



# Égalité des chances en emploi : une réalité pour les personnes en situation de handicap ?

Etude IFOP pour l'Agefiph, le FIPHFP et LADAPT

NOVEMBRE 2024

# SOMMAIRE

EDITORIAL	p.3.
LES PARTIS-PRIS MÉTHODOLOGIQUES	p. 4.
① LA PERCEPTION DE LA SOCIÉTÉ FRANÇAISE ET LES EXPÉRIENCES D'INJUSTICE	p. 5.
a. Une société française perçue comme injuste, particulièrement par les personnes en situation de handicap	p. 5.
b. La vie professionnelle : le moment où les personnes en situation de handicap estiment être le plus exposées à des injustices	p. 7.
② LA VIE PROFESSIONNELLE : PARCOURS, DÉFIS ET SITUATION ACTUELLE	p. 9.
a. Le handicap a un impact considérable sur les trajectoires professionnelles	p. 9.
b. Les personnes en situation de handicap sont plus nombreuses à juger leur rémunération trop basse	p. 11.
c. La bienveillance perçue à l'égard de son organisation divise les répondants en situation de handicap, et semble liée à la taille de la structure professionnelle et au secteur d'activité	p. 13.
③ LES ASPIRATIONS PROFESSIONNELLES ET LES MESURES À METTRE EN ŒUVRE	p. 17.
a. Les personnes en situation de handicap partagent des aspirations professionnelles similaires à celles des autres salariés	p. 17.
b. La formation des équipes et des managers est la mesure plébiscitée pour garantir l'égalité des chances dans le monde professionnel	p. 18.
CONCLUSION	p.19.

# ÉDITORIAL

L'emploi des personnes en situation de handicap est un enjeu de société majeur. En 2023, seulement 39 % des personnes handicapées étaient en emploi, soit 1,2 millions de personnes, bien en deçà des 68 % pour l'ensemble de la population. En dépit d'une baisse du taux de chômage des personnes en situation de handicap, passé de 17 % à 12 % entre 2017 et 2023, l'écart avec la population générale reste significatif.

Les chiffres relatés dans cette enquête rappellent l'attention qu'il convient de porter pour assurer une égalité des chances qui ne se limite pas à l'accès au premier emploi, mais concerne l'ensemble d'un parcours professionnel : accès aux formations, mobilité professionnelle, évolution de carrières... Près de deux tiers des personnes handicapées interrogées lors de cette consultation ont dû changer de poste du fait de leur handicap, soulignant l'importance de mettre en place des actions adaptées pour sécuriser leur parcours.

Dans l'emploi, les discriminations restent courantes, que ce soit lors du recrutement, dans les perspectives d'évolution ou au quotidien.

Souvent liées à des préjugés ou à une mauvaise compréhension des besoins spécifiques, ces discriminations peuvent être atténuées par la sensibilisation des managers et la formation des équipes. Il s'agit là d'une des mesures les plus plébiscitées par les personnes en situation de handicap, les salariés et les dirigeants.

Au-delà de l'égalité formelle, près de 20 ans après l'adoption de la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, il est crucial de viser une égalité réelle, avec des actions concrètes comme l'aménagement des postes de travail, des dispositifs de mentorat et des formations pour renforcer la capacité à s'affirmer et la confiance en soi des personnes en situation de handicap. Trop souvent, celles-ci hésitent et se sentent freinées par un parcours semé d'embûches. Il s'agit aussi de développer plus globalement l'accessibilité des lieux et des environnements de travail, accessibilité physique, numérique mais aussi organisationnelle ou managériale. Alors que la notion d'égalité a gagné en visibilité, la lutte contre les discriminations doit aussi être appréhendée dans toute sa diversité et complexité. Les personnes en situation de handicap sont exposées à des difficultés (subjectives et objectives) en raison de leur handicap ou de leur état de santé, ainsi que le confirme année après année le Défenseur des droits. Les obstacles rencontrés peuvent aussi être couplés à d'autres formes de discriminations (genre, âge, etc.).

Cette étude, menée à l'occasion de la 28ème semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées, qui a mobilisé plus de 6000 personnes en situation de handicap dans leur diversité (dont une majorité de personnes en activité professionnelle, mais également des demandeurs d'emploi et des personnes invalides sans activité professionnelle), est un appel à l'action pour faire de l'égalité des chances une réalité concrète pour tous. Bonne lecture !



**Christian PLOTON**  
Président de l'AGEFIPH



**Françoise DESCAMPS-CROSNIER**  
Présidente du FIPHFP



**Bruno POLLEZ**  
Président de LADAPT



## LES PARTIS-PRIS MÉTHODOLOGIQUES

Le cœur de cette édition porte sur les enjeux de l'égalité des chances en matière d'emploi. Cette étude est d'abord une enquête d'opinion : elle vise à comprendre les représentations des personnes en situation de handicap, mais aussi celles du grand public, des salariés et des dirigeants, concernant les difficultés et discriminations dans le milieu professionnel. En outre, elle analyse les barrières rencontrées à chaque étape du parcours professionnel : de l'accès à l'emploi, au maintien en poste, jusqu'à l'accès aux promotions et aux postes à responsabilité.

Cette étude cherche également à identifier les solutions perçues comme les plus efficaces par les différents acteurs pour améliorer l'inclusion des personnes en situation de handicap. Des thèmes tels que l'aménagement des postes de travail, la sensibilisation des équipes et l'accompagnement des carrières sont explorés en profondeur. L'objectif est de fournir un diagnostic clair des pratiques actuelles et de proposer des pistes d'amélioration pour une égalité des chances effective tout au long de la vie professionnelle.

Pour objectiver les ressentis et le vécu des personnes en situation de handicap, cette étude a été construite selon une logique d'enquête miroir, à l'instar de l'édition précédente. Nous avons ainsi mis en perspective les résultats obtenus auprès des personnes en situation de handicap avec ceux de trois autres échantillons : un échantillon représentatif de la population française, un échantillon de la population salariée française, ainsi qu'un échantillon représentatif des dirigeants d'organisations ayant au moins un salarié.

Le périmètre de l'enquête couvre à la fois le secteur public et le secteur privé, incluant les fonctionnaires, agents et contractuels de la fonction publique d'État, territoriale et hospitalière, tant pour les personnes en situation

de handicap que pour l'échantillon représentatif de la population salariée et des dirigeants. Pour la suite de cette note, les termes « actifs » ou « salariés » renvoient systématiquement aux actifs ou salariés du secteur public (agent, fonctionnaire, contractuel des trois fonctions publiques...) et du secteur privé. Les termes « dirigeants » « employeurs » renvoient systématiquement aux dirigeants et recruteurs du secteur public et du secteur privé.

Afin de garantir une stricte comparabilité des résultats entre les quatre populations, nous avons maintenu un protocole méthodologique semblable.

Les enquêtes ont été réalisées en utilisant des modes de recueil semblables : par internet pour l'ensemble des échantillons, à l'exception des dirigeants qui ont été interrogés par téléphone. Les indicateurs ont été harmonisés, avec des questions posées de manière identique, et les enquêtes ont été menées dans la même période afin de garantir la cohérence temporelle des résultats.

Cette édition se distingue également par la taille exceptionnelle de l'échantillon : 6169 personnes en situation de handicap ont participé à l'enquête. Bien que cet échantillon ne puisse pas représenter pleinement la diversité des situations de handicap en France, il apporte un éclairage précieux sur les réalités vécues par les personnes handicapées, en particulier celles qui sont en mesure de participer à la vie sociale et professionnelle. La taille significative de l'échantillon permet une analyse détaillée des résultats, en distinguant les personnes en activité professionnelle (57 % de l'échantillon), les demandeurs d'emploi (23%), ainsi que celles en situation d'invalidité et sans activité professionnelle (16 %). L'étude offre également la possibilité de différencier les vécus selon la nature du handicap.

# 1

## LA PERCEPTION DE LA SOCIÉTÉ FRANÇAISE ET LES EXPÉRIENCES D'INJUSTICE

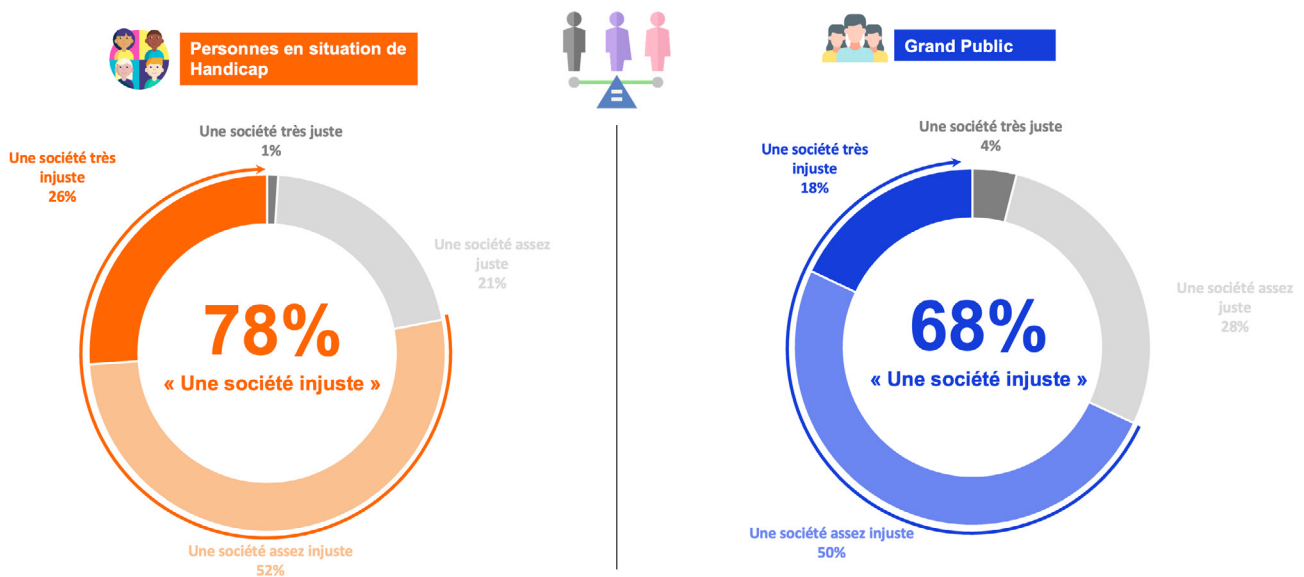
### a. Une société française perçue comme injuste, particulièrement par les personnes en situation de handicap

Premier enseignement de cette étude : la société française est majoritairement considérée comme injuste par le grand public (68 %, dont 18 % « très injuste »), et encore davantage par les personnes en situation de handicap

(78 %, dont 26 % « très injuste »). Dans les deux échantillons, les femmes et les tranches d'âge intermédiaires perçoivent avec une acuité accrue l'injustice de la société française.

### Le sentiment que la société française est une société juste :

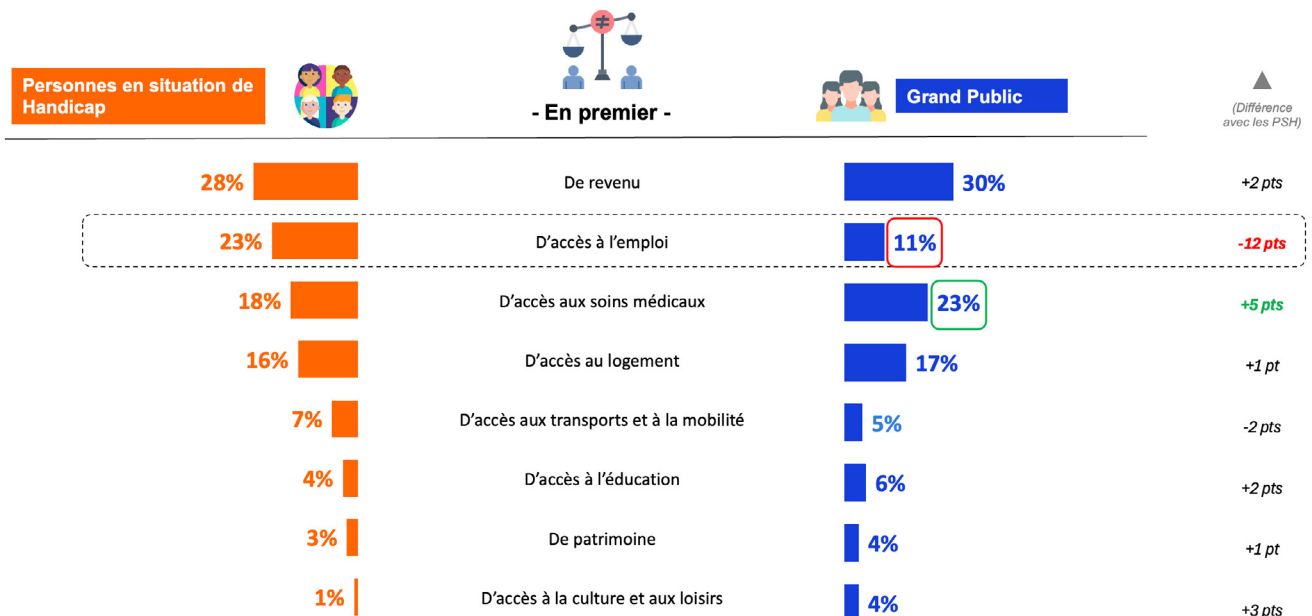
QUESTION: Aujourd'hui, diriez vous que la société française est...?



- Si la société française est si largement perçue comme injuste, c'est peut-être parce que les sources d'injustice sont nombreuses.
- Invités à identifier les inégalités les plus criantes, les personnes sondées citent les inégalités de revenus (30 % des Français et 28 % des personnes en situation de handicap), d'accès aux soins médicaux (23 % et 18 %), d'accès au logement (17 % et 16 %).
- L'accès à l'emploi est perçu comme l'inégalité la plus injuste par près d'un quart des personnes en situation de handicap, contre seulement 11% du grand public. Cet écart significatif témoigne d'une expérience plus difficile pour les personnes en situation de handicap sur ce sujet comme le démontre les résultats suivants de l'enquête.
- Enfin il est à noter que la question d'accès à l'emploi représente le 2ème sujet d'inégalité le plus cité par les personnes en situation de handicap contrairement au grand public.

## Les deux inégalités jugées les plus injustes

**QUESTION:** Dans la société française, parmi les inégalités suivantes, quelles sont les deux qui vous semblent les plus injustes ? En premier ? En second ?



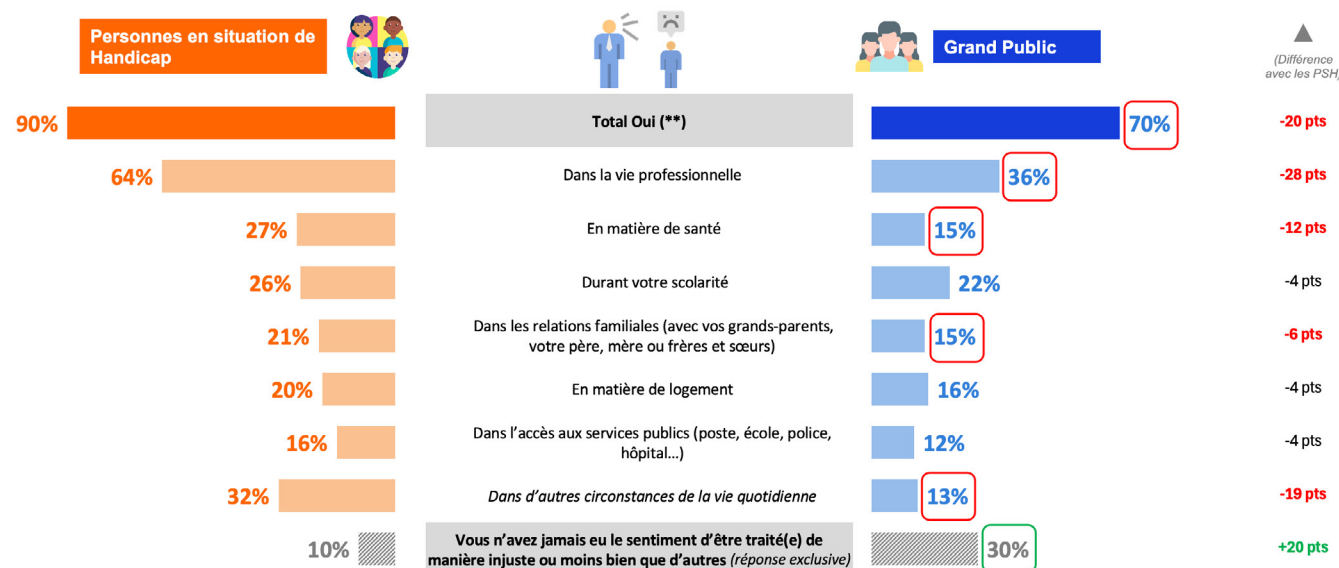


## b. La vie professionnelle : le moment où les personnes en situation de handicap estiment être le plus exposées à des injustices

- Neuf personnes en situation de handicap sur dix disent avoir eu le sentiment d'être traitées de manière injuste ou moins bien que les autres, sans raison valable.
- C'est dans la vie professionnelle que les personnes en situation de handicap disent subir le plus de traitements injustes : 64 % déclarent en avoir été victimes, une proportion nettement supérieure à celle de l'ensemble de la population française (36 %).
- Un tel écart ne se retrouve pas dans d'autres domaines. Par exemple, plus d'un quart des personnes handicapées rapportent des injustices en matière de santé (27 % contre 15 %) ou durant leur scolarité (26 % contre 22 %). Environ une personne sur cinq évoque des traitements injustes dans les relations familiales (21 % contre 15 %) ou en matière de logement (20 % contre 16 %).
- Il apparaît donc que non seulement les injustices sont plus fréquentes dans le cadre professionnel, mais c'est également dans ce domaine que l'écart avec les personnes non handicapées est le plus marqué.

### L'expérience de traitements jugés injustes

**QUESTION :** Dans certaines circonstances, on peut avoir le sentiment d'être traité de manière injuste ou moins bien que d'autres, sans raisons valables. Cela vous est-il déjà arrivé au cours de votre vie dans l'un ou l'autre des domaines suivants ?



(\*\*) Sous-total logique : les interviewés avaient la possibilité de donner plusieurs réponses mais n'ont été comptabilisés qu'une seule fois dans le calcul du sous-total.

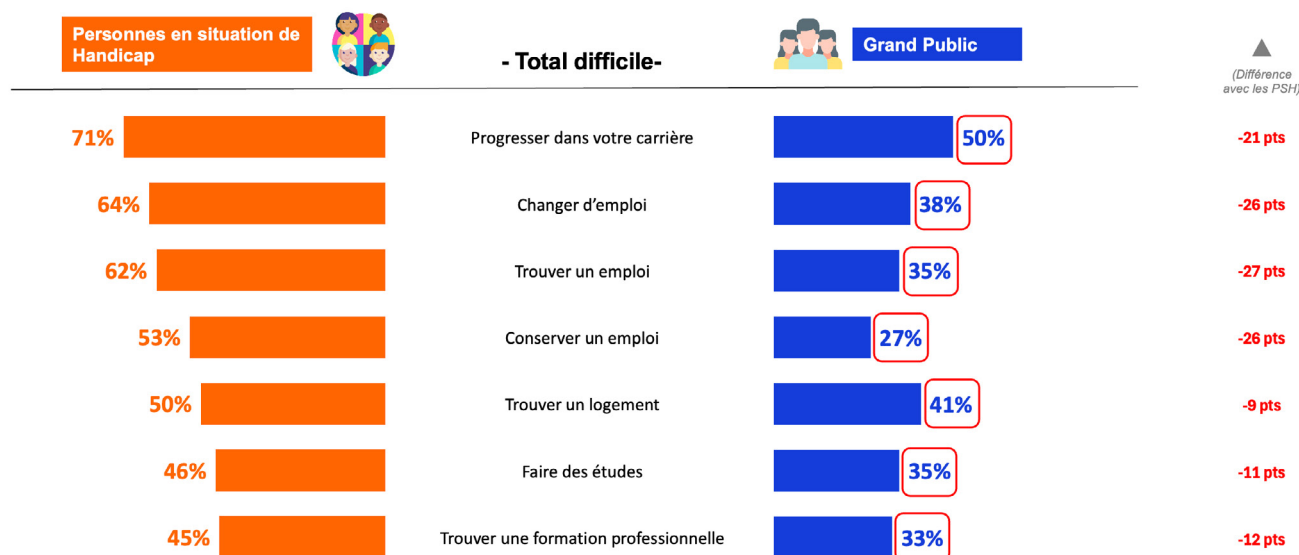


- Au-delà des expériences de traitement injuste, les résultats de l'étude révèlent que c'est principalement dans le cadre de leur vie professionnelle que les personnes en situation de handicap ont rencontré des difficultés.
- Bien que ces personnes soient légèrement plus nombreuses à signaler des obstacles lors de la recherche de logement (50 % contre 41 %) ou pendant leurs études (46 % contre 35 %), c'est dans le domaine professionnel que les écarts avec le reste de la population française sont les plus marqués.
- Les difficultés sont significatives non seulement pour trouver un emploi (62 % contre 35 %), mais aussi pour changer de poste (64 % contre 38 %) ou progresser dans leur carrière (71 % contre 50 %).

**Ainsi, l'expérience de difficultés ne concerne pas seulement l'accès à un emploi mais tout le parcours professionnel des personnes en situation de handicap : maintien en emploi, changement de poste et progression dans la carrière. C'est donc un sentiment général et généralisé d'injustice tout au long de la vie professionnelle que révèle cette étude.**

## La difficulté perçue à progresser dans son parcours scolaire ou professionnel

QUESTION: Avec du recul, diriez-vous que les choses ont été faciles ou difficiles pour vous dans chacun des domaines suivants...?





a. Le handicap a un impact considérable sur les trajectoires professionnelles

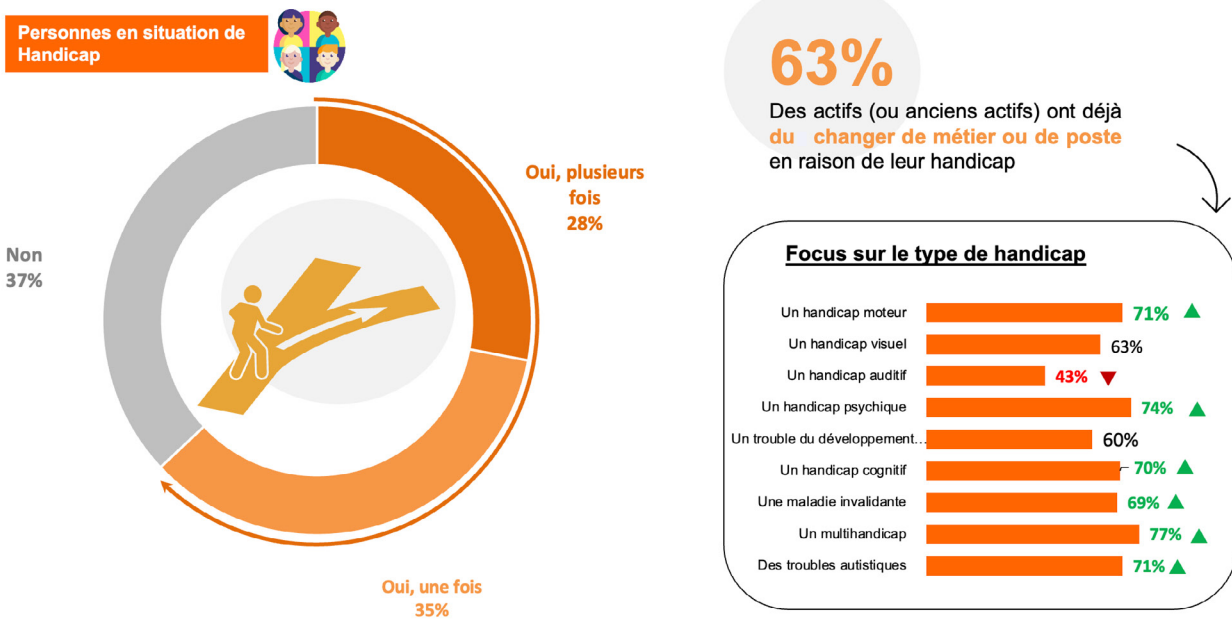
Les résultats de l'étude montrent que la survenue ou l'aggravation de la situation de handicap entraînent souvent des ruptures dans les parcours professionnels. En effet, elles ont été un motif spécifique de changement de poste ou de

métier pour 63 % des personnes interrogées. Les personnes les plus concernées sont celles atteintes de multihandicap (77 %), de handicap psychique (74 %), de handicap moteur (71 %) ou de troubles autistiques (71 %).

L'expérience d'un changement de poste en raison de son handicap

QUESTION: Avez-vous déjà dû changer de métier ou de poste en raison de votre handicap ?

Base : Aux actifs ou retraités, soit 82% de l'échantillon



Par ailleurs, le handicap pénalise également l'évolution professionnelle. **Trois actifs (ou anciens actifs) sur quatre en situation de handicap estiment que leur progression a été freinée en raison de leur handicap**, et près d'un sur deux déclare que cela les a beaucoup freinés (45%). Les limitations parfois induites par le handicap ou

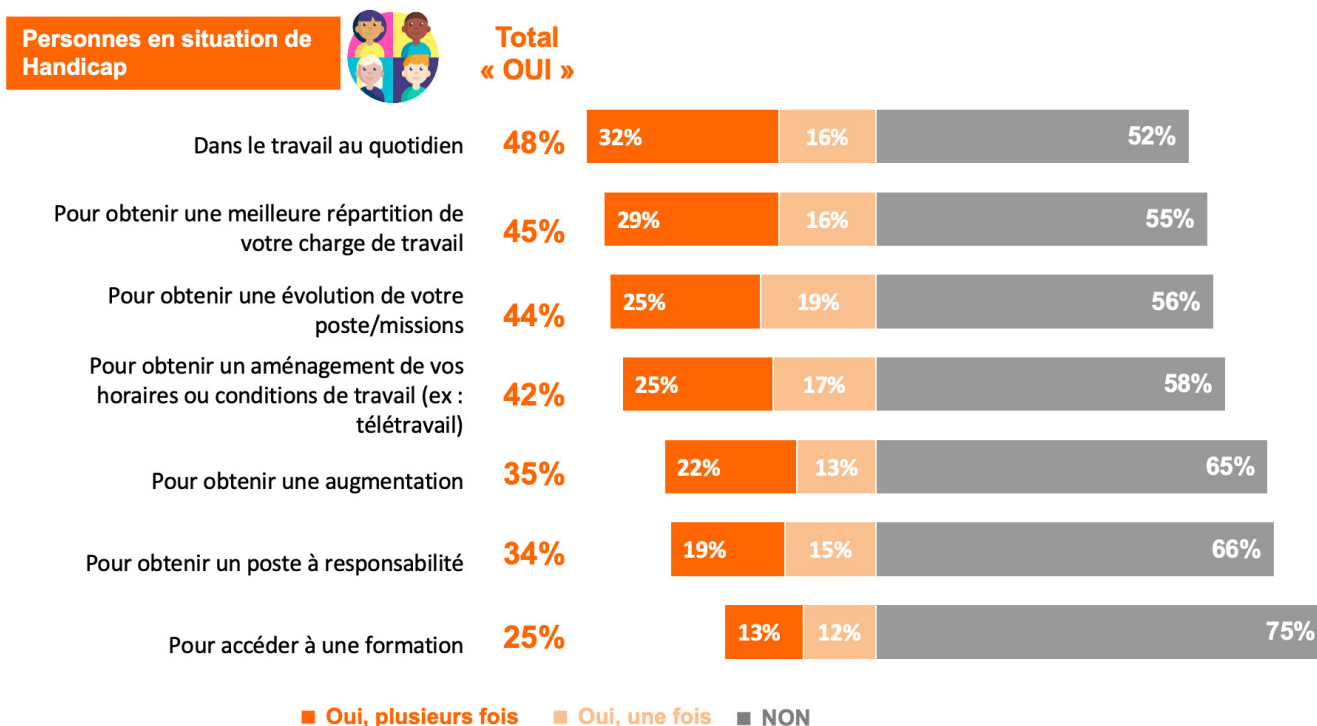
l'environnement et/ou la nécessité de suivre des soins semblent rendre difficile le maintien dans certains postes. Ces résultats soulignent l'importance de l'adaptation des postes et de l'environnement de travail pour permettre aux personnes en situation de handicap de conserver leur emploi ou d'évoluer professionnellement.

- Aux difficultés inhérentes au handicap lui-même et au traitement associé (par exemple, les symptômes liés à une maladie invalidante) s'ajoutent les discriminations quotidiennes que les personnes en situation de handicap subissent dans le monde professionnel.
- **Près de la moitié des actifs ou anciens actifs signalent avoir été victimes de discriminations dans leur vie quotidienne au travail (48 %).** De plus, de nombreuses personnes mettent en lumière l'existence de ces préjudices au sein même de l'organisation de leur travail : 45 % pour obtenir une meilleure répartition de leur charge de travail et 42 % pour obtenir des aménagements de leurs horaires ou conditions de travail.
- En écho aux résultats précédents concernant leurs difficultés accrues à évoluer professionnellement, les personnes en situation de handicap interrogées mentionnent des discriminations à cette étape de leur parcours : 44 % pour une évolution de poste ou de missions, 35 % pour obtenir une augmentation, et 34 % pour accéder à un poste à responsabilité.
- Ce constat est d'autant plus inquiétant que bon nombre de ces discriminations tendent à ne pas se produire de manière isolée. Par exemple, près d'un tiers des répondants déclarent avoir « plusieurs fois » été victimes de discriminations dans le travail au quotidien (32 %) ou pour obtenir une meilleure répartition de leur charge de travail (29 %).

## Le sentiment d'avoir été victime de discriminations sur le lieu de travail en raison du handicap

**QUESTION :** Au cours de votre carrière, avez-vous le sentiment d'avoir été victime de discrimination sur votre lieu de travail dans chacune des situations suivantes, parce que vous êtes en situation de handicap ?

**Base :** Aux actifs ou retraités, soit 82% de l'échantillon.



## b. Les personnes en situation de handicap sont plus nombreuses à juger leur rémunération trop basse

- Les deux tiers des personnes en situation de handicap estiment que leur rémunération actuelle est trop basse et pourtant elles hésitent à revendiquer des hausses de salaire, demander des promotions ou quitter leur emploi pour une meilleure rémunération.
- Les personnes en situation de handicap sont surreprésentées dans des catégories socio-professionnelles plus faiblement rémunérées et font face à des difficultés pour obtenir des promotions.

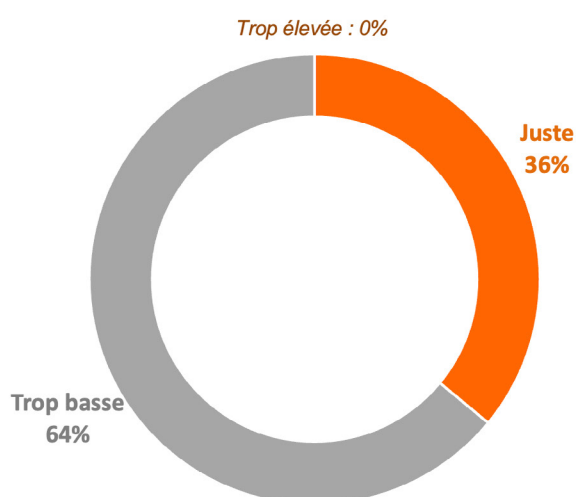
### Le sentiment que la rémunération actuelle est trop élevée, juste ou trop basse

QUESTION: Question : Comment évaluez-vous votre rémunération actuelle (ou la dernière reçue) ?

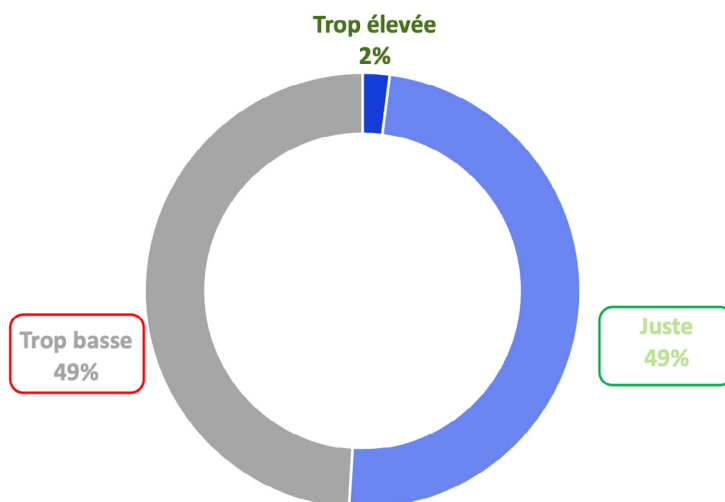
Base : Aux actifs occupés, soit 57% de l'échantillon



Personnes en situation de Handicap



Salariés



De surcroît, on observe que **les personnes en situation de handicap sont moins à l'aise quand il s'agit de négocier une augmentation (28 % contre 38 % au**

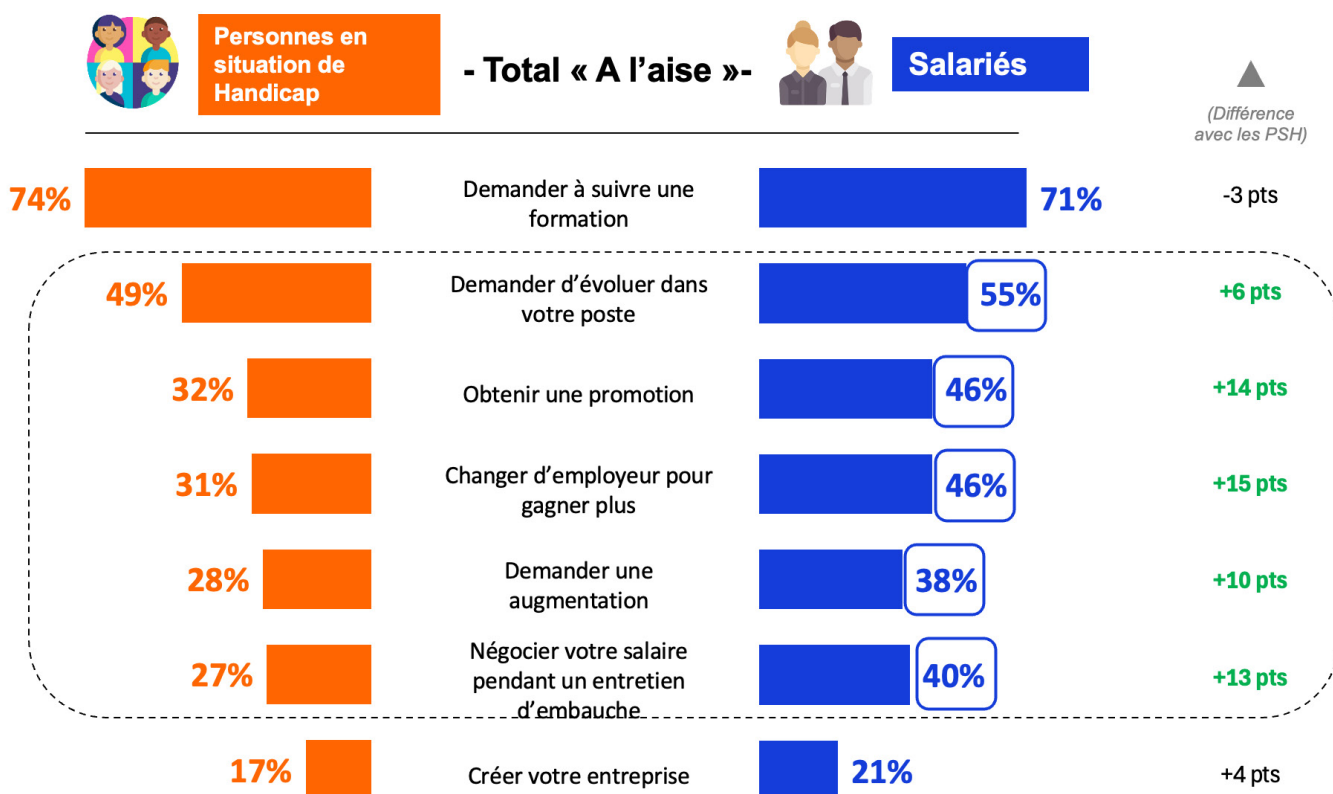
**sein de l'ensemble de la population active), obtenir une promotion (32 % contre 46 %) ou changer d'employeur pour gagner plus (31 % contre 46 %).**

- Souvent épuisées par un parcours professionnel semé d'embûches, ces personnes ont tendance ensuite à s'autocensurer lorsqu'il s'agit de demander des augmentations de salaire et doutent de leur propre valeur.
- Cela met en lumière la nécessité de garantir un cadre légal qui assure à compétence égale une juste évolution des rémunérations, des trajectoires professionnelles et l'accès à des promotions pour les personnes en situation de handicap.
- Mais au-delà, ces chiffres indiquent un besoin crucial d'accompagnement spécifique, afin de permettre aux personnes en situation de handicap de développer et valoriser des compétences en négociation, ainsi que de renforcer leur confiance en elles.
- De plus, **comme dans la population générale, les femmes en situation de handicap sont celles qui s'autocensurent le plus, ce qui souligne une double vulnérabilité liée à la fois au genre et au handicap.**

## L'aisance dans diverses situations professionnelles

QUESTION: Vous personnellement, dites-nous si vous êtes à l'aise dans les situations suivantes... ?

Base : aux salariés actuellement en activité, soit 50% de l'échantillon.

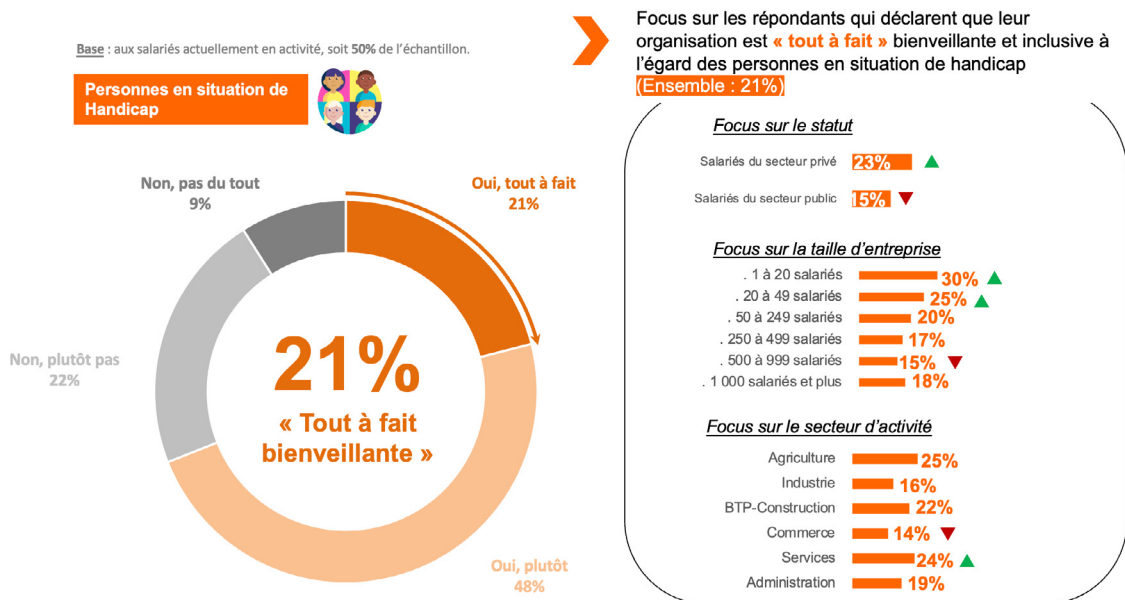


### c. La bienveillance perçue à l'égard de son organisation divise les répondants en situation de handicap, et semble liée à la taille de la structure professionnelle et au secteur d'activité

- Malgré un parcours professionnel semé d'embûches, une fois en poste, les personnes en situation de handicap portent un jugement globalement positif sur leur organisation.
- Ainsi, 69 % des salariés estiment que cette dernière est bienveillante et inclusive, dont 21 % qui la considèrent même comme entièrement inclusive.
- Les salariés du secteur privé, ainsi que ceux travaillant dans de petites structures, se montrent légèrement plus positifs à cet égard.
- Cette perception favorable, particulièrement marquée dans les petites structures, semble liée à la proximité et à la nature plus personnalisée des relations entre l'employeur et son collaborateur, qui jouent un rôle protecteur malgré l'absence fréquente de dispositifs spécifiques dédiés au handicap.
- Cela souligne l'importance des relations humaines dans la création d'un environnement de travail inclusif, même sans politiques formelles.

## Le sentiment que son organisation est bienveillante et inclusive à l'égard des personnes en situation de handicap

QUESTION: Personnellement, diriez-vous de votre organisation (entreprise, collectivité...) qu'elle est bienveillante et inclusive à l'égard des personnes handicapées ?



Le soutien actif et bienveillant des collègues constitue la deuxième raison avancée par ceux qui estiment leur organisation inclusive (43%), juste après l'existence d'aménagements de postes facilitant leur travail (66 %).

Les mesures plébiscitées par les personnes en situation de handicap :

- un employeur/responsable/manager à l'écoute
- le soutien actif et bienveillant du collectif de travail
- des aménagements des postes et organisations du travail

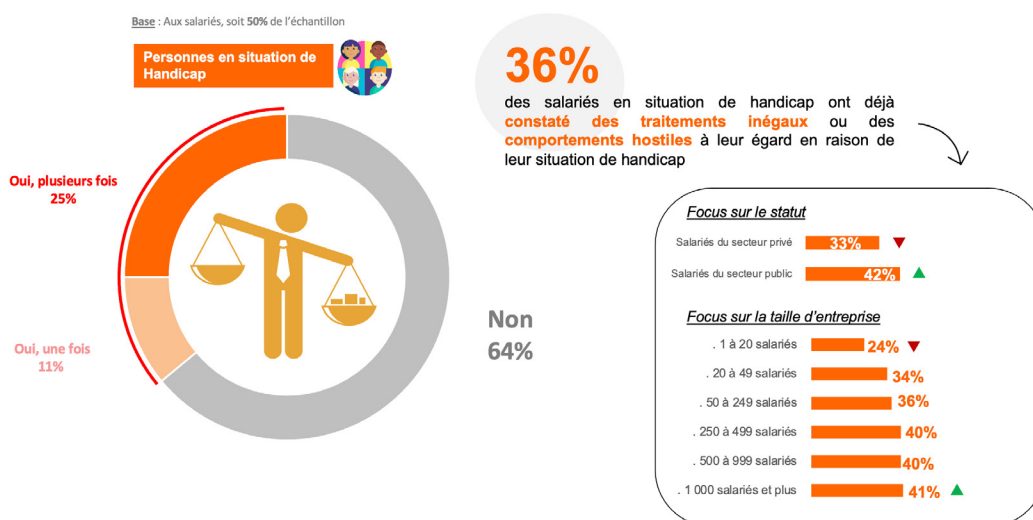
- Cependant, il convient de nuancer ce constat : seulement 55 % des personnes en situation de handicap estiment bénéficier des mêmes opportunités d'évolution de carrière que leurs collègues non handicapés.
- Par ailleurs, un peu plus d'un tiers des salariés en situation de handicap (36 %) ont été témoins de traitements

inégaux ou de comportements hostiles à leur égard en raison de leur handicap.

- Ce phénomène est particulièrement prévalent dans le secteur public (42 % contre 33 % dans le privé) ainsi que dans les grandes organisations (40 % dans les structures de plus de 250 salariés, contre 24 % dans celles comptant moins de 20 collaborateurs).

## L'expérience de traitements inégaux au sein de son organisation en raison du handicap

**QUESTION:** Au sein de votre organisation (entreprise, collectivité...), avez-vous déjà constaté des traitements inégaux de la part de la direction et du management ou des comportements hostiles de la part de collègues de travail à votre égard du fait de votre handicap ?



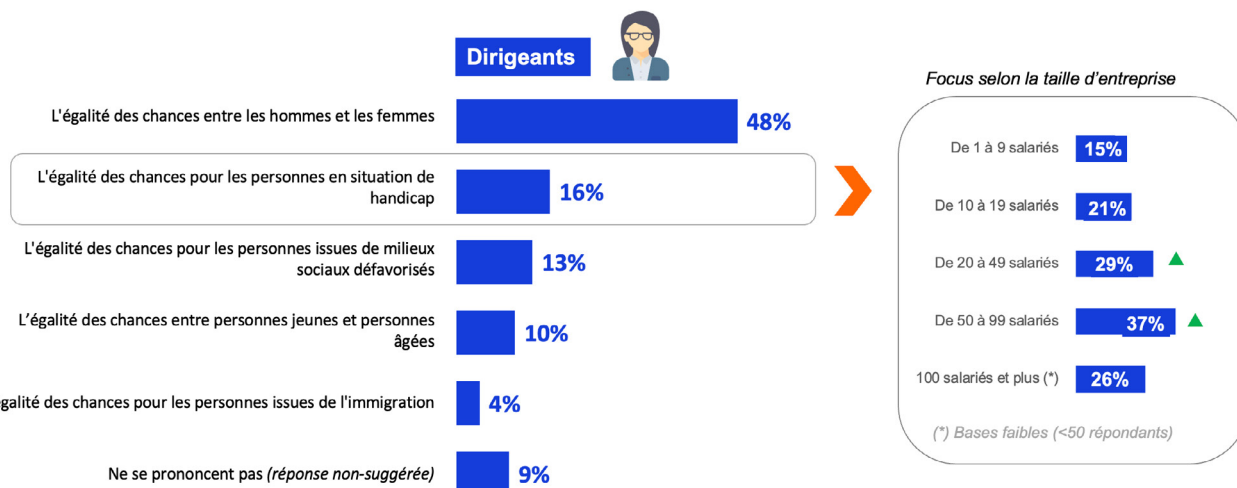
- Si les personnes en situation de handicap sont bien perçues comme étant particulièrement exposées aux discriminations loin devant d'autres catégories de la population, elles font cependant moins que les autres l'objet d'une attention de la part des DRH et recruteurs dans la mise en oeuvre de politiques ou d'actions correctives.
- **Les DRH et recruteurs identifient les personnes en situation de handicap comme le groupe le plus exposé aux discriminations dans le monde professionnel** (58 % des citations), devant les personnes issues de l'immigration (46 %), les séniors (33 %), les femmes (24 %) et les personnes LGBTQIA+ (12 %).
- Pour autant, lorsque les DRH sont invités à identifier les dimensions les plus prioritaires en matière d'égalité des chances, ils placent nettement l'égalité

hommes-femmes au premier plan (48 %), loin devant l'égalité des chances pour les personnes en situation de handicap (16 %).

- Ce décalage illustre une priorisation du sujet de l'égalité entre les hommes et les femmes sur les autres sujets de discrimination. L'égalité hommes-femmes semble bénéficier d'une visibilité plus forte et d'une mobilisation plus systématique, tandis que l'inclusion des personnes en situation de handicap, bien qu'identifiée comme une problématique importante, reste reléguée au second plan.
- Cela souligne l'importance de sensibiliser davantage les décideurs pour garantir une prise en compte équitable de toutes les dimensions de la discrimination, afin de promouvoir une réelle égalité des chances pour tous.

## La dimension jugée prioritaire en matière d'égalité des chances dans le monde professionnel

**QUESTION:** Lorsque vous pensez à l'égalité des chances dans le monde professionnel, quelle dimension considérez-vous comme étant la plus prioritaire ?

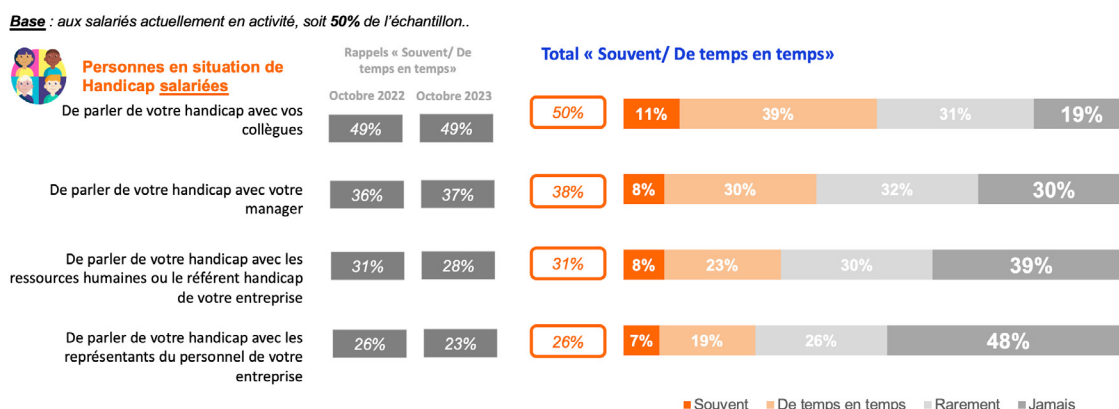


**La problématique du handicap reste peu abordée au sein du monde professionnel, et cela se reflète dans la réticence des personnes concernées à parler de leur situation<sup>1</sup>.** Au sein de leur organisation, les personnes en situation de handicap discutent rarement de leur handicap avec leur manager (50 % déclarent le faire «rarement» ou «jamais») ou avec leurs collègues (62 %).

Cette réserve s'explique en grande partie par la nature souvent invisible du handicap, que l'entourage professionnel ne peut pas spontanément déceler. Les personnes concernées estiment souvent que leur handicap n'a pas d'incidence sur leur travail, ce qui les conduit à ne pas en parler (un critère jugé déterminant par 33 % des répondants).

## La propension à évoquer son handicap au sein de son organisation

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



<sup>1</sup> Pour en savoir plus, étude APEC-Agefiph novembre 2024 sur la reconnaissance et la révélation du handicap en entreprise.



- Cependant, cette absence de communication contribue à maintenir le handicap dans l'ombre et risque d'alimenter des malentendus. Le ressenti des personnes concernées, qui affirment que leur handicap n'impacte pas leur performance professionnelle, ne correspond pas toujours à la réalité, et le manque de dialogue empêche d'aborder d'éventuels besoins d'aménagement ou de soutien.
- Le climat général dans l'organisation n'aide pas non plus à briser ce silence : 30 % des personnes interrogées estiment que l'environnement de travail ne favorise pas un climat de confiance suffisant pour évoquer leur handicap, et beaucoup redoutent les répercussions négatives, telles que des discriminations (28 %) ou des jugements et moqueries (28 %) de la part de leur entourage professionnel.

## Les motifs qui jouent le plus sur la méconnaissance du handicap par son entourage professionnel

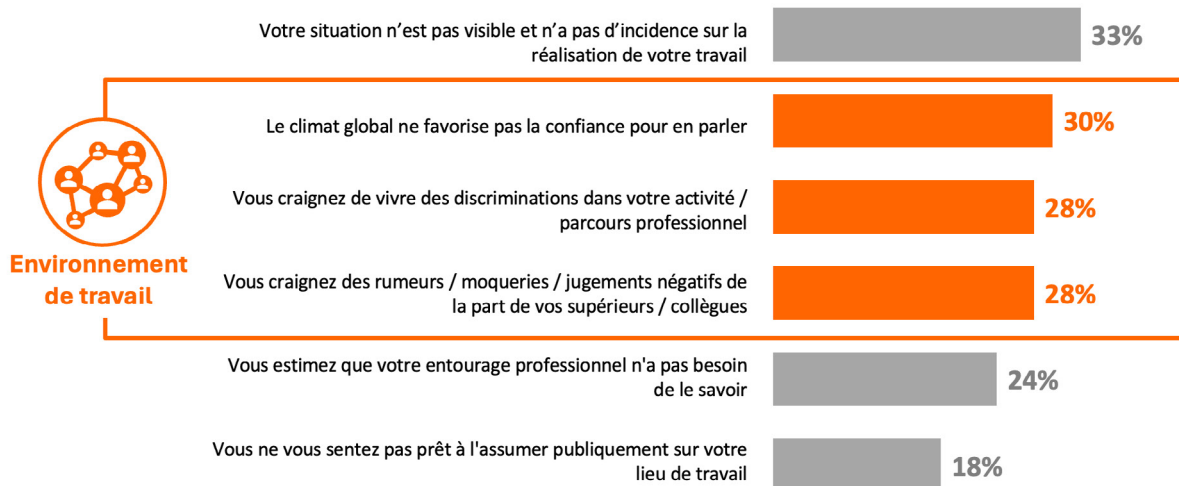
**QUESTION:** Chacun des motifs suivants joue-t-il un rôle dans le fait que votre situation de handicap ne soit pas connue par tout ou partie de votre entourage professionnel... ?

**Base :** Au salariés qui n'ont jamais évoqué (ou rarement) leur handicap à leurs collègues ou manager, soit 35% de l'échantillon.



Personnes en situation de Handicap

- Déterminant -



Ce manque de visibilité du handicap au sein des organisations entretient un cercle vicieux préjudiciable à l'emploi et aux trajectoires professionnelles des personnes en situation de handicap.

Plus le sujet est occulté, moins il est pris en considération par les acteurs de l'organisation. Cela renforce l'idée que le handicap est dans certains cas un enjeu non prioritaire, contribuant à invisibiliser une partie des difficultés que rencontrent les personnes concernées.



# 3

## LES ASPIRATIONS PROFESSIONNELLES ET LES MESURES À METTRE EN ŒUVRE

### a. Les personnes en situation de handicap partagent des aspirations professionnelles similaires à celles des autres salariés

- 41 % des salariés en situation de handicap souhaitent occuper un poste de manager dans le futur, contre 39 % pour l'ensemble de la population salariée.
- De plus, 38 % des personnes en situation de handicap aimeraient devenir membre de l'équipe de direction d'une entreprise ou organisation, comparé à 36 % pour l'ensemble des salariés. Ces chiffres montrent que les aspirations à la prise de responsabilités professionnelles sont présentes chez les personnes en situation de handicap de manière équivalente à la population salariée dans son ensemble.
- Cela témoigne d'une volonté commune d'évoluer professionnellement, malgré des contraintes potentielles liées au handicap. Parmi ceux qui ne souhaitent pas devenir manager, les raisons invoquées sont proches entre les personnes en situation de handicap et l'ensemble des salariés. La principale raison citée est de ne pas se sentir avoir la personnalité d'un manager (48 % des personnes en situation de handicap contre 61 % des salariés) ni de se sentir légitime pour exercer de telles fonctions.
- Bien que cela ne soit pas la principale raison, il est à noter que 26 % des personnes en situation de handicap qui ne souhaitent pas devenir manager considèrent leur handicap comme un frein à l'exercice de fonctions managériales. Ce facteur est donc présent pour environ un quart des personnes concernées, soulignant l'importance des perceptions liées à la compatibilité entre le handicap et la prise de responsabilités au travail.
- Cela suggère qu'au-delà des facteurs personnels et professionnels partagés avec l'ensemble des salariés, les personnes en situation de handicap sont confrontées à des barrières spécifiques qui influencent leurs aspirations managériales. Ces obstacles, qu'ils soient réels ou perçus, montrent la nécessité de renforcer les actions de sensibilisation et de soutien pour aider ces salariés à surmonter ces freins.

### Le souhait d'occuper un jour un poste à responsabilité managériale

QUESTION: Si vous en aviez l'opportunité, souhaiteriez-vous un jour... ?



#### Personnes en situation de Handicap

Base : Aux personnes salariées qui n'occupent pas de fonctions managériales, soit 43% de l'échantillon.



#### Salariés

Base : question posée uniquement aux salariés qui n'occupe pas de fonction managériale, soit 73% de l'échantillon

#### - Total « Oui »-

▲ Hommes (45%)  
▲ Dipl. sup. (49%)

41%



Occuper un poste de manager



39%

▲ Hommes (44%)  
▲ Dipl. sup. (47%)

38%



Devenir membre de l'équipe de direction d'une entreprise / organisation



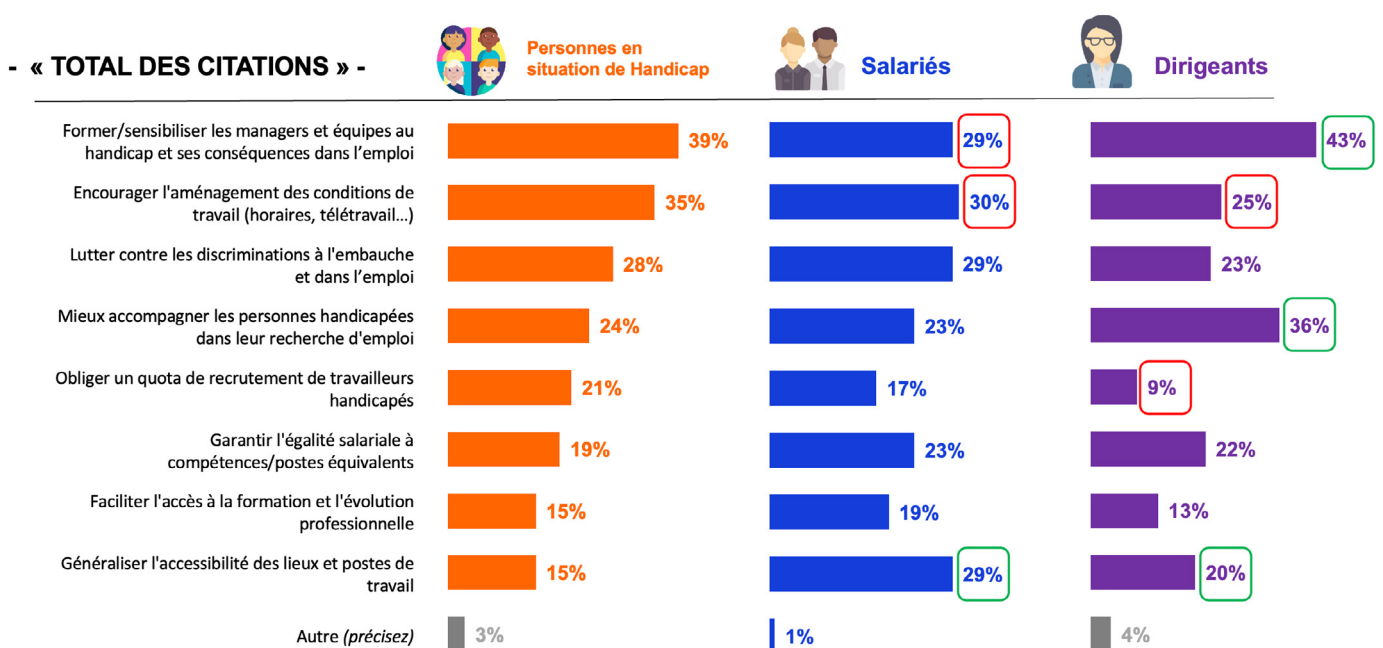
36%

## b. La formation des équipes et des managers est la mesure plébiscitée pour garantir l'égalité des chances dans le monde professionnel

- Parmi les mesures à mettre en place pour garantir l'égalité des chances des personnes en situation de handicap dans le milieu professionnel, les personnes en situation de handicap, les salariés et les DRH plébiscitent principalement la formation des équipes et des managers au handicap (respectivement 39 %, 29 % et 43 %).
- Ces résultats montrent une prise de conscience collective de l'importance de former les managers et les collaborateurs pour améliorer les pratiques inclusives, la valorisation des compétences et la compréhension des situations de handicap en milieu professionnel.
- Les trois groupes interrogés se positionnent également pour l'aménagement des conditions de travail et des horaires pour faciliter l'intégration des personnes en situation de handicap (respectivement 35 %, 30 % et 25 %). Cela démontre une volonté partagée de créer des environnements de travail plus flexibles et adaptés aux besoins spécifiques, un environnement inclusif en somme. Tous ont conscience des principes cardinaux de l'inclusivité : formation des parties prenantes, dialogue et aménagement des organisations et des conditions de travail.
- Les services proposés par l'Agefiph et le FIPHFP auprès des employeurs et des personnes en situation de handicap tant en matière de sensibilisation des environnements de travail que d'aménagement des conditions de travail constituent des outils au service de pratiques plus inclusives.

### Les mesures prioritaires à mettre en place pour garantir l'égalité des chances des personnes en situation de handicap dans le milieu professionnel

QUESTION: Quelles sont les mesures à mettre en œuvre pour garantir l'égalité des chances entre personnes handicapées et personnes non handicapées dans le milieu professionnel ? En premier ? En second ?



## CONCLUSION :



### Le point de vue de

**François LEGRAND**

Directeur d'études

Les résultats de l'étude révèlent que c'est dans la sphère professionnelle que les personnes en situation de handicap rencontrent le plus grand nombre de traitements injustes. Si d'autres aspects de la vie, tels que le logement ou la santé, sont également marqués par des obstacles, c'est tout au long de leur parcours professionnel que ces personnes rencontrent les plus grandes difficultés, tant en proportion qu'en comparaison avec les personnes sans handicap. Ces difficultés ne se limitent pas à l'obtention d'un emploi, mais s'étendent à l'ensemble du parcours professionnel, incluant l'accès aux formations et aux promotions. L'étude montre également l'impact significatif du handicap sur les trajectoires professionnelles, avec près des deux tiers des personnes interrogées qui ont dû changer de poste en raison de leur handicap. Il est donc essentiel de ne pas éluder les difficultés objectives posées par le handicap.

Les résultats mettent également en lumière des discriminations trop répandues, qui touchent non seulement des étapes clés du parcours professionnel, telles que le recrutement et l'évolution interne, mais aussi l'exercice quotidien du travail. Cela souligne l'importance de la sensibilisation des managers à l'inclusion des personnes en situation de handicap, ainsi que l'application du cadre légal pour lutter contre ces discriminations. Souvent fragilisées par un parcours semé d'embûches, les personnes en situation de handicap ont tendance à s'auto-censurer et à douter d'elles-mêmes lorsqu'il s'agit de demander une promotion ou une augmentation. Pour y remédier, il serait pertinent, en complément d'un cadre légal strict, de proposer des formations spécifiques sur l'assertivité, la négociation et l'affirmation de soi, afin d'aider ces personnes à gagner en confiance.

Enfin, les résultats de l'étude montrent que, bien que les recruteurs reconnaissent que les personnes en situation de handicap subissent des discriminations importantes, la question de l'égalité des chances pour ces personnes reste moins prioritaire que celle de l'égalité entre les hommes et les femmes. Cette différence de priorisation peut s'expliquer par la reconnaissance accrue des inégalités de genre ces dernières années, notamment sous l'impulsion du mouvement #MeToo et des prises de parole des femmes. Or, les résultats montrent que les personnes en situation de handicap prennent encore trop rarement la parole sur ces enjeux, ce qui limite la visibilité de leurs difficultés et freine les avancées en matière d'inclusion.



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: Agefiph / FIPHP / LADAPT  
Rédaction: Direction Innovation Évaluation et Stratégie  
Conception: Agence In medias res  
Mise en page: Ifop  
Crédits photo: Adobe Stock - Freepik