



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

8ème édition du baromètre Agefiph-Ifop
auprès des entreprises, du grand public, des salariés et des
personnes en situation de handicap.

SEPTEMBRE 2025

SOMMAIRE

INTRODUCTION

p.3.

L'HÉRITAGE DES JEUX PARALYMPIQUES À L'ÉPREUVE DE REPRÉSENTATIONS ÉTABLIES

p. 4.

L'INSERTION PROFESSIONNELLE : UNE DIFFICULTÉ SOLIDEMENT ANCRÉE

p. 7.

LES TPE : MAILLON À SOUTENIR ET ACCOMPAGNER POUR L'INCLUSION

p. 8.

L'EXPÉRIENCE DIRECTE ET L'EXISTENCE D'APPUIS, MOTEURS DU CHANGEMENT DE REGARD

p. 9.

AMÉNAGER LE POSTE OU L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL : CONTRAINTES RÉELLES OU RÉSISTANCES SYMBOLIQUES ?

p. 11.

LES REPRÉSENTATIONS DES HANDICAPS FACE À L'INTÉGRATION : DES INÉGALITÉS PERSISTANTES

p. 12.

LA SANTÉ MENTALE, GRANDE CAUSE NATIONALE 2025 : D'UN SUJET TABOU À UN ENJEU STRATÉGIQUE POUR L'ENTREPRISE

p. 14.

CONCLUSION, LE POINT DE VUE FRANÇOIS LEGRAND DE L'IFOP

p.15.

INTRODUCTION

Depuis 2018, l'Agefiph et l'IFOP ont développé un baromètre unique en France, destiné à mesurer les représentations à l'égard de l'emploi des personnes en situation de handicap dans la société française.

Ce dispositif d'étude ne se substitue pas aux statistiques existantes sur l'emploi des personnes handicapées, mais il vient les enrichir d'un éclairage indispensable sur la dimension subjective, en donnant à voir ce que pensent et ressentent les différents acteurs. Alors que les travaux de l'INSEE, de la DARES ou encore les tableaux de bord de l'Agefiph permettent de suivre l'évolution objective des indicateurs d'emploi – taux de chômage et taux d'emploi notamment – **ce baromètre apporte un regard complémentaire, en s'attachant à décrypter les perceptions, les freins perçus et les leviers.**

Ce dispositif d'étude présente trois caractéristiques qui en font un outil de référence unique.

- D'une part, il s'appuie sur une profondeur historique rare : huit vagues d'enquête réalisées depuis 2018, constituant désormais une série temporelle robuste pour analyser l'évolution des représentations.
- D'autre part, il s'agit d'une étude multicible avec l'interrogation simultanée de quatre échantillons : grand public, salariés, employeurs et personnes en situation de handicap.

Cette approche à 360 degrés permet non seulement de comparer les perceptions entre groupes, mais aussi de mettre en lumière les écarts persistants et les dynamiques de rapprochement.

Enfin il s'appuie sur un nombre de répondants substantiels.

L'objectif de cette publication n'est pas de restituer tous les résultats de manière exhaustive, mais de développer, à travers quelques chapitres, les idées les plus structurantes et les enseignements majeurs qui se dégagent.

Cette huitième édition du baromètre de la perception emploi & handicap intervient tout juste un an après le succès des Jeux Paralympiques de Paris. L'engouement pour cette compétition a témoigné d'une empathie accrue des Français à l'égard de la question du handicap, comme en attestent également le succès récent d'œuvres cinématographiques et audiovisuelles mettant en scène des personnes en situation de handicap («Un p'tit truc en plus», «HPI»...). Ceux-ci ont ils concouru à faire évoluer, durablement ou non, les représentations ou les perceptions ?

De plus, l'émergence progressive dans le débat public de questions autrefois peu exposées et fortement stigmatisées, tel le handicap psychique, mis en lumière par la désignation de la santé mentale comme grande cause nationale en 2025 et notamment illustrée par des prises de parole publiques de personnalités du monde sportif et intellectuel. Loin d'être anecdotiques, ces prises de parole emblématiques s'inscrivent dans un mouvement plus large de libération de la parole sur la santé mentale, particulièrement visible depuis la crise sanitaire.

C'est dans ce contexte que cette édition s'attache à explorer non seulement les perceptions à l'égard du handicap en général, mais aussi celles associées à des formes spécifiques, en accordant une attention particulière au handicap psychique. Ce dernier fait l'objet d'un focus détaillé dans la dernière partie de cette publication.

L'HÉRITAGE DES JEUX PARALYMPIQUES À L'ÉPREUVE DE REPRÉSENTATIONS ÉTABLIES

Le succès indéniable des Jeux Paralympiques de Paris – confirmé par des records d'audience et de ventes de billets – a témoigné d'une dynamique d'intérêt accru du grand public pour le handisport et les sportifs de haut niveau en situation de handicap. Cet engouement, ne s'est pas limité à la sphère sportive : il a également contribué à mettre en lumière des athlètes inspirants, à élargir la couverture médiatique audiovisuelle et

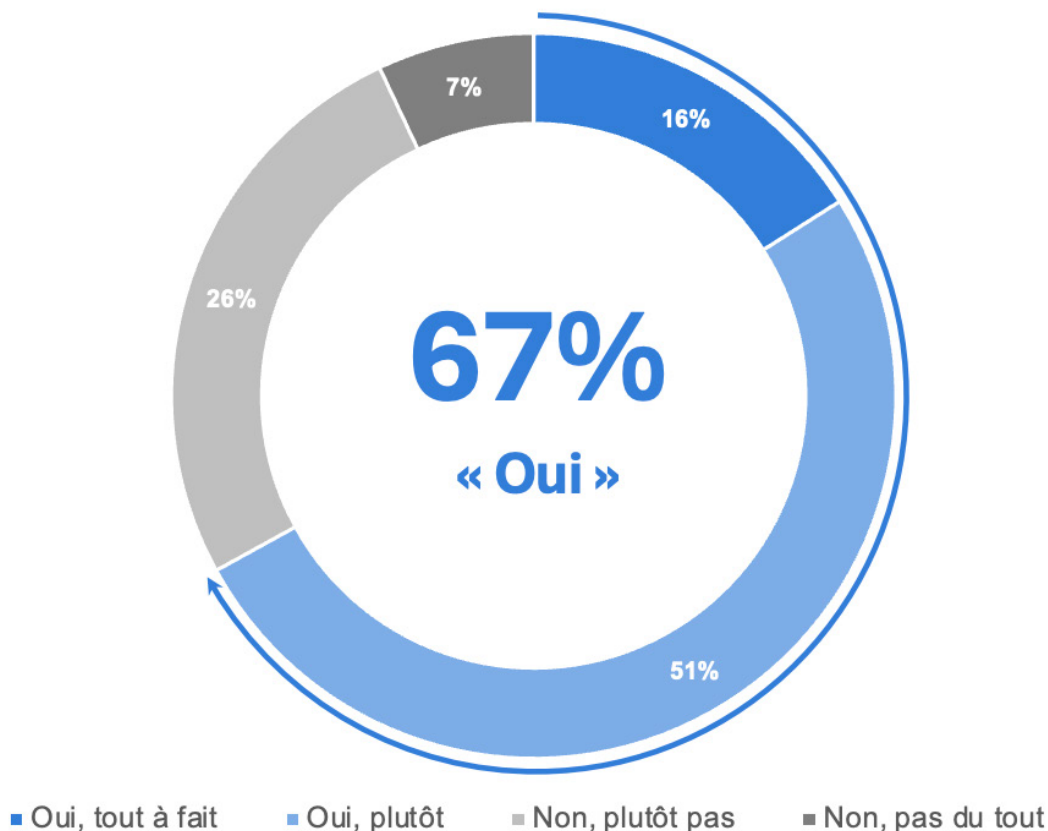
numérique et à inscrire, pour un temps, le handicap dans le récit collectif national.

Cette parenthèse enchantée emporte une dynamique positive qui se reflète dans les perceptions :

ainsi 67% des Français reconnaissent que la compétition a amélioré l'image du handicap en France.

L'impact des paralympiques de 2024 sur la perception du handicap.

QUESTION: Avez-vous le sentiment que les jeux paralympiques ont amélioré la perception du handicap en France ?





Pour autant, cet héritage positif reste fragile et ne se traduit pas encore par une transformation profonde des représentations du handicap.

Le handicap reste essentiellement perçu sous l'angle de difficultés. Le baromètre révèle de plus la persistance d'un imaginaire collectif centré presque exclusivement

autour du handicap moteur : **les Français et les salariés interrogés associent encore massivement le terme «handicap» au «fauteuil roulant», signe que cette image demeure un archétype puissant dans l'inconscient collectif** alors que celui-ci ne concerne qu'une petite partie de la population des personnes en situation de handicap.

Les évocations associées au handicap.

QUESTION: Quels sont les trois mots ou expressions qui vous viennent spontanément à l'esprit quand vous entendez parler de « handicap » ?

(Question ouverte – réponses non suggérées)



Réponses du Grand Public



Réponse des salariés



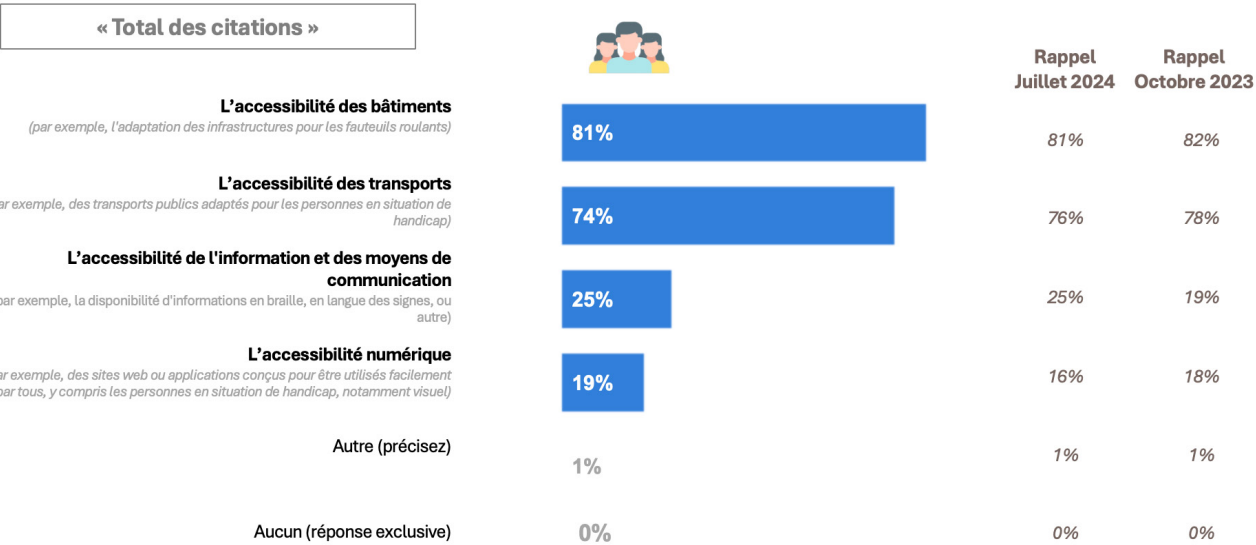


Cette focalisation se confirme également dans leur **conception de l'accessibilité**. Interrogés sur ce terme, 81% des Français pensent prioritairement à l'accessibilité des bâtiments et 74% à celle des transports, contre seulement 25% pour l'information et les moyens de communication, et 19% pour l'accessibilité numérique.

Ce déséquilibre montre que l'accessibilité est perçue à travers un prisme essentiellement matériel et physique, au détriment de dimensions moins connues mais tout aussi essentielles pour l'inclusion. L'entrée en vigueur, à partir du 28 juin 2025, de la directive européenne visant à garantir l'accès à certains services et produits aux personnes en situation de handicap pourrait concourir à améliorer cette prise en compte.

Les représentations associées au concept «d'accessibilité».
Évolutions depuis 2023.

QUESTION: Lorsque vous entendez le terme «accessibilité» en relation avec le handicap, quels sont les premiers aspects qui vous viennent à l'esprit? En premier ? En second ?



Cette méconnaissance se confirme lorsqu'on interroge les Français sur la dichotomie réelle (handicap visible/invisible) : **seuls 8% d'entre eux savent que les handicaps invisibles représentent 80% des handicaps déclarés.** La grande majorité des personnes interrogées sous-estime massivement (et de façon chronique) cette proportion, révélant l'ampleur du décalage entre représentations collectives et réalité statistique. Ce biais de perception n'est pas neutre : il focalise les

politiques d'inclusion et certaines pratiques vers les enjeux d'accessibilité physique, majeure des besoins (et des coûts) en la matière sur le champ de l'emploi et contribue à minorer d'autres besoins spécifiques liés aux conséquences des situations de handicap autres (troubles du développement intellectuel, maladies chroniques, troubles psychiques ou déficiences sensorielles) qui constituent la majorité des situations de handicap au travail.

L'INSERTION PROFESSIONNELLE : UNE DIFFICULTÉ SOLIDEMENT ANCRÉE

En dépit des progrès factuellement enregistrés par ailleurs ces dernières années avec désormais 1,3 million de personnes en situation de handicap en emploi et plus de 200 000 personnes recrutées par an, l'embauche de personnes en situation de handicap demeure largement perçue comme difficile : entre 65% et 76% des répondants partagent ce constat selon les échantillons interrogés.

Plus préoccupant encore, 76% des Français estiment qu'il est difficile d'embaucher une personne handicapée, un niveau record depuis 2017. Cette perception traverse l'ensemble des profils sociodémographiques, sans distinction d'âge, de genre ou de diplôme, ce qui confirme qu'il s'agit d'un ressenti partagé à grande échelle.

Les recruteurs, pourtant directement concernés, ne font pas exception : 65% jugent cette embauche difficile. Mais c'est chez les personnes handicapées elles-mêmes que le pessimisme est le plus marqué : 73% estiment l'embauche difficile, dont 26% la jugent "très difficile" – un score maximal parmi tous les groupes interrogés.

Ce paradoxe illustre une double réalité :

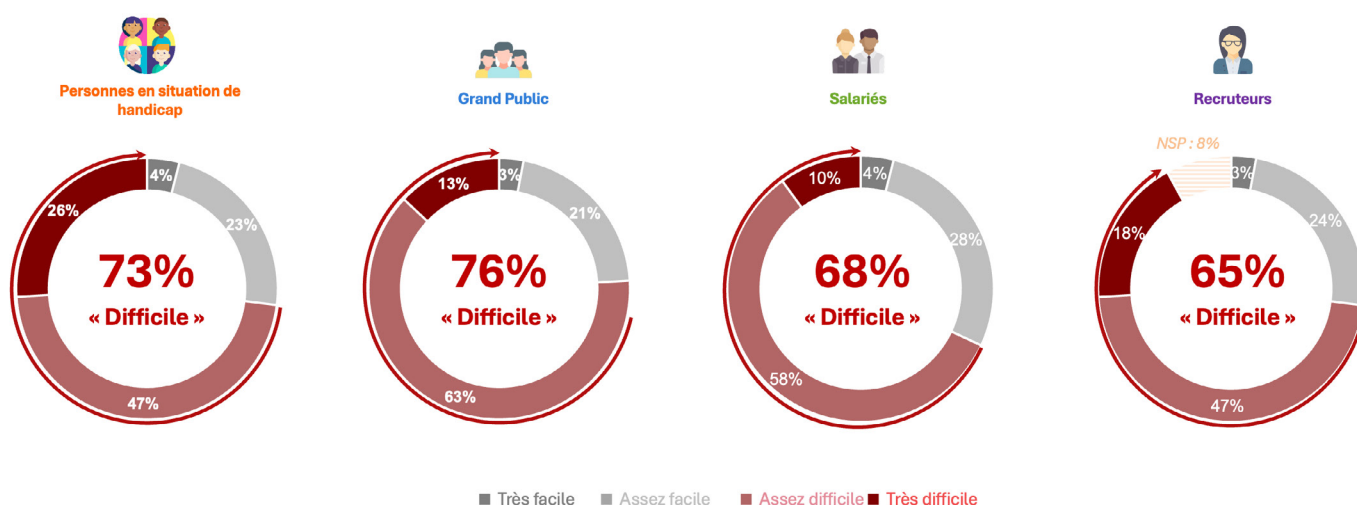
- d'une part, l'expérience vécue de discriminations, d'obstacles administratifs et d'adaptations insuffisantes, qui jalonnent encore trop souvent les parcours professionnels ;
- d'autre part, l'intériorisation d'un stigmat social, qui amène les personnes concernées à anticiper les difficultés que la société leur renvoie.

La convergence de ces perceptions entre les différents échantillons montre que **la difficulté d'embaucher une personne en situation de handicap fonctionne désormais comme une "difficulté sociale construite" : elle se nourrit autant de représentations que de réalités objectives, et résiste aux politiques publiques mises en place.**

Elle agit comme une prophétie auto-réalisatrice : plus cette croyance s'installe, plus elle dissuade les démarches d'embauche, et moins l'expérience concrète vient la contredire.

Le degré de difficulté perçue pour embaucher des personnes handicapées – Comparatif entre les cibles.

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



LES TPE : MAILLON À SOUTENIR ET ACCOMPAGNER POUR L'INCLUSION

Si les opinions du grand public sont relativement homogènes quels que soient l'âge, le sexe ou la catégorie socioprofessionnelle, on constate en revanche des différences nettes chez les recruteurs.

En moyenne, seuls 27 % estiment qu'il est facile d'embaucher une personne en situation de handicap.

Ce sentiment progresse nettement avec la taille de l'entreprise : il n'est partagé que par un quart des dirigeants de structures de moins de dix salariés, mais par 35 % dans les entreprises de 10 à 19 salariés et par environ 42 % dès que l'effectif dépasse 20 salariés.

Contrairement à la facilité perçue, l'intention d'embauche quant à elle, croît de façon linéaire et sans interruption avec la taille de l'entreprise : 57% ; 67% ; 76% ; 79% et 87%.

L'écart entre les très petites structures (1 à 9 salariés) et les petites entreprises (10 à 19 salariés), bien que ni l'une ni l'autre ne soient soumises à l'obligation d'emploi, montre que la perception du risque est plus faible dans les petites PME.

- Dans une structure de trois ou quatre salariés, chaque difficulté individuelle peut peser lourd, ce qui conduit à une prudence accrue vis-à-vis de profils susceptibles d'être perçus comme atypiques ou à risque.

Les structures de 10 à 19 salariés disposent généralement de ressources RH minimales, et parfois d'une expérience du handicap, à travers la présence d'un collaborateur

concerné dans les effectifs ou encore la réponse plus fréquente à des appels d'offre publics incluant des dispositions dans ce domaine.

- Au-delà de 20 salariés, la progression de la facilité perçue s'accroît nettement. Cela tient à un effet cumulé : d'un côté, l'augmentation de la taille de l'entreprise s'accompagne naturellement de davantage d'expériences, de processus internes plus robustes, d'une capacité d'absorption des aléas plus grande, et d'une habitude du management de la diversité ; de l'autre, l'obligation légale d'emploi agit comme un déclencheur structurant, qui conduit les entreprises à s'emparer du sujet, à mobiliser les outils, et in fine à sortir d'une logique de repli ou d'évitement.

L'étude met ainsi en évidence un effet de seuil autour de 20 salariés : les entreprises plus grandes disposent à la fois de ressources structurées et d'obligations légales renforcées, qui favorisent un passage à l'acte.

À l'inverse, les TPE – qui représentent l'écrasante majorité du tissu économique français – semblent plus éloignées du sujet : peu d'expérience, moyens limités et maintien de préjugés. Pourtant, lorsqu'elles sont effectivement en poste dans ces petites structures, les personnes en situation de handicap se déclarent un peu plus satisfaites que dans les grandes entreprises. Le frein dans ces entreprises se situe moins dans l'intégration réelle que dans l'intention d'embauche initiale.



L'EXPÉRIENCE DIRECTE ET L'EXISTENCE D'APPUIS, MOTEURS DU CHANGEMENT DE REGARD

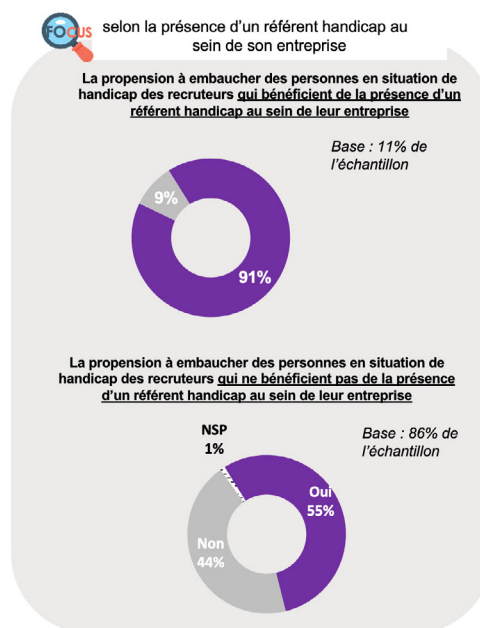
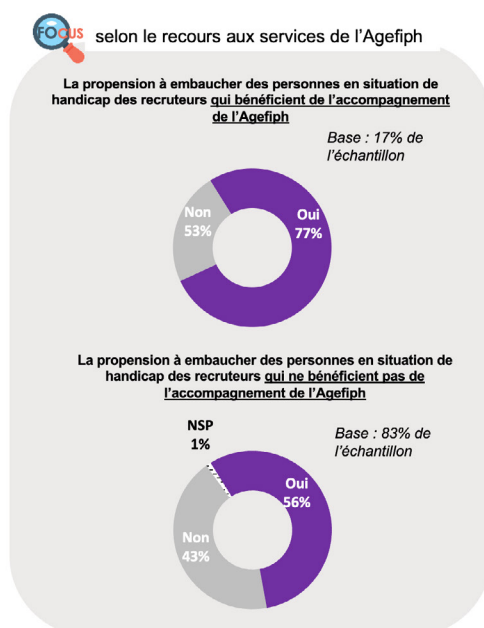
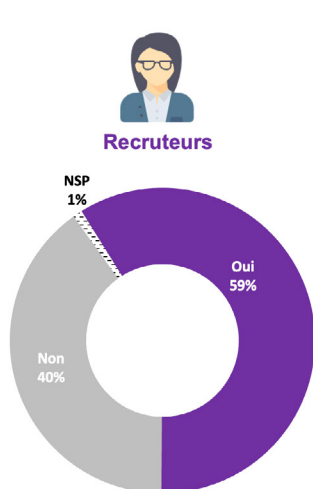
Outre la taille de l'entreprise, plusieurs facteurs sont associés à une perception plus positive de la facilité d'embauche : le recours à un service d'aide ou à un organisme spécialisé comme l'Agefiph¹ (40%), la désignation d'un référent handicap² (51%), ou encore la présence effective d'un salarié en situation de handicap dans l'entreprise (40%).

En matière d'intention d'embauche, les écarts sont même spectaculaires : elle atteint 77% dans les entreprises accompagnées par l'Agefiph, 79% dans celles comptant déjà un salarié handicapé, et jusqu'à 91% lorsqu'un référent handicap est désigné.

La propension à embaucher davantage de personnes en situation de handicap

- Focus.

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



¹<https://www.agefiph.fr/>

²https://www.agefiph.fr/sites/default/files/medias/fichiers/2022-01/Agefiph_infographie_referentHandicap.pdf



Si ces facteurs sont souvent liés à la taille de la structure, ils traduisent aussi un effet d'exposition déterminant :

les entreprises concrètement confrontées à la question du handicap – par l'expérience, l'accompagnement ou des dispositifs dédiés – adoptent des postures nettement plus volontaristes.

L'expérience agit comme un levier, en rendant le handicap plus familier, moins abstrait. Pour autant, elle ne suffit pas toujours à lever tous les freins.

Même parmi les dirigeants les plus exposés, **la perception de difficulté à l'embauche demeure répandue, signe que les représentations négatives et souvent généralisatrices se combinent à des obstacles jugés objectifs, qu'ils soient organisationnels, techniques ou économiques.**

L'impact décisif de l'expérience directe se manifeste également dans l'intégration des collaborateurs en situation de handicap. D'un côté, les perceptions restent marquées par l'appréhension: depuis 2018, **une majorité de salariés anticipe des difficultés pour un travailleur handicapé dans son parcours professionnel** – qu'il s'agisse d'encadrer une équipe (62%), de progresser dans l'entreprise (62%) ou simplement d'accomplir les tâches quotidiennes (58%).

Ces perceptions pèsent lourdement sur l'accès mais aussi les progressions professionnelles des personnes concernées une fois en emploi en dépit de la diversité des situations de handicap et de leurs conséquences en interaction avec l'environnement de travail.

Pourtant, la réalité vécue raconte une tout autre histoire. Les salariés travaillant effectivement avec un collègue en situation de handicap dressent un bilan radicalement différent : seuls 20% estiment que cela ralentit leur travail et 16% y voient une source de tensions. Au contraire, 80% y découvrent l'opportunité d'innover dans leurs pratiques, tandis que 64% constatent que leur quotidien professionnel reste inchangé.

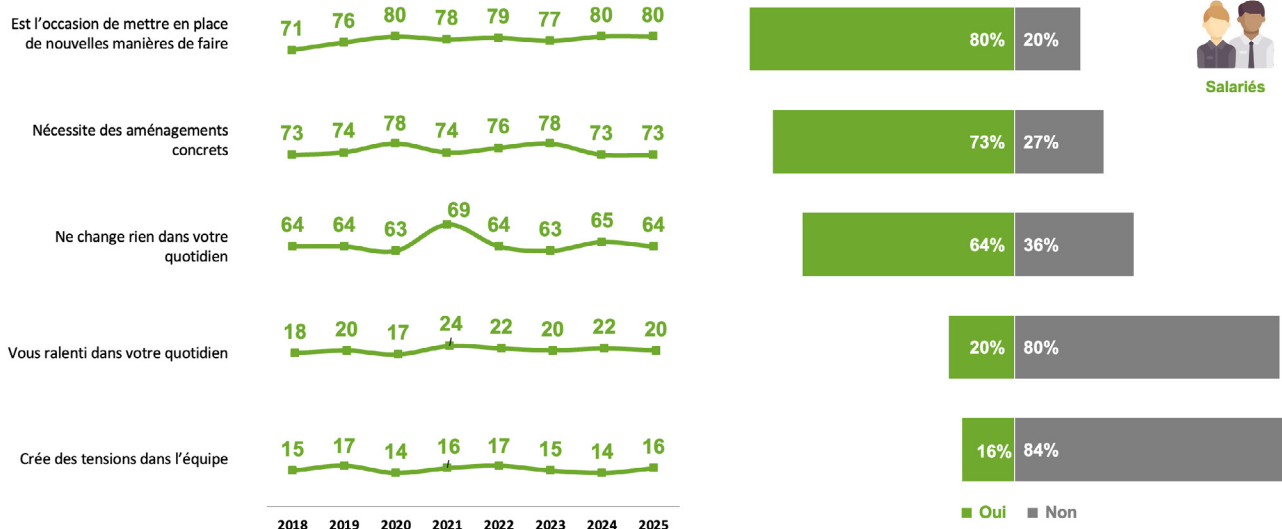
Ce décalage révèle une vérité simple : **la peur du handicap se nourrit souvent de méconnaissance et s'estompe au moins en partie face à la réalité du travail partagé.**

Enfin, on notera que les personnes en situation de handicap se déclarent majoritairement satisfaites de leur situation professionnelle (66%) et se sentent intégrées au sein du collectif de travail (80%).

Les avantages et inconvénients de travailler aux côtés d'une personne en situation de handicap.

QUESTION: Pour vous, travailler aux côtés d'une personne concernée par un handicap ... ?

Base : question posée uniquement aux salariés ayant un ou plusieurs collègue(s) en situation de handicap, soit 40% de l'échantillon



AMÉNAGER LE POSTE OU L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL : CONSTRAINTES RÉELLES OU RÉSISTANCES SYMBOLIQUES ?

Invités à citer **le principal frein à l'embauche d'une personne en situation de handicap**, les recruteurs mentionnent très largement « les contraintes perçues liées à l'aménagement du poste ».

Cette réponse devance d'autres préoccupations comme la crainte d'une moindre productivité (14 %), la complexité administrative ou le manque d'information (10 %), ou encore des inquiétudes liées à l'absentéisme ou à l'intégration dans l'équipe (5 à 4 %).

Ce résultat pourrait refléter, au moins en partie, une réalité concrète : en dépit des aides et services existants, dans certaines entreprises, notamment les plus petites, l'aménagement des postes peut effectivement représenter un défi en termes de coût, de logistique ou d'organisation.

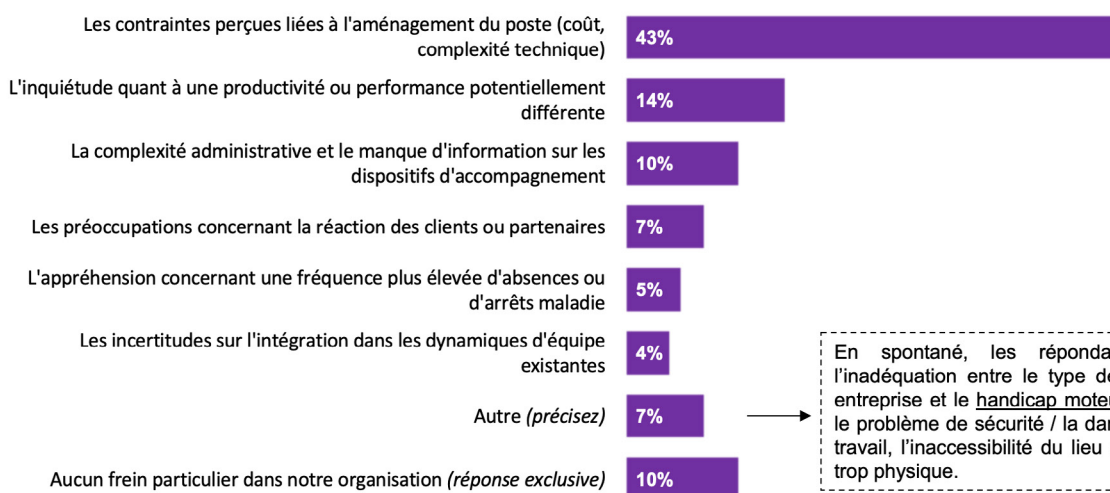
La méconnaissance de ces aides et services est également susceptible de freiner l'engagement.

Mais il est aussi possible que cette préoccupation traduise une représentation encore très réductrice et trop partielle des handicaps, centrée avant tout sur le handicap moteur et l'accessibilité physique, au détriment d'une vision plus large.

On peut également faire l'hypothèse qu'évoquer un frein technique comme l'aménagement permet, dans certains cas, de mettre à distance un malaise plus profond ou plus diffus face à l'inconnu, ou à la crainte d'un décalage avec les normes implicites de performance ou de rythme.

Le principal frein associé à l'embauche de personnes en situation de handicap dans son entreprise.

QUESTION: Qu'est-ce qui constitue selon vous le principal frein ou la principale crainte vis-à-vis de l'emploi d'une personne en situation de handicap dans votre entreprise ?



En spontané, les répondants mentionnent principalement l'inadéquation entre le type de postes proposé au sein de son entreprise et le **handicap moteur** (23 citations) - plus précisément le problème de sécurité / la dangerosité du poste ou des outils de travail, l'inaccessibilité du lieu de travail (chantier par ex), métier trop physique.

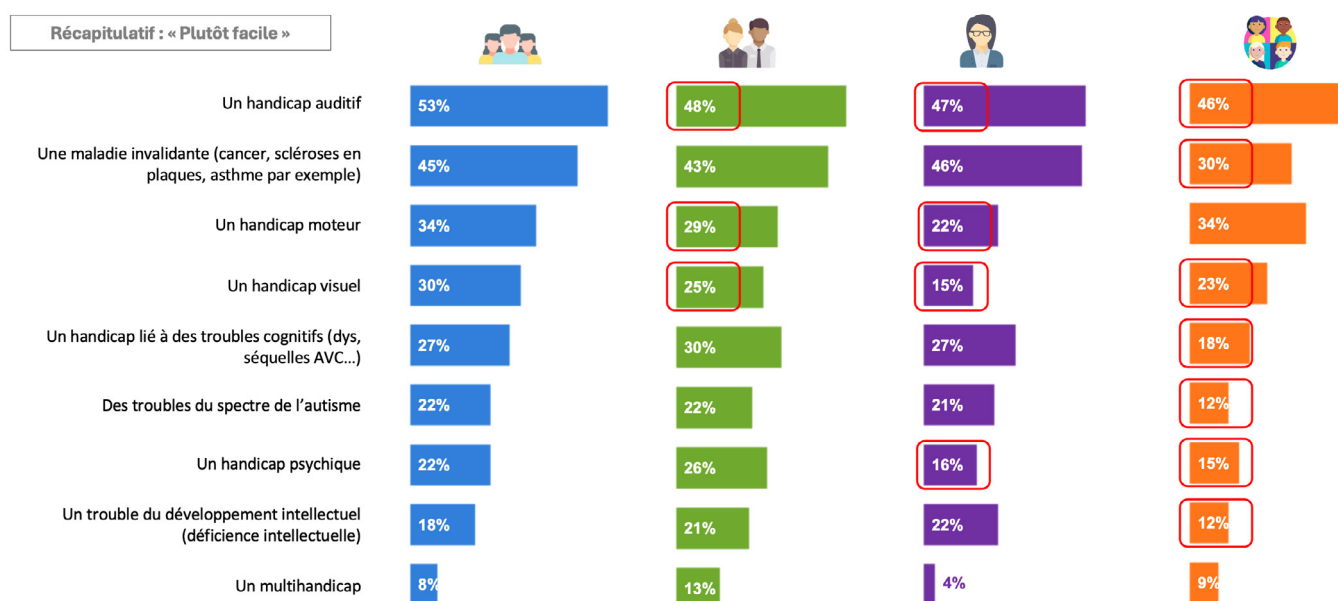
Lorsqu'on les interroge **sur les actions qu'ils pourraient financer en 2025**, les recruteurs placent en tête deux priorités à égalité : l'aménagement physique du poste de travail (30%) et la formation des managers à la santé mentale (30%).

Le premier résultat confirme le poids central accordé à **la question de l'accessibilité physique**. Le second illustre **une sensibilité croissante aux enjeux relatifs aux troubles psychiques**, sur lesquels nous allons revenir.

LES REPRÉSENTATIONS DES HANDICAPS FACE À L'INTÉGRATION : DES INÉGALITÉS PERSISTANTES

La facilité d'intégration en fonction de la nature du handicap – Comparatif entre les cibles.

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



Depuis 2018, le baromètre mesure de façon constante **la perception de l'intégration professionnelle selon le type de handicap**.

Le handicap auditif arrive systématiquement en tête : il est perçu comme le plus facile à intégrer, aussi bien par le grand public que par les salariés, les dirigeants d'entreprise et les personnes en situation de handicap.

Il est suivi par la maladie invalidante, qui bénéficie également d'une image relativement positive : 46% des dirigeants estiment qu'il s'agit de situations de handicap facile à intégrer, contre 36% des personnes concernées elles-mêmes. Cet écart traduit sans doute une vision idéalisée de la part des dirigeants, qui méconnaissent la diversité des situations et de leurs conséquences et imaginent des situations stabilisées et peu contraignantes.

À l'inverse, le handicap moteur et le handicap visuel souffrent de représentations nettement plus sévères : seuls 22% et 15% des dirigeants jugent leur intégration facile, contre respectivement 42% et 33% des personnes directement concernées. Cette différence semble refléter **une tendance des dirigeants à surestimer les contraintes matérielles, techniques ou organisationnelles, là où ceux qui vivent ces situations au quotidien connaissent leurs réelles limitations**, savent que des solutions existent et peuvent être efficaces.

Le handicap psychique, quant à lui, se situe au plus bas du classement (hors multihandicap), avec seulement 16% des dirigeants estiment qu'il est facile à intégrer. Si ce score peut traduire en partie la perception de difficultés réelles, il témoigne surtout d'un stigmate social plus fort, comme le confirment d'autres indicateurs du baromètre.

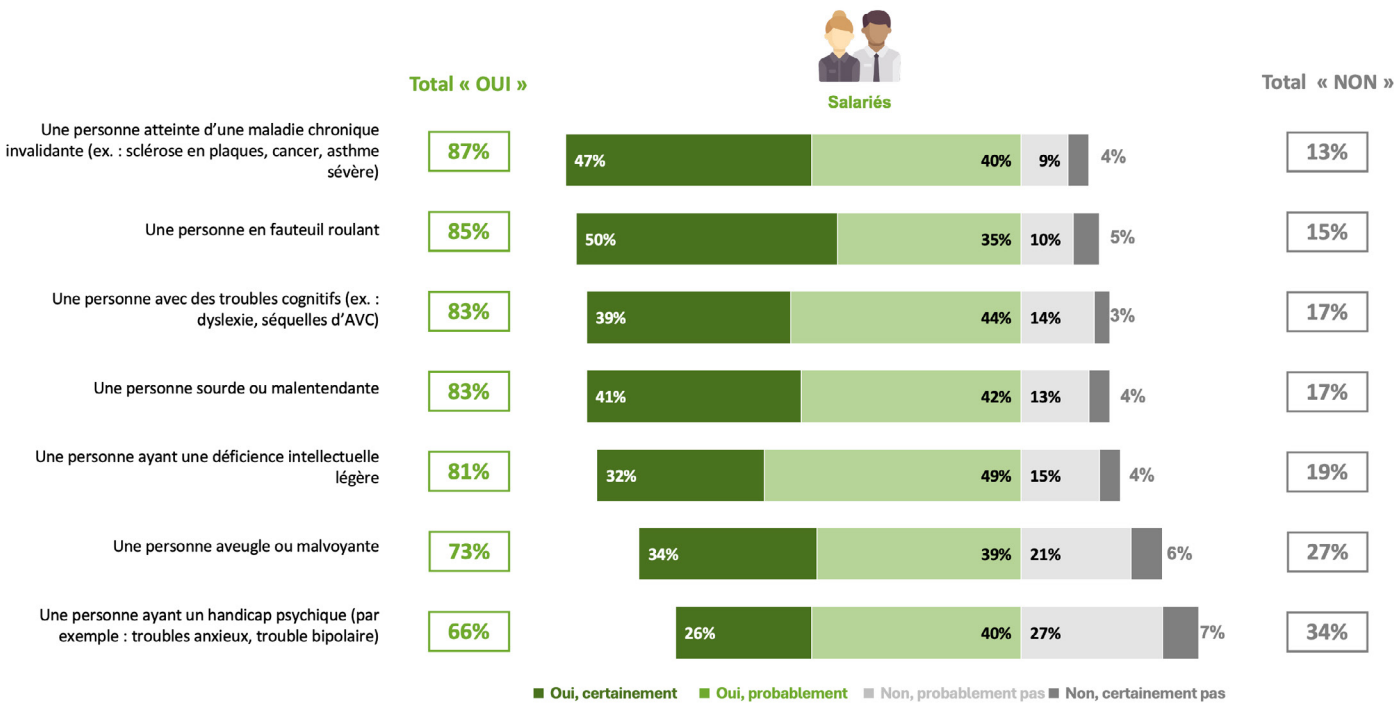


Pour la première fois cette année, nous avons interrogé les salariés sur leur disposition à travailler avec une personne vivant avec différents types de handicap : **près d'un tiers d'entre eux déclarent qu'ils ne seraient pas prêts à travailler avec une personne en situation de handicap psychique, ce qui en fait le handicap le moins accepté.**

Ce niveau de réticence notable concerne également les personnes vivant avec un handicap visuel (27%). Enfin, signe d'une forte intériorisation du stigmate, les personnes concernées par un handicap psychique sont celles qui, le plus souvent, choisissent de taire leur situation et évitent d'en parler à leurs collègues ou leurs managers.

La capacité perçue à travailler avec des collègues selon le type de handicap.

QUESTION: Vous personnellement, seriez-vous prêt à travailler avec... ?



LA SANTÉ MENTALE, GRANDE CAUSE NATIONALE 2025 : D'UN SUJET TABOU À UN ENJEU STRATÉGIQUE POUR L'ENTREPRISE

La santé mentale se définit comme un état de bien-être dans lequel une personne peut se réaliser, faire face au stress normal de la vie, accomplir un travail productif et contribuer à la vie de sa communauté. Santé publique France estime qu'une personne sur cinq est touchée par un trouble psychique et les coûts directs et indirects de la mauvaise santé mentale sont évalués à 163 milliards d'euros par an en France³.

Longtemps tabou et abordé de manière caricaturale, le sujet de la santé mentale fait désormais parler de lui autrement. La multiplication d'articles, de reportages et de documentaires consacrés à la santé mentale en cette année 2025, déclarée Grande cause nationale, témoigne d'un intérêt croissant du grand public et des médias. Au point qu'il paraît désormais peu pertinent de parler de « tabou » : le sujet est largement évoqué et visible. Si cette visibilité s'est nettement renforcée depuis la crise sanitaire, elle s'inscrit dans un mouvement plus large, marqué par la place grandissante accordée au bien-être psychologique et au développement personnel.

La santé mentale est ainsi devenue un thème non seulement pleinement inscrit « dans l'air du temps », mais désormais présent dans les radars et les pratiques d'une partie des dirigeants et des services RH.

Plus d'un tiers des dirigeants déclarent avoir mis en place au moins une action en lien avec ce sujet (35%), qu'il s'agisse

d'initiatives à destination des salariés (21%), d'audits des risques psychosociaux (16%), de lignes d'écoute (14%) ou encore de formations des managers aux enjeux de santé mentale (13%). Ces chiffres peuvent sembler modestes, mais il faut rappeler qu'ils émanent d'un échantillon représentatif de l'ensemble des entreprises françaises, où les TPE et PME sont très largement majoritaires.

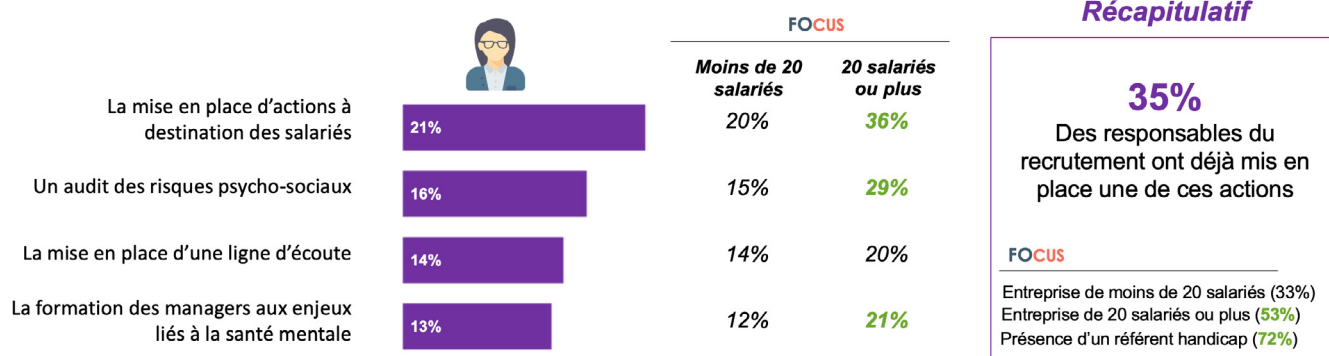
On constate ainsi que la fréquence de ces actions augmente avec la taille de l'entreprise : 33% dans les structures de moins de 10 salariés, 35% dans celles de 10 à 19 salariés, 47% dans les entreprises de 20 à 49 salariés, 59% dans celles de 50 à 99 salariés, et jusqu'à 70% dans les entreprises de plus de 100 salariés.

Deux enseignements se dégagent :

- d'une part, la mise en place d'actions en faveur de la santé mentale est aujourd'hui répandue dans les grandes structures ;
- d'autre part, si elles restent minoritaires, ces initiatives progressent aussi dans les TPE, signe d'une diffusion progressive du sujet dans l'ensemble du tissu entrepreneurial français. Son impact non négligeable pour les organisations étant désormais pleinement ressenti.

La mise en place de diverses actions en faveur de la santé mentale.

QUESTION: Avez-vous mis en place chacune des actions suivantes en matière de santé mentale ?



Ce contexte constitue un terreau favorable à la libération de la parole sur ces enjeux, comme en atteste la multiplication des témoignages publics de personnalités, de collaborateurs ou de proches.

Pour autant, **le handicap psychique demeure l'une des situations de handicap qui cristallise le plus de peurs et de stigmates**, comme nous l'avons vu.

³ pour en savoir plus : https://www.agefiph.fr/sites/default/files/medias/fichiers/2025-05/Agéfiph_Etude_SanteMentale_04_2025.pdf

CONCLUSION :



Le point de vue de

François LEGRAND

Directeur d'études à l'IFOP

Cette huitième édition du baromètre révèle **un paradoxe français : jamais le handicap n'a été aussi visible dans l'espace public, jamais il n'est perçu aussi difficile à intégrer dans l'imaginaire professionnel.**

Les Jeux Paralympiques 2024 ont créé un élan collectif et médiatique précieux, un moment de célébration.

Mais cette parenthèse sportive et médiatique passée, aussi intense soit-elle, ne doit pas masquer l'ampleur du travail qui reste à accomplir. Car les fondamentaux demeurent : 76% des Français jugent toujours difficile l'embauche d'une personne handicapée, le fauteuil roulant reste l'archétype dominant, et 80% des handicaps – les invisibles – échappent encore aux radars collectifs. L'inclusion ne se construit pas dans l'enthousiasme d'un événement, aussi fédérateur soit-il. Elle se bâtit dans la durée, par la mise en place de mesures appropriées ou d'accompagnement des employeurs, la multiplication des expériences concrètes qui, seules, contribuent à déconstruire durablement les représentations. Le baromètre le démontre avec constance : c'est en particulier à l'épreuve de la réalité, dans la rencontre quotidienne, banale, ordinaire que se transforment les regards.

Quatre leviers émergent pour accélérer cette transformation :

Soutenir massivement les TPE, qui concentrent de nombreux emplois mais restent les moins expérimentées et parfois les plus démunies. Sans accompagnement dédié, elles resteront prisonnières d'un cercle vicieux fait de méconnaissance et d'appréhension.

Élargir notre conception de l'accessibilité au-delà du bâti tout en le prenant en compte. L'accessibilité numérique, cognitive, relationnelle dessine plus largement les contours d'une inclusion véritablement universelle.

Approfondir l'engagement sur la santé mentale. Si les initiatives de bien-être au travail se multiplient, elles peinent encore à intégrer les situations de handicap psychique dans leur diversité et leur complexité. Il s'agit d'aller au-delà des dispositifs de prévention généralistes pour mobiliser des réponses adaptées aux vulnérabilités durables et construire le cas échéant des réponses nouvelles. La déclaration en 2025 de la santé mentale comme Grande cause nationale doit être un accélérateur en la matière pour une compréhension et un accompagnement partagé.

Assumer le rôle de la contrainte légale. L'histoire sociale nous l'enseigne : les grandes avancées en matière d'égalité – de la parité femmes-hommes à la lutte contre les discriminations – ont rarement progressé par la seule bonne volonté. L'obligation d'emploi, loin d'être un carcan, agit comme un catalyseur qui force la rencontre et accélère le changement des mentalités. Elle contribue à outiller les entreprises avec l'appui notamment d'acteurs spécialisés tels que l'Agefiph.

L'enjeu dépasse largement la représentation historique du handicap. Dans une société où l'espérance de vie s'allonge, où la vie au travail progresse avec le recul de l'âge légal de départ en retraite, où les maladies chroniques touchent un nombre croissant d'actifs, où les questions d'épuisement professionnel questionnent nos modèles de performance, c'est notre rapport collectif à la fragilité humaine qui est interrogée. Apprendre à travailler avec la vulnérabilité – la nôtre, celle des autres –, nos fragilités, devient une question de société qui doit enfin être pensée.



Retrouvez les publications
de l'Observatoire de l'emploi et du handicap
sur agefiph.fr/centre-de-ressources

Direction de la publication: Agefiph
Rédaction: Direction Innovation Évaluation et Stratégie
Conception: Agence In medias res
Mise en page: Ifop
Crédits photo: Adobe Stock - Freepik