Cheops
Conseil national handicap & emploi des organismes de placement spécialisés

# Baromètre d'activité Cap Emploi

# 2015

19 mai 2016 - Sénat

cap emploi
ressources handicaps

# INTRODUCTION

PAR JEAN-PIERRE BENAZET
PRÉSIDENT

cap emploi
ressources handicaps

Cheops
Conseil national handicap & emploi des organismes de placement spécialisés

# L'ACTIVITÉ DES CAP EMPLOI

PAR MARLÈNE CAPPELLE
MANAGER DU POLE EXPERTISE

cap emploi ressources handicaps

Cheops
Conseil national handicap & emploi des organismes de placement spécialisés

# RAPPEL

- ✓ Les Cap emploi délivrent une offre de services à destination des personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi orientées vers le marché du travail et des employeurs (publics et privés, quelque soit leur taille).

- ✓ La durée d'accompagnement des bénéficiaires n'est pas limitée dans le temps. En moyenne l'accompagnement dure 24 mois.

- ✓ Les Cap emploi sont acteurs du Service Public de l'Emploi et à ce titre ils sont prescripteurs des contrats aidés (CAE / CIE / EAV).

- ✓ Ils ont la compétence de mobiliser à la fois les aides et mesures de droit commun mais aussi les aides et mesures spécifiques.

cap emploi ressources handicaps

Cheops Conseil national handicap & emploi des organismes de placement spécialisés

# CONTEXTE

En 2015 les Cap emploi ont accompagné 183 036 bénéficiaires dont 84 358 nouveaux inscrits. Soit 2% de plus qu'en 2014 et 13% de plus sur les 4 dernières années.

100 732 employeurs ont bénéficié des services Cap emploi d'information, d'appui au recrutement et de suivi du salarié en emploi. Soit 7% d'employeurs en plus sur un an.

Ils ont recueilli 42 191 offres d'emploi soit une progression de 2% comparativement à 2014

cap emploi ressources handicaps

Cheops Conseil national handicap & emploi des organismes de placement spécialisés

# L'ANNÉE 2015

L'activité des Cap emploi en 2015 se caractérise par 4 faits marquants :

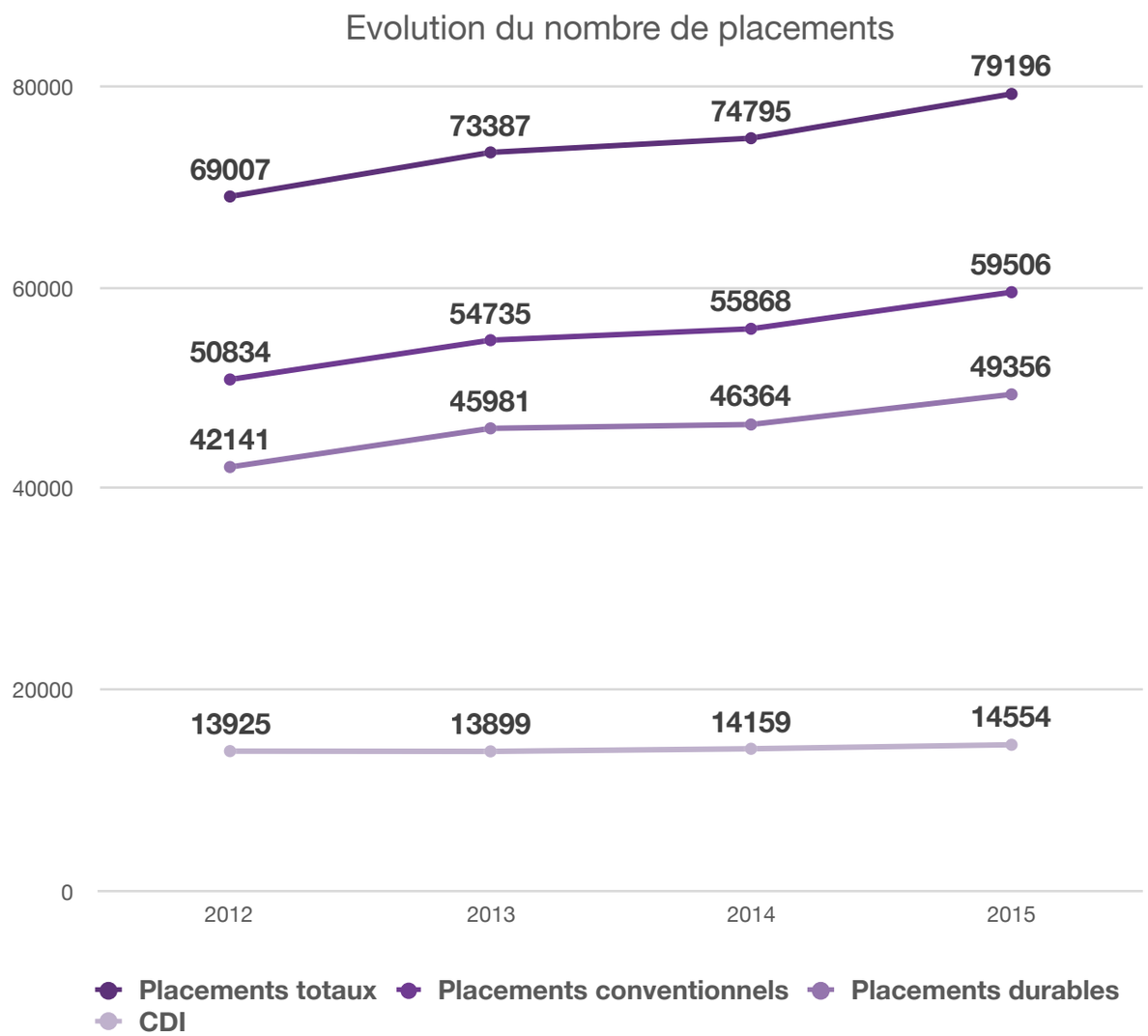
- ✓ Évolution positive des placements réalisés
- ✓ Recul des entrées en formation
- ✓ Mise en œuvre de la loi du 5 mars 2014
- ✓ Mobilisation plus importante de l'alternance

cap emploi ressources handicaps

Cheops
Conseil national handicap & emploi des organismes de placement spécialisés

# LES PLACEMENTS

## Une nouvelle hausse des placements et une part des placements durables plus importante en 2015 qui représentent 62,3% de l'ensemble des placements




| EVOLUTION | 2012-2013 | 2013-2014 | 2014-2015 | 2012-2015 |
|---|---|---|---|---|
| **Placements totaux** | 6% | 2% | 6% | 15% |
| **Placements conventionnés** | 8% | 2% | 7% | 17% |
| **Placements durables** | 9% | 1% | 6% | 17% |
| **CDI** | 0% | 2% | 3% | 5% |

cap emploi ressources handicaps

Cheops
Conseil national handicap & emploi des organismes de placement spécialisés

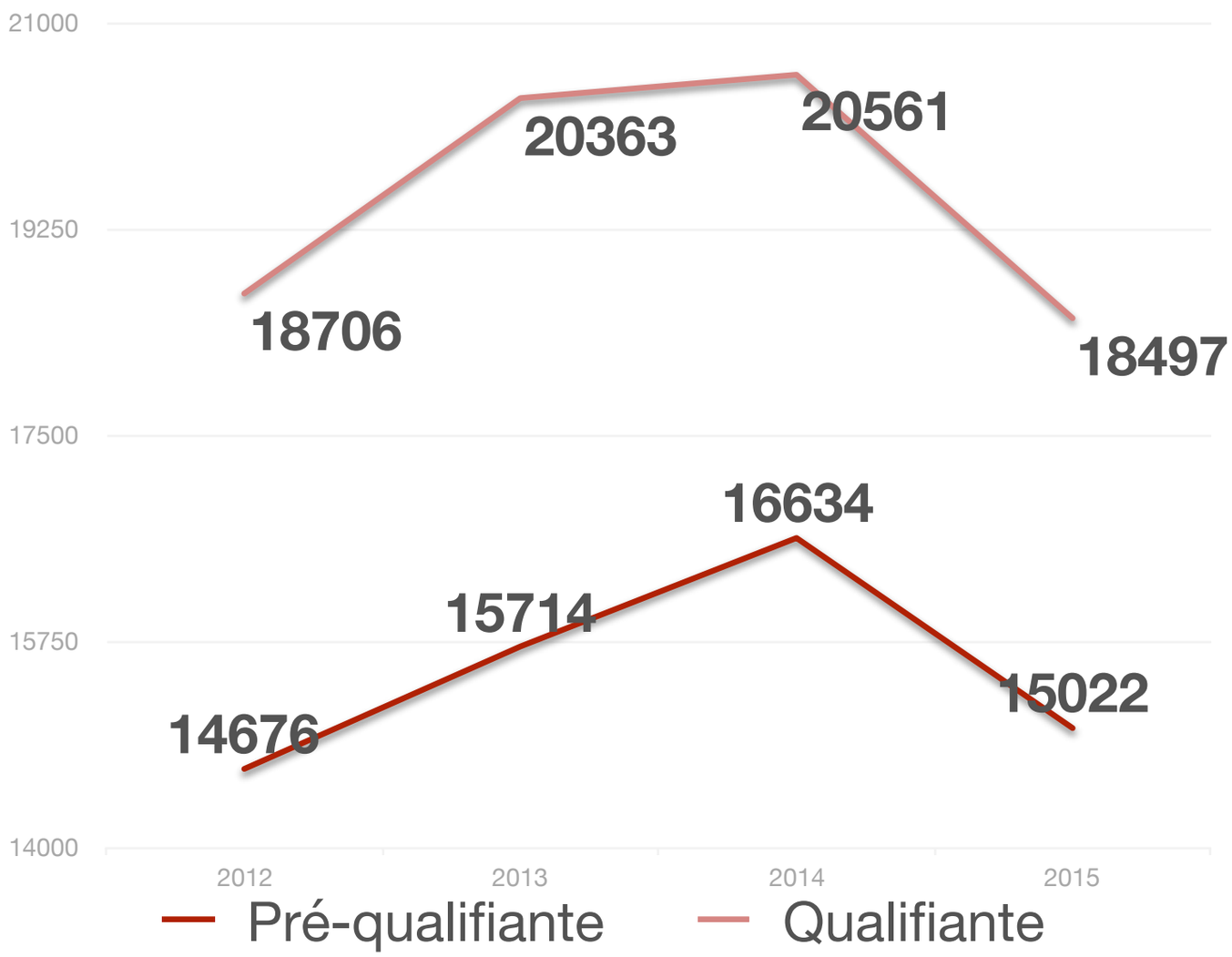
# LES PLACEMENTS

Les facteurs d'évolution :

- ✓ Le développement d'une stratégie proactive vers les employeurs via notamment des plans de prospection et d'action ciblés (31% de nouveaux employeurs ont eu recours aux services Cap emploi en 2015)
- ✓ Une hausse du nombre d'offres d'emploi recueillies
- ✓ Effet positif de la mobilisation de l'axe formation des années précédentes
- ✓ Une bonne appropriation des aides et des mesures ainsi qu'une prescription accrue des contrats aidés (secteur marchand et non marchand)

# LES FORMATIONS

Pour la première fois en 4 ans, le nombre d'entrées en formation est en baisse. Cette baisse de 10% est constatée aussi bien sur les formations préqualifiantes / remise à niveau que sur les formations qualifiantes/ professionnalisantes / certifiantes




| EVOLUTION | 2012-2013 | 2013-2014 | 2014-2015 | 2012-2015 |
|---|---|---|---|---|
| Pré-qualifiante | 7% | 6% | -10% | 2% |
| Qualifiante | 9% | 1% | -10% | -1% |

cap emploi ressources handicaps

Cheops
Conseil national handicap & emploi des organismes de placement spécialisés

# LES FORMATIONS

## Les facteurs d'évolution :

La baisse des entrées en formation s'explique par plusieurs facteurs de nature différente et disparate en fonction des régions voire des départements :

- ✓ La mise en œuvre de la loi du 5 mars 2014 et plus particulièrement l'entrée en vigueur du Compte Personnel de Formation a complexifié le paysage de la formation et des possibilités de financement et d'accès à la formation
- ✓ Une baisse voire un arrêt des financements dans certaines régions
- ✓ Une plus forte concurrence et un manque de places
- ✓ Un flou sur le droit d'option qui a freiné les entrées en formation du public TH notamment dans le cadre de mobilisation de l'AIF

# LES FORMATIONS

## Conséquences :

- ✓ La complexité et le caractère chronophage des montages de financement est un frein à la mise en œuvre des actions de formation
- ✓ Un public et des conseillers évoluant dans un contexte de formation insécurisé
- ✓ Des projets validés (d'un point de vue médical, de niveau de formation et de possibilité de retour à l'emploi) freinés par une impossibilité de recours à la formation

## Risques identifiés :

- ✓ Un mécontentement du public accompagné par les Cap emploi
- ✓ Une disparité de traitement en fonction des territoires
- ✓ Un allongement de la durée des parcours
- ✓ Un retour à l'emploi compromis
- ✓ Un travail sur le projet en lien avec les possibilités de formation et non plus en lien avec les souhaits et capacités de la personne
- ✓ Une démotivation des personnes et des conseillers

# LA LOI DU 5 MARS 2014

Les impacts de la loi sur les Cap emploi :

- ✓ Les Cap emploi sont inscrits dans la loi comme opérateur du CEP (Conseil en Evolution Professionnelle)
- ✓ Ils contribuent à la mobilisation du CPF (Compte Personnel de Formation)
- ✓ Ils sont prescripteurs directs des PMSMP (Périodes de Mise en Situation en Milieu Professionnel)
- ✓ Ils sont membres du SPRO (Service Public Régional de l'Orientation)
- ✓ Un représentant de l'association régionale CHEOPS siège en CREFOP (Comité Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelle)

cap emploi ressources handicaps

Cheops Conseil national handicap & emploi des organismes de placement spécialisés

# LA LOI DU 5 MARS 2014

## Le CEP (Conseil en Evolution Professionnelle)

Les Cap emploi font partie des 5 opérateurs nationaux délivrant le CEP (avec Pôle emploi, Les Missions Locales, l'APEC et les OPACIF).

L'offre de services du CEP se décline en 3 niveaux :

- Niveau 1 : information individualisée
- Niveau 2 : conseil personnalisé
- Niveau 3 : accompagnement à la mise en œuvre du projet professionnel

En 2015, les Cap emploi ont délivré 31 390 CEP (niveaux 2 et 3)

# LA LOI DU 5 MARS 2014

## Le CPF (Compte Personnel de Formation) :

Les Cap emploi ont informé leurs bénéficiaires de la mise en place du CPF et les ont accompagnés sur la création et la mobilisation de leur CPF.

En 2015, les Cap emploi ont mobilisé 410 CPF dans les parcours de formation des bénéficiaires

# LA LOI DU 5 MARS 2014

## Les PMSMP (Périodes de Mise en Situation en Milieu Professionnel) :

Les PMSMP sont des périodes d'immersion en entreprise dont les objectifs sont :

- Découvrir un métier ou un secteur d'activité
- Confirmer un projet professionnel
- Initier une démarche de recrutement

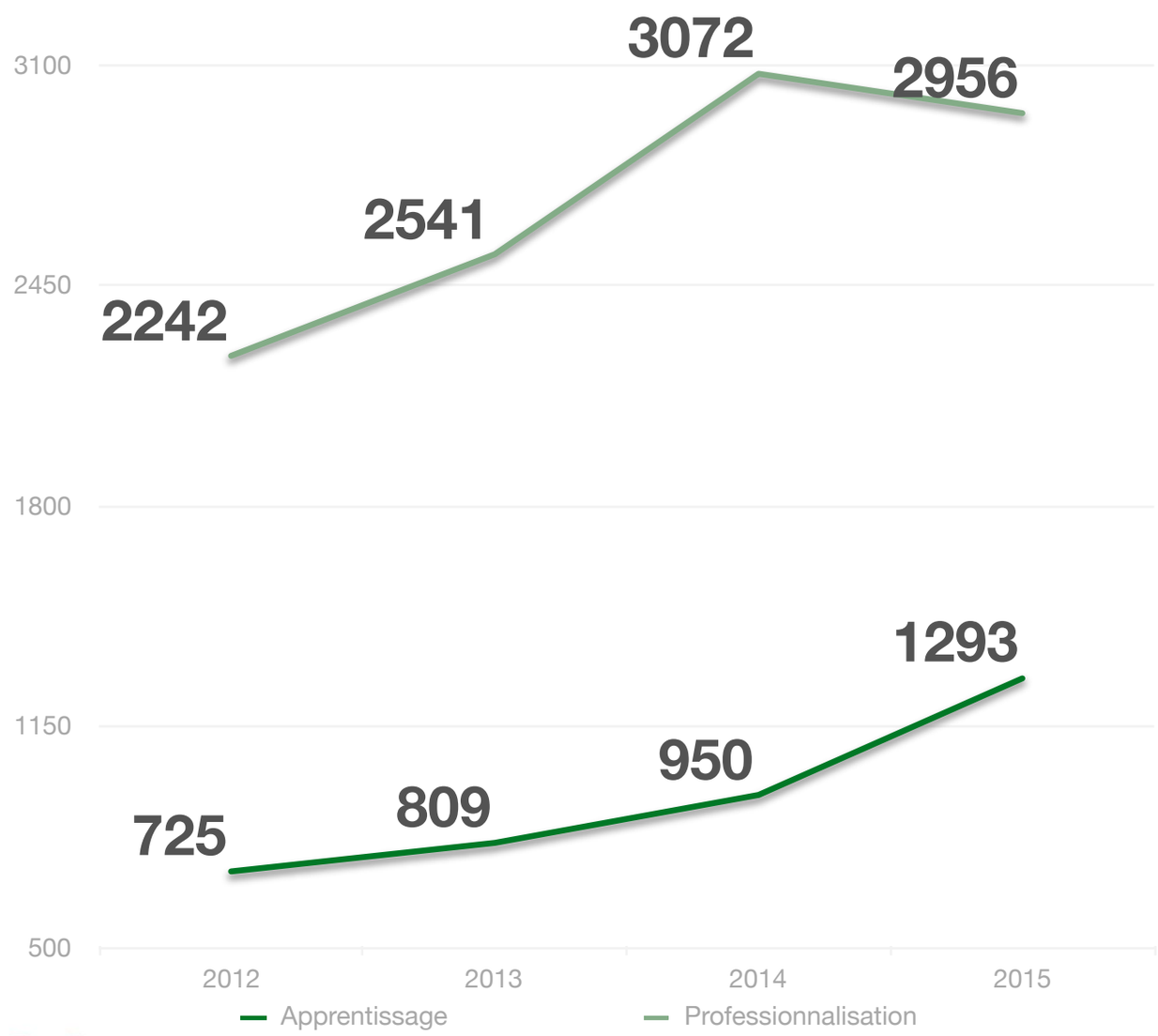
Les Cap emploi s'appuient sur leur réseau d'employeurs pour mettre en œuvre les PMSMP (en 2015, plus de 7000 employeurs ont accueilli des personnes dans ce cadre).

En 2015, 9176 PMSMP ont été prescrites et suivies dont 18% ont abouti à la signature d'un contrat. Elles sont prescrites dans 41% des cas pour confirmer un projet professionnel.

Leur durée moyenne est 8 jours.

# L'ALTERNANCE

L'alternance est un axe important de professionnalisation des publics accompagnés par les Cap emploi. La mobilisation des contrats en alternance connait une hausse globale de 5%. Les contrats de professionnalisation diminuent légèrement (-4%), à contrario, les contrats d'apprentissage augmentent de façon significative (+36%)




| EVOLUTION | 2012-2013 | 2013-2014 | 2014-2015 | 2012-2015 |
|---|---|---|---|---|
| Apprentissage | 12% | 17% | 36% | 78% |
| Professionnalisation | 13% | 21% | -4% | 32% |

cap emploi ressources handicaps

Cheops
Conseil national handicap & emploi des organismes de placement spécialisés

# LES PLACEMENTS

## Les facteurs d'évolution :

Les Cap emploi mettent en place depuis plusieurs années des plans d'action spécifiques sur l'alternance en partenariat avec les entreprises et dans le cadre notamment de plan de recrutements multiples.

En 2015, l'incitation de l'Etat sur le recours à l'apprentissage a permis aux Cap emploi de développer des plans d'action en direction des fonctions publiques et notamment des fonctions publiques d'Etat.

Des démarches d'accueil des apprentis en situation de handicap ont également été mises en place sur certains territoires.

# La professionnalisation des équipes Cap Emploi

Par Christine Brouleau
Chargée de mission Formation

cap emploi ressources handicaps

Handi Formation

Cheops
Conseil national handicap & emploi des organismes de placement spécialisés

# La professionnalisation des équipes Cap Emploi

La professionnalisation des équipes Cap emploi est assurée principalement par Handi Formation.

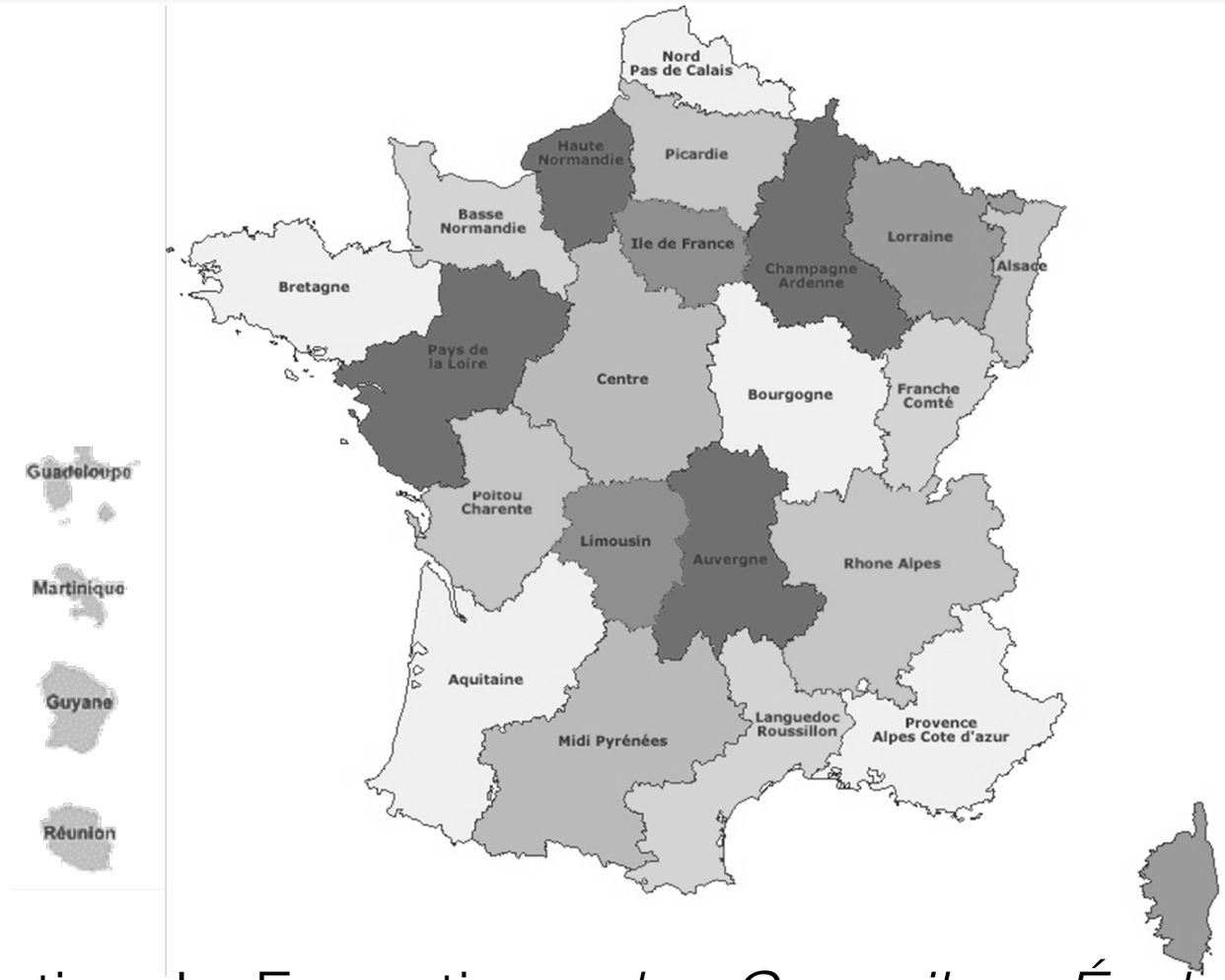
En 2015, à la demande de l'Etat, un programme exceptionnel financé par l'AGEFIPH et le FIPHFP a permis le développement des compétences des Cap emploi en lien avec la loi du 5 mars 2014

cap emploi ressources handicaps

Handi Formation

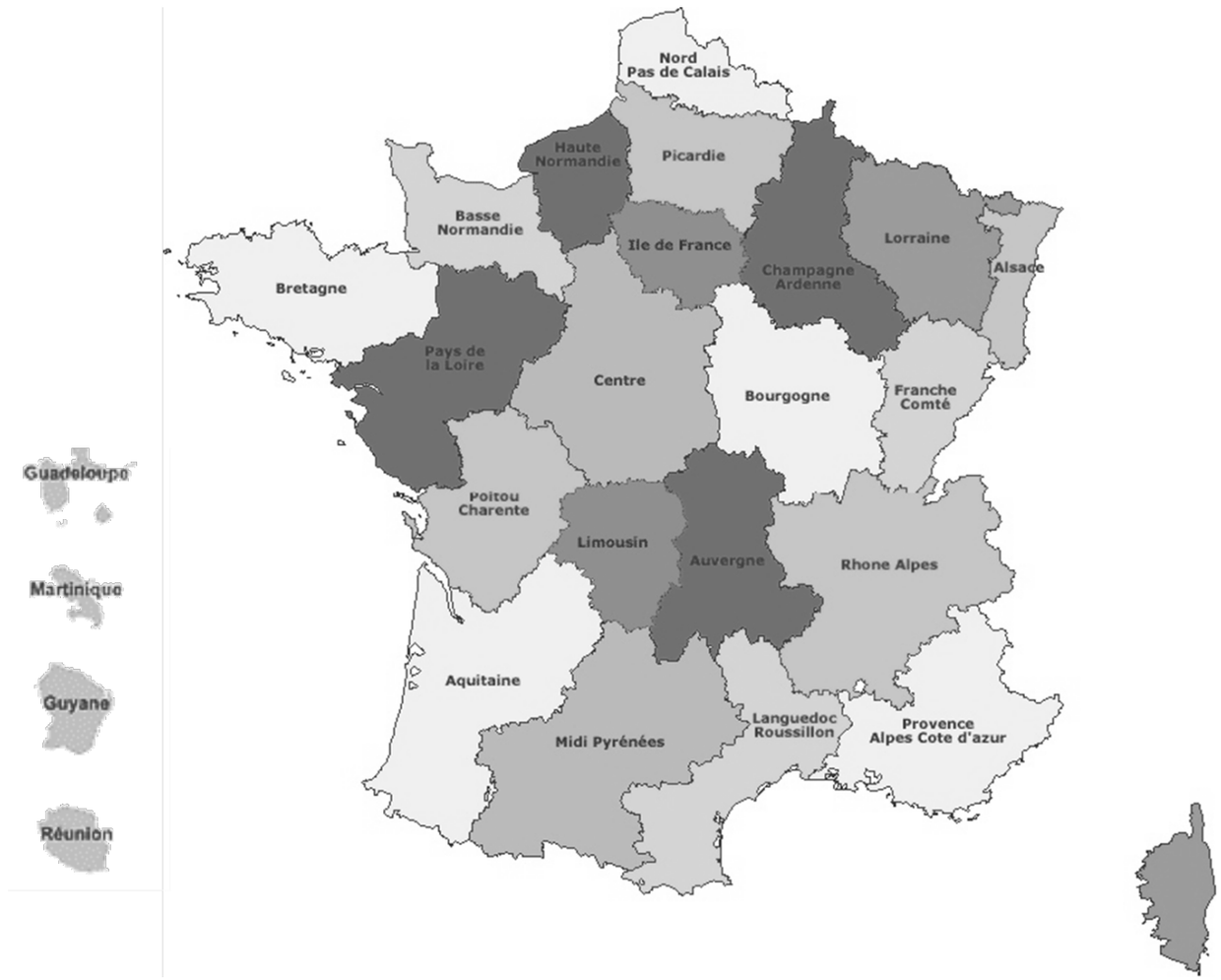
Cheops Conseil national handicap & emploi des organismes de placement spécialisés

# LES 2 DISPOSITIFS DE FORMATION FINANCÉS PAR L'AGEFIPH ET LE FIPHFP




- ✓ Au niveau national : Formation « *le Conseil en Évolution Professionnel niveau 3 et l'ingénierie financière dans le cadre de la mise en œuvre du CPF* »
  Organisme de formation sélectionné *: AFPA*
  Période de mise en place : dernier trimestre 2015 - 1er trimestre 2016

# LES 2 DISPOSITIFS DE FORMATION FINANCÉS PAR L'AGEFIPH ET LE FIPHFP




✓ Au niveau régional : « *les métiers émergents et métiers en tension* ». *Handi Formation a formé 6 régions*

cap emploi ressources handicaps

Handi Formation

Cheops Conseil national handicap & emploi des organismes de placement spécialisés

# LES 2 DISPOSITIFS DE FORMATION FINANCÉS PAR L'AGEFIPH ET LE FIPHFP

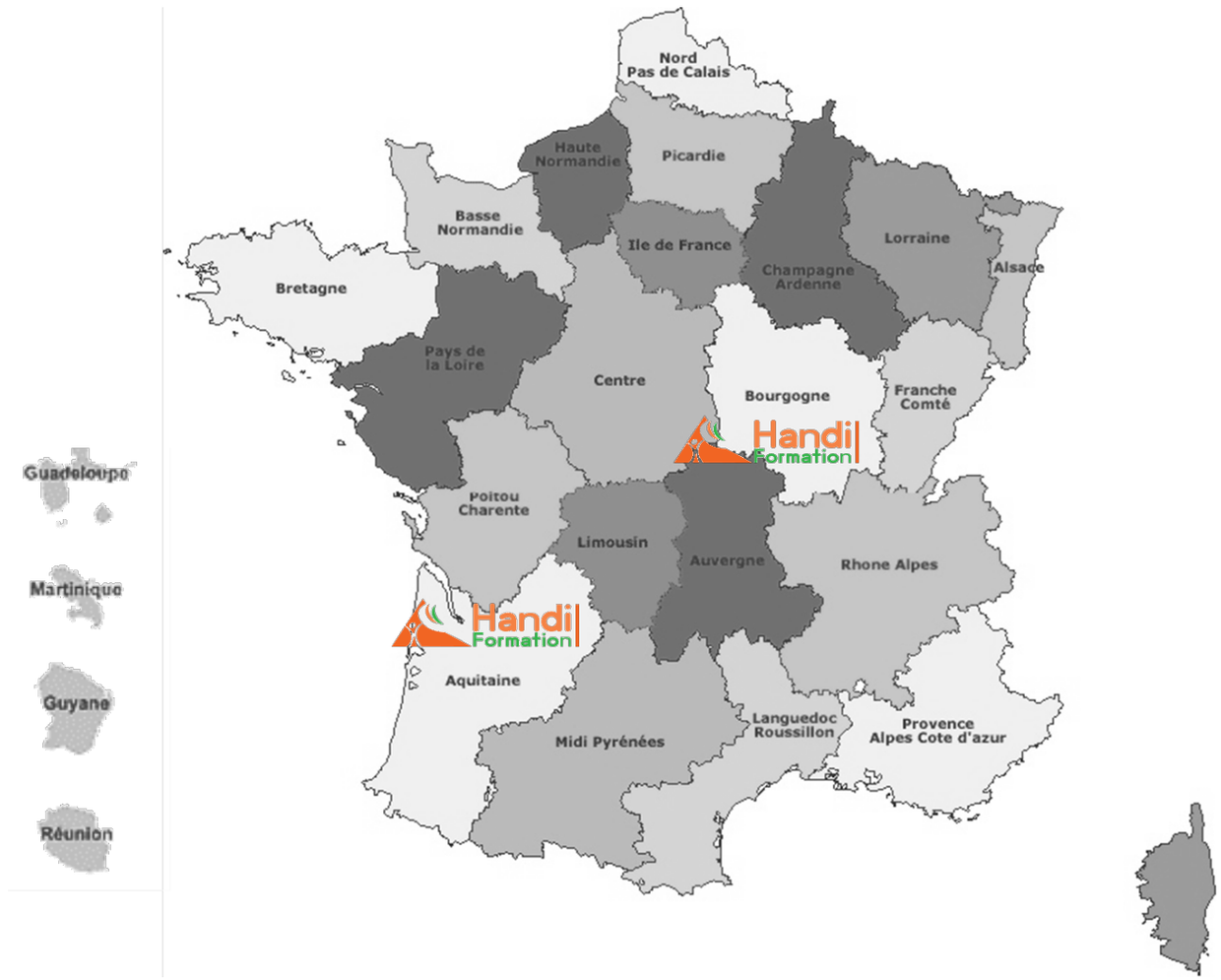
✓ Au niveau régional : « *les métiers émergents et métiers en tension* ». *Handi Formation a formé 6 régions (Aquitaine,*

cap emploi ressources handicaps

Handi Formation

Cheops Conseil national handicap & emploi des organismes de placement spécialisés

# LES 2 DISPOSITIFS DE FORMATION FINANCÉS PAR L'AGEFIPH ET LE FIPHFP



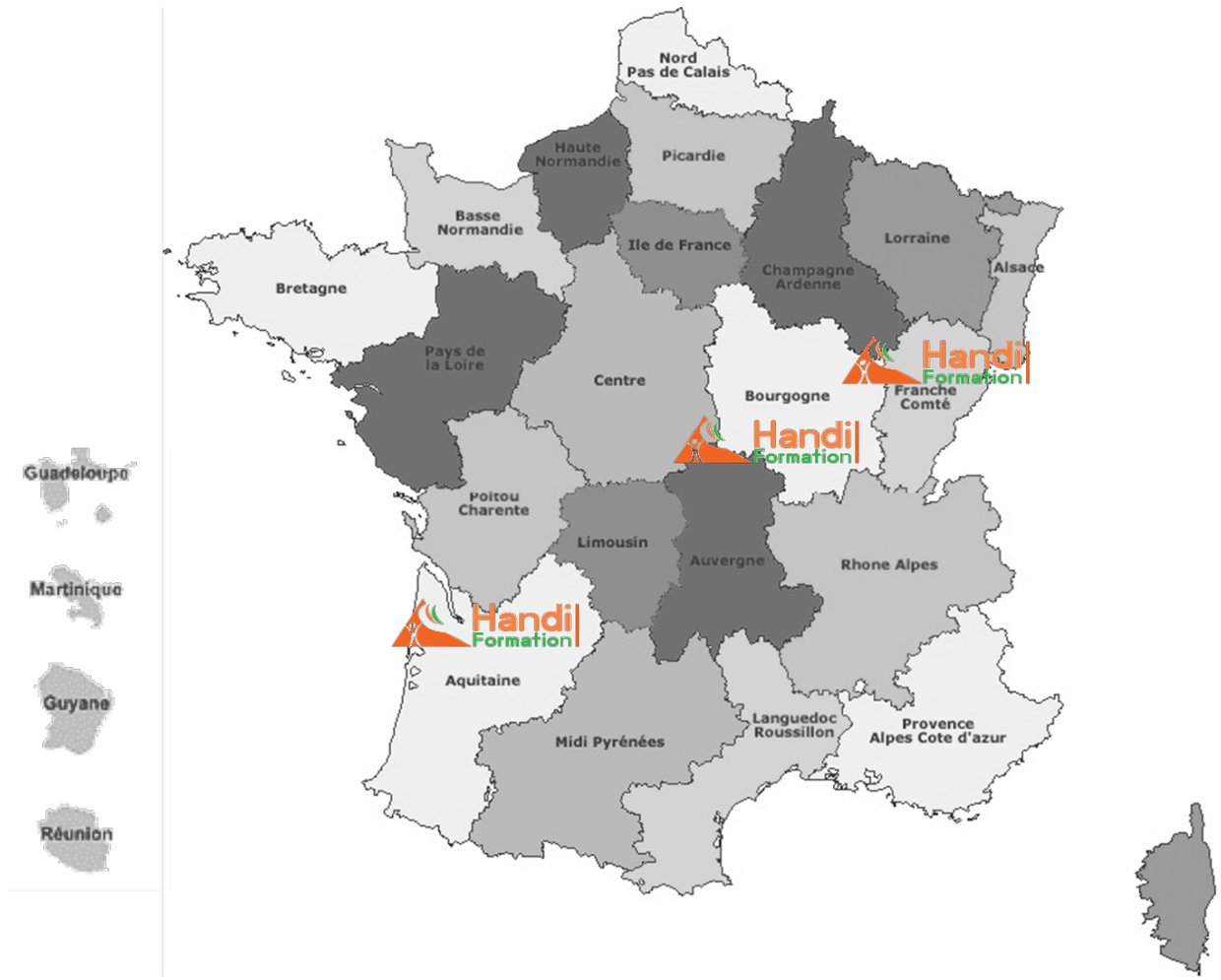

✓ Au niveau régional : « *les métiers émergents et métiers en tension* ». *Handi Formation a formé 6 régions (Aquitaine, Bourgogne,*

cap emploi ressources handicaps

Handi Formation

Cheops Conseil national handicap & emploi des organismes de placement spécialisés

# LES 2 DISPOSITIFS DE FORMATION FINANCÉS PAR L'AGEFIPH ET LE FIPHFP



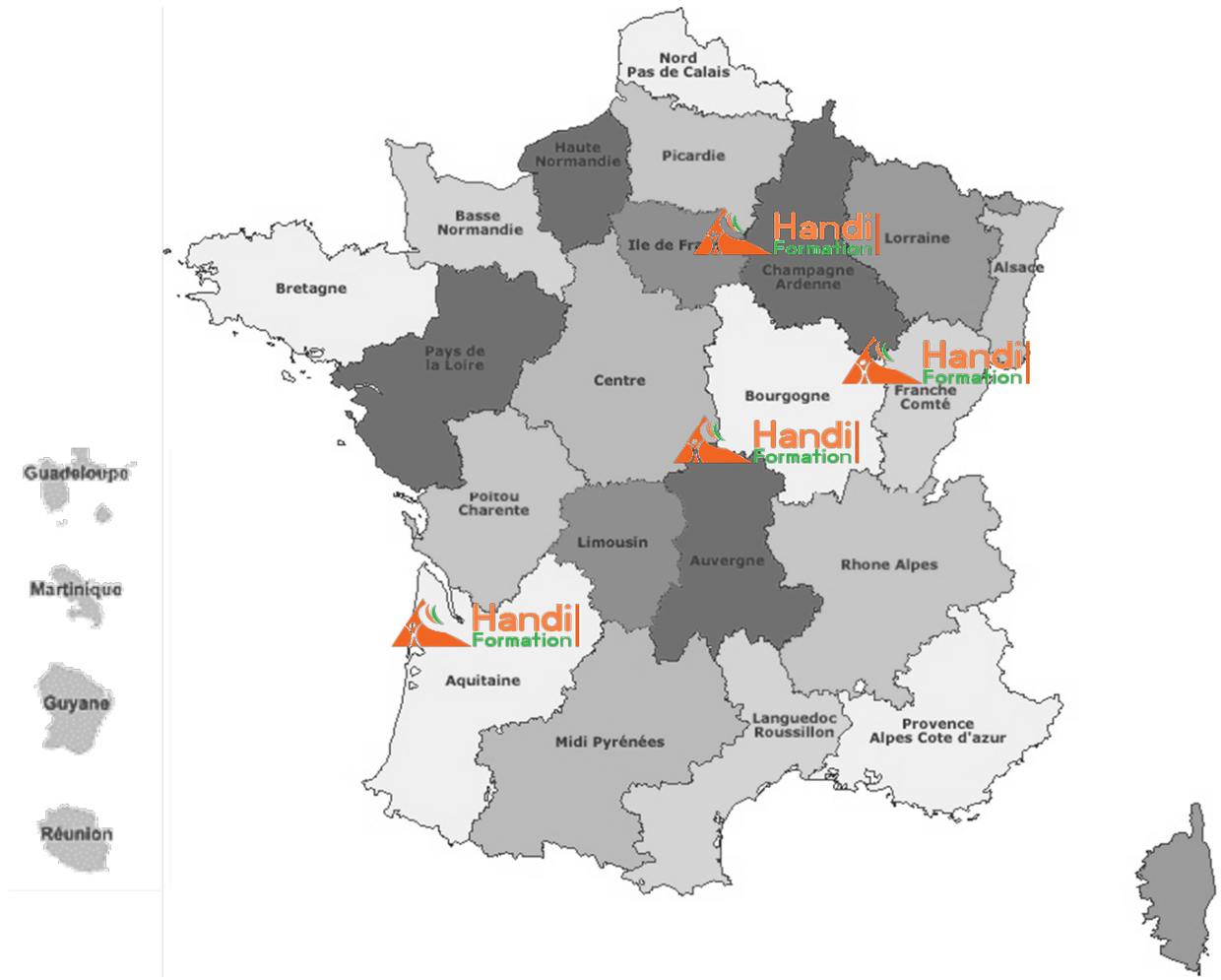

- ✓ Au niveau régional : « *les métiers émergents et métiers en tension* ». *Handi Formation a formé 6 régions (Aquitaine, Bourgogne, Franche Comté,*

cap emploi ressources handicaps

Handi Formation

Cheops Conseil national handicap & emploi des organismes de placement spécialisés

# LES 2 DISPOSITIFS DE FORMATION FINANCÉS PAR L'AGEFIPH ET LE FIPHFP



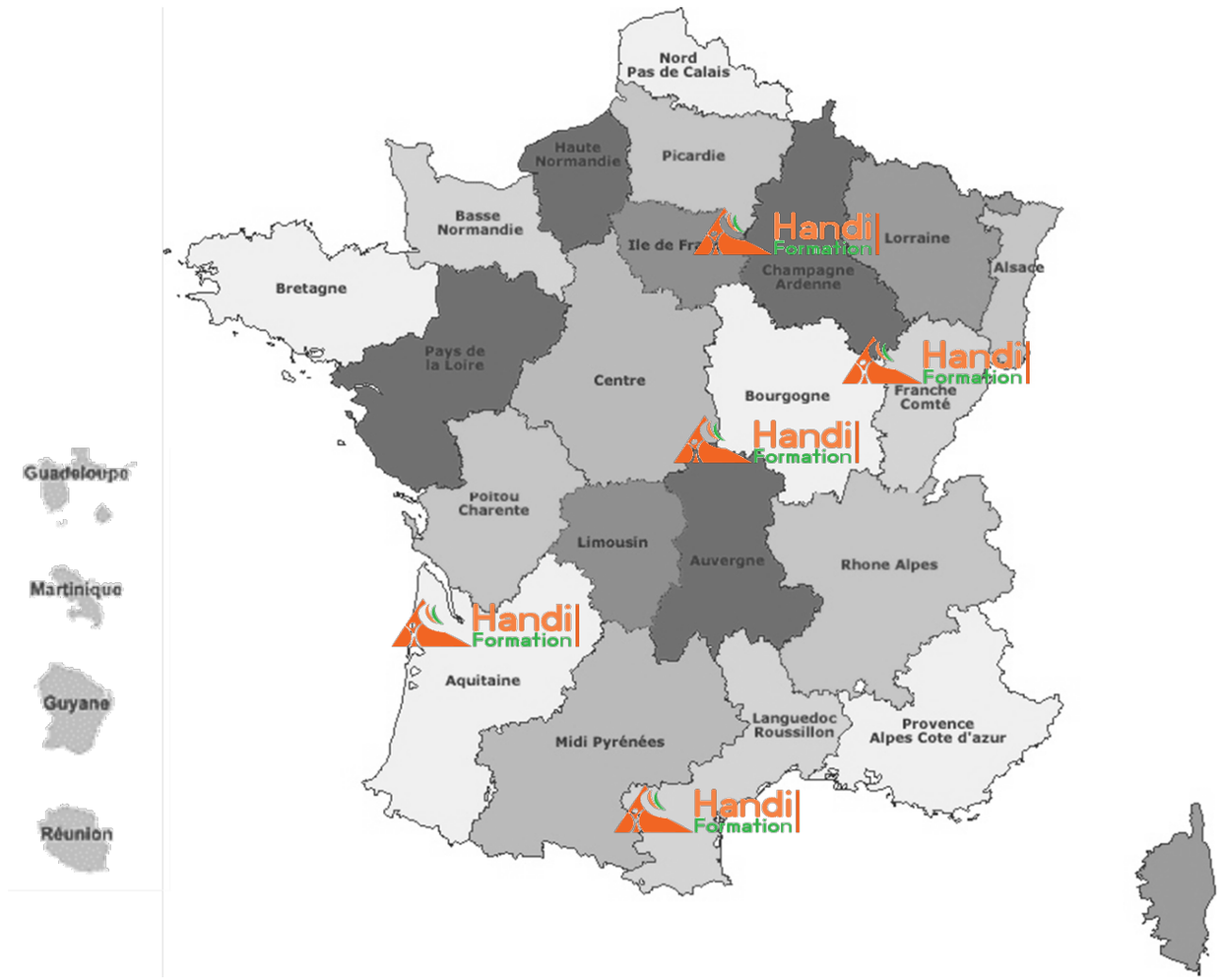

- ✓ Au niveau régional : « *les métiers émergents et métiers en tension* ». *Handi Formation a formé 6 régions (Aquitaine, Bourgogne, Franche Comté, Champagne-Ardennes,*

cap emploi ressources handicaps

Handi Formation

Cheops Conseil national handicap & emploi des organismes de placement spécialisés

# LES 2 DISPOSITIFS DE FORMATION FINANCÉS PAR L'AGEFIPH ET LE FIPHFP



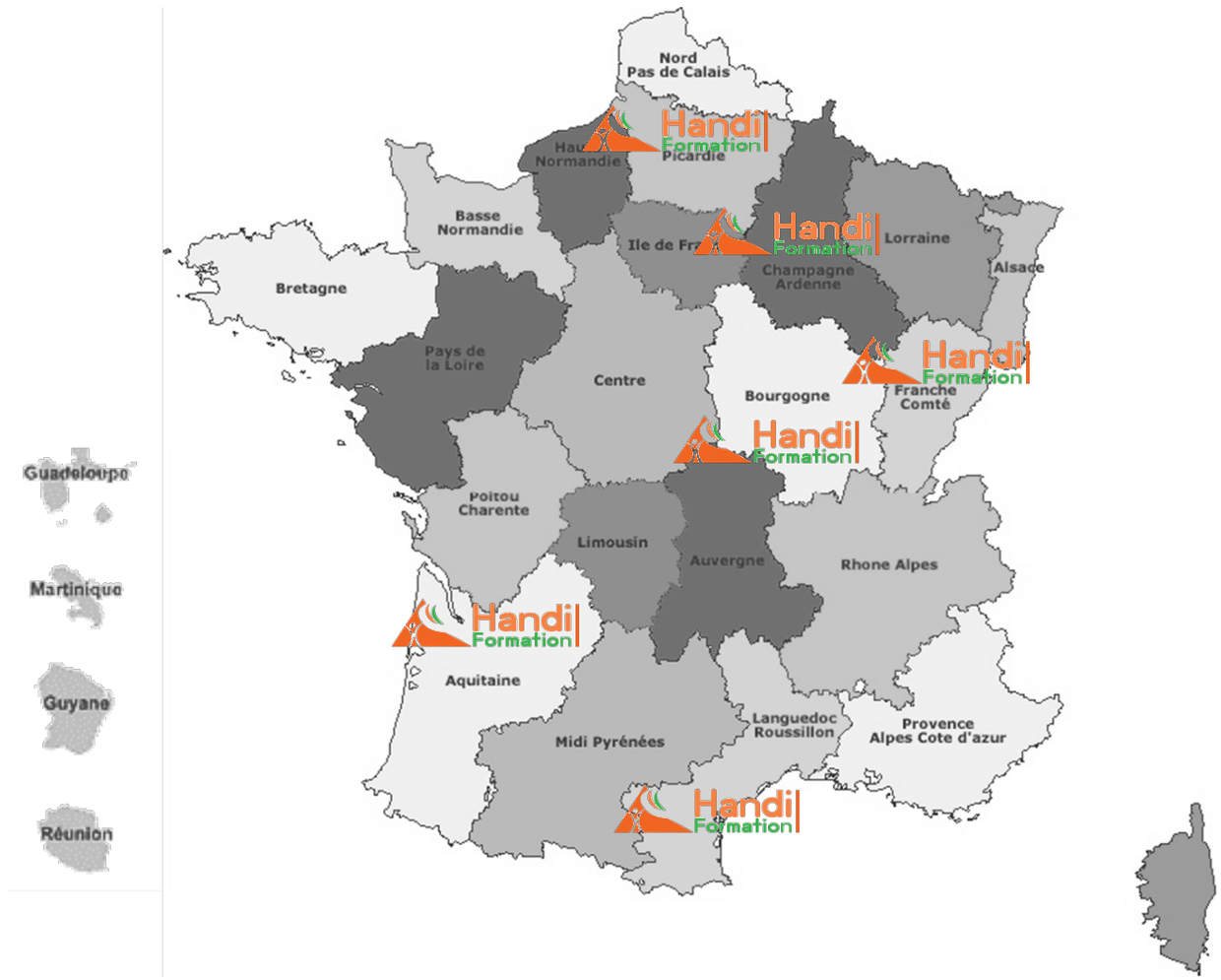

✓ Au niveau régional : « *les métiers émergents et métiers en tension* ». *Handi Formation a formé 6 régions (Aquitaine, Bourgogne, Franche Comté, Champagne-Ardennes, Languedoc-Roussillon*

cap emploi ressources handicaps

Handi Formation

Cheops Conseil national handicap & emploi des organismes de placement spécialisés

# LES 2 DISPOSITIFS DE FORMATION FINANCÉS PAR L'AGEFIPH ET LE FIPHFP



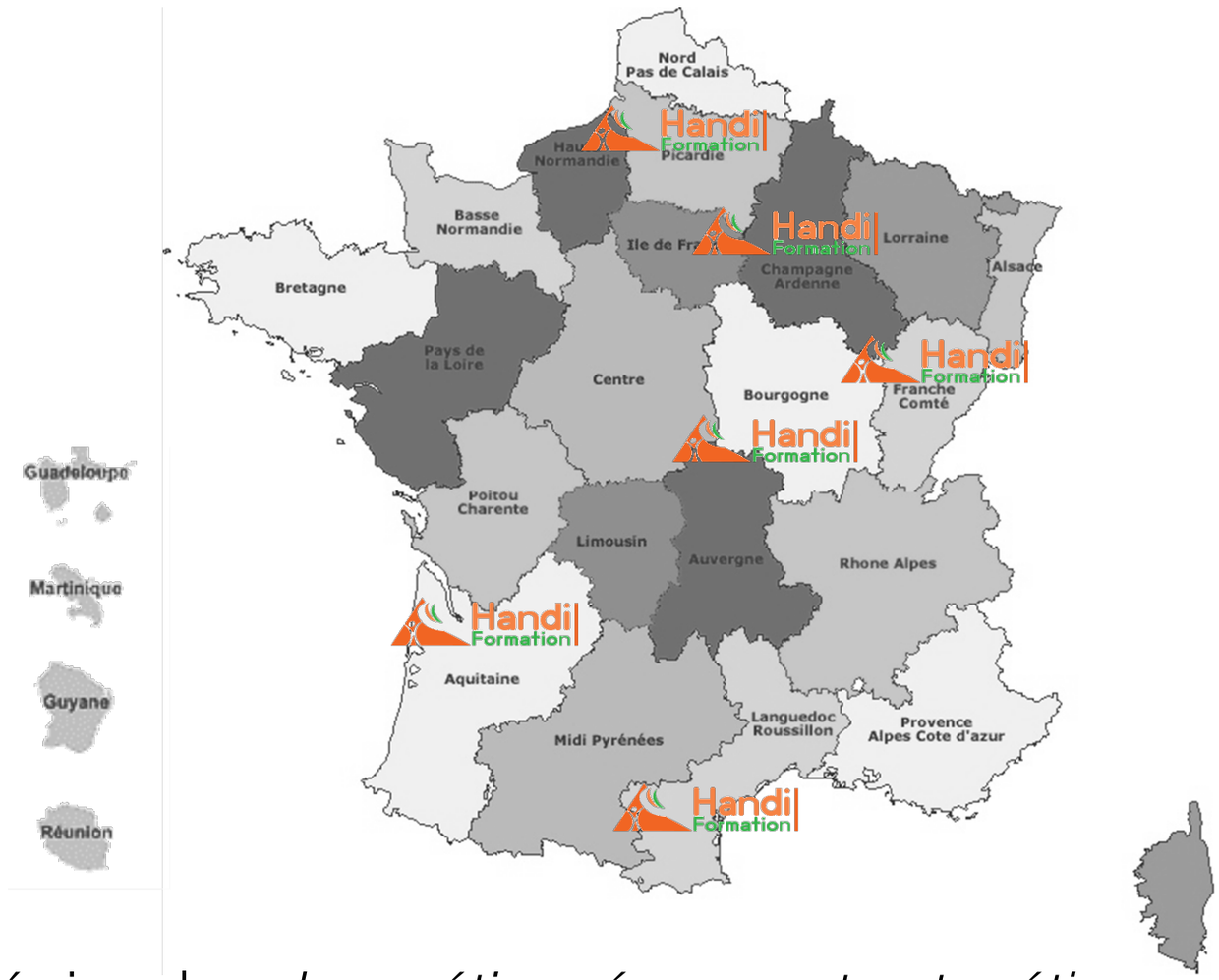

- ✓ Au niveau régional : « *les métiers émergents et métiers en tension* ». *Handi Formation a formé 6 régions (Aquitaine, Bourgogne, Franche Comté, Champagne-Ardennes, Languedoc-Roussillon et Picardie)*

cap emploi ressources handicaps

Handi Formation

Cheops Conseil national handicap & emploi des organismes de placement spécialisés

# LES 2 DISPOSITIFS DE FORMATION FINANCÉS PAR L'AGEFIPH ET LE FIPHFP




- Au niveau régional : « *les métiers émergents et métiers en tension* ». *Handi Formation a formé 6 régions* (Aquitaine, Bourgogne Franche-Comté, Champagne Ardenne, Languedoc Roussillon et Picardie). D'autres centres de formation ont pris en charge les autres régions
  Période de mise en place : 1er trimestre 2016

# Le Centre de Formation de CHEOPS : Handi-Formation

Une chargée de formation gère le centre de formation aidée par une assistante

⇒ Ses atouts :

- 800 apprenants /an
- Pool de 30 formateurs
- Des formations inter entreprises dé-localisables en région
- Des programmes de formation sur mesure
- Certifié OPQF (organisme professionnel de qualification des organismes de formation) depuis mars 2016

cap emploi ressources handicaps

Handi Formation

Cheops Conseil national handicap & emploi des organismes de placement spécialisés

# LES CHAMPS D'INTERVENTION D'HANDI-FORMATION

- Connaissance du handicap
- Les politiques d'emploi des travailleurs handicapés « employeurs publics et privés»
- La santé au travail
- La professionnalisation des équipes Cap emploi
  - Les conseillers d'insertion et de maintien dans l'emploi
  - Les dirigeants et managers

cap emploi ressources handicaps

Handi Formation

Cheops Conseil national handicap & emploi des organismes de placement spécialisés

# LE PILOTAGE

- Une Commission Formation se réunit plusieurs fois par an

- Sa composition : 9 membres (2 élus, 6 Directeurs de Cap emploi et la chargée de mission formation) .

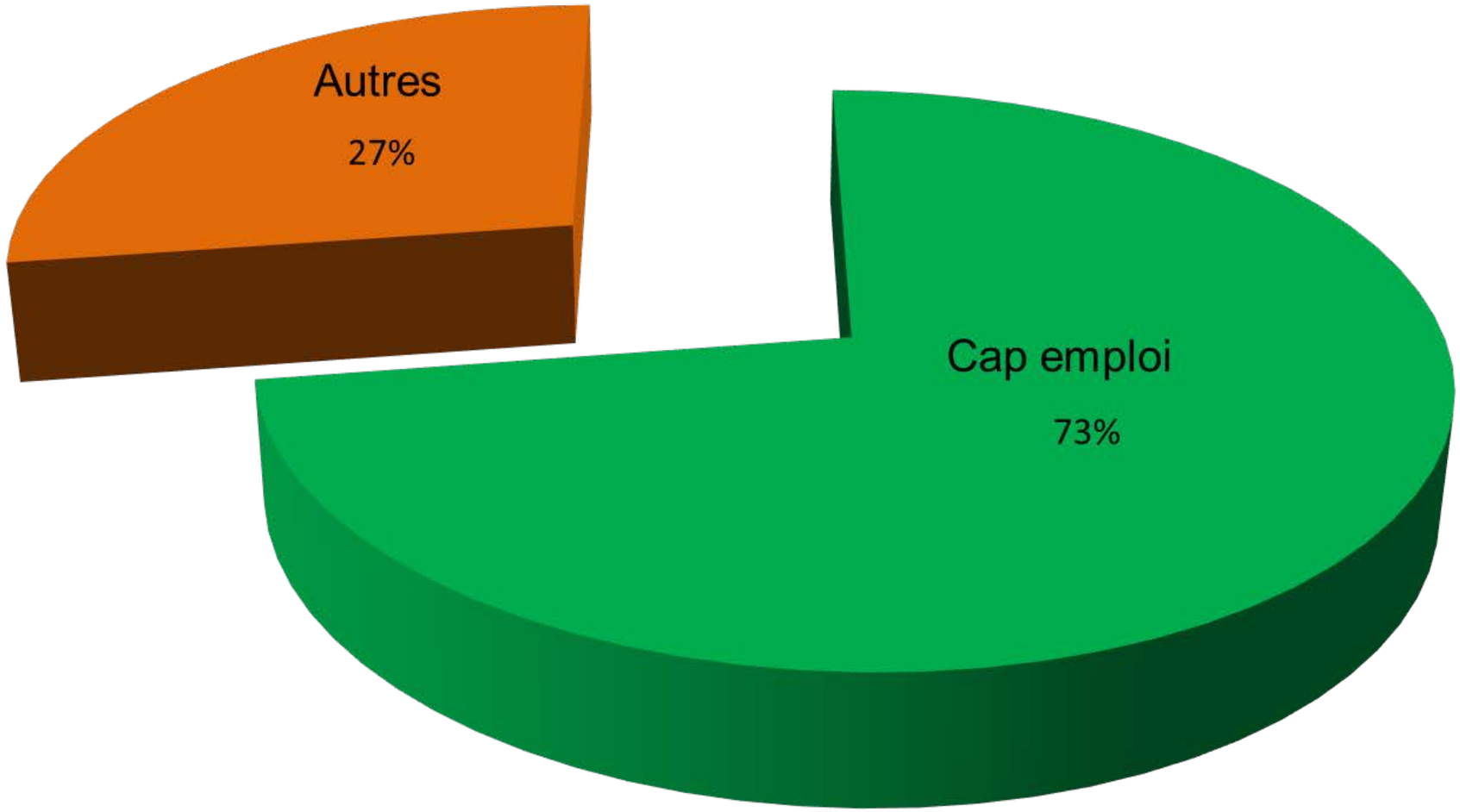
- Sa mission principale : élaborer la stratégie de développement d'Handi Formation. Cette commission s'appuie sur le recensement des besoins des Cap emploi pour élaborer l'offre de formation.

cap emploi ressources handicaps

Handi Formation

Cheops Conseil national handicap & emploi des organismes de placement spécialisés

# RÉPARTITION DES CLIENTS SUR LES ANNÉES 2014-2015

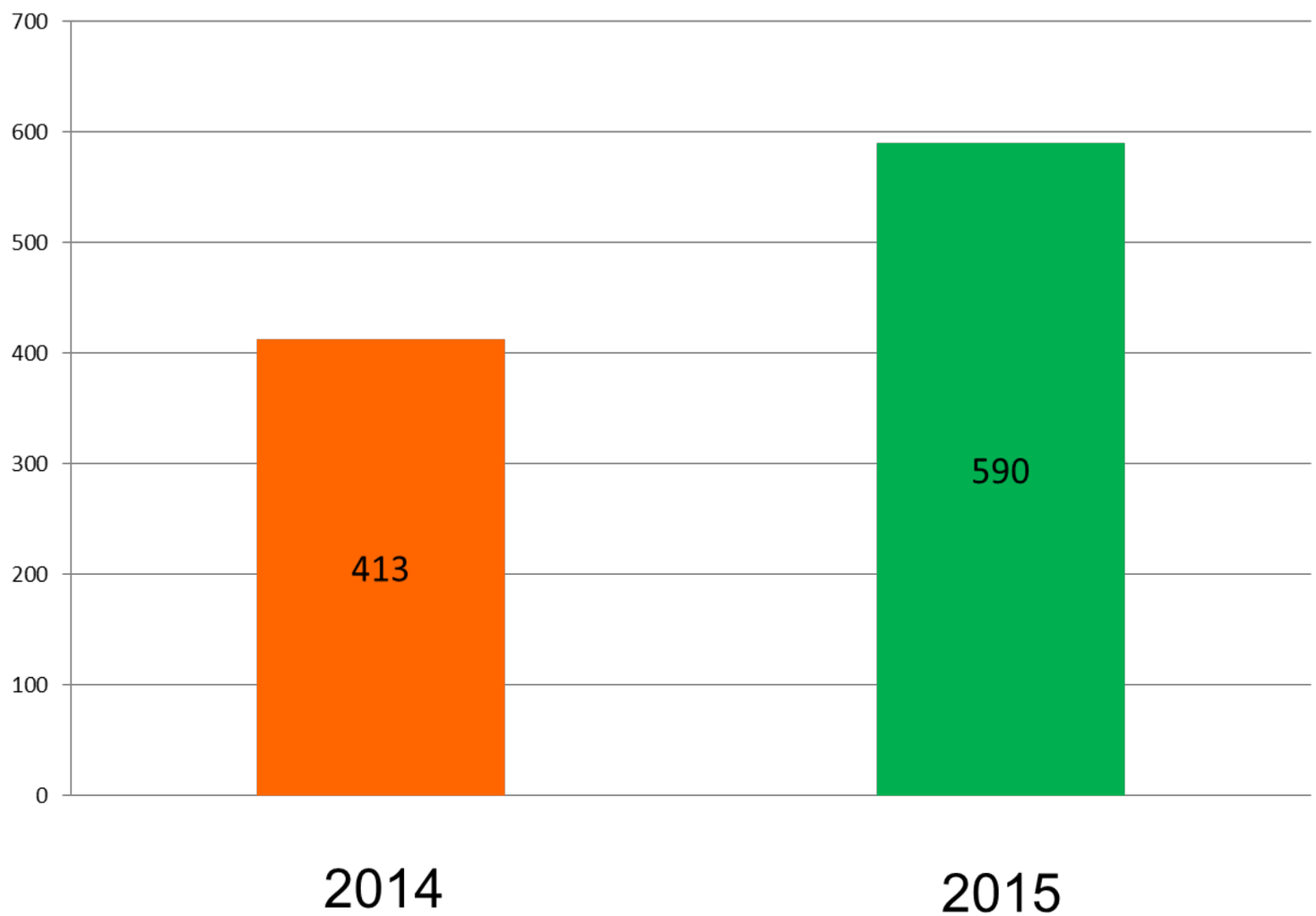



cap emploi ressources handicaps

Handi Formation

Cheops
Conseil national handicap & emploi des organismes de placement spécialisés

# Le nombre de participants Cap Emploi



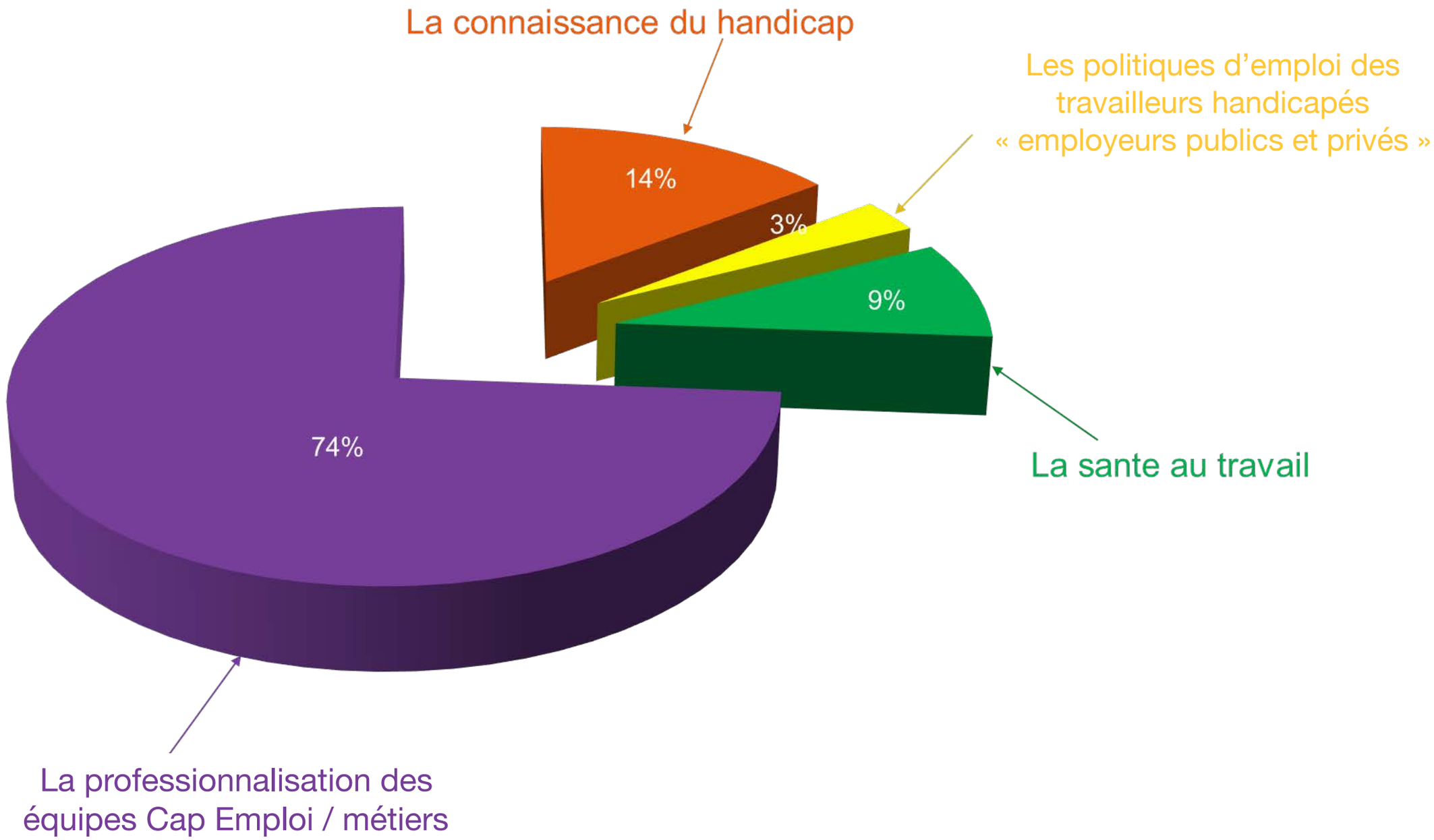

1003 Collaborateurs Cap emploi formés en 2 ans

cap emploi ressources handicaps

Handi Formation

Cheops
Conseil national handicap & emploi des organismes de placement spécialisés

# RÉPARTITIONS DES CONSEILLERS FORMÉS PAR THÉMATIQUES




cap emploi ressources handicaps

Handi Formation

Cheops Conseil national handicap & emploi des organismes de placement spécialisés

# LES 10 FORMATIONS LES PLUS DEMANDÉES

- ✓ Conseil en Évolution Professionnelle et CPF : Les impacts sur l'activité Cap Emploi
- ✓ Élaborer un projet professionnel
- ✓ Gérer les conduites agressives dans l'accueil du public
- ✓ CREFOP : Statut et enjeux au service de la formation professionnelle

- ✓ Handicap psychique et emploi
- ✓ Handicaps spécifiques et emploi
- ✓ Dépasser les pertes de santé et emploi

- ✓ Approche ergonomique et emploi
- ✓ Le maintien dans l’emploi

- ✓ Connaître et comprendre la déclaration obligatoire d'emploi des TH (DOETH)

cap emploi ressources handicaps

Handi Formation

Cheops
Conseil national handicap & emploi des organismes de placement spécialisés

# ORGANISATION DE JOURNÉES D'INFORMATION

- ✓ La mise en place des CREFOP
- ✓ Le conseil en évolution professionnelle et le Compte Personnel de Formation

cap emploi ressources handicaps

Handi Formation

Cheops Conseil national handicap & emploi des organismes de placement spécialisés

# PERSPECTIVES POUR 2016

- ✓ La mise en place de Correspondants Régionaux Formation (CRF)
- ✓ Un conventionnement avec l'AGEFIPH et le FIPHFP

cap emploi ressources handicaps

Handi Formation

Cheops Conseil national handicap & emploi des organismes de placement spécialisés

# La certification
# Norme ISO 9001

Par Marlène Cappelle
Manager du Pôle Expertise

cap emploi
ressources handicaps

Cheops
Conseil national handicap & emploi des organismes de placement spécialisés

# LA CERTIFICATION

- ✓ La certification norme ISO 9001 proposée par le réseau s'inscrit dans une démarche qualité plus globale et d'amélioration continue portée depuis plusieurs années par les Cap emploi

- ✓ Elle est basée sur l'engagement volontaire des Cap emploi qui souhaitent par ce biais faire reconnaitre la qualité de leur travail. Cette démarche s'inscrit dans une complémentarité avec le dialogue de performance et un souhait de structurer un mode de gestion

- ✓ Elle a été initiée par le réseau en 2010 et repose sur un kit élaboré par des experts Cap emploi (directeurs, administrateurs, responsable de services d'une dizaine de structures)

cap emploi ressources handicaps

Cheops
Conseil national handicap & emploi des organismes de placement spécialisés

# LES GRANDES ÉTAPES

La démarche de certification repose sur 3 temps forts :

- ✓ La formation du Relais Qualité (3 modules de 3 jours)
- ✓ Le déploiement et l'adaptation du kit sur 11 jours d'accompagnement par un Cabinet extérieur (DRUIDE Conseil)
- ✓ L'audit de certification mené par l'AFNOR

La certification est obtenue pour une durée de 3 ans (2 audits annuels : un audit interne et un audit de surveillance AFNOR).

cap emploi ressources handicaps

Cheops Conseil national handicap & emploi des organismes de placement spécialisés

# LES PLUS-VALUES

- ✓ C'est une démarche volontaire portée par l'ensemble des collaborateurs qui permet une valorisation et une reconnaissance de la qualité de leur travail.
- ✓ C'est un outil de management, de pilotage de l'activité mais aussi de communication interne et externe.
- ✓ Elle comprend à la fois des processus opérationnels mais aussi support (les ressources humaines, politique des achats) et de management (l'amélioration continue, le management qualité)
- ✓ Elle est le garant de la qualité des services rendus aux personnes handicapées et aux employeurs

cap emploi ressources handicaps

Cheops Conseil national handicap & emploi des organismes de placement spécialisés

# LES PLUS-VALUES

- ✓ Elle place les personnes handicapées et les employeurs au centre de l'activité
- ✓ Elle s'adapte aux structures quel que soit leur taille et leur activité, aux évolutions du contexte extérieur (contexte législatif et règlementaire, dialogue de performance, offre de services …)
- ✓ Elle s'inscrit dans une dynamique du réseau qui permet un parrainage entre structures certifiées et celles en cours de certification
- ✓ Elle permet d'accéder aux outils développés par CHEOPS

cap emploi ressources handicaps

Cheops Conseil national handicap & emploi des organismes de placement spécialisés

# LE PILOTAGE

- Un comité de pilotage certification se réunit 2 à 3 fois par an. Il est composé d'un administrateur, de 6 directeurs et du manager du Pôle expertise de CHEOPS. Il a en charge le suivi de la démarche, la définition des orientations et des axes stratégiques.

- Le groupe de travail qualité se réunit 2 fois par an. Il est composé d'une dizaine de membres (directeurs et relais qualité). Il a pour objectif de faire évoluer le kit et les outils de la démarche mais aussi d'analyser les retours d'audit et des enquêtes satisfaction dans une perspective d'amélioration continue.

# DONNÉES CHIFFRÉES

- 6 vagues déployées
- 37 Cap emploi entrés dans la démarche via le réseau
- 32 structures certifiées sur l'ensemble du réseau Cap emploi
- 13,9 mois en moyenne pour obtenir sa certification
- 100% de réussite aux audits AFNOR

cap emploi ressources handicaps

Cheops
Conseil national handicap & emploi des organismes de placement spécialisés

# 6%, C’EST POSSIBLE

Carrefour market

seine saint denis
LE DÉPARTEMENT

cap emploi
ressources handicaps

Cheops
Conseil national handicap & emploi des organismes de placement spécialisés

Carrefour market

Aurélien Godde, Directeur des ressources humaines

Gaëlle Albuquerque, Chargée de mission Handicap

# 6%, C’EST POSSIBLE

Carrefour market

seine saint denis
LE DÉPARTEMENT

cap emploi
ressources handicaps

Cheops
Conseil national handicap & emploi des organismes de placement spécialisés

# LA POLITIQUE HANDICAP AU DEPARTEMENT

# Baromètre d'Activité 2015 Cap Emploi

19 mai 2016

# Une politique handicap d'intégration et de non discrimination

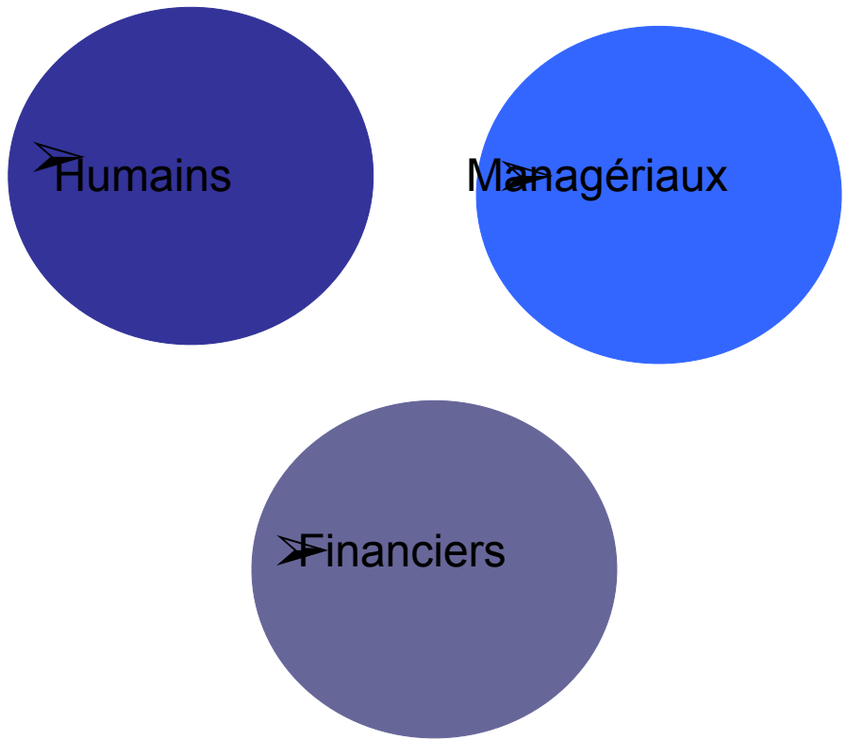
- **Des valeurs**

  **- l'équité**
  (mobilité, formation, aide aux transports)

  **- le refus de toute discrimination**
  (intégration, recrutement, droit à l'information)

  **- la volonté d'initier un autre regard sur le handicap** ( sensibilisation, information, communication)

- **Des enjeux stratégiques** :



# Un travail en réseau

- La Mission handicap
- La Médecine de prévention
- La psychologue du travail
- Le Bureau qualification et ressources emploi
- Le Pôle ergonomie
- Le Pôle social
- Les équipes RH
- Le Bureau de la formation
- Le Service des carrières
- La chargée de mission accessibilité

Une prise en charge pluridisciplinaire dans le cadre du dispositif de maintien dans l'emploi.

# Un soutien financier du FIPHFP

23 novembre 2009 : 1er convention avec le FIPHFP

Une nouvelle étape dans la volonté du Département de mieux travailler au bien-être des agents bénéficiaires de la loi pour l'égalité des droits et des chances des personnes handicapées.

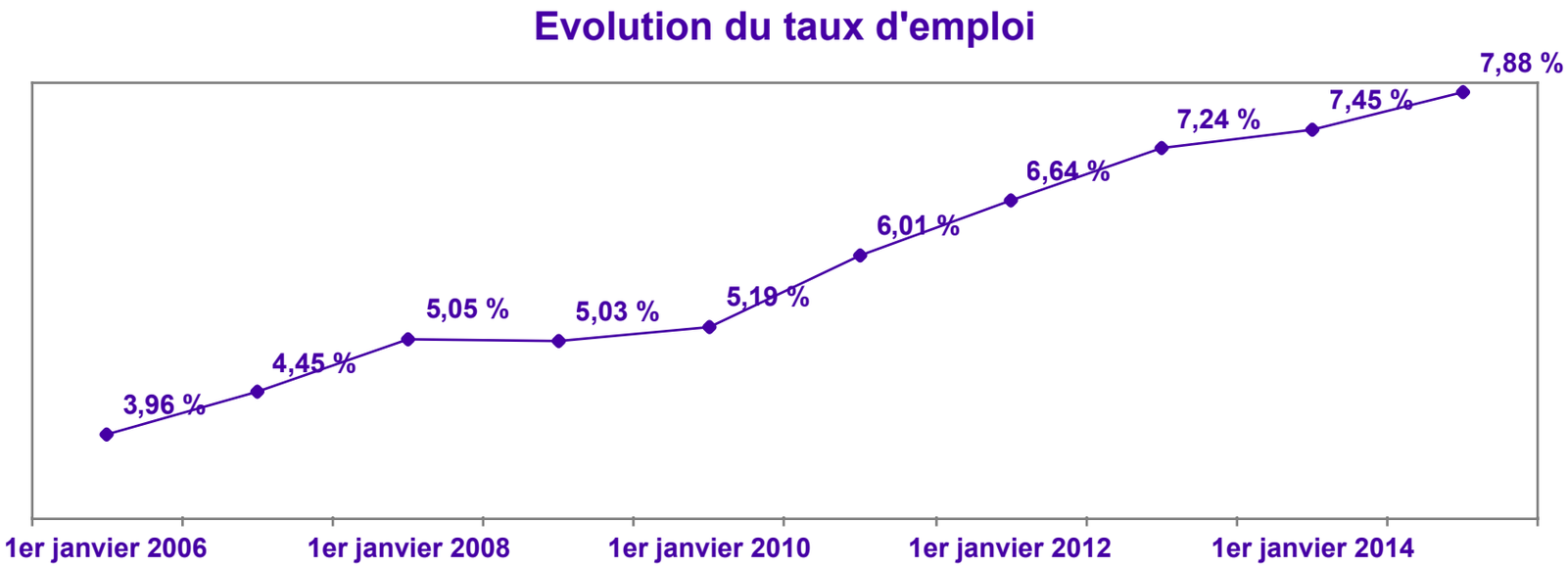
01 janvier 2013 : 2ème convention avec le FIPHFP

Cette nouvelle convention réaffirme la volonté du Département et vise à renforcer les actions menées autour du maintien dans l'emploi dès l'apparition de restrictions d'aptitude et plus particulièrement le maintien dans l'emploi des agents en requalification professionnelle .

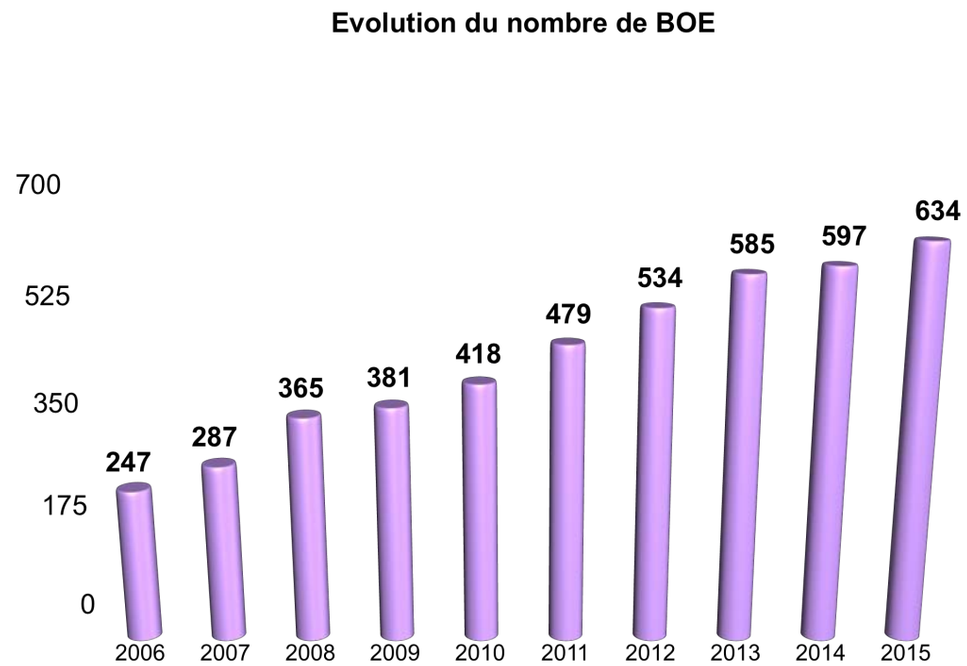
01 janvier 2016 : 3ème convention avec le FIPHFP

Ce 3ème conventionnement confirme les engagements du Département en faveur de l'égalité et de la non discrimination en offrant aux personnes en situation de handicap une réelle inclusion professionnelle.

# Une progression du taux d'emploi

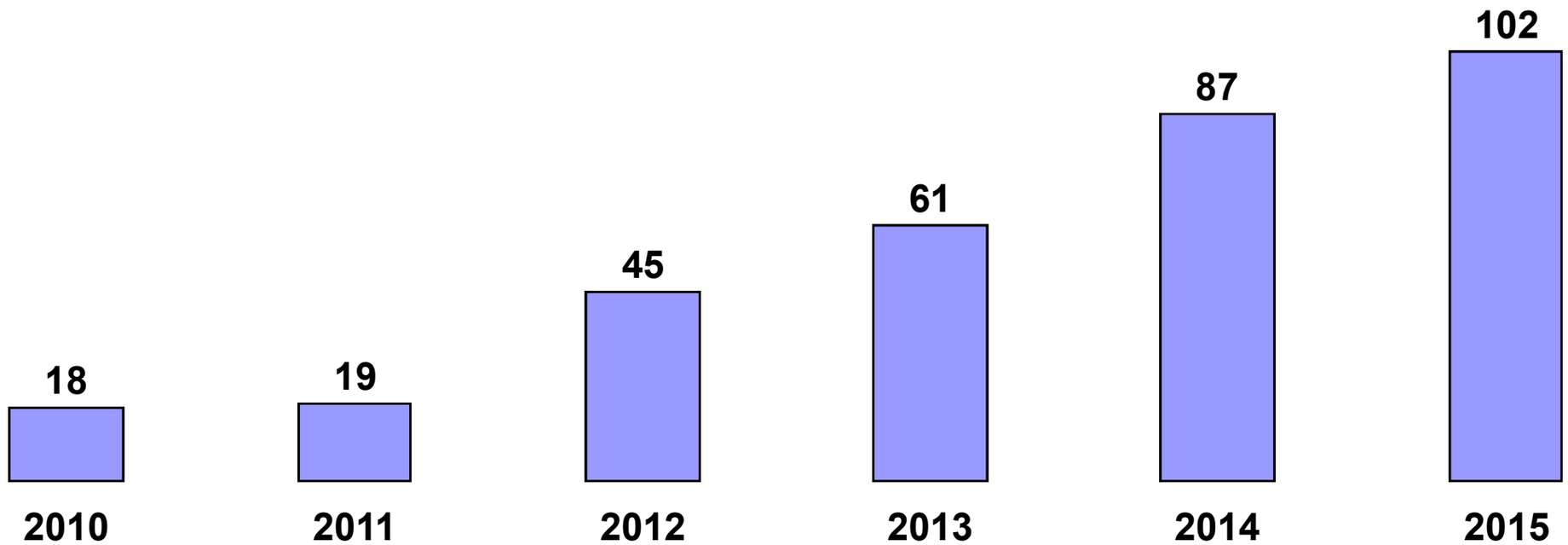



Progression au delà des 7% malgré un nombre important de sorties depuis 2013



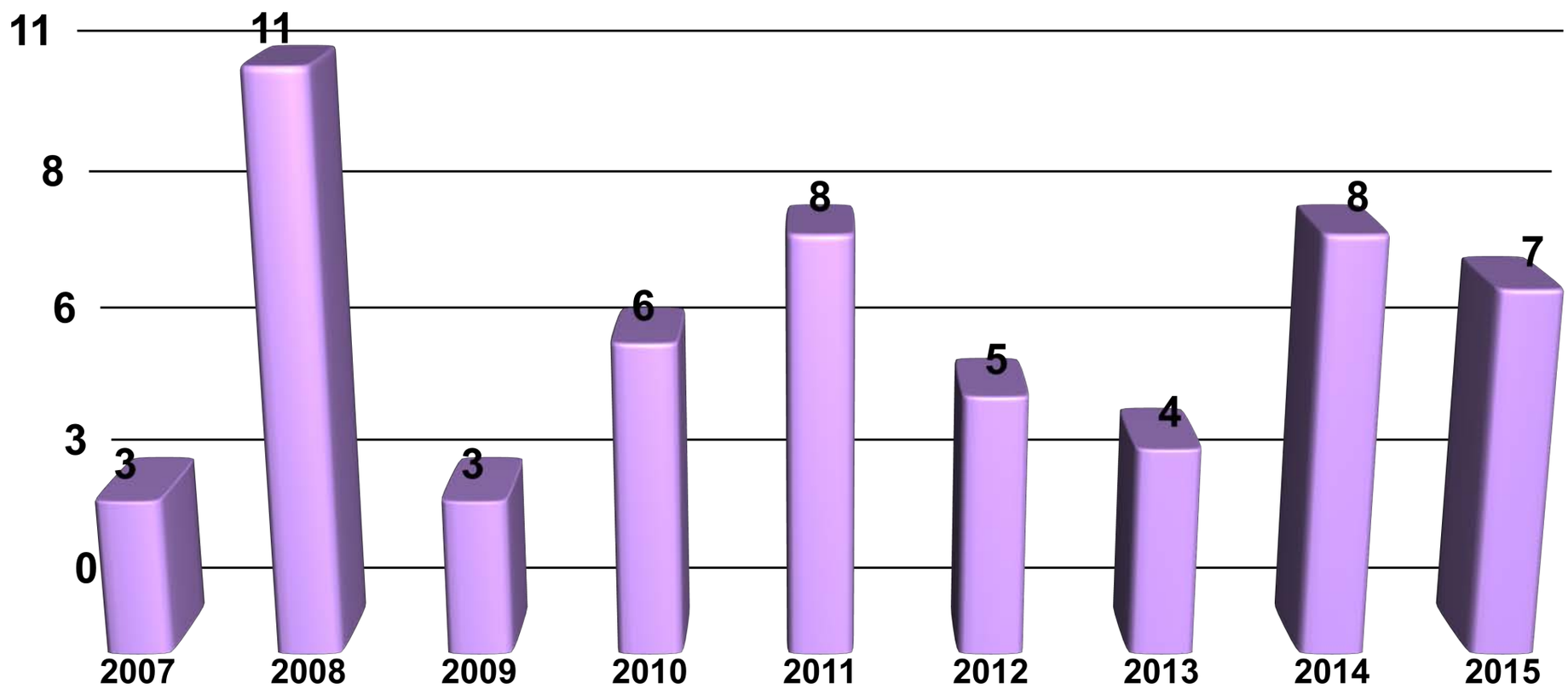
# Volet maintien dans l'emploi

## Aménagements de situations de travail BOE




Une plus grande pro-activité a été atteinte dans l'évaluation partagée et le traitement des situations individuelles

# Volet insertion




Un contexte de fortes contraintes budgétaires,

conjugué à des freins psychologiques

# Une dynamique de recrutement renforcée

Des engagements contractualisés dans le cadre de la convention FIPHFP soit 23 recrutements dont 2 apprentis à réaliser sur 3 ans

Des partenariats : Cap emploi , Cerfal

Des actions : Transmission systématique des postes à pourvoir au Cap Emploi 93, jobdating sur des besoins ciblés, conférences encadrants

Une certification : obtention du Label Diversité le 05 février 2016

# Les personnes handicapées, quels apports à l'entreprise ?

Philippe Jacquinot
(Maitre de conférences à l'Université Évry Val d'Essonne)

Arnaud Pellissier-Tanon
(Maitre de conférences à l'Université Panthéon-Sorbonne)

cap emploi ressources handicaps

université évry val-d'essonne

Université Paris 1 – Panthéon - Sorbonne –

Cheops Conseil national handicap & emploi des organismes de placement spécialisés

# QUESTION DE RECHERCHE

Les personnes handicapées ont-elles un comportement organisationnel différent de celui des personnes non handicapées ?

# QUESTION DE RECHERCHE

<u>Comportement organisationnel :</u>

- Justice organisationnelle,
- Motivations extrinsèques,
- Motivations intrinsèques,
- Soutien organisationnel,
- Implication organisationnelle,
- Comportement prescrit,
- Citoyenneté organisationnelle.

# METHODE

- Questionnaire avec échelles de mesure des construits.
- Plusieurs items par échelle.
- 7 réponses possibles par item (tout à fait en désaccord à tout à fait d'accord).
- Tests statistiques de différence de moyennes entre deux populations.

# REPONDANTS

- Envoi par Cheops du questionnaire à son public (bac et +).
- Envois complémentaires toutes cibles (entreprises, fichiers d'anciens étudiants, etc.)
- Près de 900 répondants dont la moitié de personnes handicapées.

# RESULTATS

Globalement, les personnes handicapées se sentent plus concernées par leur entreprise et estiment plus contribuer à la réalisation de leurs tâches et au maintien de bonne relations.

Malgré un ressenti plus défavorable sur ce qu'elles reçoivent de leur entreprise (opportunités de carrière) et de leurs collègues (reconnaissance du travail accompli).

# RESULTATS

Du découpage des résultats par ancienneté, on peut ajouter que les personnes handicapées prennent généralement conscience, un à trois ans après leur prise de poste, de leur peu de perspective de carrière.

Mais elles continuent <u>remarquablement</u> à adhérer aux buts et valeurs de leur entreprise et ressentent toujours le devoir de bien faire leur travail, ce qui fait qu'elles continuent à contribuer et à se soucier des bonnes relations.

Cheops
Conseil national handicap & emploi des organismes de placement spécialisés

# Baromètre d'activité Cap Emploi

# 2015

19 mai 2016 - Sénat

cap emploi
ressources handicaps