du 11 février 2005 ne concerne que le handicap moteur ⁽¹¹⁾. Le handicap « invisible » qui concerne principalement les maladies invalidantes et le handicap psychique, est alors masqué par des symboles plus visibles comme le confirme ce témoignage : *« Ce qui ne se voit pas inquiète... il faut systématiquement rassurer et faire de la pédagogie »*. Parmi les personnes en emploi interrogées, 11 % ont des troubles psychiques.

Le manque de discussion avec les employeurs constitue une difficulté majeure :

« Il y a un manque de dialogue avec les employeurs. Pourtant, cela permettrait d'enrayer bien des idées reçues, de les rassurer et de permettre une adaptation et une collaboration la meilleure possible. »

La mauvaise qualité de l'insertion dans les équipes représente un obstacle supplémentaire, et notamment lors de la phase d'intégration :

« La problématique est que souvent ceux-ci manquent de temps et de moyens pour vraiment s'occuper réellement des personnes recrutées. »

(11) *La stratégie des entreprises face au handicap : quels freins ? quels leviers activer pour avancer ?* – Étude qualitative et quantitative, 2015 (en téléchargement libre sur le site de la fondation : www.fondationhandicap-malakoffmederic.org).

Il y a aussi des discriminations de la part des autres employés : mauvais traitements, remarques, brimades, pressions, incompréhension, harcèlement moral, et au final, un sentiment d'isolement :

« Je subis des remarques de la part de mes collègues et des pressions de la part de mes supérieurs hiérarchiques. »

« Je suis en arrêt de travail depuis plus d'un an pour cause de harcèlement de ma cheffe et je n'ai pas réussi à m'intégrer. »

« Mon état de santé s'étant dégradé, j'ai subi du harcèlement moral afin de quitter l'entreprise. »

Les personnes interrogées ont le sentiment que pour certains employeurs, le handicap rime avec improductivité :

« Dans mon service actuel, les personnes handicapées sont considérées comme des personnes gênantes puisque non polyvalentes et non opérationnelles à 100 %. »

« "Les travailleurs handicapés on s'en fiche, ça fait tache et ce n'est pas rentable" : une phrase que j'ai déjà entendue à mon égard lors de plusieurs entretiens d'embauche. »

« Plusieurs employeurs m'ont déjà refusé des postes de comptabilité au motif qu'avec une seule main je ne pouvais soi-disant pas traiter des factures aussi rapidement qu'un valide. »

« Une grande entreprise m'a dit que parce que je suis lent, ma place est dans un ESAT. »

L'absence de voiture, de permis, ou la difficulté que représente le fait de prendre les transports en commun limite énormément les postes auxquels ils peuvent postuler :

« Je rencontre des difficultés pour payer le transport pour aller au travail. »

« J'ai renoncé à un emploi à cause de l'éloignement de mon entreprise qui se situe à 35 km de chez moi, et il n'y a aucun service de transport entre mon village et l'entreprise. »

Un manque de possibilité d'évolution de carrière et peu de responsabilité :

« Il y a un plafond de verre presque insurmontable pour progresser (très peu de cadres et pratiquement aucun cadre supérieur). Les patrons handicapés sont ceux qui ont créé leur entreprise. »

« Mon salaire n'évolue pas comme pour mes collègues valides... Mes demandes d'augmentation sont toutes refusées. »

Des emplois instables et précaires, un salaire peu incitatif car bien souvent inférieur à l'AAH, l'alternance de CDD et de périodes de chômage :

« Je suis épuisée d'alterner CDD et périodes chômées. »

« J'aime ce métier mais je ne peux pas travailler plus de 20 heures à cause de mon handicap et en travaillant 20 heures on me retire mon AAH et donc je suis perdante au final. Aujourd'hui je vis seule avec mon fils de 3 ans et avec un salaire de 660 euros ! »

Peu d'écoute de la part du médecin du travail sur les problèmes de fatigabilité :

« Les efforts ne sont pas du tout suivis par l'employeur et le médecin du travail pour adapter le poste. »

« Il y a une faible prise en compte effective des problèmes, notamment de fatigabilité. »

Des postes qui ne correspondent pas aux compétences et aux aspirations de la personne :

« Les offres qui m'ont été faites sont complètement inadaptées et n'ont rien à voir avec ma formation. »

« J'ai l'impression d'avoir été recruté pour permettre à mon employeur d'afficher un taux d'emploi de cadres handicapés en progression. Depuis 10 ans, on me laisse végéter sans utiliser mes compétences. Je me sens dans un poste "occupationnel". »

Des réticences à dire le handicap qui persistent

De nombreuses personnes préfèrent ne pas parler de leur handicap, lors du recrutement ou une fois en emploi. Ce phénomène d'autocensure des personnes handicapées semble d'autant plus prégnant qu'il est également observé par les entreprises, comme le montre l'étude réalisée par l'Observatoire de la Fondation Malakoff Médéric Handicap en 2015 ⁽¹²⁾, qui estimait que plus d'une personne sur trois ne mentionne pas sa situation de handicap.

Les personnes interrogées n'expliquent pas elles-mêmes cette réticence, mais sa fréquence semble liée à une discrimination réelle :

« Je suis autiste, donc les entretiens d'embauche sont très difficiles ainsi que la recherche en elle-même. »

« Si je mets "RQTH" sur mon CV, je n'ai pas ou très peu de réponses. Et si je ne le précise pas, les réponses sont toujours négatives mais au moins je les reçois. »

(12) La stratégie des entreprises face au handicap : quels freins ? quels leviers activer pour avancer ? – Étude qualitative et quantitative, 2015 (en téléchargement libre sur le site de la fondation : www.fondationhandicap-malakoffmederic.org).

Au moment du recrutement, ce sont principalement les personnes avec un handicap visuel (87 %) ou mental (78 %) qui évoquent leur situation de handicap. Celles qui l'évoquent le moins sont les personnes avec un handicap psychique (43 %) et les personnes avec un handicap cognitif (41 %).

Pour quelles raisons les personnes handicapées évoquent-elle leur situation de handicap lors du processus de recrutement ?

Car le handicap nécessite un aménagement du poste de travail, des horaires, ou des restrictions

« Je recherche un mi-temps ou temps partiel, ne pouvant assurer un temps plein avec ma santé. »

« Je ne peux pas faire certaines choses qui en général sont nécessaires dans l'activité professionnelle comme par exemple rester assis ou debout longtemps. »

Car il est visible, et qu'il ne peut pas se cacher

« J'ai un handicap visible (pas d'avant-bras gauche). Je ne porte plus de prothèses depuis des années, donc ça se voit d'office. Par contre j'ai aussi des handicaps non visibles (j'ai fait plusieurs AVC avec des troubles de la mémoire) et eux je n'y fais pas allusion. »

Par soucis d'honnêteté et de transparence

« En cas d'embauche, l'honnêteté me paraît être la seule solution pour partir du bon pied. »

« Parce qu'on me recrute sur des compétences normalement... »

Par stratégie, car le handicap peut aussi représenter un intérêt fiscal pour l'entreprise

« Pour faire la différence avec des candidats ne bénéficiant pas de ce statut car parfois, c'est une condition d'embauche. »

« À compétences égales, ça peut jouer en notre faveur car les patrons ont des avantages d'engager des personnes avec un handicap. »

Les personnes qui parlent de leur handicap, estiment globalement qu'il peut leur donner un avantage. C'est aussi ce que montrait l'étude réalisée en 2015 auprès des entreprises : à compétence égales, 73 % des entreprises pensent qu'elles devraient recruter prioritairement des personnes en situation de handicap ⁽¹³⁾.

(13) *La stratégie des entreprises face au handicap : quels freins ? quels leviers activer pour avancer ?* – Étude qualitative et quantitative, 2015 (en téléchargement libre sur le site de la fondation : www.fondationhandicap-malakoffmederic.org).

Certaines personnes évoquent encore d'autres raisons pour justifier le fait qu'elles exposent leur situation de handicap lors du recrutement :

Pour mieux réussir à s'intégrer, éviter les malentendus et instaurer de bonnes relations de travail

« Je préfère être claire avec l'employeur et je pense que cela peut aider à une discussion constructive sur les craintes éventuelles, sur mes possibilités au travail et sur l'aménagements du poste. »

« C'est en communiquant sur mon handicap que je vais pouvoir m'intégrer au mieux dans mon environnement professionnel. C'est mieux pour moi, pour mon employeur et pour mes collègues. »

Lorsque les postes sont réservés ou signalés comme ouverts aux personnes handicapées

« J'évoque mon handicap seulement aux entreprises qui mentionnent le fait que le poste est ouvert aux personnes handicapées. Si elles ne le mentionnent pas, c'est qu'elles préfèrent un candidat valide, du moins, c'est ce que j'en déduis. »

Pour expliquer certains « trous » dans le CV

« C'était pour justifier une longue période de chômage. »

Par militantisme : prouver qu'il n'a pas d'incidence sur la qualité de leur travail et que cela peut même être un atout pour l'entreprise

« Je considère, que le handicap n'est pas une honte, que celui-ci n'est pas un frein, et qu'une personne handicapée peut apporter autant de choses à la société qu'une personne non handicapée. »

« J'assume mon handicap et souhaite lever le tabou sur les travailleurs en situation de handicap même si cela me dessert. »

En revanche, ceux qui ne mentionnent pas leur handicap en entretien d'embauche sont minoritaires, et représentent moins d'une personne handicapée sur trois.

Pour quelles raisons les personnes handicapées n'évoquent-elles pas leur situation de handicap lors du processus de recrutement ?

Par peur que le handicap représente un frein à l'embauche

« J'ai peur que cela fasse barrière, d'être jugé inapte. »

« Après 3 ans de recherche infructueuse, je ne souhaite plus communiquer cette information. »

Par peur d'être jugé sur son handicap et non sur ses compétences

« Je n'ai plus envie d'évoquer le sujet. Je crains le regard et le jugement du recruteur. »

« Par crainte du changement de regard sur mes compétences. »

Car il suscite des craintes et des préjugés, et c'est principalement le cas pour les troubles psychiques

« La plupart des recruteurs ont peur du handicap psychique. »

« Par peur que le futur employeur ait des réticences face à ma bipolarité : cela reste encore tabou et méconnue. »

Pour ne pas que les avantages financiers liés à l'embauche du candidat handicapé soit la raison principale

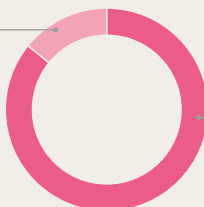
« Pour être évaluée uniquement sur mes compétences et non jugée en fonction de mon handicap. »

« Je veux être embauché pour mes capacités et non pour ce que j'apporte financièrement à l'entreprise. »

Les personnes craignent donc l'effet des préjugés persistants sur le handicap, qui peuvent dévaloriser leur candidature et leurs compétences. Elles redoutent notamment d'être assimilées à des personnes malades. Persiste ainsi une assimilation entre handicap et maladie.

Une fois en emploi, près de 9 salariés sur 10 évoquent leur situation de handicap avec leur entourage professionnel.

Non, je n'ai pas évoqué au travail ma situation de handicap **14 %**



Oui, j'ai évoqué ma situation de handicap au travail **86 %**

Les raisons sont les mêmes que pour les personnes qui choisissent de dire le handicap au moment de l'embauche : le handicap est visible, pour en parler plus facilement, justifier des besoins médicaux, bénéficier d'aménagement d'horaires et de conditions de travail plus adaptés, ou par volonté de transparence. Mais au moment de l'embauche, c'est toujours la peur des préjugés qui motive ceux qui préfèrent cacher leur handicap.

Des freins liés à d'autres caractéristiques qui viennent surajouter des contraintes

Au-delà du handicap et des contraintes qu'il entraîne, les répondants notent un certain nombre de freins liés à d'autres caractéristiques et qui viennent aggraver leur situation :

La reconversion professionnelle

« Il y a un manque de moyens humains et financiers pour les reconversions. »

Le manque d'expérience et le manque de diplôme

« Le handicap m'a forcé à changer de domaine professionnel. Malgré les formations, les diplômes et les stages, les recruteurs me disent que je n'ai pas assez d'expérience. »

« J'ai un niveau étude très faible donc les recherches d'emploi sont très dures. »

L'âge

« Je ne peux plus effectuer certain métier. Mon âge aussi ne joue pas en ma faveur car j'ai 50 ans. Donc je suis vieux en plus d'être malade ! »

Des profils surdiplômés

« Alors que de nombreux recruteurs reprochent aux travailleurs handicapés leur manque de formation, une grande entreprise dans laquelle j'ai travaillé 18 mois en intérim a refusé de me titulariser parce que je suis trop diplômé, s'abritant derrière une convention collective. »

Après le parcours du combattant, le découragement

Face à ces difficultés, certaines personnes ont finalement renoncé à chercher un emploi.

Quelles sont les raisons qui poussent les personnes en situation de handicap à abandonner la recherche d'emploi ?

Par découragement

« J'ai "subi" une rupture conventionnelle il y a 2 ans. Depuis, j'ai obtenu la RQTH, mais c'est compliqué. La vie sociale est difficile, on perd toute envie et motivation. En plus, la douleur et la maladie n'aident en rien. Et même la formation n'aide pas. »

« Avec tous les refus que j'ai eus, j'abandonne tout simplement. Je suis âgée, je n'arriverai plus à tenir le rythme comme l'on m'a si bien dit déjà. »

Car petit à petit, la déprime, voire la dépression s'installe

« Atteinte d'une maladie génétique de la vision, j'ai travaillé durant 30 ans comme standardiste dont 22 dans une grande enseigne culturelle très peu préoccupée par ses salariés handicapés. En 1991, j'ai effectué un FONGECIF avec l'obtention d'un diplôme de secrétariat bureautique bilingue anglais, mais face au manque d'intérêt de ma hiérarchie, je n'avais pas de perspectives de carrière. En 2005, cette enseigne a mis en place un plateau téléphonique, absolument pas compatible avec JAWS ce qui fait que mes conditions de travail étaient devenues intenable. En 2010, j'ai donc négocié mon départ. »

À cause de l'absence de réponse aux candidatures envoyées

« Trop de préjugés, aucun rappel après l'envoi de candidatures, démotivation. »

À cause des problèmes de santé lié au handicap, au point parfois d'être déclaré inapte

« Je suis passée de la 2^e à la 3^e catégorie d'invalidité et j'ai été licenciée pour inaptitude. »

« Mon handicap et les effets des antidouleurs devenaient trop lourds à gérer au quotidien avec un emploi qui me demandait une grande disponibilité intellectuelle. »

Les répondants évoquent d'autres raisons qui les ont poussés à abandonner la recherche d'emploi :

À cause de l'inadéquation entre le niveau de diplôme et le marché de l'emploi

« Les postes qui me sont proposés ne correspondent pas à mon niveau (Bac +2) et mes compétences (30 ans d'expérience dans le commerce). »

À cause des absences de réponses et des mauvais accompagnements de la part de Cap emploi et Pôle emploi

« CAP emploi estime que je suis trop loin du système de recherche d'emploi car je n'ai pas le bon profil : je suis trop âgée avec une invalidité qui est survenue à la suite d'une greffe en 2009. »

« J'ai une RQTH avec plusieurs handicaps, et Cap emploi n'a pas su comprendre que j'étais entre autres malentendant : ils ne m'ont proposé que des postes où il faut se servir du téléphone ! Ils ont fini par me renvoyer vers Pôle emploi. Un agent m'a reçu et il m'a dit "mais pourquoi voulez-vous travailler ? vous êtes RQTH, vous avez sûrement l'AAH donc profitez en !". Depuis je ne veux plus avoir à faire à ces gens de Pôle emploi et de Cap emploi. »

À cause de l'éloignement géographique

« Je viens de déménager dans une nouvelle région et malheureusement mon domicile est loin de tout, et la maladie est en pleine évolution. »

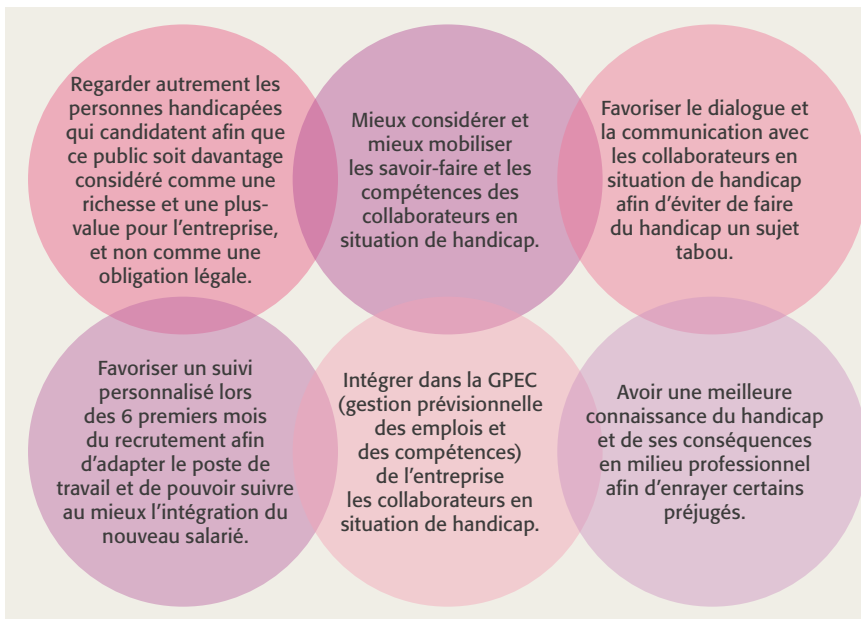
Des personnes handicapées sans emploi mais pas pour autant inactives !

Les personnes ayant renoncé à rechercher un emploi s'impliquent dans d'autres activités, notamment bénévoles. C'est le cas pour 32 % des personnes qui ne recherchent plus d'emploi : leur activité s'exerce principalement dans le cadre d'associations, et s'inspire de la pairaidance.

Les personnes s'engagent pour soutenir d'autres personnes en difficultés, pour favoriser la créativité et la culture (animation atelier mosaïque, animation culturelle, etc.) ou bien pour délivrer un service, souvent en rapport avec l'enseignement (cours d'informatique, d'anglais, etc.).

Ainsi, les personnes handicapées doivent surmonter de nombreux obstacles pour accéder à l'emploi, elles doivent faire preuve d'une détermination à toute épreuve pour travailler. Leurs efforts pour accéder à l'emploi et s'y maintenir doivent être considérés par les employeurs comme source de motivations et de compétences à valoriser.

À travers les témoignages des personnes handicapées, de nombreux leviers de progrès sont à prendre en compte :

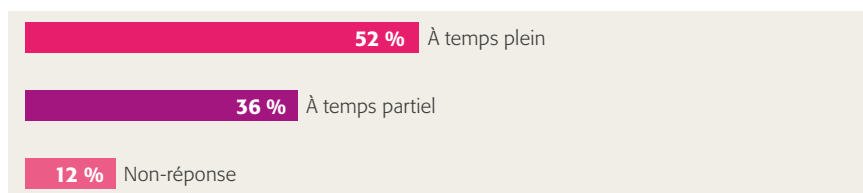


2. DES RESSOURCES POUR FAVORISER L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES

Point de vue des personnes handicapées sur les ressources qu'elles mobilisent pour s'insérer sur le marché du travail.

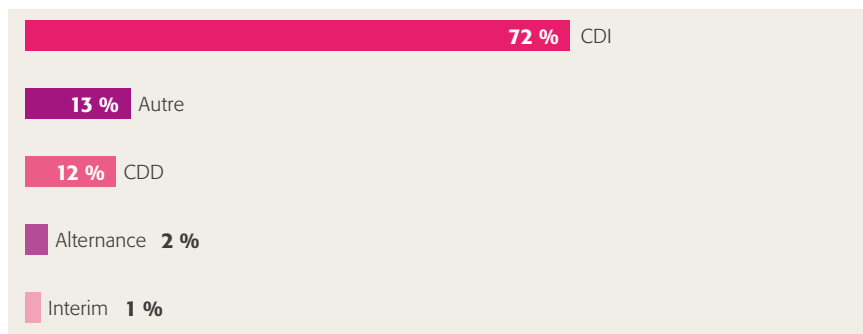
Caractéristiques des personnes interrogées en emploi

■ 1 répondant sur 2 est employé à temps plein.



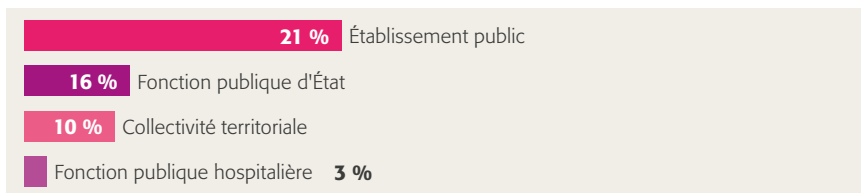
Parmi les 36 % de répondants à temps partiel, c'est un choix volontaire pour près de 2 répondants sur 3 (64 %). Contrairement aux idées reçues, la majorité des personnes handicapées souhaite travailler à temps plein. Seule une minorité préfère, ou se retrouve contrainte de travailler à temps partiel en raison de leur état de santé.

■ Plus de 7 personnes en emploi sur 10 sont actuellement en CDI.

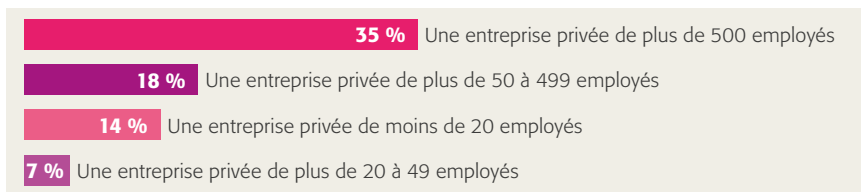


Le temps plein concerne significativement les personnes handicapées en CDI (78 %), alors que les CDD sont surreprésentés parmi les employés à temps partiel (18 %). La majorité des répondants qui citent d'autres contrats sont fonctionnaires (18 %), dont un stagiaire de la fonction publique en attente de titularisation. Les autres contrats spécifiques sont les CUI, les contrats d'accompagnement dans l'emploi, les contrats aidés, et les conventions de stage.

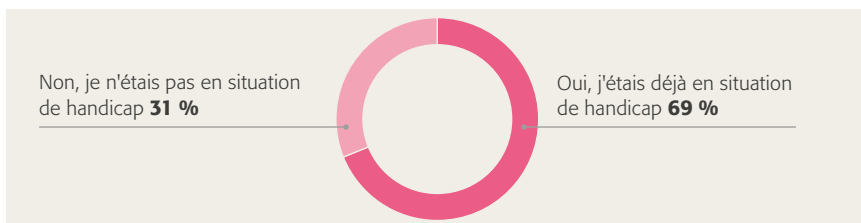
- **Surreprésentation des personnes handicapées dans la fonction publique.**



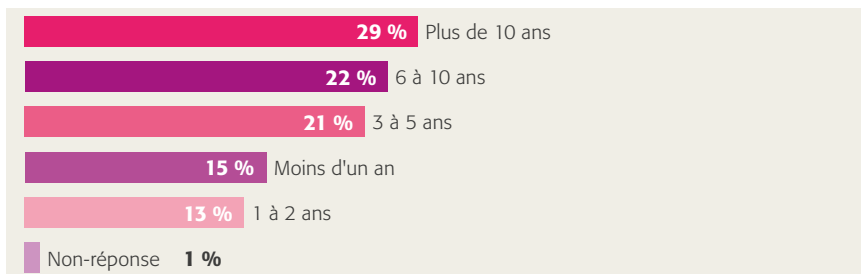
- **Les personnes handicapées majoritairement employées dans les grandes entreprises.**



- **Près de 7 répondants sur 10 étaient déjà en situation de handicap au moment où ils ont trouvé leur emploi.**



- **Des salariés « fidèles » à leurs entreprises, plus de 7 personnes sur 10 sont en poste depuis au moins 3 ans (72 %), 1 personne sur 2 l'est depuis plus de 5 ans (51 %).**



Lorsqu'elles trouvent un emploi, les personnes handicapées mettent tout en œuvre pour le conserver. Pour cela, elles disent avoir besoin du soutien de leur hiérarchie et souvent des autres salariés de l'entreprise.

La problématique du maintien dans l'emploi est très présente dans de nombreux secteurs afin d'éviter les licenciements pour inaptitude et le basculement en invalidité.

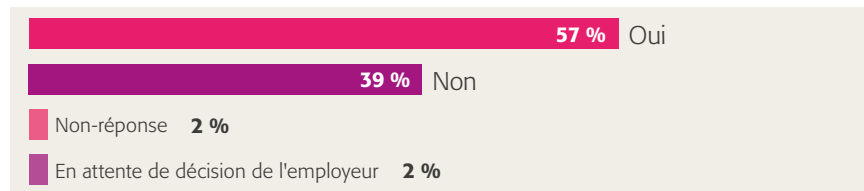
L'aménagement du poste de travail

De nombreuses personnes handicapées ont besoin d'aménagement de poste. Cependant, comme elles en témoignent, ces aménagements contrairement à ce qu'en pensent encore de nombreux employeurs, ne sont pas trop compliqués à mettre en place :

Le port de charge	<i>« J'ai besoin d'une aide pour m'aider à porter les choses lourdes. »</i>
La fatigabilité	<i>« Je ne peux pas rester debout et assise plus d'une heure. »</i>
Le risque d'absence	<i>« Absences régulières en hiver pour les traitements. »</i>
La perte de mémoire et de concentration	<i>« Je ne peux pas faire plusieurs consignes à la fois il faut me les donner une par une. Je suis moins rapide mais plus minutieux... »</i>
Le bruit	<i>« Le bruit est partout donc mon handicap invisible est pourtant très lourd. »</i>
Les températures	<i>« Je ne peux pas travailler dans des endroits froids ou en contact avec une climatisation. »</i>

Les Sameth (Services d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés) sont de plus en plus sollicités soit par l'employeur, soit par le salarié pour l'aide à l'aménagement du poste de travail. De nombreux diagnostics sont réalisés sur le poste de travail et financés par l'Agefiph ⁽¹⁴⁾.

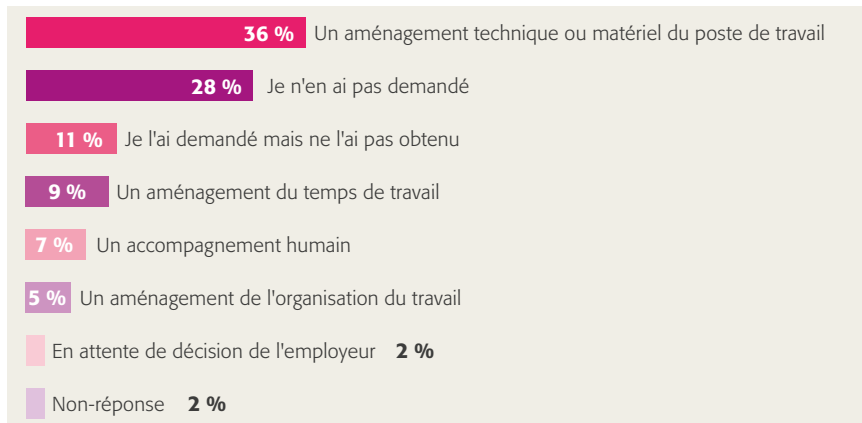
- Plus de la moitié des répondants bénéficie d'un aménagement de leur poste de travail (57 %).



(14) Rappel des aides financières de l'Agefiph pour l'aménagement du poste de travail : document METODIA (Mode d'Emploi Technique de l'Offre d'Intervention de l'Agefiph) en téléchargement libre sur le site internet de l'Agefiph : <https://www.agefiph.fr/recherche?q=metodia>

Selon les personnes handicapées, les employeurs font de réels efforts de maintien dans l'emploi. Cependant, ces efforts sont insuffisants, au regard des 39 % de personnes n'ayant pas bénéficié d'aménagement de leur poste de travail.

- **Les aménagements les plus souvent mobilisés sont de nature technique ou matériel.**



- **Près d'1 personne handicapée sur 3 n'a pas demandé d'aménagement de son poste de travail.**

Ces résultats montrent qu'un travailleur handicapé n'a pas nécessairement besoin d'un aménagement du poste de travail. Lorsque c'est le cas, il concerne un aménagement technique ou matériel, pouvant être financé par des organismes tels que l'Agefih ou le Fiphp (Fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique).

Les principaux aménagements de poste cités sont d'ordre matériel (36 %) :

- **Du matériel bureautique adapté** : amplificateurs de téléphone, signaux lumineux, éclairages spécifiques, matériel braille, casques spécifiques...
- **Du matériel informatique adapté** : grands écrans, logiciels d'agrandissement de caractères, souris et claviers adaptés...
- **Du mobilier adapté sur le poste de travail**, principalement des sièges adaptés, des repose-pied et quelques bureaux.
- **Des modes de transport adaptés** avec principalement le financement d'un véhicule adapté.
- **Une réorganisation de l'espace pour s'adapter au handicap** : choix du bureau près d'un ascenseur.



Les aménagements du temps de travail sont plus rares (9 %) :

Les temps partiels sont un autre aménagement fréquent, qui varie d'une personne à l'autre :

« Je fais un 20 h/semaine car c'est le maximum que je peux faire sans un impact négatif sur ma santé. »

« Je bénéficie d'un 4/5 que j'arrache à mon entreprise par une visite médicale annuelle stipulant mon aptitude avec temps partiel. »

Quelques-uns bénéficient de la possibilité de travailler complètement ou partiellement en télétravail :

« Je fais du télétravail une journée par semaine. »

Plusieurs répondants ont des horaires adaptés à leur situation médicale et/ou contraintes associées :

« Mes horaires sont adaptés à mes horaires de train. »

« J'ai la possibilité de commencer plus tard »

Les aménagements de poste peuvent aussi être humains, même s'ils sont rares (7 %). Deux types d'aménagement de poste avec l'intervention d'aides humaines peuvent être distingués :

Des interventions d'aide humaine formalisées :

« J'ai besoin d'un interprète lors des réunions avec plus de 3 personnes. »

« Des éducateurs m'aident sur mon poste de travail. »

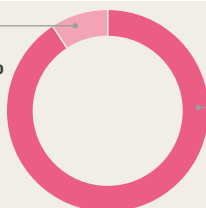
L'aide humaine peut également provenir des collègues :

« J'ai simplement expliqué à mes proches collègues que j'avais besoin de temps supplémentaire pour écrire, et que je travaillais plus efficacement sur une tâche stable. »

« Une collègue est en renfort quand j'ai besoin (sorties, installation de matériel...) et il y a une écoute attentive de la part de l'équipe. »

- Pour la quasi-totalité des répondants concernés, l'aménagement de leur poste de travail est satisfaisant (91 %).

Non, cet aménagement de poste ne me convient pas **9 %**



Oui, cet aménagement de poste me convient **91 %**

Pour les 9 % de non satisfaits, les raisons principales sont liées à des aménagements insuffisants et à un manque de coopération des équipes :

« J'aimerais aussi un aménagement d'horaires mais impossible. »

« Ils se déplacent à ma place et me le reprochent après. »

Malgré les aides existantes, les personnes estiment que les entreprises pourraient davantage agir sur leur organisation du travail ou s'équiper de matériel adapté : *« J'ai besoin d'une adaptation de poste qui n'est pas toujours bien prise en compte »*. Certaines personnes expliquent leur manque d'expérience professionnelle par la difficulté de trouver des lieux accessibles.

D'après les personnes interrogées, la principale difficulté réside dans l'ambition et la motivation de l'entreprise lorsque celle-ci embauche des personnes handicapées. Si la volonté de recrutement est uniquement liée à *« se donner bonne conscience »* ou bien *« juste pour ne pas pénaliser l'entreprise »* au regard de l'obligation légale des 6 %, les personnes estiment que leur intégration et leur maintien dans l'emploi seront plus difficiles.

La prise en compte des besoins des collaborateurs en situation de handicap :

« Les employeurs veulent des personnes handicapées mais ne veulent pas prendre en compte leurs difficultés. »

« On est seulement des produits marketing pour que les employeurs ne payent pas de taxes, puis on est mis au placard. »

« Mon employeur a pris ma RQTH sans rien me donner en retour. »

« J'ai obtenu un aménagement de mes horaires de travail car j'ai déménagé, alors que je ne l'avais pas obtenu quand je l'avais demandé au nom de ma RQTH, ce qui en soit n'est pas logique... »

Pour les personnes handicapées, il apparaît que l'aménagement du poste de travail est fortement lié à la sensibilisation et la motivation des dirigeants de l'entreprise, et leur volonté d'intégrer au mieux les collaborateurs en situation de handicap.

D'après les personnes interrogées en recherche d'emploi, les conséquences du handicap ne sont pas assez prises en compte par l'employeur, mais également par le médecin du travail :

« Le statut de travailleur handicapé ne pose pas de problème lorsqu'on ne demande pas d'aménagement. »

Les coûts et les délais des aménagements ne seraient pas assez incitatifs pour embaucher un collaborateur handicapé :

« Beaucoup préfèrent payer l'amande que de recruter une personne qui aura besoin d'adaptation de poste. »

Les répondants pensent que, pour certaines entreprises, la contrainte financière due au non-respect de l'obligation d'emploi, peut apparaître comme étant plus avantageuse que le recrutement d'une personne handicapée qui aura potentiellement besoin d'aménager son poste de travail :

Certains employeurs refusent d'aménager le poste de travail, par manque d'effort, par méconnaissance des dispositifs existants ou par manque de moyens :

« Je suis très fatiguée, mon handicap est nié, aucun aménagement n'a été fait. Je travaille plus de 10 h 00 par jour très fréquemment. On fait comme si j'étais comme tout le monde. »

« Il y a une mauvaise prise en compte du handicap, l'aménagement de mon poste est difficile à obtenir, et mon employeur ne semble pas connaître les dispositifs existants. »

D'où la nécessité de souvent recourir aux arrêts maladies, suite au refus ou à l'impossibilité de l'employeur d'aménager le poste :

« Atteinte d'une fibromyalgie, je peux tout faire ou presque mais moins longtemps ou plus difficilement. À la maison je peux faire des pauses régulières tout en gardant une activité physique, au travail c'est impossible et c'est très vite l'arrêt de travail. »

« J'ai besoin d'un aménagement du temps de travail, d'un temps partiel pour pouvoir associer les soins et le travail. Actuellement, soit je suis en arrêt et je peux me soigner, soit je travaille et je n'ai pas le temps de faire mes soins. »

Le témoignage des personnes montre qu'en optant pour une stratégie visant principalement à éviter la sanction financière, les entreprises prennent un risque qui n'est pas toujours bien mesuré : celui de ne pas prendre en compte les besoins des travailleurs handicapés, engendrant ainsi des difficultés en interne, tels que les arrêts maladie à répétition.

A contrario, les aménagements de poste réussis ont un impact positif sur la santé au travail, la motivation des collaborateurs, l'ambiance de travail, et *in fine*, sur l'image de l'entreprise.

Des offres d'emploi peu visibles et parfois difficilement accessibles aux personnes handicapées

En ce qui concerne les offres d'emploi, les répondants mentionnent qu'au nom de la non-discrimination, il n'y a aucune spécificité : *« Les offres d'emploi sont exactement les mêmes que pour un public normal... »*. Aussi, il revient aux personnes handicapées de s'assurer de l'accessibilité des lieux, du poste. Parfois, c'est lors de l'entretien qu'elles découvrent que rien n'est accessible (notamment pour les per-

sonnes en fauteuil roulant). Un accompagnement en amont serait ainsi nécessaire afin de préparer les entretiens d'embauche et prendre en compte les besoins spécifiques (un local accessible, un interprète en langue des signes...).

À savoir :

Légalement, aucune offre d'emploi ne peut mentionner qu'elle s'adresse uniquement aux personnes handicapées, puisqu'elle serait considérée comme étant de la discrimination positive (article 225-1 et 225-2 du Code pénal). La HALDE (Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité) précise que : « la loi n'autorise pas les employeurs à subordonner l'accès à un emploi à la condition que le candidat soit handicapé ou à réserver des emplois à des personnes handicapées. (...) L'obligation d'emploi ne doit pas se traduire par la mise en œuvre de "filiales de recrutement" réservées aux personnes handicapées. Ces dernières doivent passer par les mêmes filiales de recrutement que les autres salariés. » (HALDE, note de synthèse du 14 juin 2010). Néanmoins, les employeurs peuvent indiquer la mention « ouvert aux personnes handicapées ».

Cependant, les entreprises qui le souhaitent peuvent se faire accompagner dans leurs recrutements par des organismes spécialisés pour la rédaction et la diffusion de leurs offres en direction des personnes handicapées⁽¹⁵⁾, afin qu'elles soient mieux adaptées, et plus visibles :

- en précisant les contraintes physiques du poste ;
- en diffusant l'annonce sur des sites spécialisés ;
- en référençant l'entreprise sur ces sites spécialisés afin qu'elle soit mieux identifiée par les personnes handicapées.

Une multitude de postes occupés mais un plafond de verre quasiment infranchissable

Les personnes handicapées en recherche d'emploi sont nombreuses à accepter n'importe quel type de poste à partir du moment où il est adapté à leur handicap :

« Peu importe, du moment que je suis assis. »

« Un poste qui convienne à mes douleurs. »

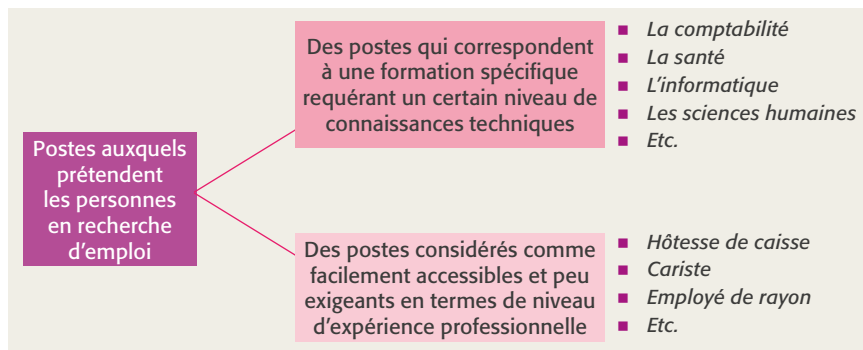
« Tous domaines sans effort physique. »

« Peu importe mais à temps partiel. »

(15) Des organismes tels que l'Agefiph (<https://www.agefiph.fr>), Handitalent (<http://www.talents-handicap.com>), Handiquesta (<https://www.handiquesta.com/index.php>) ou Hanploi (<https://www.hanploi.com/Hanploi/handicap-QUI-FR.htm>).

Les résultats du questionnaire montrent deux profils concernant les personnes handicapées en recherche d'un emploi :

- celles qui n'ont pas de formation spécifique et qui recherchent tous types d'emploi dont la seule condition est une bonne compatibilité avec leur handicap,
- celles qui ont une formation et recherchent des postes précis.



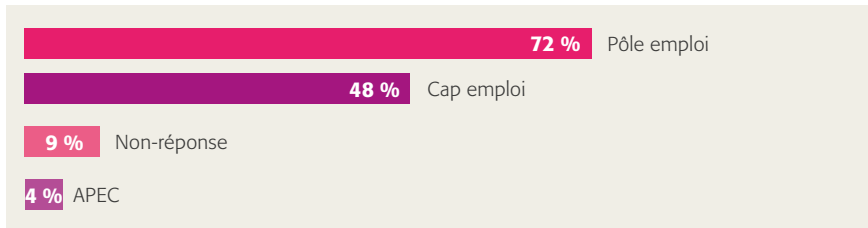
Concernant les personnes en emploi, elles occupent des postes variés dans différents corps de métiers, des postes de cadres mais très peu de postes de directions :

Postes occupés par les personnes en emploi	
Des postes à dimension administrative dans un bureau	<ul style="list-style-type: none"> ■ Postes de gestion ■ Postes de direction ■ Postes d'accueil ■ Postes dans l'informatique ■ Postes dans l'ingénierie
Des postes dans le domaine de la formation, de l'orientation et des ressources humaines	<ul style="list-style-type: none"> ■ Auxiliaire de vie scolaire ■ Chargé de recrutement ■ Etc.
Des postes dans les services à la personne et la santé	<ul style="list-style-type: none"> ■ Auxiliaire de vie sociale ■ Aide-soignante ■ Ergothérapeute
Des postes de type ouvrier, manuel ou technique, impliquant une activité physique	<ul style="list-style-type: none"> ■ Chef de rayon ■ Livreur ■ Agents de surveillance ■ Agents d'entretiens ■ Ouvriers dans des unités de production divers ■ Etc.
Des métiers artistiques	<ul style="list-style-type: none"> ■ Architecte d'intérieur ■ Dessinateur ■ Etc.
Des postes de terrain dans l'univers médical	<ul style="list-style-type: none"> ■ Technicien de laboratoire

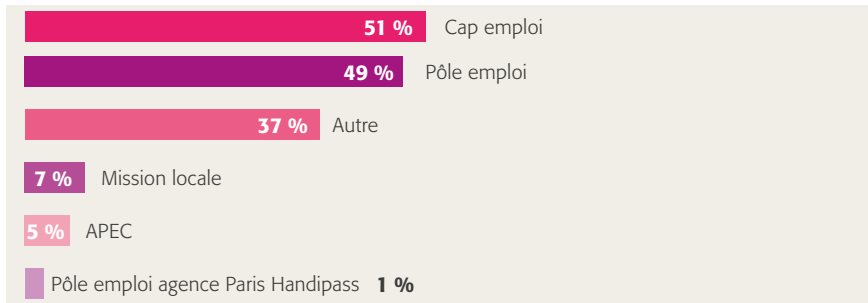
Les organismes d'aide à la recherche d'emploi : une satisfaction mitigée

Il existe différents organismes d'aide à la recherche d'emploi : Pôle emploi, Cap emploi et l'APEC. Les missions locales peuvent également aider dans cette recherche. Parmi ces organismes, seul Cap emploi est spécialisé dans la recherche d'emploi pour les personnes en situation de handicap.

- Les personnes handicapées en recherche d'emploi sont avant tout inscrites à Pôle emploi, et 1 personne sur 2 est accompagnée par Cap emploi.

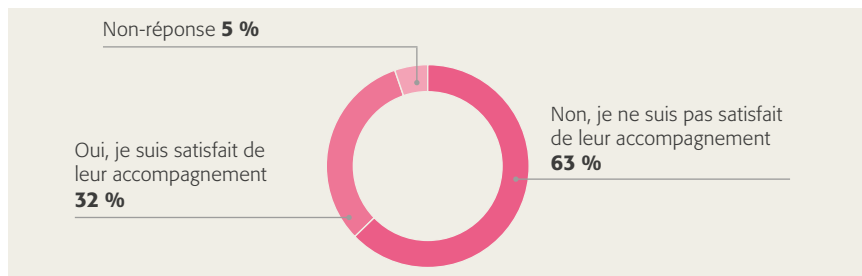


- Environ 1 personne sur 2 a bénéficié d'une aide à la recherche d'emploi à Pôle emploi ou à Cap emploi.



Les réponses au questionnaire révèlent de nombreuses expériences négatives vis-à-vis des aides destinées à la recherche d'emploi, comme le montre ce témoignage. Normalement, quand un demandeur d'emploi est orienté auprès de Cap emploi, un atelier « Handi info » lui est proposé, pour lui permettre d'acquérir les différentes techniques de recherche d'emploi. Mais sans une orientation par Pôle emploi, les personnes ne peuvent pas bénéficier de l'accompagnement : « *Pôle emploi m'a promeneé d'ateliers en séminaires pour au final me laisser dans une situation de "débrouillez-vous madame". Je n'ai pas été dirigée vers Cap Emploi malgré ma demande. La CPAM a refusé mon invalidité "Cat 2" alors que je ne peux plus travailler à temps plein, et que je ne peux plus occuper les postes que j'occupais précédemment car je cite "Vous êtes jeune et diplômée, retournez travailler". Bref, je me débrouille toute seule et je finance ma formation de scénariste que je fais à distance.* »

Plus d'un tiers des répondants a trouvé de l'aide en dehors des services et organismes spécialisés (cf. graphique ci-dessus), et à peine un tiers se dit satisfait de l'accompagnement apporté par les services et organismes spécialisés dans leur recherche d'emploi :



Si Cap emploi est l'organisme auquel s'adresse le plus les répondants, les difficultés n'en restent pas moins nombreuses.

Quelles sont les raisons de cette insatisfaction ?

À cause du mauvais suivi	<p>« Ils ne répondaient aucunement à mes attentes : rendez vous trop superflus et beaucoup trop espacées. »</p> <p>« Il n'y a bien souvent aucun suivi, on vous renvoie tous les 5 ans un formulaire pour renouveler votre reconnaissance MDPH et tout s'arrête là. »</p>
À cause du lien trop distendu entre Cap emploi et les entreprises	<p>« Cap emploi apporte son aide uniquement pour rédiger un CV ou une lettre de motivation, mais ils ne mettent pas en relation avec des entreprises. »</p>
À cause de l'exigence de Cap emploi sur la quantification des recrutements	<p>« L'exigence de quantification des résultats par le donneur d'ordre en termes de recrutement de personnes handicapées nuit directement au bon accompagnement des personnes. »</p> <p>« Pour avoir été moi-même chargée de mission "emploi-formation" au sein d'une antenne Cap emploi, j'ai eu le sentiment de n'être qu'une "commerciale du handicap". Je devais placer le maximum de personnes sur le maximum de postes. »</p>
Car ils n'accompagnent pas à la création d'activité	<p>« Rien n'est adapté, c'est honteux, on nous fait bien ressentir notre situation de handicap ! J'étais suivi par Cap emploi, mais virée 2 jours après l'annonce de mon projet de création d'activité après un jeu de piste de plusieurs mois inutile (...) Ils m'ont juste proposé des stages (...). Je vais avoir 47 ans le mois prochain et suis en arrêt depuis 2011, je n'ai pas de temps à perdre (...). Des aménagements sont faciles à mettre en place et sans coûter un centime. Il faudrait juste un peu d'empathie, de bienveillance et du bon sens. Mais peu importe le domaine, il faut toujours s'adapter aux valides qui sont, les pauvres, incapables d'adaptations ! Quelle ironie ! C'est toujours ceux qui peuvent le moins qui doivent s'adapter à ceux qui peuvent le plus. »</p>

À savoir :

Cap emploi a pour objectif principal d'accompagner vers l'autonomie pour la recherche d'emploi. L'aide proposée vise à définir un projet, à rédiger un CV et des lettres de motivation. Une fois le projet du candidat validé par le conseiller de Cap emploi, la personne est mise en relation avec une ou plusieurs entreprises. Il arrive donc que le projet ne soit pas validé. Dans ce cas, le conseiller considère que l'emploi recherché ne correspond pas au handicap et donc aux capacités physiques, mentales, psychiques ou cognitives de la personne. Il peut s'agir également d'un stage nécessaire à une « remise à niveau ». C'est notamment le cas pour les chômeurs de longue durée.

La création d'activité ne fait pas partie des missions de Cap emploi. En revanche, ils peuvent valider le projet puis orienter la personne vers les organismes de droits communs spécialisés dans l'accompagnement de ce type de projet : la BGE (La boutique de Gestion), Pôle emploi etc.

Les personnes interrogées émettent également des critiques envers Pôle emploi pour la mauvaise qualité du suivi, au-delà même de la question du handicap :

Un manque de moyens
(humains, financiers...)

« On ne m'a jamais autorisé à accéder à Cap emploi malgré ma RQTH, et on ne m'a informé d'aucune aide spécifique dans ma recherche. »

« Il y a un manque d'accompagnement et un manque de tacts auprès des entreprises. »

Un manque de
compétences et de
professionnalisme sur des
problématiques complexes
souvent inhérentes au
handicap

« Il faut tomber sur la bonne personne qui va traiter votre dossier avec intérêt, sinon vous vous lancez dans une attente souvent très longue sans pouvoir demander vous-même un rendez-vous. »

« Cet organisme n'est pas assez voire pas du tout au fait des situations et des contraintes liés aux handicaps. »

Les offres et
l'accompagnement
proposées ne tiennent
en général pas compte ni
du handicap, ni du poste
recherché

« Ils n'ont jamais rien qui corresponde à du secrétariat. Pourtant rares sont les personnes qui peuvent trier, classer, et photocopier toute la journée. Les autistes légers pourtant, aiment les tâches répétitives. »

« Avec mon niveau d'études élevé, ils ne me proposent jamais rien. »

Pour les personnes interrogées, le sentiment prépondérant est celui d'un accompagnement insuffisant (63 %).

3. DES CHANGEMENTS ATTENDUS POUR FACILITER L'ACCÈS ET LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES

Les réponses des personnes handicapées permettent d'identifier les améliorations possibles et attendues en matière d'accès à l'emploi.

Les attentes d'optimisation

- **Le renforcement d'un accompagnement personnalisé lors de la recherche d'emploi.**

Les personnes interrogées pointent un manque d'aide et de moyens adaptés à leur handicap. Leur demande concerne le renforcement de l'accompagnement humain, afin qu'il soit plus régulier et de meilleure qualité en amont de la recherche d'emploi :

Un accompagnement personnalisé d'aide à la recherche d'emploi

« Une aide personnalisée, pour mieux définir les métiers qui sont compatibles avec ma pathologie. »

« Renforcer l'accompagnement personnalisé et élargir la recherche d'emploi à toutes les possibilités. »

Un coaching personnalisé pour mener les entretiens afin de gagner en confiance en soi

« Des conseils sur ce qu'il faut dire ou ne pas dire lors des entretiens avec les recruteurs. »

« Les bons outils permettant d'optimiser au mieux la recherche d'emploi et créer des ateliers pour prendre confiance en soi. »

Trouver des solutions pour résoudre le problème du transport

« Plus d'investissements de la part des entreprises et des organismes de formation pour développer la formation à distance (sur internet) et le travail à domicile. »

« Un service spécialisé pour accompagner les personnes handicapées dans leur trajet domicile-travail. »

À savoir :

Des services spécialisés dans le transport adapté existent sur la majorité des territoires, mais ils sont plus ou moins nombreux en fonction du département. De plus, la plupart desservent uniquement les zones urbaines. Cependant, une autre possibilité qui n'a pas été évoquée par les personnes interrogées, concerne l'accompagnement par des auxiliaires de vie sociale. Les personnes bénéficiant d'une PCH (prestation de compensation du handicap) se sont vues octroyer des heures d'aides humaines pour les actes de la vie quotidienne, dont font partie les déplacements à l'extérieur du domicile et la participation à la vie sociale. Dans ce cadre, les personnes peuvent également solliciter une auxiliaire de vie pour des accompagnements en voiture sur le lieu de travail.

- Plus de passerelles et d'opportunités pour favoriser la rencontre entre l'offre et la demande d'emploi :

Proposer des formations adaptées et qui répondent aux besoins du marché du travail

« Avoir une meilleure connaissance des formations qualifiantes et adaptées au marché du travail. »

« Trouver une formation concrète et adaptée pour me réinsérer dans le milieu professionnel. »

Faciliter l'insertion professionnelle par l'intermédiaire de stages

« Des stages en entreprise pour tester la personne sur ses capacités. »

« Je pense que des stages en entreprises seraient valorisants, afin de ne pas perdre espoir. »

Mettre en exergue les offres réservées aux personnes handicapées ainsi que les entreprises impliquées dans l'emploi des personnes en situation de handicap

« Mieux cibler les entreprises qui embauchent vraiment les personnes avec un handicap et non faire de l'affichage. »

« Il faudrait réserver des offres d'emploi uniquement pour des postes pour RQTH. »

À savoir :

Que les personnes soient accompagnées par Cap emploi ou Pôle emploi, elles peuvent solliciter une PMSMP (Période de Mise en Situation dans le Milieu Professionnel). Ce dispositif peut être mobilisé pour trois motifs : découvrir un métier ou un lieu professionnel ; confirmer un projet professionnel ; initier une démarche de recrutement. Ce stage a une durée d'un mois maximum, et il est financé par Pôle emploi. L'entreprise n'aura donc rien à déboursier. Peuvent en bénéficier tous les demandeurs d'emploi, inscrits ou non auprès de Pôle emploi, les jeunes en demande d'insertion suivis par les missions locales, les demandeurs d'emploi reconnus travailleurs handicapés, ainsi que les bénéficiaires du RSA au titre des actions mises en œuvre dans le cadre de leur contrat d'engagement.

- **Un changement plus profond encore, et notamment une réelle et durable évolution des mentalités, qui supposerait plus d'information et de communication auprès des employeurs :**

Connaître les avantages et les conditions pour employer une personne handicapée

« Il faudrait que les employeurs soient mieux informés sur les travailleurs handicapés, tant au niveau de la connaissance du handicap que des avantages financiers. »

Sensibiliser les employeurs et les salariés au handicap

« Que le mot "handicap" arrête de faire peur aux employeurs. »

« Que la société accepte l'autisme, que les politiques tiennent compte des spécificités de l'autisme. »

Favoriser la discussion sur le handicap au sein de l'entreprise

« Accepter le fait qu'une personne handicapée peut rendre un travail de qualité et établir une discussion entre l'employeur et le salarié handicapé. »

Engager une refonte du système, afin que les lois soient plus efficaces

« Une loi qui obligerait véritablement (sans contournement possible via une sanction fiscale peut dissuasive) les employeurs à embaucher. »

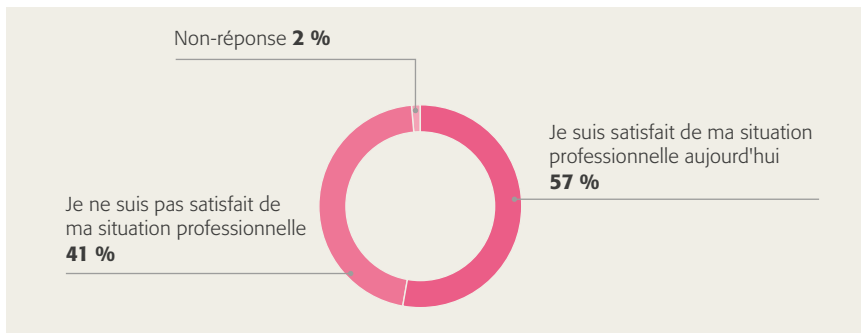
« Il faut absolument repenser toute l'organisation du travail d'accompagnement des personnes handicapées. »

Une source d'inspiration pour les entreprises françaises :

Une étude comparative internationale sur les questions d'emploi des personnes handicapées a été réalisée en 2015 (Kerroumi, *Travail, handicap, entreprises, 2025*). L'analyse met en évidence deux grandes politiques d'emploi différentes au sein des pays développés : les politiques coercitives, qui fixent un quota de travailleurs handicapés contraignant pour les entreprises, comme c'est le cas en France ; et les politiques libérales, qui reposent sur la responsabilité des dirigeants et sur le principe de non-discrimination. Les évaluations de ces politiques montrent que le système coercitif aurait tendance à enclaver les travailleurs handicapés à des postes d'exécution avec peu de possibilités d'évolution, alors que le système libéral ouvrirait davantage de perspectives de carrières, de mobilité et d'évolution professionnelle. Les entreprises françaises ne devraient-elles pas s'inspirer de ce système libéral afin de changer de regard sur l'emploi des personnes handicapées ?

Les leviers favorisant le maintien dans l'emploi

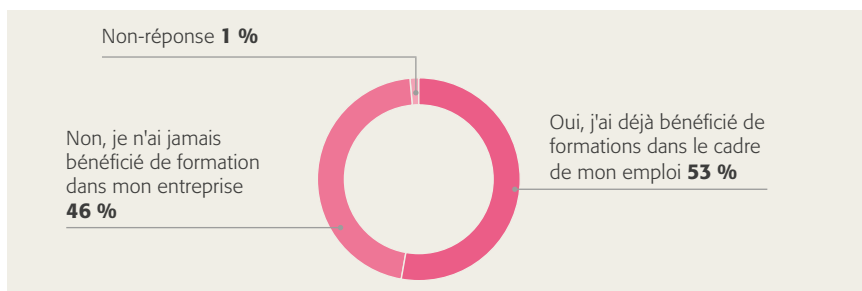
- La majorité des répondants actuellement en poste se dit satisfaite de sa situation professionnelle



■ Les facteurs de réussites du maintien dans l'emploi

Une entreprise sensibilisée au handicap	« Des employeurs qui connaissent le handicap et notamment les troubles psychiques. »
Des employeurs impliqués dans la question de l'emploi des personnes handicapées	« Une véritable volonté de connaître et d'appréhender les handicaps. La mentalité de l'employeur est primordiale. » « L'aménagement qui manque le plus est le développement d'une véritable culture handicap. »
Une aide de l'AGEFIPH pour l'aménagement du poste	« Des employeurs formés sur les aides financières dont ils peuvent bénéficier pour aménager le poste de travail. »
Favoriser la formation en emploi	« Pour développer mes compétences, évoluer dans l'entreprise et faciliter mon maintien en poste. » « Pour me tenir informer de l'évolution du métier. »

- Moins d'1 personne interrogée sur 2 déclare avoir bénéficié de formations dans leur entreprise, or suivre une formation dans le cadre de son emploi permet de progresser dans sa carrière professionnelle :



SYNTHÈSE

Le recueil du point de vue des personnes handicapées, qu'elles soient en emploi, à la recherche d'un emploi ou bien qu'elles aient renoncé à rechercher un emploi, délivre plusieurs enseignements importants sur leurs visions de l'emploi, leurs attentes vis-à-vis des entreprises et sur leurs expériences des organismes d'aide à la recherche d'emploi.

Pour les personnes en poste

- **La persistance d'un sentiment général de discrimination et de mise à l'écart**, malgré l'évolution des mentalités et les efforts réalisés par les entreprises. Cela peut sembler a priori paradoxal, mais ce sentiment traduit un changement social : parce que le regard sur le handicap est en train de changer, les discriminations sont perçues comme étant insupportables. Pourtant, les résultats des deux études précédentes ont bien souligné les retours d'expériences positives des entreprises avec leurs salariés en situation de handicap. Il en est de même pour les personnes handicapées en emploi, qui ont majoritairement une opinion favorable sur leur entreprise et leur travail.
- **De fortes critiques des personnes handicapées en emploi quant à la prise en compte de leurs besoins liés à leur état de santé.** Les personnes interrogées s'accordent à dire que les besoins liés à l'aménagement du poste ne sont pas toujours compris par les employeurs, soit par méconnaissance du handicap ou des dispositifs existants, soit par manque de volonté. L'aménagement du poste de travail serait directement lié à une culture du handicap au sein de l'entreprise, et à la détermination des dirigeants d'intégrer au mieux leurs collaborateurs en situation de handicap.
- **Pour le management en entreprise, le handicap dessine aujourd'hui un véritable tournant qualitatif.** En effet, la prise en compte des besoins des salariés handicapés conduit à améliorer la santé au travail de tous : plutôt que de le considérer comme un risque, le handicap constitue un levier pour agir et une source d'innovation pour inventer de nouveaux rapports au travail, qui donnent du sens à son engagement professionnel.
- **Malgré une satisfaction majeure pour les personnes en poste, la mention d'un plafond de verre quasiment infranchissable.**

Pour les personnes handicapées en recherche d'emploi

- Forte restriction dans un contexte de chômage de masse.
- Des parcours difficiles, semés d'obstacles, où elles doivent faire preuve de détermination en déployant de nombreuses ressources, au risque parfois de se décourager.

- Difficulté à repérer les lieux de travail et les postes accessibles. Les entreprises doivent davantage faire appel à des organismes spécialisés pour les accompagner dans la rédaction des offres d'emploi, pour faciliter le dialogue avec les candidats en situation de handicap, ou encore pour l'adaptation des locaux et des postes de travail.

PRÉCONISATIONS

Dans tous les cas, les difficultés rencontrées par les personnes handicapées, appellent à la recherche de solutions transverses : entreprises, opérateurs d'insertion.

Les pistes d'action proposées par la Fondation Malakoff Médéric Handicap

■ L'urgence :

- Enrayer définitivement le sentiment persistant de discrimination en amont et de mise à l'écart dans les entreprises (éviter l'isolement des salariés handicapés) en poursuivant l'information et la sensibilisation en particulier des PME et TPE.
- Contribuer à briser le plafond de verre afin que se mette en place une réelle égalité des chances.



■ **En complément dans tous les secteurs**

- Travailler sur la qualité de vie au travail et la prévention.
- Développer la bienveillance au travail et encourager la participation des personnes handicapées en interne.

GLOSSAIRE

AAH : Allocation Adulte Handicapé

ACTP : Allocation Compensatrice Tierce Personne

AGEFIPH : Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion professionnelle des Personnes Handicapées

ALS : Allocation de Logement à caractère Social

APL : Allocation Personnalisée au Logement

ARE : Allocation Retour à l'Emploi

ASS : Allocation de Solidarité Spécifique

AVC : Accident Vasculaire Cérébral

BGE : Boutique de Gestion

CNSA : Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie

CPAM : Caisse Primaire d'Assurance Maladie

CPF : Compte Personnel de Formation

DEBOE : Demandeur d'Emploi Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi

DIF : Droit Individuel à la Formation

ESAT : Établissement et Service d'Aide par le Travail

HALDE : Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité

MTP : Majoration Tierce Personne

OETH : Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés

PCH : Prestation de Compensation du Handicap

PMSMP : Période de Mise en Situation dans le Milieu Professionnel

RQTH : Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

RSA : Revenu de Solidarité Active

soyons la génération de l'action !

Initiée par l'Observatoire de la Fondation Malakoff Médéric Handicap,
cette étude chiffrée résulte d'une enquête auprès des personnes handicapées
par questionnaires ouverts, réalisée courant 2016.

Elle est destinée à tous les acteurs concernés
par l'accès et le maintien en entreprise des personnes handicapées.

L'analyse des 669 questionnaires complets et exploitables permet d'établir
des préconisations destinées à activer des leviers de progrès
sur la problématique de l'emploi des personnes handicapées.

Enquête réalisée par
Qualiquanti

Analyse des résultats et rédaction de la synthèse
Franck Guichet, ÉmiCité

en collaboration avec
Sylvie Kaczmarek,
Directrice des projets de la Fondation Malakoff Médéric Handicap.

Février 2017



**fondation handicap
malakoff médéric**

Fondation d'entreprise Malakoff Médéric Handicap
21 rue Laffitte - 75009 Paris

www.fondationhandicap-malakoffmederic.org