

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

| 4<sup>ème</sup> édition du baromètre Agefiph-Ifop auprès des entreprises,  
des salariés et du grand public

| DÉCEMBRE 2021

## EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP : QUELLE EST LA PERCEPTION DES ENTREPRISES, DES SALARIÉS ET DU GRAND PUBLIC EN 2021 ?

Les résultats de cette nouvelle édition du baromètre 2021 montrent que le handicap demeure une thématique méconnue dans la société française. Qu'ils soient Directeurs des ressources humaines, salariés dans l'industrie, retraités ou étudiants, les Français ont majoritairement une vision stéréotypée du handicap et en méconnaissent les réalités plurielles.

Si l'embauche de personnes handicapées est jugée majoritairement difficile, la présence de salariés en situation de handicap dans l'entreprise est aussi vue comme une opportunité. Occasion de mettre en place des nouvelles façons de faire, de s'ouvrir à de nouveaux profils ou encore de bénéficier de davantage de solidarité entre les collaborateurs.

Surtout, les résultats du baromètre mettent en évidence un hiatus avec des représentations assez négatives au sein du grand public – sur le plan de l'embauche notamment – et des jugements beaucoup plus positifs émanant des salariés ayant un collègue en situation de handicap. Les représentations cèdent le pas face à la réalité.

Autre élément encourageant, en dépit d'un contexte économique et sanitaire tendu, l'intention d'embauche se maintient à un niveau élevé en 2021. Ainsi 63% des recruteurs se déclarent prêts à recruter davantage de personnes en situation de handicap, soit le 2<sup>e</sup> niveau le plus élevé enregistré depuis la mise en place du baromètre. Pour ce faire, ils souhaitent davantage pouvoir bénéficier de l'appui d'organismes spécialisés. A raison d'ailleurs, car les employeurs ayant été accompagnés sont aussi plus enclins à recruter des travailleurs handicapés et moins nombreux à juger cela difficile.

# MOINS DE 10%

des personnes interrogées  
(français, salariés, employeurs)  
savent que 80% des handicaps  
sont invisibles.

# 80%

des salariés ayant un collègue  
en situation de handicap  
pensent que c'est l'occasion de  
mettre en place de nouvelles  
façons de faire

# 63%

des recruteurs se déclarent  
prêts à recruter davantage  
de personnes en situation de  
handicap

# 30%

des recruteurs estiment  
que l'appui d'organismes  
spécialisés pourrait les inciter  
à recruter plus de personnes  
en situation de handicap  
(+ 8 points par rapport à 2020)

## SOMMAIRE

<u>UNE PERCEPTION DU HANDICAP QUI DEMEURE STÉRÉOTYPÉE</u>	P. 6
<u>L'EMBAUCHE DE PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP DEMEURE MAJORITAIREMENT PERÇUE COMME ÉTANT DIFFICILE</u>	P. 7
<u>L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES EST DAVANTAGE PERÇU COMME UNE OPPORTUNITÉ DE S'OUVRIRE À DE NOUVEAUX PROFILS</u>	P. 8
<u>LES PERCEPTIONS ASSOCIÉES À L'INTÉGRATION EN ENTREPRISE DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP VARIENT EN FONCTION DU TYPE DE HANDICAP</u>	P. 9
<u>LES DISCRIMINATIONS SONT PERÇUES COMME LE PRINCIPAL PROBLÈME AUQUEL SONT CONFRONTÉS LES SALARIÉS HANDICAPÉS EN ENTREPRISE</u>	P. 10
<u>À L'ÉPREUVE DE LA RÉALITÉ : LES SALARIÉS QUI TRAVAILLENT AVEC DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP ÉMETTENT DES JUGEMENTS PLUS POSITIFS</u>	P. 11
<u>L'ACCOMPAGNEMENT DES PROFESSIONNELS FACTEUR D'AMÉLIORATION DE L'INCLUSION PROFESSIONNELLE : UN BESOIN DE PLUS EN PLUS EXPRIMÉ</u>	P. 12







## LES OBJECTIFS ET LES PARTIS-PRIS MÉTHODOLOGIQUES DU DISPOSITIF

Acteur engagé dans l'accompagnement et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap, l'AGEFIPH a mis en place avec l'IFOP un baromètre en 2018. Ce dispositif vise à mesurer les perceptions associées à l'emploi des personnes en situation de handicap. L'étude présente deux caractéristiques spécifiques : il s'agit d'un baromètre, c'est-à-dire d'une enquête reconduite à l'identique une fois par an afin d'identifier des évolutions dans les ressentis des sondés d'une année à l'autre. D'autre part, c'est une étude multi-cibles. L'enquête est administrée à la fois à un échantillon représentatif des salariés en France, à un échantillon représentatif de la population française et à un échantillon représentatif des dirigeants et recruteurs d'entreprises comptant au moins un salarié. In fine, il s'agit donc pour l'AGEFIPH de comprendre comment se structurent les représentations à l'égard de l'emploi des personnes handicapées, et ce, auprès de différents publics.

Afin de garantir la stricte comparabilité des résultats de cette nouvelle vague du baromètre avec les éditions précédentes, le protocole méthodologique de l'édition 2021 a été reconduit à l'identique par rapport aux précédentes éditions.

L'enquête auprès de la cible « employeurs » a été réalisée par téléphone. Un échantillon de 402 dirigeants, responsables RH et recruteurs a été constitué. Cet échantillon est représentatif – grâce à la méthode des quotas – des entreprises comptant au moins un salarié en France.

L'enquête auprès de la cible « salariés » a été réalisée par internet. Un échantillon de 1028 salariés, représentatif de la population salariée française a été constitué. La représentativité de l'échantillon a été assurée grâce à la méthode des quotas.

L'enquête auprès de la cible « population française » a été réalisée par internet. Un échantillon de 1015 personnes, représentatif de la population française a été constitué. La représentativité de l'échantillon a été assurée grâce à la méthode des quotas.

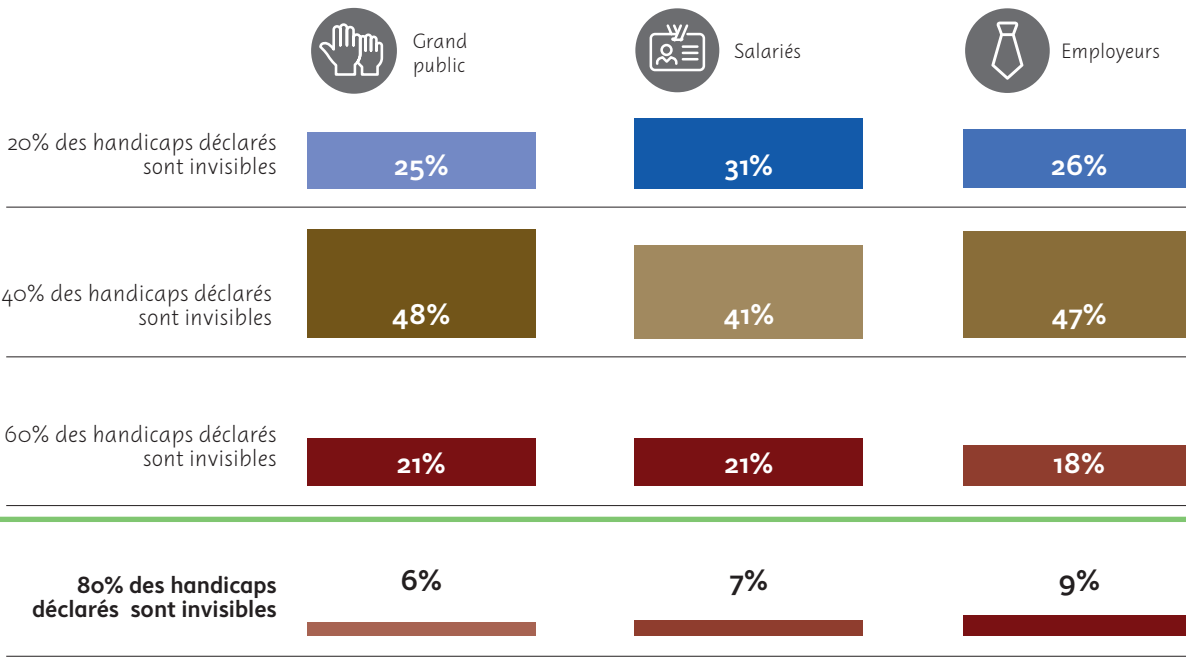


## UNE PERCEPTION DU HANDICAP QUI DEMEURE STÉRÉOTYPÉE

Premier constat posé par cette enquête, pour les Français, « être handicapé », c'est avant tout être concerné par un problème de motricité ou un handicap mental. Invités dans une question ouverte à faire état des expressions et mots qu'ils associent au handicap, les sondés évoquent notamment les termes « mental », « moteur » ou encore « fauteuil roulant ». Un univers évocatoire qui est bien éloigné donc des réalités statistiques concernant la

nature des handicaps en France. La proportion de « handicaps invisibles » est d'ailleurs totalement sous-estimée par les sondés, y compris les recruteurs. Près d'une personne interrogée sur deux (41% à 48% selon la cible) estime ainsi que les handicaps invisibles représentent 40% des handicaps déclarés. Une proportion bien éloignée du poids réel de ces handicaps parmi l'ensemble des handicaps déclarés en France.

**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 ?



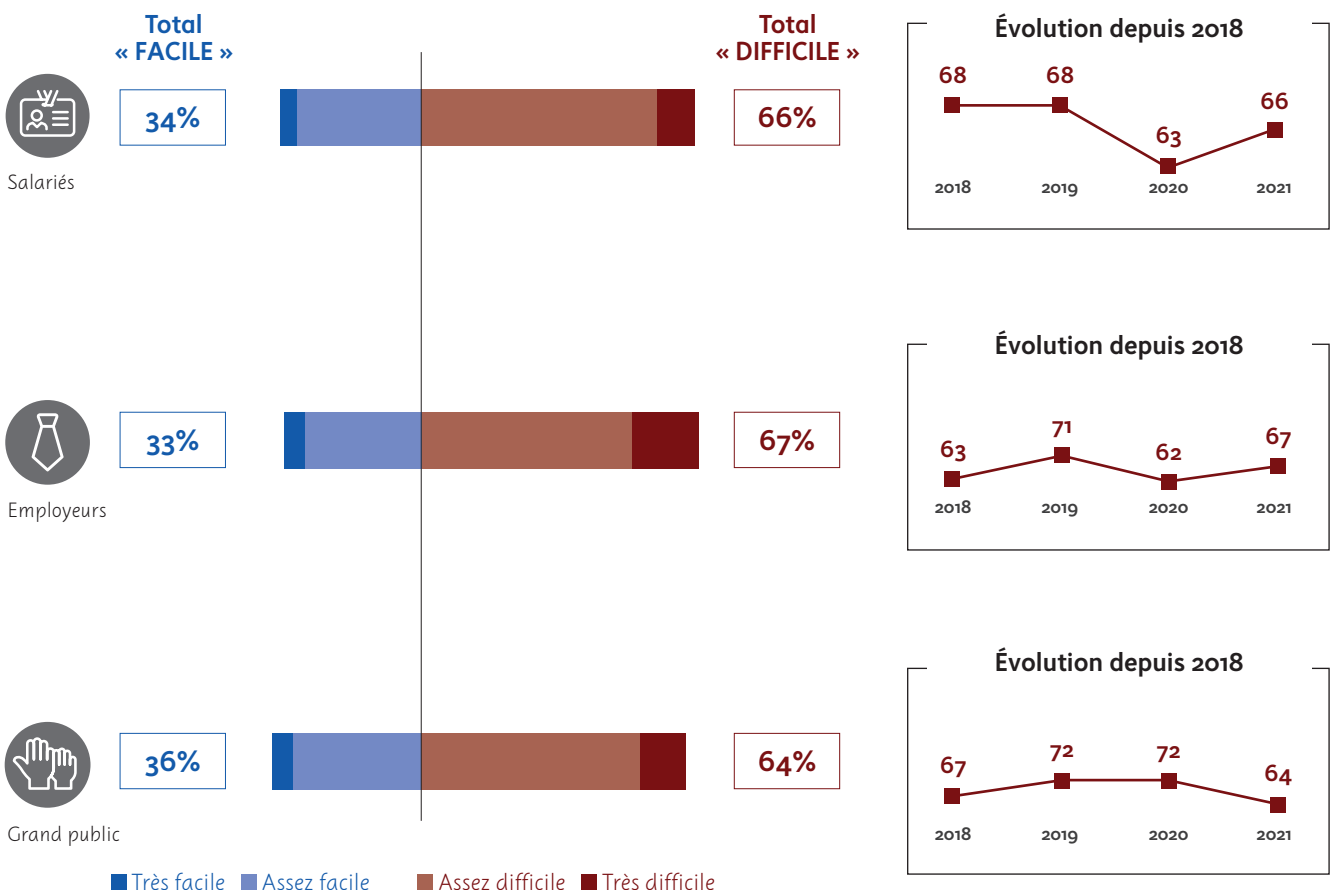
« L'analyse sémantique des témoignages recueillis montre également que le champ lexical de la difficulté est prédominant. Le terme « difficulté » est ainsi le plus cité, juste devant les mots « exclusion », « problème », « maladie » ou encore « discrimination ».



## L'EMBAUCHE DE PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP DEMEURE MAJORITAIREMENT PERÇUE COMME ÉTANT DIFFICILE

L'embauche des personnes en situation de handicap est plutôt perçue comme étant difficile. Depuis la mise en place du baromètre en 2018, nous observons un rapport de « deux tiers » / « un tiers ». Deux tiers des personnes interrogées estiment ainsi qu'il est difficile d'embaucher une personne handicapée (en 2021, 66% des salariés, 67% des recruteurs et 64% des Français) contre un tiers qui pensent à l'inverse que leur embauche est facile. Ce ratio s'avère assez stable depuis la première mesure effectuée avec des oscillations n'excédant pas cinq points d'une vague à une autre.

**Question :** Pour une entreprise, diriez-vous que l'embauche de personnes handicapées c'est quelque chose de... ?

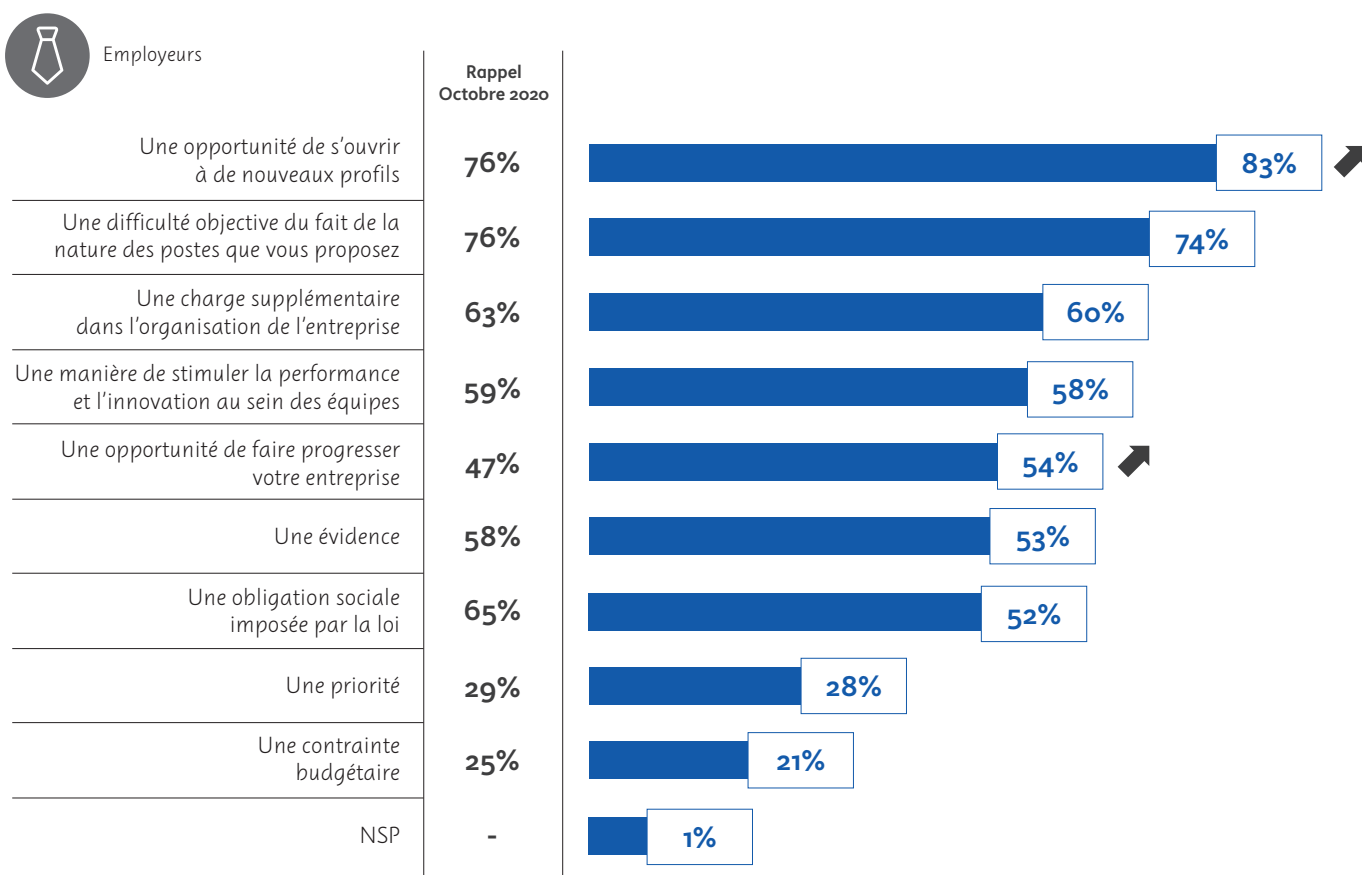


## L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES EST DAVANTAGE PERÇU COMME UNE OPPORTUNITÉ DE S'OUVRIRE À DE NOUVEAUX PROFILS

Si l'embauche de personnes en situation de handicap est majoritairement vue comme étant une difficulté objective du fait de la nature des postes proposés (74%), les recruteurs voient également cela comme l'opportunité de s'ouvrir à de nouveaux profils (83%, + 7 points en un an), comme une manière de stimuler la

performance au sein des équipes (58%) et comme une opportunité de faire progresser leur entreprise (54%, + 7 points). Soulignons également que la vision légaliste du handicap comme « obligation sociale imposée par la loi » recule cette année assez fortement (52%, - 13 points).

**Question:** d'après l'idée que vous en avez, diriez-vous que l'insertion et l'emploi des personnes handicapées sont aujourd'hui pour les entreprises et les établissements publics ... ?



**Ces embellies s'inscrivent par ailleurs dans un contexte d'amélioration perçue du l'image des personnes handicapées dans le monde de l'entreprise (57%).** Il est par ailleurs frappant de constater que la propension des recruteurs à embaucher une personne en situation de handicap se maintient en 2021 à un des niveaux les plus élevés enregistrés depuis la mise en place du baromètre (63%). En fait, le contexte économique lié à la pandémie de Covid 19 ne s'est pas traduit par un recul de l'intention d'embauche. Au contraire, le niveau enregistré en 2021 (63%) et en 2020 (67%) s'établit à un étiaje supérieur à celui mesuré avant la crise (61% en 2018 et 58% en 2019).





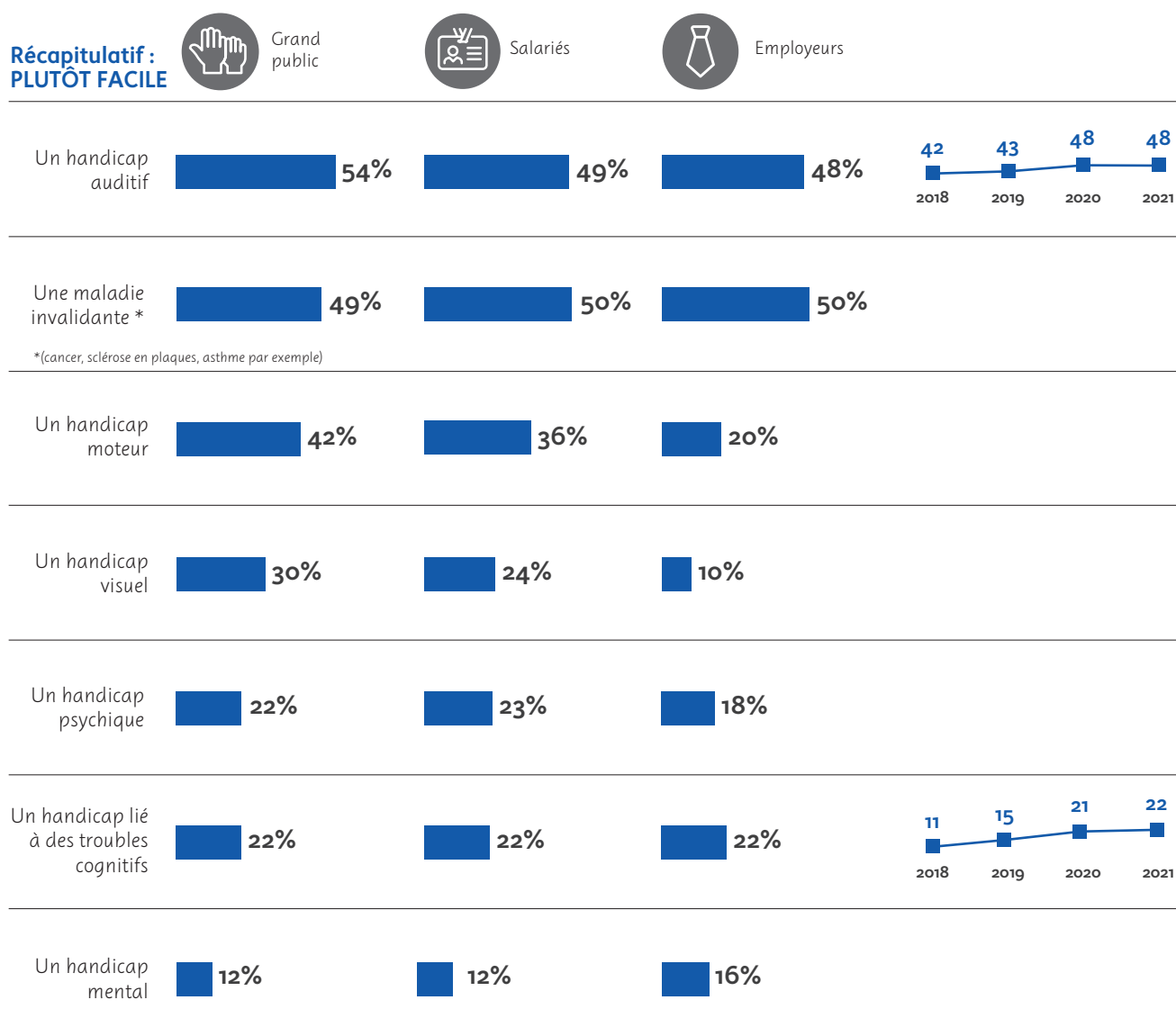
## LES PERCEPTIONS ASSOCIÉES À L'INTÉGRATION EN ENTREPRISE DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP VARIENT EN FONCTION DU TYPE DE HANDICAP

En matière d'intégration des personnes en situation de handicap dans l'entreprise, les perceptions varient assez largement en fonction des types de handicap. Le handicap auditif est ainsi perçu comme étant le plus facile à intégrer (48% à 54% des sondés estiment qu'il est facile à intégrer), à peu près comme les maladies invalidantes (49% à 50%). Concernant le handicap

moteur, les jugements sont plus partagés avec une vision plus négative des recruteurs (20% pensent qu'il est facile à intégrer) contre 42% des Français et 36% des salariés. Le handicap visuel suscite également des jugements contrastés avec là encore des recruteurs beaucoup plus négatifs (10%) que le grand public (30%) ou les salariés (24%).

Ces résultats illustrent la nécessité d'accompagner les personnes en situation de handicap et les employeurs afin de lever les freins à l'emploi, un des leviers étant le dispositif d'emploi accompagné.

**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

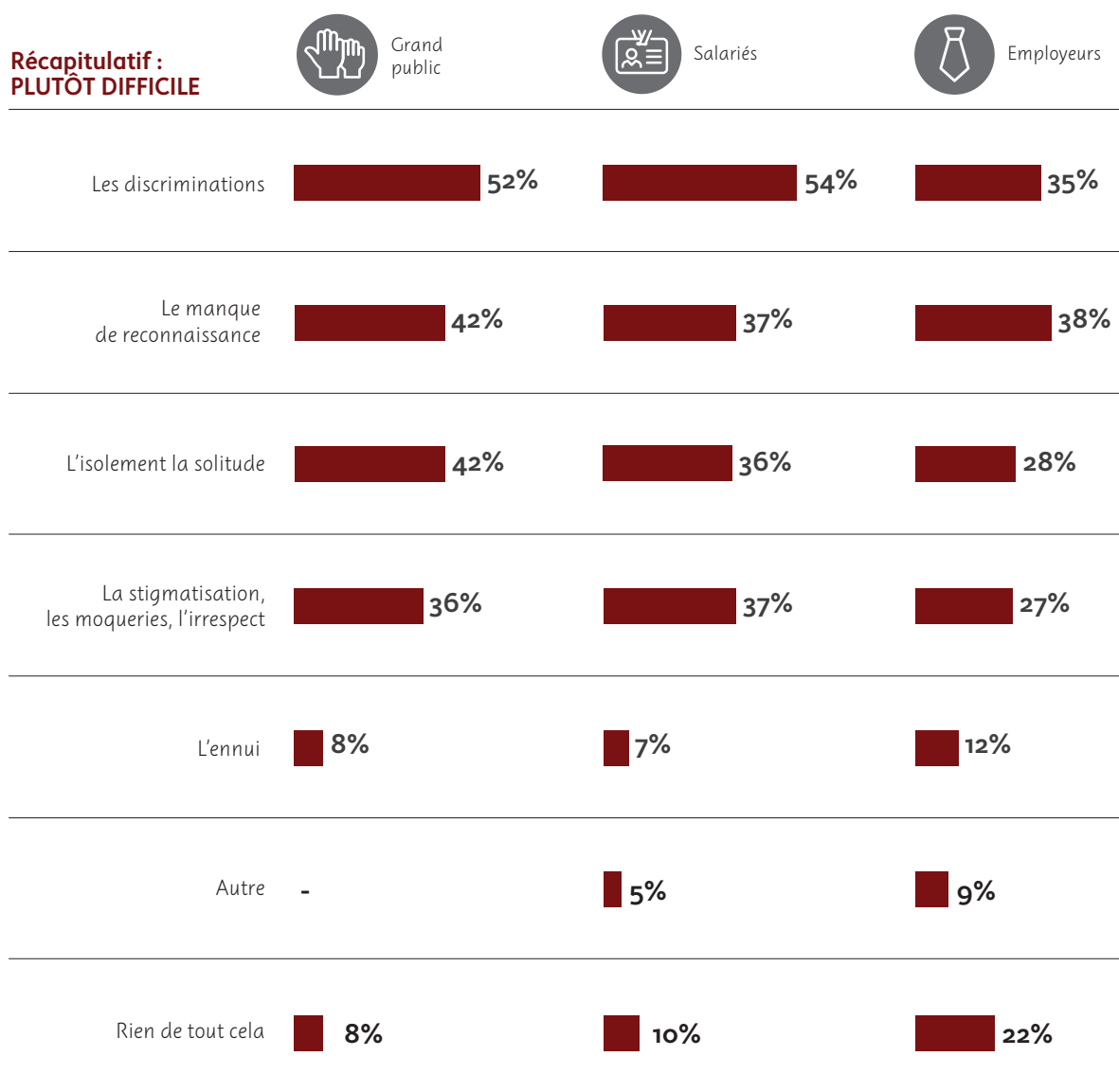


## LES DISCRIMINATIONS SONT PERÇUES COMME LE PRINCIPAL PROBLÈME AUQUEL SONT CONFRONTÉS LES SALARIÉS HANDICAPÉS EN ENTREPRISE

D'une façon générale, la question des discriminations demeure étroitement associée par les sondés aux difficultés rencontrées par les personnes en situation de handicap. Il s'agit ainsi de la première difficulté citée, devant le manque de reconnaissance, l'isolement et la stigmatisation.



**Question :** Selon vous, quelles sont les difficultés que rencontrent les personnes handicapées en entreprise ?  
En premier ? En second ?



## À L'ÉPREUVE DE LA RÉALITÉ : LES SALARIÉS QUI TRAVAILLENT AVEC DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP ÉMETTENT DES JUGEMENTS PLUS POSITIFS

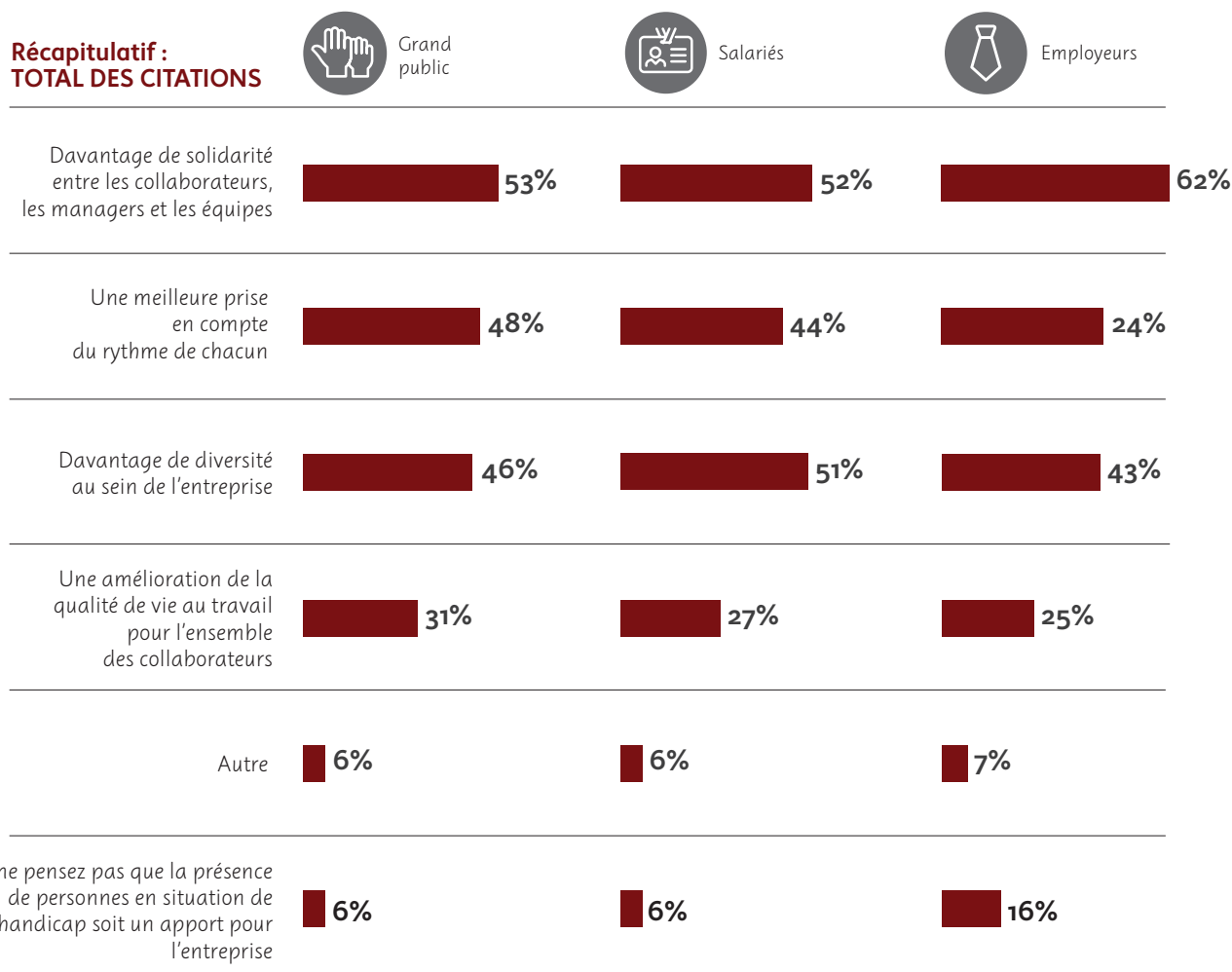
Alors que les résultats de l'enquête montrent que l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap est jugée majoritairement difficile par le grand public, l'analyse des données recueillies auprès des salariés ayant au moins un collègue en situation de handicap livre des éléments plus encourageants. Si ces derniers estiment très largement que travailler aux côtés d'une personne handicapée nécessite des aménagements concrets (74%), ils sont aussi particulièrement nombreux à penser qu'il s'agit aussi de l'occasion de mettre en place de nouvelles manières de faire (80%) et que cela ne change rien dans leur quotidien (69%). A l'inverse, la proportion d'entre eux qui pensent que cela les ralentit dans leur quotidien (24%), que cela crée des tensions dans l'équipe (16%) est particulièrement congrue.

Nous observons donc un hiatus entre des représentations (émanant souvent de publics éloignés) et les réalités vécues au quotidien par les salariés qui travaillent aux côtés de travailleurs handicapés.

Soulignons d'ailleurs, que les recruteurs se montrent moins prompts à juger difficile pour un travailleur handicapé de progresser dans la hiérarchie (44% contre 64% et 66% pour les salariés et le grand public), se faire respecter par les autres salariés (34% contre 57% et 50%) ou s'épanouir professionnellement (43% contre 53%).

Enfin, notons que la présence de travailleurs handicapés est perçue comme favorisant la solidarité entre les collaborateurs, les managers et les équipes, la meilleure prise en compte du rythme de chacun et la diversité au sein de l'entreprise.

**Question :** Quels sont selon-vous les apports à l'entreprise de la présence de personnes handicapées au sein de l'effectif ? En premier ? En second ?





## L'ACCOMPAGNEMENT DES PROFESSIONNELS FACTEUR D'AMÉLIORATION DE L'INCLUSION PROFESSIONNELLE : UN BESOIN DE PLUS EN PLUS EXPRIMÉ

Conséquence possible des difficultés associées au recrutement des personnes handicapées, les employeurs évoquent de plus en plus un besoin d'accompagnement par des organismes spécialisés : en 2019, seulement 19% évoquaient un tel besoin et ils sont désormais 30% à le faire. De fait les résultats de l'enquête montrent que les employeurs qui ont bénéficié d'un accompagnement

par l'AGEFIPH se montrent moins enclins à juger difficile de recruter un travailleur handicapé. Enfin, la présence d'un référent handicap – donc d'un acteur dédié à la thématique est jugée essentielle par une majorité de recruteurs (57%), notamment ceux qui travaillent dans des organismes publics (72%).

**Question :** Parmi les facteurs incitatifs suivants, quel est celui qui pourrait le plus vous inciter à embaucher une personne handicapée ?



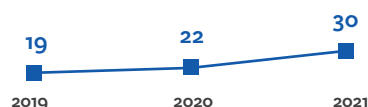
Employeurs

Évolution depuis 2019

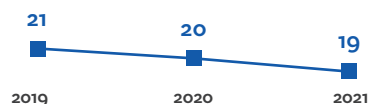
L'accès à des profils correspondant davantage à vos besoins



L'appui d'organismes spécialisés notamment pour l'intégration dans l'entreprise



Des démarches administratives plus simples et facilitées



Ne se prononcent pas







Retrouvez les publications  
de l'Observatoire de l'emploi et du handicap  
sur [agefiph.fr/centre-de-ressources](https://www.agefiph.fr/centre-de-ressources)

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