OBSERVATOIRE DE L'EMPLOI
ET DU HANDICAP

ÉTUDES ET
STATISTIQUES



Trente ans de Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées : Démystifier, simplifier, accompagner

Étude exclusive de l'Ifop pour l'Agefiph, le FIPHFP et LADAPT, auprès des personnes en situation de handicap, du grand public, des salariés et des employeurs

NOVEMBRE 2026

LADAPT

agefiph

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

emploi fiphfp handicap

ifop

SOMMAIRE

Éditorial p. 3

Les partis-pris méthodologiques de l'Ifop p. 4

1. TRENTE ANS APRÈS : UN OBJECTIF PARTAGÉ, UN BILAN CONTRASTÉ p. 5

Une attente largement partagée en faveur des personnes en situation de handicap p. 5

Trente ans de SEEPH : un progrès perçu par la moitié des répondants p. 7

Un objectif commun pour plus d'équité, une hiérarchie des priorités qui diffère selon les publics p. 8

2. LE RENONCEMENT AUX DROITS ET AUX AIDES : UN PHÉNOMÈNE TROP FRÉQUENT p. 9

Un renoncement fréquent, et plus souvent répété chez les personnes concernées p. 9

Des domaines de renoncement proches de ceux de la population générale, mais à des niveaux plus élevés et souvent cumulés p. 11

Un renoncement qui concerne aussi les aides liées à l'emploi p.12

3. DES AIDES LARGEMENT CONNUES, MAIS PAS TOUJOURS AVEC PRÉCISION p.14

Un jugement réservé sur la lisibilité et la simplicité des aides, commun aux personnes en situation de handicap, aux salariés et aux employeurs p.15

Un sentiment d'information limité sur les démarches, chez les personnes concernées comme chez l'ensemble des salariés p.16

4. L'AMÉNAGEMENT : DU BESOIN EXPRIMÉ À SA MISE EN ŒUVRE p.17

Un besoin d'aménagement largement exprimé, variable selon le handicap p.17

Des aménagements le plus souvent obtenus, moins souvent dans leur totalité p.20

Des aménagements aux effets maximaux sur la santé et le maintien dans l'emploi p.21

Se projeter durablement dans son emploi : une association forte avec l'obtention des aménagements p.22

Savoir à qui s'adresser : un repère inégalement partagé p.23

Le regard des employeurs : des besoins d'aménagement plus souvent identifiés dans les organisations de 20 salariés et plus p.24

Un renoncement qui concerne aussi les employeurs p.26

Les attentes des employeurs : un accompagnement technique et des démarches plus simples p.26

CONCLUSION p.28

ÉDITORIAL

Trente ans. En 1997, LADAPT créait une Semaine pour l'emploi des personnes handicapées que beaucoup jugeaient improbable : le handicap était alors si peu associé à la compétence que la première édition avait permis de réunir un millier d'offres d'emploi. Trente éditions plus tard, cette semaine est devenue européenne, elle mobilise chaque année des centaines d'actions dans tous les territoires, des dizaines de milliers de duos employeurs-candidats, et elle est portée ensemble par LADAPT, l'Agefiph et le FIPHFP, au service des employeurs publics comme privés.

Le chemin parcouru est réel. Le nombre de personnes en situation de handicap reconnue en emploi a plus que doublé, 1,5 million de personnes handicapées travaillent ; le taux de chômage des personnes reconnues handicapées est passé de 17 % au début des années 2000 à 11,5 % en 2025 ; les contrats d'apprentissage signés par des jeunes en situation de handicap ont été multipliés par sept en vingt ans. Les dispositifs d'aide, d'accompagnement et de compensation n'ont jamais été aussi nombreux.



Françoise DESCAMPS-CROSNIER
Présidente du Comité national du FIPHFP



Christian PLOTON
Président de l'Agefiph



Jean-Louis DUBOIS
Président de LADAPT

C'est précisément ce que l'étude exclusive que nous publions à l'occasion de cette 30e semaine vient interroger. Elle montre d'abord un accord profond de la société française : les aides aux personnes handicapées arrivent en tête des priorités, et deux tiers des Français estiment qu'on n'en fait pas assez pour l'emploi des personnes concernées. Elle montre ensuite ce que cet accord ne suffit pas à produire : près des deux tiers des personnes en situation de handicap ont déjà renoncé à une démarche ou à une aide à laquelle elles pensaient avoir droit, une sur deux a renoncé à un aménagement lié à l'emploi parce que la démarche lui semblait trop compliquée, et, chez les personnes concernées comme chez les salariés et les employeurs, une minorité seulement, le plus souvent entre un quart et un tiers, juge les aides lisibles, justes ou simples d'accès.

Nous avons choisi pour cette édition anniversaire un thème qui répond à ce constat : démystifier, simplifier, accompagner.
Démystifier, parce qu'en dépit des avancées, il reste nécessaire de sensibiliser et de lutter contre les préjugés dans le monde du travail.
Simplifier, parce que c'est la première mesure que demandent les employeurs et l'un des deux premiers changements qu'attendent les personnes concernées pour mieux bénéficier des aides existantes.
Accompagner, parce que l'étude le montre page après page : partout où un référent, un organisme, un interlocuteur identifié existe, les droits s'exercent, les aménagements se font, les parcours tiennent.

Trente ans après, le but fait consensus : accéder à l'emploi et y progresser dans les mêmes conditions que les autres. Ce qui reste à construire, c'est le chemin. Cette Semaine Européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH) est l'occasion d'y contribuer.

LES PARTIS-PRIS MÉTHODOLOGIQUES DE L'IFOP

Comme pour l'édition précédente, l'étude a été construite selon une logique d'enquête miroir. Les résultats recueillis auprès des personnes en situation de handicap sont mis en perspective avec ceux de trois autres échantillons interrogés dans la même période et avec des questions posées de manière identique : un échantillon représentatif de la population française âgée de 18 ans et plus (1 000 personnes), un échantillon représentatif des salariés du privé et des agents du public (1 001 personnes) et un échantillon représentatif des dirigeants, responsables RH et recruteurs d'organisations publiques et privées comptant au moins un salarié (402 personnes).

Les trois échantillons représentatifs ont été constitués selon la méthode des quotas ; les interviews ont été réalisées en ligne pour le grand public et les salariés, par téléphone pour les recruteurs, entre le 15 juin et le 3 juillet 2026. L'étude couvre ainsi les employeurs publics comme privés et, côté salariés, les salariés du privé comme les agents du public ; sauf mention contraire, les termes « organisation », « employeur » et « salarié » désignent dans toute la publication l'ensemble de ces situations.

La consultation des personnes en situation de handicap a été organisée à l'initiative de l'Agefiph, du FIPHFP et de LADAPT, qui en ont diffusé le lien par leurs canaux de communication du 15 juin au 22 juillet 2026.
Elle a réuni 3 098 répondants.

Comme toute consultation ouverte, elle ne prétend pas à une représentativité statistique stricte : les personnes en emploi, les femmes et les 35–64 ans y sont davantage présents, et les répondants sont, pour une part, des personnes déjà en lien avec les organisateurs ou bénéficiaires de leur offre d'intervention, ce dont il faut tenir compte dans la lecture de certains résultats, notamment sur les besoins d'aménagement, mis en regard lorsque c'est possible de sources représentatives. Sa taille autorise en revanche des analyses précises selon le type de handicap, la situation professionnelle, la taille de l'organisation ou la présence d'un référent handicap, qui structurent l'ensemble de cette publication.

Le cœur de cette édition porte sur l'accès effectif aux droits et aux aides, trente ans après la création de la SEEPH : la connaissance que les personnes en ont, le renoncement à les faire valoir, les besoins d'aménagement et leur satisfaction, les effets des aménagements obtenus sur les parcours, et, en regard, la façon dont les employeurs vivent ces situations. Elle s'achève sur le bilan que les quatre publics dressent de trente années d'évolution et sur ce qui, selon eux, devrait avoir changé pour que l'on puisse parler d'un vrai changement.

1 TRENTE ANS APRÈS : UN OBJECTIF PARTAGÉ, UN BILAN CONTRASTÉ

Une attente largement partagée en faveur des personnes en situation de handicap

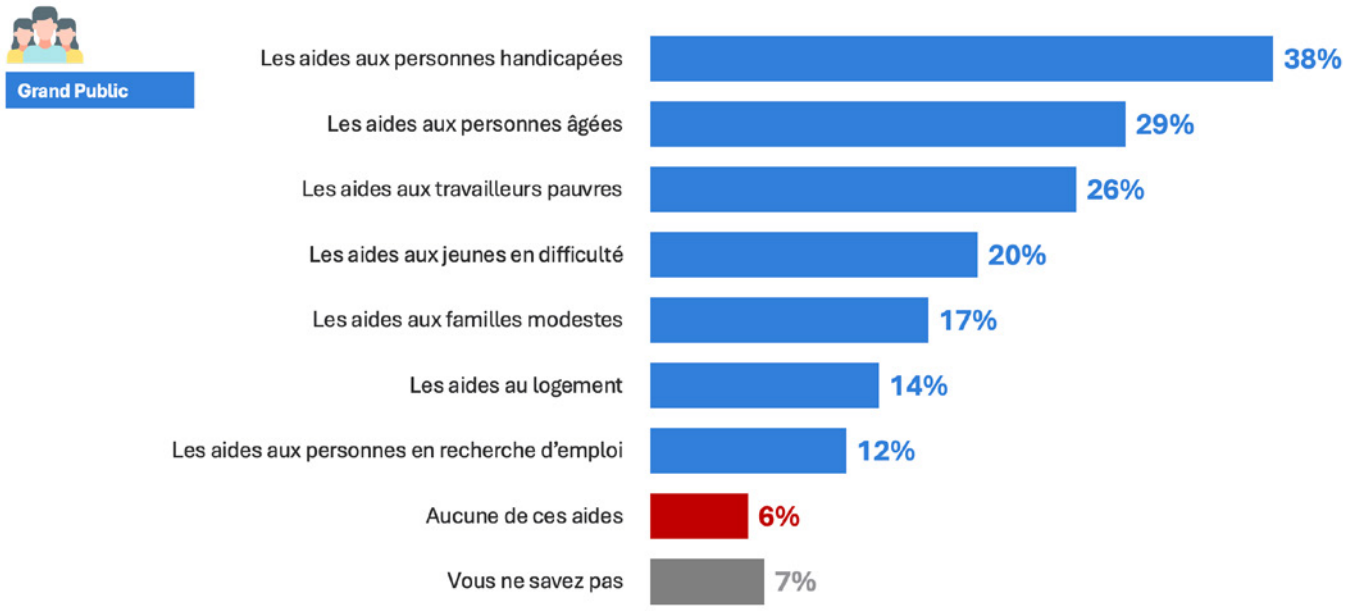
Invités à désigner, parmi sept types d'aides mis en concurrence, celles auxquelles l'État devrait consacrer davantage de moyens, les Français placent les aides aux personnes handicapées en tête, citées par 38 %, devant les aides aux personnes âgées (29 %), aux travailleurs pauvres (26 %), aux jeunes en difficulté (20 %), aux familles modestes (17 %), au logement (14 %) ou aux personnes en recherche d'emploi (12 %).
Le handicap n'apparaît ni comme un sujet contesté ni comme une priorité de niche : 6 % seulement des Français écartent toutes ces aides.

Cette priorité est d'abord celle des plus âgés et de ceux qui connaissent le handicap de près : 49 % des 65 ans et plus et 49 % des Français qui ont un proche concerné la placent en tête, contre 29 % des moins de 35 ans, qui citent autant les travailleurs pauvres (31 %) et, chez les 18–24 ans, presque autant les jeunes en difficulté (33%). Cette attente semble se nourrir notamment de la proximité et de l'expérience.

38% des Français estiment que l'Etat devrait consacrer davantage de moyens aux aides aux personnes en situation de handicap.

QUESTION : Si l'État devait consacrer davantage de moyens à certaines aides, lesquelles devraient être prioritaires selon vous ? (Deux réponses possibles)

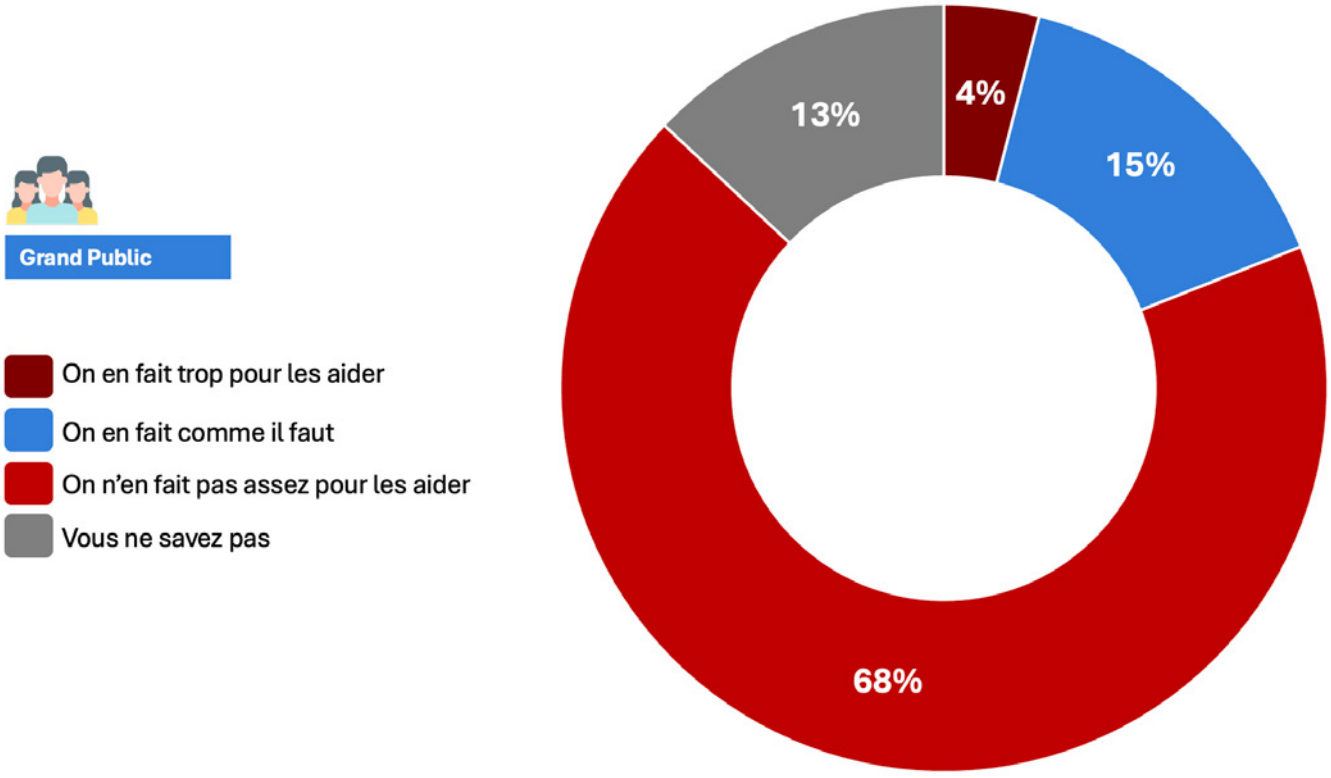
Base : aux recruteurs qui ont cherché à recruter au cours des 6 derniers mois, soit 46% de l'échantillon.



Sur l'emploi en particulier, le jugement est net : 68 % des Français estiment qu'en France, on n'en fait pas assez pour aider les personnes en situation de handicap, 15% qu'on en fait comme il faut et 4 % seulement qu'on en fait trop. Le résultat mérite d'être souligné dans un contexte où la question de la dépense publique et de l'endettement a regagné une place importante dans les préoccupations des Français : malgré cela, l'emploi des personnes en situation de handicap continue d'être perçu sous l'angle d'un effort à amplifier.

Deux tiers des Français estiment qu'on en fait pas assez en France concernant l'emploi des personnes en situation de handicap.

QUESTION: Concernant l'emploi des personnes en situation de handicap, diriez-vous qu'en France... ?



*6% de l'effectif salarié des entreprises de 20 salariés et plus.

Trente ans de SEEPH[1] : un progrès perçu par la moitié des répondants

Trente ans après la création de la SEEPH, la situation des personnes handicapées dans le monde du travail est jugée améliorée par près d'une personne sur deux dans le grand public (43 %, dont 5 % « beaucoup ») et dans la population salariée (49 %), et par une personne sur deux parmi les personnes concernées (50 %) ; le niveau est un peu plus élevé parmi les recruteurs (61 %). Une part importante de chaque public, de 18 % à 28 %, estime que rien n'a changé, et les personnes en situation de handicap sont les plus nombreuses à parler d'une dégradation (14 %, contre 6 % des recruteurs).

Près d'un répondant sur cinq, dans le grand public comme chez les salariés et les personnes concernées, ne se prononce pas : **le progrès n'est pas contesté, il n'est pas toujours perçu.**

Ce bilan est aussi, pour une part, un jugement sur sa propre situation.

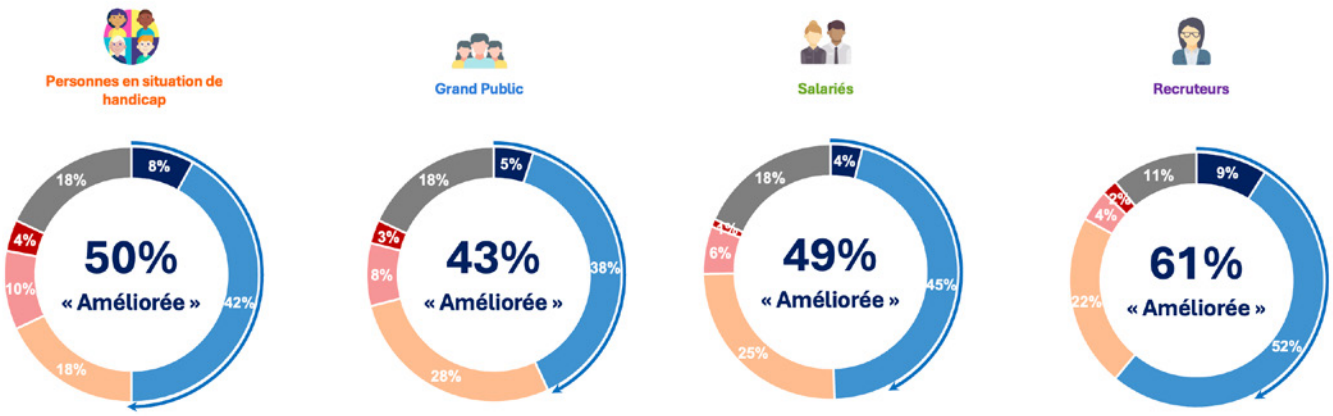
Chez les personnes en situation de handicap, les chômeurs (39 %), les personnes concernées par un multihandicap (39 %) ou des troubles du spectre de l'autisme (37 %) sont les moins convaincues d'une amélioration, et les moins de 35 ans, qui n'ont pas connu la période antérieure, sont les plus nombreux à ne pas se prononcer (25 %, 34 % chez les 18–24 ans).

Parmi les personnes qui ont obtenu tous les aménagements dont elles avaient besoin, l'amélioration est reconnue à un niveau nettement plus élevé (63 %).

Chez les salariés, l'expérience joue dans le même sens : 67 % de ceux qui ont plusieurs collègues en situation de handicap voient un progrès, contre 45 % de ceux qui n'en ont aucun, ce qui suggère qu'une partie des réponses du grand public et de la population salariée relève d'une méconnaissance du sujet, là où ceux qui le côtoient au quotidien constatent des évolutions.

Trente ans de SEEPH : un progrès perçu par près d'une personne sur deux.

QUESTION : Cette année la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées fête ses trente ans. En pensant aux 30 dernières années, depuis la création de la SEEPH, diriez-vous que la situation des personnes en situation de handicap dans le monde du travail s'est… ?



[1]Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées

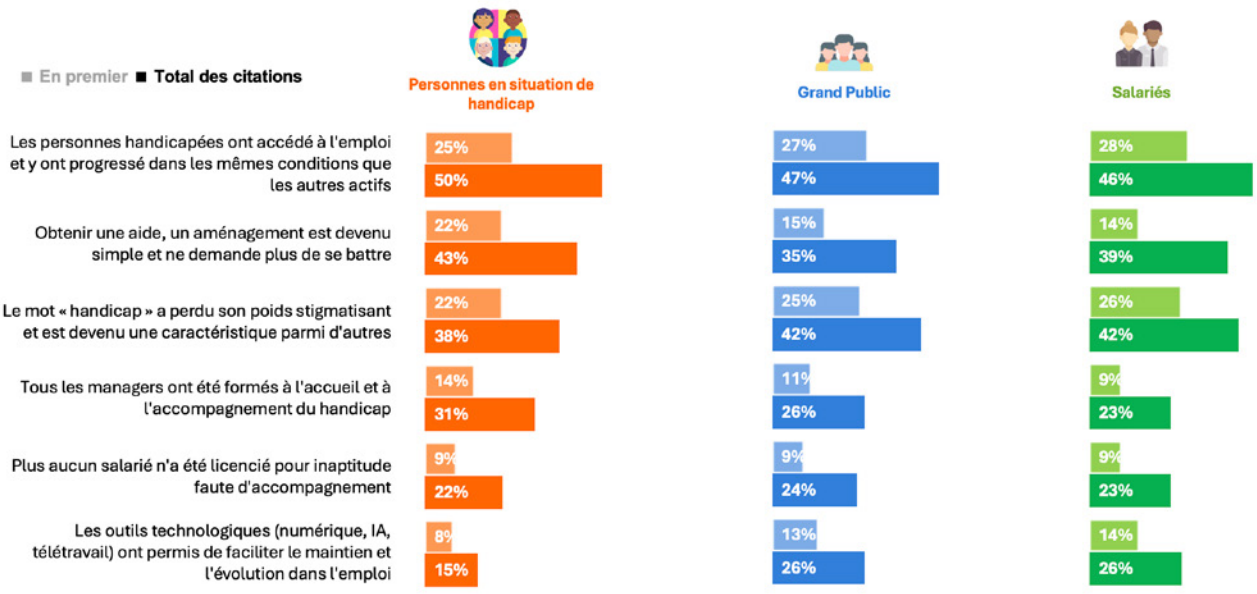
Un objectif commun pour plus d'équité, une hiérarchie des priorités qui diffère selon les publics

Interrogés sur ce qui devrait avoir évolué pour que l'on puisse **dire un jour que la situation a vraiment changé**, les répondants livrent des réponses assez partagées, sans dimension nettement dominante : chez les personnes en situation de handicap, les trois premiers critères sont cités en premier à des niveaux proches (25%, 22% et 22%), et la hiérarchie n'est qu'un peu plus marquée dans le grand public et chez les salariés.

Un point commun se dégage néanmoins : chez les personnes en situation de handicap comme dans le grand public et chez les salariés, l'accès à l'emploi et la progression dans les mêmes conditions que les autres actifs arrivent en tête (46 % à 50 % des citations). Vient ensuite, pour le grand public et les salariés, la fin du poids stigmatisant du mot « handicap » (42 %), tandis que les personnes concernées placent au deuxième rang le fait qu'obtenir une aide ou un aménagement soit devenu simple « et ne demande plus de se battre » (43%, devant la fin de la stigmatisation à 38 %). Ce dernier résultat fait directement le lien avec la suite de l'étude.

Un même objectif, l'égalité dans l'emploi, puis des aides plus simples et la fin de la stigmatisation, dans un ordre qui varie selon les publics.

QUESTION: Pour que vous puissiez dire un jour que la situation des personnes en situation de handicap dans le monde du travail a vraiment changé, qu'est-ce qui devrait avoir évolué selon vous ? En premier ? En second ?



2 LE RENONCEMENT AUX DROITS ET AUX AIDES : UN PHÉNOMÈNE TROP FRÉQUENT

Un renoncement fréquent, et plus souvent répété chez les personnes concernées

C'est l'enseignement central que révèle cette étude.

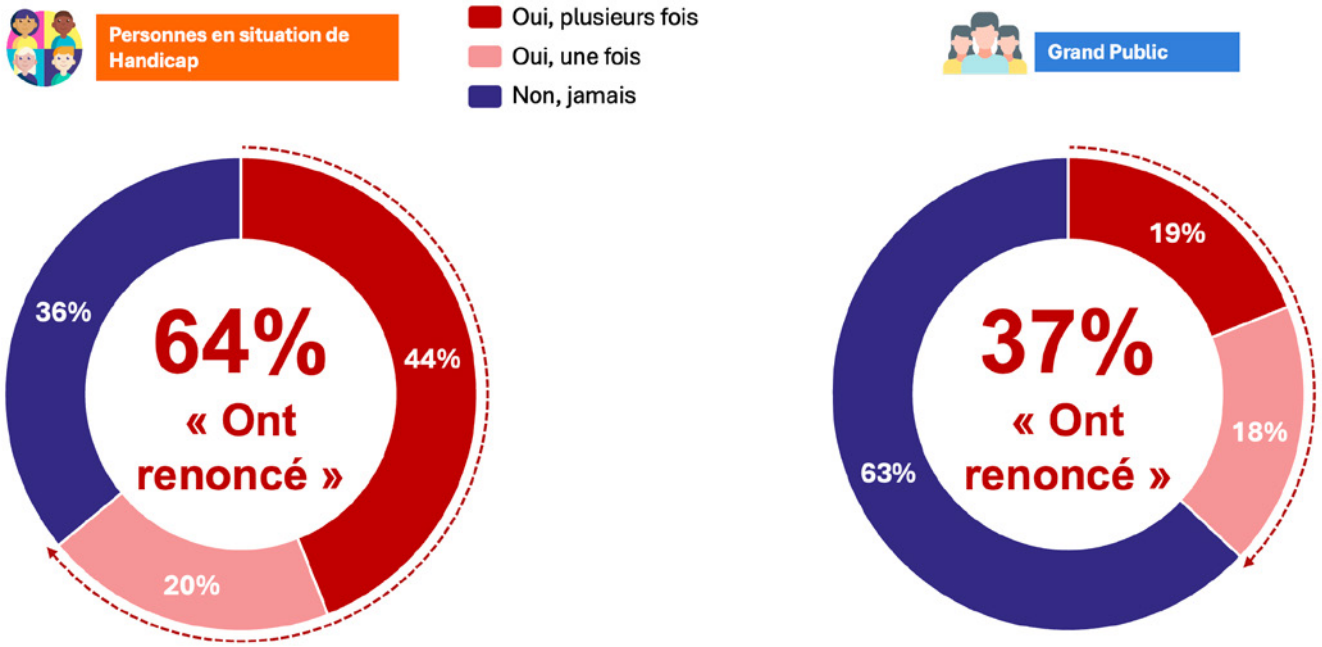
Au cours des dernières années, **64 % des personnes en situation de handicap ont déjà renoncé à faire une démarche ou à demander une aide à laquelle elles pensaient pouvoir avoir droit,** et 44 % l'ont fait plusieurs fois. Dans la population générale, 37 % des Français sont dans ce cas, 19 % plusieurs fois.

- Le renoncement n'est donc pas propre au handicap, mais il y est près de deux fois plus fréquent, et surtout plus répété : chez les personnes concernées, le renoncement multiple est la norme, pas l'exception.
- La population générale fournit d'ailleurs la clé de lecture. Le renoncement y est socialement gradué : 52% des chômeurs, 51 % des femmes de moins de 35 ans et 47 % des employés ont déjà renoncé, contre 25% des cadres et 26 % des 65 ans et plus. Et parmi les Français qui se déclarent eux-mêmes concernés par un handicap ou une maladie invalidante, le taux atteint 61 %, 38 % plusieurs fois, au niveau de la consultation.

Le renoncement est un fait de vulnérabilité, que le handicap concentre et aggrave.

Près des deux tiers des personnes en situation de handicap ont déjà renoncé à faire une démarche, contre un peu plus d'un tiers des Français.

QUESTION: Au cours des dernières années, vous est-il déjà arrivé de renoncer à faire une démarche ou à demander une aide à laquelle vous pensiez pouvoir avoir droit ?



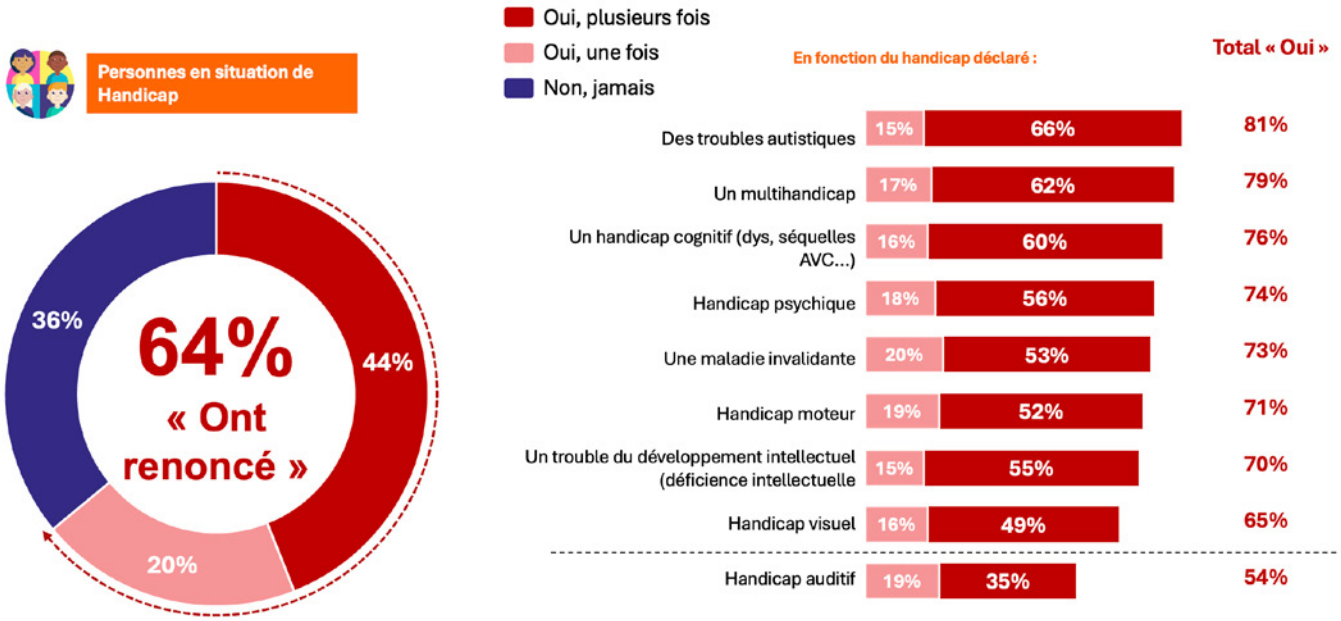
Au sein même de l'échantillon, l'amplitude est considérable selon le handicap. Le renoncement atteint des niveaux presque systématiques pour les troubles du spectre de l'autisme (81 %, dont 66 % plusieurs fois), le multihandicap (79 %), le handicap cognitif (76 %) et le handicap psychique (74 %), c'est-à-dire d'abord pour ces catégories de handicaps souvent considérées comme invisibles, celles qu'il faut expliquer, prouver et faire reconnaître à chaque démarche. Il est nettement moins répandu pour les handicaps sensoriels, et notamment pour le handicap auditif (54 %).

Il est aussi plus fréquent chez les femmes (67 % contre 60 % des hommes), chez les chômeurs (73 %) et chez les personnes qui revendiquent pleinement le handicap comme une partie de ce qu'elles sont (69 %), comme si le renoncement allait avec la conscience des droits.

Il ne varie en revanche pratiquement pas avec la taille de l'organisation ni avec la présence d'un référent handicap : ce qui se joue ici dépasse l'organisation.

Le renoncement aux droits culmine à des niveaux encore plus élevés pour certains types de handicap.

QUESTION : Au cours des dernières années, vous est-il déjà arrivé de renoncer à faire une démarche ou à demander une aide à laquelle vous pensiez pouvoir avoir droit ?



Des domaines de renoncement proches de ceux de la population générale, mais à des niveaux plus élevés et souvent cumulés

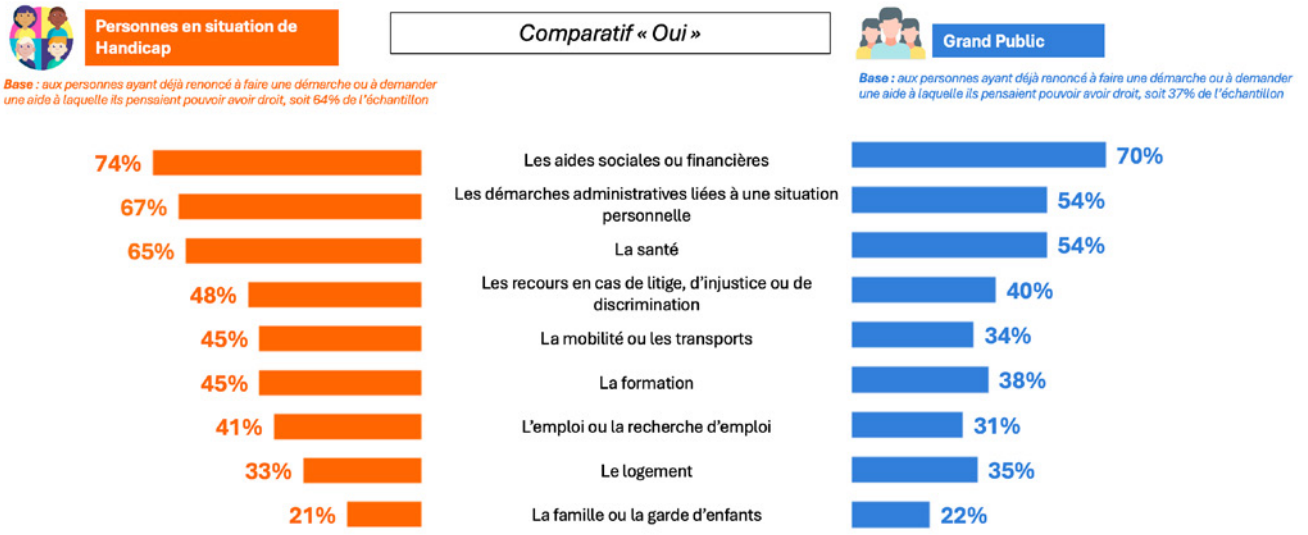
Trois domaines dominent nettement le renoncement des personnes en situation de handicap, à des niveaux bien supérieurs aux autres : parmi celles qui ont renoncé, les aides sociales ou financières (74 %), les démarches administratives liées à une situation personnelle (67%) et la santé (65 %) sont chacune citées par près de deux personnes sur trois ou plus. Viennent ensuite, plus en retrait, les recours en cas de litige, d'injustice ou de discrimination (48 %), la mobilité et les transports (45 %), la formation (45 %) et l'emploi ou la recherche d'emploi (41 %).

En population générale, ce sont les trois mêmes domaines qui ressortent en tête parmi les Français concernés par un renoncement : les aides sociales ou financières (70%), les démarches administratives (54%) et la santé (54 %). La hiérarchie est donc très proche d'une population à l'autre, **mais les niveaux sont presque toujours plus élevés** pour les personnes en situation de handicap : treize points d'écart sur les démarches administratives, onze sur la santé et la mobilité, dix sur l'emploi, huit sur les recours, sept sur la formation. Seuls le logement et la garde d'enfants sont à des niveaux comparables.

Surtout, le renoncement des personnes concernées est cumulatif : 64 % de celles qui ont renoncé l'ont fait dans quatre domaines ou plus, soit 4,5 domaines en moyenne, et cette proportion atteint 79 % pour les personnes déclarant des troubles du spectre de l'autisme. Les personnes qui ont renoncé plusieurs fois l'ont fait dans quatre domaines ou plus à 81 %, celles qui n'ont renoncé qu'une fois à 37 %. Tout se passe comme si, passé un premier renoncement, c'était la relation même avec les dispositifs qui se défaisait.

Le renoncement concerne tout particulièrement les aides sociales ou financières, les démarches administratives et la santé.

QUESTION: Dans quels domaines avez-vous déjà renoncé à faire une démarche ou à demander une aide ?





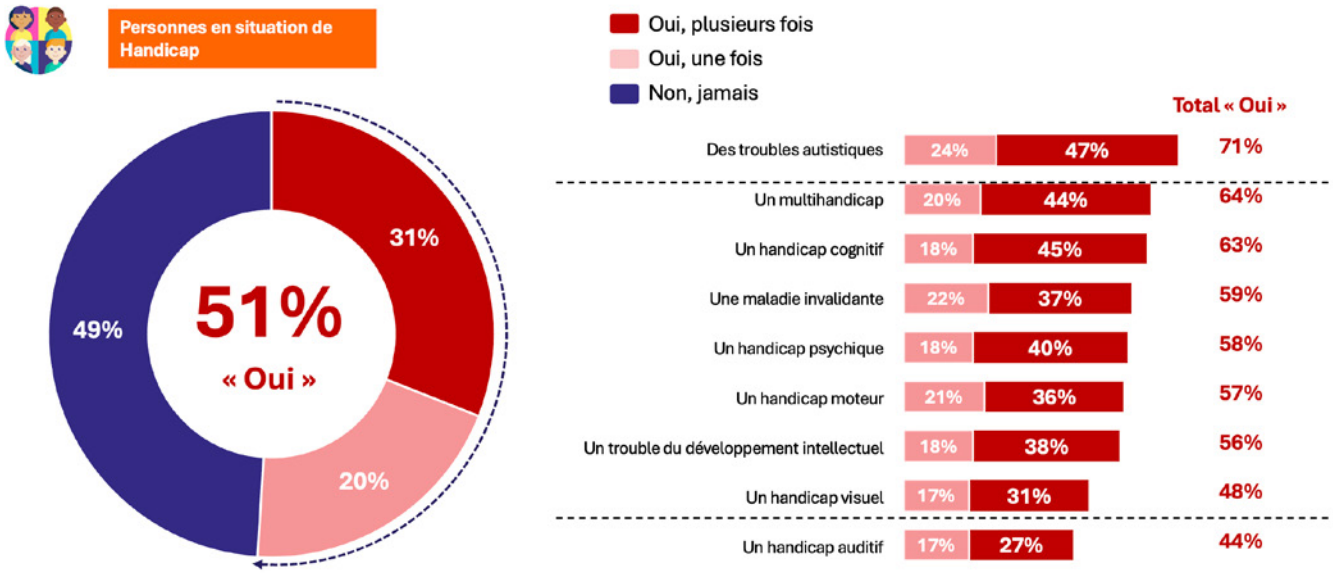
Un renoncement qui concerne aussi les aides liées à l'emploi

Le phénomène de renoncement touche directement le parcours professionnel : 51 % des personnes en situation de handicap ont déjà renoncé à demander une aide, un accompagnement ou un aménagement lié à leur handicap en lien avec l'emploi ou la formation parce que la démarche leur semblait trop compliquée, et 31 % plusieurs fois.

L'amplitude selon le handicap est la même que précédemment, des troubles du spectre de l'autisme (71 %) au handicap auditif (44 %), en passant par le multihandicap (64 %) et le handicap cognitif (63 %). Les femmes (54 %), les chômeurs (58 %), les moins de 35 ans (63 %) et les agents du public (57 %, contre 47 % des salariés du privé) sont les plus concernés.

Une personne en situation de handicap sur deux a déjà renoncé à demander une aide, un accompagnement ou un aménagement.

QUESTION: Vous est-il déjà arrivé de renoncer à demander une aide, un accompagnement ou un aménagement lié à votre handicap en lien avec l'emploi ou la formation parce que la démarche vous semblait trop compliquée ?





Les raisons de ce renoncement sont multifactorielles : aucune ne domine nettement, et plusieurs se situent à des niveaux voisins.

- La complexité des démarches vient en premier, sous quatre formes : une démarche jugée trop longue (25 %), trop administrative (23 %), ou dont on ne savait pas à qui l'adresser (21 %) ni même si l'on y avait droit (21 %).

- Mais la crainte est presque au même niveau : 24 % redoutaient des conséquences négatives sur leur emploi ou leur carrière, 15 % avaient déjà eu une mauvaise expérience, 12 % craignaient d'être stigmatisés et 18% pensaient que cela ne changerait rien.

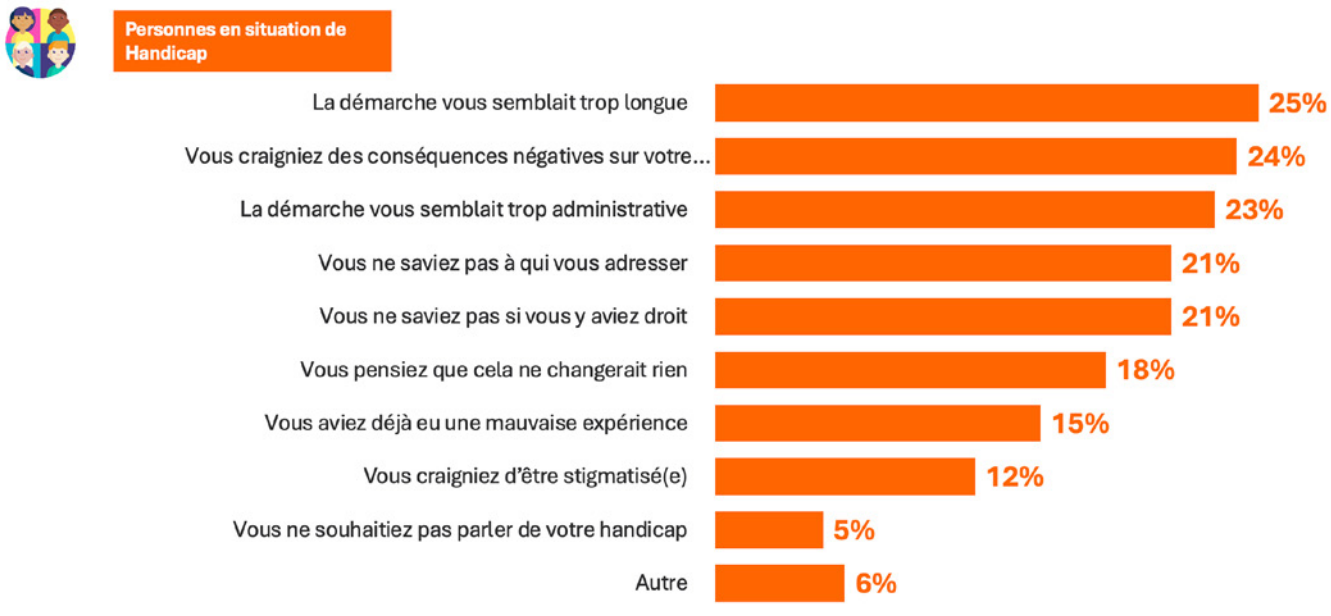
La crainte domine dans les collectivités territoriales (38%), la lourdeur administrative chez les indépendants, artisans et dirigeants (32 % à 39 %), la mauvaise expérience chez les personnes concernées par des troubles du spectre de l'autisme (25 %).

Simplifier ne suffira pas si l'on ne rassure pas ; rassurer ne suffira pas si l'on ne simplifie pas.

Le renoncement s'explique à la fois par un manque d'informations, des craintes de conséquences négatives ou le sentiment que la démarche était trop complexe.

QUESTION: Pour quelles raisons principales avez-vous renoncé ou hésité à demander cette aide, cet accompagnement ou cet aménagement ?

Base : Posé à ceux qui ont renoncé à demander une aide, un accompagnement ou un aménagement lié à leur handicap en lien avec l'emploi ou la formation parce que la démarche leur semblait trop compliquée, soit 51% de l'échantillon



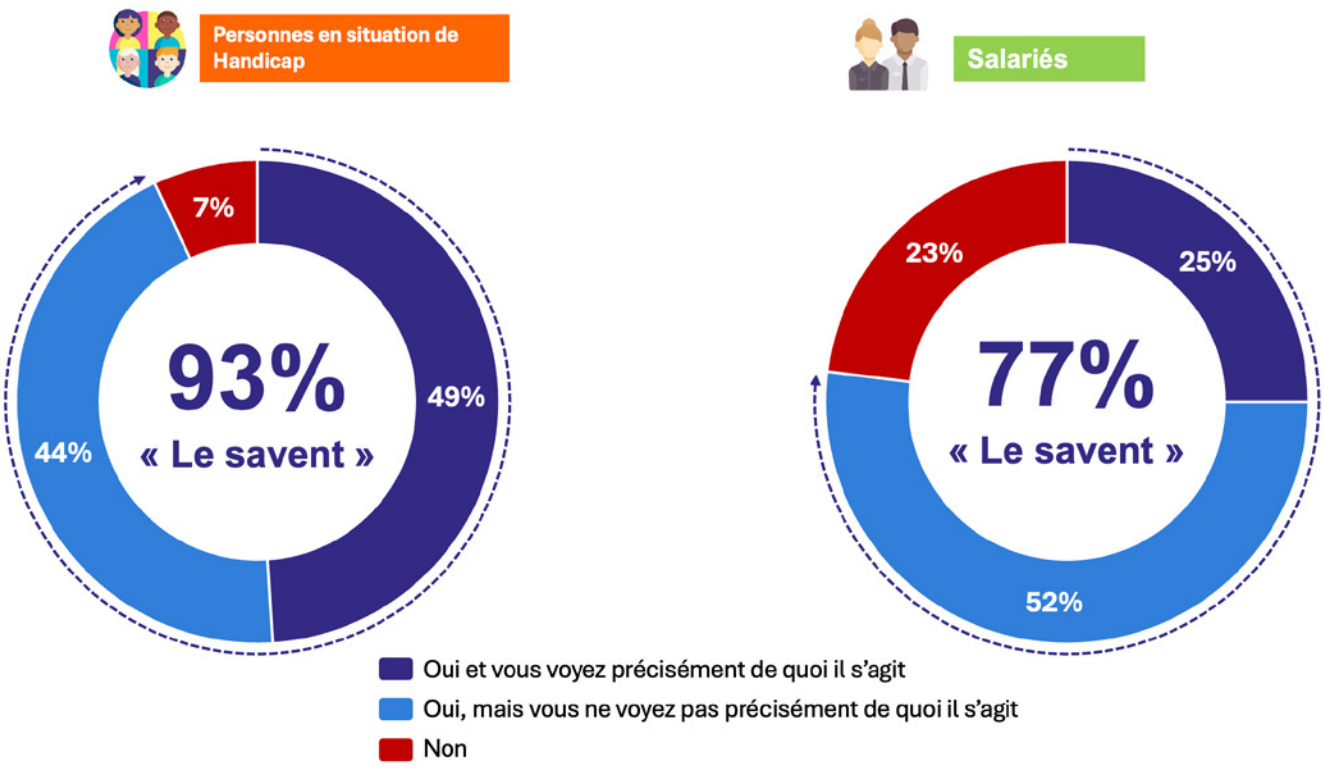
3 DES AIDES LARGEMENT CONNUES, MAIS PAS TOUJOURS AVEC PRÉCISION

Dans les grandes lignes, les aides à l'emploi des personnes en situation de handicap sont connues des personnes concernées : 93 % savent qu'elles existent. Mais la proportion qui voit précisément de quoi il s'agit, celle qui compte réellement au moment de demander une aide, est beaucoup plus restreinte : une personne sur deux (49 %), tandis que 44 % en connaissent l'existence sans pouvoir dire de quoi il retourne. Dans la population salariée, la notoriété est logiquement plus faible (77 %) et la connaissance précise ne dépasse pas 25 %, un salarié sur quatre.

Une partie importante des dispositifs n'est donc connue avec précision ni par ceux qui pourraient en bénéficier ni par ceux qui les côtoient. Cette connaissance précise est un produit de l'expérience et de la structuration des organisations. Chez les personnes en situation de handicap, elle progresse avec l'ancienneté de la reconnaissance administrative (43 % pour les reconnaissances de moins de trois ans, 57 % au-delà de dix ans) et chute chez celles qui ignorent s'il existe un référent handicap dans leur organisation (36 %). Chez les salariés, elle passe de 17 % chez ceux qui ne savent pas s'il y a un référent à 47 % chez ceux qui savent qu'il y en a un.

Si 93% des personnes en situation de handicap savent qu'il existe des aides à l'emploi des personnes handicapées, seulement 49% voient précisément de quoi il s'agit.

QUESTION: Savez-vous qu'il existe des aides à l'emploi des personnes handicapées ?





Un jugement réservé sur la lisibilité et la simplicité des aides, commun aux personnes en situation de handicap, aux salariés et aux employeurs

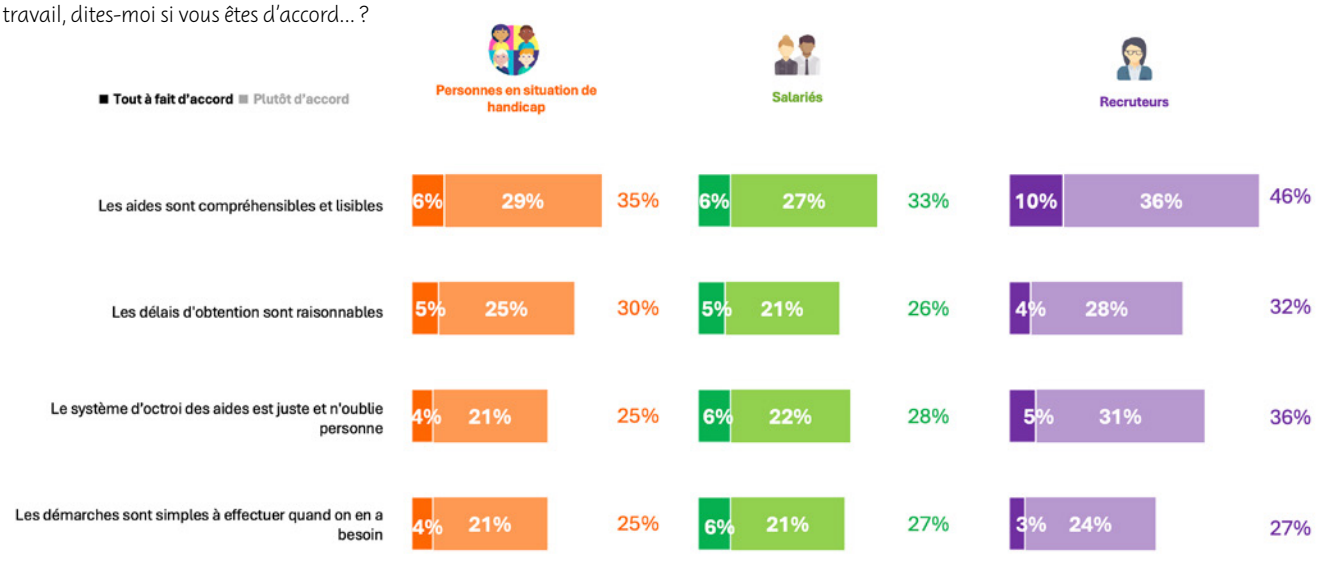
Soumises à quatre affirmations sur les aides destinées aux personnes en situation de handicap dans le monde du travail, les personnes concernées ne les valident qu'entre un quart et un tiers : 35 % jugent les aides compréhensibles et lisibles, 30 % les délais d'obtention raisonnables, 25 % le système d'octroi juste et n'oubliant personne, 25 % les démarches simples à effectuer quand on en a besoin. Les désaccords sont majoritaires sur chaque point et atteignent 66 % sur la simplicité des démarches, un tiers des répondants n'étant « pas du tout » d'accord.

Le constat est partagé par les salariés (26 % à 33 % d'accord, avec un tiers de sans réponse) et par les recruteurs, qui sont seulement un peu plus positifs sur le caractère compréhensible et lisible des aides (46 %) mais pas sur leur simplicité (27 %) ni sur leurs délais (32 %).

Le résultat le plus parlant est ailleurs : les plus critiques sont précisément ceux qui ont eu à faire la démarche et y ont renoncé. Parmi les personnes concernées qui ont renoncé plusieurs fois, 20 % seulement jugent les aides compréhensibles et lisibles, contre 35 % en moyenne ; parmi les employeurs qui ont renoncé à une aide, 13 % seulement trouvent le système juste. Le renoncement et le jugement sévère sur la lisibilité des aides vont ainsi de pair, sans que l'étude permette de dire lequel précède l'autre. À l'inverse, ceux qui connaissent les aides les jugent mieux : 46 % des personnes concernées qui en ont une connaissance précise les trouvent lisibles, contre 21% de celles qui ne les connaissent pas; chez les salariés, le jugement favorable double avec la présence d'un référent ou l'exercice d'une fonction d'encadrement.

Seulement un quart à un tiers des sondés estiment que les aides sont compréhensibles, justes et simples d'accès.

QUESTION: Pour chacune des affirmations suivantes concernant les aides destinées aux personnes en situation de handicap dans le monde du travail, dites-moi si vous êtes d'accord... ?



Un sentiment d'information limité sur les démarches, chez les personnes concernées comme chez l'ensemble des salariés

Sur sept situations concrètes de la vie professionnelle, les personnes en situation de handicap ne se sentent majoritairement bien informées que sur une seule, et de justesse : demander un aménagement de poste (53 %).

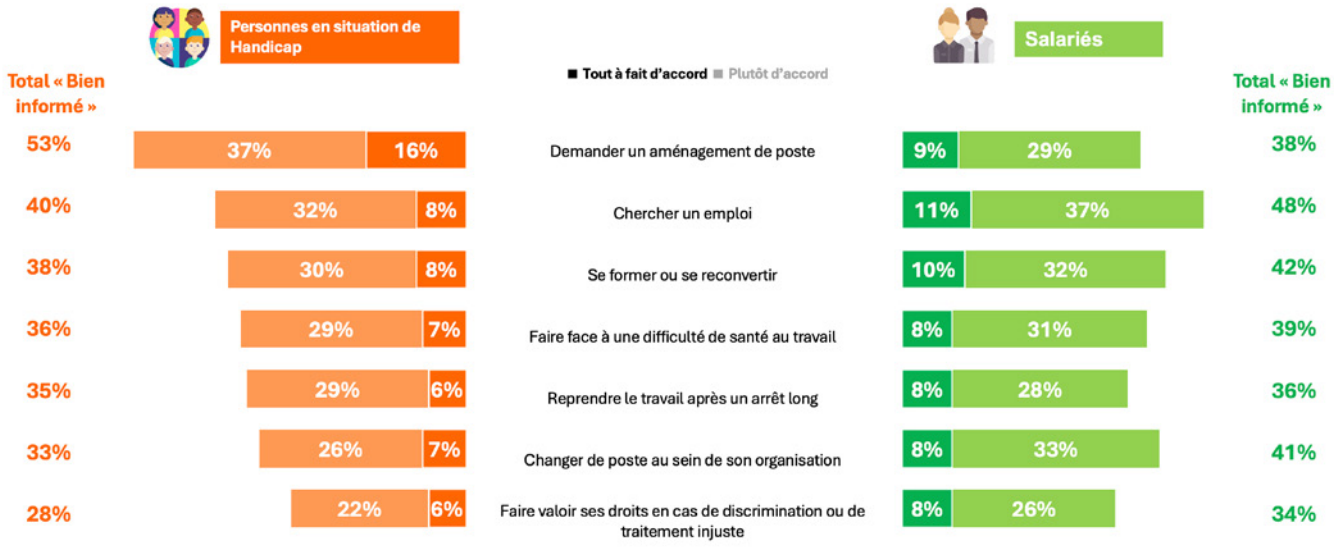
Pour toutes les autres, le sentiment d'information plafonne entre 28 % et 40 % : chercher un emploi (40 %), se former ou se reconvertir (38 %), faire face à une difficulté de santé au travail (36 %), reprendre le travail après un arrêt long (35 %), changer de poste (33 %) et, en dernier, faire valoir ses droits en cas de discrimination ou de traitement injuste (28 %). **Le déficit est maximal là où le droit est le plus protecteur.**

Ce sentiment d'information limité ne concerne pas que les personnes en situation de handicap : les salariés dans leur ensemble sont eux aussi moins d'un sur deux à se sentir bien informés sur ces démarches, y compris sur la recherche d'emploi (48 %), et ils le sont encore moins que les personnes concernées sur l'aménagement de poste (38 %). Ce résultat fait écho au manque de connaissance précise des aides relevé plus haut : **savoir que les dispositifs existent ne suffit pas, encore faut-il savoir comment s'en saisir au moment où la situation se présente.**

Deux résultats nuancent le tableau. Les plus jeunes salariés se disent mieux informés que leurs aînés, notamment sur la recherche d'emploi (65 % des 18–24 ans) : tout juste sortis de formation, ils ont sans doute bénéficié de dispositifs d'accompagnement dont l'efficacité se lit ici. Et le référent handicap, une fois encore, déplace les lignes : chez les salariés qui en ont un, le sentiment d'information gagne de treize à vingt-quatre points selon la situation, jusqu'à 58 % sur la défense de ses droits.

Les salariés, qu'ils soient en situation de handicap ou non se sentent globalement mal informés sur les aides et accompagnement au cours de la vie professionnelle.

QUESTION : Diriez-vous que vous êtes bien ou mal informé(e) sur les aides ou accompagnements existants dans les situations suivantes ?



4 L'AMÉNAGEMENT : DU BESOIN EXPRIMÉ À SA MISE EN ŒUVRE

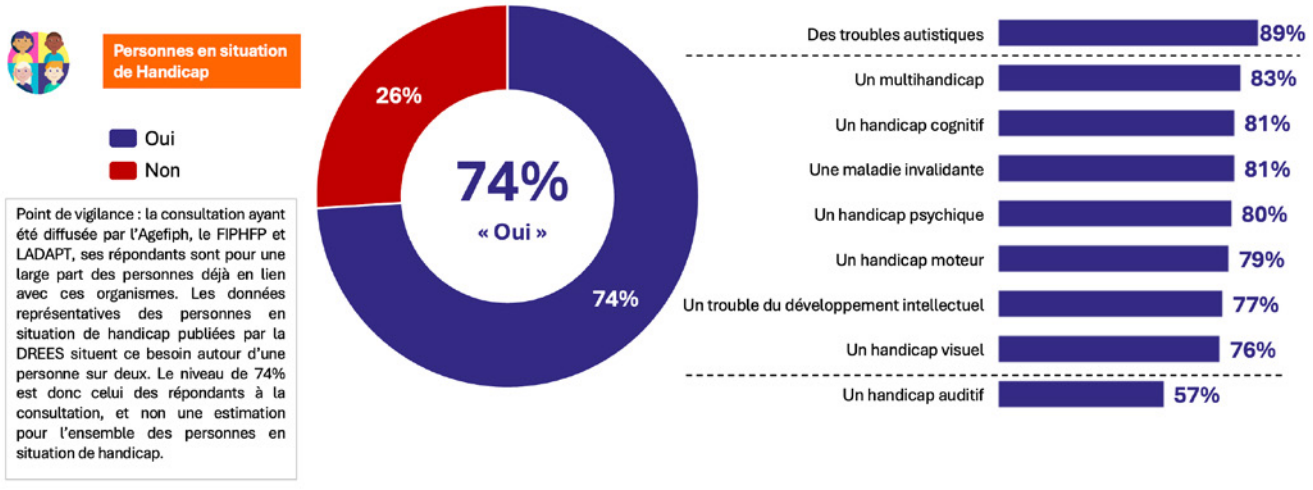
Un besoin d'aménagement largement exprimé, variable selon le handicap

Trois personnes en situation de handicap sur quatre (74 %) ayant répondu à la consultation déclarent avoir eu besoin, dans leur emploi actuel ou le plus récent, d'un ou plusieurs aménagements pour pouvoir travailler dans de bonnes conditions.

Ce niveau doit être lu avec les précautions d'usage, à la lumière du profil des répondants : diffusée par l'Agefiph, le FIPHFP et LADAPT, la consultation a touché en priorité des personnes déjà en lien avec ces organismes, et pour une part bénéficiaire de leur offre d'intervention, donc plus susceptibles que d'autres d'avoir formulé un besoin d'aménagement. Les données représentatives existantes sur ce sujet situent d'ailleurs la part des travailleurs en situation de handicap ayant besoin d'un aménagement à des niveaux sensiblement plus bas, de l'ordre d'une personne sur deux, l'écart tenant pour l'essentiel à cette différence de population et de formulation. En revanche, la part de celles qui obtiennent effectivement un aménagement se situe à des niveaux voisins dans la consultation et dans ces autres sources. L'amplitude selon le handicap est là encore importante, de 89 % pour les troubles du spectre de l'autisme et 83 % pour le multihandicap à 57 % pour le handicap auditif, le handicap moteur, la maladie invalidante et le handicap visuel se situant autour de 80 %. Les personnes sans reconnaissance administrative, qui n'ont pas de droit ouvert, sont aussi moins nombreuses à exprimer un besoin (58 %), et leurs besoins sont d'une autre nature, informelle : des temps de pause et des absences facilitées, cités par 41 % d'entre elles contre 18 % en moyenne.

Trois répondants à la consultation sur quatre déclarent avoir eu besoin d'un ou plusieurs aménagements pour travailler dans de bonnes conditions.

QUESTION : Dans votre emploi actuel ou le plus récent, aviez-vous besoin d'un ou plusieurs aménagements pour pouvoir travailler dans de bonnes conditions ?



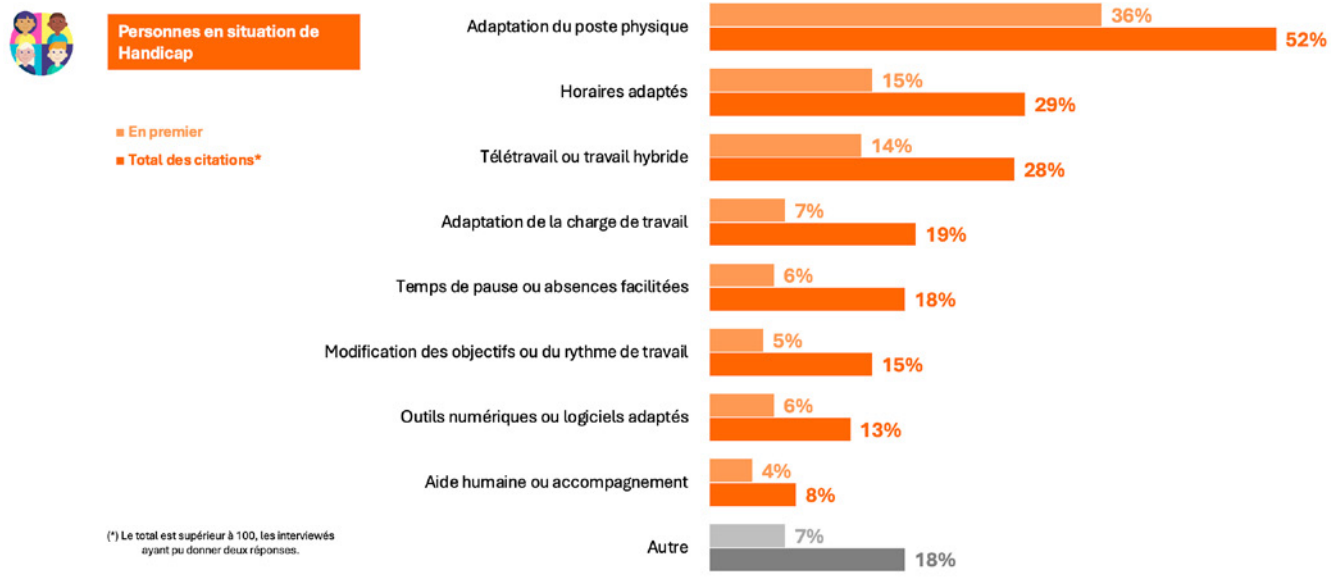


L'adaptation du poste physique domine ces besoins : elle est citée par 52 % des personnes concernées et placée en premier par 36 %. Viennent ensuite deux aménagements d'organisation, les horaires adaptés (29 %) et le télétravail ou le travail hybride (28 %), puis l'adaptation de la charge de travail (19 %), les temps de pause (18 %), la modification des objectifs ou du rythme (15 %), les outils numériques (13 %) et l'aide humaine (8%).

Les besoins d'aménagement concernent avant tout l'adaptation du poste physique, mais également les horaires adaptés et le télétravail.

QUESTION : Parmi les aménagements suivants, lesquels vous étaient nécessaires ? En premier ? En second ?

Base : Posé à ceux qui ont besoin d'un ou plusieurs aménagements pour pouvoir travailler dans de bonnes conditions, soit 74% de l'échantillon





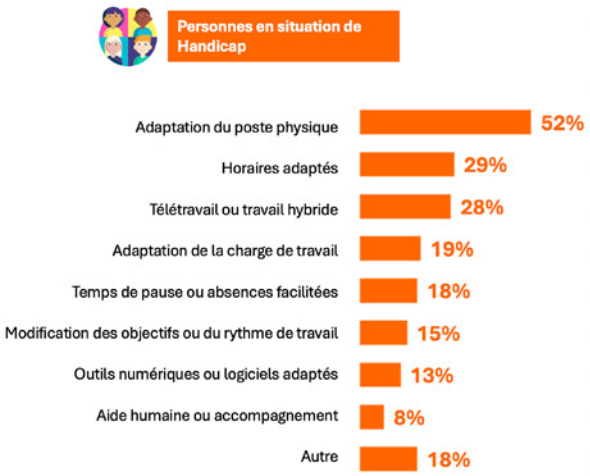
Assez logiquement, on observe des différences importantes sur les besoins d'adaptation en fonction du type de handicap : l'adaptation du poste physique atteint 68 % pour le handicap moteur et tombe à 30 % pour le handicap cognitif et 25 % pour les troubles du spectre de l'autisme ; les horaires adaptés sont davantage demandés par les personnes concernées par un handicap psychique (36 %), cognitif (37 %) ou une maladie invalidante (34 %) ; les outils numériques par le handicap visuel (30 %).

Aux handicaps visibles les aménagements matériels, aux handicaps invisibles les aménagements d'organisation, moins coûteux mais plus difficiles à négocier parce qu'ils touchent aux règles communes.

Les besoins en aménagement varient beaucoup selon le type de handicap.

QUESTION: Parmi les aménagements suivants, lesquels vous étaient nécessaires ? En premier ? En second ?

Base : Posé à ceux qui ont besoin d'un ou plusieurs aménagements pour pouvoir travailler dans de bonnes conditions, soit 74% de l'échantillon



En fonction du handicap déclaré :

Un handicap moteur	Un handicap visuel	Un handicap auditif	Un handicap psychique	Un trouble du développement intellectuel*	Un handicap cognitif	Une maladie invalidante	Un multihandicap	Des troubles autistiques
68	50	46	45	33	30	49	47	25
24	25	21	36	35	37	34	32	35
30	28	22	23	18	26	36	31	35
18	19	21	25	31	29	20	22	13
16	10	12	21	16	25	23	21	34
14	13	15	20	22	22	16	18	26
8	30	23	7	2	9	7	8	7
7	10	10	10	27	11	5	8	12
15	15	30	13	16	10	11	12	14

Le total est supérieur à 100, les interviewés ayant pu donner trois réponses. (*) Base faible (n=51), résultats indicatifs. En vert / rouge : écarts significatifs (95%) par rapport à l'ensemble des PSH ayant besoin d'un aménagement.

Les aménagements demandés dépendent aussi de la nature des emplois occupés. Le télétravail est cité par 47 % des cadres, 45 % des diplômés du supérieur et près d'une personne sur deux en Île-de-France, contre 2% des ouvriers, 10 % des personnes sans diplôme et 14% des artisans et commerçants : il ne peut être demandé que là où le poste s'y prête, ce qui est rarement le cas des emplois ouvriers. Les ouvriers demandent, eux, une adaptation de la charge de travail (35 %) ; les 18–24 ans des horaires (56 %) et des pauses (40 %).

Des aménagements le plus souvent obtenus, moins souvent dans leur totalité

Parmi les personnes qui en avaient besoin, 76 % ont obtenu au moins un aménagement, mais 38 % seulement la totalité de ceux dont elles avaient besoin ; 38 % n'en ont obtenu qu'une partie et 24 % aucun.

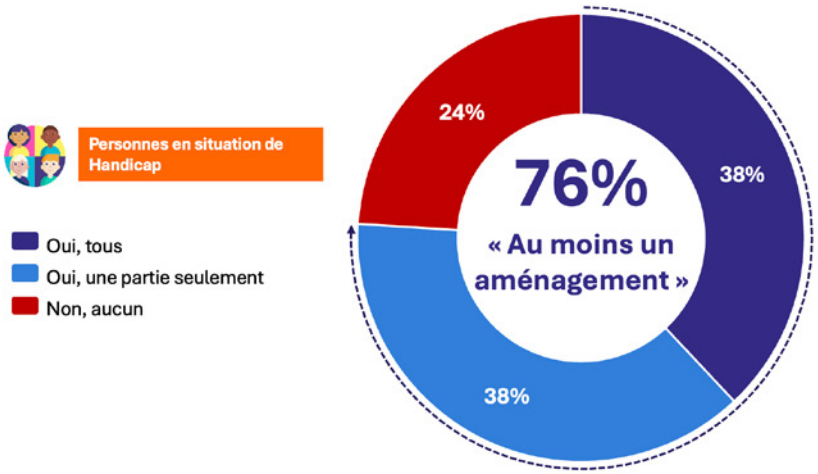
L'obtention de la totalité des aménagements suit un gradient social net : 49 % des cadres ont tout obtenu contre 40 % des employés et des professions intermédiaires et 29 % des ouvriers.

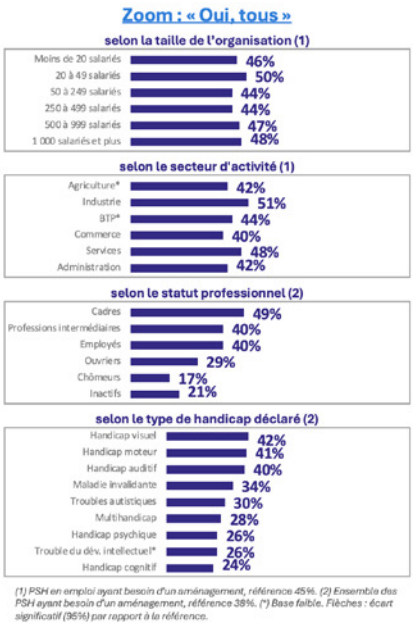
Elle varie aussi avec le handicap : les handicaps visuel (42 %), moteur (41 %) et auditif (40 %) sont les mieux pourvus, les handicaps cognitif (24 %) et psychique (26%) les moins bien, confirmant que les aménagements d'organisation se négocient moins facilement que les aménagements matériels.

¾ des personnes en situation de handicap ont obtenu un aménagement mais seulement 38% en totalité.

QUESTION : Avez-vous obtenu tous les aménagements dont vous aviez besoin ?

Base : Posé à ceux qui ont besoin d'un ou plusieurs aménagements pour pouvoir travailler dans de bonnes conditions, soit 74% de l'échantillon





Le résultat le plus frappant tient à la situation professionnelle. Les chômeurs (47 %) et les inactifs (51%) qui avaient besoin d'un aménagement sont deux fois moins nombreux que les salariés d'entreprise privée (90%) à en avoir obtenu au moins un, et quatre fois moins nombreux à avoir tout obtenu (17% et 19%, contre 52 %).
Le sens de la relation n'est pas établi par l'étude, et il est sans doute double : **l'aménagement non obtenu précède la sortie de l'emploi autant qu'il en résulte.**

Mais le constat demeure : l'aménagement constitue une frontière réelle de l'emploi.

Deux facteurs organisationnels jouent cependant dans le bon sens. La présence d'un référent handicap porte à 90 % la part de ceux qui ont obtenu au moins un aménagement. Et les organisations de 20 à 49 salariés sont celles où la totalité des aménagements est le plus souvent obtenue (50 %), devant les très grandes organisations (44% à 48%), qui savent mieux à qui s'adresser sans aller plus souvent jusqu'au bout.
A noter que l'enquête ne permet pas de mesurer si les salariés, à situation équivalente, expriment les mêmes besoins d'aménagement au regard de la taille des organisations qui les emploient.

Des aménagements aux effets maximaux sur la santé et le maintien dans l'emploi

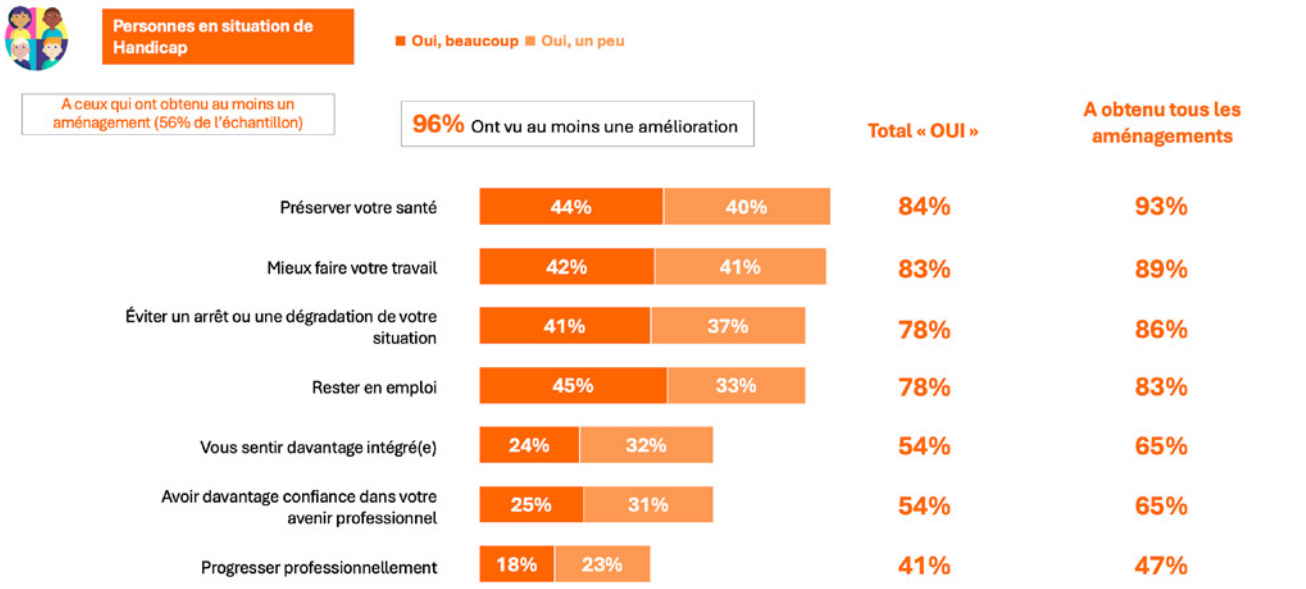
L'obtention d'un aménagement semble jouer directement sur le maintien en emploi. Parmi les personnes qui en ont obtenu au moins un, 84 % disent qu'il les a aidées à préserver leur santé, 83 % à mieux faire leur travail, 78 % à éviter un arrêt ou une dégradation de leur situation et 78 % à rester en emploi.

Sur tout ce qui relève de la trajectoire professionnelle, le bilan semble en revanche plus contrasté : 56 % se sentent davantage intégrées, 56 % ont davantage confiance dans leur avenir professionnel et 41 % seulement estiment avoir progressé professionnellement. L'aménagement apparaît ainsi comme la base du maintien en emploi, nécessaire mais insuffisante à elle seule pour que le parcours ressemble pleinement à celui des autres : d'autres leviers, la formation notamment, entrent sans doute en jeu pour ce qui concerne la progression.

Une nuance mérite d'être relevée : tout dépend du caractère complet ou non de la réponse apportée. Les personnes qui ont obtenu tous leurs aménagements sont 93 % à y voir un bénéfice pour leur santé et 65 % pour leur intégration, contre 76 % et 46 % de celles qui n'en ont obtenu qu'une partie.
Un aménagement partiel ne protège qu'à moitié.

Les aménagements obtenus protègent la santé et l'emploi (78 à 84 %) bien plus qu'ils n'ouvrent des perspectives (41 à 56 %), et leur effet dépend de leur complétude.

QUESTION: Les aménagements mis en place vous ont-ils aidé(e) à... ?



Se projeter durablement dans son emploi : une association forte avec l'obtention des aménagements

Un dernier résultat éclaire ce que l'aménagement représente pour les personnes concernées en termes d'emploi durable.

Parmi les actifs en situation de handicap, 64 % pensent pouvoir continuer à exercer leur emploi actuel dans les mêmes conditions au cours des deux prochaines années. Cette proportion atteint 81 % chez les personnes qui ont obtenu tous les aménagements dont elles avaient besoin (37 % « certainement »), tombe à 53 % chez celles qui n'en ont obtenu qu'une partie, et à 20 % chez celles qui n'en ont obtenu aucun, dont près d'une sur deux (46 %) est certaine de ne pas pouvoir continuer.

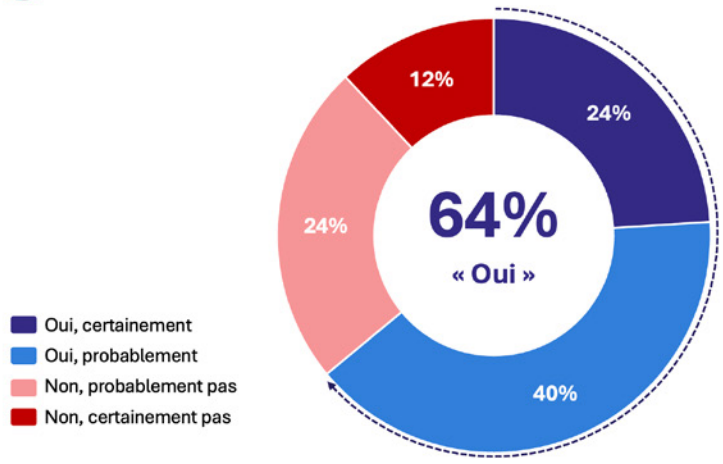
Si l'étude ne permet pas d'établir le sens de cette relation, **l'association entre l'obtention des aménagements et la capacité à se projeter durablement dans son emploi est l'une des plus nettes observées dans la consultation.**

81% des personnes en situation de handicap ayant obtenu tous les aménagements demandés se projettent dans une poursuite de l'emploi, contre 20% pour ceux n'ayant obtenu aucun aménagement.

QUESTION : Pensez-vous pouvoir continuer à exercer votre emploi actuel dans les mêmes conditions au cours des deux prochaines années ?

Base : Posé aux actifs, soit 85% de l'échantillon

Personnes en situation de Handicap



En fonction de l'obtention des aménagements professionnels :

	Ont obtenu au moins un aménagement	Ont obtenu **tous** les aménagements dont ils avaient besoin	Ont obtenu **une partie** seulement des aménagements dont ils avaient besoin	N'ont obtenu aucun aménagement
Sous total Oui	67	81	53	20
Oui, certainement	24	37	11	3
Oui, probablement	43	44	42	17
Sous total Non	33	19	47	80
Non, probablement pas	24	15	33	34
Non, certainement pas	9	4	14	46

Cette chaîne, du renoncement à l'absence de projection durable dans l'emploi, concerne très directement les personnes déclarant des difficultés de santé mentale. Les personnes qui jugent leur santé mentale très mauvaise ont renoncé à des droits à 88 % (78 % plusieurs fois) et à une aide liée à l'emploi à 74 %, contre 46 % et 33 % de celles qui la jugent excellente ; inversement, 81 % de celles qui ont obtenu tous leurs aménagements se disent en bonne santé mentale, contre 55 % de celles qui n'en ont obtenu aucun. **L'étude, là encore, ne tranche pas le sens de ces relations, mais elle montre que le renoncement, l'aménagement incomplet, la souffrance psychique et l'incertitude sur l'avenir décrivent une même population.**

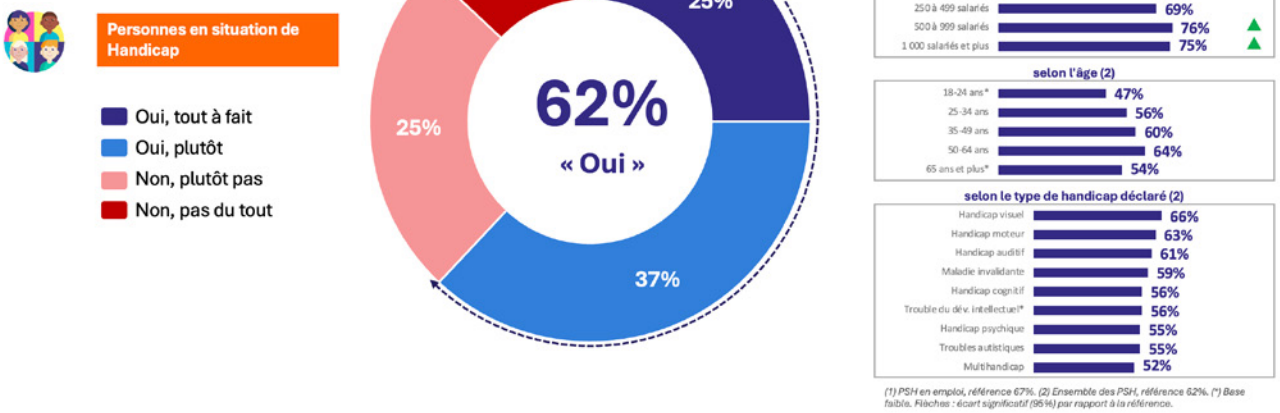
Savoir à qui s'adresser : un repère inégalement partagé

Lorsqu'elles ont besoin d'une aide, d'un conseil ou d'un aménagement lié à leur handicap, 62 % des personnes en situation de handicap disent savoir clairement à qui s'adresser, 25 % « tout à fait ».

Ce repère est inégalement distribué : il est acquis pour 76% des personnes dont l'organisation compte un référent handicap, contre 58 % quand il n'y en a pas, et il progresse avec la taille de l'organisation, de 60 % dans les moins de 20 salariés à 75 % au-delà de 500. **Il manque surtout à ceux qui en auraient le plus besoin :** 47 % à 48 % seulement des chômeurs et des inactifs, 47 % des 18–24 ans, 52 % des personnes concernées par un multihandicap et 52 % des personnes sans reconnaissance administrative savent à qui s'adresser.

Six personnes en situation de handicap sur dix savent à qui s'adresser, 76% quand leur organisation a un référent handicap.

QUESTION: Lorsque vous avez besoin d'une aide, d'un conseil ou d'un aménagement lié à votre handicap dans votre parcours professionnel, diriez-vous que vous savez clairement à qui vous adresser ?

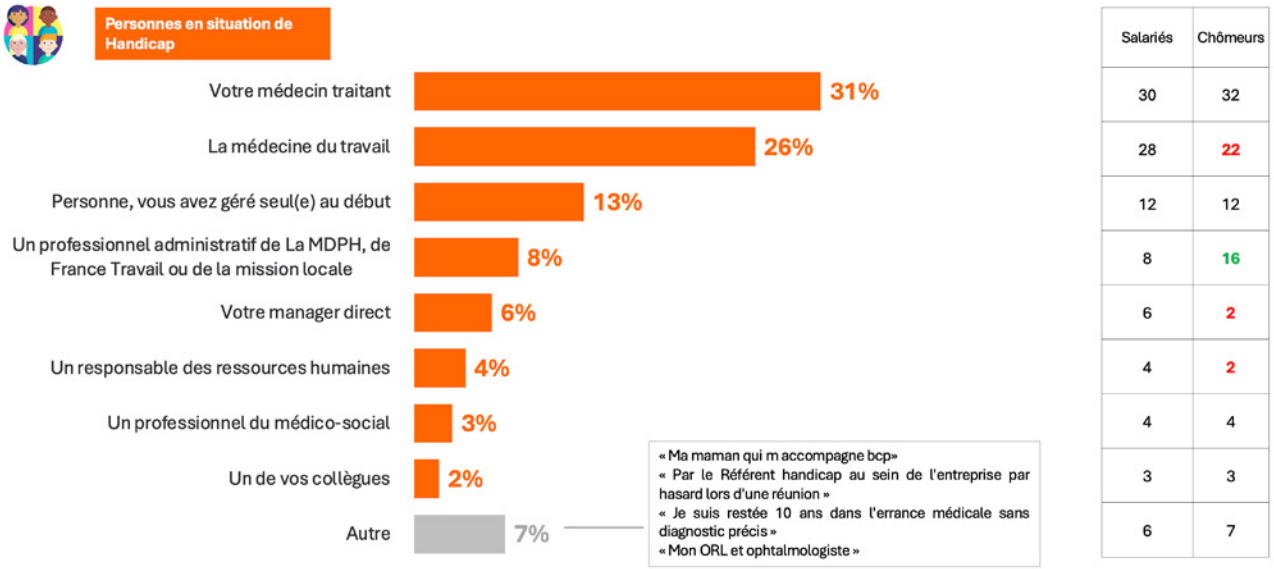


Le premier interlocuteur à qui les personnes concernées ont parlé de leur handicap dans un contexte lié au travail ou à la recherche d'emploi est le plus souvent un professionnel de santé : le médecin traitant pour 31 %, la médecine du travail pour 26 %.

Un professionnel administratif de la MDPH, de France Travail ou de la mission locale n'est cité que par 8 %, le manager direct par 6 %, un responsable des ressources humaines par 4 %, un collègue par 2 %, et 13 % déclarent avoir géré seuls au début.

Le handicap entre dans le monde du travail par la porte médicale, pas par celle de l'employeur.

QUESTION : Quel a été le premier interlocuteur professionnel ou institutionnel à qui vous avez parlé de votre handicap dans un contexte lié à votre travail ou à votre recherche d'emploi ?



Salariés	Chômeurs
30	32
28	22
12	12
8	16
6	2
4	2
4	4
3	3
6	7

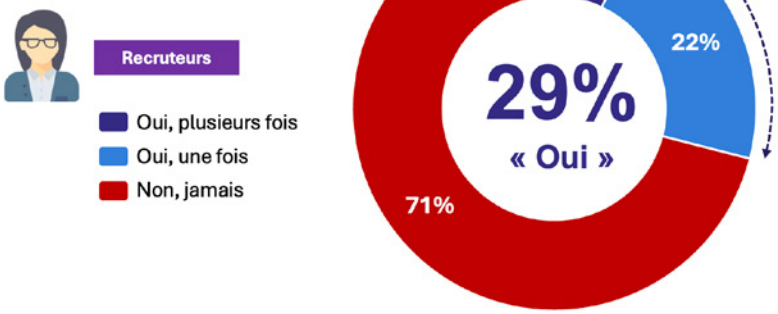
Le regard des employeurs : des besoins d'aménagement plus souvent identifiés dans les organisations de 20 salariés et plus

Vus du côté des employeurs, les besoins d'aménagement sont moins visibles. 29 % des dirigeants et responsables RH déclarent que leur organisation a été confrontée, au cours des trois dernières années, à une situation où un salarié, du fait d'un problème de santé, d'un handicap ou d'une inaptitude, a eu besoin d'aménagements ou d'un accompagnement particulier, et 7 % plusieurs fois. Ce chiffre est tiré vers le bas par le poids des très petites structures dans l'échantillon : il est de 24 % dans les organisations de 1 à 9 salariés, mais il est majoritaire parmi les organisations soumises à l'obligation d'emploi (61 % de 20 à 49 salariés, 62 % de 50 à 99) et atteint 80 % au-delà de 100 salariés.

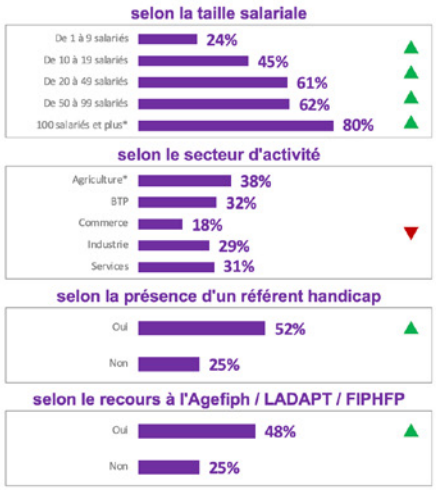
La présence d'un référent handicap (52 %) ou le recours à l'Agefiph, au FIPHFP ou à LADAPT (48 %) vont de pair avec une détection deux fois plus fréquente.

29% des recruteurs indiquent avoir été confrontés au cours des 3 dernières années à une situation ou un salarié avait besoin d'un aménagement.

QUESTION: Au cours des trois dernières années, votre organisation a-t-elle été confrontée à une situation où un salarié, du fait d'un problème de santé, d'un handicap ou d'une inaptitude, a eu besoin d'aménagements ou d'un accompagnement particulier ?



Zoom

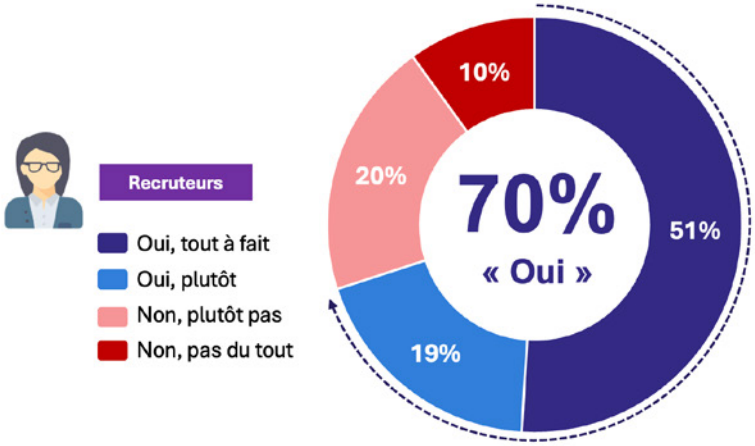


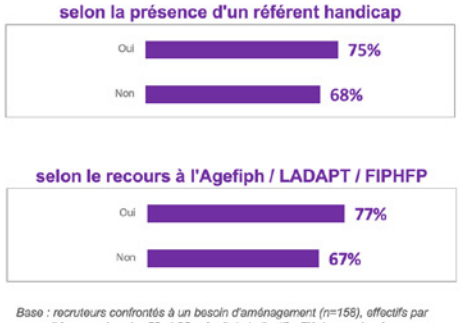
Quand la situation s'est présentée, 70 % des employeurs concernés estiment que leur organisation disposait des informations et des accompagnements nécessaires pour agir suffisamment tôt, 51 % « tout à fait ». Ce sentiment est plus répandu encore avec un référent handicap (75 %), avec un recours aux organismes (notamment Agefiph, FIPHFP, LADAPT) (77 %) et dans les organisations de 100 salariés et plus (91 %). Mais il se nuance chez les plus exposés : le « tout à fait » recule dans les organisations qui comptent un salarié ou un agent en situation de handicap (36 %). **Il semblerait que plus on pratique, plus on mesure ce qui manque.**

La préparation des organisations pour la mise en place d'aménagements ou d'accompagnements.

QUESTION: Dans cette situation, avez-vous eu le sentiment que votre organisation disposait des informations et accompagnements nécessaires pour agir suffisamment tôt ?

Base : Aux dirigeants/ DRH dont l'organisation a été confrontée à une situation où un salarié, du fait d'un problème de santé, d'un handicap ou d'une inaptitude, qui a eu besoin d'aménagements ou d'un accompagnement particulier, soit 29% de l'échantillon.





Base : recruteurs confrontés à un besoin d'aménagement (n=158), effectifs par sous-cible compris entre 59 et 96 : résultats indicatifs. Flèches vertes / rouges : écart significatif (95%) par rapport à l'ensemble (70%).

Un renoncement qui concerne aussi les employeurs

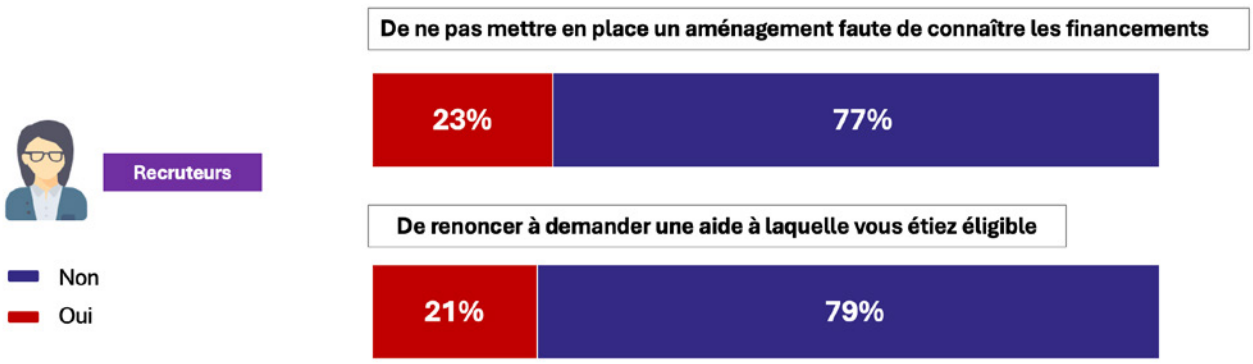
Près d'un quart des employeurs ont eux aussi renoncé à une aide.

Au cours des trois dernières années, 23 % n'ont pas mis en place un aménagement faute de connaître les financements, et 21 % ont renoncé à demander une aide à laquelle ils étaient éligibles.

C'est d'ailleurs encore plus vrai dans les organisations qui comptent déjà un salarié ou un agent en situation de handicap (39 %) ou qui ont eu recours à un organisme (32%) **: ce sont les employeurs qui ont un besoin réel et une aide à portée de main qui ne vont pas au bout de la démarche.**

Près d'un recruteur sur cinq fait état d'un renoncement au cours des dernières années.

QUESTION : Au cours des trois dernières années, vous est-il arrivé… ?



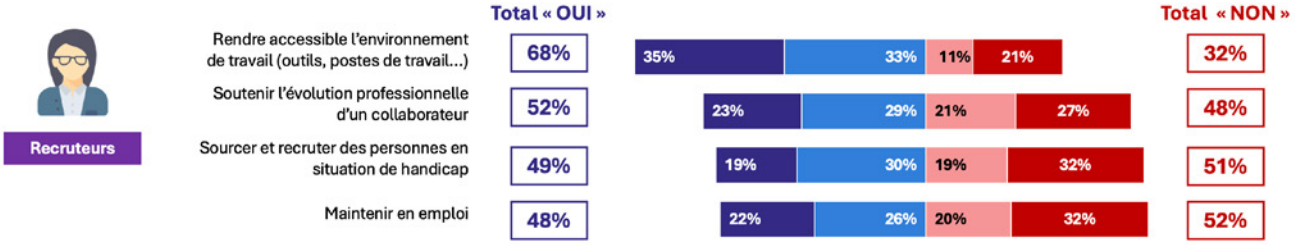
Les attentes des employeurs : un accompagnement technique et des démarches plus simples

Interrogés sur leurs besoins d'accompagnement, les employeurs placent nettement en tête l'accessibilité de l'environnement de travail, outils et postes (68 %, dont 35 % « tout à fait »), loin devant le soutien à l'évolution professionnelle d'un collaborateur (52 %), le sourcing et le recrutement de personnes en situation de handicap (49%) et le maintien en emploi (48 %).

Les besoins se précisent avec l'expérience : l'accessibilité de l'environnement est demandée par 85 % des employeurs qui ont été confrontés plusieurs fois à un besoin d'aménagement, tandis que le sourcing n'est plus un besoin « tout à fait » que pour 3 % à 4 % des employeurs qui comptent déjà un salarié en situation de handicap ou qui ont eu recours à un organisme. **Une fois le premier recrutement fait, la question est moins de trouver que d'aménager.**

Les employeurs demandent un accompagnement sur les amenagements de l'environnement de travail, plus que sur l'accompagnement humain des salaries en situation de handicap.

QUESTION: En ce qui concerne l´emploi des personnes en situation de handicap, est-ce que vous auriez besoin d´un accompagnement pour chacune des choses suivantes ?



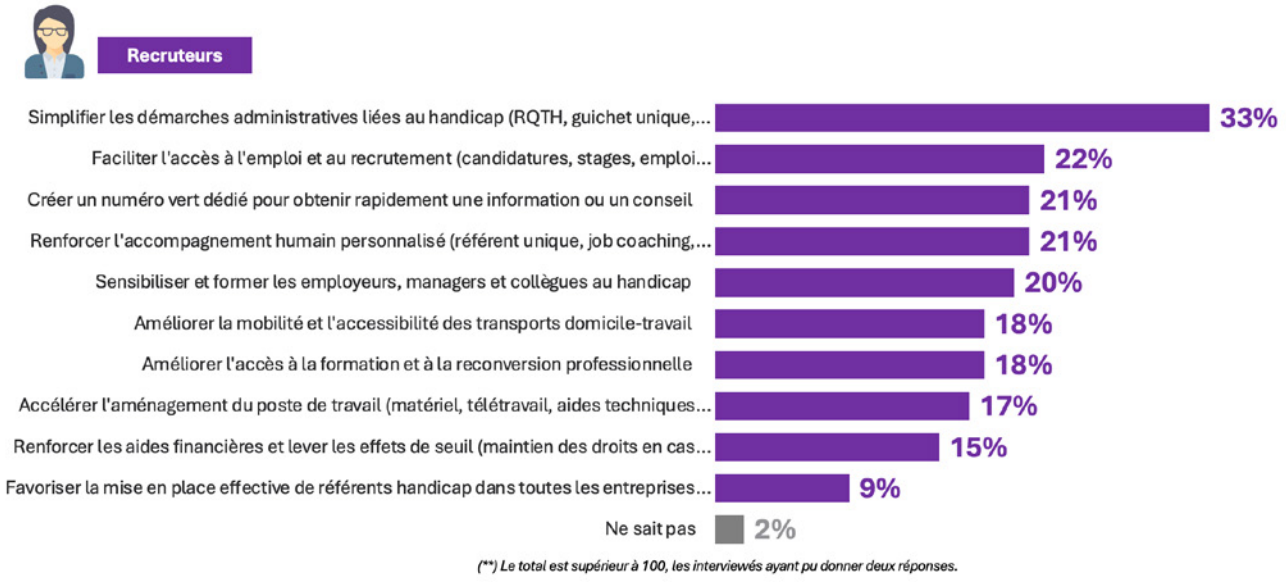
Invités à proposer **deux mesures concrètes pour simplifier le parcours professionnel des personnes en situation de handicap,** les employeurs répondent d'abord par la simplification des démarches administratives liées au handicap, reconnaissance, guichet unique, dossier numérique partagé (33 %), devant l'accès à l'emploi et au recrutement (22 %), un numéro vert pour obtenir rapidement une information ou un conseil (21 %), le renforcement de l'accompagnement humain personnalisé (21 %) et la sensibilisation des employeurs, managers et collègues (20 %).

Cette demande de simplicité est maximale chez ceux qui ont renoncé à une aide (55 %).

Les personnes concernées ne disent pas autre chose: c'est bien la simplicité des aides, « qui ne demande plus de se battre », qu'elles placent en tête du vrai changement.

Face au handicap, les employeurs réclament d'abord de la simplicité : 33 % citent la simplification administrative.

QUESTION: Si vous pouviez proposer deux mesures concrètes pour simplifier le parcours professionnel des personnes en situation de handicap, lesquels proposeriez-vous ?



(**) Le total est supérieur à 100, les interviewés ayant pu donner deux réponses.

CONCLUSION :

Trente ans après la première Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées, il serait injuste de ne pas reconnaître le chemin parcouru. Le chômage des personnes reconnues handicapées a reculé, le nombre de personnes en situation de handicap reconnue en emploi a plus que doublé, la Fonction publique atteint globalement son obligation, le privé a nettement progressé. L'opinion le dit à sa façon, et c'est peut-être le résultat le plus notable de cette édition : dans un moment où la dette et les moyens publics occupent le débat, les aides aux personnes en situation de handicap arrivent en tête des priorités que les Français assignent à l'État, et deux tiers d'entre eux jugent qu'on n'en fait pas assez pour leur emploi. Sur le principe, chacun s'accorde sur cette priorité.

Ce que l'étude ajoute, c'est que ce consensus ne se convertit pas, ou pas assez, en droits exercés. On pourrait presque dire que **la France a réglé la question du principe et pas celle du mode d'emploi. En dépit des dispositifs qui existent, le renoncement est un phénomène de masse :** il touche déjà plus d'un tiers de la population générale, d'abord les publics les plus fragiles, mais il est près de deux fois plus répandu chez les personnes en situation de handicap, et il se cumule. Il ne tient pas à l'ignorance des aides, que presque tout le monde sait exister, mais à leur opacité : connues de nom bien plus que de contenu, elles sont largement jugées peu lisibles, longues et difficiles d'accès, par les personnes concernées comme par les salariés et, dans une moindre mesure, par les employeurs, dont près d'un quart ont eux aussi renoncé à une aide.
Ce qui manque n'est pas la bonne volonté des acteurs. C'est une architecture commune, connue et simplifiée.

Plusieurs enseignements apparaissent structurants.

D'abord, l'aménagement se révèle être le point de bascule. Largement demandé, le plus souvent obtenu, rarement dans sa totalité, il va de pair avec le maintien dans l'emploi et la capacité à s'y projeter durablement : 81 % de ceux qui ont tout obtenu pensent pouvoir continuer leur emploi dans les mêmes conditions, contre 20 % de ceux qui n'ont rien obtenu. **Il sécurise principalement la santé et le poste, beaucoup moins la trajectoire.** S'il est la condition du maintien en emploi, il n'est pas à lui seul le levier de l'égalité des parcours, qui renvoie à d'autres leviers, la formation en premier. **Ensuite, l'inclusion est inégalement effective.** Les personnes déclarant des situations de handicap invisible renoncent davantage et obtiennent moins, les chômeurs sont ceux à qui l'aménagement a manqué, et partout où un référent handicap existe ou un organisme (Agefiph, LADAPT ou FIPHFP) a été sollicité, dans le public comme dans le privé, les droits sont mieux connus et les aménagements obtenus. Ce dernier résultat est rassurant : **les outils fonctionnent, et les organisations déjà équipées creusent l'écart avec les autres.**

Enfin, le changement attendu n'est pas tout à fait le même selon que l'on regarde le handicap ou qu'on le vit. Le grand public et les salariés attendent d'abord **un changement de regard** ; les personnes concernées demandent d'abord que **l'aide cesse d'être un combat**, et les employeurs la simplification des démarches. Les deux ne s'opposent pas, mais l'ordre importe : sensibiliser sans simplifier, c'est entretenir le décalage entre un récit collectif qui progresse et un vécu qui n'en profite pas. Trente ans après, le combat n'est plus seulement celui de la reconnaissance de la situation de handicap. C'est celui de la démystification, de la simplification et de l'accompagnement. Trois thèmes retenus pour la SEEPH 2026, pour faire vivre l'emploi pour toutes et tous.

OBSERVATOIRE DE L'EMPLOI
ET DU HANDICAP

ÉTUDES ET STATISTIQUES



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

Retrouvez les publications
du FIPHFP sur fiphfp.fr

Retrouvez les publications
de LADAPT sur ladapt.fr

Direction de la publication : LADAPT / Agefiph / FIPHFP
Rédaction : Direction Innovation Évaluation et Stratégie
Conception : Agence In medias res
Mise en page : Ifop
Crédits photo : Freepik