

Communiqué de presse

Paris, le 12 novembre 2024

7 % des cadres sont en situation de handicap et beaucoup ne font pas reconnaître leur handicap par crainte d'être stigmatisés au travail

Étude complète à consulter [ici](#)

A quelques jours de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH), l'Apec et l'Agefiph publient une étude inédite « Révéler et faire reconnaître son handicap en entreprise ». Pour la première fois, cette enquête qualitative revient sur les enjeux liés à la révélation et la reconnaissance du handicap en entreprise chez les cadres, et pose avec acuité la question du changement de regard et de pratiques, en faveur d'un monde du travail plus inclusif.

Une crainte d'être freiné dans sa carrière

Entre la peur d'être stigmatisés et d'être freinés dans leurs carrières, les idées-reçues associées au handicap ou encore la culture de la performance inhérente à leur fonction, de nombreux cadres choisissent de dissimuler leur situation de handicap en particulier lorsque leur handicap est invisible.

12 % des actifs affectés par un handicap - ou ayant un problème de santé qui limite leurs activités au quotidien - occupent un emploi de cadre, **soit 7% de la population cadre**. Une part significative ne souhaite pas ou n'estime pas nécessaire de faire reconnaître leur handicap. Ainsi, **seuls 2 % d'entre eux déclarent disposer d'une reconnaissance administrative de leur handicap**, contre **5 %** pour l'ensemble des actifs.

« (...) Je n'ai pas envie non plus que mon état de santé serve à me donner des missions moins intéressantes, en estimant que c'est pour mon bien. »

Homme, 59 ans, grande entreprise, handicap non visible, sans RQTH¹

« [...] 2012, RQTH et depuis ma carrière s'est stoppée net. Je n'ai plus aucune proposition parce que je ne peux plus travailler à temps plein. »

Femme, 56 ans, grande entreprise, handicap non visible, avec RQTH

Ces craintes d'être considérés comme moins compétents renvoient à des situations vécues. Rappelons qu'une **majorité des réclamations adressées au Défenseur des droits sont fondées sur le critère du handicap**, et les saisines dans le domaine de l'emploi concernent en premier lieu l'évolution de carrière, devant l'accès à l'emploi².

Faire reconnaître le handicap pour sécuriser le maintien en emploi

Même si la révélation et la reconnaissance du handicap, surtout lorsqu'il est invisible, est rarement spontanée, les cadres s'y résolvent lorsque la dégradation de leur état de santé devient trop difficile ou coûteuse à dissimuler, et que les aménagements de poste deviennent

¹ Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

² Défenseur des droits, 16^e baromètre sur les discriminations dans l'emploi, 2024

nécessaires. Ces aménagements, réalisés en lien avec le service santé au travail, constituent **un bénéfice clé de la démarche RQTH**, qui agit comme un accélérateur pour une meilleure prise en charge. Temps de travail thérapeutique, aménagement de la charge de travail, télétravail, etc., ces dispositions favorisent le maintien en emploi des collaborateurs et collaboratrices concernés et leur permettent de surmonter les doutes quant à leurs aptitudes à travailler, de préserver leur santé et leur bien-être au travail, en réduisant les efforts de surcompensation liés à la dissimulation du handicap, pouvant générer fatigue, stress, douleurs...

Un processus administratif méconnu et souvent éprouvant qu'il convient d'accompagner

De nombreux cadres ont malheureusement une connaissance approximative, voire une méconnaissance, de la RQTH et n'ont souvent pas conscience des droits qui y sont associés comme l'aménagement sur le plan organisationnel ou technique par exemple.

En outre, la révélation de sa situation à l'employeur ne va pas toujours de pair avec la démarche de reconnaissance, et inversement, l'obtention de celle-ci n'induit pas nécessairement la révélation du handicap à son entreprise. L'acceptation du handicap constitue également une étape importante, en particulier pour les cadres dont le handicap est invisible et qui peuvent avoir du mal à s'identifier au statut de « travailleur handicapé ».

« Il est primordial de lutter contre les discriminations au travail liées au handicap. Aborder le sujet du handicap en entreprise pour faire tomber les tabous permet de créer un climat où chacun et chacune se sent libre de révéler son handicap sans crainte de stigmatisation. Aux côtés de l'Agefiph et de l'ensemble des acteurs de l'emploi, nous sommes pleinement mobilisés pour favoriser un plein-emploi inclusif, où les compétences de tous et toutes sont représentées. » souligne **Gilles Gateau, directeur général de l'Apec**

« Le vécu des cadres en situation de handicap souligne l'importance de sécuriser leurs conditions de travail en mobilisant les aides et services existants, de lever les barrières des représentations en confortant le fait que la culture de la performance peut aller de pair avec des conditions de travail optimisées. Il convient aussi de rappeler que les personnes en situation de handicap, de par leur vécu, sont tout autant porteuses elles-mêmes de performance » déclare **Didier Eyssartier, directeur général de l'Agefiph**

Changer le regard sur le handicap : « L'héritage des JOP 2024 »

A l'issue des Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris 2024, l'Apec a interrogé un échantillon représentatif de 1000 cadres du privé, pour voir si leur perception sur le sujet du handicap avait évolué :

- **51 %** des cadres ont davantage suivi ces jeux paralympiques VS ceux de Tokyo
- Une majorité (**60 %**) disent avoir changé de regard sur le handicap. Trois principaux changements sont évoqués, la « normalisation du handicap », la prise de conscience du vécu et des difficultés rencontrées au quotidien par les personnes en situation de handicap, la combativité dont les athlètes ont fait preuve
- Les cadres sont mitigés sur la prise en compte du sujet en entreprise : **58 %** des cadres estiment que les entreprises ne recrutent pas assez de collaborateurs et collaboratrices en situation de handicap, **54 %** jugent que les entreprises ne favorisent pas assez leur évolution professionnelle et **52 %** que les conditions de travail ne sont pas adaptées.

Source : Apec – octobre 2024

A propos de l'Agefiph

L'Agefiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées) est l'acteur de référence emploi et handicap. Elle construit et finance des solutions pour compenser les conséquences du handicap au travail ; accompagne les acteurs de l'emploi, de la formation et de la santé au travail ainsi que les entreprises pour que soient pris en compte les besoins spécifiques des personnes handicapées ; grâce à son observatoire emploi et handicap, elle analyse la prise en compte du handicap dans le secteur de l'emploi, de la formation et de la santé au travail et dans les entreprises ; et enfin, pour accélérer les évolutions en matière de compensation et d'inclusion, l'Agefiph soutient la recherche et l'innovation. En 2023, l'Agefiph a notamment financé et réalisé plus de 207 000 interventions auprès de personnes en situation de handicap et des entreprises.

Plus d'informations sur www.agefiph.fr / suivez l'Agefiph sur Twitter @Agefiph_

Contacts Presse : agefiph@wellcom.fr - - 01 46 34 60 60

Ghislaine Cristofolletti - g-cristofolletti@agefiph.asso.fr - 06 21 65 41 96

A propos de l'Apec

L'Apec, Association pour l'emploi des cadres, est une organisation paritaire qui se mobilise pour aider les cadres et les jeunes diplômé.es à partir de Bac+3, en particulier les publics les plus fragiles face à l'emploi. En tant qu'opérateur du Conseil en évolution professionnelle (CEP) pour les cadres, l'Apec permet à ses clients, quelle que soit leur situation, de s'informer, réfléchir, se projeter et agir pour leur projet professionnel. En 2023, parmi les 1 63 000 cadres et jeunes diplômé.es accompagné.es par l'Apec, 96 000 ont bénéficié du CEP. Dans un contexte de difficultés de recrutements, l'Apec aide les entreprises, notamment les TPE-PME, à trouver les compétences cadres dont elles ont besoin. Son observatoire analyse et anticipe les évolutions et grandes tendances du marché de l'emploi cadre.

L'Association combine une présence territoriale de proximité avec son jobboard : apec.fr (plus de 2 millions d'offres d'emplois cadres publiées en 2023 et 440 000 profils de cadres en recherche d'opportunités). L'Apec et ses 1 100 collaborateurs et collaboratrices, est présente, avec plus d'une soixantaine de centres, en France hexagonale et en Outremer : Martinique, Guadeloupe, Guyane, La Réunion et Mayotte.

En savoir plus : corporate.apec.fr

Contacts presse : presseapec@havas.com – 0660821017

Mendrika Lozat - mendrika.lozat@apec.fr - 0674947624