Ipsos Marketing

Handicap & Société

Le Club

Le handicap dans le monde du travail

Enquête auprès des actifs et demandeurs d'emploi, en situation de handicap ou non

Préparé pour le Fonds Handicap & Société par François de Sars

22 juin 2016

Handicap & Société GAME CHANGERS Ipsos

RAPPEL

Le contexte

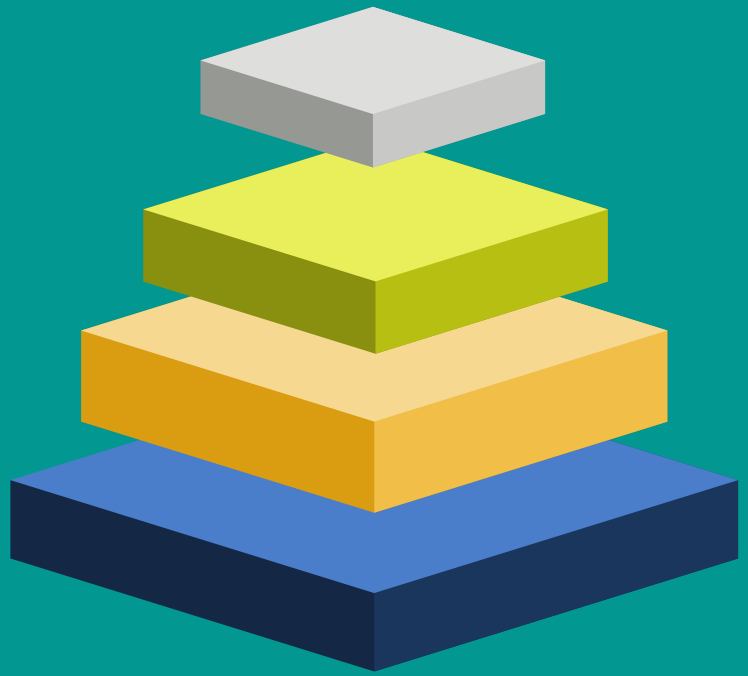
- Avec le concours d'Ipsos, le Club Handicap & Société s'est doté d'un outil d'observation à vocation barométrique en vue d' **identifier des pistes nouvelles de réflexion et de solidarité vis-à-vis de la population handicapée.**
- En 2014, "Handicap et Entreprise" a été la thématique choisie pour interroger 300 dirigeants et responsables RH d'entreprise de 10 salariés et plus.
- En 2015 et début 2016, sur cette même thématique c'est **l'opinion des salariés d'entreprise et fonctionnaires / agents du secteur public** (Etat, collectivités locales, hôpitaux, etc.) qui a été recherchée, **mais aussi celle des personnes en situation de handicap** (toutes salariées ou en recherche d'emploi).

Handicap & Société GAME CHANGERS Ipsos

IDENTIFIER DES PISTES NOUVELLES DE RÉFLEXION ET DE SOLIDARITÉ VIS-À-VIS DE LA POPULATION HANDICAPÉE A PARTIR DE CONSTATS ATTITUDINAUX ET COMPORTEMENTAUX

DISPOSITIF D'ENQUÊTE MIS EN PLACE VIA L'ACCESS PANEL IIS D'IPSOS

Les cibles interrogées



300 personnes en situation de handicap (actives ou en recherche d'emploi)

163 fonctionnaires ou agents du secteur public ET 78 personnes en recherche d'emploi

401 salariés du secteur privé (industrie, BTP, service, commerce)

1084 Français âgés de 16 à 75 ans via Smartbus, l'enquête omnibus en ligne d'Ipsos (tirage aléatoire sur la base de quotas de représentativité)

Handicap & Société GAME CHANGERS Ipsos

RÉSULTATS CLÉS

Remarques liminaires :

Dans un but de simplification, le terme "actif" sera utilisé pour qualifier à la fois les salariés du secteur privé mais aussi les fonctionnaires et agents du secteur public (Etat, collectivités locales, hôpitaux…).

Les pictogrammes indiquent la nature de la cible auxquels les résultats d'un tableau ou d'une page entière se rapportent : personnes handicapées ou personnes valides

Des constats de carence dans un climat moins défavorable

UNE ÉVOLUTION POSITIVE DES MENTALITÉS MÊME SI LES PERSONNES HANDICAPÉES DEMEURENT FORTEMENT DESAVANTAGÉES

3 actifs/10 et 4 actifs handicapés/10 ont le sentiment que l'image du handicap dans le monde du travail s'améliore mais l'immense majorité reconnait l'inégalité des chances entre valides et handicapés face à l'emploi

RETROSPECTIVEMENT LES ACTIFS HANDICAPÉS CONSIDÈRENT QU'ILS AURAIENT DAVANTAGE PÂTI DE LA CONCURRENCE SUR LE MARCHÉ DE L'EMPLOI QUE DE DISCRIMINATION

Certains ont bien vécu une discrimination pour leur recherche d'emploi mais, pour d'autres, les difficultés sont ailleurs : la rareté des emplois compatibles avec leur handicap ou simplement la concurrence avec les autres candidats

L'ACTION DES EMPLOYEURS EST JUGÉE INSUFFISANTE A LA FOIS POUR L'EMBAUCHE DE PERSONNES HANDICAPÉES MAIS AUSSI POUR LES CONDITIONS DE LEUR BONNE INTÉGRATION

3 actifs/10 et 4 actifs handicapés/10 jugent insuffisants le recrutement de personnes handicapées, le processus d'intégration et d'accompagnement, la sensibilisation des équipes et l'aménagement des locaux

GAME CHANGERS

RÉSULTATS CLÉS

Une réalité en décalage avec les nombreux préjugés observés

UNE PLURALITÉ DE HANDICAPS PLUTÔT QU'UN SEUL HANDICAP MODULENT LE JUGEMENT

La nature du handicap renvoie à des perceptions très différentes : une maladie chronique invalidante ne semble pas impliquer de réelles difficultés tandis que les troubles mentaux ou la cécité sont considérés comme beaucoup plus pénalisants

ENCORE DE NOMBREUX FREINS POUR SE PROJETER AU TRAVAIL AVEC UNE PERSONNE HANDICAPÉE

Travailler au quotidien et dans la même équipe avec une personne présentant des troubles mentaux ou atteinte de schizophrénie est jugé difficile, de même lorsqu'il s'agit de malvoyants ou aveugles et de personnes dépressives.

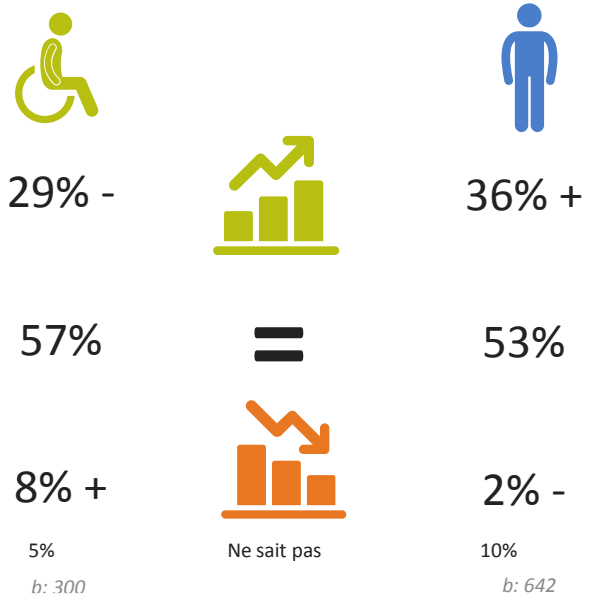
UNE IMMENSE MAJORITÉ DES ACTIFS SATISFAITE DES RELATIONS DE TRAVAIL AVEC LEURS COLLÈGUES HANDICAPÉS

Quand ils sont en relation de travail avec des collègues handicapés, en très grande majorité (84%) les actifs valides jugent facile de collaborer avec eux, pour leurs compétences identiques et le travail fourni de même qualité que celui de personnes valides

Malgré un sentiment d'amélioration, actifs valides et en situation de handicap s'accordent à dire que l'accès à l'emploi des personnes handicapées reste problématique et que les entreprises sont insuffisamment proactives.

PERCEPTION DE L'ÉVOLUTION DE LA SITUATION DES PERSONNES HANDICAPÉES AU COURS DES 3 DERNIÈRES ANNÉES

De façon manifeste, le sentiment d'une amélioration de l'image du handicap dans le monde du travail prévaut sur celui d'une dégradation. Les actifs handicapés sont toutefois légèrement plus réservés sur ce point que les actifs valides.

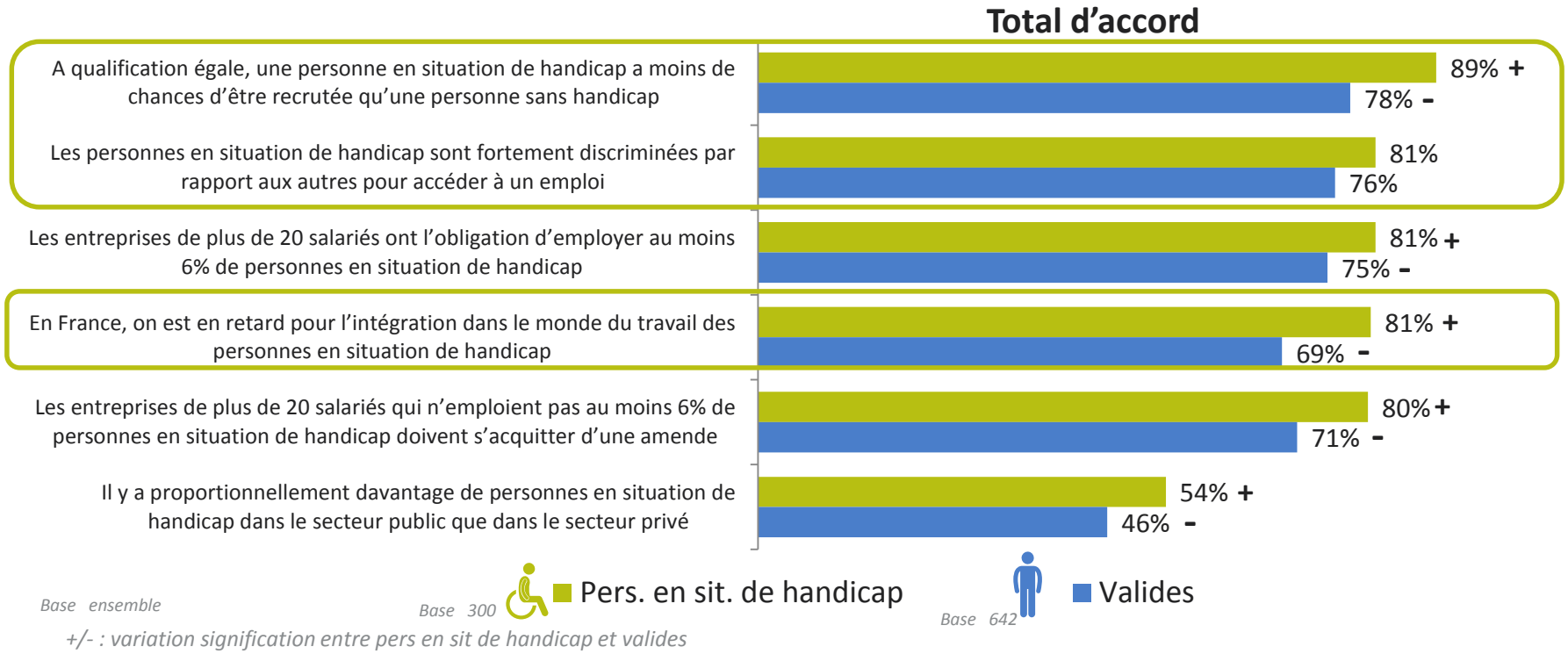


Base ensemble *+/- : variation signification entre pers en situation de handicap et valides*

Q16/Q14 - Avez-vous le sentiment que l'image du handicap dans le monde du travail évolue de manière positive, n'évolue pas ou évolue de manière négative depuis ces 3 dernières années ?

GAME CHANGERS

Dans leur grande majorité, les répondants considèrent que les personnes handicapées ont plus de difficultés que les valides en termes de perspectives d'emploi.



Base ensemble *Base 300* *Base 642*

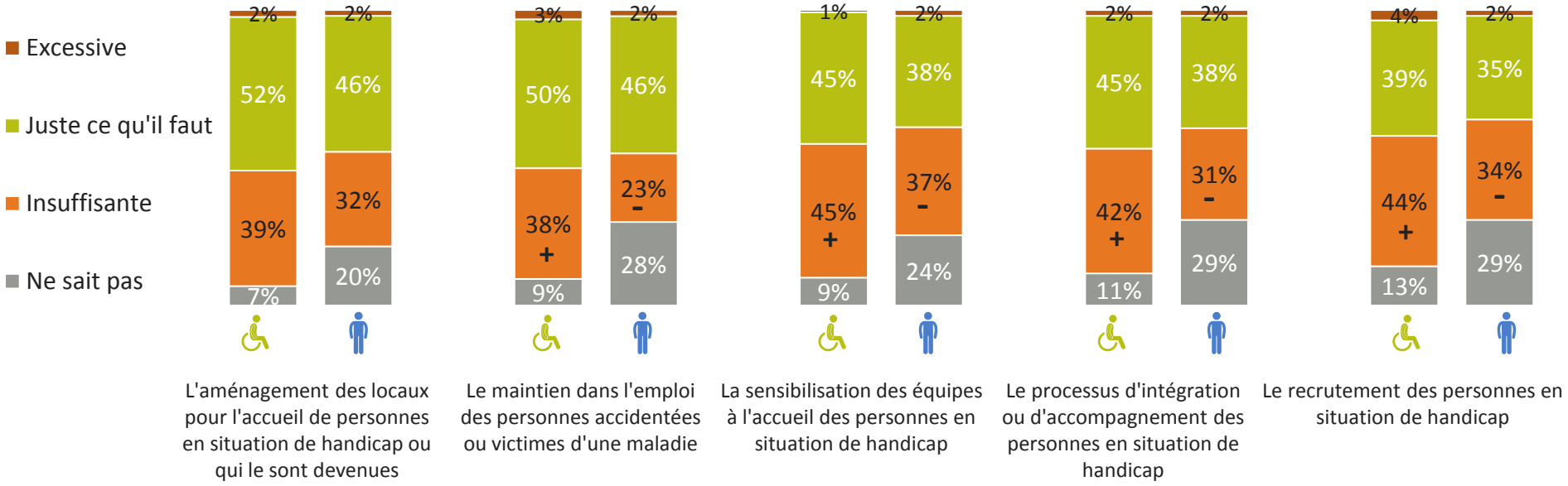
+/- : variation signification entre pers en sit de handicap et valides

Q4 - A propos des personnes en situation de handicap par rapport au monde du travail, êtes-vous tout-à-fait, plutôt, plutôt pas ou pas du tout d'accord avec les affirmations suivantes ?

GAME CHANGERS

ÉVALUATION DE L'ACTION DE L'EMPLOYEUR POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES

Les actifs, pour près d' 1/3 d'entre eux, jugent globalement insuffisante l'action de leur employeur pour favoriser l'emploi des personnes handicapées. Les actifs handicapés sont encore plus nombreux à partager ce point de vue (4 sur 10).



+/- : variation signification entre pers en sit de handicap et valides

Bases : Handicapés : 256 personnes ayant un emploi / Valides : 565 salariés du secteur privé ou public

Q10/Q12 - Comment qualifieriez-vous l'action de votre entreprise / établissement dans les domaines suivants ?

GAME CHANGERS

4 actifs handicapés sur 10 n'auraient pas connu de difficulté spécifique dans leur recherche d'emploi. Parmi ceux ayant eu des difficultés, la situation du marché du travail en général (avec sa concurrence exacerbée) ressort en premier lieu (environ 2 sur 10) devant les discriminations liées à leur handicap jugées très pénalisantes (1 sur 10).

Concurrence avec les actifs "valides", adéquation du poste avec le handicap (environ 2 sur 10)

Trouver un emploi compatible avec mon handicap

La spécificité du métier, le faible nombre de postes à pourvoir.

La concurrence sur le marché de l'emploi

Discriminations (environ 1 sur 10)

Discrimination physique.

Le regard et les sous-entendus.

Je suis cardiaque et diabétique, en invalidité de type 2. Cela n'inspire pas confiance aux recruteurs.

N'a eu aucune difficulté particulière dans sa recherche d'emploi (environ 4 sur 10)

Mon handicap n'est pas bloquant dans la recherche d'emploi

Dont près du quart non concerné, leur handicap étant survenu après leur embauche (accident du travail le plus souvent)

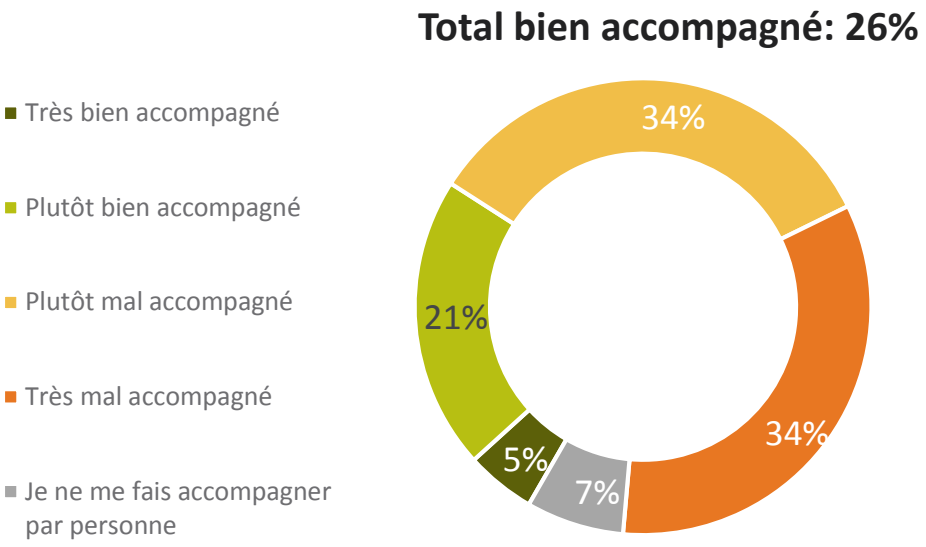
Bases : 256 personnes handicapées ayant un emploi

Q8 - Quelle a été la principale difficulté que vous avez rencontrée dans la recherche d'emploi qui vous a permis d'accéder à votre emploi actuel ? *(question ouverte)*

GAME CHANGERS

ÉVALUATION DE L'ACCOMPAGNEMENT PAR LES ORGANISMES DÉDIÉS

En tout état de cause, les 2/3 des demandeurs d'emploi handicapés s'estiment mal accompagnés par les organismes dédiés à cette mission.

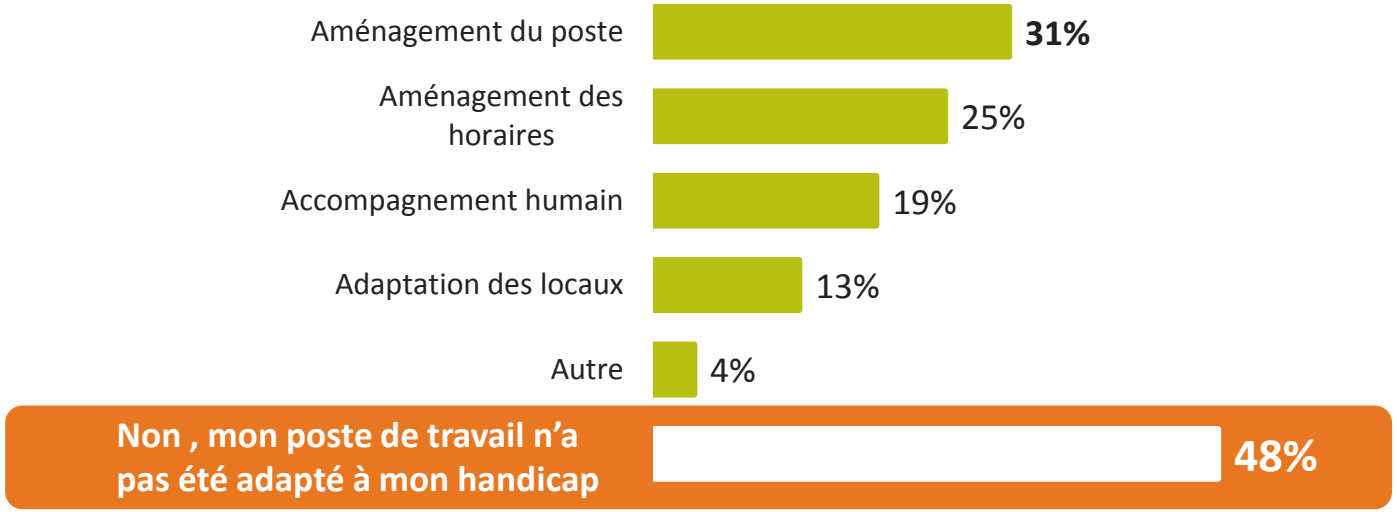


Base : 44 - personnes handicapées en recherche d'emploi

Q14 - Pour votre recherche d'emploi, considérez-vous être bien ou mal accompagné par les organismes dédiés à cette mission ?

GAME CHANGERS

1 salarié handicapé sur 2 déclare que son poste de travail n'a pas été spécifiquement adapté à son handicap.

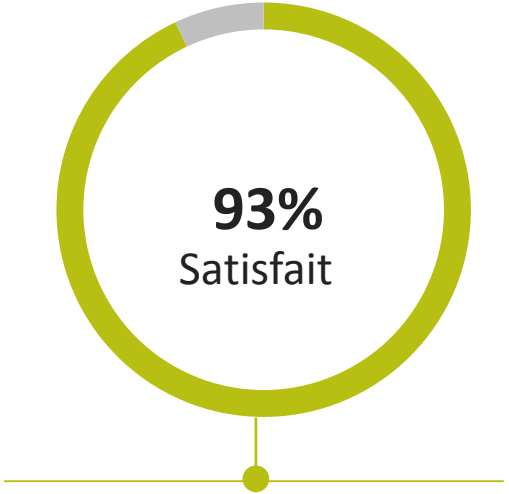


Base 256 personnes handicapées ayant un emploi

Q7 - Pour votre activité professionnelle actuelle, votre « poste de travail » a-t-il été spécifiquement adapté sur les plans suivants… ?

GAME CHANGERS

Les actifs handicapés ayant suivi une formation spécifique compte tenu de leur statut (presque 10% de l'effectif), en ont été satisfaits dans leur immense majorité.



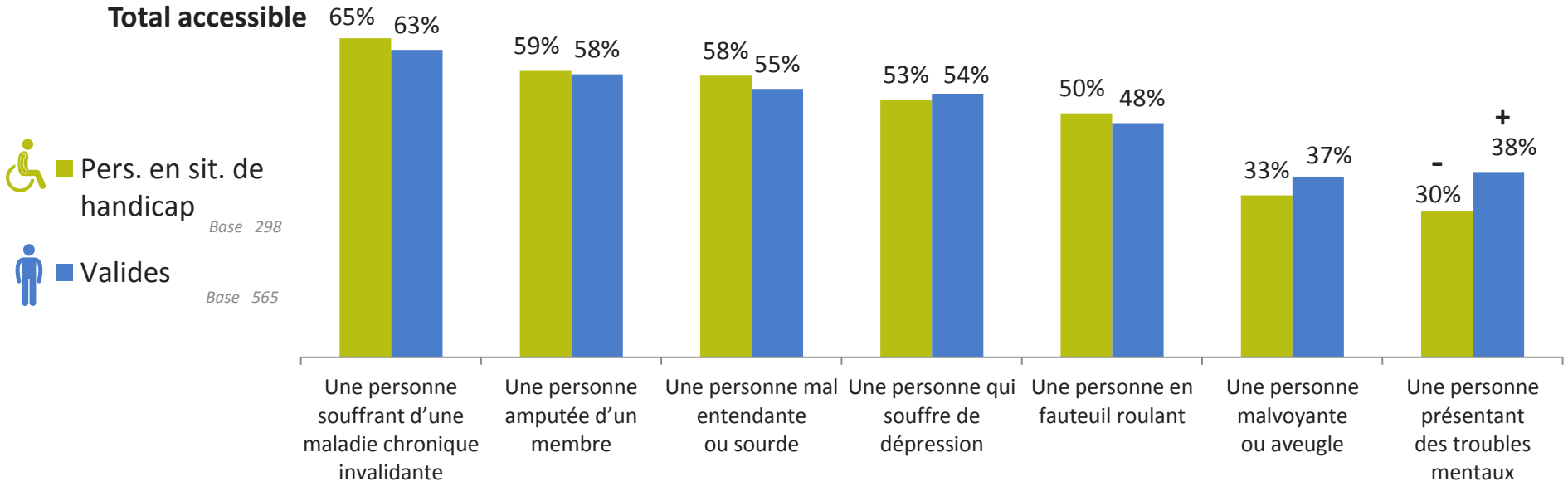
Base 28 – a suivi une formation pour les personnes en état de handicap (attention base faible)

Q12- Cette dernière formation que vous avez suivie, était-elle spécifique pour les personnes en situation de handicap ?
Q13 - Cette dernière formation vous a-t-elle donné satisfaction ?

GAME CHANGERS

La perception du handicap varie fortement selon sa nature : les troubles mentaux et la cécité ou malvoyance sont perçus comme des handicaps beaucoup plus pénalisants que les autres pour l'accès à l'emploi.

Actifs valides et actifs handicapés ont une perception comparable de l'accessibilité au travail (dans leur entreprise ou leur établissement) selon le type de handicap à l'exception des troubles mentaux qui, avec la cécité, sont les handicaps jugés comme les plus contraignants par rapport à l'emploi.



+/- : variation signification entre pers en situation de handicap et valides

Base ensemble / salariés du secteur privé ou public

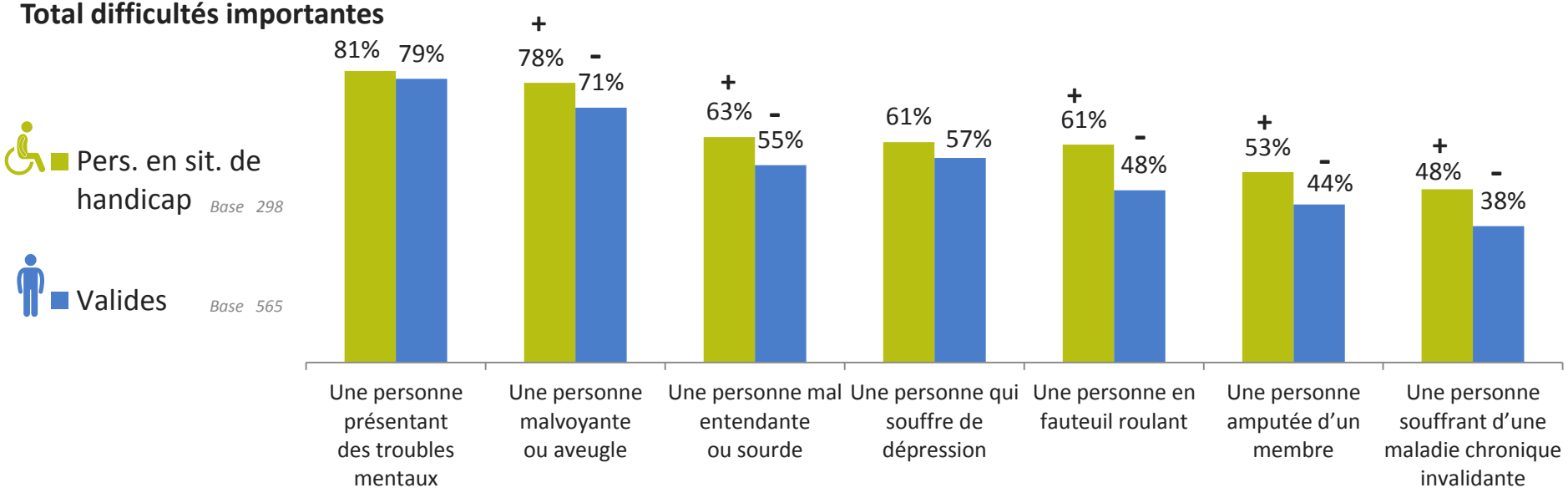
Q6/Q6A - Par rapport à l'image que vous avez d'une entreprise-type ou d'un établissement public-type ou de l'entreprise dans laquelle vous travaillez, diriez-vous que, selon le type de handicap suivant, il est pleinement accessible (par accessibilité on entend : aménagement du poste, accompagnement humain, aménagement des horaires, locaux adaptés…) ?

GAME CHANGERS

NIVEAU DE DIFFICULTÉ PRESSENTI EN CAS D'INTÉGRATION D'UNE PERSONNE HANDICAPÉE

Troubles mentaux et cécité : handicaps pour lesquels les répondants estiment qu'il y aurait le plus de difficultés d'intégration. Les actifs valides tendent à sous-estimer ces difficultés par rapport aux personnes handicapées.

Total difficultés importantes



+/- : variation signification entre pers. en situation de handicap et valides

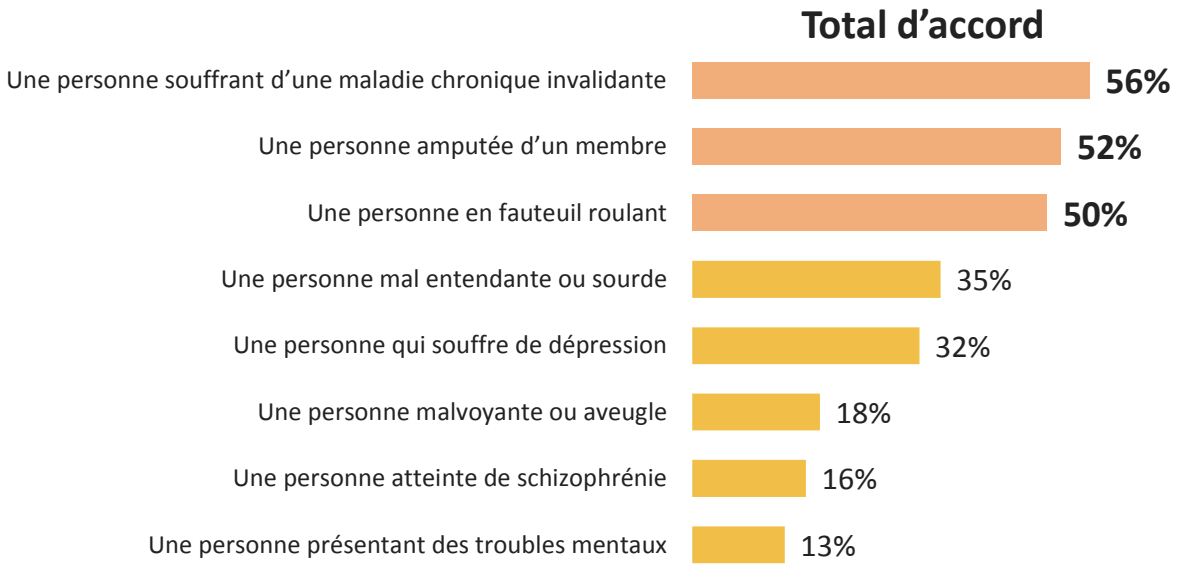
Base ensemble / salariés du secteur privé ou public

Q5 - Par rapport à 'l'entreprise ou l'établissement où vous travaillez /où vous avez travaillé. Par rapport à l'image que vous avez d'une entreprise-type ou d'un établissement public-type , pensez-vous que les personnes suivantes rencontreraient des difficultés très, assez, peu ou pas du tout importantes si elles devaient y travailler ?

GAME CHANGERS

SUBSTITUABILITE PAR UNE PERSONNE HANDICAPÉE DU POSTE OCCUPÉ

Une projection (imaginer son propre travail fait par une personne handicapée) révélatrice de la perception hétérogène des contraintes liées aux différents types de handicap.

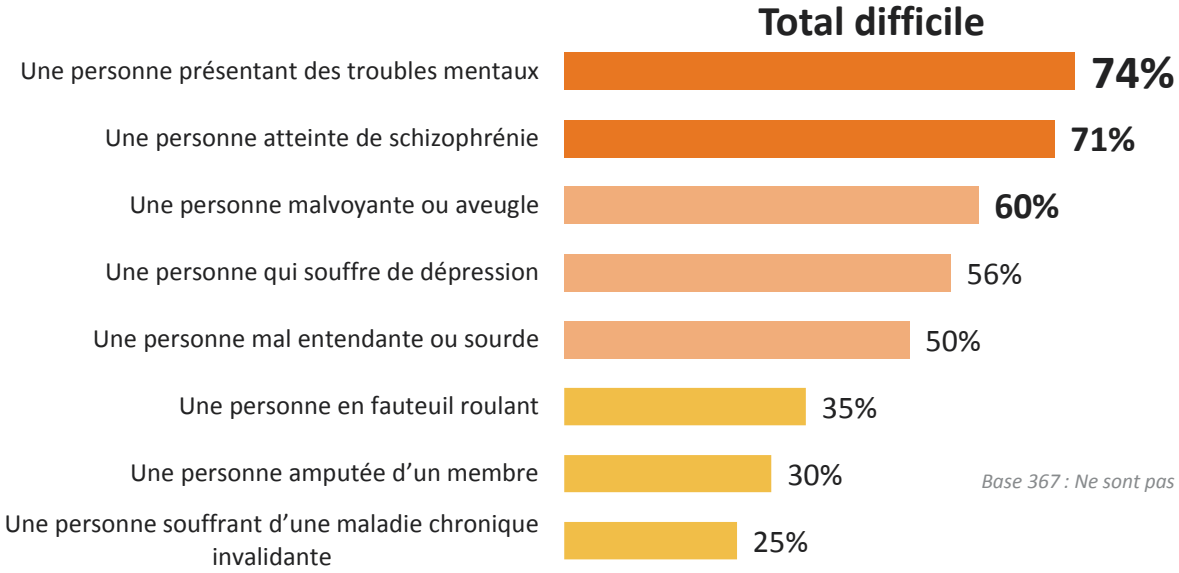


Base 565 – actifs

Q6 - Le travail que vous faites, vous personnellement, dans votre entreprise / établissement , pourrait-il être fait par une personne présentant le handicap suivant ?

GAME CHANGERS

Se projeter travailler avec une personne atteinte de troubles mentaux ou de schizophrénie est une situation jugée difficile par 3 actifs sur 4. A l'inverse seul 1 actif sur 4 juge qu'il serait difficile de travailler avec une personne atteinte d'une maladie chronique invalidante.



Base 367 : Ne sont pas en contact avec des actifs handicapés

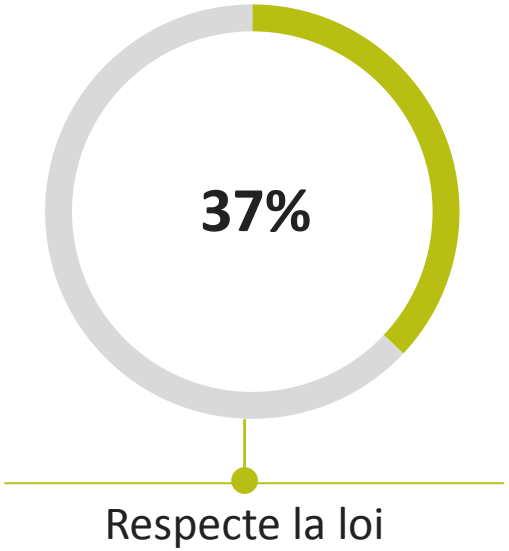
Q11 - Pensez-vous qu'il vous serait facile ou difficile de travailler au quotidien dans votre équipe avec une personne atteinte du handicap suivant ?

GAME CHANGERS

Les actifs en relation de travail dans leur entreprise ou établissement avec des collègues handicapés considèrent dans leur immense majorité que cette relation est facile.

PERCEPTION DU RESPECT DU POURCENTAGE LÉGAL DES 6% PAR L'ENTREPRISE DU RÉPONDANT

Les salariés du secteur privé, pour seulement un peu plus d' 1/3 d'entre eux, estiment que leur entreprise respecte le quota des 6%



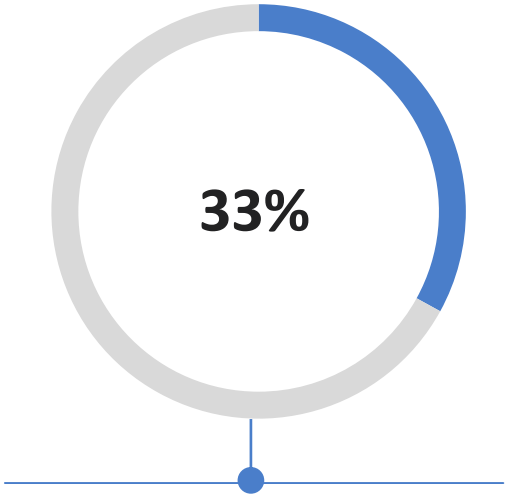
Base 440 - salariés d'entreprises de plus de 20 personnes

Q3a - Pensez-vous que votre entreprise respecte le pourcentage légal de 6% de salariés handicapé dans son effectif global ?

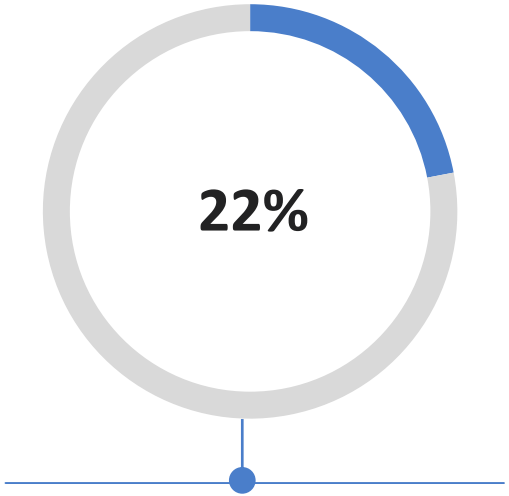
GAME CHANGERS

RELATION DE TRAVAIL AVEC DES PERSONNES HANDICAPÉES

1 actif sur 3 est en relation avec une ou plusieurs personnes handicapées au sein de son entreprise/établissement, et près d' 1/4 directement (au sein de la même équipe ou de son cercle de travail immédiat).



Plus globalement dans votre entreprise



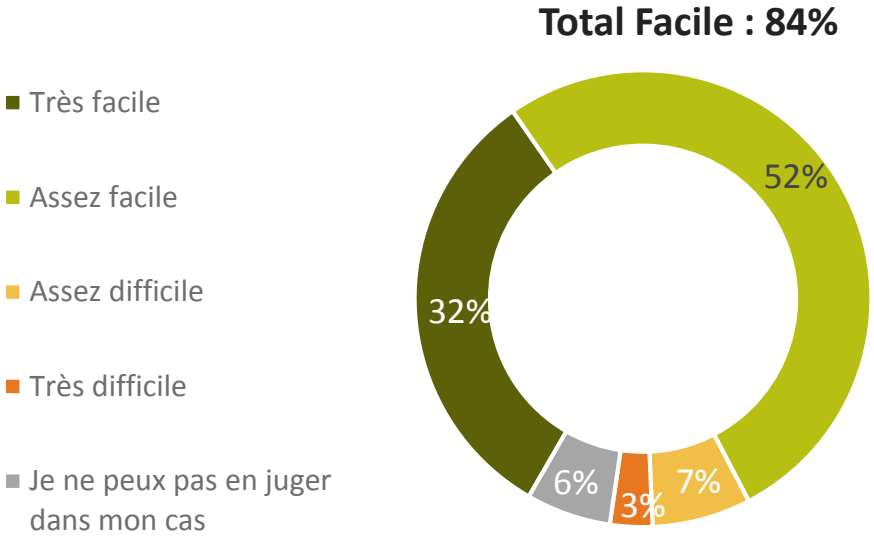
Dans votre équipe ou cercle de travail immédiat (service, bureau, atelier)

Base 565 - ensemble

Q7 - Au quotidien, êtes-vous vous-même en relation pour votre travail avec une ou plusieurs personnes en situation de handicap… ?

GAME CHANGERS

L'immense majorité des actifs ne voit pas de difficulté particulière à travailler avec les personnes handicapées de leur entreprise ou établissement.

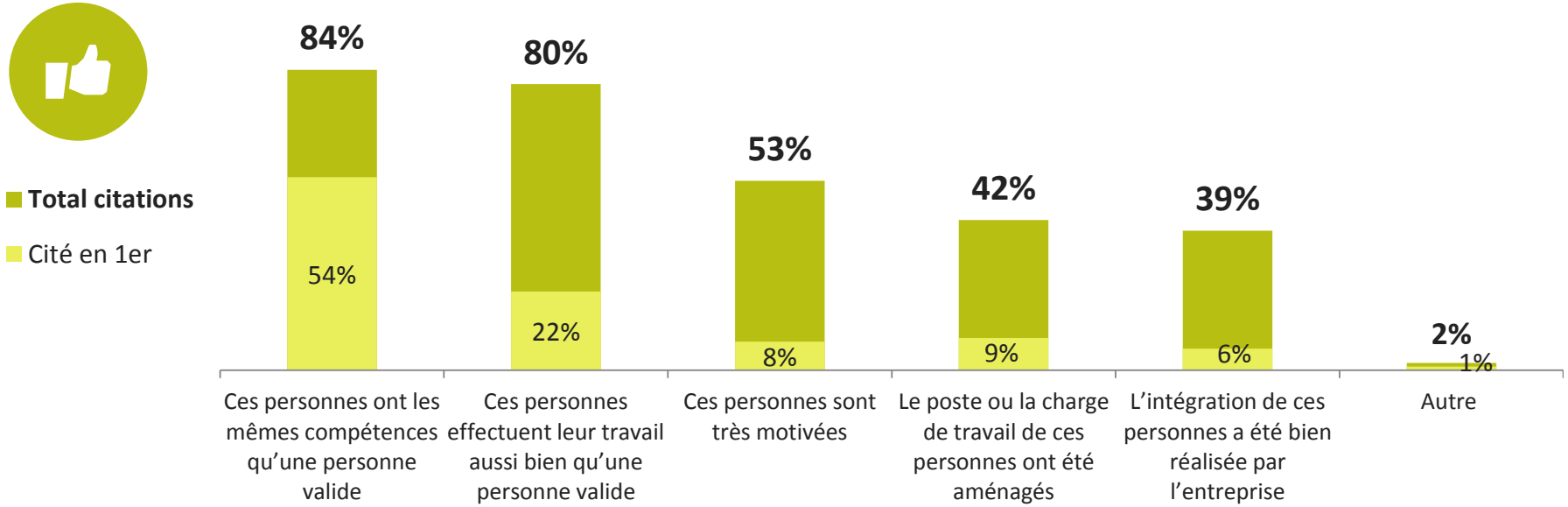


Personnes en contact avec des personnes en situation de handicap au sein de leur équipe/entreprise : 209

Q8 - Jugez-vous cela très facile, assez facile, assez difficile ou très difficile de travailler avec cette personne ou ces personnes en situation de handicap ?

GAME CHANGERS

Ce sont les qualités intrinsèques (compétence, qualité du travail effectué) des personnes handicapées qui sont mises en avant pour justifier la facilité de collaboration évoquée précédemment.

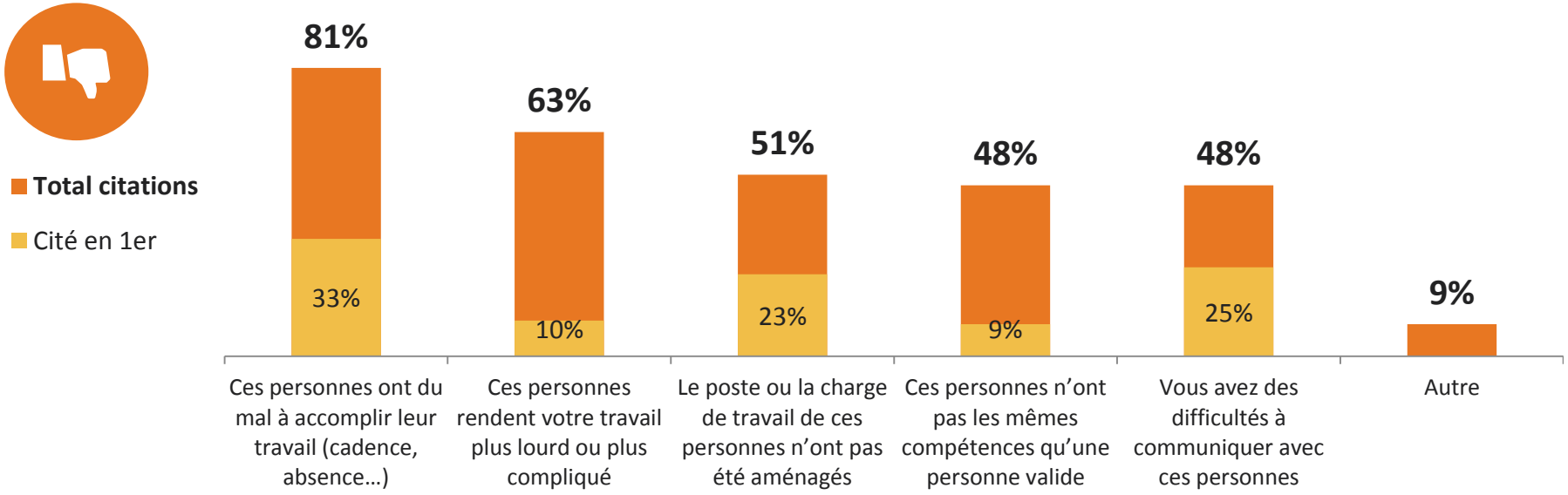


Base 176 - Estiment qu'il est facile de travailler avec les personnes handicapées

Q9 - Parmi les raisons suivantes, quelles sont les 3 principales raisons pour lesquelles vous considérez qu'il est facile de travailler avec cette personne ou ces personnes en situation de handicap ?

GAME CHANGERS

Pour ceux qui jugent la collaboration difficile (marginaux numériquement), ce sont surtout des problèmes de rythme de travail et leurs conséquences sur les autres collaborateurs qui sont pointés du doigt.



Base 21- Estiment qu'il est difficile de travailler avec les personnes handicapés – Attention base très faible

Q10 - Parmi les raisons suivantes, quelles sont les 3 principales raisons pour lesquelles vous considérez qu'il est difficile de travailler avec cette personne ou ces personnes en situation de handicap ?

GAME CHANGERS

Pour faciliter l'emploi des personnes handicapées, ces dernières privilégient une taxation plus forte des entreprises 'mauvais élèves' tandis que les actifs valides préfèrent à cette mesure coercitive, le développement de partenariats entre les entreprises et les structures associatives concernées par le handicap.

Spontanément, les actifs handicapés estiment que l'aménagement des postes de travail et un effort de communication sont les deux axes majeurs de progrès.

Aménagements (accès, poste, temps de travail) (environ 3 sur 10)

Des portes automatiques, ascenseurs ou monte-charges pour les handicapés physiques.

Ne pas leur imposer les mêmes cadences que pour des personnes valides, ne pas leur faire porter des charges lourdes.

Adapter les locaux aménager les horaires et les postes en fonction du handicap et non l'inverse, proposer le télétravail quand c'est possible.

Communication (écoute, considération, sensibilisation, valorisation) (environ 2 sur 10)

Continuer à sensibiliser les salariés aux différentes formes de handicap. Valoriser l'image des handicapés.

Faire confiance aux personnes handicapées pour leurs compétences et non leur apparence.

Une meilleure connaissance de part et d'autre entre la personne handicapée et l'employeur.

Contrôles, coercition (environ 1 sur 10)

Supprimer l'amende et obliger l'embauche des 6%.

Augmenter fortement l'amende d'année en année.

À part la contrainte (la loi) je ne vois pas d'autres solutions. Les amendes pouvant servir à financer les investissements faits par les entreprises vertueuses.

Q9 -Quelles sont, selon vous, les mesures qu'il conviendrait de prendre pour améliorer l'embauche des personnes en situation de handicap ? (question ouverte)

GAME CHANGERS

Afin de favoriser l'emploi des personnes handicapées, les actifs valides priorisent les partenariats entre entreprises et structures associatives, tandis que les handicapés privilégient une mesure coercitive avec une taxation plus importante des entreprises.

Cité en 1er

20%	19%	Taxer de façon plus importante les entreprises qui ne jouent pas le jeu ou insuffisamment
12%	17%	Une aide financière constante de l'Etat (prise en charge d'une partie du salaire ou des charges)
12%		Mettre en place une formation professionnelle adaptée aux besoins spécifiques de la personne handicapée
10% +	3% -	Mettre en place une discrimination positive (quota obligatoire) pour l'embauche des personnes handicapées
9% +	4% -	Obliger les employeurs privés ou publics à proposer 5% à 10% de stages en faveur des personnes handicapées
b: 300	*b: 642*	

9% -	29% +	Des partenariats entre les entreprises et les structures associatives concernées par le handicap
8%	11%	Des périodes d'essai plus longues pour faciliter l'essai de personnes handicapées
7%	4%	Mettre en place des « placeurs » qui feraient le lien entre les écoles et les entreprises
6%	5%	Simplifier l'organisation actuelle des acteurs de l'emploi
6%	7%	Des campagnes de communication à la télévision montrant des exemples réussis d'intégration
b: 300	*b: 642*	

Bases : ensemble

+/- : variation signification entre pers en situation de handicap et valides

Q15/Q13 - Afin de faciliter l'emploi des personnes en situation de handicap, quelles seraient selon vous les 5 actions à mettre en place en priorité ?

GAME CHANGERS

EN SYNTHÈSE

Handicap & Société

GAME CHANGERS

Ipsos

EN SYNTHESE

UNE SITUATION PERSISTANTE DE DISCRIMATION MALGRE l'EVOLUTION DES MENTALITES

Les mentalités ont incontestablement évolué positivement en matière d'image du handicap et de son intégration dans le monde du travail : c'est l'opinion des salariés et des fonctionnaires ou agents du secteur public mais c'est aussi l'opinion des personnes handicapées, qu'elles soient actives ou en recherche d'emploi.

Une telle éclaircie n'éclipse tout de même pas les difficultés pressenties par les actifs (76%) et par les personnes handicapées (81%) considérant que les personnes handicapées sont fortement discriminées par rapport aux autres pour accéder à un emploi. En outre, 3 actifs sur 10 et 4 actifs handicapés sur 10 jugent insuffisants non seulement le recrutement de personnes handicapées mais aussi les facteurs matériels et humains garants d'une bonne intégration des dites personnes au travail : accompagnement, sensibilisation des équipes, aménagement des locaux.

UN ACCOMPAGNEMENT DÉFICIENT DES DEMANDEURS D'EMPLOI HANDICAPÉS

Rétrospectivement, pour les personnes handicapées, les difficultés vécues pour accéder à leur emploi actuel relèveraient toutefois moins de la discrimination par rapport à leur handicap (d'ailleurs parfois survenu après leur embauche) que de la concurrence sur le marché de l'emploi.

Par ailleurs, pour les demandeurs d'emploi handicapés, le sentiment dominant est celui d'un accompagnement déficient (68% se considèrent plutôt mal ou très mal accompagnés) par les organismes dédiés à cette mission.

L'ACCESSIBILITE A L'EMPLOI EN ENTREPRISE OU EN ETABLISSEMENT PUBLIC EST JUGEE BIEN INEGALE SELON LE TYPE DE HANDICAP

Il existe une forte convergence de vue de toutes les cibles interrogées, en situation de handicap ou non, sur la hiérarchie du niveau d'accessibilité à l'emploi (aménagement du poste, accompagnement humain, aménagement des horaires, adaptation des locaux) selon le handicap. Ainsi, l'emploi en entreprise ou en établissement public pour les personnes souffrant d'une maladie chronique invalidante et, dans une moindre mesure, pour les personnes amputées d'un membre ainsi que pour les personnes mal entendantes ou sourdes est jugé pleinement accessible par une majorité (opinion de 2/3 des répondants). A l'inverse, c'est une minorité (entre 3 et 4 personnes sur 10) qui juge pleinement accessible l'emploi pour les personnes présentant des troubles mentaux et pour les personnes malvoyantes ou aveugles.

Interrogés sur la possible substituabilité par une personne handicapée au poste qu'ils occupent, les actifs se montrent relativement positifs à l'égard des personnes présentant un handicap moteur (environ 1 actif sur 2 juge que son propre travail pourrait être fait par une personne en fauteuil roulant ou amputée d'un membre) ou une maladie chronique invalidante. A l'inverse, et dans cette même logique de substituabilité, les actifs se montrent très réticents à l'égard des personnes présentant des troubles mentaux ou atteintes de schizophrénie (substitution possible pour 13% à 16%) ainsi qu'à l'égard des malvoyants ou aveugles (18%).

©Ipsos – Les personnes en situation de handicap dans le monde du travail – Club Handicap & Société - 2016

EN SYNTHESE

DES FREINS POUR COLLABORER AVEC DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP QUI RELEVENT DAVANTAGE DE PREJUGES

Travailler au quotidien et dans la même équipe avec une personne présentant des troubles mentaux ou atteinte de schizophrénie est jugé difficile par respectivement 74% et 71% des actifs. Les freins sont importants également à l'égard des malvoyants ou aveugles (60% jugent cela difficile), des personnes dépressives (56%) et des personnes mal entendantes ou sourdes (50%). A l'inverse, c'est une minorité qui juge difficile de travailler avec une personne atteinte de maladie chronique invalidante (25%), ainsi qu'avec une personne amputée d'un membre (30%) ou en fauteuil roulant (35%).

Paradoxalement, 84% des actifs d'ores et déjà en relation au quotidien avec une personne handicapée, dans leur équipe ou cercle de travail immédiat (1 actif sur 5) ou plus globalement dans leur entreprise ou établissement (1 actif sur 3), jugent très facile ou assez facile de travailler cette ou ces personnes handicapées. Aussi, les freins évoqués précédemment (notamment pour les actifs n'ayant pas eu un collègue ou collaborateur handicapé) relèvent-ils exclusivement de préjugés.

Pour les actifs, les bons scores d'acceptation des personnes handicapées (facilité de collaborer) sont justifiés par ces actifs par le niveau de compétence identique à celui des personnes valides (au 1er rang des raison citées pour 54% et 84% au total des citations), par le travail effectué au même niveau qualitatif que les personnes valides (respectivement 22% et 80%) ou par la motivation dont ils font preuve (respectivement 8% et 53%). La justification d'un poste ou d'une charge de travail qui aurait été aménagés ressort moins (42% au total des citations), de même qu'une bonne intégration par l'entreprise (39% au total des citations).

A l'inverse, les actifs jugeant difficile (10%) de travailler avec la ou les personnes handicapées dans leur entreprise ou établissement, mettent surtout en avant la difficulté des personnes handicapées à accomplir le travail (cadence, absence). Ils mettent également en avant les conséquences perçues sur le travail des valides rendu plus lourd ou plus compliqué. Les difficultés de communication sont aussi relevées et, à leur décharge, le fait que le poste ou la charge de travail n'ait pas été aménagés.

QUELLES SOLUTIONS POUR FACILITER L'EMBAUCHE ET L'INTEGRATION DANS LE MONDE DU TRAVAIL ?

Parmi les solutions qui recueillent les plus forts taux d'adhésion, les salariés privilégient le développement des partenariats entre les entreprises et les structures associatives concernées par le handicap (1ère réponse citée par 29%), une aide financière constante de l'Etat (prise en charge d'une partie du salaire ou des charges) mais aussi une mesure coercitive telle que la taxation plus importante des entreprises qui ne jouent pas le jeu ou insuffisamment.
Quant aux personnes en situation de handicap elles privilégient des mesures coercitives telles que la taxation plus importante des entreprises qui ne jouent pas le jeu ou insuffisamment (1ère réponse citée par 20%) et 10% souhaitent la mise en place de discrimination positive ou quotas obligatoires pour l'embauche. La mise ne place d'une formation professionnelle adaptée aux besoins spécifiques de la personne handicapée est également souhaitée (12%), ainsi que les aides financières constantes de l'Etat (12%).

GAME CHANGERS

QUELLES SOLUTIONS POUR FACILITER L'EMBAUCHE ET L'INTEGRATION DANS LE MONDE DU TRAVAIL ?

Informer les acteurs économiques

Les entreprises ne bénéficient pas suffisamment d'informations approfondies sur les questions de l'emploi et du chômage

Réaffirmer l'objectif d'emploi en milieu ordinaire

La sous-traitance comme alternative et non comme substitut

Simplifier les procédures

Simplifier, clarifier et stimuler les procédures pour plus de cohérence et une meilleure gestion en entreprise

Rendre accessible les formations

Nécessité d'ouvrir des perspectives d'insertion professionnelle aux jeunes et adultes handicapés

Accompagner et suivre le parcours professionnel

Permettre une meilleure visibilité des différentes étapes du parcours professionnel pour éviter entre autres, les orientations contradictoires

Sensibiliser les salariés au handicap

Mettre en place des outils de sensibilisation et de communication au handicap et plus particulièrement à la thématique de l'emploi

GAME CHANGERS

A PROPOS DU FONDS HANDICAP & SOCIÉTÉ

Le fonds de dotation «Handicap & Société» créé en 2010, a pour mission d'améliorer la situation des personnes handicapées, malades et dépendantes. Il a pour objet de recevoir et gérer des biens et droits de toute nature qui lui sont apportés à titre gratuit et irrévocable. Au côté des associations et tout en respectant la particularité de chacune d'elles, il se veut un relais et une plateforme de réflexion.

Le Fonds de dotation « Handicap & Société » a une double vocation :

- **Une action de mécénat** en soutien à des projets associatifs, culturels, de recherche, d'emploi, etc.
- **Une action politique et de recherche** avec le Club Handicap & Société fondé sur le dialogue et la réflexion.

© 2016 IPSOS. ALL RIGHTS RESERVED.
This document constitutes the sole and exclusive property of Ipsos. Ipsos retains all copyrights and other rights over, without limitation, Ipsos' trademarks, technologies, methodologies, analyses and know how included or arising out of this document. The addressee of this document undertakes to maintain it confidential and not to disclose all or part of its content to any third party without the prior written consent of Ipsos. The addressee undertakes to use this document solely for its own needs (and the needs of its affiliated companies as the case may be), only for the purpose of evaluating the document for services of Ipsos. No other use is permitted.

©Ipsos – Les personnes en situation de handicap dans le monde du travail – Club Handicap & Société - 2016

Handicap & Société

Avec le soutien de :

mutuelle intégrance L'esprit de solidarité

Groupe APICIL

filassistance

VIVRE fm 93.9 www.vivrefm.com

RETROUVEZ LE FONDS HANDICAP & SOCIÉTÉ

www.fondshs.fr

Fonds Handicap & Société

GAME CHANGERS

Ipsos