

**INFORMATION ET
SENSIBILISATION
À LA GESTION DE
L'EMPLOI
DES TRAVAILLEURS
HANDICAPÉS**

PRESENTATION DE L'ETUDE

Le **Club Handi – Loire – Entreprises** a souhaité sensibiliser les futurs DRH et Responsables de service du département. Pour cela, le club Handi – Loire – Entreprises a réalisé, en collaboration avec Annie AYEL du groupe CASINO, un module d'information et de sensibilisation qui a été présenté aux grandes écoles du département de la Loire.

1. METHODOLOGIE :

° Etude réalisée par le Club Handi – Loire – Entreprises (MEDEF Loire).

° Echantillon : Le questionnaire (comprenant 11 questions) a été administré à 59 étudiants en dernière année d'étude en formation Ressources Humaines ou Management (initiale ou en alternance) : IDECQ, IUT, IUP et ESC de Saint Etienne.

Les questions posées sont diverses afin d'avoir une représentation la plus réaliste possible.

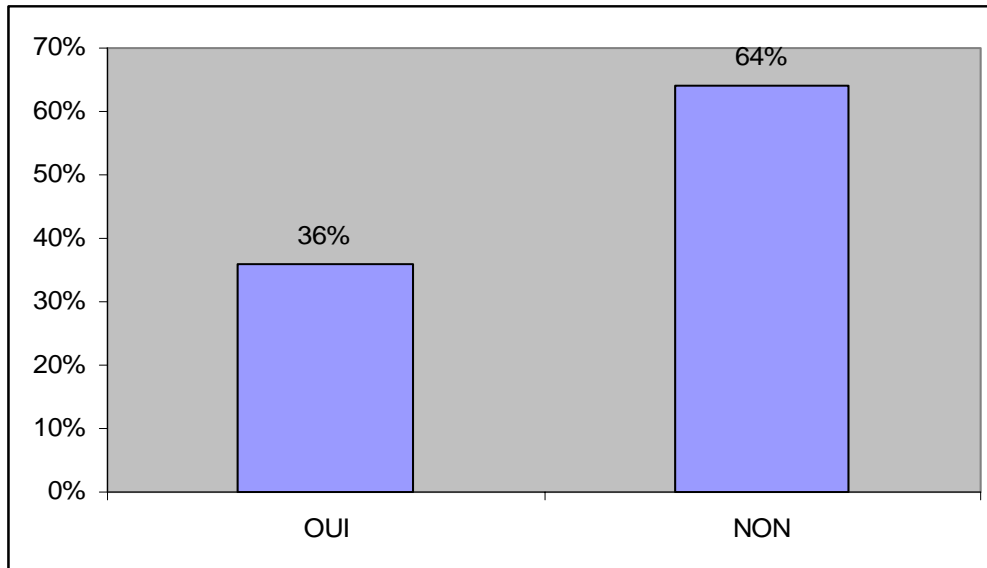
° Objet de l'étude : connaître précisément la vision des étudiants qui seront amenés à exercer une fonction de direction sur la question de l'emploi des travailleurs handicapés.

2. PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS :

Ce document présente les résultats de l'étude. Il reprend les principaux enseignements avec interprétation.

L'objectif de cette étude est de confronter la vision du handicap de futurs DRH et Managers à la réalité en partant du postulat que le manque d'information génère les interprétations les plus diverses, souvent très éloignées de la réalité. La notion de handicap se heurte à de fausses représentations qui déforment, aggravent ou stigmatisent la réalité.

1) AVEZ-VOUS DÉJÀ ABORDÉ LA NOTION DE « HANDICAP » AU COURS DE VOS ÉTUDES ?



36% des étudiants qui ont participé au module de sensibilisation avaient déjà abordé la notion de handicap mais de manière succincte, principalement en droit du travail.

Ce chiffre est à relativiser car les 30 étudiants de l'IUT avaient abordé la question avec un médecin du travail une semaine avant notre intervention.

Ce chiffre confirme l'intérêt de proposer à des étudiants un module d'information et de sensibilisation à la gestion de l'emploi des travailleurs handicapés afin d'éviter pour plus tard de fausses représentations. Il permet d'apporter des informations claires et objectives sur l'emploi des travailleurs handicapés

D'après les étudiants le module que nous leur avons proposé a permis d'aller beaucoup plus loin et de leur donner une vision réelle de l'emploi des travailleurs handicapés.

2) SELON VOUS QUEL EST LE POURCENTAGE DE DEMANDEURS D'EMPLOIS HANDICAPÉS EN FAUTEUIL ROULANT ?

2% de demandeurs d'emplois handicapés en fauteuil roulant	7%
10% de demandeurs d'emplois handicapés en fauteuil roulant	51%
20% de demandeurs d'emplois handicapés en fauteuil roulant	31%
40% de demandeurs d'emplois handicapés en fauteuil roulant	12%

Cette question est révélatrice de l'a priori et des mauvaises représentations qui pèsent aujourd'hui en matière de handicap.

En effet seulement **7% des personnes interrogées ont une représentation réaliste de la population handicapée**, à savoir que 2% des demandeurs d'emplois handicapés sont en fauteuil roulant.

Cela n'a rien de surprenant car la première image qui est associée à la notion de handicap est souvent la personne en fauteuil roulant.

Néanmoins au cours de la formation, les étudiants ont exprimé une certaine connaissance des différents types de handicap (sensoriel, physique, maladies invalidantes...).

**3) PARMIS LES HANDICAPS CI-DESSOUS, LESQUELS VOUS SEMBLERENT
COMPATIBLES AVEC LA PROFESSION CORRESPONDANTE :**

- Boulanger allergique à la farine

° Compatible : 19% ° Incompatible : 81%

- Comptable paraplégique

° Compatible : 85% ° Incompatible : 15%

- Conseiller téléphonique aveugle

° Compatible : 81% ° Incompatible : 19%

- Technicien d'atelier sourd et muet

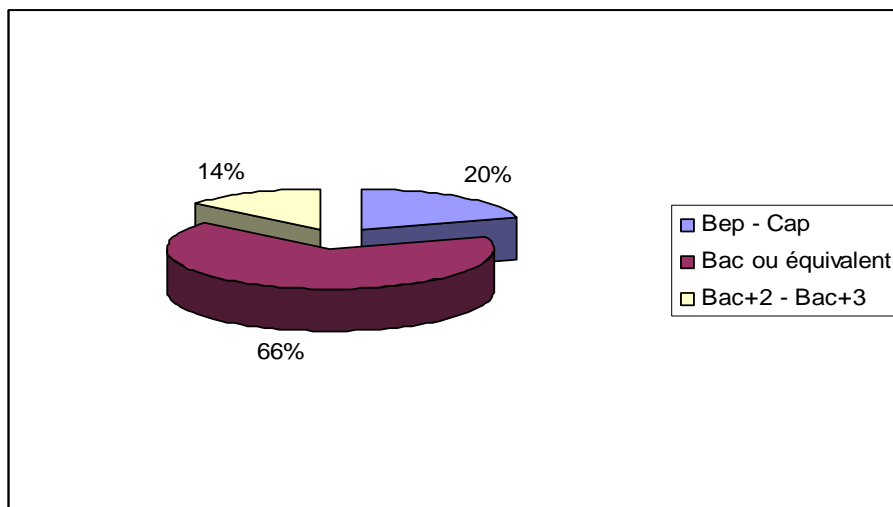
° Compatible : 47% ° Incompatible : 53%

De manière générale, on constate que les personnes interrogées ont une représentation assez réaliste de la compatibilité du handicap avec la profession correspondante.

Néanmoins 1 étudiant sur 2 estime que la fonction de technicien d'atelier est incompatible avec la surdité.

Si certains handicaps sont compatibles avec une profession (ex : comptable paraplégique), il faut rappeler que toute situation est relative et que ce qui est possible avec tel handicap dans tel entreprise ou secteur d'activité ne l'est pas forcément dans une autre entreprise.

4) EN FRANCE LE NIVEAU MOYEN DE FORMATION DES PERSONNES HANDICAPÉES EST DE :



Selon la majorité des étudiants interrogés (**66%**), le niveau moyen de formation des personnes handicapées est de : Bac ou équivalent.

En réalité plus de 80% des personnes handicapées ont un niveau inférieur ou égal au niveau V (BEP/ CAP).

5) QUELLE(S) « STRUCTURE(S) » INTERVENANT DANS LE DOMAINE DU HANDICAP CONNAISSEZ – VOUS ?

Entités	Oui	Non
ANPE	44%	56%
COTOREP	88%	12%
CAP EMPLOI	20%	80%
AGEFIPH	34%	66%

On constate que la COTOREP est la structure la plus connue des étudiants suivie de l'ANPE.

En revanche, on s'aperçoit que CAP Emploi qui est en charge de l'orientation et du placement des travailleurs handicapés est méconnu tout comme l'AGEFIPH alors que ces deux structures jouent un rôle important dans l'insertion des travailleurs handicapés.

6) QUEL EST LE RÔLE DE LA COTOREP ?

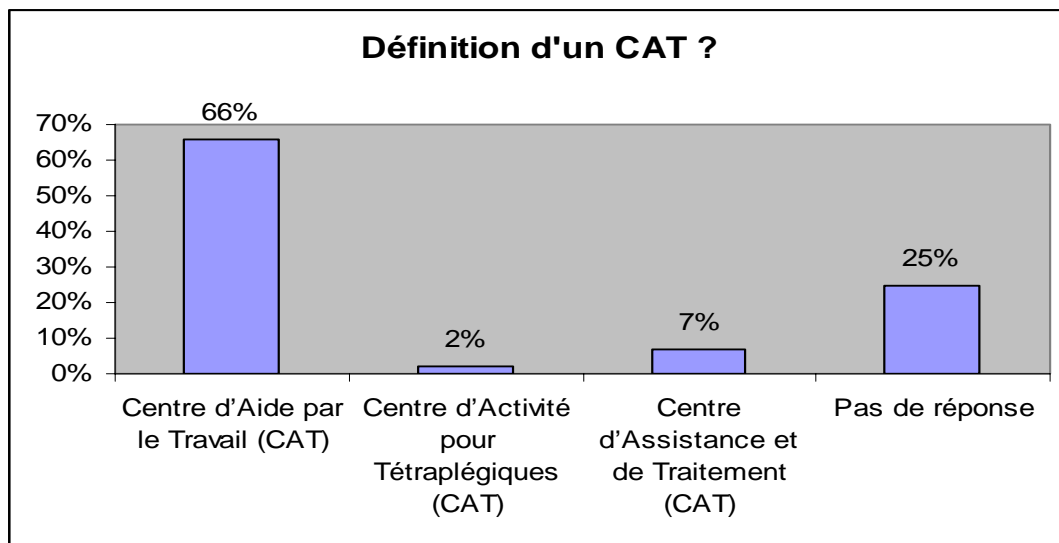
Rôle de la COTOREP	Oui	Non
Aider les entreprises à recruter	8%	92%
Délivrer la reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés	61%	39%
Accorder des aides sociales et financières	41%	59%

Si la COTOREP est assez bien identifiée par les personnes interrogées, elles connaissent en revanche qu'une partie de l'activité des COTOREP.

Les étudiants connaissent le rôle principal de la COTOREP qui est de délivrer la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé mais son « activité » d'attribution d'aides sociales et financières est plus méconnue.

De plus **22%** des personnes interrogées n'identifient pas le rôle de la COTOREP.

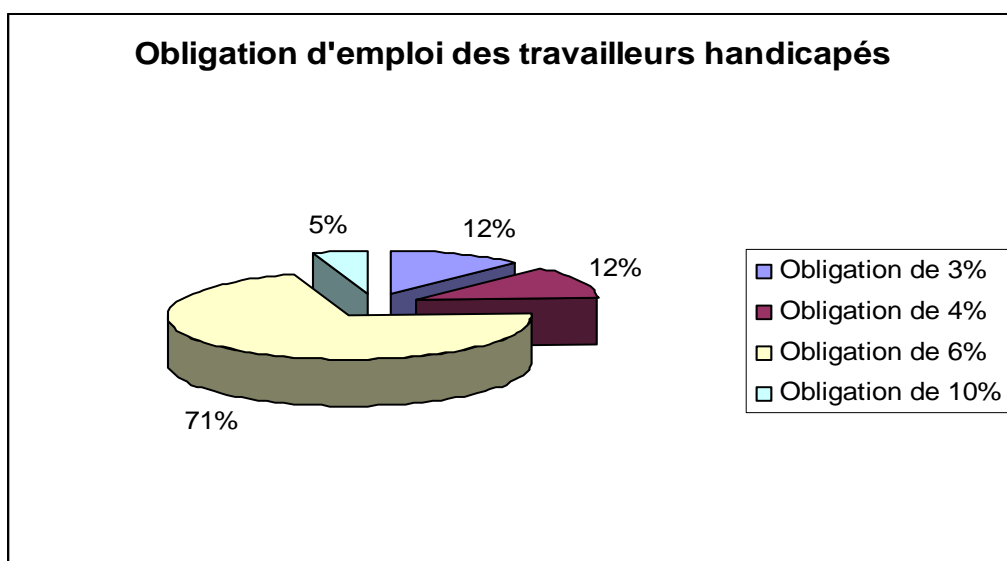
7) QUELLE EST LA SIGNIFICATION DE CAT ?



66% des personnes interrogées connaissent la définition du CAT : Centre d'Aide par le Travail.

Pour autant, à l'image de la COTOREP, les étudiants ont du mal à appréhender concrètement quelle est l'activité d'un CAT et qui cela concerne.

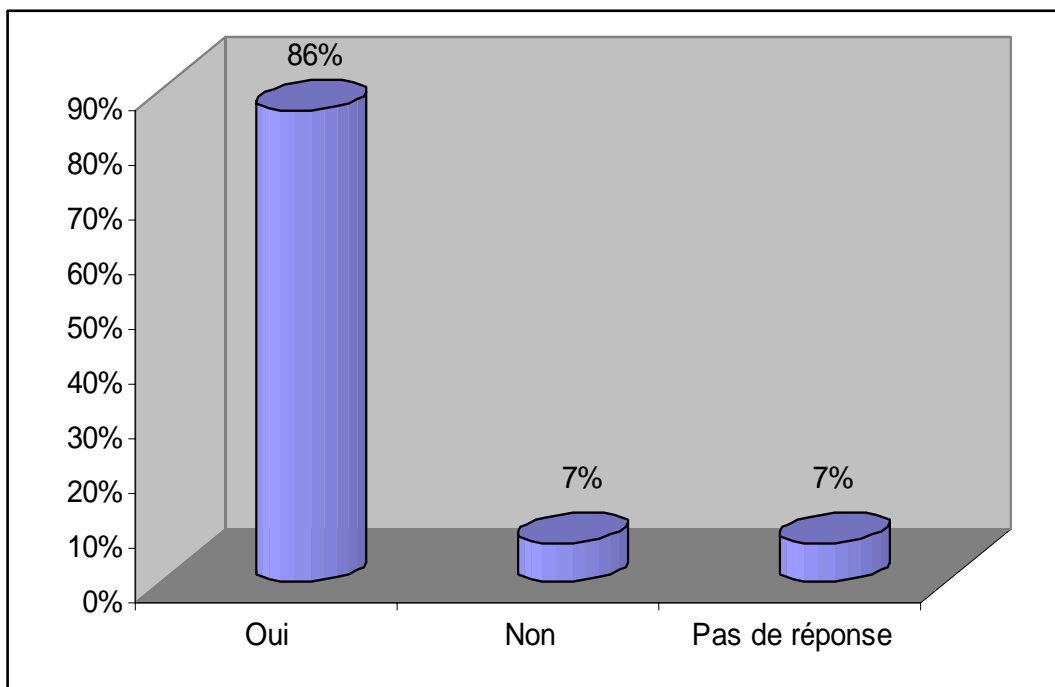
8) SELON VOUS, QUEL EST LE QUOTA DE TRAVAILLEURS HANDICAPÉS QUE DOIT AVOIR L'ENTREPRISE ?



71% des étudiants connaissent l'obligation légale des entreprises (6%) notamment car le sujet avait été évoqué en droit du travail.

24% de personnes pensent que cette obligation est inférieure à 6%.

9) UN EMPLOYEUR PEUT – IL BÉNÉFICIER D'AIDES LORSQU'IL EMPLOIE UNE PERSONNE HANDICAPÉE :



86% des étudiants estiment qu'un employeur peut bénéficier d'aides lorsqu'il emploie une personne handicapée.

En effet, toute entreprise peut bénéficier d'aides financières en matière d'emploi des travailleurs handicapés notamment, des aides de l'AGEFIPH (ex : prime à l'embauche).

10) SELON VOUS QUELS SONT LES TROIS PRINCIPAUX ACTEURS QUI DOIVENT RELAYER UNE DYNAMIQUE EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES :

- Les services RH	- Les collègues de travail
- Les représentants du personnel	- Des partenaires extérieurs
- La médecine du travail	- La direction générale

D'après la population interrogée, les trois principaux acteurs qui doivent relayer une dynamique en faveur de l'emploi des personnes handicapées sont les suivants :

- a) Les services Ressources Humaines
- b) Le médecin du travail
- c) La direction générale

En grande majorité, les étudiants sont conscients que les services RH ont un rôle important à jouer (**92%**) en matière d'emploi des travailleurs handicapés.

11) SI UN SALARIÉ A UN ACCIDENT DU TRAVAIL ET QU'IL NE PEUT REPRENDRE SON ACTIVITÉ, QUELLE(S) OBLIGATION(S) A L'EMPLOYEUR ?

Obligation de l'employeur	Oui	Non
Licencier le salarié	2%	98%
Informé le médecin du travail	64%	36%
Informé les représentants du personnel	44%	56%
Rechercher un autre poste dans l'entreprise	75%	25%

75% des étudiants ont répondu que l'employeur a l'obligation de rechercher un poste dans l'entreprise en cas d'accident du travail.

64% et 44% estiment également que le médecin du travail et les représentants du personnel doivent être informés.

Pour rappel :

- L'employeur a l'obligation d'informer les représentants du personnel en cas d'*accident du travail*.
- L'employeur a l'obligation, sur préconisation du médecin du travail, de rechercher un poste dans l'entreprise dans le cadre de la procédure de reclassement. A défaut de reclassement dans un délai d'un mois (après avis d'inaptitude), l'employeur doit procéder au licenciement du salarié.

CONCLUSION

Au regard de ce questionnaire et des échanges qui ont eu lieu au cours des différentes formations, on peut noter plusieurs points :

- Les étudiants ont eu peu d'informations tout au long de leur cursus scolaire sur la notion de handicap et ont parfois une vision faussée. On a pu constater que les personnes qui ont eu une première information au cours de leurs études avaient une vision plus réaliste.
- En grande majorité les étudiants ont trouvé qu'il était important d'aborder ce thème au cours de leur formation et pensent que cette information doit être élargie.
- Les personnes sont conscientes du rôle important des services ressources humaines, du médecin du travail et de la direction générale en matière de handicap.

D'après les observations, le module auquel les étudiants ont participé leur permet d'avoir une meilleure représentation du handicap, « de prendre conscience des choses », d'identifier le rôle des acteurs du handicap et d'avoir un témoignage concret à travers l'exemple de la politique d'emploi des travailleurs handicapés du groupe CASINO.