# Enquête sur les travailleurs handicapés dans les entreprises corses

*Note de synthèse*



*Décembre 2018*

# NOTE METHODOLOGIQUE

**L’enquête sur les travailleurs handicapés dans les entreprises corses réalisée pour la Direccte Corse**, est destinée à connaitre les pratiques et opinions des dirigeants corses en matière d’emplois de travailleurs en situation de handicap.

Cette étude a été réalisée auprès **d’un échantillon représentatif de 306 dirigeants d’entreprises corses,** au regard des critères de taille et de secteur d’activité de l’entreprise.

Les interviews ont été réalisées par **téléphone** sur système CATI (*Computer Assistance for telephone interview*).

Les interviews ont été réalisées du **15 au 29 novembre 2018.**

.

##  Sans surprise, une différence d’emploi de travailleurs handicapés selon la taille d’entreprise

* **Interrogés sur la présence de personnes en situation de handicap parmi leurs salariés, la réalité n’est pas la même pour les dirigeants des entreprises de moins 20 salariés et ceux d’entreprises de 20 salariés et plus.** En effet, les dirigeants d’entreprises de moins 20 salariés sont seulement 11% à déclarer employer des personnes en situation de handicap quand ceux d’entreprises de 20 salariés et plus sont dans le même temps 67% à le faire.
* En zoomant sur le secteur d’activité pour les entreprises de moins de 20 salariés, nous constatons qu’elles sont encore moins (5%) à employer des travailleurs handicapés dans l’agriculture, l’industrie et le BTP. On peut expliquer cette différence par un secteur qui demande la pleine capacité de ses moyens, surtout physiques, afin d’effectuer les différentes activités.
* La taille d’entreprise est également vectrice d’écarts. Que ce soit les entreprises de moins de 20 salariés ou les entreprises de 20 salariés et plus, plus la taille de l’entreprise est importante, plus celle-ci a tendance à employer des salariés handicapés.
* Le constat est le même concernant les entreprises avec lesquelles ces dirigeants travaillent. En effet, plus l’entreprise est grande, plus celle-ci a tendance à collaborer avec des entreprises employant des salariés handicapés.
* Sans surprise, les raisons du non-emploi des salariés en situation de handicap sont avant tout, pour les entreprises de moins de 20 salariés comme pour les entreprises de 20 salariés et plus, des contraintes liées au métier (respectivement 40% et 34%) et une occasion qui ne s’est pas présentée (respectivement 27% et 18%).

## Le recrutement d’un salarié handicapé n’est pas une priorité pour les entreprises

* **Pour les entreprises de moins de 20 salariés comme pour les entreprises de 20 salariés et plus, le recrutement d’un salarié handicapé n’est pas prévu dans le futur.** Seuls 11% des entreprises de moins 20 salariés et 17% des entreprises de 20 salariés ou plus ont prévu d’en recruter.
* Toutefois, concernant les entreprises de moins de 20 salariés, seule une moitié (48%) de ceux qui prévoient ce recrutement vont opérer celui-ci dans l’année qui vient. La tendance est autre concernant les plus grandes entreprises où 7 dirigeants sur 10 ayant prévu ce recrutement vont le réaliser dans l’année à venir.
* La taille d’entreprise impacte également la connaissance de l’obligation légale à l’égard de l’emploi de salariés en situation de handicap. Si 3 dirigeants sur 4 d’entreprises de 20 salariés et plus déclarent que leur entreprise a une obligation légale d’employer des salariés en situation de handicap, ils sont seulement 28% de dirigeants des entreprises de moins de 20 salariés à déclarer la même chose.

Pour rappel, le texte de loi est clair. Tout employeur occupant au moins 20 salariés, doit employer des travailleurs handicapés dans une proportion de 6 % de son effectif salarié.

## Une prise en charge des travailleurs handicapés qui n’est pas facilitée en interne…

* **Si les dirigeants des entreprises les plus grandes sont un tiers à bénéficier d’un référent handicap dans leur entreprise, ils ne sont que 5% pour les entreprises les plus petites.** Et parmi celles n’ayant pas de référent, 7% ont une personne chargée des questions du handicap pour les entreprises de moins de 20 salariés et 20% pour les entreprises les plus grandes ; ces personnes ayant des postes de DRH/RRH, gérant ou encore directeur général de leur entreprise.
* Le niveau d’information des dirigeants quant aux droits et obligations des travailleurs en situation en handicap montre une double réalité. Moins d’un dirigeant sur 2 (45% d’opinions positives) estime être bien informé concernant ces questions quand les 3 quarts des dirigeants (75% d’opinions positives) des entreprises les plus grandes déclarent l’être.

## … malgré des salariés qui ne sont pas forcément perçus comme plus couteux économiquement

* **Si les dirigeants des plus petites entreprises comme des plus grandes s’accordent à dire qu’un salarié handicapé coûte autant qu’un salarié sans handicap (respectivement 48% et 68%), certains estiment même que ceux-ci sont moins chers qu’un salarié sans handicap (41% vs 22%).**
* Cependant, ils sont peu nombreux à avoir recours aux dispositifs de compensation du handicap (7% pour les petites entreprises et 39% pour les grandes entreprises). Pour rappel, ils étaient respectivement 11% et 67% à avoir déclaré employer des personnes en situation de handicap.

Une absence de recours qui s’explique clairement par une méconnaissance des moyens de bénéficier de ces dispositifs.

En conclusion, cette étude révèle quelques grands enseignements :

* Les entreprises employant des personnes en situation de handicap sont encore trop peu nombreuses. Toutefois, il existe une réalité différente entre les différentes tailles d’entreprises ; celles de moins de 20 salariés en employant généralement moins, étant moins bien informées sur les questions du handicap et ayant moins de moyens humains et financiers pour accueillir ceux-ci. Cet écart peut également s’expliquer par le fait que ces entreprises n’ont pas d’obligation légale à employer des salariés handicapés.
* Si les dirigeants s’accordent à dire qu’un salarié handicapé ne coûte pas plus cher qu’un salarié sans handicap, ce n’est pas la raison pour laquelle ils ne les emploient pas ; preuve en est, toutes les aides pour accueillir ces travailleurs sont utilisées de façon encore marginales.