



**CONTACT PRESSE :**

**Jean-Paul AMARY / 06 07 30 73 79 – 01 43 61 23 38**

**E-mail : jean-paul@amary.com**

***Alors que les entreprises de + 20 salariés sont assujetties à l'obligation d'emploi de salariés handicapés***

***Une étude OPCALIA sur les pratiques vis-à-vis des salariés handicapés met en évidence qu'elles rencontrent des difficultés pour les recruter...***

***...mais qu'elles ont peu recours à la formation professionnelle et à la professionnalisation pour remédier à cette situation***

Paris, le 22 avril 2010 – La dernière étude OPCALIA sur l'évaluation des pratiques de ses adhérents vis-à-vis des salariés handicapés, réalisée auprès de 812 entreprises, met en évidence qu'elles rencontrent des difficultés à les recruter et qu'elles n'ont que peu recours aux dispositifs de formation professionnelle et notamment au contrat de professionnalisation pour remédier à cette situation.

Concernant les pratiques de formation, il ressort, en effet, que les dispositifs de formation sont très peu développés pour les salariés handicapés à l'exception du plan de formation et de l'entretien professionnel. Les salariés handicapés qui ont été interrogés imaginent peu avoir recours à la formation pour évoluer et se contentent en général de saisir une opportunité professionnelle.

Ainsi seulement un salarié handicapé sur les 10 interrogés dans le cadre de l'étude, a décidé d'entreprendre une VAE, de sa propre initiative et sans le soutien de son entreprise. Ces résultats posent nettement la nécessité d'une sensibilisation des entreprises, pour valoriser les contrats en alternance et la VAE comme moyen de favoriser l'évolution professionnelle des salariés handicapés.

En outre, l'étude met en exergue le besoin des TPE/PME d'être accompagnées pour construire l'état des lieux des besoins de compétences et l'élaboration des plans de formation ; pour les grandes entreprises, les besoins sont plus axés sur la professionnalisation des salariés handicapés, la connaissance de formations plus ouvertes aux salariés handicapés et la VAE.

## **Plutôt difficultés d'embauche que d'intégration**

L'embauche de salariés handicapés est considérée comme la difficulté majeure pour la grande majorité des entreprises interrogées, eu égard à l'obtention de candidatures adaptées aux postes à pourvoir. Les difficultés de recrutement varient selon la taille de l'entreprise : manque d'information sur la gestion du handicap pour les entreprises de moins de 10 salariés ; risque d'une productivité moindre pour les plus de 10 et à fortiori pour les plus de 750 ; et pénurie de candidatures.

L'intégration est rarement la préoccupation des entreprises. L'idée reçue est qu'à partir du moment où un salarié handicapé est recruté sur ses compétences, il ne devrait pas avoir de souci d'intégration particulier. Et ce d'autant plus que l'embauche porte souvent sur des handicaps légers. On note toutefois des différences importantes selon les secteurs d'activité et la taille des entreprises.

Les grandes entreprises de services s'inscrivent plutôt dans une logique de recrutement direct mais ont beaucoup de mal à trouver les profils adéquats. Les entreprises de 20 à 100 salariés ont souvent peu connaissance de la problématique handicap ; leurs moyens internes et leur faible marge de manœuvre ne leur permettent pas de répondre pleinement à l'obligation d'emploi.

Les petites entreprises de moins de 20 salariés recrutent, quant à elles, des salariés handicapés si l'opportunité se présente, mais sans pouvoir leur assurer une intégration durable.

## **Le tutorat pour pérenniser**

L'étude fait ressortir que l'existence d'un tuteur ou d'un parrain dédié au handicap n'est pas fréquente mais que son existence permet à chaque salarié handicapé en contrat de professionnalisation de s'appuyer sur un référent ce qui réduit son sentiment d'isolement.

Il ressort de l'étude que 21% des entreprises utilisent le tutorat. Hormis les entreprises de moins de 10 salariés qui se situent juste en dessous de la moyenne (20%), la mise en place du tutorat croît globalement avec la taille des entreprises : de 13% pour les entreprises de 10 à 19 salariés, elle passe à 21% pour celles de 20 à 199 salariés pour atteindre 23% pour les entreprises de 200 à 749 salariés et 33% pour les entreprises de plus de 750 salariés.

## **La question du handicap pas encore intégrée dans les stratégies RH**

Même si les avancées sont nettes depuis quelques années, il est encore rare que la question du handicap soit intégrée dans la stratégie de RH des entreprises. Le volontarisme est fréquent mais la stratégie embryonnaire. Seules les entreprises de plus de 500 salariés l'ont pour la plupart mis en place en créant une mission handicap ou en identifiant une personne ressource afin d'assurer le recrutement, mais surtout l'accueil et le suivi du salarié, ainsi que la coordination avec les partenaires de l'emploi. Le manque de moyens et de compétences internes poussent souvent les entreprises à externaliser les actions en concluant des partenariats avec les acteurs spécialisés.

Alors que les grands établissements se disent largement sensibilisés à la question du handicap, près d'un quart des personnes interrogées, y compris au sein des entreprises de 200 à 749 salariés, n'a aucune connaissance des moyens de recrutement et d'accompagnement spécifique.

Globalement, aujourd'hui encore de nombreuses entreprises appréhendent le handicap avec beaucoup d'à priori. Pour une majorité d'entre elles, on constate un vrai déficit de connaissance des différentes formes de handicap, ce qui peut expliquer leur réticence et/ou leur difficulté à embaucher un salarié en situation de handicap.

Les entreprises assujetties à l'obligation d'emploi (+ de 20 salariés) ont une réelle volonté de recruter des salariés handicapés. Cependant la mise en œuvre s'avère plus complexe, et les postes sont rarement définis en fonction du type du handicap. De ce fait, les candidatures ne correspondent pas aux compétences recherchées et le manque de temps dont disposent les entreprises ne leur permet pas d'identifier et de mobiliser les circuits de recrutement pertinents.

Commentant cette annonce, Yves Hinnekint, Directeur du réseau OPCALIA déclare : *Alors que la crise a raréfié les offres d'emploi celles consacrées aux travailleurs handicapés sont les plus exposées. L'étude réalisée a permis de préciser les pratiques des entreprises en matière d'embauche et de formation des salariés handicapés qui constitue depuis plusieurs années, une des priorités de développement du réseau OPCALIA. Cette étude nous a permis de constater que les entreprises n'ont pas une parfaite connaissance des acteurs et des circuits de recrutement idoines. Aussi, nous nous devons d'entreprendre des actions d'information autour du contrat de professionnalisation qui constitue un dispositif bien adapté et faire connaître l'accompagnement que nos conseillers handicap réalisent pour aider les entreprises. Le partenariat que nous avons avec l'AGEFIPH constitue un des axes majeur de notre mobilisation sur ce sujet.*

### **A propos d'OPCALIA ([www.opcalia.com](http://www.opcalia.com))**

*OPCALIA est un Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA) - interbranches, interprofessionnel et régional - au titre de la formation professionnelle (la professionnalisation auprès des entreprises relevant de l'interprofession et des branches partenaires ; le plan de formation en respectant les obligations de branches)*

*Il finance la formation des salariés via différentes mesures : plan de formation, contrats et périodes de professionnalisation, DIF, bilans de compétences, VAE.*

- Définition et mise en œuvre de projets de formation ;*
- Ingénierie financière : articulation des différentes mesures de formation, cofinancements publics...;*
- Simplification administrative et financière ;*
- Service d'informations juridiques sur la formation ;*
- Mise à disposition d'outils d'information, d'aide à la décision...*

*OPCALIA est le 3ème acteur national en matière de gestion de la Formation Professionnelle Continue et représente 38 000 entreprises adhérentes qui emploient 1,6 millions de salariés issues de 23 branches et secteurs d'activité ou de l'interprofession ; 410 M€ ont été collectés en 2009 au titre de la Formation Professionnelle des salariés (MSB 2008).*

*OPCALIA s'appuie sur un réseau de 28 opérateurs régionaux et de branche répartis sur tout le territoire avec un effectif de 510 collaborateurs.*