

L'emploi des personnes handicapées :
Quels résultats et
comment envisager demain ?

DOSSIER DE PRESSE

Le 19 mai 2016 au Sénat,
le Conseil national Handicap & Emploi des Organismes de
Placement Spécialisés présente :

« Baromètre d'Activité 2015 Cap Emploi »

PRÉSENTATION

Le 19 mai au Sénat, le Conseil national du Handicap & Emploi des Organismes de Placement Spécialisés présente **la deuxième édition « Baromètre d'Activité 2015 Cap Emploi »**.

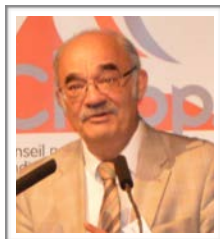
Ce rendez-vous annuel, incontournable de la situation des personnes handicapées face à l'emploi, sera l'occasion de présenter les résultats des organismes de placement spécialisés, les Cap Emploi. Des résultats en augmentation dans leur globalité malgré un contexte défavorable à l'embauche, qui touche particulièrement ce public.

Cette année encore, **les Cap Emploi ont démontré leur capacité d'adaptation et leur réactivité aux évolutions des politiques publiques** amenées par la loi du 5 mars 2014.

À cours de cet évènement, les résultats qui marquent l'année 2015 vous seront présentés. Plusieurs intervenants se succèderont pour vous décrire ce qui fait **la force des Cap Emploi dans l'accompagnement et le placements des personnes handicapés dans l'emploi**. Des employeurs publics et privés vous présenteront leur politique handicap et vous expliqueront **comment et pourquoi ils ont dépassé le seuil des 6% de travailleurs handicapés dans leur effectif**.

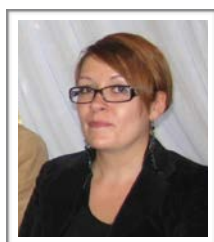
Enfin, une équipe de chercheurs universitaires exposera **les conclusions de leur étude sur le ressenti des travailleurs handicapés en entreprise**.

Introduction par Jean-Pierre BENALET, Président de CHEOPS



Président de CHEOPS, Jean-Pierre BENALET vous accueillera par une présentation globale de CHEOPS et des Cap Emploi, mise en perspective par les enjeux qui traversent la structure, ses réussites et ses défis à venir.

1. Les résultats des Cap Emploi : une mécanique performante dans un contexte en changement permanent



Manager du Pôle expertise de CHEOPS, Marlène Cappelle interviendra sur l'analyse des résultats développés par les Cap Emploi. Elle traversera l'adaptation des Cap Emploi aux politiques publiques, les résultats en hausse des placements de personnes en situation de handicap, et la hausse des contrats d'alternance. Elle décryptera également les enjeux, les causes et les conséquences de la baisse des entrées en formation pour les années qui viennent.

2. La qualité des Opérateurs de Placement Spécialisés



Chargée de mission Formation, Christine Brouleau interviendra sur la professionnalisation des équipes des Cap Emploi et leur connaissance spécifique du handicap : gage d'expertise. Elle reviendra notamment sur les champs d'intervention de Handi Formation, le centre de formation de CHEOPS.

3. 6%, c'est possible, ils vous l'expliquent.



Les représentants du Conseil départemental de Seine-Saint-Denis et de **Carrefour Market** viendront vous présenter leur politique handicap et leur travail avec les Cap Emploi.

4. Les personnes handicapées, quels apports à l'entreprise ?



Arnaud Pellissier-Tanon, Maître de conférences à l'Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne et **Philippe Jacquinet, Maître de conférences à l'Université d'Évry Val d'Essonne** nous présenteront les conclusions de leur étude sur le ressenti des travailleurs handicapés en entreprise.

Le Conseil National Handicap & Emploi des Organismes de Placement Spécialisés (CHEOPS) est le réseau unique des Cap Emploi depuis 2014, dans le prolongement de la loi du 28 juillet 2011 réaffirmant le rôle déterminant des organismes de placement spécialisés (OPS).

CHEOPS représente ces OPS auprès des pouvoirs publics, des décideurs économiques et des partenaires sociaux dans le cadre de la conception et de la mise en oeuvre des politiques d'insertion et de maintien des personnes en situation de handicap, dans l'emploi.

CHEOPS s'appuie sur un socle de valeurs associatives et entrepreneuriales et ses actions permanentes ont pour objet de :

- ▶ **Participer à la définition et mise en œuvre des politiques d'accès à l'emploi**, à la formation et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.
- ▶ **Représenter l'ensemble des Organismes de Placement Spécialisés** labellisés Cap emploi
- ▶ **Professionaliser les acteurs de la gestion des ressources humaines** pour l'emploi des personnes handicapées

Le réseau de proximité de l'association nationale CHEOPS permet de **mettre en synergie les différents acteurs et les moyens nécessaires à l'insertion des personnes en situation de handicap** sur le marché de l'emploi dans le cadre des missions du service public déléguées aux Cap emploi.

Les Cap emploi ont été créés en 2000, ce sont des organismes de placements spécialisés (OPS) faisant parti du Service public de l'emploi, présents sur l'ensemble du territoire national. Grâce à leur 1200 salariés, ils accompagnent toutes les personnes handicapées, quel que soit leur degré d'éloignement à l'emploi.

Les Cap emploi développent une stratégie proactive vers les employeurs privés et publics au regard leur besoin de recrutement.

Leur offre de services à la personne s'étend sur 4 domaines :

- ▶ **un service d'évaluation et de diagnostic** (permettant à la personne d'avoir une vision objective de ses atouts et de ses limites vis-à-vis du retour vers l'emploi),
- ▶ **un service de définition et de validation de projet** (permettant de définir ou d'affiner le projet d'emploi ou d'activité de la personne),
- ▶ **un service de définition, de mise en oeuvre et de suivi des projets de formation** (élaboration et validation d'un projet de formation par l'analyse des besoins de formation de la personne),
- ▶ **un service d'appui à l'accès à l'emploi**

Leur offre de services aux employeurs s'étend sur 2 domaines :

- ▶ **L'information et la mobilisation sur l'emploi des personnes en situation de handicap** permettant à l'employeur d'obtenir les données nécessaires pour mieux appréhender les problématiques.
- ▶ **L'appui au recrutement des personnes en situation de handicap permettant à l'employeur de recevoir** des candidatures présélectionnées et correspondant aux besoins et aux postes, et de conseils pour faciliter l'intégration des personnes dans le lieu de travail.

183 696 (+2,7%/2014)
personnes accompagnées

84 476
nouvellement accompagnées

MISE EN OEUVRE DE LOI DU 5 MARS 2014

Les Cap Emploi ont démontré leur réactivité à la politique des pouvoirs publics et leur capacité d'adaptation aux évolutions législatives amenées par la loi du 5 mars 2014.

9177
PÉRIODES DE MISE EN SITUATION EN MILIEU PRO.

31 390
CONSEIL EN ÉVOLUTION
PROFESSIONNELLE

15 022
Entrées formation
Préqualifiante / Remise à
niveau

Les entrées en formation en baisse de 11,5% par rapport à 2014. 4 facteurs :

- enveloppes de financement en recul
- flou lié au droit option
- la mise en place du CPF
- nombre de places insuffisant

393
COMPTES PERSONNELS
FORMATION

18 497
Entrées en formation
Qualifiante /
Professionnalisante

AU CONTACT DES EMPLOYEURS

46 447
VISITES AUPRÈS D'EMPLOYEURS

49 747
OFFRES D'EMPLOI
RECUEILLIES

38 575
EMPLOYEURS PRIVÉS

7 872
EMPLOYEURS PUBLICS

RÉSULTATS DES PLACEMENTS

79 196
Placements réalisés

4 249
dont
contrats alternance

38 964
ET
contrats aidés

Soit 4400 placements supplémentaires par rapport à 2014. 60% sont des placements durables (supérieur à 6 mois et CDI), ce qui confirme la compétence des Cap Emploi en matière d'accompagnement et de suivi des parcours des demandeurs d'emplois handicapés.

LES PERSONNES HANDICAPÉES : QUELS APPORTS À L'ENTREPRISE ? COMPTE-RENDU DE RECHERCHE

Philippe Jacquinot,

Maître de conférences à l'Université d'Evry Val d'Essonne

Arnaud Pellissier-Tanon,

Maître de conférences à l'Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne

Avec l'appui de CHEOPS

Conseil national handicap et emploi des organismes de placement spécialisés

Nous avons étudié le comportement en entreprise des personnes handicapées, relativement à celui des personnes non handicapées. Le domaine scientifique concerné est celui du « comportement organisationnel ».

La méthode

Nous nous sommes intéressés particulièrement aux « construits » suivants :

- les satisfactions intrinsèque (l'intérêt pour la tâche ou la mission) et extrinsèque (les avantages de l'emploi, notamment les opportunités de carrière),
- le soutien organisationnel perçu (l'attention reçue),
- l'implication organisationnelle (le sentiment d'être concerné par son entreprise) dans ses trois dimensions affective (l'adhésion aux buts et valeurs de l'organisation), normative (le sens du devoir) et calculée (l'intérêt de sa situation professionnelle par rapport à un changement),
- les comportements en rôle (le sérieux consacré aux tâches prescrites) et hors rôle (le travail fourni au delà des tâches prescrites, notamment le souci de bonnes relations au sein de l'entreprise).

Ces « construits » ont été mesurés à l'aide d'échelles composées d'items débattus et validés par les chercheurs en science de gestion. Pour ce faire, un questionnaire a été administré à plus de 800 personnes, moitié de personnes handicapées et moitié de personnes non handicapées. Nous avons procédé ensuite aux tests statistiques usuels pour vérifier la fiabilité des outils de mesure sur nos répondants et juger si les différences obtenues entre les moyennes sont significatives.

Les résultats

Le traitement des données révèle que les personnes handicapées témoignent en moyenne de plus d'implication affective, normative et calculée, et de plus de comportement en rôle et hors rôle que les personnes non handicapées, malgré le fait qu'elles ressentent moins de satisfactions extrinsèques et moins de reconnaissance de leur contribution par les collègues. Il apparaît ainsi que, en moyenne, **malgré un ressenti plus défavorable sur ce qu'elles reçoivent de leur entreprise (opportunités de carrière) et de leurs collègues (reconnaissance du travail accompli), et quoiqu'elles se sentent liées à leur entreprise par absence d'alternatives, les personnes handicapées se sentent plus concernées par leur entreprise et estiment plus contribuer à la réalisation de leurs tâches et au maintien de bonnes relations.**

Le phénomène prend du relief quand on le décompose selon l'ancienneté dans l'entreprise : on constate une diminution des satisfactions extrinsèques des personnes handicapées et un maintien de leur comportement en rôle et hors rôle. On constate aussi le maintien de l'implication affective et normative des personnes handicapées tout au long de leur tenue de poste. Autrement dit, c'est parce que les personnes handicapées continuent d'adhérer aux buts et valeurs de leur entreprise et ressentent toujours le devoir de bien faire leur travail, qu'elles continuent à contribuer et se soucient des bonnes relations malgré leur peu de perspective de carrière. Il semblerait ainsi que le comportement organisationnel des personnes handicapées présente une particularité remarquable : continuer à se sentir fortement concerné par son entreprise et maintenir sa contribution, malgré qu'on s'aperçoive qu'on aura moins d'opportunités de carrière qu'on ne le croyait en intégrant l'entreprise.