



Le 25 mars 2006

Dossier de presse A nouvelle loi, nouvelle attitude

- **Communiqué de presse** P 2
L'Agefiph lance une grande campagne d'information en direction des PME/PMI
- **Les grands principes de la loi handicap en matière d'emploi** P 4
- **Handicap et emploi : ce qui change pour les entreprises** P 5
- **Panorama chiffré de l'emploi des personnes handicapées en France** P 7
- **Les principales étapes législatives de l'insertion professionnelle des personnes handicapées en France** P 8
- **Annexes** P 9



Communiqué de presse



« Handicap : la loi change, pourquoi pas vous ? »

L'Agefiph lance une grande campagne d'information

Le 3 avril 2006, l'Agefiph (Fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées) lance une campagne nationale à destination des 45 000 PME-PMI de 20 à 200 salariés. Sur le thème « **la loi change, pourquoi pas vous ? A nouvelle loi, nouvelle attitude** », cette campagne informative et mobilisatrice entend aider les entreprises à décrypter la nouvelle loi Handicap* entrée en vigueur le 1^{er} janvier dernier et leur présenter les nouvelles opportunités liées à l'emploi pour développer le recrutement de personnes handicapées. L'objectif est d'aider les entreprises à mieux remplir leur obligation d'emploi et à ne pas payer une contribution majorée à 1500 fois le Smic en 2010.

■ Une campagne pratique et pédagogique

Conçue pour être résolument pratique afin de répondre à la mission de service public de l'Agefiph, cette campagne s'adresse à la fois aux décideurs (dirigeants d'entreprise, financiers, responsables des ressources humaines) ainsi qu'aux prescripteurs en tant que relais de l'information (médecins du travail, représentants du personnel, syndicats, membres du CHSCT...).

Concrètement, la campagne propose une série d'**outils pédagogiques** :

- 1 dépliant «la loi handicap, l'emploi en 10 points» présentant de façon synthétique les principales évolutions de la loi ;
- 1 livret « la loi handicap, mode d'emploi pour l'emploi » permettant d'appréhender de façon plus détaillée les grands enjeux et les nouvelles dispositions de la loi ;
- une opération de marketing direct avec 5 mailings et 2 emailings, diffusés au cours de l'année,
- un relais internet sur le portail www.agefiph.fr grâce à un mini-site spécialement dédié, accessible sur la page d'accueil par un bouton ;
- Un partenariat avec le Groupe Revue Fiduciaire, permettant l'accès au dossier et aux dépêches rédigées par la rédaction de RF Social ;
- Des réunions d'informations organisées au printemps auprès du monde économique par les délégations régionales de l'Agefiph et leurs partenaires de terrain.

■ Une campagne dans la presse pour mobiliser

Si informer et expliquer s'avèrent indispensables, il demeure nécessaire de continuer à modifier le regard sur le handicap pour générer de nouvelles attitudes en matière de recrutement et de management des personnes handicapées. C'est pourquoi la campagne comprend un volet publicitaire qui s'attaque aux préjugés en s'appuyant sur des chiffres forts, extraits de sondages réalisés par l'institut Louis Harris :

- Ils mettent en exergue que l'emploi de personnes handicapées est une valeur positive dans les entreprises qui ont franchi le pas :
 - 93% des entreprises sont satisfaites d'avoir recruté des personnes handicapées.
 - 87% des salariés jugent la présence de collègues handicapés enrichissante.

* La loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées du 11 février 2005, dite loi Handicap.

- Un dispositif média national d'envergure : parutions en avril et mai dans 13 titres nationaux (presse quotidienne, mensuels économiques, presse sociale) et dans 65 titres régionaux dont les DOM (soit 444 éditions régionales).
- Un principe de doubles pages quadri dans la presse magazine et de ½ pages quadri dans la presse quotidienne.
- Trois annonces distinctes :
 - une en direction des DRH et chefs d'entreprises
 - une en direction des délégués du personnel, comités d'entreprise, syndicats...
 - une annonce spécifique dans L'Equipe, à caractère plus événementiel (un bandeau en Une + ½ page intérieure) pour interpeller de façon un peu décalée mais pertinente, tout s'inscrivant dans le prolongement des Jeux paralympiques.
- Les principes graphiques : des aplats de couleurs chaudes, vives et dynamiques pour le texte et des visages au regard franc et ouvert pour l'iconographie, avec une attention particulière pour montrer la diversité des profils dans l'entreprise.
- Une campagne qui s'inscrit dans la durée (2006 à 2008), dont ce dispositif constitue le premier volet.

■ Une signature qui incite à l'action : « A nouvelle loi, nouvelle attitude »

Les préjugés ainsi que les représentations stéréotypées constituent de sérieux freins à l'intégration de personnes handicapées en entreprise. « Si nous sommes souvent prêts à changer notre regard en tant que citoyens, il nous faut aujourd'hui modifier aussi nos attitudes et nos comportements dans toutes les situations de la vie professionnelle, indique Rémi Jouan, président de l'Agefiph. Le but est qu'ensemble nous fassions de l'emploi des personnes handicapées, une réalité quotidienne, tangible et durable dans les entreprises ». Une ambition qui se traduit par une question « Handicap, la loi change, pourquoi pas vous ? » et par une signature en forme d'incitation à l'action « A nouvelle loi, nouvelle attitude ».

Cette campagne a été conçue et réalisée par l'agence Com&Cie, dont l'Agefiph partage les valeurs en termes d'éthique et de respect de la diversité.

A propos de Com&Cie :

Créée en 2001, Com&Cie est une agence conseil en marketing et communication tant BtoB que BtoC. En associant plus de 30 ans d'expérience multi secteurs et internationale de ses fondateurs chez l'annonceur à des talents issus du monde de la communication, elle permet à ses clients d'accéder « au meilleur des deux mondes » en matière de communication stratégique et opérationnelle.

Team de la campagne :

Stratégie de campagne, DA et pilotage : Eric Champin, Directeur Associé, cofondateur de Com&Cie.

Conception graphique : Maryline Martin (Gaya communication) ;

Marketing Direct : Dimitri Dores (Nuo)/ Nicolas Clément / Jean-Philippe Clamen (LV Direct).

Contact presse : Sophie Jaquet (Directrice associée) : 01.42.23.33.60 ; sophie.jaquet@com-et-cie.com

A propos de l'Agefiph :

Développer l'emploi des personnes handicapées dans les entreprises du secteur privé, telle est la mission confiée à l'Agefiph par le législateur. Acteur central de la politique d'emploi des personnes handicapées menée par les pouvoirs publics, elle intervient comme conseil et appui financier auprès des personnes handicapées, des employeurs et des professionnels de l'insertion. Sa connaissance du secteur, son rôle d'animateur d'un vaste réseau de professionnels et son travail d'analyse en font un expert reconnu de la question, lui permettant de contribuer à une meilleure compréhension des évolutions du marché de l'emploi des personnes handicapées. En 2005, l'Agefiph a engagé 230 000 actions au profit des personnes handicapées et 135 000 en direction des entreprises. Fin 2005, elle a édité le premier atlas national de l'emploi des personnes handicapées ainsi qu'un Manifeste « Pour réussir l'emploi des personnes handicapées », donnant la parole à 20 dirigeants des plus grandes entreprises françaises.

Éléments visuels de la campagne sur demande auprès du service de presse :
Nadia Guiny, Ghislaine Cristofolletti, : 01.46.11.00.69 – Email : g-cristofolletti@agefiph.asso.fr

Les grands principes de la loi Handicap en matière d'emploi

La loi Handicap renforce l'égalité des chances et l'égalité de traitement vis-à-vis des personnes handicapées tant en ce qui concerne leur accès à l'emploi que leur maintien dans l'emploi ou leur évolution professionnelle.

■ Les grands principes

La loi Handicap entend réduire les disparités constatées en matière de présence des travailleurs handicapés au sein des entreprises privées à partir de 20 salariés.

Cela se traduit notamment par :

- La réaffirmation du principe de **non-discrimination** et **d'égalité de traitement** entre tous les salariés.
- Le renforcement de **l'égalité d'accès aux lieux de travail** et **aux nouvelles technologies**.
- Un **nouveau mode de calcul** du nombre de salariés handicapés.
- L'introduction d'une **négociation collective obligatoire** sur ce thème.
- L'encouragement à **recruter des compétences**, quels que soient le handicap et sa gravité.
- Un **dispositif plus incitatif** permettant la déduction de certaines des dépenses des entreprises et une contribution majorée pour celles « ne faisant aucun effort ».

Définition

Par ailleurs, pour la première fois, la loi propose une définition du handicap.
Elle concerne « 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 ».

Loi Handicap: ce qui change pour les entreprises

La loi maintient le quota de 6% de salariés handicapés pour toutes les entreprises dont l'effectif atteint ou dépasse 20 salariés. En revanche, plusieurs grandes évolutions sont à prendre en compte. Elles concernent notamment le calcul du taux d'emploi, le calcul de la contribution à l'Agefiph, la reconnaissance du handicap lourd, l'obligation en matière de dialogue social...

■ Un quota maintenu à 6%

Le quota reste inchangé. Tout établissement d'au moins 20 salariés reste soumis à l'obligation d'employer l'équivalent de 6% de travailleurs handicapés.

■ Renforcement du principe de non discrimination

- Dans l'entreprise, comme ailleurs, une décision défavorable ne peut être fondée sur le handicap, sous peine d'être sanctionnée pénalement pour cause de discrimination.
- L'employeur doit assurer une égalité de traitement vis-à-vis des travailleurs handicapés, tant pour leur accès à l'emploi que leur maintien dans l'emploi et leur évolution de carrière.

■ Des bénéficiaires plus nombreux

La loi introduit de nouveaux bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Les titulaires de la carte d'invalidité et les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) peuvent désormais bénéficier du statut de travailleur handicapé sans se faire reconnaître comme tels par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (ex-Cotorep).

■ Des modalités différentes de calcul du taux d'emploi

- L'effectif à prendre en compte pour calculer le taux d'emploi inclut désormais l'ensemble des salariés, y compris ceux qui occupaient des emplois dits « exclus », et ce, quel que soit l'emploi occupé.
- L'obligation d'emploi est désormais proportionnelle à l'effectif : chaque bénéficiaire est décompté pour une seule unité (1 = 1, sauf les personnes lourdement handicapées qui comptent pour 2).
- Tout salarié handicapé, y compris les nouveaux bénéficiaires les stagiaires de la formation professionnelle et les intérimaires, est retenu dans le décompte, s'il a été présent dans l'entreprise pendant au moins 6 mois au cours des 12 derniers mois.

■ Une incitation plus forte à recruter

- Le plafond de la contribution à l'Agefiph est relevé de 100 fois le Smic horaire pour l'ensemble des entreprises n'atteignant pas le quota de 6% de salariés handicapés. Il passe ainsi de 400 à 600 fois le smic horaire par personne handicapée manquante, contre 300 à 500 fois aujourd'hui. Cette modification entrera en vigueur pour la contribution 2006 payable au plus tard le 15 février 2007.
- En 2010, les entreprises qui n'emploieront toujours aucun salarié handicapé ou n'auront entrepris aucune action concrète en leur faveur, verront leur contribution à l'Agefiph passer à 1500 fois le smic horaire.

■ La contribution à l'Agefiph est modulée

Le montant de la contribution à l'Agefiph peut être minoré dans le cas où l'entreprise :

- Recrute pour la première fois un salarié handicapé,
- Embauche un travailleur handicapé de moins de 26 ans ou de plus de 51 ans, ou un chômeur de longue durée, ou issu du secteur du travail protégé.
- Embauche ou emploie un salarié handicapé dont le handicap lourd est reconnu.
- Compte un grand nombre d'emplois autrefois dits « exclus ».
- Effectue des dépenses au profit des salariés en situation de handicap.

■ Des dépenses de l'entreprise prises en compte

La loi prévoit également de nouvelles déductions permettant aux entreprises de diminuer leur contribution à l'Agefiph. Elles sont liées à certaines dépenses que l'employeur a effectué pour ses salariés handicapés. Elles portent notamment sur :

- La réalisation de travaux facilitant l'accessibilité des salariés à mobilité réduite,
- La mise en place de transport adapté ou d'aides au logement,
- La conception de matériels ou d'aides techniques,
- La sensibilisation du personnel à l'accueil de collègues handicapés,
- Des actions de formation au-delà de l'obligation légale,
- Des partenariats avec le secteur associatif.

Ces dépenses ne peuvent dépasser 10% de la contribution à l'Agefiph et ne sont pas cumulables avec les aides de l'Agefiph visant le même objet.

■ La disparition des catégories de handicap

Depuis le 1^{er} janvier 2006, les trois catégories de handicap (A, B et C) disparaissent. On ne distingue plus que le handicap lourd. Ce critère est apprécié en situation de travail (et non plus *a priori*), par le directeur départemental du travail, et sur demande de l'employeur. L'agrément, réexaminé tous les 3 ans, ouvre droit, soit :

- à une minoration du montant de la contribution Agefiph
- à l'attribution d'une aide à l'emploi versée par l'Agefiph

L'employeur choisit la solution qui lui est la plus favorable.

■ L'aide à l'emploi : une aide spécifique pour l'employeur

- Elle est destinée à compenser la lourdeur du handicap d'un salarié,
- L'aide à l'emploi remplace l'ancienne GRTH (garantie de ressource des travailleurs handicapés) depuis le 1^{er} janvier 2006. Cas particuliers : la GRTH est maintenue de façon transitoire jusqu'au 30 juin 2006 pour les bénéficiaires qui avaient des droits ouverts au 1/1/06 et jusqu'au 31 décembre 2007 pour les travailleurs handicapés de catégorie C.
- Son montant est calculé au prorata du temps de travail effectué par le salarié handicapé, sur la base de 450 à 900 fois le smic horaire, selon les situations,
- Elle est versée chaque trimestre par l'Agefiph,
- Elle est réexaminée tous les trois ans.

■ La loi instaure une obligation de négocier

- Tout entreprise ayant des organisations syndicales représentatives doit négocier chaque année sur les questions relatives à l'emploi des personnes handicapées.
- La périodicité de la négociation est portée à 3 ans pour les entreprises qui concluent un accord collectif ainsi que pour les branches professionnelles.
- La négociation porte sur l'accès à l'emploi, la formation et la promotion professionnelle, les conditions de travail et de maintien dans l'emploi.

■ Privé - Public : la même obligation pour tous

L'obligation d'emploi pour les employeurs du secteur public est renforcée. Un « fonds pour l'insertion professionnelle dans la fonction publique » est créé, alimenté par les contributions des employeurs publics.

Panorama chiffré de l'emploi des personnes handicapées en France

LA POPULATION HANDICAPÉE EN EMPLOI

Elle est estimée à 680 000 personnes fin 2005

535 000 en milieu ordinaire de travail	160 000 dans le secteur public
	375 000 dans le secteur privé (*) 140 000 dans les établissements 'non assujettis' 235 000 dans les établissements 'assujettis'
35 000 travailleurs indépendants	
110 000 dans les centres d'aide par le travail	

(*) incluant les travailleurs handicapés des entreprises adaptées

LES DEMANDEURS D'EMPLOI HANDICAPES

Un taux de chômage double de celui des tous publics

Part des DETH dans l'ensemble des publics (09/05)

	T.H.	Tous publics	TH / TP
Catégorie 1 (CDI temps plein)	161 373	2 593 958	6,2%
Catégorie 2 (CDI temps partiel)	77 175	462 718	16,7%
Catégorie 3 (CDD)	20 319	329 976	6,2%
Catégorie 1 à 3	258 867	3 386 652	7,6%

Catégorie de demandeur	TH	Tous publics
Femmes	35%	49%
50 ans et plus	26%	14%
Niveau bac et plus	20%	41%
Chômage longue durée (> 1 an)	44%	32%
Chômage très longue durée (> 2 ans)	21%	13%

Agefiph, avec sources : ANPE, Dares, DGEFP

LES INTERVENTIONS DE L'AGEFIPH EN 2005

Près de 227 000 actions au bénéfice des personnes handicapées

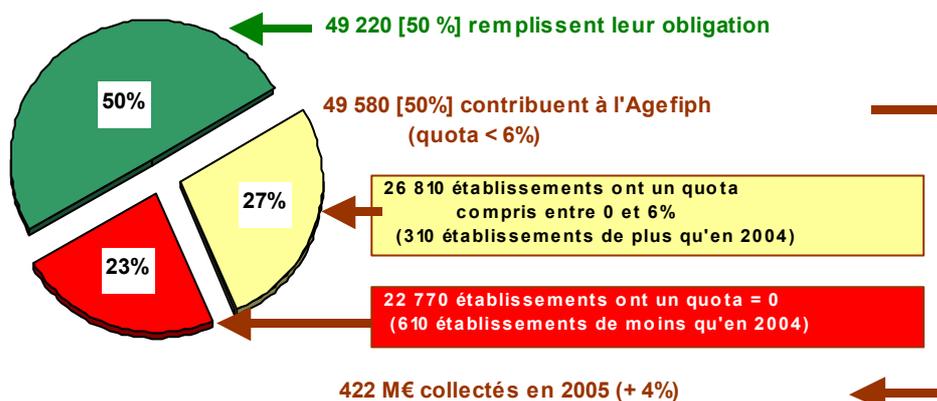
NOMBRE D'AIDES ET D'APPUI AUX PERSONNES HANDICAPÉES	
Insertion ou maintien dans l'emploi	78 300
Formation de la personne handicapée	121 100
Aides spécifiques pour compenser le handicap	27 300
TOTAL	226 700

PLUS DE CHIFFRES...

- 90 % des travailleurs handicapés n'ont besoin d'aucun aménagement de poste
- 93 % des entreprises sont satisfaites d'avoir recruté des personnes handicapées
- 49 % des entreprises croient que le handicap est d'abord physique ou moteur
- 87 % des salariés jugent la présence de collègues handicapés enrichissante
- 4 ans après leur inscription au chômage, 38% des personnes handicapées ont retrouvé un emploi

LES REALITES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI

98 800 établissements d'au moins 20 salariés sont assujettis à l'obligation d'emploi de personnes handicapées



A nouvelle loi, nouvelle attitude

Les principales étapes législatives de l'insertion professionnelle des personnes handicapées

■ 1923 : apparition du concept français d'insertion des personnes handicapées (suite de la guerre 14-18).

- Des emplois sont réservés dans le secteur public aux Mutilés de guerre et Assimilés.

■ 26 avril 1924 : Instauration d'un quota d'emplois réservés (10% de mutilés de guerre) dans les entreprises de plus de 10 salariés.

- L'obligation d'emploi est étendue aux entreprises privées.

■ 23 novembre 1957 : Loi instituant le handicap et les principes généraux de la réinsertion professionnelle

- Introduit pour la première fois le terme et une définition de « travailleur handicapé » et s'applique aux accidentés du travail
- Officialise les Ateliers protégés et les Centres d'aides par le travail créés en 1954
- Maintient le quota des 10% dans les entreprises de + de 10 salariés.

■ 30 juin 1975 : Loi cadre d'orientation en faveur des personnes handicapées

- Intègre l'ensemble des dispositions antérieures
- Elève en obligation nationale la formation, l'orientation, et l'insertion des personnes handicapées
- Intègre l'emploi et le reclassement des personnes handicapées dans la politique d'emploi
- Création de la Cotorep, des Equipes de préparation et de suivi au reclassement professionnel (EPSR), de la Garantie de ressources pour les travailleurs handicapés (GRTH)

■ 10 juillet 1987 : Loi en faveur de l'emploi des personnes handicapées

- Remplace les législations anciennes de 1924, 1957 et 1975
- Instaure le quota de 6% dans les entreprises à partir de 20 salariés avec obligation de résultats
- Création de l'Agefiph
- Assure le passage d'une logique de réparation/assistance à celle d'insertion professionnelle/solidarité

■ 11 février 2005 : Loi sur l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, dite loi Handicap

- Propose une nouvelle définition du handicap
- Affirme le principe de non-discrimination
- Maintient les 6% et étend l'obligation d'emploi aux titulaires de la carte d'invalidité et aux bénéficiaires de l'Allocation Adulte Handicapé (AAH)
- Instaure le Fonds des fonctions publiques
- Pose le principe du droit à compensation des conséquences du handicap
- Met en place la Prestation de compensation (PCH)
- Crée la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA) pour financer la prestation de compensation (PCH)
- Crée les Maisons départementales du handicap
- Prévoit le principe d'accessibilité généralisée.



Annexes

- **Présentation de l'Agefiph**

- **Les sondages exclusifs Louis-Harris 2003 et 2005**

- **Le dépliant de présentation globale de la campagne d'information**

- **Le « Mode d'emploi pour l'emploi »**

L'Agefiph, pour l'emploi des personnes handicapées

Développer l'emploi des personnes handicapées dans les entreprises du secteur privé, telle est la mission confiée à l'Agefiph par le législateur.

■ Une mission de service public

Partenaires de la politique de l'emploi menée par les pouvoirs publics, l'Agefiph est aujourd'hui un acteur central de l'emploi des personnes handicapées. Une mission de service public qui s'inscrit dans le cadre d'une convention signée avec l'Etat.

■ Une association privée

L'Agefiph est une association privée au service des personnes handicapées et des entreprises. Elle leur apporte des aides et des conseils, ainsi que l'appui d'un réseau de prestataires sélectionnés par ses soins.

■ Des objectifs concrets

L'Agefiph poursuit quatre objectifs principaux :

- Développer la qualification des personnes handicapées ;
- Améliorer l'accès à l'emploi des travailleurs handicapés ;
- Aider les entreprises à recruter et à conserver leurs salariés handicapés ;
- Approfondir la connaissance de la population active handicapée.

■ Une expertise reconnue

Sa connaissance du secteur, son rôle d'animateur d'un vaste réseau de professionnels et son travail d'analyse font de l'Agefiph un expert de l'emploi des personnes handicapées. Ses études et ses publications contribuent à mieux connaître cette population et à mieux la préparer aux évolutions du marché du travail.

■ Une gestion paritaire

L'Agefiph est administrée nationalement par un conseil composé de représentants des partenaires sociaux, des personnes handicapées et de personnalités. Ils définissent la stratégie et la politique d'intervention de façon collégiale, gage de leur efficacité.

■ Une organisation décentralisée

Le siège définit la stratégie et la politique générale. Cinq directeurs territoriaux déclinent et coordonnent les décisions nationales. Ils relaient les besoins exprimés par les délégués régionaux et les responsables d'antennes afin d'améliorer en permanence le service rendu aux entreprises et aux personnes handicapées.

■ L'Agefiph en chiffres en 2005

- 230 000 interventions au profit des personnes handicapées ;
- 422 millions d'euros collectés auprès de 49 880 établissements de 20 salariés et plus ;
- 382 millions d'euros engagés au profit des employeurs, des personnes handicapées et des professionnels de l'insertion ;
- 280 collaborateurs, répartis entre le siège et 20 implantations régionales ;
- 2600 professionnels travaillant en réseau avec l'Agefiph



Paris, le 9 septembre 2005

Sondage exclusif Louis-Harris/ Agefiph-Manpower (août 2005)

A l'occasion de la signature d'une première convention de partenariat, Manpower et l'Agefiph révèlent les résultats d'une étude exclusive Louis Harris sur les entreprises face à l'emploi des travailleurs handicapés et se mobilisent ensemble pour leur ouvrir plus largement les portes de l'emploi.

Une méconnaissance des obligations légales

39% des entreprises employant des personnes handicapées et **35%** de celles qui n'en emploient pas déclarent ignorer leurs obligations légales dans ce domaine. Un constat inquiétant à quatre mois de l'échéance du 1^{er} janvier 2006, date de la mise en application de la loi du 11 février 2005 qui renforce les obligations déjà existantes en matière d'emploi de travailleurs handicapés. Plus alarmant, **63%** des entreprises déclarent qu'elles n'envisagent pas de modifier leur politique de recrutement de personnes handicapées.

«*A quatre mois de la mise en application de la loi du 11 février 2005, Manpower renforce son action pour accompagner les entreprises dans le recrutement de travailleurs handicapés et permettre aux travailleurs handicapés de se construire, via l'intérim, un vrai parcours professionnel*», explique Jean-Pierre Lemonnier, président de Manpower France.

Les idées reçues subsistent

L'étude souligne par ailleurs le décalage entre la satisfaction des chefs d'entreprise ayant embauché des travailleurs handicapés et les appréhensions de ceux qui n'en emploient pas. En effet, **61%** des entreprises qui ne comptent pas dans leur effectif de travailleurs handicapés émettent des réserves quant au fait d'en embaucher alors que **93%** des entreprises en employant se déclarent très satisfaites. «*Faire le premier pas est souvent difficile*», reconnaît Rémi Jouan, président de l'Agefiph, *mais il permet de lever les a-priori et d'engager ensuite une démarche plus systématique de recrutement de travailleurs handicapés* ».

Ces chiffres, qui révèlent une contradiction entre les préjugés face au handicap et la réalité de l'expérience, traduisent également un manque d'information et une méconnaissance des entreprises quant au handicap. Pour **49%** des entreprises interrogées, le handicap est d'abord physique ou moteur. Or, dans les faits, le handicap moteur ne représente que 3% des travailleurs handicapés, le handicap prend des formes variées et est le plus souvent invisible.

Une entreprise sur trois prête à recourir à l'intérim pour recruter des travailleurs handicapés

Outre les circuits traditionnels de recrutement, les entreprises interrogées se disent prêtes à s'adresser à une agence d'intérim pour recruter un collaborateur handicapé. «*Le travail temporaire est un moyen pour les entreprises de répondre à leurs besoins de personnel et de remplir leurs obligations légales vis-à-vis des travailleurs handicapés*», rappelle Jean-Pierre Lemonnier. «*Il constitue également une réelle opportunité pour l'entreprise de tester sa capacité matérielle et humaine d'accueillir un salarié handicapé tout en sensibilisant ses équipes et en contribuant à démystifier le handicap* », complète Rémi Jouan, président de l'Agefiph.

¹ Le Fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées

² Etude réalisée par téléphone sur un échantillon représentatif de 402 chefs d'entreprises de plus de 10 salariés, en août 2005.



La mobilisation volontariste de Manpower et de l'Agefiph

Parce que les entreprises de travail temporaire sont l'un des principaux employeurs pour les travailleurs handicapés en France, l'Agefiph et Manpower se mobilisent. *« Cette convention témoigne de notre ambition commune de renforcer les partenariats avec le monde économique afin d'accompagner toujours plus efficacement les 258 000 demandeurs d'emploi reconnus travailleurs handicapés. Manpower est déjà à l'origine de plusieurs actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés et cette convention est le fruit d'un engagement et d'une réflexion partagés »*, souligne Rémi Jouan, président de l'Agefiph.

Pour l'Agefiph et Manpower, la valeur professionnelle d'un collaborateur se situe sur sa "capacité à" ; capacité à répondre aux exigences de la mission, capacité à acquérir de nouvelles compétences, capacité à évoluer professionnellement... C'est dans cet esprit que les deux partenaires ont choisi dans leur campagne de sensibilisation, le vocable "Handicapable". Manpower a lancé dès 2004 un état des lieux afin d'évaluer les connaissances, les pratiques et les besoins de son réseau d'agences en matière d'emploi de collaborateurs intérimaires travailleurs handicapés. Onze groupes de travail ont été chargés de dresser un diagnostic précis. Leurs conclusions ont naturellement conduit Manpower à solliciter l'expertise de l'Agefiph pour définir dans le cadre d'une convention des moyens concrets pour renforcer son action.



Paris, le 13 Novembre 2003

SONDAGE EXCLUSIF LOUIS HARRIS / L'AGEFIPH / L'ADAPT (2003)

Du 17 au 22 novembre 2003, l'Agefiph et l'Adapt ont souhaité interroger les Français actifs sur leur perception du travail en équipe avec une personne handicapée. Les résultats, très encourageants, montrent une réelle ouverture d'esprit de la part des salariés valides, voire un désir d'engagement. On peut y voir les premiers signes d'une évolution significative des mentalités dans la société française.

Le parrainage : une manifestation très forte de solidarité et d'engagement

91% des sondés affirment être prêts à se mettre à la disposition d'une personne handicapée récemment recrutée pour l'aider, soit dans son travail quotidien, soit à s'intégrer dans l'équipe. Un résultat exceptionnel qui balaie les craintes formulées, lors d'un sondage réalisé par Louis Harris en 2002, montrant que 40% des entreprises n'employant aucun travailleur handicapé pensaient que leurs salariés seraient défavorables à cette démarche.

Le recrutement des personnes handicapées : un atout pour l'image de l'entreprise

En moyenne, 75% des sondés considèrent que l'embauche de personnes handicapées par leur entreprise constitue un point d'image positif et les influence dans la perception de leur employeur (ce taux monte à 82% pour ceux travaillant déjà avec des personnes handicapées, il se situe à 71% pour les autres).

La collaboration avec un collègue handicapé : une situation banale mais riche

Avoir un collègue handicapé apparaît aux sondés d'abord comme une situation ordinaire (85%), loin devant un acte de civisme (21%) ou une obligation légale (12%). Si cette situation semble banale, elle n'en est pas moins enrichissante pour une forte majorité d'entre eux (88%), de nature modifier le regard sur les personnes handicapées (83%) et à donner du sens à leur travail (60%).

Le handicap «imperceptible» au regard des compétences

Les travailleurs handicapés sont globalement crédités des mêmes qualités que les autres salariés. Ainsi, ils sont perçus comme aussi performants (82%), ayant autant l'esprit d'équipe (64%) et la capacité à s'intégrer (60%). L'absentéisme ne constitue pas une particularité des travailleurs handicapés, puisque 69% estiment qu'ils sont absents dans les mêmes proportions que autres salariés valides.

En revanche, une personne sur deux estime que la polyvalence et l'autonomie sont leurs points faibles.

80% des sondés estiment que travailler avec un collègue handicapé n'occasionne aucun surcroît de travail pour les salariés valides et 86% considèrent que cela ne modifie aucunement leurs relations de travail (86%).

L'intégration des personnes dans l'entreprise : l'affaire de tous

A la question « qui doit jouer un rôle prioritaire pour intégrer les personnes handicapées dans l'entreprise ? », c'est la direction de l'entreprise ainsi que les collègues qui sont majoritairement cités en premier (respectivement 35% et 34%). L'intervention d'organismes extérieurs spécialisés dans l'insertion professionnelle des personnes handicapées paraît secondaire (20% de citations au 1^{er} rang). S'agissant des instances représentant les salariés, 9% seulement des personnes interrogées jugent leur rôle prioritaire mais 35% les citent comme acteurs en troisième position.

Etude quantitative réalisée dans le cadre du Harris Top, auprès d'un échantillon national de 522 personnes actives actuellement en poste, représentatives de la population française en terme de sexe, d'âge, de CSP du chef de famille et de région.

Pour obtenir les résultats de ces sondages, contactez Ghislaine Cristofolletti – Tél. : 01 46 11 00 69