



La perception de l'emploi des personnes en situation de handicap

6^{ème} édition du baromètre Agefiph - Ifop auprès des entreprises, du
Grand Public, des salariés et des personnes en situation de handicap.

DÉCEMBRE 2023

SOMMAIRE

	LE CONTEXTE ET LES OBJECTIFS DE L'ÉTUDE	p.3
①	UN CONTEXTE ÉCONOMIQUE TOUJOURS DOMINÉ PAR LA PROBLÉMATIQUE DU POUVOIR D'ACHAT MAIS AVEC UNE CONJONCTURE MOINS FAVORABLE À L'EMBAUCHE DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP.	p.4
	a. Un contexte économique qui demeure dominé par la problématique du pouvoir d'achat.	p.4
	b. Un contexte moins favorable à l'embauche de personnes en situation de handicap.	p.6
②	DES JUGEMENTS PLUS PARTAGÉS CONCERNANT L'INTÉGRATION DES TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP.	p.9
	a. Les représentations erronées à l'égard du handicap sont fortement ancrées dans la société française.	p.9
	b. L'intégration de personnes en situation de handicap demeure perçue comme étant difficile.	p.12
③	ACCOMPAGNEMENT PAR DES ORGANISMES SPÉCIALISÉS, LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET DIALOGUE AUTOUR DU HANDICAP : LES RÉPONSES À APPORTER POUR AMÉLIORER LA SITUATION EN EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP.	p.15
	a. Des difficultés objectives qui rendent nécessaires l'accompagnement par des professionnels.	p.15
	b. Une nécessité de plus de transparence à l'égard du handicap.	p.16
	CONCLUSION :	p.18

LE CONTEXTE ET LES OBJECTIFS DE L'ÉTUDE

Les années 2021 et 2022 ont été marquées par un rattrapage important de l'économie française consécutif à la crise sanitaire. Au dynamisme économique est venu se greffer un autre phénomène : la progression des démissions et autres reconversions, au point que certains médias ont même parlé de « grande démission ». Si cette tendance a probablement été quelque peu exagérée, il est incontestable que le marché du travail a été en forte tension et marqué par d'importantes difficultés de recrutements. Le taux de chômage a atteint un niveau historiquement bas, au point qu'il a été légitimement possible de se demander si l'atteinte du plein emploi était possible. 2021 et 2022 ont été aussi marquées par un recul du taux de chômage des personnes en situation de handicap. Fruit de l'amélioration de la conjoncture globale (avec une croissance de l'emploi et un retrait d'activité enregistré pendant la crise sanitaire, étude DARES¹), mais aussi de la politique volontariste menée par l'ensemble des acteurs de l'emploi des personnes en situation de handicap en France.

2023 aura été une année moins positive avec l'installation durable dans le paysage économique français de l'inflation et l'augmentation des taux d'intérêt pour juguler ce phénomène. Les fondamentaux économiques français demeurent bons mais on observe une légère remontée du chômage.

Un rééquilibrage s'opère avec notamment des entreprises de plus en plus nombreuses qui demandent à leurs collaborateurs de revenir davantage en présentiel.

C'est dans ce contexte, qu'a été réalisé en septembre 2023 le baromètre Agefiph/IFOP sur la perception de l'emploi des personnes en situation de handicap. Le baromètre permet de prendre le pouls chaque année depuis 6 ans de l'état de l'opinion. Outre le fait qu'il s'agit d'un dispositif longitudinal, sa richesse réside dans le fait qu'il mesure les perceptions associées à l'emploi des personnes en situation de handicap dans différentes strates de la société : grand public, salariés, recruteurs et personnes en situation de handicap. Ce dispositif d'étude vient compléter les données objectives sur le niveau d'emploi.

¹Le taux de chômage des personnes reconnues handicapées recule nettement entre 2015 et 2022. Dares focus

1

UN CONTEXTE ÉCONOMIQUE TOUJOURS DOMINÉ PAR LA PROBLÉMATIQUE DU POUVOIR D'ACHAT MAIS AVEC UNE CONJONCTURE MOINS FAVORABLE À L'EMBAUCHE DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP.

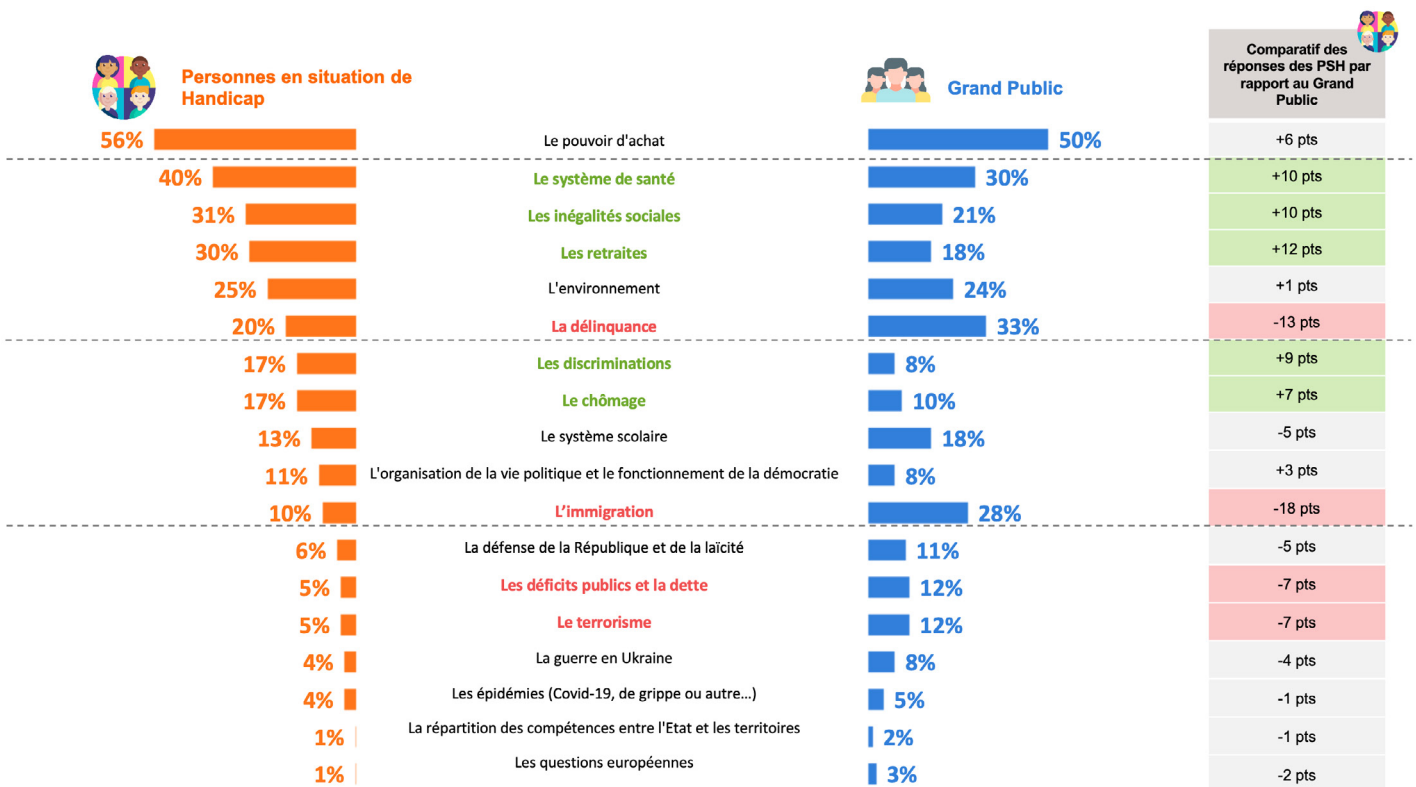
a. Un contexte économique qui demeure dominé par la problématique du pouvoir d'achat.

Premier enseignement de cette nouvelle édition du baromètre, le chômage demeure un sujet loin des préoccupations des Français en général et des personnes en situation de handicap en particulier. Seulement 17% des personnes en situation de handicap l'ont cité (10% des Français) comme étant un sujet de préoccupation. Cette thématique est reléguée loin derrière le pouvoir d'achat (56% et 50%), le système de santé (40% et 30%), les inégalités sociales (31% et 21%) et les retraites (30% et 18%) ou bien encore la délinquance (20% et 33%) ou l'immigration (10% et 28%). La relégation de cette thématique en milieu de tableau témoigne d'un

marché du travail qui s'est amélioré et d'une crainte du chômage qui est moins présente dans les esprits, y compris parmi les personnes en situation de handicap, pourtant, davantage concernées par ce problème. De surcroît, la proportion de personnes en situation de handicap citant cette thématique est stable par rapport à 2022 (17% contre 19%). Relevons toutefois que si le chômage n'est cité que par 17% des personnes en situation de handicap au global, cette thématique suscite davantage d'inquiétude auprès de la frange la moins diplômée de cette population (25%), davantage exposée à un risque de perte d'emploi.

Les enjeux les plus préoccupants à l'égard de la situation du pays :

QUESTION: Parmi les enjeux suivants, quels sont les trois qui vous préoccupent le plus quand vous pensez à la situation du pays ?



Total supérieur à 100%, les interviewés ayant pu donner trois réponses

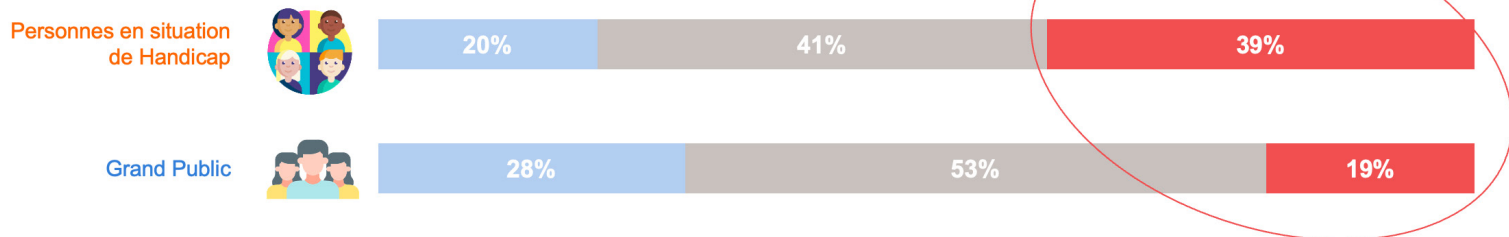
L'analyse plus poussée des résultats montre que c'est plutôt le statu quo qui domine concernant l'évolution ressentie du marché du travail. 28% des Français estiment que la situation en matière d'emploi s'est améliorée, 19% qu'elle s'est dégradée et 53% qu'elle n'a pas évolué. Peut-être car elles sont davantage en difficulté sur le marché du travail, les personnes en situation de handicap portent un jugement un peu plus sévère : 39% pensent que la situation en matière d'emploi s'est dégradée.

Mais ces dernières ne sont plus que 24% à percevoir une dégradation concernant l'emploi des personnes handicapées, probablement car elles remarquent des actions mises en place dans ce domaine. Les personnes en situation de handicap sont plus nombreuses qu'en 2022 à penser qu'il y a eu une dégradation de l'emploi en général (39% contre 34%) mais pas pour l'emploi des personnes handicapées (24% en 2023 contre 23% en 2022).

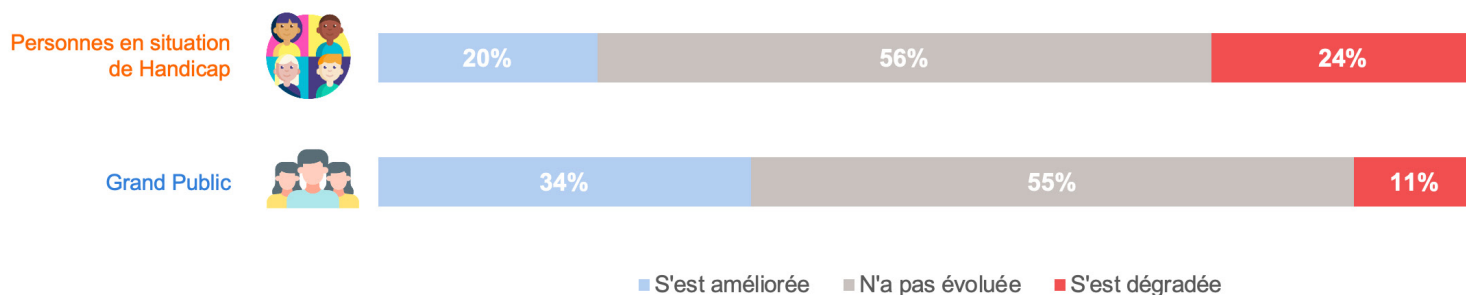
Le sentiment que la situation pour l'emploi en général ou des personnes en situation de handicap s'est améliorée ou détériorée :

QUESTION: Par rapport à il y a cinq ans, diriez-vous que la situation en matière d'emploi...?

... Pour l'emploi en général



... Pour l'emploi des personnes en situation de handicap





b. Un contexte moins favorable à l'embauche de personnes en situation de handicap.

Si le chômage n'est pas au cœur des préoccupations des Français, les résultats du baromètre montrent que le marché du travail est moins tendu qu'il ne l'était il y a un an. La proportion d'employeurs confrontés à des difficultés de recrutement a fortement reculé passant de 77% à 68% en un an. Dans ce contexte, les employeurs sont moins nombreux à indiquer que le

fait d'être confronté à des difficultés de recrutement pourrait les inciter à se tourner vers des profils en situation de handicap (56% contre 64% ; 23% contre 30% «oui, certainement»). Les recruteurs ne sont plus que 54% à se déclarer prêts à embaucher davantage de personnes en situation de handicap, une proportion dans les tendances basses mesurées depuis 2018.

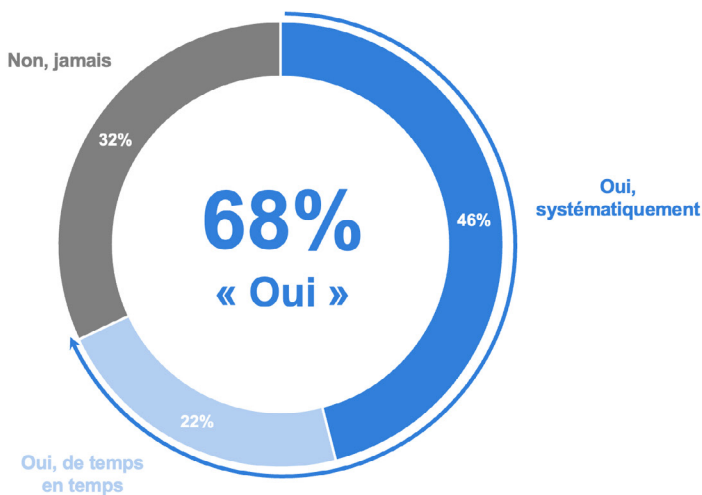
Les difficultés de recrutement rencontrées au cours des six derniers mois :

QUESTION: Au cours des six derniers mois, avez-vous rencontré des difficultés lors de recrutement ?

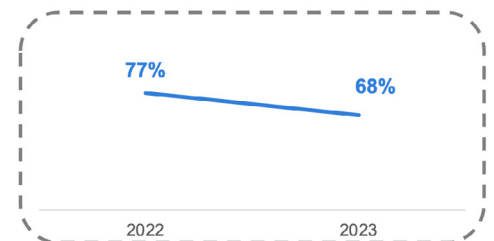


Recruteurs

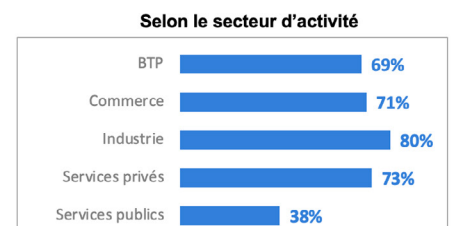
Base : aux recruteurs qui ont cherché à recruter au cours des 6 derniers mois, soit 56% de l'échantillon.



Evolution depuis 2022 (« oui »)



Profil des recruteurs qui rencontrent systématiquement des difficultés lors de recrutements au cours des 6 derniers mois

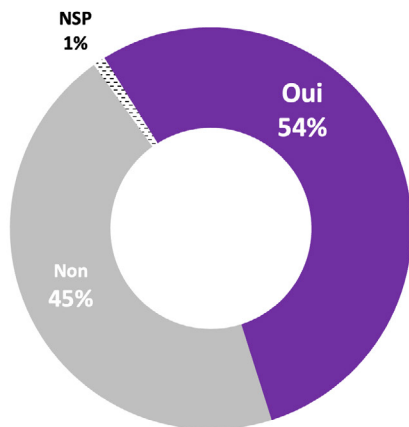


La propension à embaucher davantage de personnes en situation de handicap :

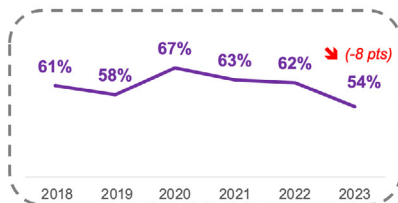
QUESTION: Vous personnellement diriez-vous que vous serez prêt à embaucher (davantage) de personnes en situation de handicap ?



Recruteurs



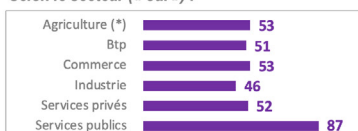
Evolution depuis 2018 (« oui »)



Selon la taille d'entreprise (« oui ») :



Selon le secteur (« oui ») :



Dans ce contexte, l'embauche de personnes en situation de handicap demeure perçue comme quelque chose de difficile. De façon invariante depuis 2018, on observe toujours un ratio d'environ deux tiers de sondés qui jugent difficile l'embauche de personnes en situation de handicap et ce, aussi bien au sein du grand public (72% en 2023), parmi les salariés (68%) ou parmi les employeurs (62%).

Signe d'un décalage entre les perceptions et le vécu, les entreprises comptant au moins un collaborateur en situation de handicap sont aussi plus nombreuses à juger une embauche facile (39%). Soulignons que pour les employeurs, on observe un effet taille d'entreprise. Ainsi, le pourcentage grimpe à près de 40% dans les entreprises de plus de 50 salariés.

Le degré de facilité perçue pour embaucher des personnes en situation de handicap :

QUESTION: Pour une entreprise, diriez-vous que l'embauche des personnes en situation de handicap c'est quelque chose de...?



Personnes en situation de handicap



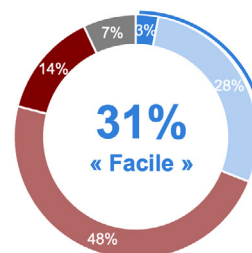
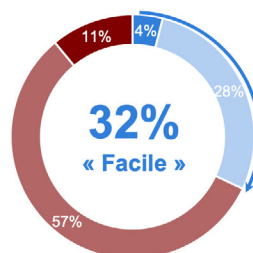
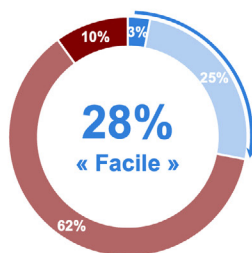
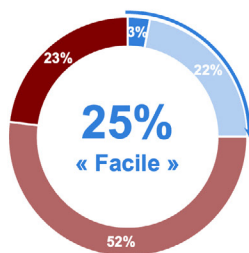
Grand Public



Salariés



Recruteurs



■ Très facile ■ Assez facile ■ Assez difficile ■ Très difficile



En 2023, la même question a été posée aux personnes en situation de handicap : les trois quarts d'entre-elles se prononcent sur l'item « difficile ». Ces dernières sont donc plus critiques que les autres publics investigués. Peut-être car l'embauche de travailleurs en situation de handicap pose en effet des difficultés objectives. Relevons néanmoins que les jugements sont différents

quand les sondés se prononcent sur leur entreprise en particulier. 57% des personnes en situation de handicap et 39% des salariés estiment ainsi que l'embauche de personnes en situation de handicap est quelque chose de facile. On note globalement que les personnes directement concernées par un handicap jugent toujours un peu plus facile leur intégration.

Le degré de facilité perçu de l'embauche de personnes en situation de handicap au sein de son entreprise :

QUESTION: Et au sein de votre entreprise, diriez-vous que l'embauche de personnes en situation de handicap c'est quelque chose de...?

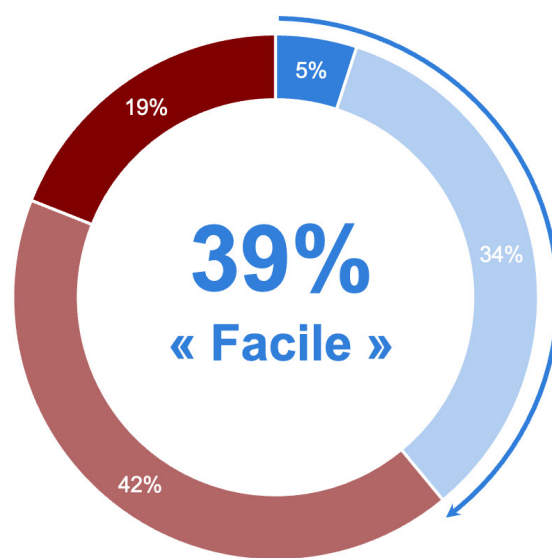
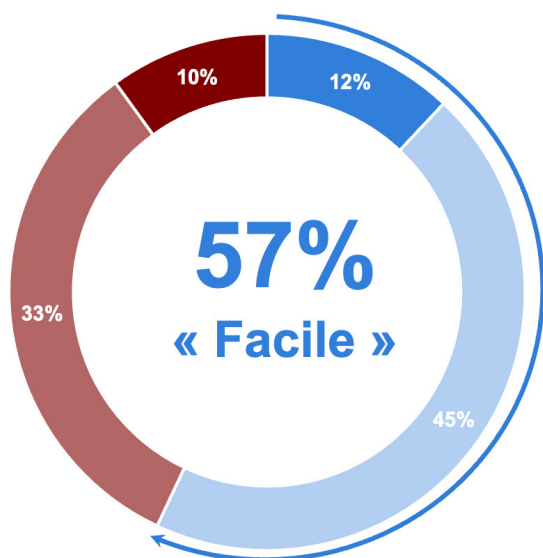


Personnes en situation de handicap

Base : aux salariés actuellement en activité, soit 49% de l'échantillon.



Salariés



■ Très facile ■ Assez facile ■ Assez difficile ■ Très difficile

2

DES JUGEMENTS PLUS PARTAGÉS CONCERNANT L'INTÉGRATION DES TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP.

a. Les représentations erronées à l'égard du handicap sont fortement ancrées dans la société française.

Les résultats du baromètre mettent en lumière la persistance de représentations erronées à l'égard du handicap. Spontanément, l'univers du handicap

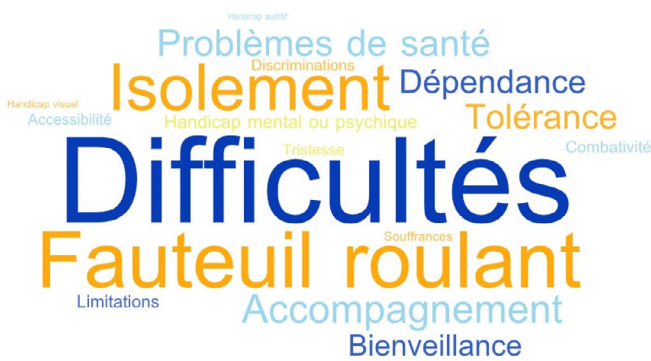
est avant tout associé aux problèmes de motricité comme l'illustre le nuage de mots ci-dessous.

Les évocations associées au handicap :

QUESTION: Quels sont les trois mots ou expressions qui vous viennent spontanément à l'esprit quand vous entendez parler de « handicap » ? (Question ouverte – réponses non suggérées).



Réponses du Grand Public



Autre (>1% des citations) : 4%
Rien, aucun : 3%
Ne sais pas : 7%



Réponse des salariés



Autre (>1% des citations) : 5%
Rien, aucun : 5%
Ne sais pas : 9%

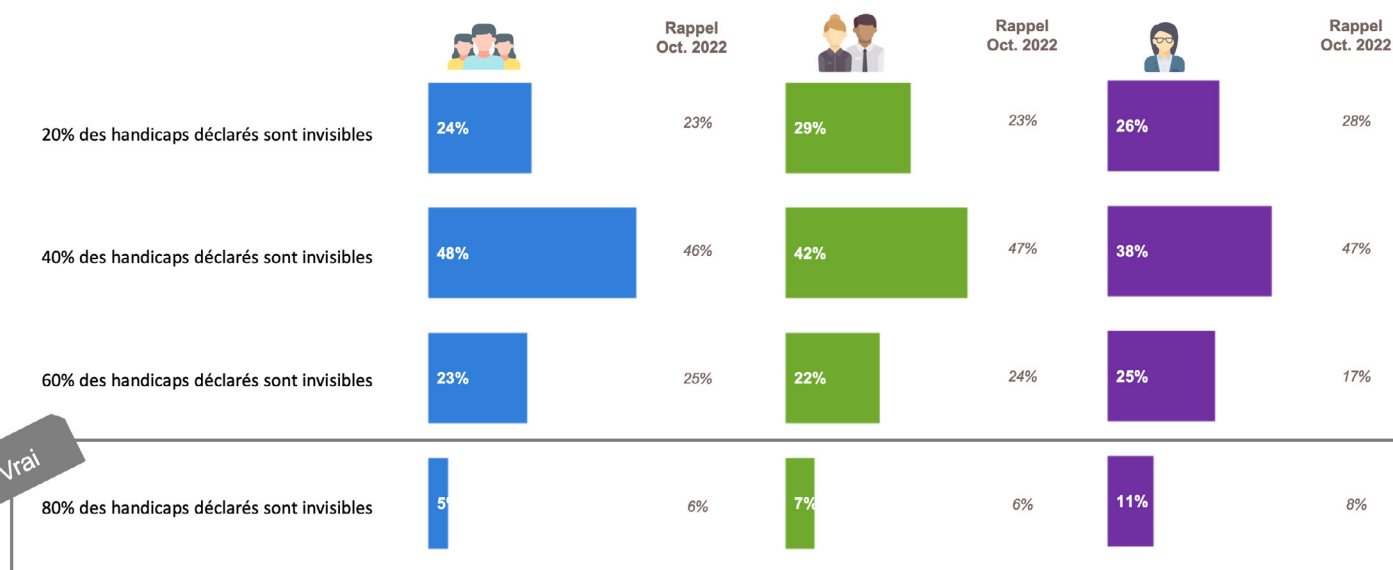
(*) Les interviewés ayant eu la possibilité de donner trois réponses



De surcroît, le grand public et les employeurs méconnaissent très largement la réalité statistique du handicap invisible. A peine un sondé sur dix estime à juste titre qu'il représente 80% des situations de handicap.

La perception de la proportion de handicaps visibles :

QUESTION : Certains handicaps sont invisibles, c'est à dire qu'ils ne sont pas apparents pour l'entourage mais ont un impact sur la qualité de vie des personnes concernées. Selon vous, parmi les handicaps déclarés, quelle est la proportion de handicaps invisibles ?



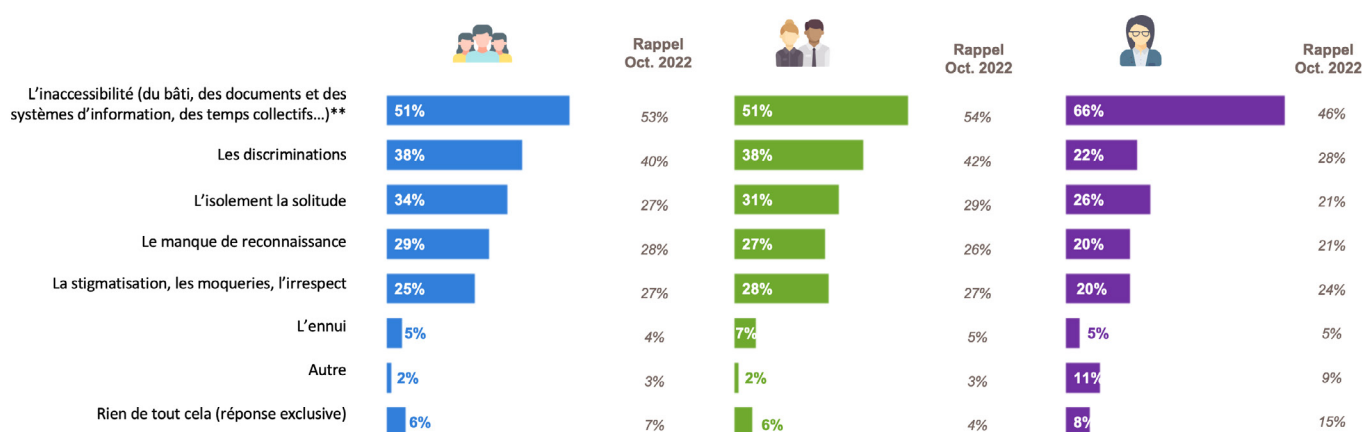
Assez logiquement, alors que le handicap est essentiellement vu à travers le prisme des problèmes moteurs, les difficultés associées à l'intégration en entreprise portent avant tout

sur l'accessibilité. Ce sujet étant cité loin devant d'autres tels que les discriminations, l'isolement, le manque de reconnaissance ou encore la stigmatisation.

La perception des difficultés rencontrées par un salarié handicapé en entreprise :

QUESTION: Selon vous, quelles sont les difficultés que rencontrent les personnes en situation de handicap en entreprise ? En premier ? En second ?

Récapitulatif : total des citations



(*) En raison de l'ajout de ce nouvel item, l'historique n'a pas pu être conservé sur cette question.

(**) Le total est supérieur à 100, les interviewés ayant pu donner deux réponses.

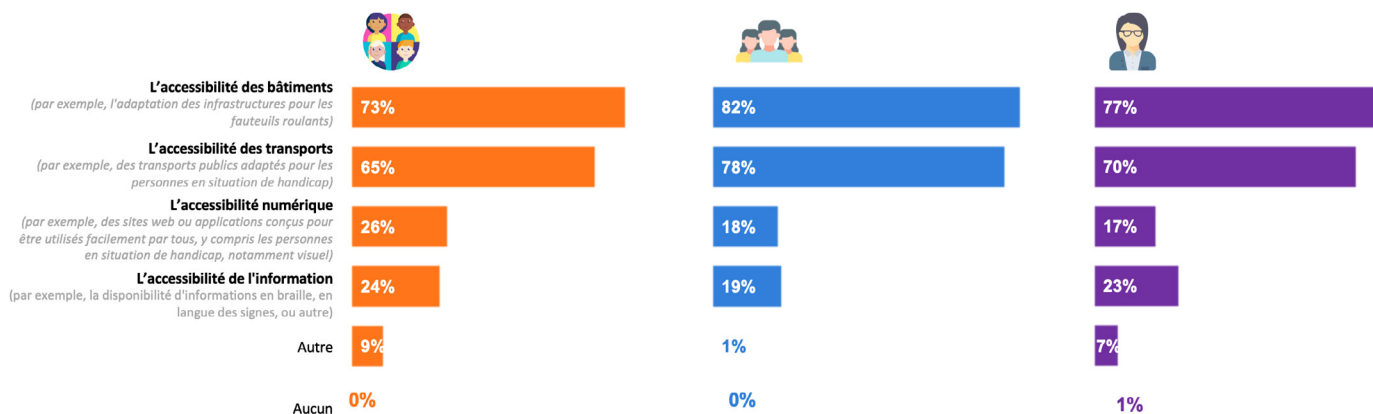
Par ailleurs, l'accessibilité est d'abord pensée en termes d'accessibilité physique et d'accessibilité des transports mais beaucoup moins en matière numérique et informationnelle. Les enjeux posés par l'accessibilité numérique sont pourtant

nombreux comme l'illustre l'étude Agefiph/IFOP sur l'impact de la transition numérique publiée en novembre 2023.

Les représentations associées au concept «d'accessibilité» :

QUESTION: Lorsque vous entendez le terme «accessibilité» en relation avec le handicap, quels sont les premiers aspects qui vous viennent à l'esprit ? En premier ? En second ?

« Total des citations »



Total supérieur à 100, les interviewés ayant pu donner deux réponses.

b. L'intégration de personnes en situation de handicap demeure perçue comme étant difficile.

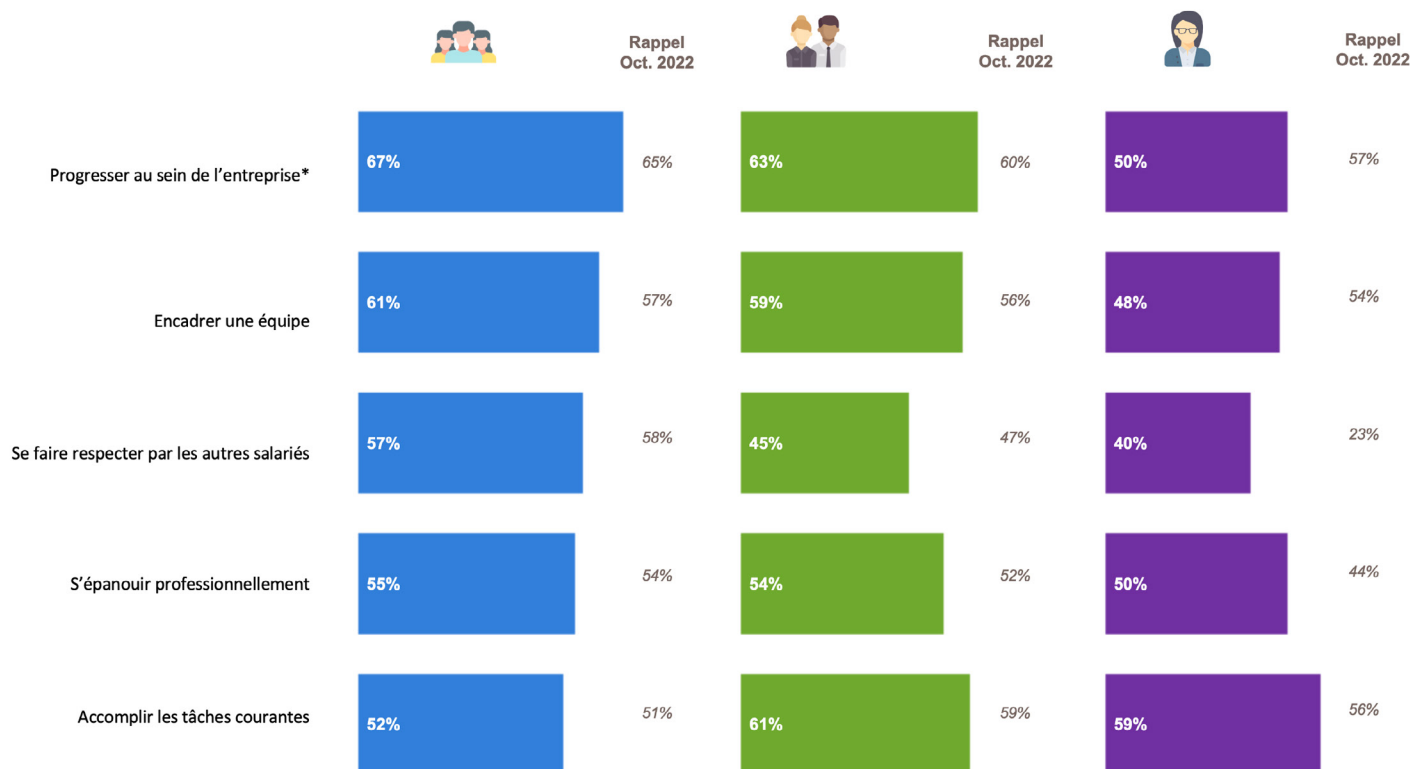
Une majorité de personnes dans les trois échantillons sondés s'accordent pour dire qu'il est difficile pour un salarié en situation de handicap de progresser au sein de l'entreprise, d'encadrer une équipe, se faire respecter par les autres salariés, s'épanouir professionnellement et même accomplir les tâches courantes. Si les perceptions sont donc assez négatives, les représentations des

recruteurs se sont améliorées sur une dimension. Ils sont moins nombreux à juger qu'il est difficile pour une personne en situation de handicap d'encadrer une équipe (-12 points en 5 ans). Par ailleurs il y a un effet très favorable de l'accompagnement par l'Agefiph et de la présence d'un référent handicap au sein de l'entreprise.

La perception des difficultés rencontrées par les salariés en situation de handicap en entreprise :

QUESTION: Et pensez-vous qu'il est difficile pour un salarié en situation de handicap de faire les choses suivantes dans une entreprise [comme la vôtre] ?

Récapitulatif : total « oui »



* Avant Octobre 2022, l'intitulé de l'item était : « Progresser au sein de la hiérarchie »

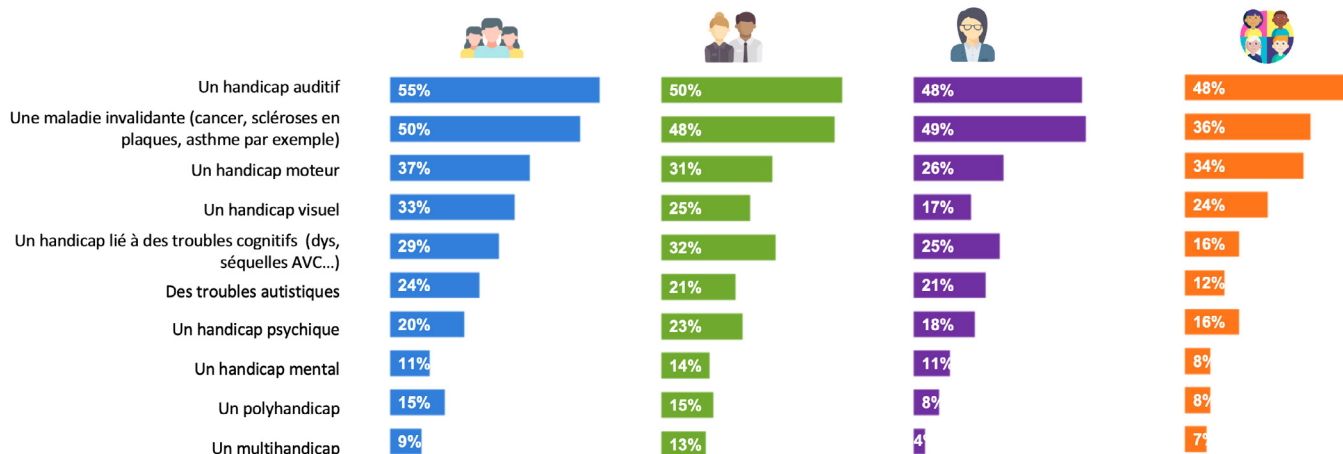
Relevons que des perceptions différentes se font jour selon la nature du handicap. Le handicap mental, le handicap psychique et les troubles autistiques sont ceux estimés parmi les plus difficiles à intégrer. A l'inverse, le

handicap auditif, la maladie invalidante et le handicap moteur sont ceux qui sont les plus largement considérés comme plus faciles à intégrer. La hiérarchie observée est globalement stable par rapport à 2022.

La facilité d'intégration en fonction de la nature du handicap :

QUESTION: Pour chacun des types de handicap suivants, diriez-vous qu'il s'agit d'un handicap plutôt facile ou plutôt difficile à intégrer dans une entreprise [comme la vôtre] ? Plutôt facile / Plutôt difficile.

Récapitulatif : « Plutôt facile »



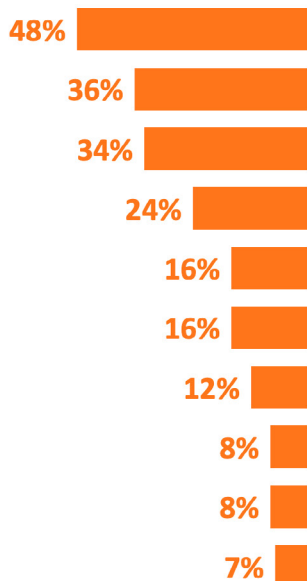
(* Le total est supérieur à 100, les interviewés ayant pu donner deux réponses.

L'analyse des résultats sur la base des personnes concernées montre que le handicap auditif est le seul pour lequel une majorité de personnes concernées pense qu'il s'agit d'un handicap facile à intégrer (62%).

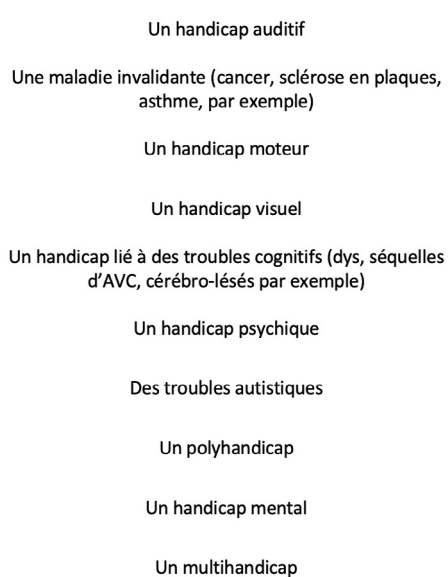
QUESTION: Pour chacun des types de handicaps suivants, diriez-vous qu'il s'agit d'un handicap plutôt facile ou plutôt difficile à intégrer dans une entreprise ?



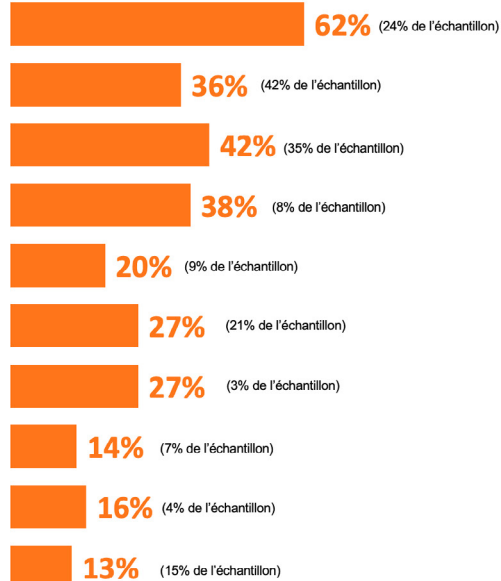
Ensemble des personnes en situation de Handicap



Total – Plutôt facile



Répondants concernés par le handicap cité



Total supérieur à 100%, les interviewés ayant pu donner plusieurs réponses



Les salariés jugent dans l'absolu que l'intégration des travailleurs handicapés est difficile mais une fois en contact avec un collègue en situation de handicap, les jugements ne sont plus les mêmes. Certes, les salariés s'accordent très largement pour dire que cela nécessite des aménagements concrets (78%) mais dans le même temps ils estiment que c'est l'occasion de mettre en place de nouvelles façons de faire (77%) et que cela ne change

rien à leur quotidien (63%). A l'inverse, la proportion estimant que cela les ralentit dans leur quotidien (20%) ou que cela crée des tensions dans l'équipe (15%) est réduite. L'analyse des résultats montre donc qu'un hiatus demeure entre les représentations associées à l'intégration des travailleurs en situation et le vécu au quotidien des salariés qui côtoient un collègue en situation de handicap.

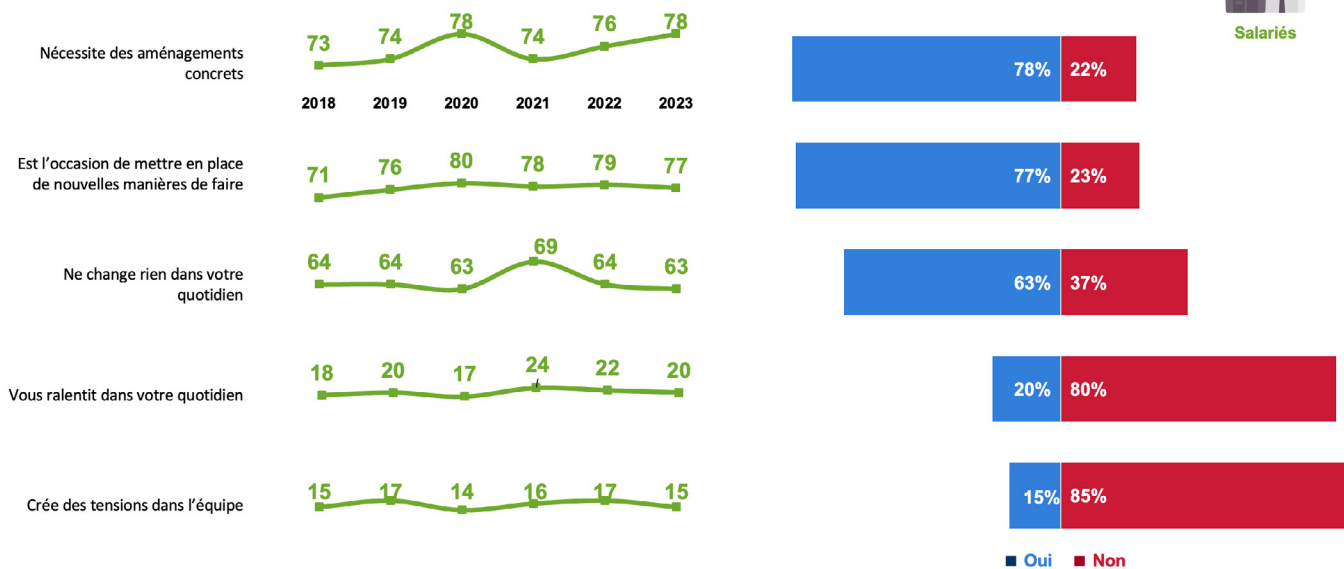
Les avantages et les inconvénients de travailler aux côtés d'une personne en situation de handicap :

QUESTION : Pour vous, travailler aux côtés d'une personne concernée par un handicap...?

Base : question posée uniquement aux salariés ayant un ou plusieurs collègue(s) en situation de handicap, soit 39% de l'échantillon



Salariés



L'analyse des résultats du baromètre montre également une légèrement dégradation du moral des travailleurs en situation de handicap. Invités à qualifier leur état d'esprit, ils sont désormais 56% à se déclarer fatigués contre 51% il y a un an. 22% estiment être motivés contre 27% en septembre 2022. L'état d'esprit est comparable à celui observé en 2021, à la fin de la pandémie de Covid 19.

Au-delà de cet état d'esprit général, la motivation professionnelle est en berne pour 36% des personnes en situation de handicap (+6 points) et la satisfaction professionnelle recule à 68% (contre 74% en 2022). Sans être catastrophique, les résultats montrent donc une dépréciation de l'état d'esprit des travailleurs en situation de handicap.

3

ACCOMPAGNEMENT PAR DES ORGANISMES SPÉCIALISÉS, LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET DIALOGUE AUTOUR DU HANDICAP : LES RÉPONSES À APPORTER POUR AMÉLIORER LA SITUATION EN EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP.

a. Des difficultés objectives qui rendent nécessaires l'accompagnement par des professionnels.

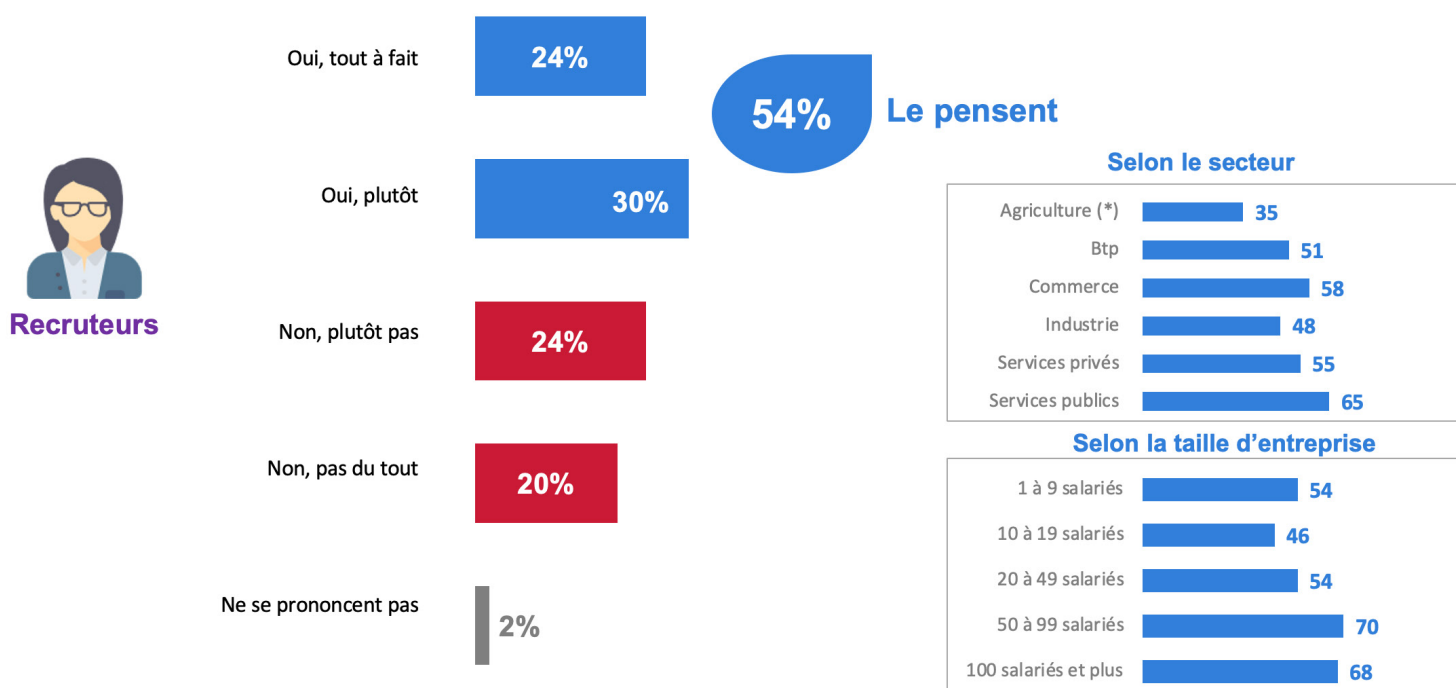
De l'aveu même des personnes concernées, l'embauche de personnes en situation de handicap est difficile. Peut-être car il y a des difficultés objectives qui se posent. Embaucher une personne en situation de handicap est difficile pour 62% des employeurs mais l'analyse des résultats montre que l'embauche est plus facile quand l'entreprise a un référent handicap (36% contre 28%) et quand elle a recours aux services de l'Agefiph (42% contre 28%). L'écart de facilité perçue est d'ailleurs plus marqué cette année qu'en 2022.

Peut-être car c'est justement quand la conjoncture globale se tend que l'écart se creuse entre les entreprises accompagnées et celles qui ne l'ont pas été.

De surcroît, la présence d'un référent handicap est jugée essentielle par 54% des employeurs pour améliorer l'inclusion des personnes en situation de handicap dans l'entreprise. 87% des entreprises ayant un référent handicap en sont convaincues.

Le sentiment que la présence d'un référent handicap dans l'entreprise est essentielle pour améliorer l'inclusion :

QUESTION : Et pour finir, diriez-vous que la présence d'un référent handicap dans l'entreprise est essentielle pour améliorer l'inclusion des personnes en situation de handicap dans l'entreprise ?



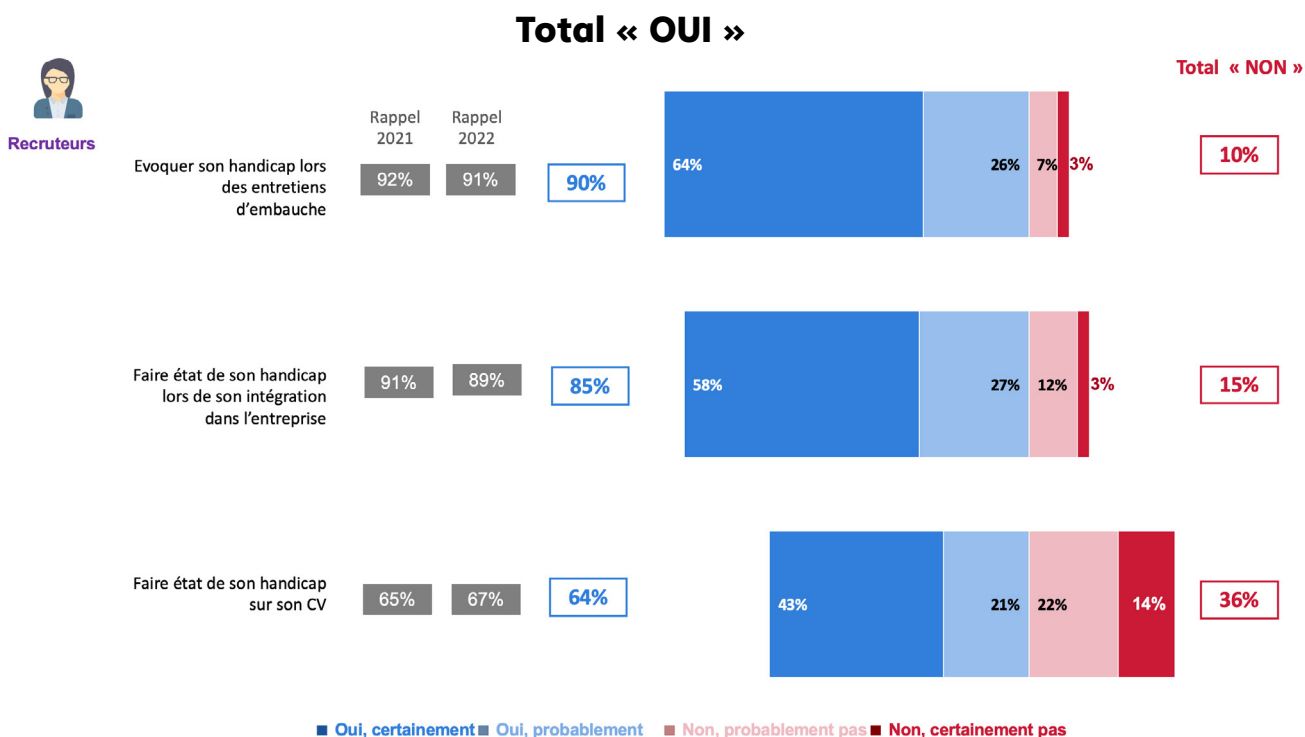
b. Une nécessité de plus de transparence à l'égard du handicap.

Les recruteurs sont par ailleurs majoritairement favorables à l'idée que les candidats évoquent leur situation de handicap lors des entretiens d'embauche et au moment de l'intégration dans l'entreprise. Cela indique un consensus assez fort sur l'importance de la transparence en matière de handicap dans le processus d'intégration. La recommandation de faire état de son handicap sur le CV est moins fréquente (64% en 2023), ce

qui suggère que les recruteurs sont plus partagés sur ce point. Il est possible que certains recruteurs estiment que la mention du handicap sur le CV n'est pas nécessaire ou pourrait influencer négativement la sélection des candidats en amont de l'entretien. C'est d'autant plus vrai en Ile-de-France où 22% des recruteurs indiquent qu'ils ne conseilleraient certainement pas de faire état du handicap sur le CV (contre 12% en province).

Les conseils possibles à l'égard d'un proche en situation de handicap dans le cadre d'une recherche d'emploi :

QUESTION: Si un de vos proches était en situation de handicap et candidat pour différents postes, lui conseilleriez-vous de...?



Si les recruteurs invitent les personnes en situation de handicap à faire preuve de transparence lors de leur intégration dans l'entreprise, les résultats auprès des personnes concernées montrent que l'évocation est rare. Moins d'une personne sur deux parle de son handicap «souvent» ou «de temps en temps» à ses collègues et

seulement un quart à un tiers le font avec le manager ou avec le référent handicap. Le sujet apparaît encore plus tabou pour les personnes les moins diplômées : 39% ne parlent jamais de leur handicap avec leur manager (contre 24% pour les plus diplômés).



Dès lors, on comprend que les entreprises doivent travailler à créer un environnement de travail ouvert et inclusif, où la diversité est valorisée et où les salariés se sentent en confiance pour parler de leur handicap sans crainte de stigmatisation ou de discrimination. Cela peut

inclure des formations sur la diversité et l'inclusion, la communication transparente des politiques de soutien aux employés en situation de handicap et la promotion active d'une culture d'entreprise inclusive.

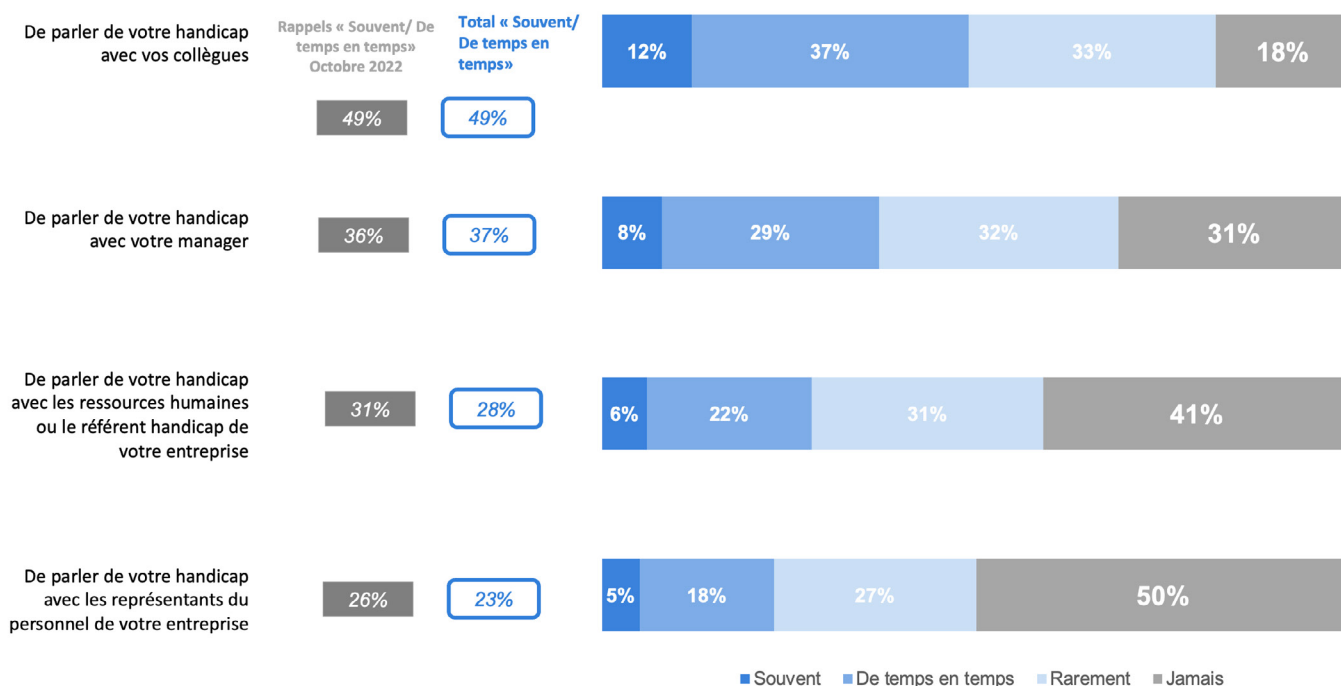
La propension à évoquer son handicap au sein de son entreprise :

QUESTION: Est-ce qu'il vous arrive...?



Personnes en situation de Handicap salariées

Base : aux salariés actuellement en activité, soit 49% de l'échantillon..



CONCLUSION :

Le point de vue de



François LEGRAND



Marie-Agathe Deffain



Cette nouvelle édition du baromètre Agefiph/IFOP met en lumière un contexte économique marqué par la problématique du pouvoir d'achat et une conjoncture moins favorable à l'emploi des personnes en situation de handicap. Si le chômage n'est pas la première préoccupation des sondés, le marché de l'emploi apparaît moins dynamique et les employeurs se tournent moins spontanément vers les profils de personnes en situation de handicap. Cette nouvelle édition du baromètre confirme par ailleurs la persistance de nombreux préjugés et idées reçues concernant le handicap. L'intégration de travailleurs en situation de handicap est jugée difficile pourtant, le vécu des salariés côtoyant un collègue handicapé semble moins problématique qu'imaginé. Si des aménagements concrets sont jugés nécessaires, la cohabitation est majoritairement perçue comme source d'enrichissement et de nouvelles façons de travailler. Pour favoriser l'insertion durable des personnes en situation de handicap, l'accompagnement par des organismes spécialisés tels que l'Agefiph et la présence de référents handicap en entreprise apparaissent donc essentiels. La transparence sur les situations de handicap, à la fois de la part des employeurs et des personnes concernées, semble également une piste prometteuse pour lever les tabous et appréhensions subsistantes.





Retrouvez les publications
de l'Observatoire de l'emploi et du handicap
sur agefiph.fr/centre-de-ressources

Direction de la publication: Didier Eyssartier
Rédaction: Direction Innovation Évaluation et Stratégie
Conception: Agence In medias res
Mise en page: Ifop
Crédits photo: Adobe Stock - Freepik