



Baromètre emploi, handicap et prévention en entreprises

 club être

Mai 2018





Objectifs de l'enquête

Comprendre les besoins et attentes concrètes des professionnels en entreprise (dirigeants, DRH, responsables de mission handicap...) face à la problématique du handicap dans leur entreprise et face au cadre réglementaire.

Méthodologie



- Echantillon national de 240 dirigeants, DRH, responsables de Mission Handicap ou plus généralement de personnes en charge de la gestion de la politique handicap, dans des entreprises de 20 salariés et plus.

Un redressement a été effectué pour assurer la représentativité sur la taille, le secteur d'activité et la répartition Paris / province. **L'échantillon est constitué de 80% d'entreprises de 20 à 99 salariés, 12% 100 à 249 salariés et 8% de 250 salariés et plus.**



- Echantillon complémentaire de 80 interviews de membres du Club Être, constitué à 91% d'entreprises de 250 salariés et plus.

- Enquête téléphonique, réalisée du 19 mars au 6 avril 2018

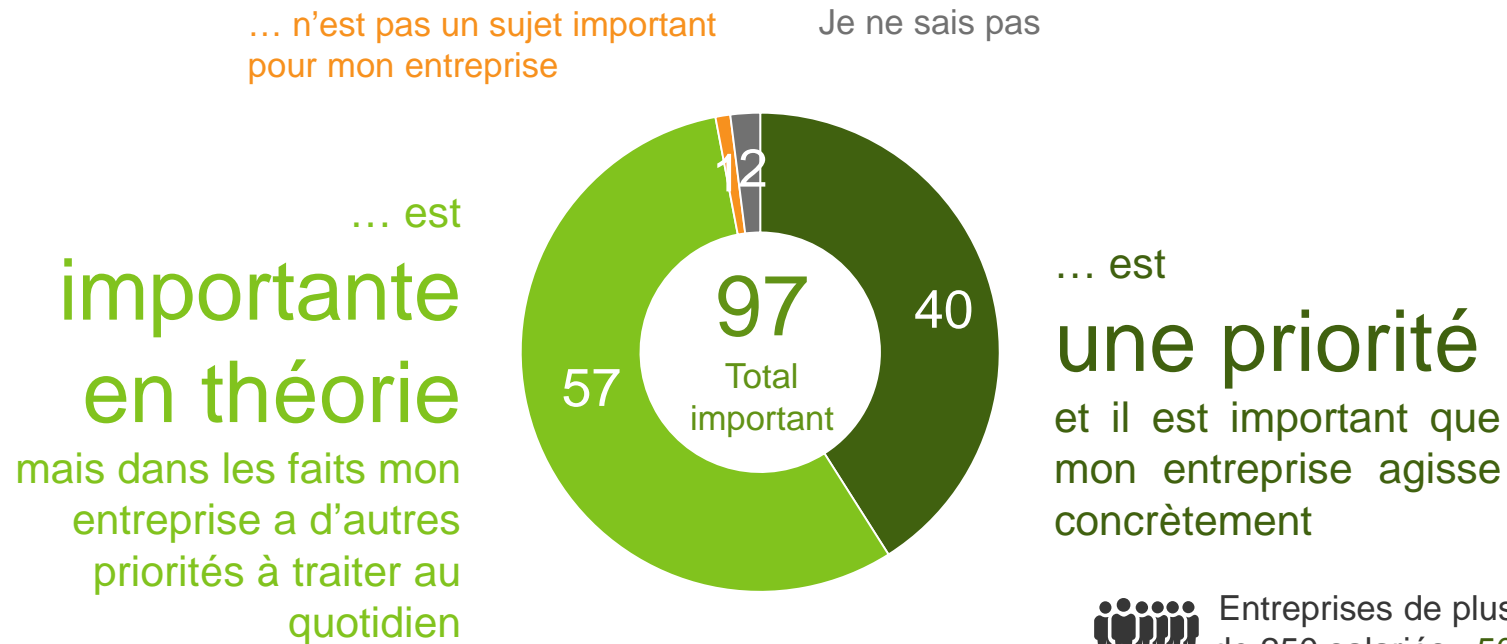


La quasi-totalité des entreprises s'accorde à dire que le handicap est un sujet important ... mais une importance qui reste théorique au regard des autres priorités à gérer

Quelle est, parmi ces phrases, la plus proche de **votre opinion** ?

La mise en place d'une politique handicap en entreprise...

En %

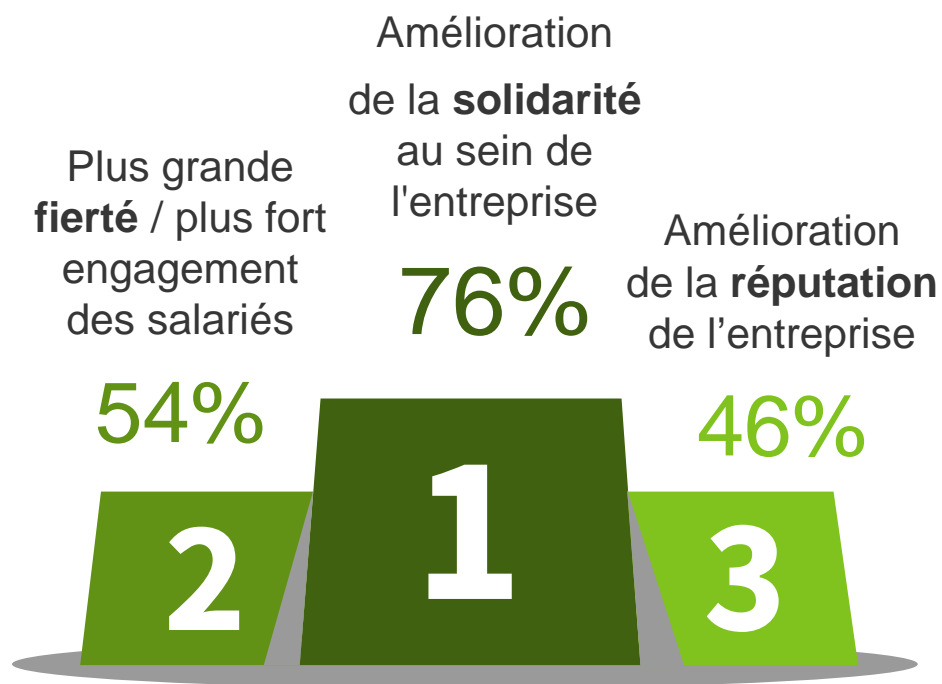


Base : ensemble des entreprises (n = 240)

Des bénéfices pour l'entreprise qui s'expriment surtout en termes de valeurs : solidarité et fierté des salariés arrivent en tête du classement, suivis par l'amélioration de la réputation de l'entreprise, puis les innovations qui ont pu profiter à tous les salariés.

Parmi les **bénéfices** qu'une entreprise comme la vôtre peut ou pourrait tirer de la mise en œuvre d'une politique handicap, quels sont les trois les plus importants ?

% total cité en 1^{er}, en 2^{ème} et en 3^{ème}



43% Des **innovations** (notamment du cadre de travail) qui ont pu profiter à tous les salariés

30% Une amélioration de la relation avec les parties prenantes

25% Une amélioration de la performance de l'entreprise

Et **10%** ne voient aucun bénéfice

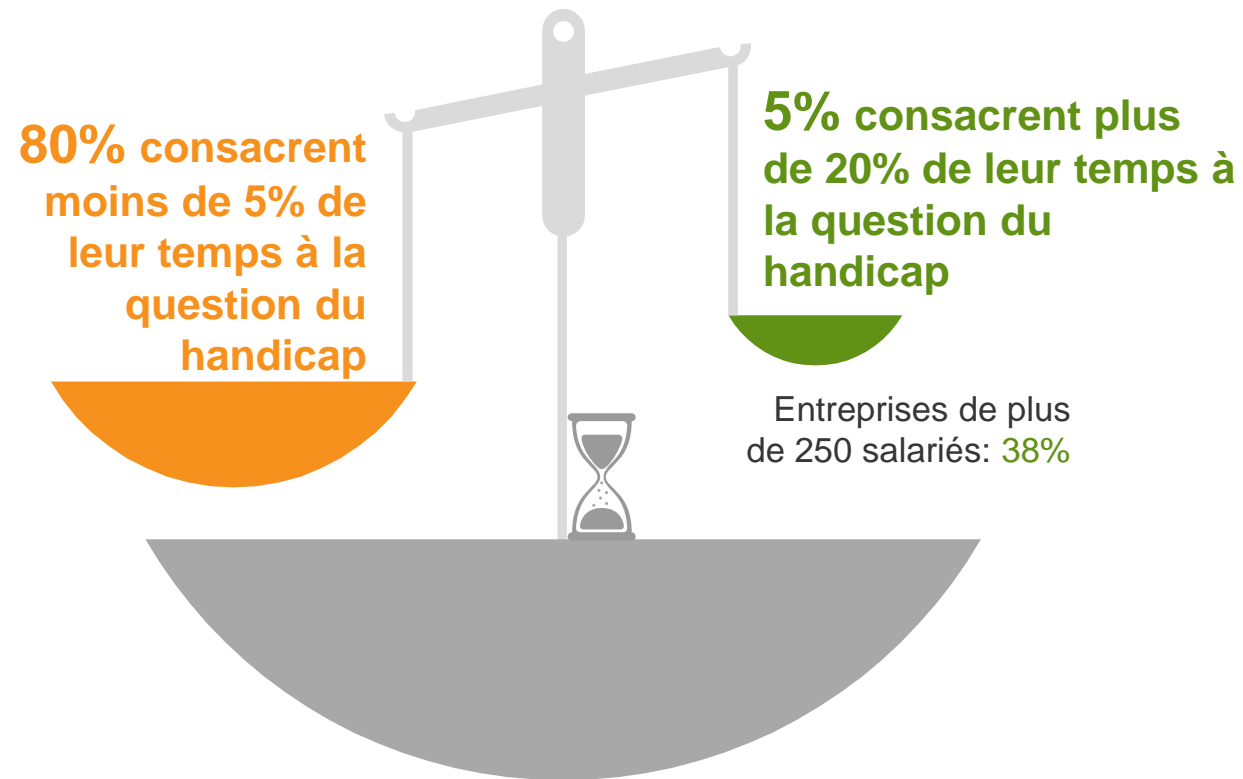
Base : ensemble des entreprises (n = 240)

2.

... mais dans la pratique, les entreprises sont assez peu structurées et consacrent peu de temps au handicap

Concrètement, les interviewés consacrent très peu de temps à la question du handicap Les grandes entreprises s'y consacrent toutefois davantage

Et vous personnellement, **combien de temps** consacrez-vous à la question du handicap au sein de votre entreprise ?
En %



13% des entreprises disposent d'une équipe dédiée à la gestion du handicap



Entreprises de plus de 250 salariés: **39%**

Base : ensemble des entreprises (n = 240)

Dans ce contexte, les acteurs au cœur de l'entreprise (dirigeant, RH, managers) et les équipes de santé sont considérés comme les plus importants dans la mise en place et le développement de la politique handicap, talonnés par les autorités publiques

Pour chacun des **acteurs** suivants, dites-moi si vous pensez qu'il joue un **rôle** très, assez, peu ou pas du tout important dans la **mise en place et le développement de la politique handicap** au sein de votre entreprise **aujourd'hui** ? Total Important

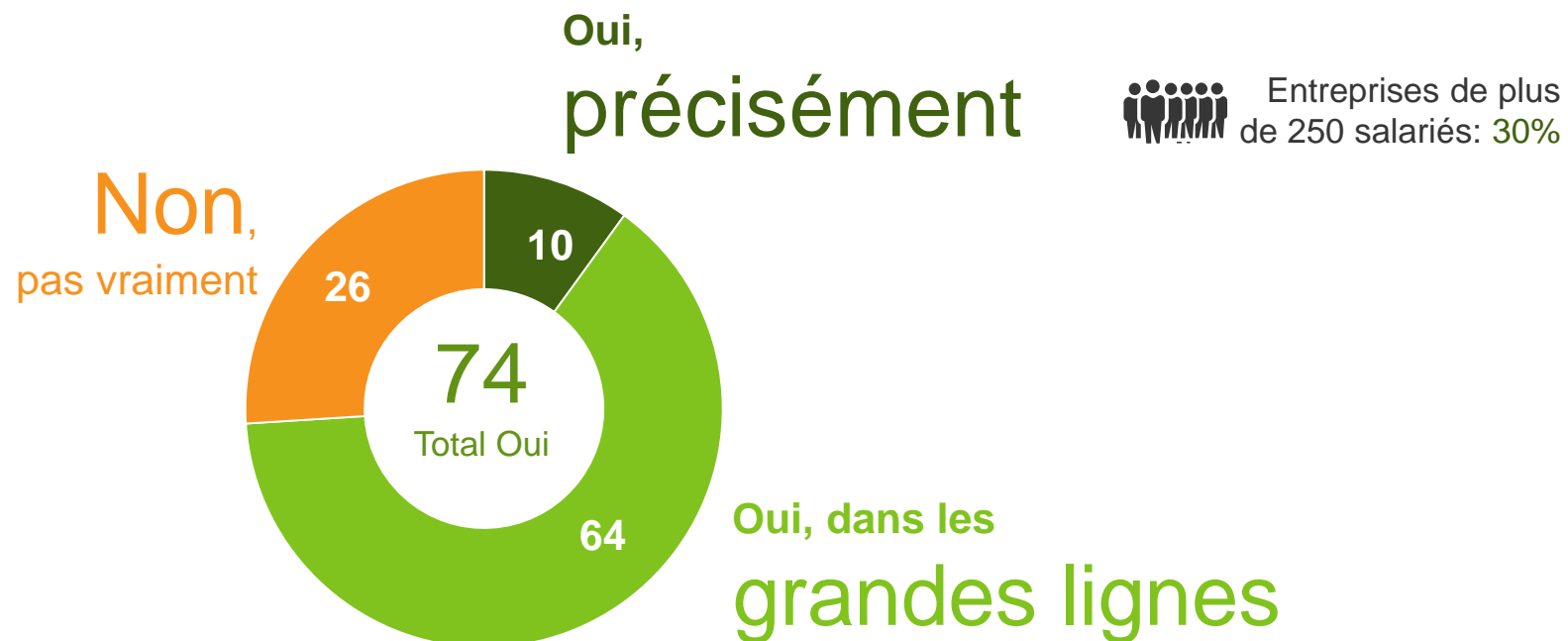


Base : ensemble des entreprises (n = 240)

Un quart des entreprises ne connaissent pas les implications de la loi handicap de 2005

Connaissez-vous les **implications** pour les entreprises de la **loi handicap de 2005** ?

En %



Base : ensemble des entreprises (n = 240)

Un cadre légal certes utile, mais perfectible, complexe et contraignant

La contrainte est particulièrement soulignée par les plus grandes entreprises – qui sont également celles qui connaissent le mieux le cadre

Pour chacun des adjectifs suivants, dites-moi s'il s'applique très bien, assez bien, assez mal ou très mal au **cadre légal**
Total s'applique bien (très + assez)



Utile **81%**

Motivant **57%** Bien conçu **56%** Efficace **54%**



Perfectible **78%**

Contraignant **67%** Complexe **66%**

Chronophage **54%**



Entreprises de plus
de 250 salariés :
70% pour perfectible
et **80%** pour contraignant

Base : ensemble des entreprises (n = 240)

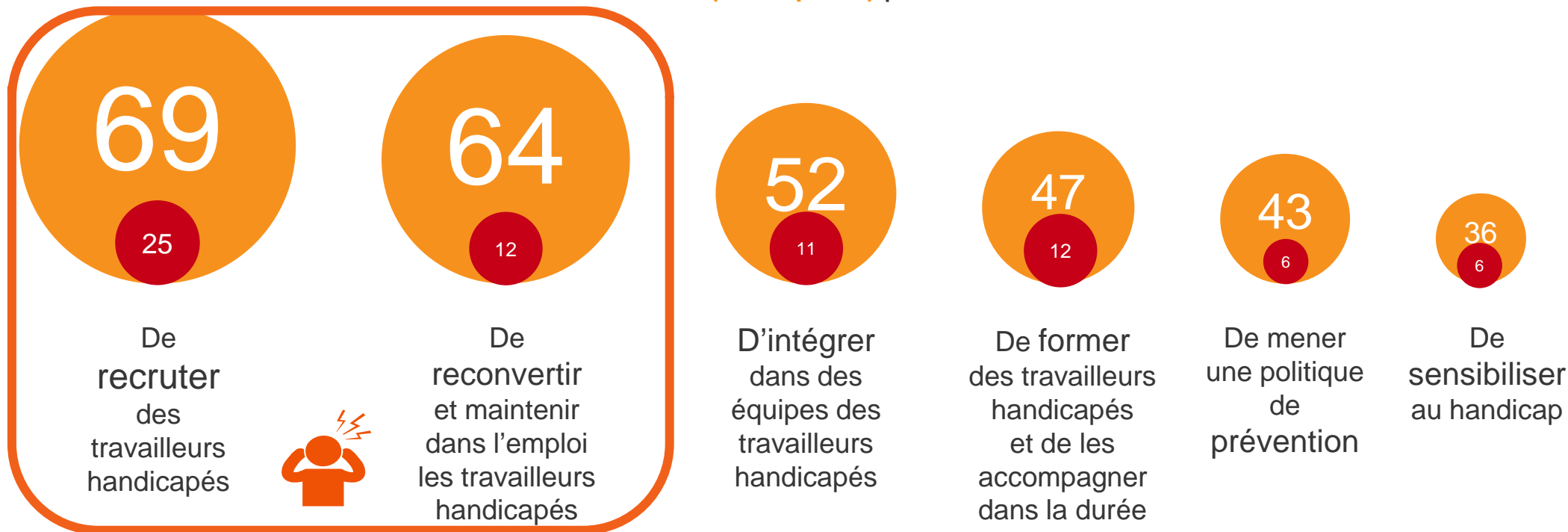
4.

Deux points d'achoppement majeurs dans la conduite des politiques handicap : les difficultés de recrutement et le manque de ressources en interne (pour consacrer du temps au sujet, se documenter)

Près de 7 entreprises sur 10 considèrent que le recrutement de travailleurs handicapés est difficile – voire très difficile pour 1/4.

Au sein de votre entreprise, diriez-vous qu'il est très **facile**, plutôt facile, plutôt difficile, ou très difficile ...
En %

Total difficile (très + plutôt) | Très difficile



Une très large majorité d'entreprises trouvent ces actions particulièrement difficiles

Base : ensemble des entreprises (n = 240)

Principal frein à la mise en place d'une politique handicap : le manque de candidats, suivi par le manque de moyens en interne

Pour chacun des éléments que je vais vous citer, dites-moi s'il constitue un **frein** très important, assez important, peu important, ou pas du tout important **dans la mise en place d'une politique handicap** au sein de votre entreprise

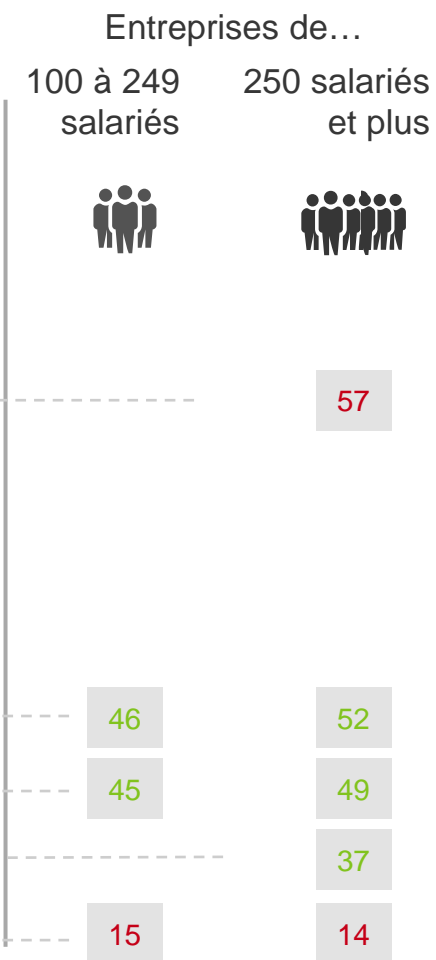
Total important (très + assez)



| | |
|---|------------|
| Le manque de candidats disposant des compétences attendues | 83% |
| Le manque de moyens humains | 71% |
| La difficulté à proposer une évolution professionnelle adaptée | 68% |
| Le manque de temps | 66% |
| Le manque de connaissance sur les dispositifs d'aides à la mise en place (aides régionales, étatiques, etc.) | 66% |



| | |
|---|------------|
| Le manque de moyens financiers | 56% |
| Les formalités administratives liées à la loi 2005 (DOETH...) | 45% |
| Le manque de visibilité sur le retour sur investissement des actions menées | 44% |
| La réticence des managers pour intégrer dans leurs équipes des travailleurs handicapés | 38% |
| Les a priori des équipes / des collaborateurs par rapport au handicap | 37% |
| Le manque de soutien de la direction de l'entreprise | 25% |
| La réticence des RH à recruter des travailleurs handicapés | 22% |



Base : ensemble des entreprises (n = 240)



Dialogue plus efficace avec les institutionnels et simplification : les deux attentes majeures exprimées par les entreprises...

Pour chacune des **mesures** suivantes, dites-moi si elle vous semble **indispensable, importante mais pas indispensable, secondaire** ou sans importance pour vous aider à mettre en place une politique handicap au sein de votre entreprise (1/2)
En %

Indispensable + importante mais pas indispensable | Indispensable



Base : ensemble des entreprises (n = 240)

... importance du portage par la direction et besoin de simplification et d'assouplissement du cadre et des procédures sont également attendus dans un second temps

Pour chacune des **mesures** suivantes, dites-moi si elle vous semble **indispensable**, **importante mais pas indispensable**, secondaire ou sans importance pour vous aider à mettre en place une politique handicap au sein de votre entreprise (2/2)
En %

Indispensable + importante mais pas indispensable | Indispensable



Un portage du sujet par la **direction** de votre entreprise



Un **assouplissement du cadre légal**



Une **simplification de la DOETH** (déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés)



Le fait d'avoir un **accord agréé** par l'Etat et l'entreprise, qui définit le cadre à suivre



Avoir une **personne dédiée** au sujet



Un **partenariat** avec des **cabinets de recrutement** spécialisés sur le handicap

Base : ensemble des entreprises (n = 240)

À l'avenir, acteurs publics et acteurs de la santé au travail sont attendus pour jouer un rôle plus important

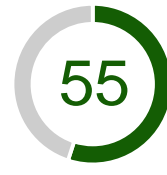
% plus important



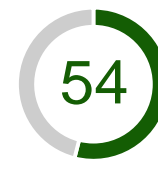
Les acteurs de la **santé au travail**
(médecins, infirmières)



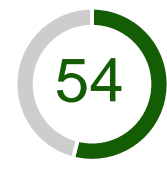
Les **régions / les départements**



Le **service public de recrutement**
(Cap Emploi, Pôle Emploi)



L'Agefiph, la **MDPH, la DIRECCTE**



L'**Etat**

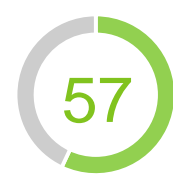
% le même rôle qu'aujourd'hui



Les **organisation syndicales / représentants du personnel**



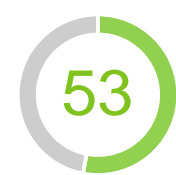
Les **organisation patronales** (MEDEF, CPME...)



Les **prestataires privés** (cabinet de recrutement, consultants spécialisés)



Les **ressources humaines**



Les **réseaux inter-entreprises**

Base : ensemble des entreprises (n = 240)

6. Pour finir, le regard des membres du Club Etre

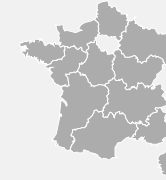
Des équipes structurées, actives et expertes sur le sujet du handicap...



Taille :
91% travaillent dans des
entreprises de plus de 250
salariés



Secteur :
59% dans les **services**
41% autres que services



Région :
78% en **province**
22% à Paris ou région
parisienne



96% disposent d'une **équipe dédiée** à la gestion du handicap



88% ont signé au moins un **accord ou une convention**



99% connaissent les implications de la loi Handicap 2005 – **75%** « **très bien** »

Base : membres du Club Etre (n = 80)

... de l'expertise, mais des difficultés exacerbées au quotidien



50% consacrent **plus de 80%** de leur temps à la **question du handicap**

Mais seuls **8%** consacrent **plus de 80%** de leur temps à **l'accompagnement** (vs gestion administrative et reporting)

Concrètement, trois points sensibles :

1



Complexité du cadre légal

Un cadre légal certes utile (94%)...

... Mais surtout :

Complexe (87%)

Contraignant (81%)

Chronophage (78%)

Mal conçu (47%)

2



Recrutement

Le manque de candidats
disposant des
compétences attendues (90%)

3



Freins culturels

La réticence des managers
pour intégrer dans leurs équipes
des travailleurs handicapés (90%)

Les a priori des équipes /
des collaborateurs par rapport au
handicap (79%)

Pour chacun des éléments que je vais vous citer, dites-moi s'il constitue un frein très, assez, peu ou pas du tout important dans la mise en place d'une politique handicap au sein de votre entreprise

Base : membres du Club Etre (n = 80)

MERCI

Julie Coquille

julie.coquille@kantartns.com