



Les cadres en situation de handicap

Regards croisés sur leur recrutement
et leur intégration en entreprise

NOVEMBRE 2020

SOMMAIRE

① CARACTÉRISTIQUES DES CADRES EN SITUATION DE HANDICAP	P. 4
② LE RECRUTEMENT	P. 6
③ L'ACCÈS À L'EMPLOI ET L'INTÉGRATION	P. 7
④ L'INFORMATION SUR LE HANDICAP DANS L'ENTREPRISE	P. 8
MÉTHODOLOGIE DE L'ENQUÊTE	P. 10



CHIFFRES-CLÉS DE L'ÉTUDE

20 %
des cadres n'ont pas
de **reconnaissance
administrative
de leur handicap**

contre **13 %**
des non-cadres

90 %
d'entre eux sont
bien intégrés dans
leur entreprise

72 %
des cadres
en situation
de handicap
sont **satisfaits**
de leur poste
(+3 points
par rapport
au tout public)

contre **58 %**
pour les non-cadres

Selon l'enquête emploi de l'INSEE en 2019:

10 % des personnes handicapées en emploi
sont cadres (+3 points en un an)
contre **19 %** pour l'ensemble de la population

Les cadres en situation de handicap en entreprise

La population des cadres en situation de handicap reste mal connue aujourd'hui. Pourtant, si le niveau de qualification des salariés handicapés est moins élevé que la moyenne, la part de cadres est en augmentation pour atteindre 10 % des personnes en emploi en 2019 (contre 19 % pour l'ensemble des publics), soit environ 100 000 personnes.

L'étude réalisée par Michael Page, cabinet de conseil en recrutement de cadres, en partenariat avec l'Agefiph, permet d'apporter un éclairage inédit sur les cadres en situation de handicap et leur intégration en entreprise en donnant la parole aux dirigeants d'entreprises et aux salariés (en situation de handicap ou non) avec un haut niveau de qualification.

L'ensemble des acteurs interrogés s'accordent sur la très bonne intégration dans l'entreprise des cadres en situation de handicap. Ceux-ci, dont 20 % n'ont pas de reconnaissance administrative de leur handicap, se disent particulièrement satisfaits de leur emploi actuel.

Cette étude souligne également à quel point les représentations et les stéréotypes sont tenaces au sein des collectifs de travail et dans l'entreprise. Le déficit d'information chronique ressenti par l'ensemble des parties prenantes et l'importance de mieux accompagner les recrutements et les évolutions professionnelles, notamment des cadres en situation de handicap, sont deux défis qu'il faut relever pour rendre effective l'ambition partagée d'une société plus inclusive, intégrant tous les talents.

1 CARACTÉRISTIQUES DES CADRES EN SITUATION DE HANDICAP

Les cadres en situation de handicap :

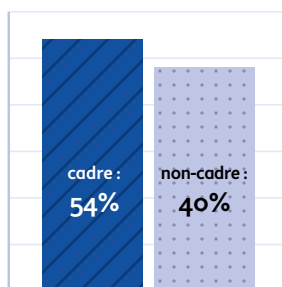


ont un niveau d'étude Bac + 4 ou plus dans

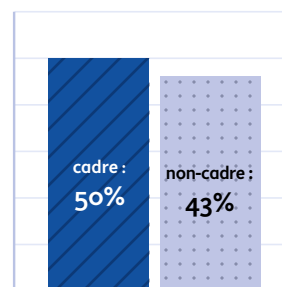
67 %
des cas



sont majoritairement des hommes



sont âgés de 50 ans et plus dans 50 % des cas



Au regard de l'ensemble des cadres en emploi (source Insee 2019), les cadres en situation de handicap sont beaucoup plus âgés (50 % ont

50 ans et plus contre 33 %) et constituent une population davantage féminine (46 % contre 42 %).

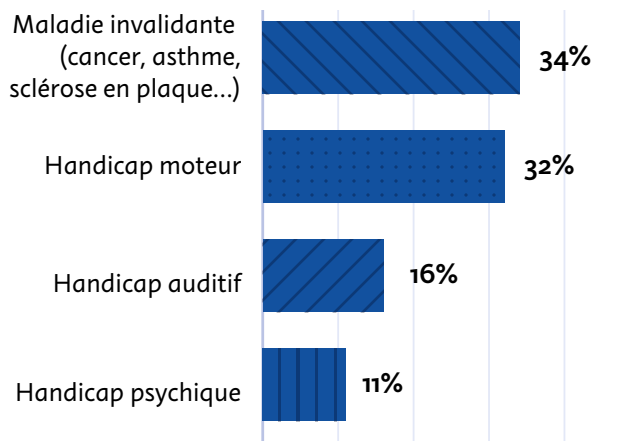
Question : Quelle est la nature de votre handicap ?

Plusieurs réponses possibles

Les cadres déclarent majoritairement une maladie invalidante (34 %) ou un handicap moteur (32 %). On constate également une part importante de salariés concernés par un handicap auditif (16 %). Peu d'écarts sont enregistrés par rapport aux non cadres.



Handicap les plus fréquemment cités :

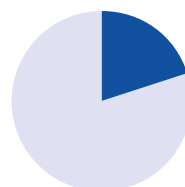


Si globalement 17 % des personnes interrogées n'ont pas de reconnaissance administrative de leur handicap, ce pourcentage s'élève à 20 % pour les cadres contre seulement 13 % pour les non cadres.

Les personnes n'ayant pas de reconnaissance administrative n'identifient pas les avantages à le faire (53 %) ou craignent des changements de comportement de leurs supérieurs hiérarchiques (35 %). Elles sont porteuses d'une maladie invalidante dans 29 % des cas.



13 %
des personnes non cadres interrogées n'ont pas déclaré leur handicap

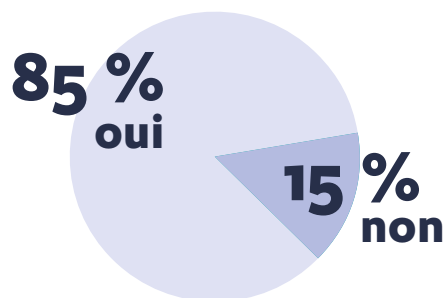


20 %
pour les cadres.

Question :

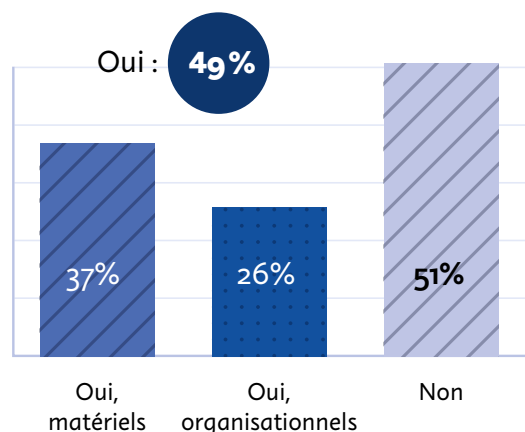
Avez-vous parlé de votre handicap à vos collègues et/ou responsables ?

85 % des salariés en situation de handicap, cadres comme non cadres, ont parlé de leur handicap à leurs collègues et/ou responsables.



QUESTION :

Est-ce que votre poste a nécessité des aménagements (matériels et/ou organisationnels) ?



Les salariés en situation de handicap, cadres comme non cadres, sont plus d'un sur deux à déclarer que l'exercice de leur activité en entreprise n'a pas nécessité d'aménagements.

Les compensations peuvent être :

- techniques (matériels adaptés ou aides humaines à caractère technique tels que des traducteurs en langue des signes),
- ou organisationnelles (temps partiel thérapeutique, aménagement de charge de travail, de rythme, de délai d'exécution,...).



2 LE RECRUTEMENT

Si 95 %

des entreprises qui font appel à un intermédiaire spécialisé dans le recrutement des personnes en situation de handicap sont avant tout en quête de candidats,

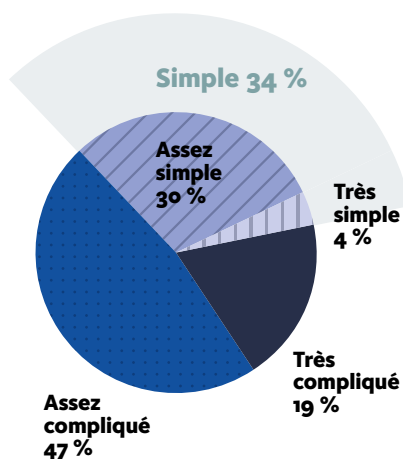
elles sont 22 % à être en recherche d'accompagnement pour évaluer les compétences, et 15 % en demande de conseils (ergonomie, psychologue...).



Question :

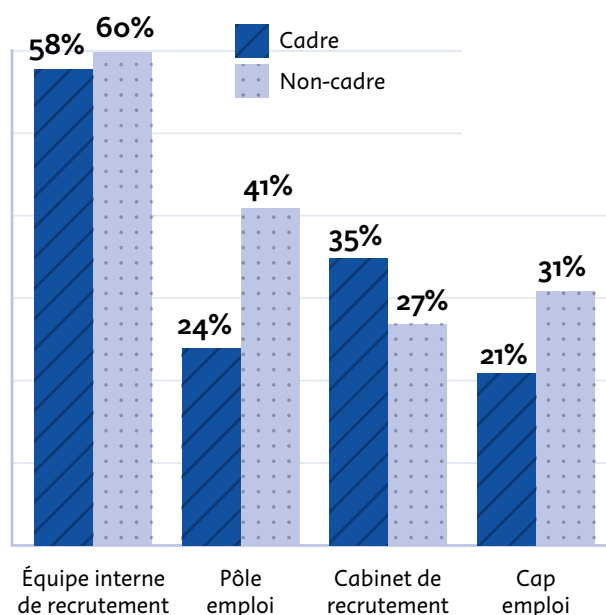
À quel point considérez-vous le recrutement de personnes en situation de handicap simple ?

Seules 1/3 des entreprises considèrent le recrutement de personnes en situation de handicap (cadres ou non) comme simple, quelle que soit la taille de l'entreprise. Près d'un sur cinq le considère très compliqué.



QUESTION :

À qui faites-vous appel pour vos recrutements de travailleurs handicapés ?



Lorsqu'elles engagent (ou ont engagé) un processus de recrutement de travailleurs handicapés cadres, les entreprises font principalement appel à une équipe de recrutement en interne (58 %), un cabinet de recrutement (35 %), Pôle emploi (24 %) et Cap emploi (21 %).

Avant même la crise sanitaire, une majorité de cadres en situation de handicap avait déjà passé des entretiens de recrutement à distance par visio et 71 % se montrent favorables à ce type de processus de recrutement.

3 L'ACCÈS À L'EMPLOI ET L'INTÉGRATION

90 %

des cadres en situation de handicap se considèrent comme bien intégrés dans leurs équipes (79 % pour les non-cadres), pourcentage proche du tout public. Ce ressenti est partagé par les dirigeants d'entreprises et l'ensemble des salariés.

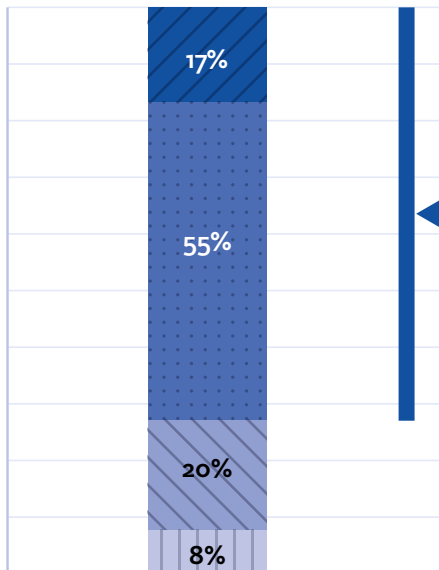
78 %

des salariés en situation de handicap appartenant à une entreprise qui communique sur le handicap sont satisfaits de leur poste (contre 60 % quand il n'y a pas de communication sur le handicap) **et se sentent davantage intégrés dans l'entreprise.**

Question :

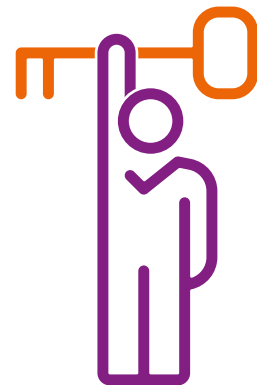
Quel est votre niveau de satisfaction concernant votre poste actuel ?

- Très satisfait
- Satisfait
- Insatisfait
- Très insatisfait



72 %

des cadres en situation de handicap se montrent satisfaits de leur poste (soit 3 points de plus que la moyenne des cadres) et notamment les cadres avec management (80 %) (contre 58 % pour les non-cadres).

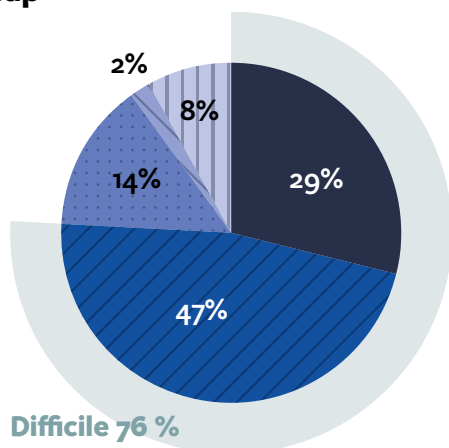


En particulier, 69 % des cadres en situation de handicap estiment que leur poste actuel leur permet d'exploiter tout leur potentiel, soit 11 points de plus que la moyenne des cadres.

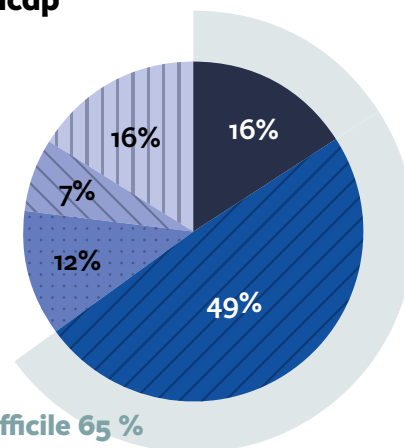
Question :

Pensez-vous qu'il est difficile pour une personne en situation de handicap d'accéder à un poste de cadre ?

Salariés en situation de handicap



Salariés ne déclarant aucun handicap



■ Oui très difficile

■ Oui plutôt difficile

■ Non plutôt pas difficile

■ Non pas du tout difficile

■ Je ne sais pas

Si le niveau de satisfaction une fois en poste est élevé, la difficulté pour accéder à un poste reste conséquente.

➤ Ainsi, les $\frac{3}{4}$ des personnes handicapées estiment qu'il est difficile pour une personne en situation de handicap d'accéder à un poste de cadre.

➤ Ces résultats sont corroborés par les enquêtes de l'Agefiph sur la perception du handicap dans lesquelles les salariés comme les employeurs expriment cette difficulté.

Le fait d'avoir déjà travaillé avec une personne en situation de handicap améliore la perception des salariés, 12% seulement considérant qu'il est très difficile pour une personne en situation de handicap d'accéder à un poste de cadre contre 22 % pour ceux n'ayant jamais travaillé avec une personne en situation de handicap.



4 L'INFORMATION SUR LE HANDICAP DANS L'ENTREPRISE

L'information en interne

Seules 43 % des entreprises indiquent avoir communiqué en interne sur la thématique du handicap, une proportion qui chute à 36 % pour les PME.

La communication porte principalement sur:

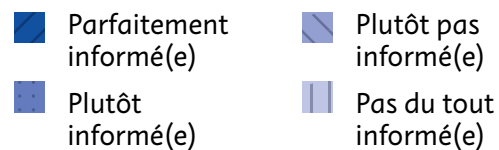
- les engagements de l'entreprise,
- la sensibilisation des salariés au handicap,
- l'incitation faite aux salariés d'engager une reconnaissance administrative de leur handicap.

L'information externe à l'entreprise

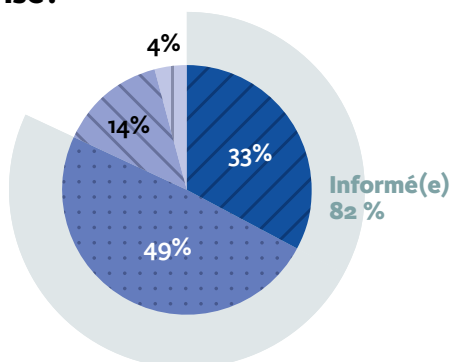
Si les entreprises se déclarent bien informées sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, elles ne sont qu'une sur deux à déclarer l'être sur l'accompagnement et les aides dont elles peuvent bénéficier.

Question :

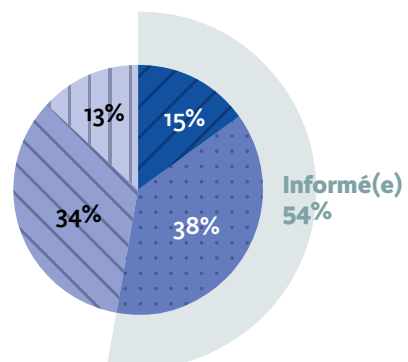
Quel est votre niveau d'information sur :



Les obligations légales relatives à l'obligation d'emploi au sein de votre entreprise :



L'accompagnement / les aides dont votre entreprise peut bénéficier :



Méthodologie de l'enquête

Cette enquête en ligne est issue d'un partenariat entre l'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (Agefiph) et Michael Page, cabinet de conseil en recrutement de cadres.

Elle a été administrée du 14 février au 20 mars 2020.

Trois populations distinctes ont été interrogées:



Les responsables RH/ Mission handicap:

477 réponses

51 % Chargé(e) ou responsable RH
20 % Directeur(trice)
14 % DG
7 % Responsable Cellule Handicap -
Réfèrent mission handicap - Diversité
Tous secteurs



Les salariés en situation de handicap:

528 réponses

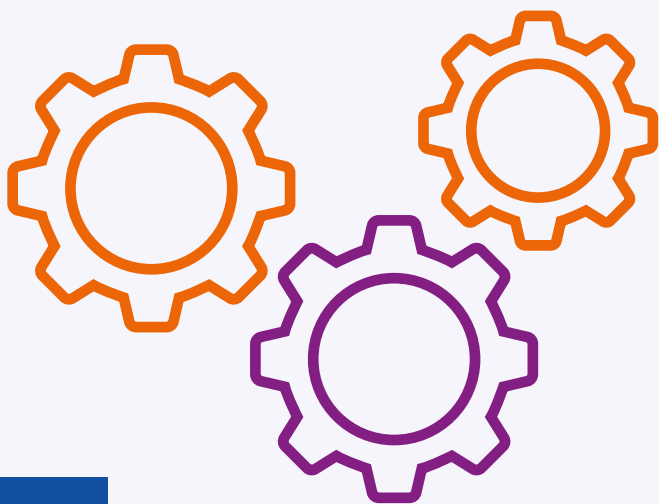
50% Cadres
83 % Handicap déclaré
17 % Handicap non déclaré*
*20 % pour les cadres



Les salariés n'étant pas en situation de handicap:

1093 réponses

29 % Employés, Techniciens et
Agents de Maîtrise
41 % Cadre avec management
23 % Cadre sans management
5 % Dirigeants
Tous secteurs



Traitement statistique: les échantillons ont été comparés aux études et données produites par le passé par l'Agefiph, l'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE) et la Direction de l'Animation de la recherche, des Études et des Statistiques (Dares).

L'Agefiph est l'organisme paritaire dont la mission est de favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap dans les entreprises du secteur privé.

Michael Page, filiale de PageGroup, est un cabinet de conseil spécialisé dans le recrutement des cadres.



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