



L'emploi des personnes en situation de handicap

| Enquête de perception des entreprises,
| des salariés et du grand public

Emploi des personnes en situation de handicap : quelle est la perception des entreprises, des salariés et du grand public en 2020 ?

Ce baromètre de l'Agefiph réalisé pour la 3^e année consécutive en partenariat avec l'Ifop a pour objectif de mettre en lumière et mesurer l'évolution des perceptions du handicap au sein de la société et dans le monde de l'entreprise; d'analyser les freins à l'embauche et au maintien dans l'emploi des personnes handicapées pour, en connaissance de cause, y apporter des réponses appropriées.

En dépit d'un contexte sanitaire et économique difficile lié à la pandémie de la Covid-19, une amélioration des perceptions de l'emploi des personnes en situation de handicap se fait jour. Ainsi, les dirigeants d'entreprise sont moins nombreux à juger difficile le recrutement d'une personne handicapée (62 %, - 9 points en un an). L'image du handicap en entreprise s'améliore également pour la majorité des dirigeants. Ceux-ci sont plus nombreux à se dire prêts à embaucher davantage de personnes en situation de handicap (67 %, + 9 points par rapport à 2019).

Des difficultés subsistent toutefois pour lever les freins à l'embauche et au maintien dans l'emploi

des personnes en situation de handicap. Le recrutement d'une personne en situation de handicap demeure majoritairement perçu comme une contrainte. Les employeurs sont nombreux à estimer qu'il s'agit d'une difficulté objective et pour plus de 60 % d'entre eux, il s'agit d'une charge supplémentaire dans l'organisation de l'entreprise. Dans le même temps cependant, une proportion significative (3 dirigeants sur 4) considère que l'emploi des personnes en situation de handicap constitue une opportunité, voire une source de progrès pour l'organisation et l'entreprise.

Enfin dernier point, les entreprises ayant été accompagnées notamment par l'Agefiph ont des perceptions nettement plus favorables que les autres.

Les personnes en situation de handicap restent encore largement victimes de représentations, même si en 2020, celles-ci s'améliorent significativement. Dans le contexte actuel, l'espoir qu'apportent ces résultats est à noter et à partager pour aller plus loin pour l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap.

67 %

des dirigeants d'entreprises sont disposés à embaucher davantage de personnes handicapées.

55 %

des dirigeants pensent que l'image du handicap en entreprise s'améliore.

76 %

des dirigeants pensent que recruter des personnes handicapées est une difficulté objective.

76 %

des dirigeants estiment que recruter des personnes handicapées représente une opportunité de s'ouvrir à de nouveaux profils.

SOMMAIRE

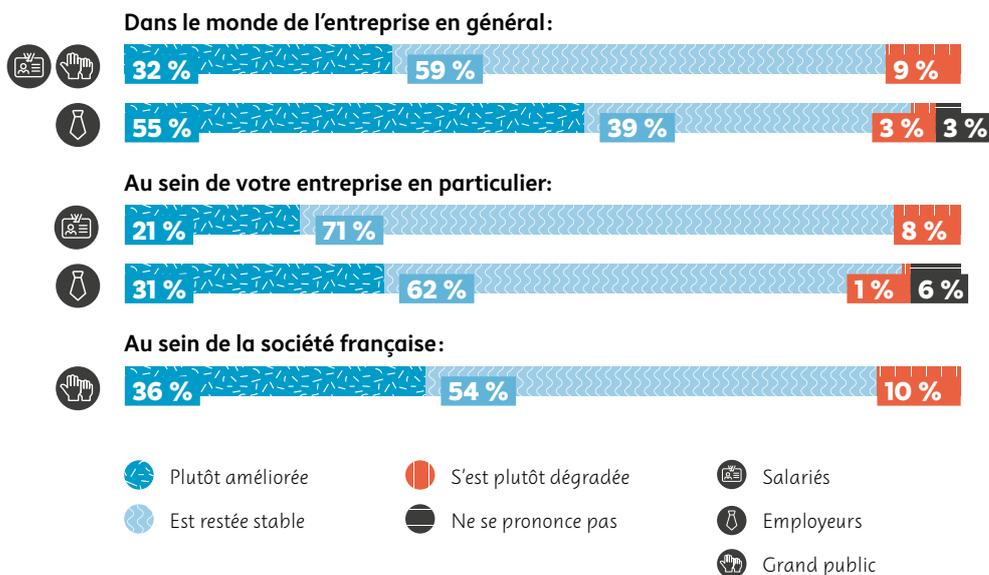
① LA PERCEPTION DU HANDICAP DANS L'ENTREPRISE	P.3
② LES REPRÉSENTATIONS ASSOCIÉES À L'EMBAUCHE ET À L'INTÉGRATION EN ENTREPRISE DES SALARIÉS EN SITUATION DE HANDICAP	p.4
③ LES RÉPONSES À APPORTER POUR FACILITER L'INTÉGRATION DES PERSONNES HANDICAPÉES	P.5
④ L'IMPACT DE LA CRISE DU CORONAVIRUS SUR L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP	P.6

1

LA PERCEPTION DU HANDICAP DANS L'ENTREPRISE

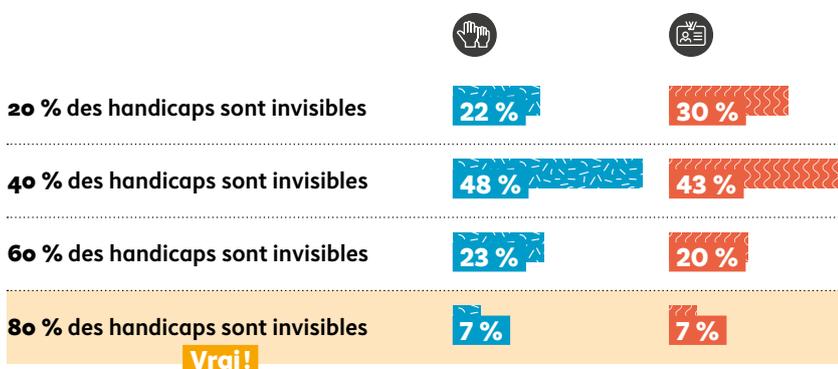
En 2020, 67 % des employeurs sont plus enclins à embaucher une personne en situation de handicap, soit une hausse de 9 points par rapport à 2019. Quand les entreprises ont eu recours aux services de l'Agefiph, le pourcentage s'élève même à 80 %.

Question : De manière générale depuis 3 ans, l'image en emploi des personnes handicapées s'est... ?



Pour au moins un tiers des personnes interrogées, l'image des personnes handicapées en emploi s'est améliorée. Ainsi, plus d'un employeur sur deux pense que l'image du handicap s'est améliorée dans le monde de l'entreprise (39 % qu'elle est restée stable). Cette opinion est partagée par les salariés et le grand public mais dans une moindre mesure: 32 % estiment que cette image s'est améliorée et 59 % qu'elle est restée stable.

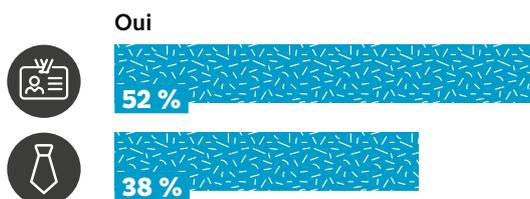
Question : Certains handicaps sont invisibles, c'est-à-dire qu'ils ne sont pas apparents pour l'entourage mais sont susceptibles d'avoir un impact sur la vie des personnes concernées. Selon vous, quelle est la proportion de handicaps invisibles ?



Un décalage important existe entre la perception de la proportion de handicaps invisibles parmi les handicaps déclarés et la réalité. Seules 7 % des personnes interrogées savent que 80 % des personnes handicapées ont un handicap invisible.

La majorité des répondants pense que le pourcentage de handicaps invisibles est minoritaire alors qu'il est largement majoritaire au sein de la population en situation de handicap. Cette sous-estimation de la réalité du handicap invisible constitue un frein à la bonne appréhension et au bon accompagnement des situations de handicap dans l'entreprise.

Question: La présence d'une personne en situation de handicap dans votre entreprise a-t-elle contribué à changer le regard que vous portez sur le handicap ?

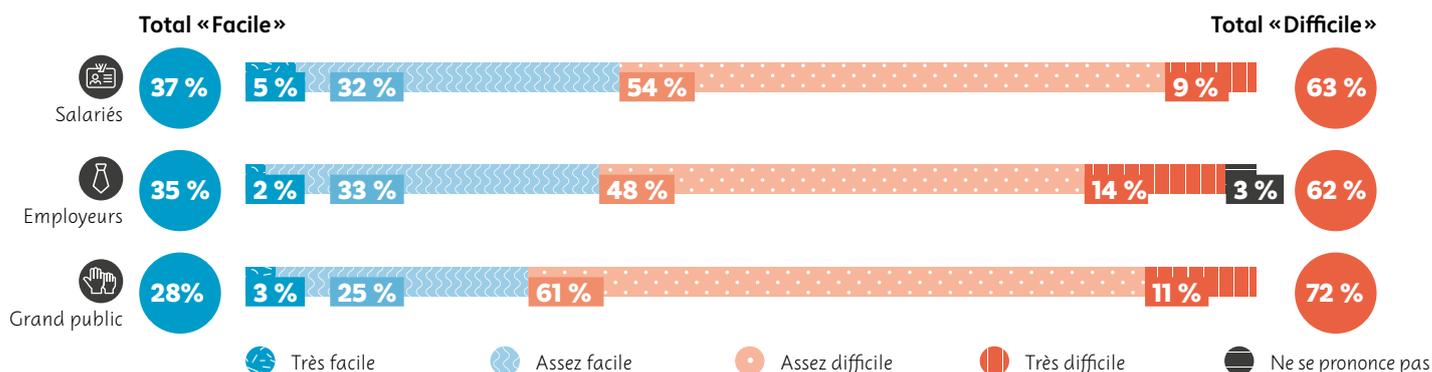


L'expérience du handicap en entreprise est un facteur d'amélioration des perceptions. Plus d'un salarié sur deux estime que la présence d'un collègue handicapé a contribué à changer le regard qu'il porte sur le handicap. 38% des employeurs partagent ce sentiment, soit une hausse de 14 points en un an.

2 LES REPRÉSENTATIONS ASSOCIÉES À L'EMBAUCHE ET À L'INTÉGRATION EN ENTREPRISE DES SALARIÉS EN SITUATION DE HANDICAP

↳ L'embauche, l'intégration et l'évolution professionnelle des salariés en situation de handicap sont des étapes souvent perçues comme difficiles par les acteurs interrogés.

Question: Diriez-vous que l'embauche de personnes handicapées est quelque chose de...



Si l'embauche de personnes en situation de handicap est majoritairement perçue comme difficile, les employeurs sont moins nombreux à juger difficile leur recrutement (62 %, -9 points en un an).

Les représentations relatives à l'emploi des personnes en situation de handicap sont très ambivalentes. Ainsi, pour 76 % des employeurs, recruter des collaborateurs en situation de handicap est une opportunité de s'ouvrir à de nouveaux profils. Pourtant dans le même temps, une forte majorité estime qu'il s'agit d'une difficulté objective (76 %) ou d'une charge supplémentaire dans l'organisation de l'entreprise (63 %).

Trois facteurs distinctifs impactent les représentations: la taille de l'entreprise, le secteur d'activité et l'accompagnement apporté.

Les difficultés perçues à l'embauche de travailleurs handicapés sont plus importantes dans les secteurs du BTP (72 %), l'industrie (68 %) et le commerce (64 %), que dans les services du secteur privé (54 %) ou public (57 %).

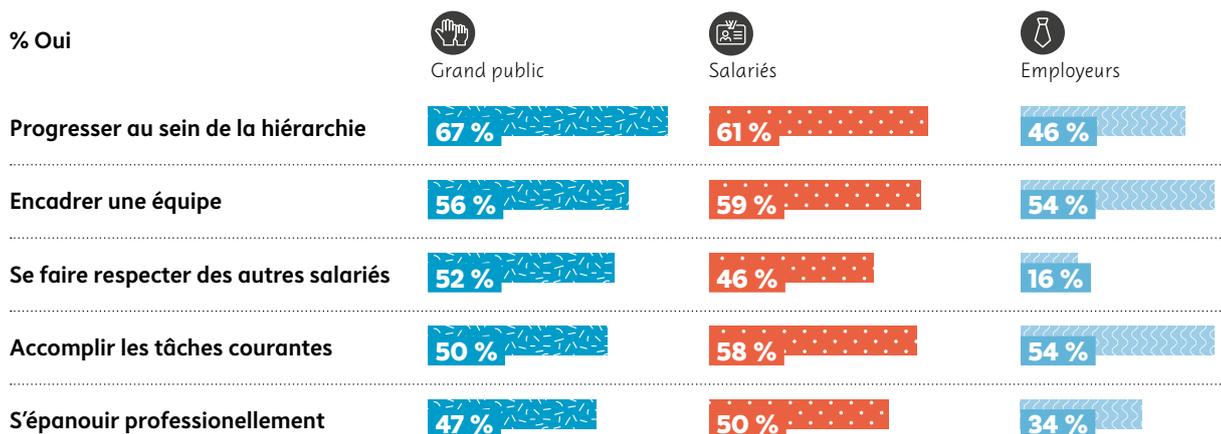
Les difficultés sont perçues comme plus importantes par les entreprises n'ayant pas eu recours aux services de l'Agefiph avec un écart de 12 points par rapport aux entreprises ayant été accompagnées par l'Agefiph.

Difficulté perçue à embaucher un travailleur handicapé selon le recours aux services de l'Agefiph:

52 %
Recours aux services de l'Agefiph

64 %
Non recours aux services de l'Agefiph

Question: Pensez-vous qu'il est difficile pour un salarié handicapé de faire les choses suivantes dans une entreprise comme la vôtre ?



La perception des difficultés les plus importantes porte sur l'**évolution professionnelle** des personnes en situation de handicap dans l'entreprise. Progresser dans la hiérarchie et encadrer une équipe apparaissent comme des difficultés majeures, sentiment partagé par les employeurs et les salariés.

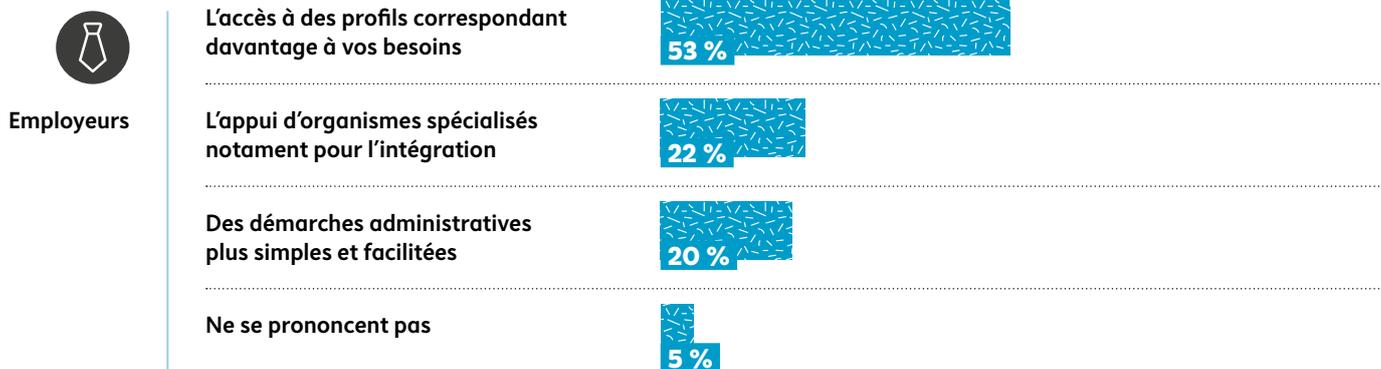
Parmi les salariés et le grand public, environ 1 personne sur 2 pense qu'il est difficile pour un salarié handicapé de se faire respecter des autres salariés et de s'épanouir professionnellement, difficultés beaucoup moins exprimées par les employeurs.

3 LES RÉPONSES À APPORTER POUR FACILITER L'INTÉGRATION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Dans le cadre du plan France Relance, sur le modèle de l'aide au recrutement pour les jeunes, le gouvernement a annoncé la mise en place d'une aide de 4000€ pour l'embauche d'un travailleur handicapé. Cette prime est jugée juste par les employeurs et inciterait 33 % d'entre eux à embaucher une personne en situation de handicap.

Parmi les facteurs les plus incitatifs, les employeurs précisent leurs besoins prioritaires: l'accès à des profils correspondant à leurs besoins (53 %) mais aussi l'appui d'organismes spécialisés dans les processus de recrutement des personnes en situation de handicap notamment (22 %).

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

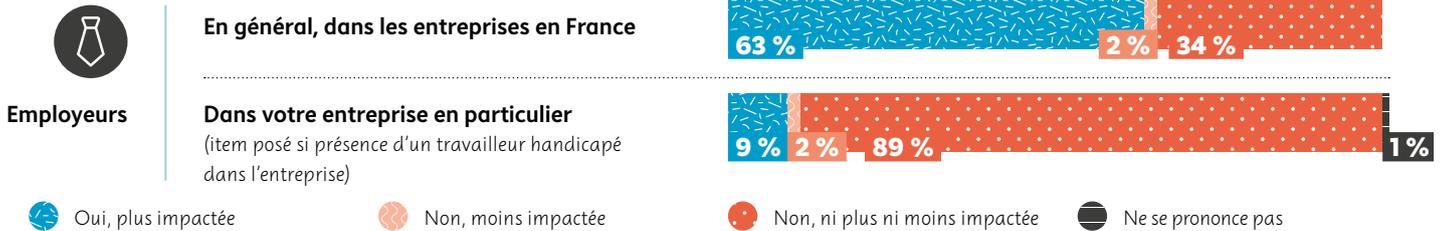


4

L'IMPACT DE LA CRISE DU CORONAVIRUS SUR L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Les employeurs estiment majoritairement que la crise sanitaire aura un impact fort sur l'emploi des personnes en situation de handicap. Près d'1 personne sur 2 en France se positionne en faveur de mesures spécifiques sur le plan professionnel pour protéger les personnes en situation handicap, jugées vulnérables, d'une contamination à la Covid-19.

Question : Pensez-vous que les travailleurs handicapés seront plus ou moins impactés, par la dégradation de la situation économique que les autres travailleurs ?

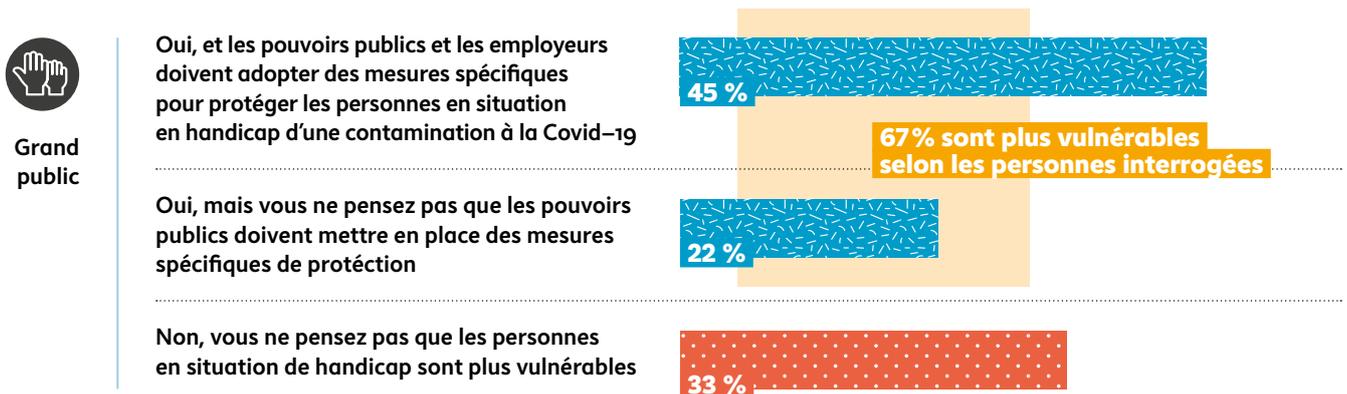


Près de 2 employeurs sur 3 estiment que les travailleurs handicapés seront globalement plus impactés que les autres salariés par la dégradation de la situation économique.

En revanche, dans leur entreprise, les employeurs interrogés estiment que les travailleurs handicapés ne seront pas plus impactés que les autres salariés. Ces réponses soulignent la nécessité de veiller au cours des

prochains mois aux conditions d'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap. Si quand elles sont en emploi, leurs employeurs semblent avoir un regard sécurisant pour leurs collaborateurs, les personnes en situation de handicap sont susceptibles d'être fragilisées au vu d'un marché du travail sous tension, alors que le volume des offres d'emploi se contracte et que le paysage est rendu plus concurrentiel avec davantage de personnes en recherche d'emploi.

Question : Diriez-vous que les personnes en situation de handicap sont plus vulnérables que les autres à une contamination à la Covid-19 et au développement de formes graves de la maladie ?



67% des personnes interrogées pensent que les personnes en situation de handicap sont plus vulnérables à une contamination au coronavirus et au développement de formes graves de la maladie. Cette vulnérabilité supposée et généralisée dans le propos est un facteur important à considérer car elle embarque à la fois des représentations et est susceptible d'avoir des conséquences immédiates ou futures pour l'emploi des personnes en situation de handicap. Le handicap n'implique pas nécessairement une vulnérabilité particulière des personnes concernées. Toutefois certaines

situations supposent une attention spécifique. Une bonne connaissance des situations de handicap et une prise en compte adaptée sont essentielles.

Dans la situation sanitaire exceptionnelle que nous traversons, seuls **23% des employeurs** disent avoir mis en œuvre des mesures spécifiques (octroi d'un bureau individuel, télétravail, aménagement des horaires, aménagement du poste) pour protéger leurs salariés handicapés de la Covid-19.

MÉTHODOLOGIE DU BAROMÈTRE AGEFIPH-IFOP

Ce baromètre Agefiph/Ifop a été réalisé en octobre 2020 dans le contexte de la crise sanitaire, deux semaines avant l'annonce du 2^e confinement.



Employeurs

L'enquête a été menée auprès d'un échantillon de **400 dirigeants d'entreprises**, responsables RH ou de mission handicap, représentatif des entreprises françaises ayant au moins un salarié (tous secteurs d'activité confondus). Les interviews ont été réalisées par téléphone sur le lieu de travail des personnes interrogées du 19 au 26 octobre 2020.



Salariés

L'enquête a été menée auprès d'un échantillon de **1004 salariés**, représentatif de la population salariée française âgée de 18 ans et plus. Les interviews ont été réalisées par questionnaire auto-administré en ligne du 26 au 29 octobre 2020.



Grand public

L'enquête a été menée auprès d'un échantillon de **1010 personnes**, représentatif de la population française âgée de 18 ans et plus. Les interviews ont été réalisées par questionnaire auto-administré en ligne du 27 au 28 octobre 2020.



La représentativité de chaque échantillon a été assurée par la méthode des quotas (sexe, âge, profession, taille et secteur d'activité) après stratification par région ou catégorie d'agglomération.



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 : Agence In medias res
Crédits photo : Baptiste Lignel