



Emploi des personnes en situation de handicap

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

MARS 2020

EN SYNTHÈSE

Emploi des personnes en situation de handicap : comment est-il perçu en 2019 ?

Depuis plus de 10 ans, l'Agefiph réalise des enquêtes de perception auprès de différents acteurs permettant notamment de mesurer les difficultés et d'identifier les leviers au développement de l'emploi des personnes en situation de handicap. Cette nouvelle vague du baromètre Agefiph - Ifop montre qu'au-delà d'une intention d'embauche qui ne faiblit pas, l'enjeu de l'employabilité des personnes handicapées est toujours considéré comme étant difficile par les dirigeants d'entreprise et par les Français en général. Face à ces difficultés, la nécessité de solutions adaptées se confirme.

Les résultats de l'édition 2019 mettent en évidence la plus-value de l'accompagnement des entreprises par l'Agefiph et la nécessité de faire changer le regard sur le handicap : la présence des personnes en situation de handicap au sein des entreprises est un facteur déterminant.

86 %

des dirigeants d'entreprises de 20 salariés et plus

sont disposés à embaucher davantage de personnes en situation de handicap



50 %

des salariés ayant au moins un collègue en situation de handicap

pensent que cela change leur regard sur le handicap

SOMMAIRE

- ① LA PRISE EN COMPTE DE L'ENJEU DU HANDICAP ET LA PROPENSION À EMBAUCHER DAVANTAGE DE PERSONNES HANDICAPÉES p.3
- ② LES DIFFICULTÉS ASSOCIÉES À L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP p.4
- ③ LES RÉPONSES À APPORTER POUR FACILITER L'INTÉGRATION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP p.5

1

LA PRISE EN COMPTE DE L'ENJEU DU HANDICAP ET LA PROPENSION À EMBAUCHER DAVANTAGE DE PERSONNES HANDICAPÉES



Comme en 2018, les dirigeants d'entreprise se déclarent majoritairement enclins à embaucher davantage de personnes en situation de handicap

Plus d'un dirigeant sur deux indique être prêt à recruter davantage de personnes en situation de handicap (58% contre 61% en 2018). Cette propension croît avec la

taille de l'entreprise allant ainsi de 54% pour celles qui comptent moins de 10 salariés à 86% pour les organisations de 20 salariés et plus.

L'importance accordée au handicap par l'entreprise divise les salariés

44% des salariés estiment que le handicap est considéré comme un enjeu important au sein de leur entreprise. Il s'agit d'une proportion stable par rapport à 2018 (46%).

Les salariés de grandes entreprises ont davantage le sentiment que l'enjeu est pris en compte au sein de leur

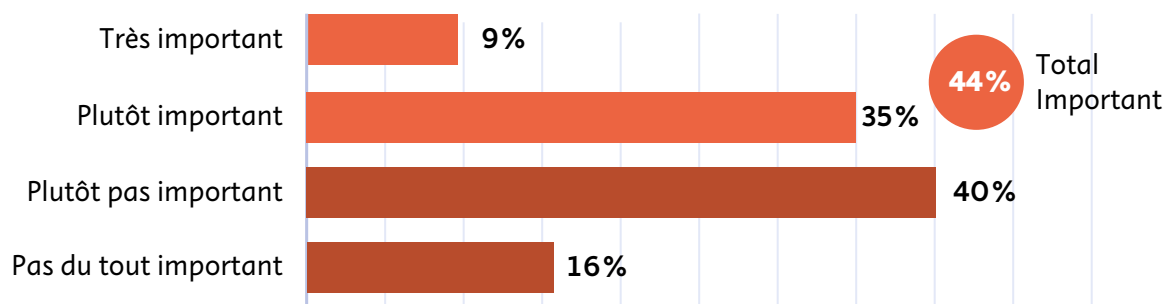
organisation alors qu'à l'inverse, les professionnels qui exercent au sein des entreprises de moins de 50 salariés sont plus critiques. De la même manière, les agents du public sont plus nombreux à estimer que le handicap est considéré comme un sujet important pour leur employeur (51% contre 42% dans le privé).



58% des dirigeants d'entreprises

sont disposés à embaucher davantage de personnes en situation de handicap (pourcentage qui grimpe à 67% pour les entreprises ayant bénéficié d'un accompagnement de l'Agefiph)

Question: Avez-vous l'impression qu'au sein de votre entreprise, l'insertion des personnes handicapées est un enjeu considéré comme... ?



2 LES DIFFICULTÉS ASSOCIÉES À L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

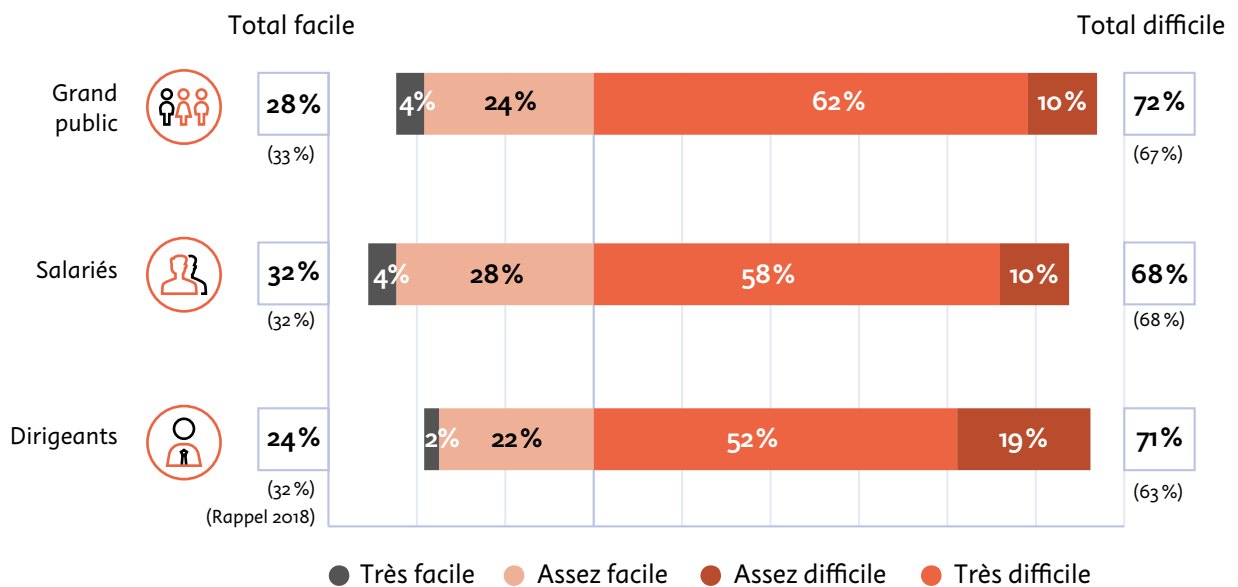


Les dirigeants sont plus nombreux qu'en 2018 à estimer qu'il est difficile d'embaucher une personne en situation de handicap

S'ils sont majoritairement disposés à embaucher davantage de personnes en situation de handicap, les dirigeants sont aussi majoritaires à estimer qu'il est difficile pour une entreprise de le faire (71%). Le niveau de difficultés associé à l'embauche d'une personne handicapée a progressé par rapport à 2018 (passant de 54% à 60% pour les dirigeants d'entreprises de plus de 20 salariés) mais se situe à

un niveau inférieur à celui observé en 2012 (64%). Ce tassement intervient dans un contexte de médiatisation importante de la problématique emploi / handicap et de multiplication des réformes sur ce sujet. L'Ifop observe régulièrement à travers ses enquêtes que les réformes contribuent généralement à « crisper » l'opinion dans un premier temps avant d'infuser progressivement au sein de la société.

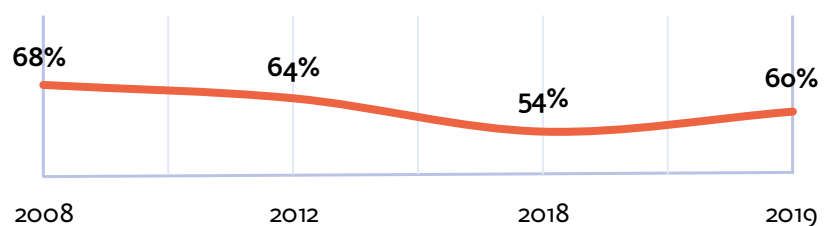
Question : Pour une entreprise, diriez-vous que l'embauche de personnes handicapées c'est quelque chose de... ?



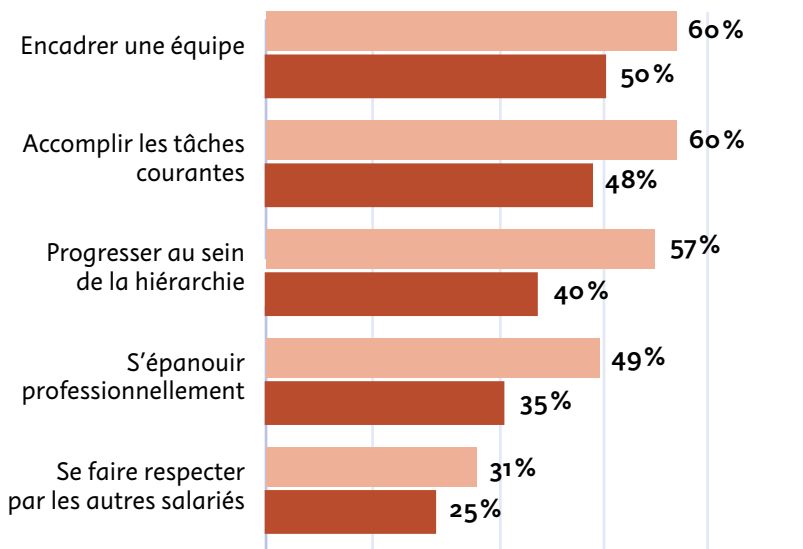
Évolution depuis 2008 pour les entreprises de plus de 20 salariés, total « difficile »



Dirigeants d'entreprises de plus de 20 salariés



Les difficultés rencontrées par les salariés handicapés en entreprise : la perception des employeurs, total "difficile"



● Ensemble des entreprises ● Dans les entreprises de plus de 20 salariés

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



Les résultats de cette enquête mettent en lumière la nécessité pour les entreprises de bénéficier d'appuis et de solutions adaptées

Face à ce constat d'ensemble, deux perceptions de la réalité émergent. Se font jour d'une part des entreprises qui ont pu bénéficier d'un accompagnement par l'Agefiph et qui se montrent plus enclines à embaucher des personnes en situation de handicap (67%). Ces entreprises sont aussi plus nombreuses à juger la démarche facile (38%) alors qu'à l'inverse, les entreprises sans accompagnement par l'Agefiph sont plus en difficulté sur cet enjeu (22% seulement estiment que c'est facile). Par ailleurs, les entreprises qui ont été accompagnées se montrent moins pessimistes

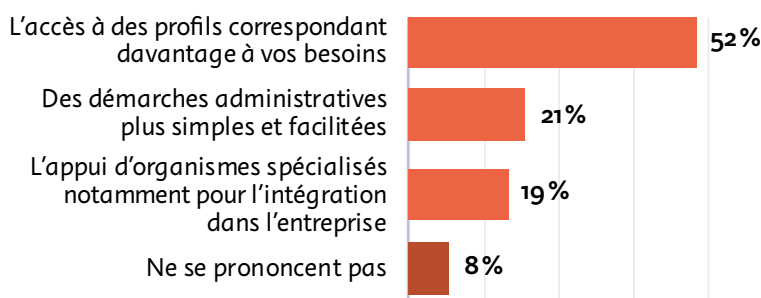
concernant les difficultés associées à la réalisation de tâches quotidiennes par un salarié handicapé. Les dirigeants de ces entreprises sont ainsi moins d'un sur deux à penser qu'il est difficile pour une personne handicapée de progresser dans la hiérarchie (49% contre 58% pour les dirigeants qui n'ont pas eu recours aux services de l'Agefiph), d'accomplir les tâches courantes (42% contre 62%) d'encadrer une équipe (40% contre 62%), de s'épanouir professionnellement (28% contre 52%) ou encore de se faire respecter par les autres salariés (23% contre 32%).

Les résultats de cette enquête mettent par ailleurs en exergue les facteurs incitatifs à l'embauche de personnes en situation de handicap.

L'accès à des profils correspondant davantage aux besoins des dirigeants constitue le premier élément cité (52%), loin devant les démarches administratives plus simples et facilitées (21%) ou l'appui d'organismes spécialisés (19%).

QUESTION :

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



► Focus sur l'accompagnement par l'AGEFIPH

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



Propension à embaucher davantage de personnes en situation de handicap « oui, plutôt » selon l'accompagnement ou non par l'Agefiph

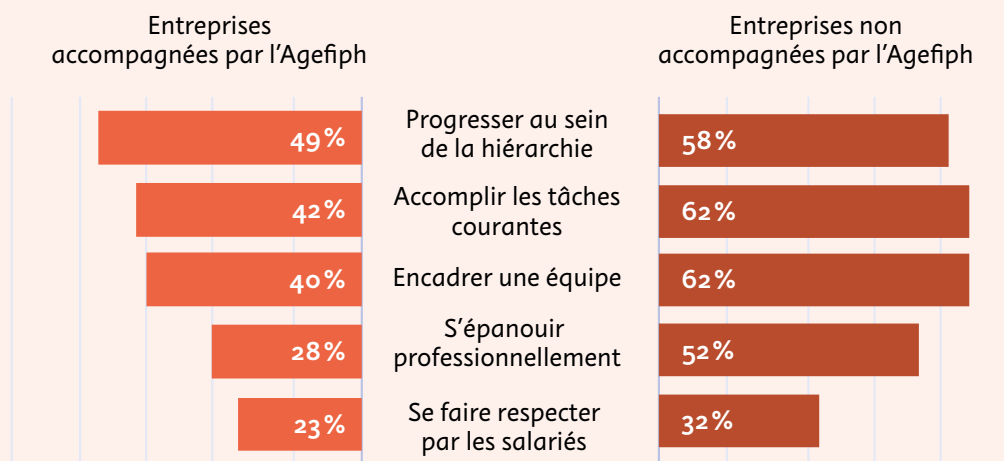


QUESTION:

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



Difficulté à réaliser les choses suivantes



Relevons enfin que la présence des personnes en situation de handicap au sein des entreprises françaises contribue à faire changer les mentalités : 50% des salariés ayant au moins un collègue handicapé estiment que cela a contribué à changer le regard qu'ils portent sur le handicap.

Plus des trois quarts des salariés estiment par ailleurs que la présence d'un collègue handicapé a été l'occasion de mettre en place des nouvelles manières de faire (76%, + 5 points par rapport à 2018) et à l'inverse ils sont seulement 20% à juger que cela les ralentit au quotidien ou que cela crée des tensions dans l'équipe (18%).

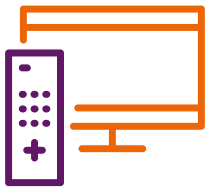


76% des salariés

estiment que travailler aux côtés d'une personne handicapée est l'occasion de mettre en place de nouvelles manières de faire

50% des salariés ayant au moins un collègue en situation de handicap

pensent que cela change leur regard sur le handicap



La série « Vestiaires » est identifiée par un Français sur deux et contribue à faire évoluer le regard porté sur le handicap

Au-delà des actions des pouvoirs publics ou encore de l'Agefiph, la perception de l'opinion autour de la question du handicap est aussi modelée par l'actualité culturelle: le film «intouchables» avait ainsi par exemple contribué à faire changer le regard du grand public sur la question du handicap.

A cet égard l'Agefiph et l'Ifop ont souhaité mesurer la notoriété de la série «Vestiaires» et son influence sur l'opinion. Il apparaît ainsi qu'un tiers des Français a déjà regardé la série et qu'elle bénéficie d'un niveau d'appréciation élevée (73%). Surtout, les Français qui la regardent estiment majoritairement qu'elle a contribué à changer leur regard sur le handicap (54%), c'est notamment le cas des Français les plus jeunes (60%).

Méthodologie du baromètre Agefiph - Ifop auprès des :

CHEFS D'ENTREPRISES



L'enquête a été menée auprès d'un échantillon de **402** dirigeants d'entreprises, responsables RH ou de mission handicap, représentatif des entreprises françaises ayant au moins un salarié (tous secteurs d'activité confondus).

La représentativité de l'échantillon a été assurée par la méthode des quotas (taille et secteur d'activité) après stratification par région. Pour disposer d'effectifs suffisants dans toutes les catégories, l'échantillon a été raisonné.

—
Les interviews ont été réalisées par téléphone sur le lieu de travail des personnes interrogées du 30 septembre au 7 octobre 2019

SALARIÉS



L'enquête a été menée auprès d'un échantillon de **1002** salariés, représentatif de la population salariée française âgée de 18 ans et plus. La représentativité de l'échantillon a été assurée par la méthode des quotas (sexe, âge, profession, secteur d'activité) après stratification par région.

—
Les interviews ont été réalisées par questionnaire auto-administré en ligne du 1^{er} octobre au 10 octobre 2019.

GRAND PUBLIC



L'enquête a été menée auprès d'un échantillon de **1001** personnes, représentatif de la population française âgée de 18 ans et plus. La représentativité de l'échantillon a été assurée par la méthode des quotas (sexe, âge, profession de la personne interrogée) après stratification par région et catégorie d'agglomération.

—
Les interviews ont été réalisées par questionnaire auto-administré en ligne du 30 septembre au 1^{er} octobre 2019



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 Stratégie
Conception : Agence In medias res
Mise en page : Agence In medias res
Crédits photo : Baptiste Lignel