



HANDICAP & INSERTION PROFESSIONNELLE DIAGNOSTIC 2020

Musclez votre générosité

INTRODUCTION

Depuis 2015, BMS a soutenu une dizaine de projets associatifs afin de favoriser l'insertion sociale des personnes en situation de handicap pour un montant global de 63 000 €.

Soutenir l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap est l'objet de l'**Appel à Projets « Handicaps invisibles et Insertion professionnelle »** lancé et financé conjointement par **Cdiscount et Bordeaux Mécènes Solidaires.**

Dédier un Fonds spécifique à l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap invisible sur le territoire de la Gironde.

Selon l'Agefiph, l'insertion des personnes en situation de handicap au sein des entreprises est un facteur d'inclusion sociale déterminant. Outre sa fonction économique, le travail permet de mieux s'insérer dans la société, de se sentir plus utile. Il crée des liens sociaux et participe à l'estime de soi. Or le handicap demeure la principale source de stigmatisation dans tous les domaines de la vie.

CONTEXTE GÉNÉRAL

« Constitue un handicap, [...], toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une **altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant.** »

Art.L.114 de la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées

Chiffres clés ⁽¹⁾

- ✓ **12 millions de personnes** en situation de handicap, soit environ 1 français sur 5
- ✓ **6%** des 15-64 ans reconnus en situation de handicap (RQTH)
- ✓ **Plus de 2%** du PIB français est consacré aux personnes en situation de handicap
- ✓ **85%** des handicaps surviennent au cours de la vie
- ✓ **80%** des handicaps sont invisibles
- ✓ **1 français sur 2** est confronté à une situation de handicap, total ou partiel, provisoire ou permanent, au cours de sa vie active (estimation Agefiph)



Le HANDICAP INVISIBLE Plusieurs réalités⁽²⁾

Maladies chroniques invalidantes

Maladies respiratoires, digestives, parasitaires ou infectieuses : maladies cardio-vasculaires, allergies, asthme, diabète, cancers, sclérose en plaques, épilepsie, polyarthrite rhumatoïde.

Handicap psychique

Troubles d'origine psychique ou physiologique limitant, amputant ou déformant le contrôle de l'activité psychologique et affective (anxiété, phobies, trouble obsessionnelle, dépression, troubles bipolaires, schizophrénie, névroses, psychose, troubles alimentaires).

Troubles Envahissants du Développement

dont le trouble du spectre autistique.
Troubles caractérisés par un développement anormal ou déficient, avec une perturbation caractéristique du fonctionnement dans les interactions sociales réciproques, de la communication.

Handicap mental ou déficiences intellectuelles

Déficiences des fonctions mentales et intellectuelles stable, durable ou irréversible (troubles secondaires du langage, de la motricité, des perceptions sensorielles, de la communication), entraînant des difficultés de réflexion, de compréhension, de conceptualisation.

Handicap cognitif

Se distingue du handicap mental. Troubles cognitifs qui sont la conséquence de la déficience des fonctions cérébrales supérieures (dont l'attention, la mémoire, les fonctions exécutives et perceptives, le raisonnement, le jugement, le langage).

Déficiences motrices

Ensemble des troubles portant atteinte à la motricité des individus. Causes sont diverses : sclérose en plaques, troubles musculo-squelettiques, maladie acquise ou génétique.

**EN SITUATION DE HANDICAP
12 millions de personnes**

Handicap auditif

Perte partielle ou totale de l'ouïe. Les causes de la surdité sont génétiques, virales ou parasitaires.

Handicap visuel

Regroupe les personnes aveugles (la cécité) et les personnes malvoyantes.

HANDICAP SENSORIEL

pas forcément visible mais très stigmatisant

Le HANDICAP INVISIBLE

Plusieurs réalités

➤ 80% des handicaps sont invisibles

La notion de « handicap », est trop souvent associée à l'image d'une personne souffrant d'un trouble moteur, éventuellement en fauteuil roulant ou, en tout cas, souffrant d'un handicap visible.

Pourtant, le handicap recouvre des réalités moins visibles et notamment **les maladies invalidantes** : maladies respiratoires, digestives, parasitaires ou infectieuses, temporaires, permanentes ou évolutives.

Elles sont la **première cause de handicap** (maladies cardio-vasculaires, allergies, asthme, diabète, cancers, troubles musculosquelettiques, sclérose en plaques, épilepsie, polyarthrite rhumatoïde) **et représentent 45 % des déficiences.**

Le personnes en situation de handicap et l'emploi⁽³⁾

Personnes en emploi

(source : Enquête emploi Insee 2018)

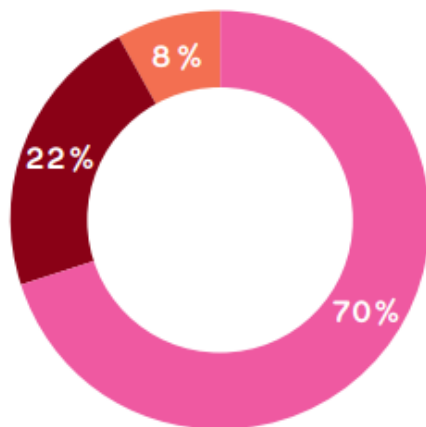
50 % sont des femmes (48 % pour l'ensemble de la population).

44 % ont 50 ans et plus (30 % pour l'ensemble de la population).

34 % travaillent à temps partiel (18 % pour l'ensemble de la population).

Répartition des personnes en emploi

(données 2015)



● secteur privé
● secteur public
● indépendants

988 000 personnes handicapées sont en emploi.

2,8 millions de personnes en âge de travailler sont reconnues handicapées¹ soit 7% des 15-64 ans.

1 400 établissements et services d'aide par le travail (Esat) en 2016 emploient 122 600 personnes.

(source : Dares)

800 entreprises adaptées (EA) en 2018 emploient 32 000 salariés dont 26 000 en situation de handicap.

(source : Unea)

¹ Personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnées dans l'article L5212-13 du Code du travail et notamment les travailleurs reconnus handicapés par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).

Demandeurs d'emploi

(sources : Insee 2018, Pôle emploi 2018)

18 % Taux de chômage des personnes handicapées en 2018 (9 % pour l'ensemble de la population).

50 % des demandeurs d'emploi handicapés ont 50 ans et + (26 % pour l'ensemble des demandeurs d'emploi).

59 % des demandeurs d'emploi handicapés sont au chômage depuis + d'1 an (48 % pour l'ensemble des demandeurs d'emploi).

Nombre de jours d'ancienneté moyenne au chômage



Demandeurs d'emploi handicapés



Ensemble des demandeurs d'emploi

515 531 demandeurs d'emploi handicapés fin 2018²
● +0,4 % en un an.

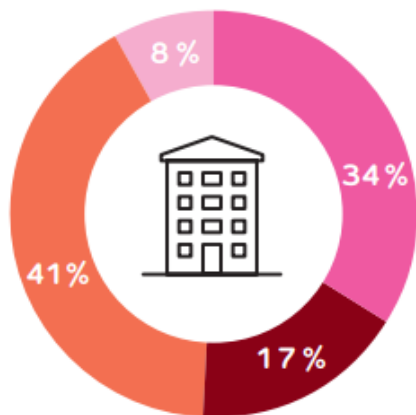
² Demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi et tenus d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi (catégories A, B, C).

Le personnes en situation de handicap et l'emploi⁽³⁾

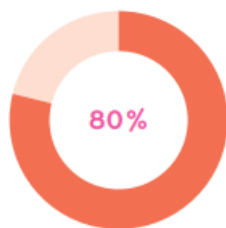
Secteur privé

(sources : Agefiph et Dares 2016)

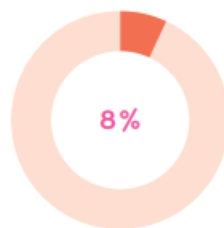
Comment les entreprises répondent à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés 



- emploi de travailleurs handicapés uniquement
- emploi direct et indirect de travailleurs handicapés
- emploi direct et/ou indirect de travailleurs handicapés + contribution
- sans emploi de travailleurs handicapés (ni direct, ni indirect, contribution uniquement)



des entreprises de 20 salariés et + emploient au moins une personne handicapée.



des entreprises satisfont à leur obligation d'emploi uniquement par la contribution à l'Agefiph.



459 100

personnes handicapées présentes dans les entreprises de 20 salariés et + en 2016.

● +6% par rapport à 2015.

102 100 entreprises étaient assujetties à l'obligation d'emploi de personnes handicapées en 2016.

● +2% par rapport à 2015.




3,8%

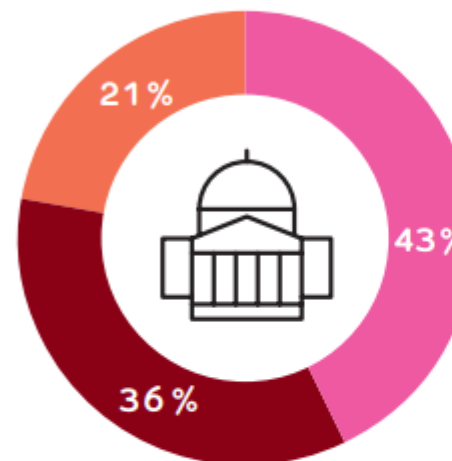
Taux d'emploi direct¹ de personnes handicapées en 2016 dans les entreprises privées.

● +0,5 point en 5 ans.

Secteur public

(source : FIPHFP)

Répartition des personnes handicapées travaillant dans la fonction publique 



- pour la fonction publique territoriale
- pour l'État, les établissements publics nationaux, les organismes consulaires
- pour la fonction publique hospitalière

La contribution annuelle au FIPHFP

En 2018, les établissements publics ont contribué au FIPHFP pour un montant total de 113 millions d'euros.



250 760

personnes handicapées travaillent dans la fonction publique.

Taux d'emploi¹ de personnes handicapées en 2016

- 5,61% Ensemble des employeurs publics.
- 4,65% État, établissements publics nationaux et organismes consulaires.
- 5,67% Fonction publique hospitalière.
- 6,76% Fonction publique territoriale.

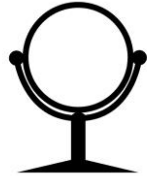
¹ Les modes de calcul des taux d'emploi sont différents pour les secteurs privé et public et ne peuvent pas être comparés.

Les principaux freins à l'emploi



Le manque de qualification

72% des demandeurs d'emploi BOE (Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi) ont un niveau inférieur au bac (53% pour l'ensemble des demandeurs d'emploi)



La discrimination à l'embauche

Près de 50% des personnes en situation de handicap déclarent avoir été discriminées à l'embauche. A côté des préjugés qui persistent, c'est une **faible estime de soi** que développe ces personnes victimes de discrimination.



Les problèmes d'accessibilité et difficultés d'aménagement de postes

Encore 60% des établissements accueillant du public ne sont pas accessibles. En entreprise, les postes de travail ne sont pas forcément aménagés et pensés pour une utilisation différente de la majorité de la population.



Les exigences du marché

Les entreprises, soumises à de fortes pressions concurrentielles, demandent toujours plus de **mobilité, de flexibilité et de polyvalence** pour améliorer leur performance. Les effets du handicap sont parfois difficilement compatibles avec ces exigences.

LES ENJEUX autour de l'emploi et du handicap ⁽⁴⁾

Pour les entreprises

71% des dirigeants estiment qu'il est difficile d'embaucher des personnes en situation de handicap, souvent encore associées à la gestion de difficultés administratives, à des contraintes matérielles et à des pratiques managériales complexes.

- **Enjeu : passer d'une obligation contraignante à une volonté partagée** par l'ensemble des collaborateurs, une opportunité de faire évoluer les process comme les mentalités. Devenir une entreprise inclusive assumée.

En termes de formation

Alors que la loi impose aux entreprises de plus de 20 salariés qu'au moins 6% de leurs collaborateurs soient des personnes ayant un handicap, le faible niveau de qualification des personnes ayant un handicap représente un véritable casse-tête.

- **Enjeu : mieux accompagner les jeunes et développer la formation professionnelle**

Plus de 75% des salariés estiment que la présence d'un collègue en situation de handicap a été l'occasion de mettre en place des nouvelles manières de faire.

près de 8 décideurs RH sur 10 (78%) se disent prêts à soutenir l'embauche de personnes porteuses d'un handicap dans leur entreprise.

LES ENJEUX autour de l'emploi et du handicap ⁽⁴⁾ ⁽⁵⁾

En terme d'estime de soi

Accompagner une personne en situation de handicap à réhabiliter son image ne constitue pas un gadget thérapeutique, mais bien l'étape fondamentale d'une démarche vers la participation sociale au sens large, incluant notamment l'insertion professionnelle.

Une mauvaise estime de soi liée à l'image renvoyée par le handicap contribue aux difficultés d'accès à l'emploi. L'estime de soi permet de mieux se protéger du regard des autres, de mieux s'insérer, de mieux dépasser son handicap et de le faire accepter par la société, a fortiori par l'entreprise et les collaborateurs.

En termes de sensibilisation : lutter contre les stéréotypes

Informersur le handicap invisible, déconstruire les associations d'idées entre handicap et incapacité, banaliser auprès du grand public comme du monde professionnel afin de mieux le comprendre et de le considérer comme une composante naturelle de la diversité des individus.

50% des salariés ayant au moins un collègue en situation de handicap pensent que cela change leur regard sur le handicap. ⁽¹⁾

82% des salariés ayant un ou plusieurs collègues handicapés, les perçoivent comme aussi performants.

QUELQUES IDÉES REÇUES

La plupart des handicaps surviennent à la naissance

Faux

15% des handicaps surviennent à la naissance alors que 85% sont acquis au cours de la vie.

Si je déclare mon handicap, ça va ralentir ma carrière

Faux

La reconnaissance de la situation de handicap au travail permet d'obtenir des solutions pour palier les difficultés et se maintenir en activité de travail. Elle contribue à prévenir l'aggravation du handicap et anticiper toute situation d'inaptitude. C'est se donner le maximum de chances pour préserver son emploi.

Parmi les personnes en situation de handicap, 1 sur 2 est en fauteuil roulant

Faux

2 à 3 %. Les personnes ayant besoin d'un fauteuil roulant ne représentent qu'une minorité des personnes en situation de handicap.

Les handicaps lourds et visibles sont les seuls concernés par la RQTH (Reconnaissance de Qualité de Travailleur Handicapé).

Faux

80% des handicaps sont invisibles et la RQTH concerne toutes les typologies de handicap.

Contacts

Bordeaux Mécènes Solidaires

Sophie Perez

Directrice du développement

Tél. : 06 73 38 67 61

Mail : s.perez@bordeauxmecenes.org

Noémie Castay

Chargée de projets

Tél. : 07 89 67 02 49

Mail : n.castay@bordeauxmecenes.org

www.bordeauxmecenes.org



Sources

Index

- (1) AGEFIPH, mars 2020, Enquête de perception des entreprises, des salariés et du grand public.
- (2) Le Comité national Coordination Action Handicap, site internet consulté en mai 2020.
- (3) Agefiph et FIPHFP, juin 2019, Les personnes handicapées et l'emploi – Chiffres clés.
- (4) Travail & Handicap : une équation multiforme. Le Livre Blanc de l'Unapei pour garantir et développer le droit au travail des personnes handicapées mentales, 2014.
- (5) Sciences Po : Actes de colloque, 22 octobre 2010, Entreprises & Handicap : des freins cachés à l'emploi.

Sources générales

DARES résultats, novembre 2019, n°053.

Tableau de bord de l'Agefiph, 2019, Emploi et chômage des personnes handicapées.

Inclusion des handicaps dans l'Entreprise, Publication interne – CDiscount.