Contacts :
01 45 84 14 44
Frédéric Dabi
Magalie Gérard
Frederic.dabi@ifop.com
Magalie.gerard@ifop.com

Sondage pour les 25 ans de l'Agefiph :

L'emploi et les personnes en situation de handicap : regard croisé dirigeants d'entreprise et salariés

- 8 novembre 2012 -

ifop *pour* agefiph

Sommaire

1 – La méthodologie P.3

2 – Les résultats de l'étude P.5

A – Les entreprises et les personnes en situation de handicap P.6

B - L'évolution perçue de la situation et du regard sur les personnes handicapées P.17

C - Notoriété et image de l'Agefiph P.26

3 – Les principaux enseignements P.29

1 | La méthodologie

Note méthodologique

Etude réalisée pour :	***L'agefiph***
Echantillons :	- **402** dirigeants d'entreprise de 20 salariés et plus. La représentativité de l'échantillon a été assurée par la méthode des quotas (secteur d'activité de l'entreprise, taille de l'entreprise et région d'implantation) après stratification par région. L'échantillon a été raisonné puis ramené à son poids réel lors du traitement sur les critères suivants : secteur d'activité de l'entreprise, taille de l'entreprise et région d'implantation. - **1007** salariés, représentatif de la population française salariée de contrat de droit privé, âgée de 18 ans et plus. La représentativité de l'échantillon a été assurée par la méthode des quotas (sexe, âge, profession de l'interviewé, secteur d'activité, taille de l'entreprise) après stratification par région.
Mode de recueil :	Les interviews ont eu lieu… : -par téléphone sur le lieu de travail des dirigeants d'entreprise -par questionnaire auto-administré en ligne (CAWI - Computer Assisted Web Interviewing) pour les salariés
Dates de terrain :	Du 24 au 31 octobre 2012 (Dirigeants d'entreprise) Du 24 au 30 octobre 2012 (Salariés)

2 | *Les résultats de l'étude*

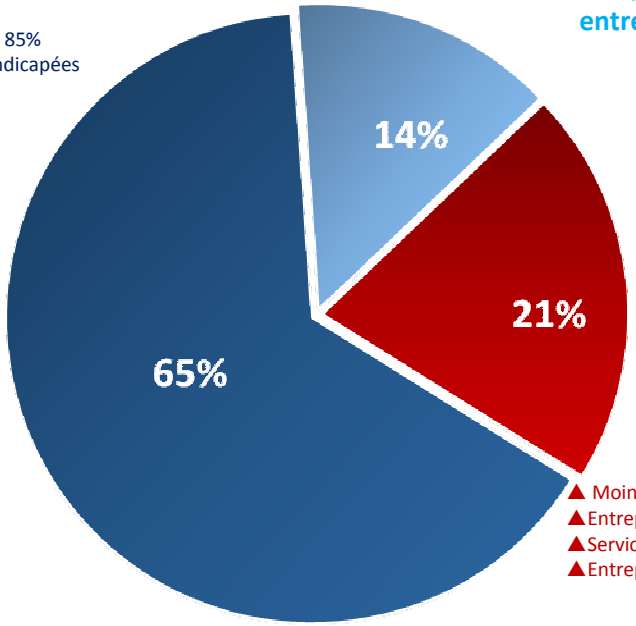
A | *Les entreprises et les personnes en situation de handicap*

L'emploi de salariés reconnus handicapés

***Question** : Au sein de votre entreprise, employez-vous actuellement un ou des salariés reconnus handicapés ?*

TOTAL Oui 79%

▲ 50 ans et plus : 85%
▲Entreprises de 50 à 199 salariés : 95% / 200 salariés et plus : 98%
▲Industrie : 89% / BTP : 85%
▲Entreprise créée depuis plus de 20 ans : 85%
▲Conditions de travail des personnes handicapées satisfaisantes : 84%



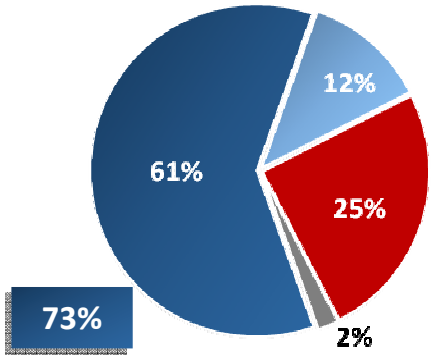
Oui, j'ai déjà employé une (ou plusieurs) personne(s) reconnue(s) handicapée(s) mais elle(s) ne travaille(nt) plus dans mon entreprise

Non, je n'ai jamais employé de personnes reconnues handicapées

▲ Moins de 35 ans : 36%
▲Entreprises de 20 à 49 salariés : 30%
▲Services : 31%
▲Entreprise créée depuis moins de 10 ans : 40%

Oui, j'ai en ce moment une (ou plusieurs) personne(s) reconnue(s) handicapée(s)

Rappel étude Agefiph 2008



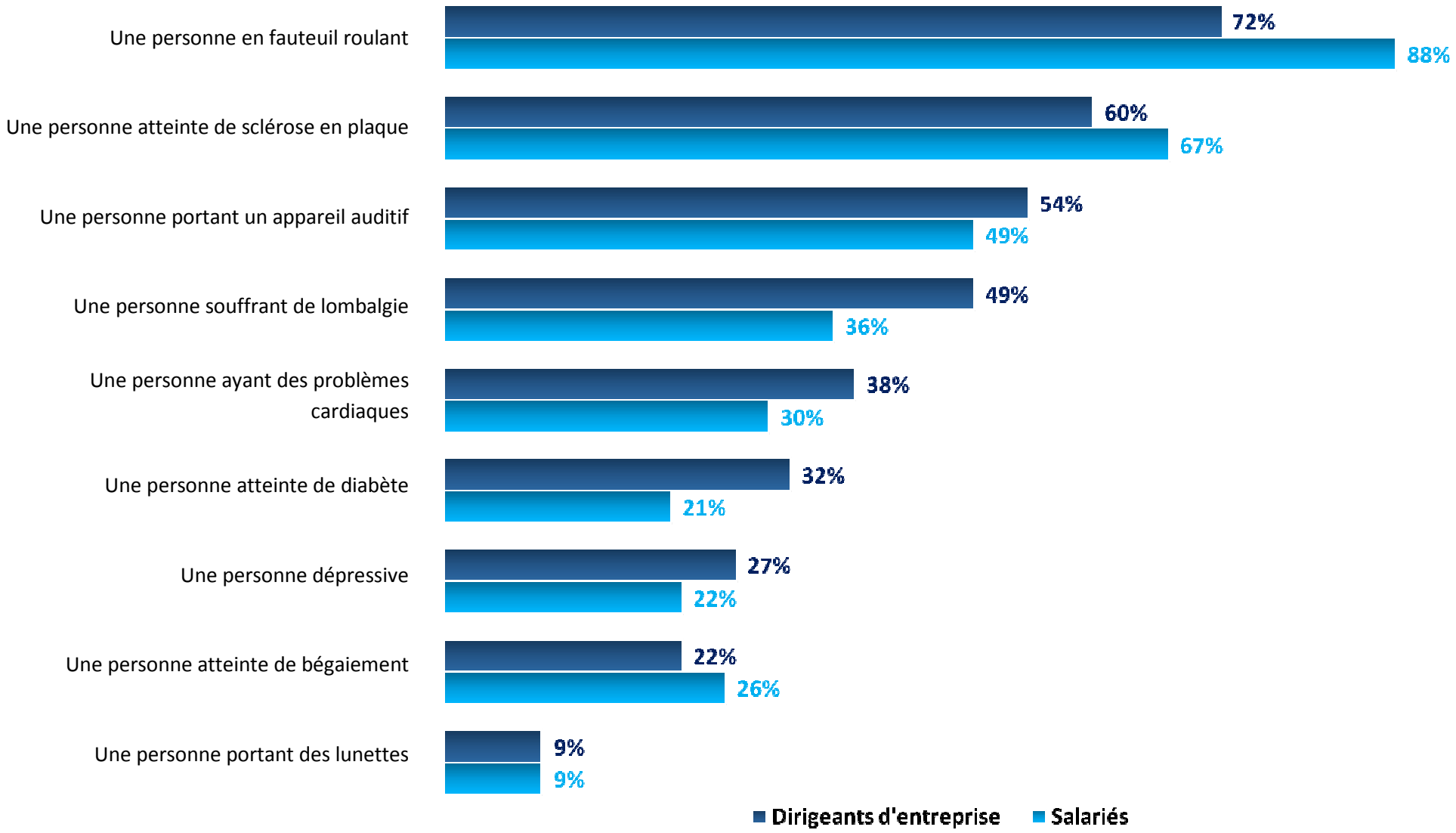
73%

La représentation d'un salarié handicapé en entreprise

- Comparatif Salariés / Dirigeants d'entreprise -

Question : Un salarié handicapé dans une entreprise, est-ce, selon vous …?

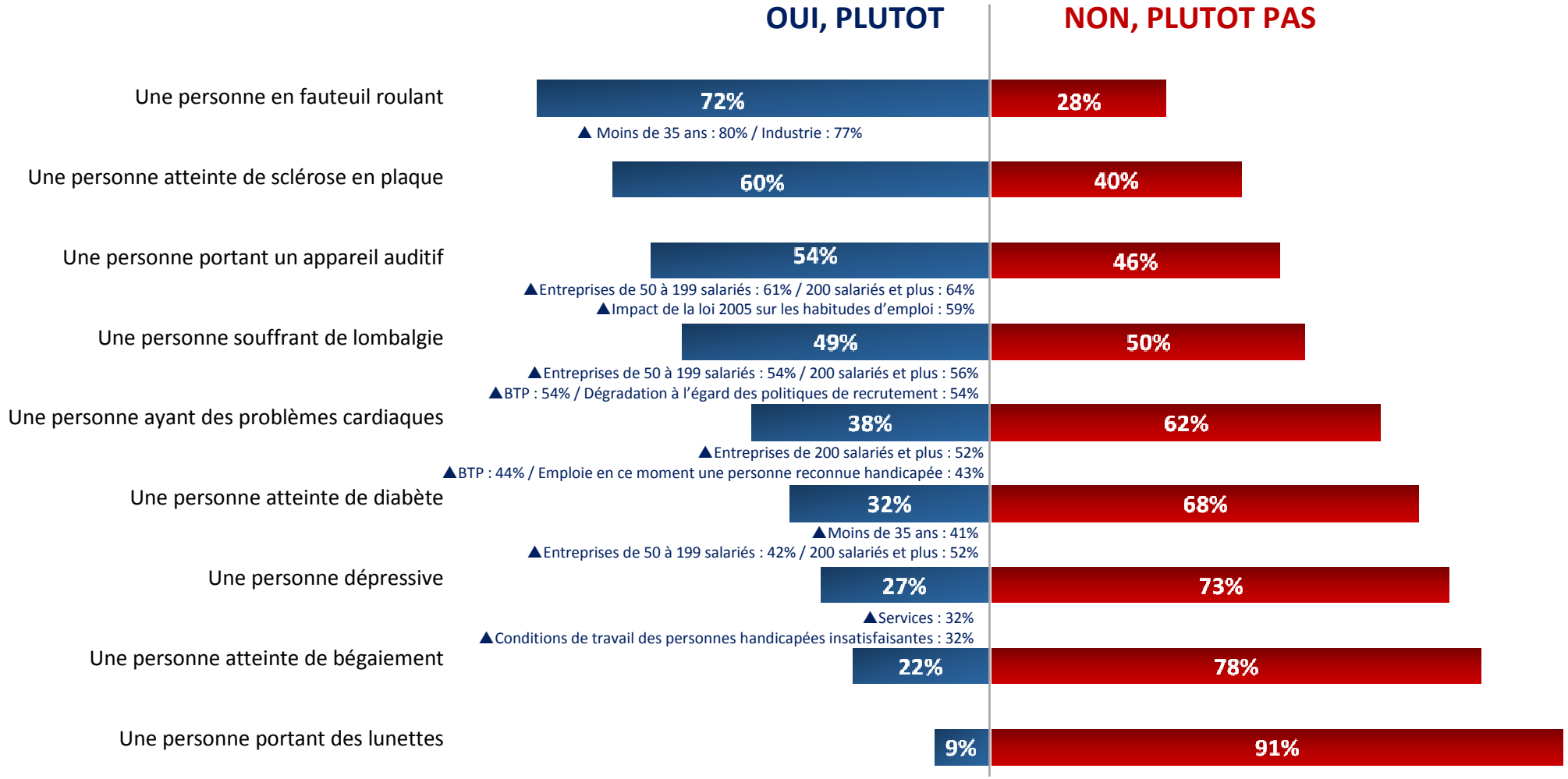
- Récapitulatif « Oui, plutôt » -



La représentation d'un salarié handicapé en entreprise

Question : ***Un salarié handicapé dans une entreprise, est-ce, selon vous …?***

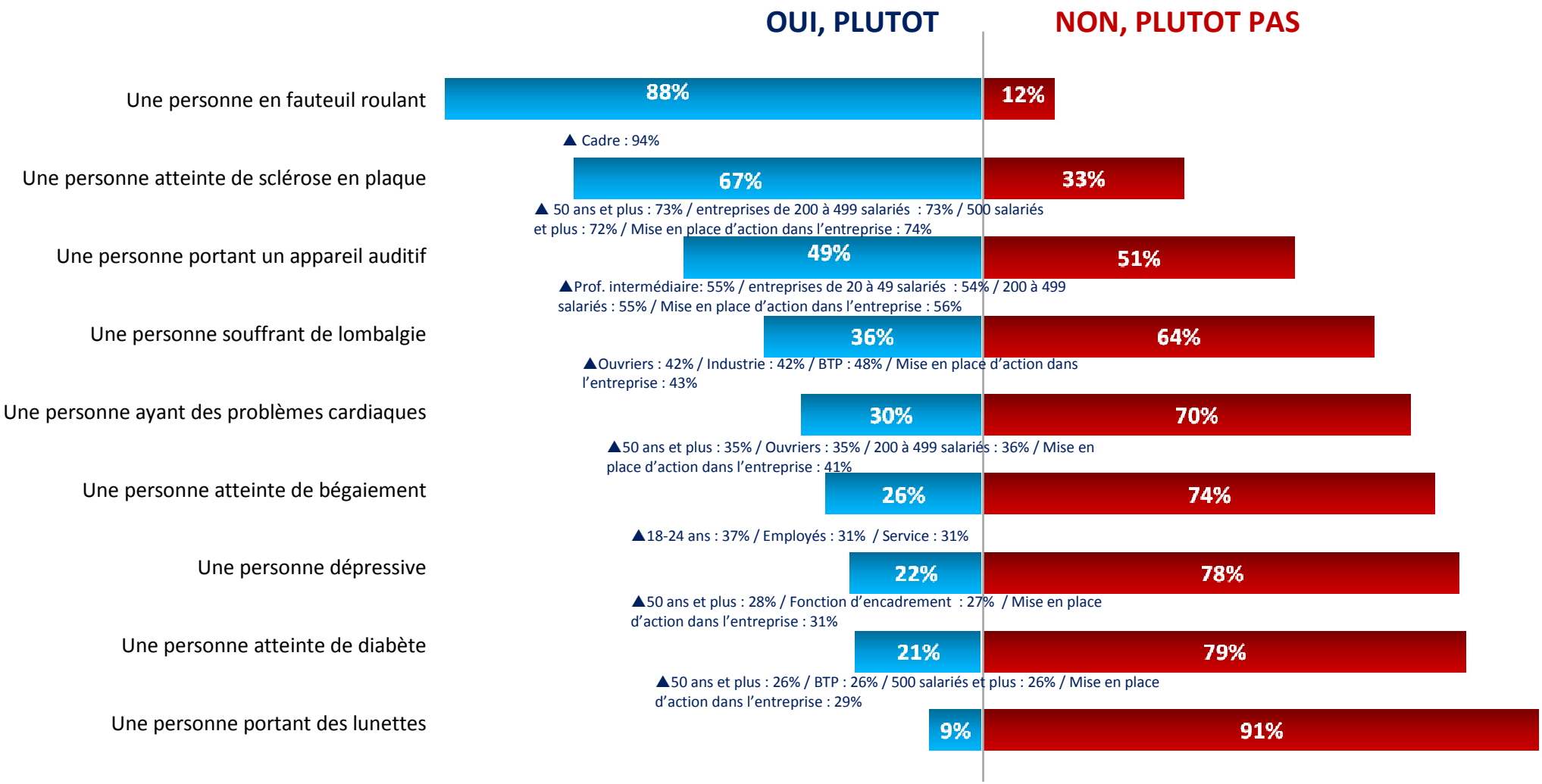
- Dirigeants d'entreprise -



La représentation d'un salarié handicapé en entreprise

Question : Un salarié handicapé dans une entreprise, est-ce, selon vous …?

- Salariés -

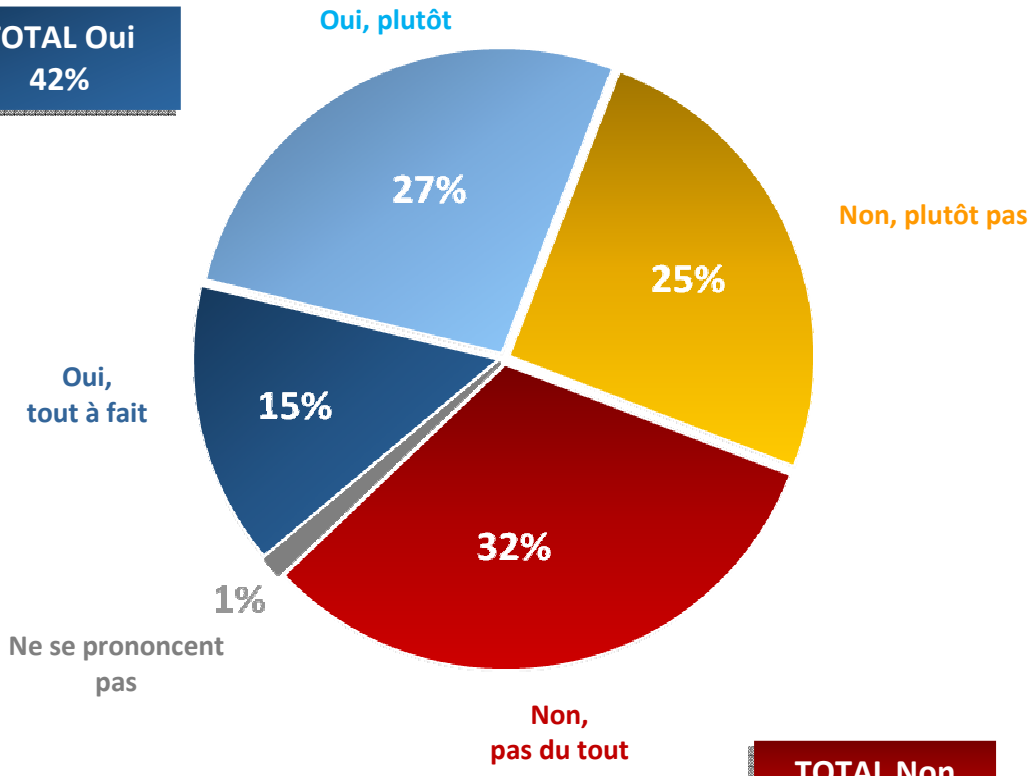


L'impact de la loi de 2005 sur les habitudes d'emploi des personnes handicapées au sein de l'entreprise

***Question** : L'entrée en vigueur de la loi de 2005 destinée à favoriser l'accès des personnes handicapées à la vie professionnelle, vous a-t-elle incité à modifier vos habitudes sur l'emploi des personnes handicapées ?*

▲Moins de 35 ans : 48%
▲Entreprises de 50 à 199 salariés : 47% / 200 salariés et plus : 52%
▲Commerce : 48% / Services : 49%
▲Entreprise créée depuis moins de 10 ans : 52%
▲Respect de la loi 2005 : 50%
▲Conditions de travail des personnes handicapées satisfaisantes : 47%
▲Evolution de son regard de manière positive : 51%
▲Ne connaît pas l'Agefiph : 53%

TOTAL Oui 42%



TOTAL Non 57%

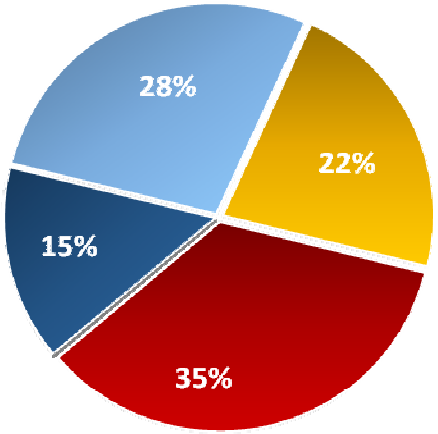
▲50 ans et plus : 63%
▲Industrie : 73% / BTP : 63%
▲Entreprise créée depuis 11 à 20 ans : 65%
▲Non respect de la loi 2005 : 65%
▲Conditions de travail des personnes handicapées insatisfaisantes : 67%
▲Pas d'évolution de son regard sur les personnes handicapées: 73%

L'impact de la loi de 2005 sur les habitudes d'emploi des personnes handicapées au sein de l'entreprise

***Question** : L'entrée en vigueur de la loi de 2005 destinée à favoriser l'accès des personnes handicapées à la vie professionnelle, vous a-t-elle incité à modifier vos habitudes sur l'emploi des personnes handicapées ?*

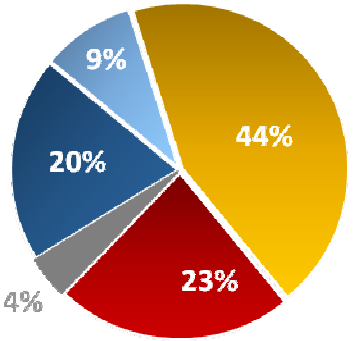
TOTAL Oui 43%

Emploie actuellement des personnes handicapées



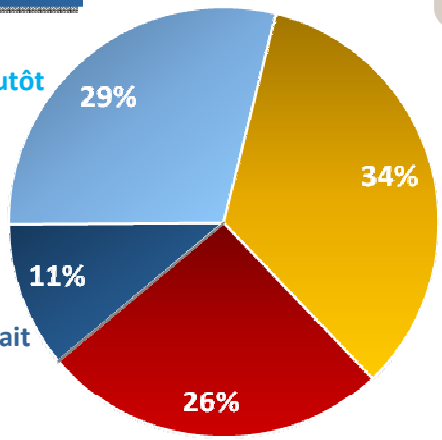
TOTAL Non 57%

Rappel étude Agefiph 2005 – Intention de modifier ses habitudes de recrutement à la suite de la loi de 2005



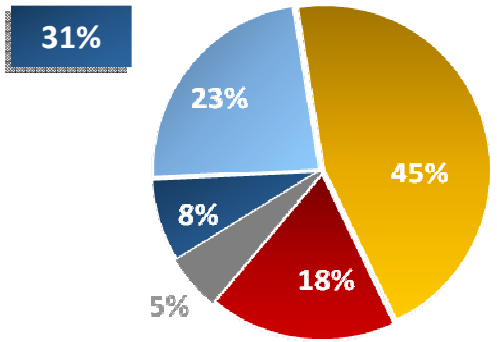
TOTAL Oui 40%

N'a jamais employé de personnes handicapées



TOTAL Non 60%

Rappel étude Agefiph 2005 – Intention de modifier ses habitudes de recrutement à la suite de la loi de 2005

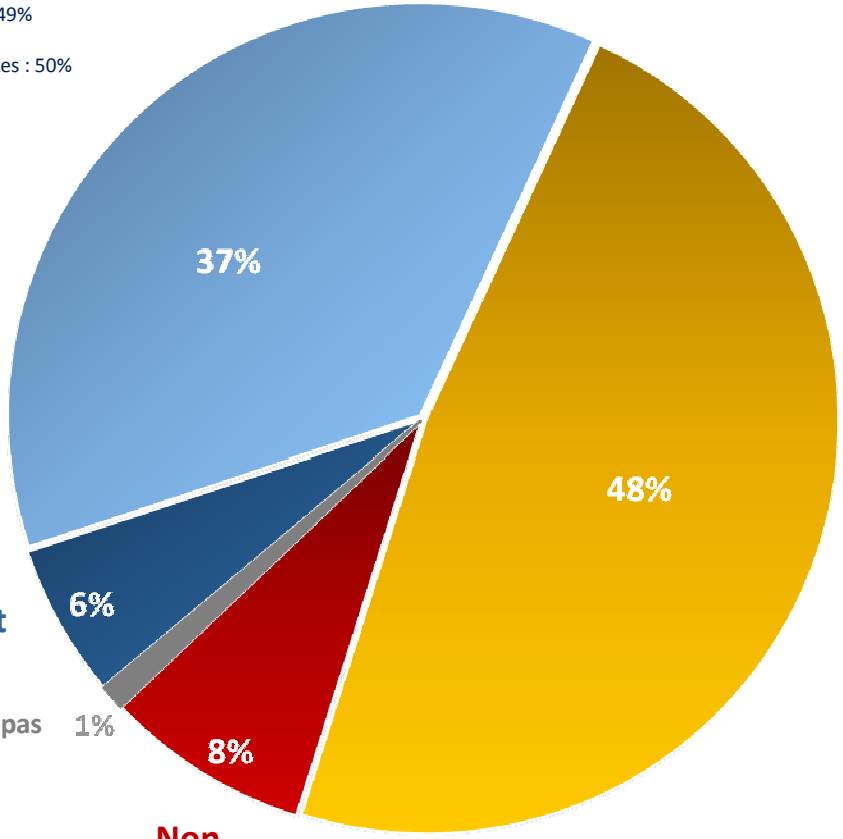


Le respect de la loi de 2005 par les entreprises

***Question** : Avez-vous le sentiment que la loi de 2005 destinée à favoriser l'accès des personnes handicapées à la vie professionnelle, est respectée par les entreprises ?*

TOTAL Oui
43%

▲Entreprises de 50 à 199 salariés : 51% / 200 salariés et plus : 49%
▲Impact de la loi 2005 sur ses habitudes d'emploi : 51%
▲Conditions de travail des personnes handicapées satisfaisantes : 50%
▲Amélioration à l'égard des politiques de recrutement : 50%
▲Amélioration du maintien dans l'emploi : 52%



TOTAL Non
56%

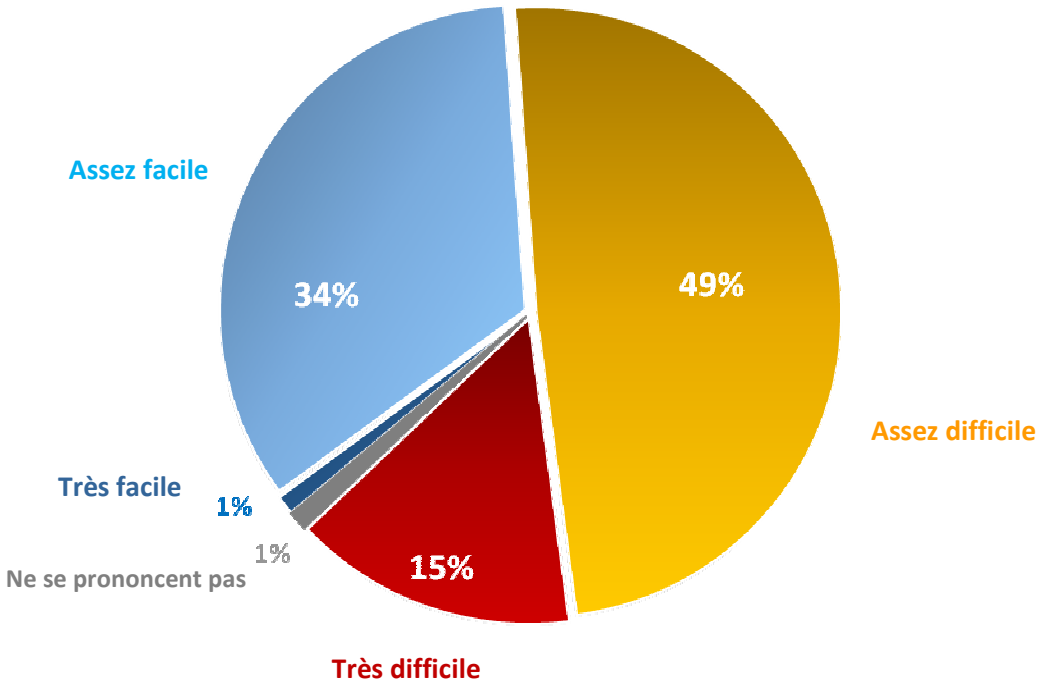
▲Pas d'impact de la loi 2005 sur les habitudes d'emploi : 62%
▲Conditions de travail des personnes handicapées insatisfaisantes : 68%
▲Dégradation des conditions de travail : 85%
▲Dégradation à l'égard des politiques de recrutement : 87%
▲Dégradation du maintien dans l'emploi : 64%

La difficulté perçue de l'embauche des personnes handicapées

Question : ***Pour une entreprise, diriez-vous que l'embauche de personnes handicapées c'est quelque chose de …. ?***

TOTAL Facile 35%

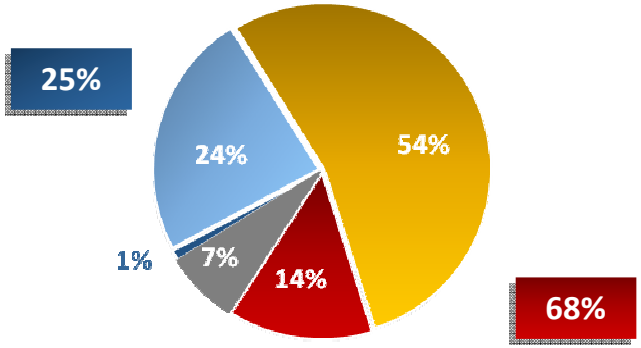
▲PDG / Dirigeant / Membre de la Direction : 45%
▲Services : 41%
▲Entreprise créée depuis moins de 10 ans : 41% / De 11 à 20 ans : 42%
▲Conditions de travail des personnes handicapées satisfaisantes : 40%



TOTAL Difficile 64%

▲Directeur des ressources humaines / Responsable des ressources humaines : 79%
▲N'a jamais employé de personnes handicapées : 73%
▲Pas d'évolution de son regard sur les personnes handicapées : 71%

Rappel étude Agefiph 2008

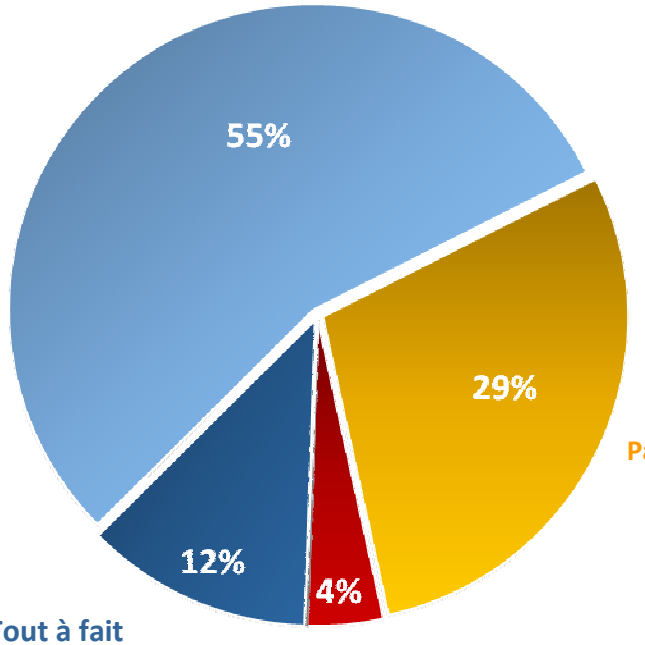


Le jugement à l'égard des conditions de travail des personnes handicapées

Question : *Diriez-vous des conditions de travail des personnes en situation de handicap qu'elles sont ... ?*

TOTAL Satisfaisantes 67%

▲Entreprises de 200 salariés et plus : 80%
▲Commerce : 74%
▲Entreprise créée depuis moins de 10 ans : 71%
▲Emploi en ce moment une ou plusieurs personnes handicapées : 73%
▲Impact de la loi 2005 sur ses habitudes d'emploi : 74%
▲Respect de la loi 2005 par les entreprise : 76%

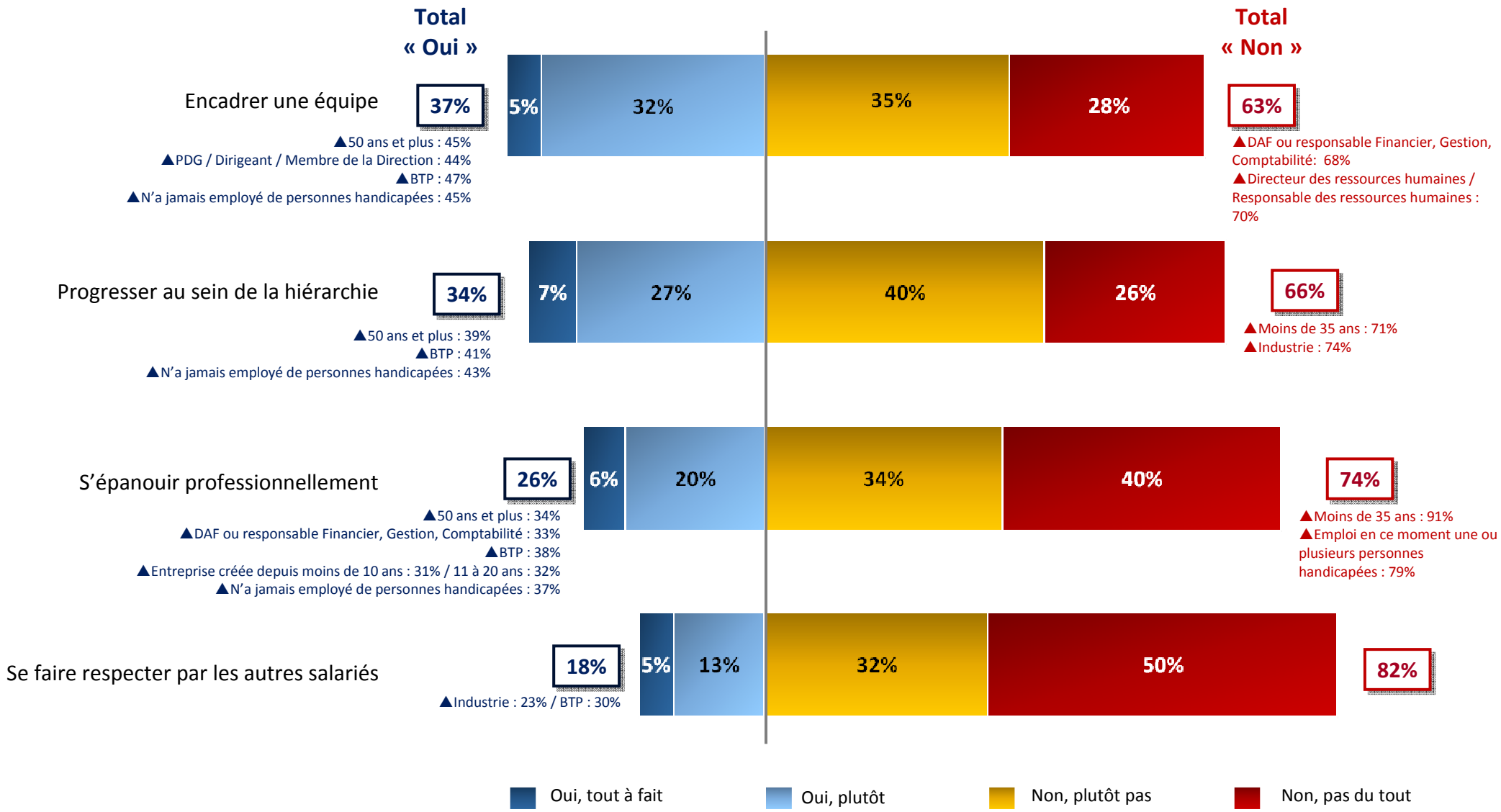


TOTAL Pas satisfaisantes 33%

▲Services: 41%
▲Entreprise créée depuis 11 à 20 ans : 47%
▲Région parisienne : 39%
▲N'a jamais employé de personnes handicapées : 44%
▲Pas d'impact de la loi 2005 sur les habitudes d'emploi: 38%
▲Non respect de la loi 2005 par les entreprises : 40%

La difficulté liée à différents aspects de la vie professionnelle d'un salarié handicapé

***Question** : Et pensez-vous qu'il est difficile pour un salarié handicapé de faire les choses suivantes dans une entreprise comme la vôtre ?*

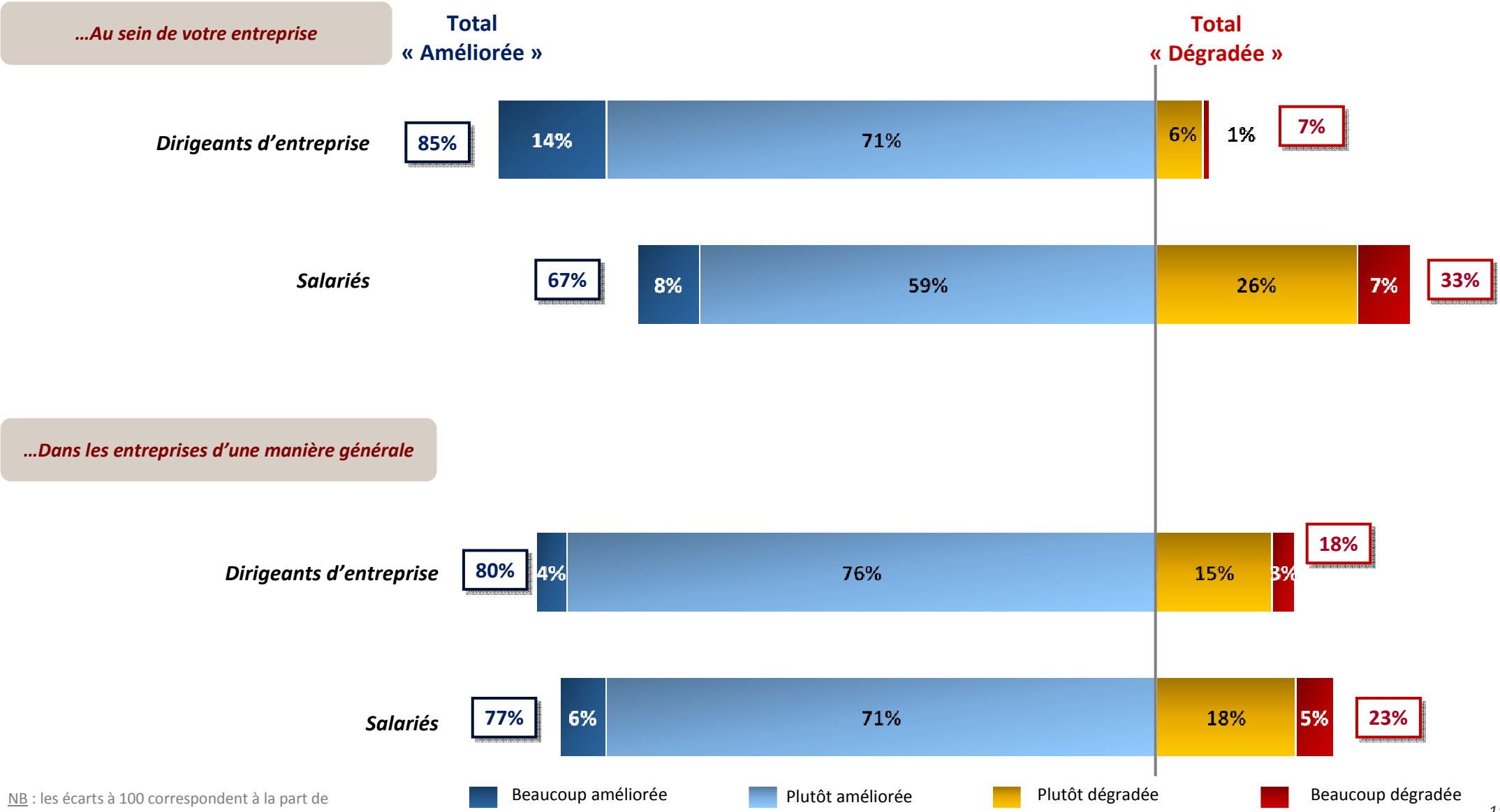


B | L’évolution perçue de la situation et du regard sur les personnes handicapées

L'évolution de la situation des personnes handicapées par rapport à l'emploi

- Comparatif Dirigeants d'entreprise / Salariés -

Question : *Au cours des 3 dernières années, avez-vous le sentiment que la situation des personnes handicapées par rapport à l'emploi s'est beaucoup améliorée, un peu améliorée, un peu dégradée ou beaucoup dégradée … ?*



NB : les écarts à 100 correspondent à la part de « Ne se prononcent pas »

L'évolution de la situation des personnes handicapées par rapport à l'emploi

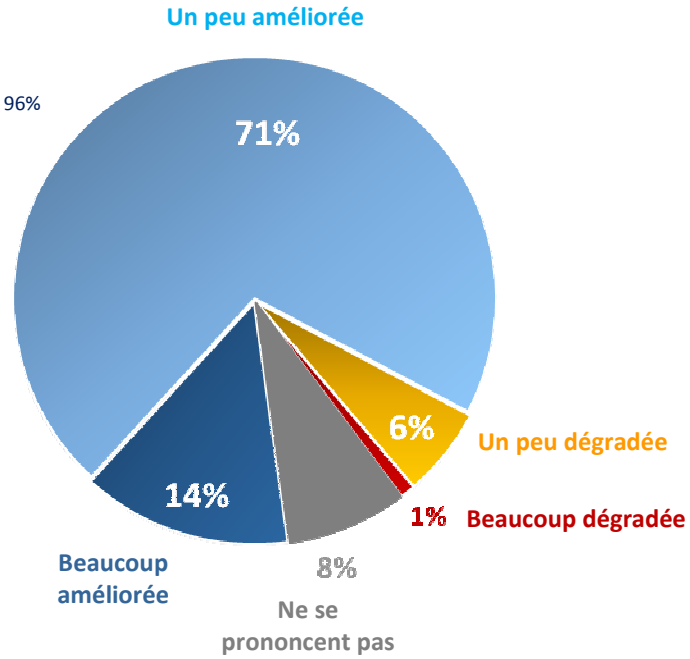
Question : *Au cours des 3 dernières années, avez-vous le sentiment que la situation des personnes handicapées par rapport à l'emploi s'est beaucoup améliorée, un peu améliorée, un peu dégradée ou beaucoup dégradée … ?*

- Dirigeants d'entreprise-

…Au sein de votre entreprise

TOTAL Améliorée 85%

▲50 ans et plus : 92%
▲ Entreprise s de 200 salariés et plus : 96%
▲Emploie ou a déjà employé une personne handicapée : 90%
▲ Respect de la loi 2005 par les entreprises : 91%



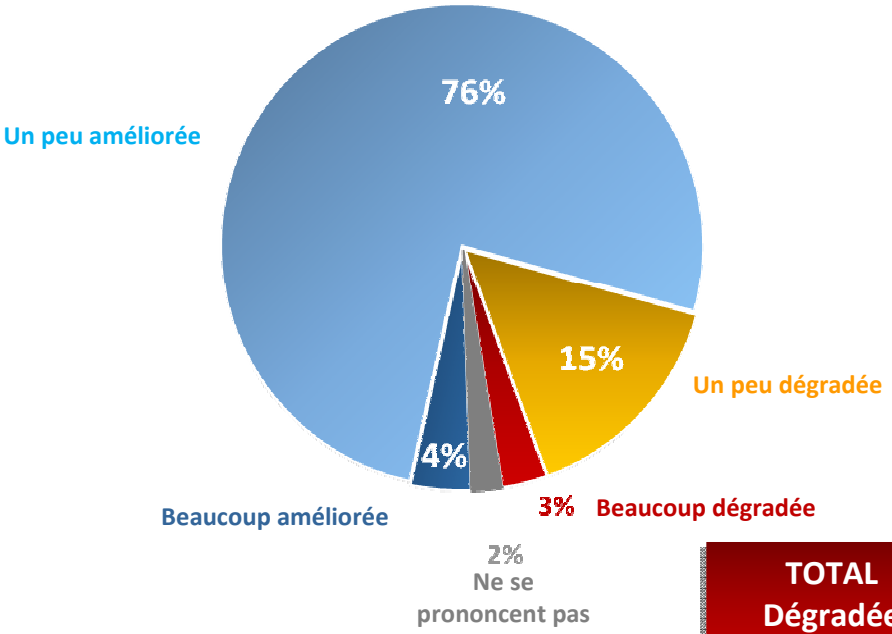
▲A déjà employé de personnes handicapées mais elles ne travaillent plus dans l'entreprise: 19%
▲N'a jamais employé de personnes handicapées : 13%

TOTAL Dégradée 7%

…Dans les entreprises d'une manière générale

TOTAL Améliorée 80%

▲Moins de 35 ans : 87%
▲PDG / Dirigeant / Membre de la direction : 86%
▲Commerce : 87%
▲ Respect de la loi 2005 par les entreprises : 89%
▲Impact de la loi 2005 sur ses habitudes d'emploi : 85%
▲Conditions de travail des personnes handicapées satisfaisantes : 85%



TOTAL Dégradée 18%

▲Industrie : 29%
▲Entreprise créée depuis moins de 10 ans : 24% / depuis 11 à 20 ans : 28%

L'évolution de la situation des personnes handicapées par rapport à l'emploi

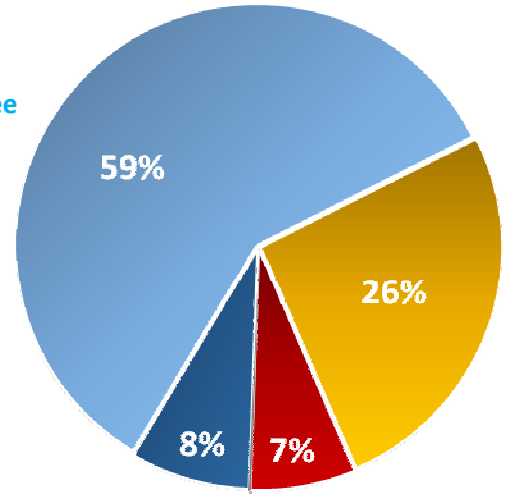
Question : *Au cours des 3 dernières années, avez-vous le sentiment que la situation des personnes handicapées par rapport à l'emploi s'est beaucoup améliorée, un peu améliorée, un peu dégradée ou beaucoup dégradée … ?*

- Salariés -

…Au sein de votre entreprise

TOTAL Améliorée 67%

▲ 18-24 ans : 79%
▲Cadre : 75%
▲Service : 72%
▲ Entreprise s de 200 à 499 salariés : 72%
▲500 salariés et plus : 79%
▲ Mise en place d'action dans l'entreprise : 89%
▲Evolution positive de son regard : 72%



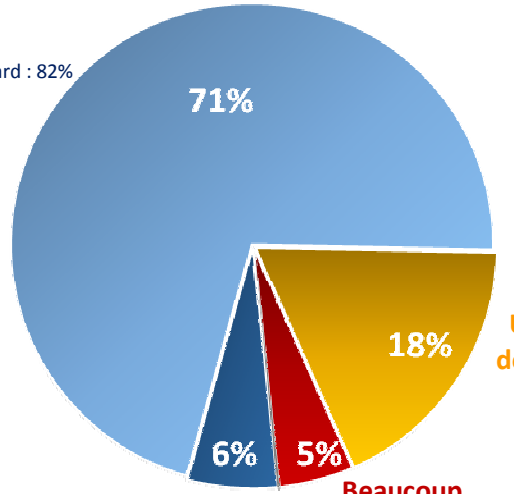
TOTAL Dégradée 33%

▲Ouvriers : 44%
▲Industrie : 43%
▲20 à 49 salariés : 39%
▲Absence d'action en faveur des personnes handicapées dans l'entreprise : 52%

…Dans les entreprises d'une manière générale

TOTAL Améliorée 77%

▲ 18-24 ans : 89%
▲Cadre : 83%
▲Moins de 10 salariés : 82%
▲Evolution positive de son regard : 82%



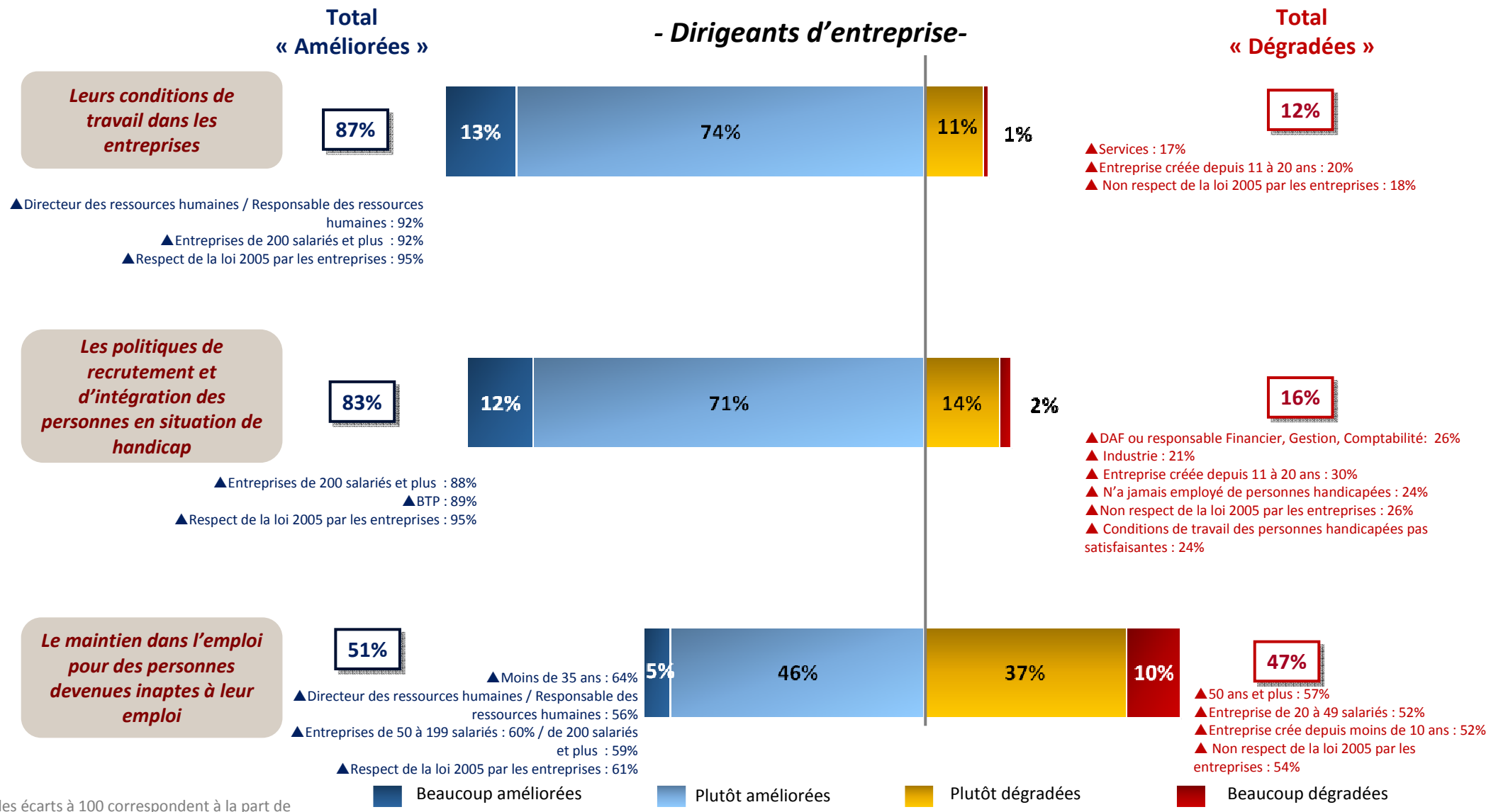
▲Ouvriers : 284%
▲Industrie : 29%
▲50 à 199 salariés : 29%

TOTAL Dégradée 23%

L'évolution de la situation professionnelle des personnes handicapées

Question : *Et toujours au cours des trois dernières années, avez-vous le sentiment que la situation des personnes handicapées par rapport à l'emploi s'est beaucoup améliorée, plutôt améliorée, plutôt dégradée, beaucoup dégradée en ce qui concerne … ?*

- Dirigeants d'entreprise-



NB : les écarts à 100 correspondent à la part de « Ne se prononcent pas »

L'évolution de son propre regard sur les personnes handicapées

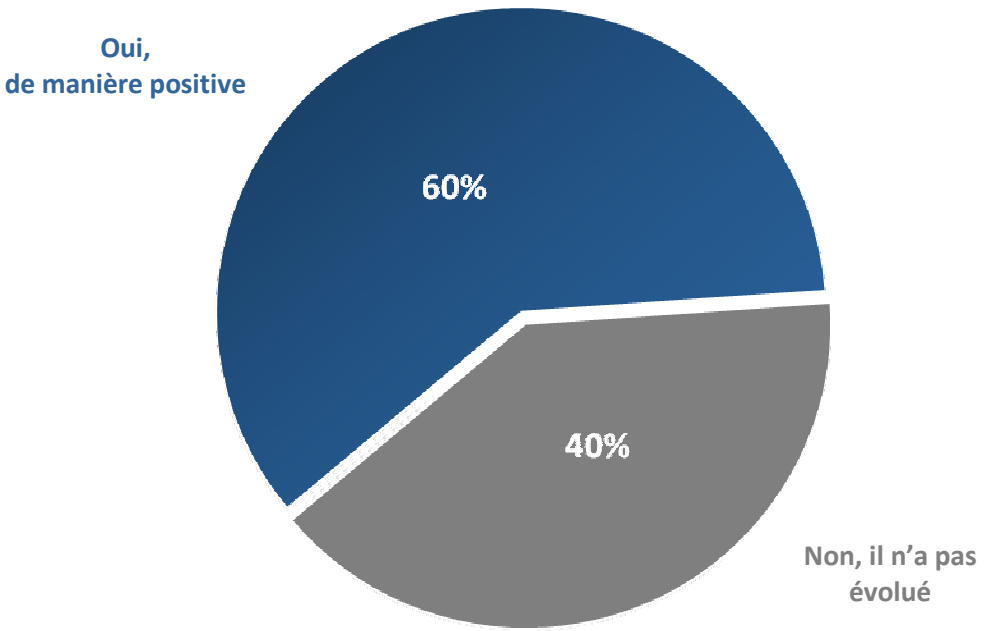
- Comparatif Dirigeants d'entreprise / Salariés -

Question : ***Vous-même, au cours des trois dernières années diriez-vous que votre regard sur les personnes en situation de handicap a évolué ?***

- Dirigeants d'entreprise-

TOTAL Oui 60%

▲35 à 49 ans : 65%
▲ Entreprise créée il y a moins de 10 ans : 65%
▲N'a jamais employé de personnes handicapées : 67%
▲ Respect de la loi 2005 par les entreprises : 74%

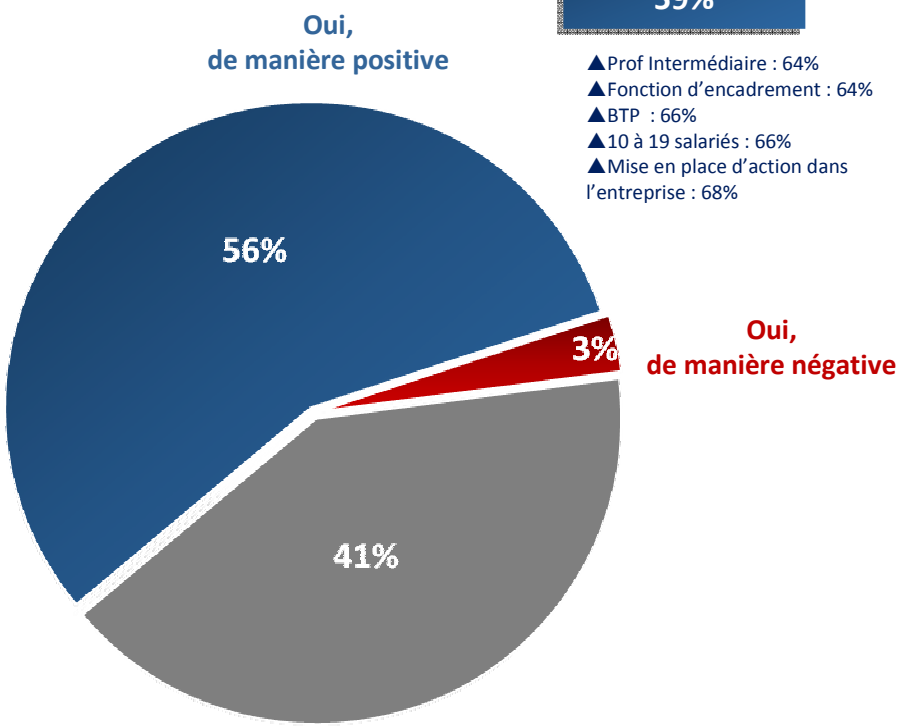


▲Moins de 35 ans : 47%
▲ Industrie : 48%
▲BTP : 45%
▲Non respect de la loi 2005 par les entreprises : 50%

- Salariés -

TOTAL Oui 59%

▲Prof Intermédiaire : 64%
▲Fonction d'encadrement : 64%
▲BTP : 66%
▲10 à 19 salariés : 66%
▲Mise en place d'action dans l'entreprise : 68%



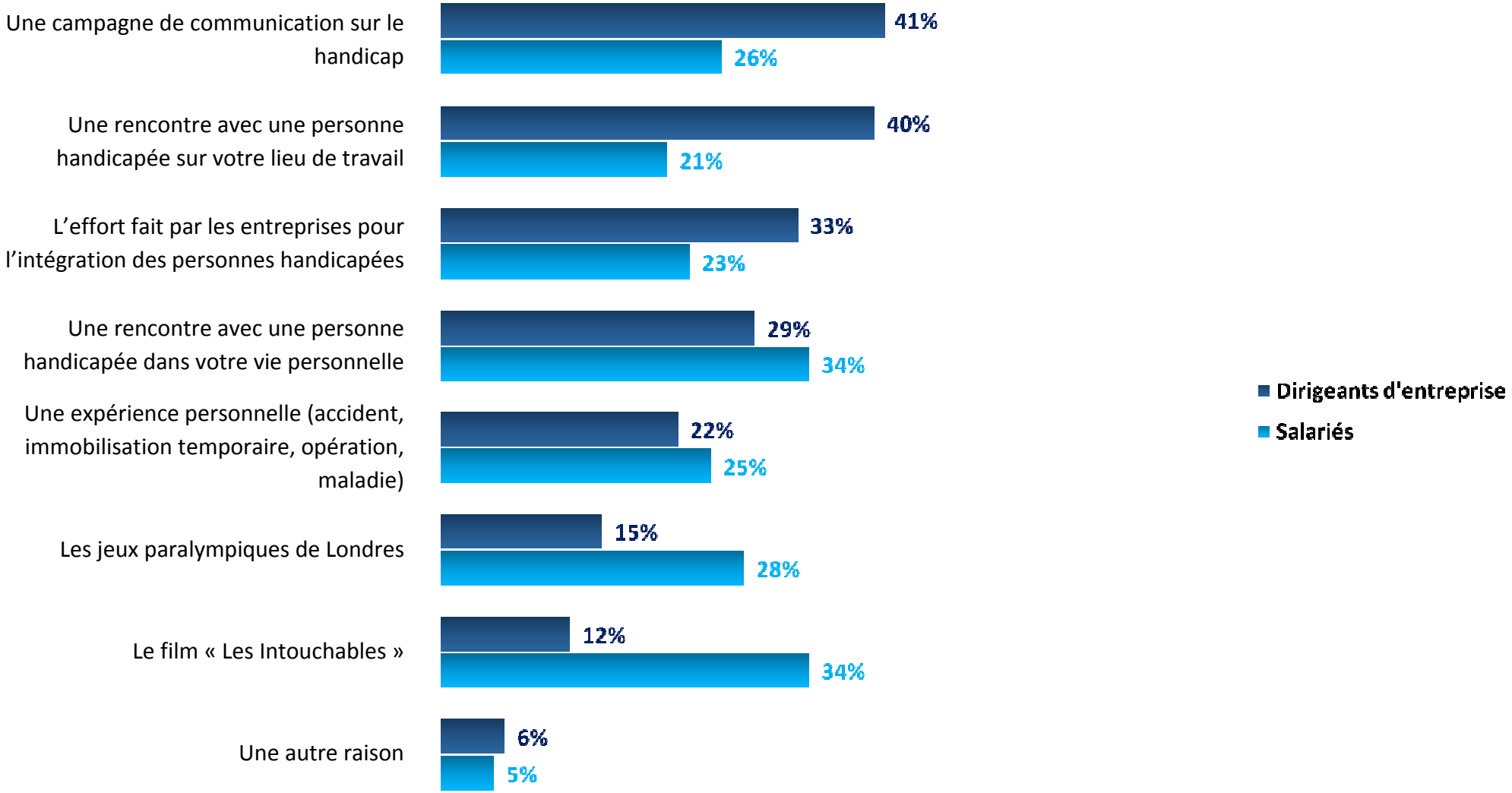
▲Cadre : 46%
▲ Industrie : 46%
▲500 salariés et plus : 47%
▲Pas d'action en faveur des personnes handicapées dans l'entreprise : 46%

Les facteurs ayant contribué à faire évoluer son regard sur les personnes handicapées

- Comparatif Salariés / Dirigeants d'entreprise -

Question : *Qu'est-ce qui selon vous a contribué à faire évoluer votre regard à l'égard des personnes en situation de handicap ? En premier ? En second ?*

- Total des citations -

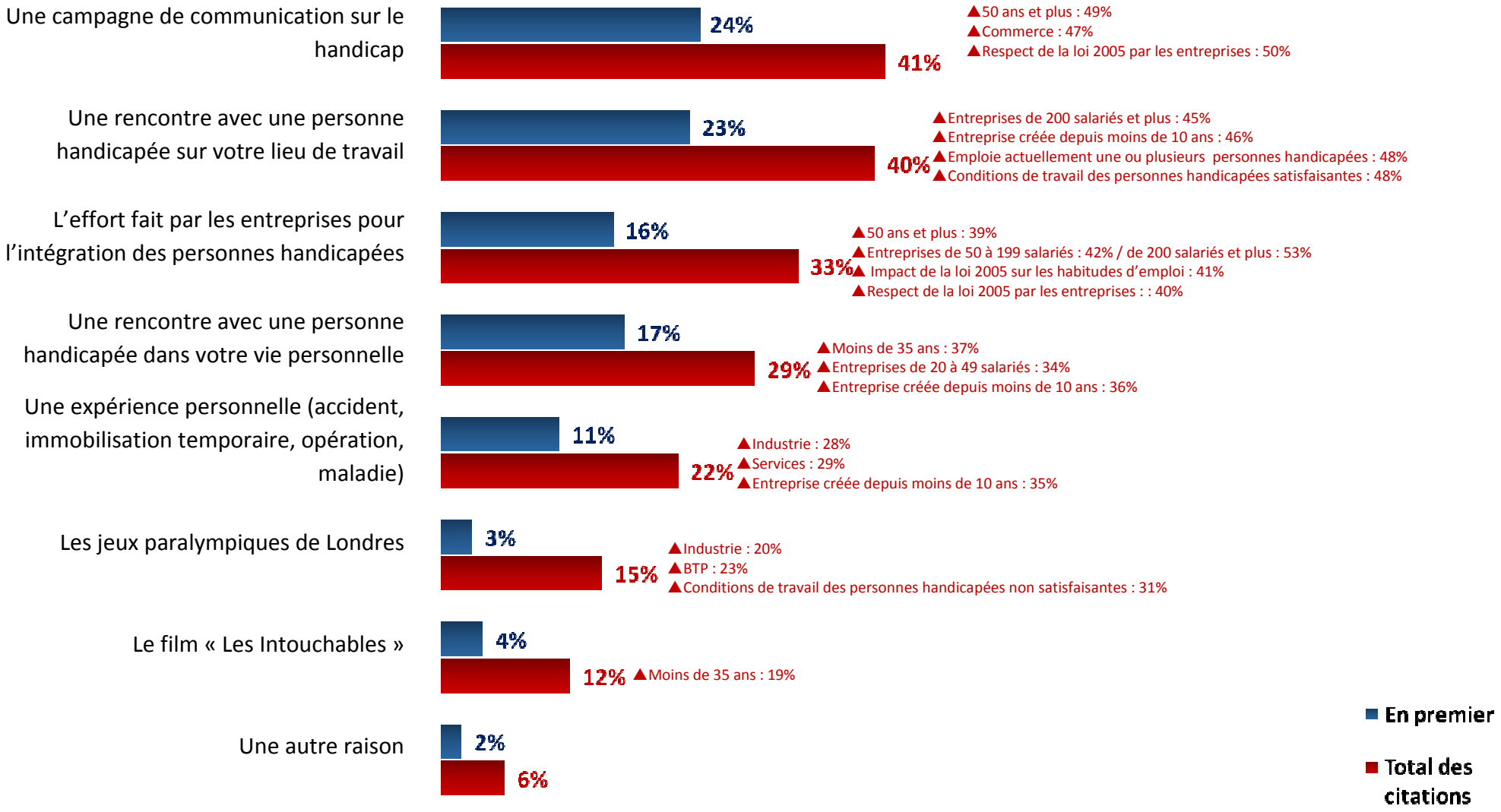


Base *: question posée uniquement aux personnes dont le regard sur les personnes en situation de handicap a évolué, soit* ***60%*** *des dirigeants d'entreprise et* ***59%*** *des salariés*

Les facteurs ayant contribué à faire évoluer son regard sur les personnes handicapées

***Question** : Qu'est-ce qui selon vous a contribué à faire évoluer votre regard à l'égard des personnes en situation de handicap ? En premier ? En second ?*

- Dirigeants d'entreprise-

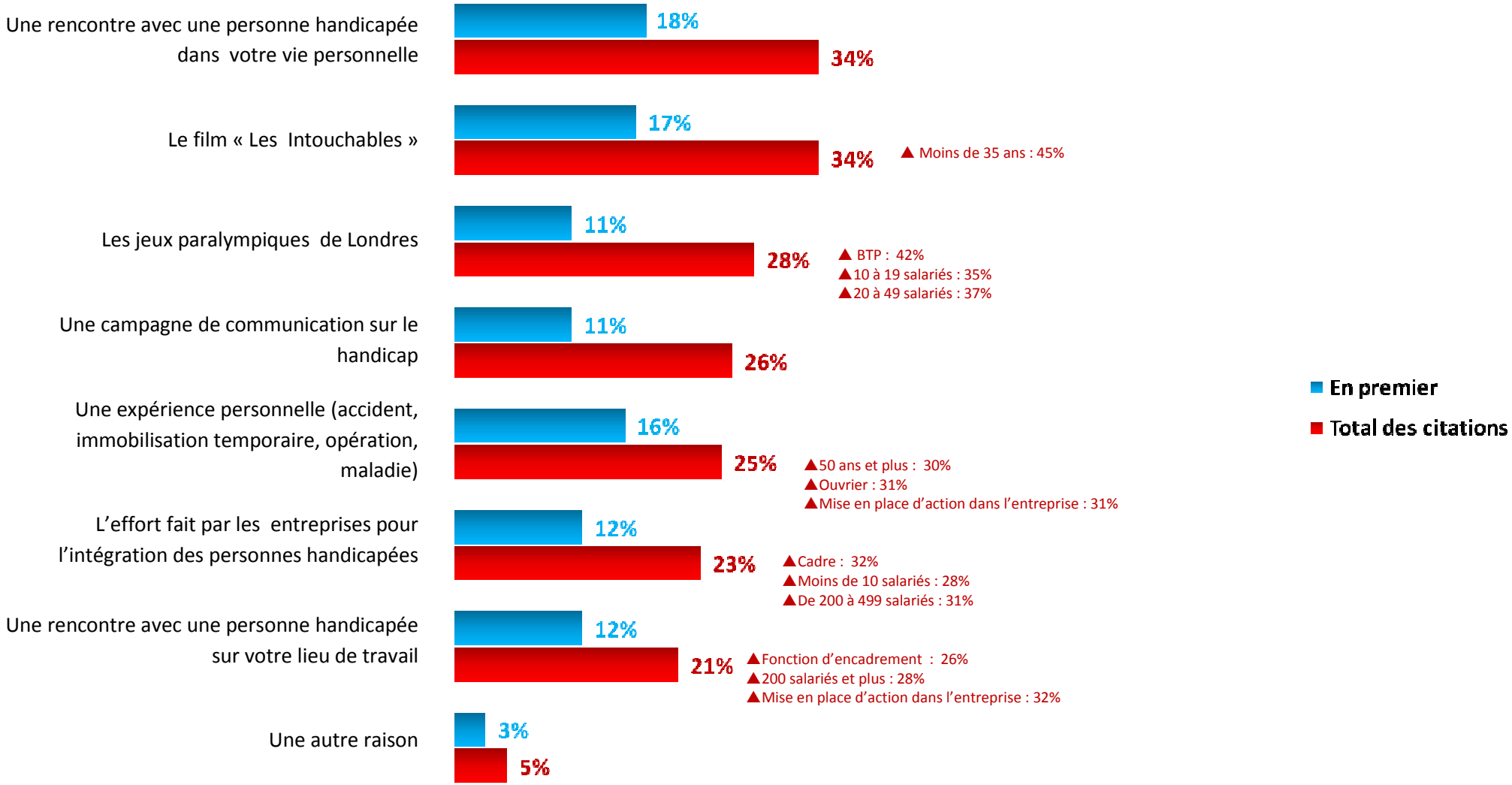


***Base** : question posée uniquement aux personnes dont le regard sur les personnes en situation de handicap a évolué, soit **60%** de l'échantillon*

Les facteurs ayant contribué à faire évoluer son regard sur les personnes handicapées

***Question** : Qu'est-ce qui selon vous a contribué à faire évoluer votre regard à l'égard des personnes en situation de handicap ? En premier ? En second ?*

- Salariés -



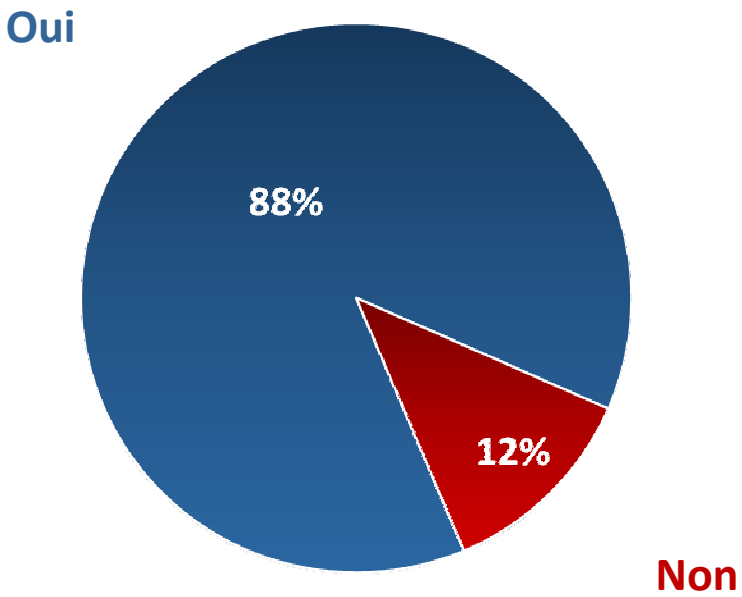
***Base** : question posée uniquement aux personnes dont le regard sur les personnes en situation de handicap a évolué, soit **59%** de l'échantillon*

C | Notoriété et image de l'Agefiph

La notoriété de l'Agefiph et de ses actions et services

Question : Avez-vous déjà entendu parler de l'AGEFIPH ?

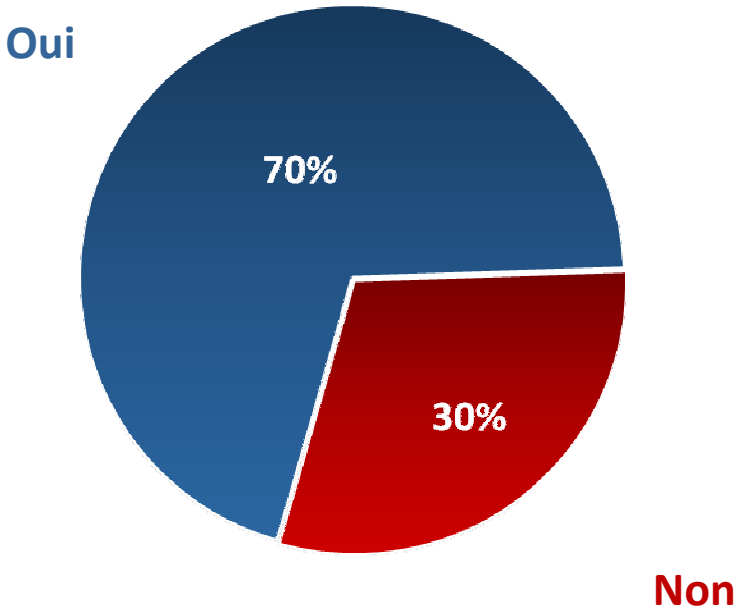
▲50 ans et plus : 93%
▲DAF ou responsable Financier, Gestion, Comptabilité : 97%
▲Directeur des ressources humaines / Responsable des ressources humaines : 96%
▲Entreprises de 50 à 199 salariés : 94% / de 200 salariés et plus : 96%
▲Industrie : 97%
▲BTP : 94%
▲ Emploi en ce moment une personne reconnue handicapée : 93%



▲PDG / Dirigeant / Membre de la direction : 22%
▲Services : 20%
▲N'a jamais employé une personne reconnue handicapée : 25%

Question : Connaissez-vous les aides et les services proposés par l'Agefiph pour l'intégration et le maintien des personnes handicapées dans l'emploi ?

▲50 ans et plus : 79%
▲Directeur des ressources humaines / Responsable des ressources humaines : 88%
▲Entreprises de 200 salariés et plus : 85%
▲Industrie : 80%
▲BTP : 80%
▲Entreprise créée depuis plus de 20 ans : 75%
▲ Emploi en ce moment une personne reconnue handicapée : 78%

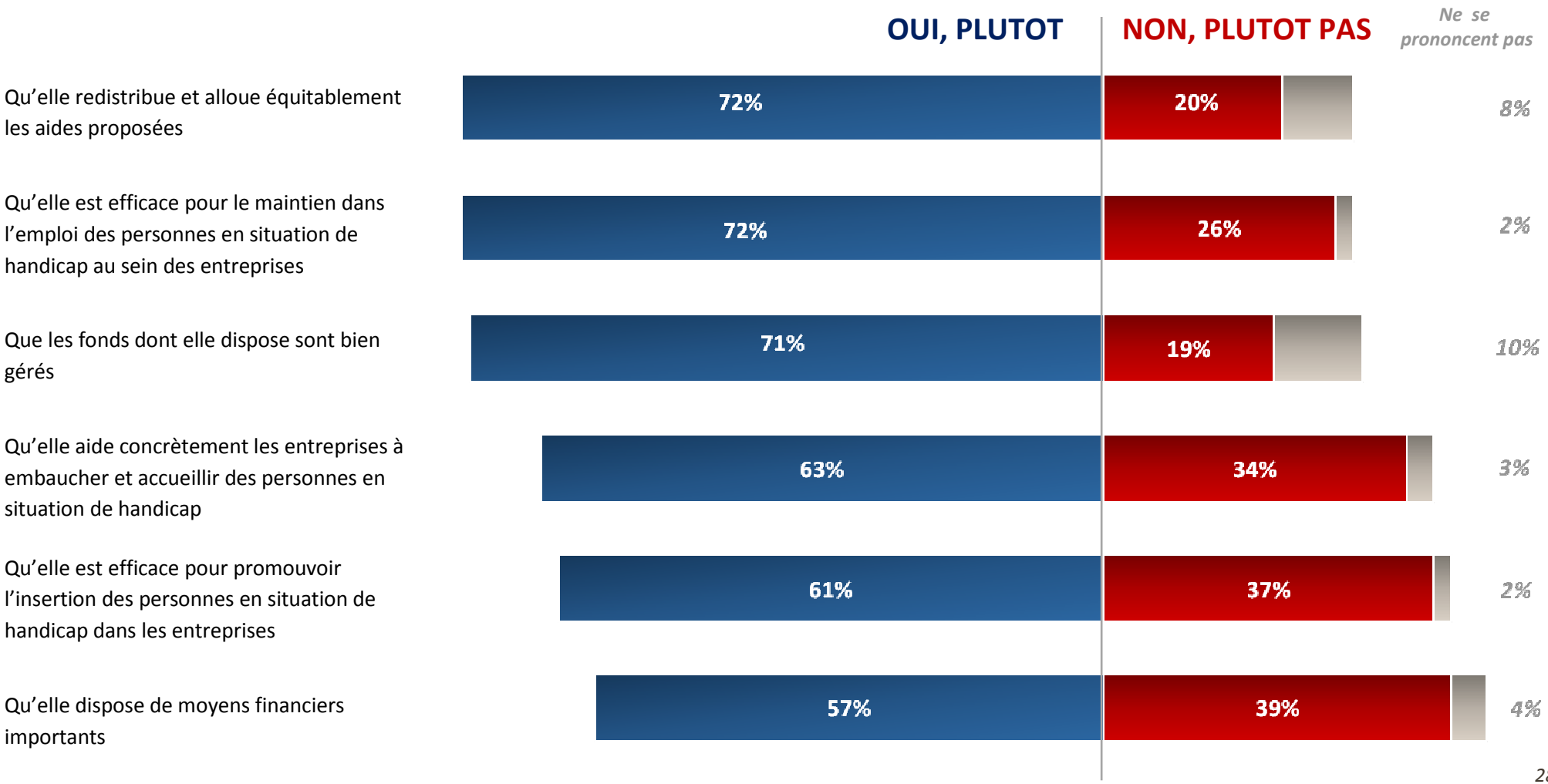


▲Moins de 35 ans : 36%
▲PDG / Dirigeant / Membre de la direction : 43%
▲Commerce : 36%
▲Entreprise créée depuis moins de 10 ans : 47% / depuis 11 à 20 ans : 37%
▲N'a jamais employé une personne reconnue handicapée : 52%

Les traits d'image associés à l'Agefiph

Remise à niveau : ***L'Agefiph gère le fonds de développement auquel contribuent les entreprises qui n'atteignent pas le quota d'emploi de 6% de salariés handicapés. Elle redistribue les fonds collectés sous forme d'aides financières directes aux entreprises et aux personnes handicapées, et sous forme de services et de prestations délivrées gratuitement.***

Question : ***Diriez-vous de l'Agefiph ... ?***

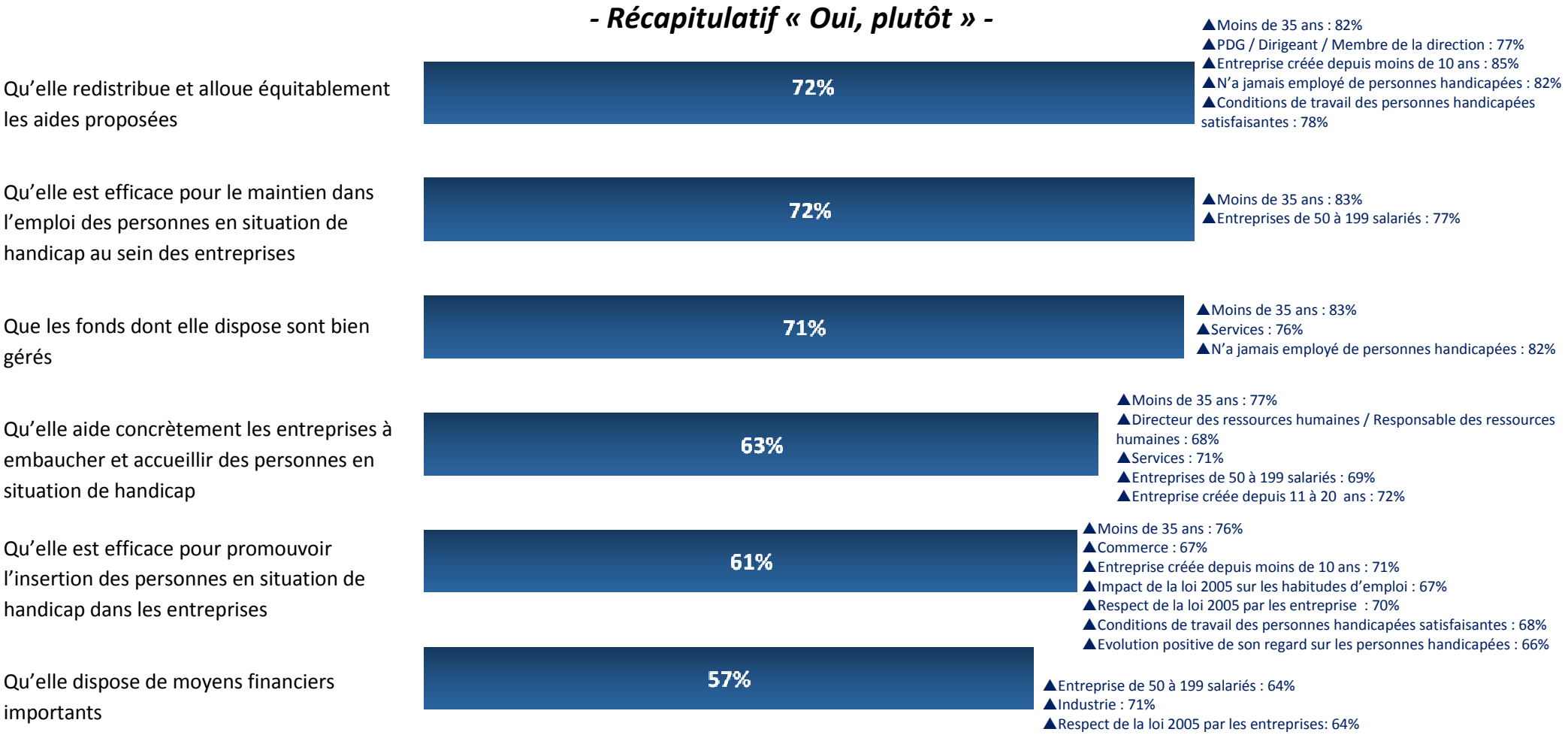


Les traits d'image associés à l'Agefiph

Remise à niveau : ***L'Agefiph gère le fonds de développement auquel contribuent les entreprises qui n'atteignent pas le quota d'emploi de 6% de salariés handicapés. Elle redistribue les fonds collectés sous forme d'aides financières directes aux entreprises et aux personnes handicapées, et sous forme de services et de prestations délivrées gratuitement.***

Question : ***Diriez-vous de l'Agefiph ... ?***

- Récapitulatif « Oui, plutôt » -



3 | *Les principaux enseignements*

Les principaux enseignements

1

Près de huit dirigeants d'entreprise sur dix de 20 salariés et plus (79%) comptent ou ont déjà compté dans leurs effectifs des personnes reconnues handicapées contre 21% qui n'en ont jamais employé.
Parmi eux, 65% en emploient actuellement et 14% l'ont fait par le passé. Si ce niveau est en nette progression par rapport à il y a quelques années (73% faisaient part d'une telle expérience en 2008, soit + 6 points), sous l'impulsion bénéfique entre autres de la loi de 2005, ces personnes restent tout de même non représentées dans près d'un quart des entreprises considérées dans cette étude.

L'emploi de salariés handicapés est très hétérogène, variant notamment selon la taille et le secteur de l'entreprise. Ce reflexe s'avère nettement plus répandu dans les moyennes et grandes entreprises (de 95% à 98% en emploient) et dans les secteurs de l'industrie et du BTP (85% respectivement) alors qu'il est minoré dans le secteur des services (69%).

2

La perception d'un salarié handicapé en entreprise se décline sous de multiples aspects, tant du point de vue des salariés que des dirigeants d'entreprise.
Dans les deux cas, mais de manière encore plus marquée chez les salariés, on observe toutefois que le stéréotype du fauteuil roulant continue de dominer très largement les représentations (88% chez les salariés, 72% des chef d'entreprise). Parmi les autres cas de figure testés, la sclérose en plaque apparaît ensuite comme une pathologie fortement handicapante pour un salarié (point de vue partagé par 60% des dirigeants d'entreprise et 67% des salariés). S'agissant des autres situations, si dirigeants et salariés livrent la même hiérarchie de réponses, on remarque néanmoins que les premiers appréhendent le handicap en entreprise par le biais d'un spectre de symptômes invalidants plus large que les salariés, avec des scores de qualification systématiquement supérieurs (les écarts de perceptions varient de 4 à 16 points selon les types de handicap testés, à l'exception du bégaiement et du port de lunettes).
On note également que la qualification des pathologies ou symptômes invalidants en tant qu'handicap testés est généralement plus avérée au sein des moyennes et grandes entreprises que dans les petites.

Les principaux enseignements

3

L'entrée en vigueur de la loi du 11 février 2005 destinée à favoriser l'accès des personnes handicapées à la vie professionnelle a produit des effets certes minoritaires mais bénéfiques, 42% des dirigeants d'entreprise estimant que cette loi les a incités à modifier leurs habitudes dans ce domaine. Si l'on compare ces résultats à ceux issus d'une étude réalisée par l'Agefiph en 2005 avant l'entrée en vigueur de la loi, qui visait entre autres à mesurer l'intention de changement de comportement des entreprises dans ce domaine sous l'effet de la loi, on remarque que les résultats actuels sont supérieurs aux intentions exprimées en 2005, que les entreprises aient déjà expérimentées ou non par le passé l'emploi de personnes handicapées. On remarque d'ailleurs à cet égard que la loi a impacté positivement et de manière quasiment équivalente les entreprises qui embauchaient déjà des personnes en situation de handicap (43% déclarent avoir changer leurs habitudes pour 29% qui en avaient l'intention) et celles qui n'en avaient jamais employé (40% ont changé leurs habitudes pour 31% qui en avaient l'intention).

L'impact législatif est fortement corrélé à la taille de l'entreprise, beaucoup plus important dans les grandes et moyennes structures que dans les petites. Il apparaît également plus avéré au sein des entreprises créées depuis moins de 10 ans.

Si cette loi a certes permis d'impulser des réflexes positifs s'agissant de l'emploi de personnes handicapées, les dirigeants d'entreprise s'accordent néanmoins à penser parallèlement que son efficacité et donc sa portée à terme demeurent limitées : 43% seulement estiment que cette loi est respectée par les entreprises (jusqu'à 49% et 51% au sein des grandes et moyennes entreprises) contre une majorité qui partage un avis contraire (56%). Les critiques les plus massives sur ce point sont émises par des dirigeants qui posent par ailleurs un regard plus négatif que la moyenne s'agissant de l'évolution de l'emploi des personnes handicapées en général.

Les principaux enseignements

4

Les efforts réalisés pour faciliter l'accès à l'emploi des personnes handicapées au cours des dernières années portent leurs fruits, les dirigeants d'entreprise étant plus nombreux que par le passé à envisager cette démarche sans difficulté. 35% partagent cet avis, ils étaient seulement 25% en 2008. Toutefois, même si cette proportion est en décrue, une majorité de dirigeants d'entreprise continue à considérer que ce type d'embauche est difficile (64%, ils étaient 68% en 2008).

L'expérience de telles démarches est déterminant dans l'appréciation des difficultés qui y sont associées. Ainsi, les entreprises n'ayant jamais embauché de personnes handicapées sont plus enclines à appréhender négativement ces démarches (73% contre 69% en moyenne) alors que les entreprises les plus récentes relativisent davantage la difficulté de ce processus.

5

Au-delà de l'accès à l'emploi, des progrès restent à accomplir en ce qui concerne les conditions de travail des personnes handicapées. 67% des chefs d'entreprise interrogés jugent les conditions actuelles satisfaisantes (jusqu'à 80% au sein des grandes entreprises), même si 33% d'entre eux expriment un avis contraire. Ce sentiment mitigé n'est sans doute pas étranger aux difficultés potentielles identifiées par ces derniers, auxquelles un salarié handicapé peut être confronté en entreprise. Certes le respect par les autres collaborateurs et la possibilité de s'épanouir professionnellement pour les salariés handicapés sont très majoritairement reconnus comme effectifs par 82% et 74% des dirigeants interrogés. Se font toutefois jour des réserves bien plus importantes s'agissant des opportunités d'évolution professionnelles et plus encore d'encadrement pour ces salariés, leur conférant ainsi indirectement un statut qui reste particulier.

Le décalage de perceptions entre les entreprises ayant déjà compté ou comptant dans leurs effectifs des personnes handicapées et celles à l'inverse qui n'en ont jamais fait l'expérience est notable, ces dernières exprimant des niveaux de difficulté systématiquement supérieurs à la moyenne. L'âge se révèle également clivant, les plus jeunes dirigeants se montrant plus optimistes que leurs aînés concernant notamment l'évolution professionnelle des personnes handicapées dans l'entreprise.

6

Dirigeants d'entreprise (80% jusqu'à 96% au sein des entreprises de 200 salariés et plus) et salariés (77%) s'accordent à penser que la situation des personnes handicapées par rapport à l'emploi dans les entreprises en général s'est améliorée au cours des trois dernières années. Si les dirigeants d'entreprise affichent la même conviction voire davantage s'agissant de la situation au sein de leur propre structure (85% dont 14% que la situation s'est « beaucoup améliorée »), les salariés se montrent sensiblement plus réservés : une majorité exprime un avis positif (67%) mais 33% pensent à l'inverse que la situation s'est dégradée (contre 23% seulement s'agissant de la situation dans les entreprises en général).

Les progrès les plus notables dans ce domaine concernent du point de vue des chefs d'entreprise les conditions de travail dans les entreprises, même si, on l'a vu des marges de manœuvre existent encore (33% estimant que ces conditions ne sont pas satisfaisantes): 87% jugent que les choses se sont améliorées dans ce domaine depuis trois ans. Dans une proportion quasiment équivalente, une large majorité de chefs d'entreprise **souligne les avancées en matière de politiques de recrutement et d'intégration** des personnes handicapées dans les entreprises (83%). Les jugements portés sur les avancées réalisées en ce qui concerne le maintien dans l'emploi pour des personnes devenues inaptes divisent nettement plus les chefs d'entreprise, 51% estimant que la situation s'est améliorée contre 47% qui pensent que cela s'est dégradé.

D'une manière générale, la vision de la situation des salariés handicapés est d'autant plus positive que l'on travaille ou dirige une grande entreprise. En ce qui concerne les dirigeants plus précisément, **le sentiment que la loi de 2005 est respectée par les entreprises engendre également une appréciation plus favorable de la situation actuelle.**

Les principaux enseignements

Si le rapport des personnes en situation de handicap à l'emploi est en évolution constante, dans le même temps, le regard des employeurs et des salariés se modifie également sous l'impulsion de différents facteurs. 60% des dirigeants d'entreprise et 59% des salariés affirment que leur perception des personnes handicapées a évolué de manière positive au cours des trois dernières années.

7

Les raisons de ce changement diffèrent selon le public considéré. Ainsi, les campagnes de communication sur le handicap et les rencontres personnelles mais surtout professionnelles avec des personnes handicapées ont eu une influence déterminante sur la perception des chefs d'entreprise.

Les salariés ont pour leur part été davantage sensibles à des évènements mettant en scène des personnes en situation de handicap qu'ils soient sportifs ou culturels. Ainsi, le film « Les Intouchables » et à un degré moindre les Jeux Paralympiques de Londres sont largement mis en avant par les salariés. Les rencontres personnelles constituent également des situations marquantes à même de faire évoluer leur regard alors que les contacts professionnels ont un impact moindre.

8

L'Agefiph et les aides et services proposés bénéficient d'une visibilité importante auprès des dirigeants d'entreprise. 88% ont déjà entendu parler de l'Agefiph et 70% déclarent connaître les prestations proposées par cet organisme.

Ces taux de notoriété sont majorés auprès des dirigeants de grandes entreprises, des secteurs du BTP et de l'industrie, et de ceux employant des personnes handicapées.

Les principaux enseignements

Cette notoriété élevée se double **d'une image positive** qui repose sur différents aspects au premier rang desquels **l'efficacité perçue de l'association** (72% des dirigeants d'entreprise estiment que son action est efficace pour le maintien dans l'emploi des personnes handicapées) et également **sa bonne gestion,** dimension essentielle dans le contexte général de défiance des Français à l'égard des structures redistributives – associations ou fonds (72% jugent qu'elle redistribue et alloue équitablement les aides proposées, 71% que les fonds dont elle dispose sont bien gérés). L'action de l'Agefiph en faveur de l'insertion professionnelle et de l'aide concrète à l'embauche des personnes handicapées par les entreprises participe également de sa bonne image (63% et 61% émettent des avis positifs concernant ces deux domaines d'action).

Conclusions

-Dirigeants (80%) et salariés (77%) perçoivent une amélioration de l'emploi des personnes en situation de handicap au cours des trois dernières années.

-Si des progrès restent à accomplir notamment pour le maintien des personnes handicapées dans l'emploi mais aussi pour continuer à soutenir leur intégration dans les entreprises, les conditions de travail semblent plus favorables que par le passé (87% jugent qu'elles se sont améliorées).

-L'effet bénéfique de l'expérience est indéniable dans cet enjeu et constitue le point de départ d'un cercle vertueux tant dans le regard que dans l'appréhension du handicap dans l'entreprise.
Les décalages demeurent relativement importants entre petites, moyennes et grandes entreprises, les dernières étant plus expérimentées et moins rétives à s'ouvrir aux personnes handicapées.

-A cet égard, l'entrée en vigueur de la loi de 2005 a produit des effets bénéfiques même s'ils restent pour l'essentiel limités. Concrètement parce qu'elle a permis à certaines entreprises de changer leurs comportements en matière d'embauche des personnes handicapées (42% des dirigeants d'entreprise estimant que cette loi les a incités à modifier leurs habitudes dans ce domaine) mais également parce qu'elle représente, même si elle n'est pas respectée de tous (43% seulement estiment que cette loi est respectée par les entreprises), un gage de progrès inéluctable dans ce domaine.

-Ces évolutions s'accompagnent également d'une modification du regard des employeurs et des salariés sur les personnes handicapées. 60% et 59% d'entre eux affirment que leur perception des personnes handicapées a évolué de manière positive au cours des trois dernières années. Si les expériences personnelles sont bien entendues déterminantes pour tous, les campagnes d'information et les expériences professionnelles ont un impact positif sur la perception des chefs d'entreprise. Enfin, pour les salariés, la médiatisation de personnes handicapées (à travers des films ou évènements sportifs) contribue largement à faire évoluer la façon dont ils les perçoivent.