



Le plein emploi des personnes en situation de handicap est-il possible ?

ÉTUDE IFOP POUR L'AGEFIPH

NOVEMBRE 2022

SOMMAIRE

ÉDITORIAL	P.3
AVANT-PROPOS PAR MONSIEUR OLIVIER DUSSOPT, MINISTRE DU TRAVAIL, DU PLEIN EMPLOI ET DE L'INSERTION	P.4
LES PARTIS-PRIS MÉTHODOLOGIQUES DE L'IFOP	P.5
① UN CONTEXTE ÉCONOMIQUE DOMINÉ PAR LA PROBLÉMATIQUE DU POUVOIR D'ACHAT ET OÙ LE CHÔMAGE N'APPARAÎT PLUS AUSSI PRÉOCCUPANT	P.6
② DES FREINS MULTIPLES CONCERNANT L'ACCÈS AU MARCHÉ DU TRAVAIL DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP, MAIS UNE MOTIVATION BIEN PRÉSENTE	P.12
CONCLUSIONS	P.19





ÉDITORIAL

par **Christophe ROTH**,
Président de l'Agefiph

Activons le plein emploi pour les personnes en situation de handicap !

Ambition affichée du Gouvernement, le plein emploi s'inscrit dans un contexte particulier : conflit en Ukraine, tassement de la reprise économique et inflation. Mais le taux de chômage se stabilise à 7,4% — au second trimestre 2022 selon l'INSEE — se maintenant à un niveau historiquement bas depuis 2008.

En cinq ans, le taux de chômage des personnes handicapées est passé de 19% à 13%. Cette tendance à la baisse ouvre de formidables perspectives pour se donner l'objectif du plein emploi pour les personnes handicapées.

À l'heure où le plein emploi semble possible, il est indéniable qu'il ne pourra devenir une réalité que dans le cadre d'une démarche d'inclusion et d'implication du plus grand nombre et de chacun. C'est aussi l'occasion de considérer le rôle actif que jouent toutes les personnes en situation de handicap dans nos entreprises et pour l'activité économique française.

Le taux de chômage des personnes en situation de handicap reste presque deux fois plus élevé que dans la population active, elles sont encore près de 460 000 à la recherche d'un emploi.

Ce sont autant de personnes compétentes et ouvertes à l'emploi qui constituent un vivier de talents inestimable.

Car l'inclusion professionnelle n'est pas qu'un projet de société : elle incarne aussi une réponse concrète aux difficultés de recrutement.

Ce constat, je souhaite le partager avec tous et, à plus fortes raisons, avec les employeurs des secteurs en tension comme, par exemple, l'hôtellerie-restauration, le transport ou le numérique. Les postes actuellement non pourvus sont autant d'opportunités d'emploi et de perspectives pour les personnes en situation de handicap.

C'est sur ce front que l'Agefiph, avec ses délégations régionales, est mobilisée. Nous agissons pour faire progresser le taux d'emploi des personnes handicapées au-delà des 4% dans le secteur privé d'ici à 2024. Un cap collectif pour lequel j'invite les employeurs, les pouvoirs publics, les acteurs de l'emploi, les associations et les partenaires sociaux à faire de l'emploi des personnes handicapées une priorité et faire du plein emploi des personnes en situation de handicap une réalité ! Ensemble, construisons un monde du travail inclusif, sans barrière, sans discrimination et où les compétences comptent, avant tout. Soyons tous activateur de progrès.



AVANT-PROPOS

par **Monsieur Olivier DUSSOPT**,
Ministre du Travail, du Plein Emploi et de l'Insertion

L'enquête menée par l'Ifop et l'Agefiph à l'occasion de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées est extrêmement riche et permet de mieux appréhender la perception des personnes en situation de handicap sur les questions relatives à l'emploi.

Elle est l'occasion de rappeler que la feuille de route de mon ministère n'a qu'une raison d'être : le plein emploi pour tous. Je suis particulièrement attaché au développement d'un monde professionnel plus égalitaire et plus inclusif. C'est un enjeu sociétal, social et économique essentiel. Je serai donc attentif à ce que cet objectif de plein emploi puisse bénéficier à tous ceux qui rencontrent des difficultés particulières, notamment les personnes en situation de handicap.

Je suis convaincu qu'accéder à une activité professionnelle est source d'émancipation pour les personnes et que l'emploi peut aussi parfois réparer certaines formes d'injustices ou de déterminisme social. Les pouvoirs publics ne peuvent se satisfaire de verser une allocation financière. Notre responsabilité est bien de garantir à chacun la possibilité d'engager un parcours professionnel et d'exercer un emploi.

Le plein emploi pour tous est à portée de main, si nous nous en donnons collectivement les moyens.

Ces dernières années, la stratégie « Osons l'Emploi », le rapprochement Pôle Emploi / Cap Emploi, le plan Cap vers l'Entreprise Inclusive pour les entreprises adaptées, le plan de transformation des Esat récemment, et l'ensemble des mesures qui ont été développées dans ces cadres, sont autant d'avancées marquantes dans le secteur de l'inclusion des personnes.

En dépit d'une perception en demi-teinte exprimée dans l'enquête Ifop, les résultats sont là : depuis fin 2018, on peut se féliciter d'une diminution constante du chômage des personnes handicapées qui est passé de 19% en 2017 à 13% en 2022 et d'une augmentation des

recrutements, notamment via les nouvelles entrées en apprentissage qui ont bondi entre 2019 et 2021 de 161%.

Entre 2017 et 2022, nous avons fait la première partie du chemin. Il nous reste à faire la seconde.

La France reste un pays où, malgré ces améliorations notables, le taux de chômage tout public est plus élevé que la moyenne européenne, avec des difficultés accrues pour les personnes handicapées. Dans le même temps, il n'y a jamais eu autant de tensions sur les recrutements, avec 60 % des entreprises qui expriment des difficultés pour embaucher et 30 % des PME industrielles qui disent même être limitées dans leurs capacités de développement pour des questions de pénurie de main-d'œuvre.

Les tensions actuelles sur le marché du travail représentent une formidable opportunité. Tout d'abord pour les recruteurs, qui sont amenés à se tourner vers de nouveaux talents et à lever leurs appréhensions pour réaliser que le handicap n'est pas un obstacle à l'embauche. Puis, pour les candidats en situation de handicap, qui peuvent bénéficier de cette période pour faire reconnaître leurs compétences.

Le chantier France Travail et les réflexions engagées dans la perspective de la Conférence nationale du Handicap du printemps 2023, devront aboutir à des propositions pour améliorer le diagnostic de la capacité de travail des personnes, renforcer l'accompagnement des employeurs et leur permettre d'identifier plus facilement de nouvelles compétences en situation de handicap ou encore limiter les licenciements pour inaptitude, à défaut mieux les accompagner.

Mais dès à présent, profitons du contexte actuel pour montrer que nul n'est inemployable et changeons durablement le regard porté sur les compétences et les aptitudes des personnes en situation de handicap.



LES PARTIS-PRIS MÉTHODOLOGIQUES DE L'IFOP

Afin d'objectiver les ressentis et le vécu des personnes en situation de handicap, cette étude a été construite selon une logique d'enquête miroir. Nous avons ainsi mis en perspective les résultats obtenus auprès de personnes en situation de handicap, à ceux de trois autres échantillons : un échantillon représentatif de la population française dans son ensemble, un échantillon de la population salariée française, ainsi qu'un dernier échantillon représentatif des dirigeants d'entreprises ayant au moins un salarié.

Afin de garantir une stricte comparabilité des résultats entre les quatre populations, nous avons reproduit un protocole méthodologique similaire. Les enquêtes présentent les mêmes modes de recueil (par internet – à l'exception des dirigeants qui ont été interrogés par téléphone), d'indicateurs (les questions ont été posées à l'identique) et de temporalité (elles ont été réalisées au même moment).

Cette enquête est exceptionnelle par son ampleur : 8 393 répondants en situation de handicap ont participé à l'enquête en une semaine. Cette taille d'échantillon est une chance car elle nous permet d'analyser les résultats très finement, en fonction du type de handicap ou encore des grandes variables socio-démographiques.

Le cœur de cette étude est dédié à la problématique de la perspective du plein emploi à l'horizon 2027 pour les personnes en situation de handicap. Les personnes en situation de handicap ont ainsi été interrogées de manière assez large sur leur regard à l'égard de la situation économique de la France et de l'emploi des personnes en situation de handicap. Elles ont ensuite été interrogées sur leur vécu plus personnel : état d'esprit, envie de démission, et évocation de leur handicap au sein de l'entreprise, qui ont été mis en regard avec les réponses des autres cibles.

Dans un contexte de tensions en matière de recrutements, le chômage n'est plus un des premiers sujets de préoccupation des Français.

La réalisation de cette étude sur le plein-emploi des personnes en situation de handicap s'inscrit dans un contexte économique particulier. La fin de l'année 2021 a été marquée par le retour de l'inflation, phénomène qui avait pratiquement disparu depuis trois décennies. Les tensions autour de l'approvisionnement énergétique engendrées par la guerre en Ukraine ont contribué à alimenter les craintes des ménages et des entreprises. En octobre 2022, dans une enquête IFOP pour le Journal du Dimanche, 73% des Français considéraient que les pouvoirs publics devaient lutter en priorité contre l'inflation et seulement 28% évoquaient une action contre le chômage. Près de quinze ans plus tôt, 54% des sondés évoquaient la lutte contre le chômage et seulement 32% la maîtrise de l'inflation. En cette rentrée 2022, la priorité accordée à la lutte contre le chômage s'est littéralement effondrée au sein de l'opinion publique française. En cause, les craintes autour de la hausse des prix mais également la décline continue du chômage depuis 2016.

De fait, cette étude IFOP conduite pour l'Agefiph s'inscrit également dans un contexte – outre de chômage bas – de tensions en matière de recrutement. Le volet « Dirigeants et DRH » de cette étude donne à voir l'ampleur des difficultés en la matière auxquelles sont confrontées les entreprises en France : 77% des professionnels ayant mené au moins une mission de recrutement ont rencontré des difficultés, dont 56% « systématiquement ».

A la reprise de l'activité économique post-covid en 2021 et 2022 est venu s'ajouter un phénomène de démission accrue au point que certains médias ont repris l'idée d'une « grande démission ». Si les données tendent à montrer que l'ampleur de ce phénomène est relativement limitée pour le moment en France, de nombreux secteurs économiques ont vu leurs salariés se reconverter pendant la crise sanitaire et peinent aujourd'hui à recruter.



UN CONTEXTE ÉCONOMIQUE DOMINÉ PAR LA PROBLÉMATIQUE DU POUVOIR D'ACHAT ET OÙ LE CHÔMAGE N'APPARAÎT PLUS AUSSI PRÉOCCUPANT

DANS UN CONTEXTE DE TENSIONS EN MATIÈRE DE RECRUTEMENTS, LE CHÔMAGE N'EST PLUS UN DES PREMIERS SUJETS DE PRÉOCCUPATIONS DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP.

L'étude révèle qu'en cette rentrée 2022, le chômage n'est plus au cœur des préoccupations des Français : seulement 10% le citent comme un sujet de préoccupation majeur. Il s'agit du 12^{ème} sujet cité parmi 18 testés et la thématique est reléguée loin derrière le pouvoir d'achat (47%), la délinquance (27%), le système de santé (25%), l'immigration (23%) ou encore l'environnement (22%).

Public davantage exposé à la précarité, **les personnes**

en situation de handicap apparaissent comme encore plus préoccupées par la question du pouvoir d'achat : il s'agit pour elles du premier thème cité (59%, + 12 points par rapport à l'ensemble du public interrogé). L'étude révèle également une plus grande sensibilité des personnes handicapées aux questions de protection sociale : au système de santé (34%), à la question des inégalités sociales (32%) ou encore des retraites (29%). Le chômage est évoqué par une personne handicapée sur cinq (19%), ce qui en fait le sixième sujet le plus cité, à un niveau plus important que dans l'ensemble de la population française (10%, 12^{ème} sur 18 thèmes). Ce différentiel montre que le sujet demeure particulièrement sensible pour les personnes

en situation de handicap, mais il est notable de souligner que la thématique est reléguée derrière d'autres sujets, y compris pour ce public. Alors qu'elles sont davantage préoccupées par le pouvoir d'achat, la défense du modèle social et le chômage, les personnes handicapées évoquent moins les problématiques régaliennes telles que la délinquance (16% contre 27%) ou encore l'immigration (8% contre 23%).



Les enjeux les plus préoccupants à l'égard de la situation du pays

QUESTION : Parmi les enjeux suivants, quels sont les trois qui vous préoccupent le plus quand vous pensez à la situation du pays ?

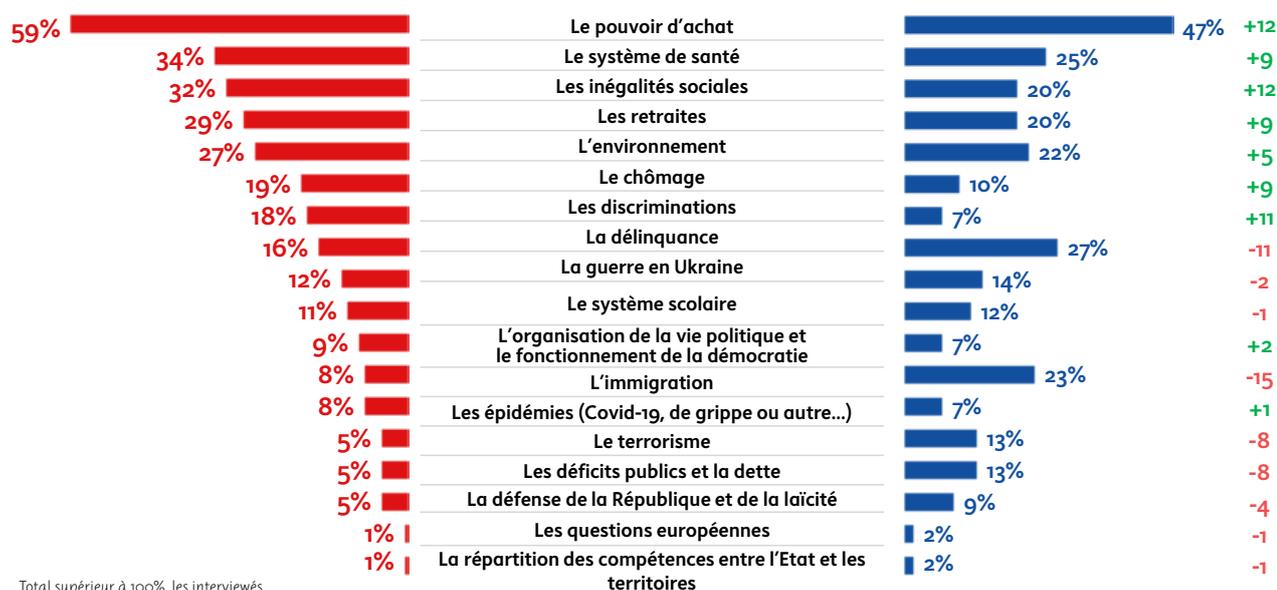


Personnes en situation de Handicap



Grand Public

Différenciel entre les PSH et le Grand Public)



Total supérieur à 100%, les interviewés ayant pu donner plusieurs réponses

Il est frappant de voir qu'en cette rentrée 2022, l'inquiétude des personnes en situation de handicap se cristallise avant tout sur les réformes économiques à venir (retraite, assurance chômage). 87% expriment de l'anxiété sur ce sujet (dont 51% « tout à fait inquiet »), ce qui en fait le premier sujet d'inquiétude, devant les difficultés potentielles liées à la dégradation de la situation économique (86%), de l'état de santé (72%), d'une dégradation des conditions de travail (68%), une perte de son emploi (64%), un isolement accru (56%) ou d'une contamination au Covid (38%). Comment comprendre cette inquiétude record des personnes handicapées à l'égard des réformes économiques et sociales à venir ? Peut-être faut-il y voir la crainte d'une fragilisation supplémentaire de leur situation alors qu'elles sont attachées au modèle

social français. Relevons que les craintes changent de camp : si la crainte d'une contamination au Covid 19 a fortement régressé (passant de 71% en mai 2020 à 38% en octobre 2022), la peur de perdre son emploi a elle progressé significativement depuis avril 2021 (64%, + 17 points). Alors même que le chômage est au plus bas depuis quinze ans, les personnes en situation de handicap anticipent une dégradation de la situation économique et une possible perte de leur emploi. Cette inquiétude en hausse témoigne d'un rapport fragilisé des personnes handicapées au marché du travail.

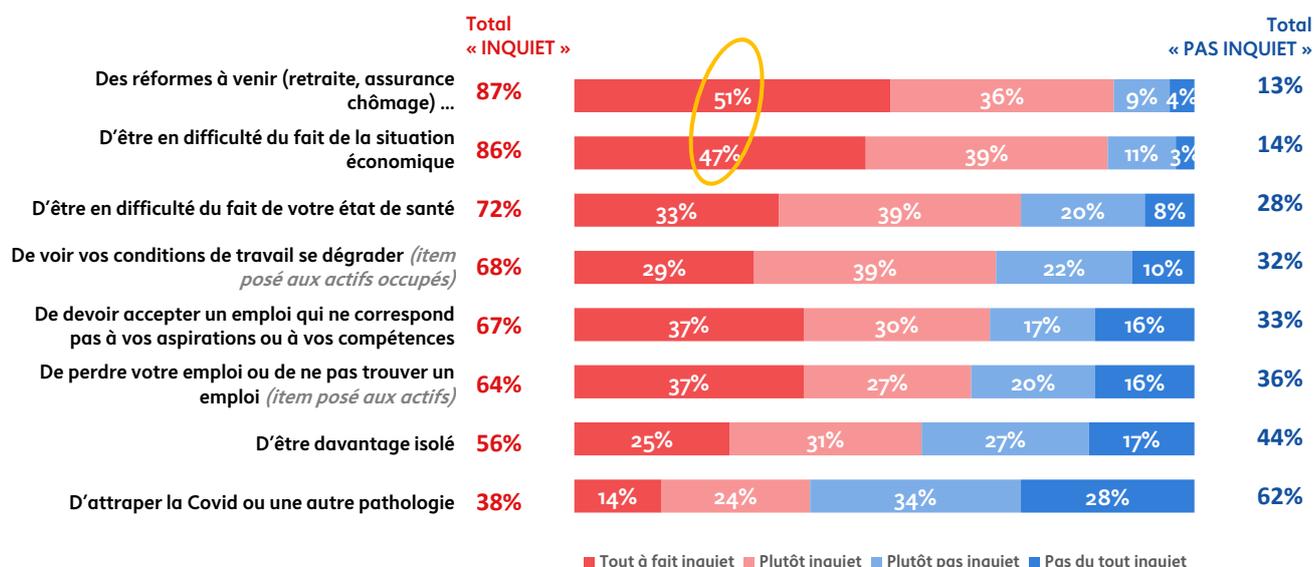
Lorsque la situation économique devient anxiogène (ce qui est le cas actuellement), elles craignent plus largement une perte de leur emploi.

Le niveau d'inquiétude pour les prochains mois d'être atteint par diverses difficultés

QUESTION : Pour les mois à venir, diriez-vous que vous êtes inquiet ou non à l'idée... ?



Personnes en situation de Handicap



UNE PERCEPTION DU MARCHÉ DU TRAVAIL PLUS SOMBRE QUE LA RÉALITÉ

Le rapport fragilisé des personnes handicapées au marché du travail est également illustré par leur ressenti quant à l'évolution de la situation de l'emploi au cours des cinq dernières années. Alors que le chômage a significativement reculé entre 2017 et 2022 passant de 10% à 7,3%, seulement 23% des personnes handicapées estiment que la situation s'est améliorée en matière d'emploi. A l'inverse, 43% estiment qu'elle n'a pas évolué et 34% pensent qu'elle s'est dégradée. Surtout, les sondés en situation de handicap portent un jugement beaucoup plus critique que le grand public sur cette question. 34% des Français estiment que la situation a évolué favorablement (+11 points par rapport aux personnes handicapées) et seulement 10% pensent qu'elle s'est dégradée (contre 34% des personnes handicapées).

Si les personnes en situation de handicap portent un jugement plus sombre concernant l'évolution de l'emploi en général, elles sont en revanche moins négatives à l'égard de l'emploi

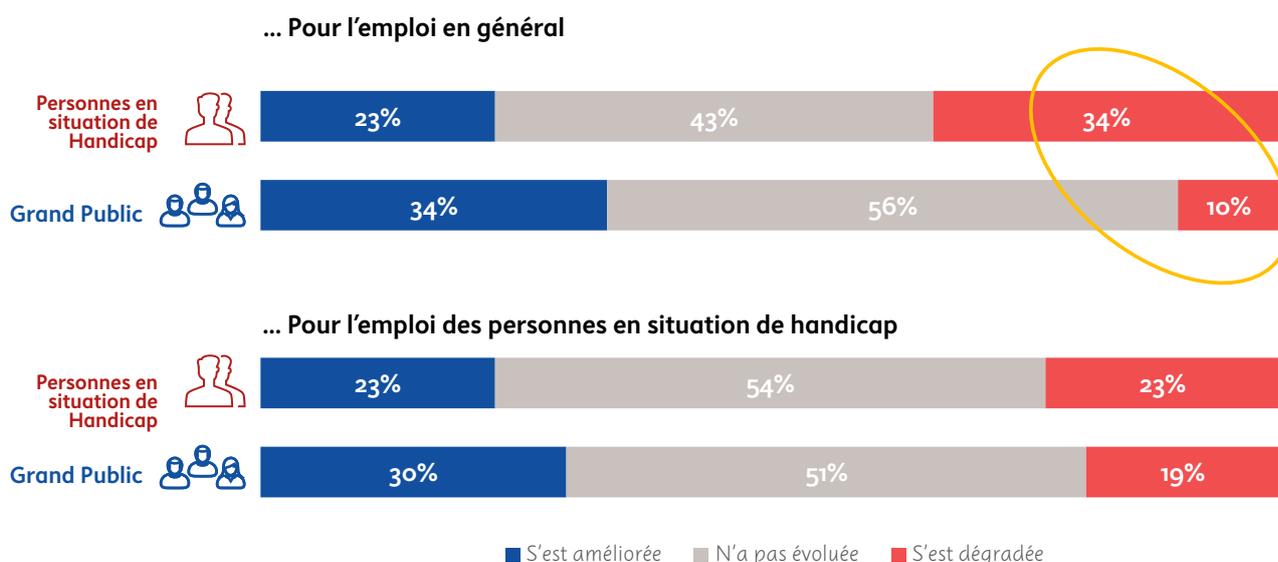
des travailleurs handicapés en particulier.

Seulement 23% pensent que la situation s'est dégradée (contre 34% pour l'emploi en général). En fait, elles estiment majoritairement que la situation n'a pas évolué (54%). Il y a donc un décalage de perception entre l'évolution de l'emploi en général et celui des travailleurs handicapés en particulier. Le premier relève d'une évaluation qui porte sur le « bruit économique global », le second porte sur le vécu au quotidien et sur la connaissance d'une situation dont elles sont proches.

Derrière le jugement plus positif porté à l'égard de l'évolution de l'emploi des personnes handicapées, il faut probablement voir la reconnaissance des actions mises en place en la matière. En effet, sur le marché du travail, leur situation n'a pas été aussi positive depuis de longues années : avec un taux de chômage en diminution continue depuis 5 ans (de 19 à 13% entre 2017 et 2021) et un nombre record de personnes en situation de handicap en emploi (1 103 000 personnes), un écart persiste entre leur perception et la situation effective.

Le sentiment que la situation pour l'emploi en général ou des personnes en situation de handicap s'est améliorée ou détériorée

QUESTION : Par rapport à il y a cinq ans, diriez-vous que la situation en matière d'emploi... ?



UNE PROPORTION MINORITAIRE MAIS NON NÉGLIGEABLE DE SONDÉS ESTIME QUE LE PLEIN EMPLOI EST ATTEIGNABLE À L'HORIZON 2027

Le spectre du chômage recule peu à peu, et ce sujet est relégué derrière la question plus urgente du pouvoir d'achat. Pour autant, le plein-emploi est-il atteignable ? Dans le cadre de cette étude, nous avons interrogé le grand public, les personnes handicapées et les recruteurs quant à la possibilité d'atteindre l'objectif de plein-emploi à l'horizon 2027 fixé par le gouvernement, date de la fin du second quinquennat d'Emmanuel Macron.

- Un quart (23%) des personnes handicapées, un tiers du grand public (35%) et des recruteurs (35%) pensent que cet objectif est atteignable. Si le scepticisme domine au sein de la population française sur ce sujet, il y a fort à parier que ces chiffres n'auraient pas été atteints ces dernières années. 40 ans de chômage structurel en France ont fait de l'atteinte du plein-emploi un objectif relevant de la gageure pour les Français.
- Assez logiquement, l'atteinte du plein-emploi pour les personnes handicapées est encore moins largement jugée comme étant atteignable : 18% des personnes handicapées estiment que c'est possible et 23% du grand public. Si ces données en première

analyse peuvent paraître négatives, ces chiffres dénotent cependant d'un début d'optimisme inattendu : **1 personne handicapée sur 5 qui estime le plein-emploi pour les personnes handicapées possible à l'horizon de 5 ans et 1 français sur 4 révèlent un signal à observer.**

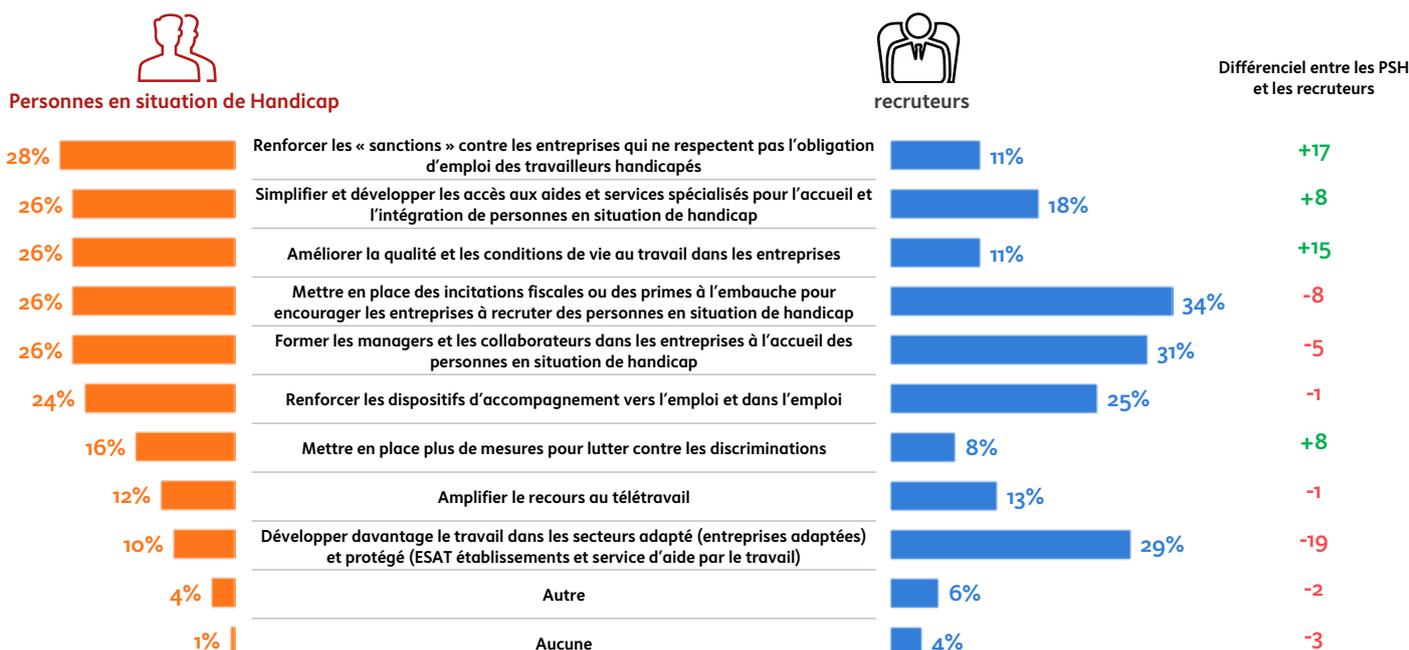
- Les recruteurs sont quant à eux plus optimistes : 31% estiment qu'il est atteignable, soit pratiquement la même proportion que pour le plein-emploi en général (35%), autre signal intéressant.

LES SOLUTIONS POUR LE PLEIN-EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Comment y parvenir ? Sans surprise, les recruteurs appellent de leurs vœux à des aides, des incitations fiscales ou des primes à l'embauche et rejettent les sanctions et mesures de lutte contre les discriminations. Les personnes handicapées sont partagées et plaident à la fois pour des sanctions, des incitations et de la formation. Elles ne priorisent pas le développement du secteur adapté (entreprises adaptées) et protégé (établissements et services d'aide par le travail) comme solution au plein emploi (10% seulement évoquent cette mesure), contrairement aux recruteurs (29%) soulignant ainsi les efforts à accomplir pour changer le regard de ces derniers.

Les mesures prioritaires pour atteindre le plein emploi des personnes en situation de handicap – Total des citations

QUESTION : Parmi les mesures suivantes, quelles sont celles qu'il faudrait mettre en œuvre en priorité pour atteindre le plein emploi des personnes en situation de handicap (PSH) ?



Total supérieur à 100%, les interviewés ayant pu donner plusieurs réponses

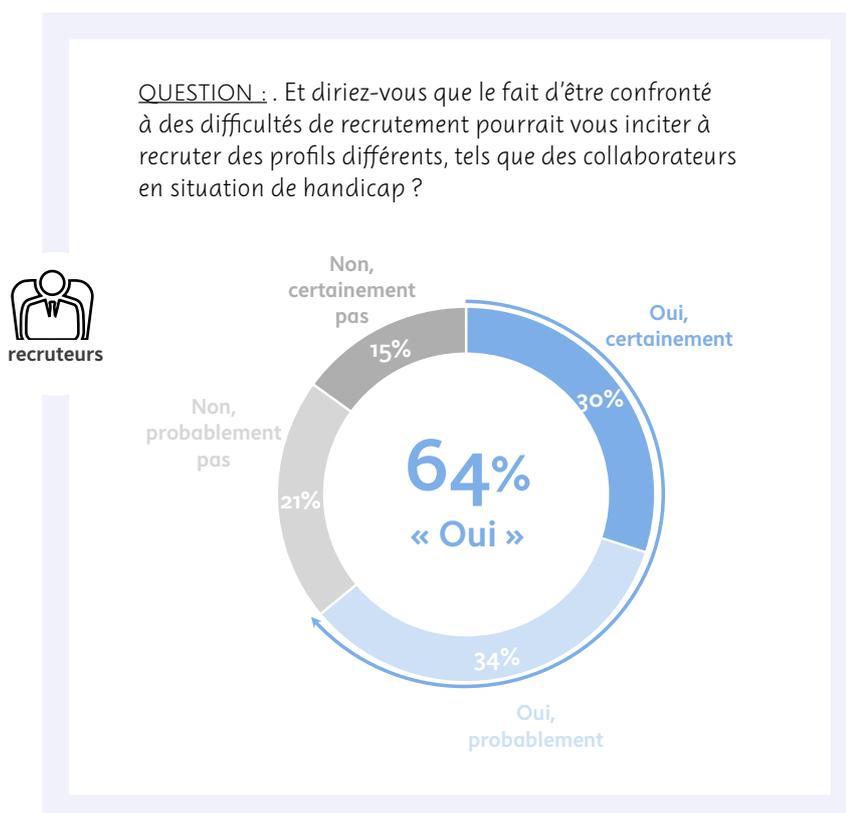
Plus largement, qu'est-ce qui pourrait inciter les recruteurs à embaucher une personne handicapée ?

- D'abord avoir accès à des profils correspondant davantage à leurs besoins (49%) et dans une moindre mesure pouvoir s'appuyer sur des organismes spécialisés (23%). Le sourcing et l'appui au recrutement sont fortement priorités par les recruteurs.
- Au-delà des aides, l'atteinte du plein-emploi pour les personnes en situation de handicap est-elle possible grâce à l'amélioration globale de l'emploi ? On peut en effet émettre l'hypothèse que les difficultés en matière de recrutement peuvent pousser les employeurs à diversifier leurs recrutements, à se tourner vers des profils qu'ils considèrent a priori comme moins directement « désirables » tels que les seniors, les personnes peu diplômées ou encore celles en situation de handicap.

Pour vérifier cette hypothèse, les recruteurs ont ainsi été interrogés pour savoir si les difficultés de recrutement pouvaient les inciter à se tourner vers des profils différents tels que des collaborateurs en situation de

handicap. Les deux tiers ont répondu par l'affirmative (64% dont 30% « oui, certainement »). Cette réponse permet de mesurer ici une intention et il ne s'agit évidemment pas d'une étude économique, mais **il est probable que les tensions liées aux pénuries de candidats constituent une opportunité pour les travailleurs handicapés**. Les principaux concernés y croient d'ailleurs majoritairement (60%).

Peut-être qu'une politique de plein-emploi doit s'articuler autour de mesures générales visant à stimuler l'activité économique globale et des actions ciblées destinées à favoriser l'accès à l'emploi des publics les plus éloignés du marché du travail et à les maintenir en poste. La montée et la valorisation des compétences, le déploiement d'une offre de compensation des situations de handicap, la sensibilisation et l'accompagnement des entreprises et des branches, notamment dans une dimension sectorielle, peuvent constituer des leviers pertinents pour soutenir ces intentions.



2

DES FREINS MULTIPLES CONCERNANT L'ACCÈS AU MARCHÉ DU TRAVAIL DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP, MAIS UNE MOTIVATION BIEN PRÉSENTE

LE HANDICAP : LE PRINCIPAL FREIN À L'ACCÈS AU MARCHÉ DU TRAVAIL ET UNE DES PRINCIPALES RAISONS DE SORTIE DU MARCHÉ DU TRAVAIL — MAIS PAS LE SEUL !

Les demandeurs d'emploi en situation de handicap sont majoritairement pessimistes quant à la possibilité de trouver un emploi dans les prochains mois (65%, dont 23% « tout à fait pessimistes »). L'expression de ce pessimisme repose sur la perception du handicap et de ses conséquences comme obstacle majeur à l'obtention d'un emploi, principalement en raison du nombre de postes plus limités auxquels ils pensent pouvoir avoir accès (56%), et dans une moindre mesure du fait de discriminations liées à leur handicap (21%). Le rapport des répondants à leur handicap et les réalités vécues au regard de celui-ci apparaissent alors comme la principale variable

établissant leur place au sein du marché du travail. Ainsi les personnes atteintes de handicaps considérés comme les plus « lourds » en sont les principaux témoins, puisque celles se déclarant polyhandicapées ou multihandicapées sont plus nombreuses que les autres à faire état de leurs difficultés à ce sujet. Ceci de manière même beaucoup plus significative que les autres situations de handicaps en ce qui concerne plus précisément le faible nombre d'emplois auxquels ils peuvent prétendre (respectivement 70% et 72%) – qui outre leurs capacités propres, est fortement contraint par la volonté des entreprises à mettre en œuvre les aménagements adéquats.

Les principaux freins perçus lors de la recherche d'emploi

QUESTION : Quels selon-vous les principaux freins qui vous empêchent de trouver un emploi ?

Base : question posée uniquement aux demandeurs d'emploi, soit 24% de l'échantillon.



Personnes en situation de Handicap qui sont demandeurs d'emploi



Total supérieur à 100%, les interviewés ayant pu donner plusieurs réponses

Le handicap occupe une place d'autant plus prégnante dans leur rapport à la sphère professionnelle, que même une fois en emploi, l'état de santé constitue le premier motif des salariés handicapés qui les poussent à songer à quitter leur emploi.

Pour nuancer, malgré l'importance majeure qu'occupe le handicap dans la recherche d'emploi, ce dernier ne représente toutefois pas un frein isolé. Leur difficulté est accrue quand se cumulent des difficultés liées à leur handicap avec d'autres freins — communs cette fois-ci à l'ensemble des personnes en recherche d'emploi comme le manque d'expériences professionnelles (27%) ou de diplômes (24%) — ou spécifiques tels le déficit de mobilité (24%) ou le risque de discriminations (21%).

AU TRAVAIL, LES PERSONNES HANDICAPÉES SONT SATISFAITES ET MOTIVÉES MAIS INQUIÈTES

Habités à faire face à des obstacles au moment de leur insertion sur le marché du travail, les personnes en situation de handicap se démarquent une fois en poste par un niveau de satisfaction équivalent à celui observé auprès de l'ensemble de la population salariée française.



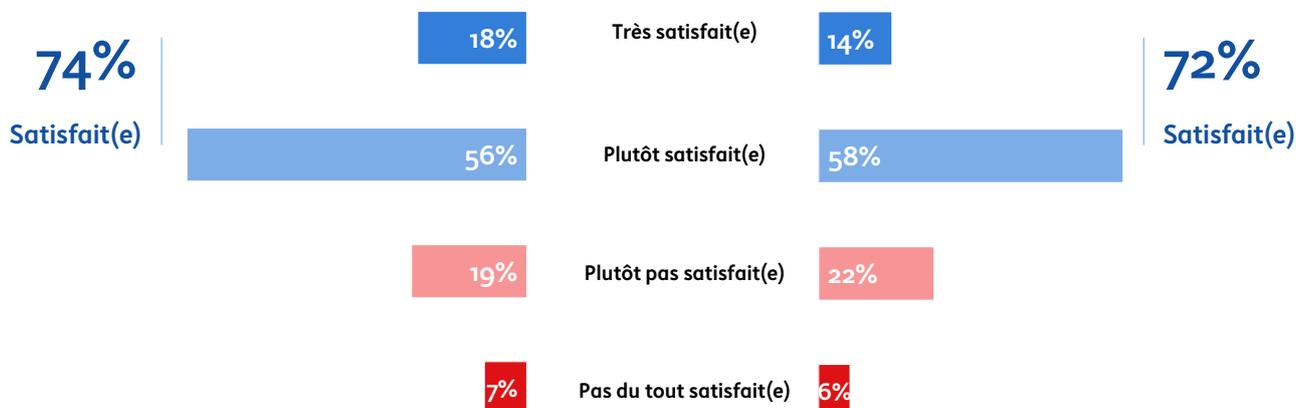
La satisfaction à l'égard de sa situation professionnelle actuelle

QUESTION : Globalement, diriez-vous que vous êtes satisfait(e) ou pas satisfait(e) de votre situation professionnelle actuelle ?

Base : question posée uniquement aux actifs occupés, soit 59% de l'échantillon


Personnes en situation de Handicap exerçant une activité professionnelle


Salariés



Leur motivation professionnelle est très comparable à celle observée dans l'ensemble de la population salariée française : 15% estiment qu'elle est en augmentation (10% pour les salariés en France), 30% en diminution (contre 32%) et 55% qu'elle est stable (contre 58%). Les travailleurs en situation de handicap font aussi preuve d'une bonne résilience après la crise sanitaire. Ainsi, la proportion de sondés se déclarant « motivés » (de façon général) progresse de 18 points entre avril 2021 et octobre 2022 et atteint 27%.

Leurs plus grandes difficultés à trouver un emploi, couplées à la satisfaction une fois en poste, explique qu'ils se projettent moins dans une démission. 1 salarié sur 2 (54%) en situation de handicap projette actuellement de quitter son emploi, contre 65% pour l'ensemble des salariés. La perspective de concrétiser à court terme ce souhait est en revanche bien moins évident chez eux, puisque seuls 40% des salariés en situation de handicap qui souhaitent quitter leur poste actuel y songent plus qu'il y a 1 an (70% pour l'ensemble des salariés).

A rebours de la dynamique de « grande démission » dépeinte dans les médias, qui pousserait les salariés à quitter leur emploi notamment pour une meilleure conciliation entre vie familiale et professionnelle, le premier motif qui pousserait les salariés en situation de handicap à quitter leur emploi serait en revanche

L'état d'esprit actuel des personnes en situation de handicap en emploi

Évolution depuis 2020

QUESTION : Parmi les termes suivants, lequel correspond le mieux à la manière dont vous vous sentez actuellement ?

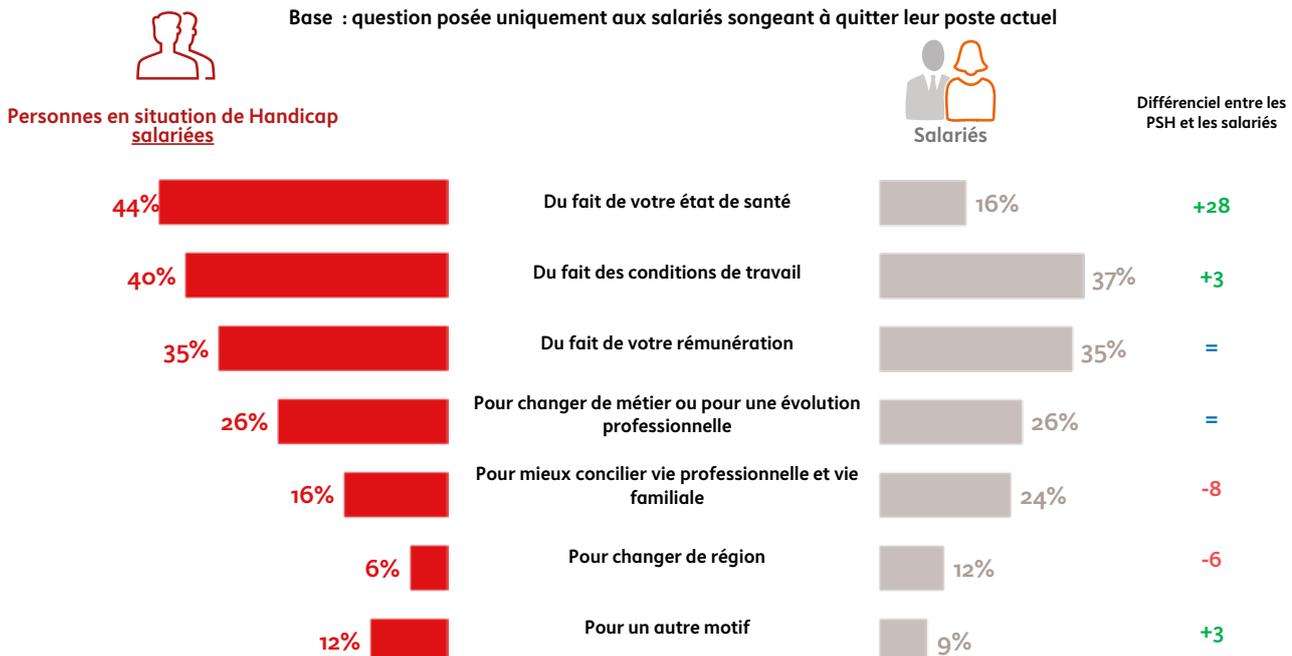


la résultante d'un facteur plus exogène, soit leur état de santé (44% contre seulement 16% pour l'ensemble des salariés), et non le fruit d'une ambition de carrière. En ce qui concerne cette fois-ci les motifs liés à un choix professionnel, les salariés handicapés se positionnent sur des attentes similaires à l'ensemble de la population salariale, à savoir les conditions de travail (40%), la rémunération (35%) et leur souhait de changer de métier ou d'évoluer professionnellement (26%). Les salariés en situation de handicap sont des salariés comme les autres.

Les motifs de son désir de quitter son poste actuel

QUESTION : Pour quels motifs ?

Base : question posée uniquement aux salariés songeant à quitter leur poste actuel



Des travailleurs indépendants en situation de handicap qui pourraient cesser leur activité

Si le sentiment de fragilité sur le marché du travail est très net chez les salariés en situation de handicap, elle est d'autant plus flagrante chez les travailleurs indépendants handicapés. 78% pensent qu'ils pourraient avoir à cesser leur activité professionnelle (dont 1 sur 4 qui y pense souvent), et dans la majorité des cas du fait de leur état de santé (65%). Statut professionnel pourtant source par nature de plus grande vulnérabilité économique, les travailleurs indépendants en situation de handicap ne sont pourtant que 38% à citer la situation économique de leur entreprise comme cause de cessation de leur activité.

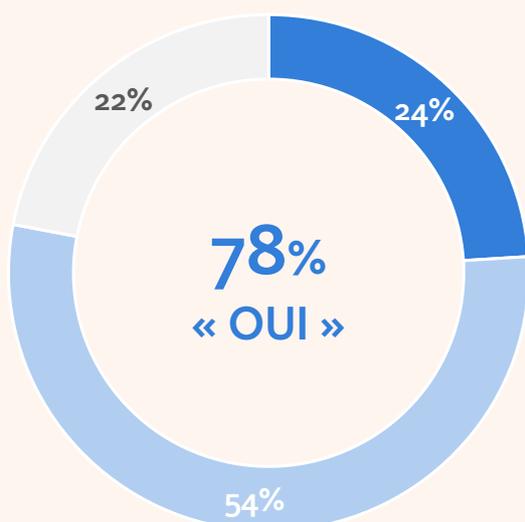
La propension des travailleurs indépendants à envisager de devoir cesser leur activité professionnelle

QUESTION : . Vous arrive-t-il de vous dire que vous pourriez avoir à cesser votre activité professionnelle ?

Base : question posée uniquement aux indépendants.



Personnes en situation de Handicap salariées



■ Oui, souvent ■ Oui, de temps en temps ■ Non, jamais

QUESTION : . Pour quels motifs ?

Base : question posée uniquement aux indépendants craignant une cessation de leur activité professionnelle.



Dans la lignée de l'ensemble des contraintes inhérentes au handicap, et malgré leur satisfaction professionnelle, les salariés concernés entretiennent donc un rapport plus fragilisé au marché du travail. 54% (dont 19% « souvent ») craignent d'être licenciés contre 40% de l'ensemble des salariés (dont « 8% souvent »). Ainsi, 2 salariés sur 5 (40%) en situation de handicap considèrent qu'ils sont plus exposés que leurs collègues non-handicapés à un licenciement.

Ce sentiment est diffus de manière assez uniforme quel que soit le secteur d'activité. Il est en revanche très dépendant de l'ancienneté au sein de son entreprise : 44% des salariés handicapés ayant moins de 5 ans d'ancienneté partagent ce sentiment de vulnérabilité, contre 34% pour ceux dont l'ancienneté est supérieure à 5 ans (dont moins de 30% pour ceux qui y sont depuis plus de 20 ans).

LES TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP FONT PEU APPARAÎTRE LEUR SITUATION DE HANDICAP SUR LEUR CV, ET ÉVOQUENT PEU CE SUJET AVEC LEURS INTERLOCUTEURS AU SEIN DE LEUR ENTREPRISE UNE FOIS EN EMPLOI.

Probablement car ils ont intégré l'idée qu'ils pourraient être pénalisés, les sondés indiquent qu'ils font rarement apparaître sur leur CV leur situation de handicap. Seulement 18% des actifs et retraités ayant déjà travaillé affirment l'avoir fait systématiquement. 10% l'ont fait souvent, 11% rarement et 61% jamais.

L'analyse des résultats en fonction de l'âge montre une évolution générationnelle sur cette question avec des jeunes qui sont plus enclins à mentionner leur handicap. Alors que trois quart des plus de 65 ans affirment ne jamais l'avoir fait, cette proportion n'est plus que de 52% chez les moins de 25 ans.

Les actifs sont un peu plus nombreux à parler de leur handicap lors des entretiens. 40% le font systématiquement ou la plupart du temps. De l'avis des recruteurs, ils ont tout intérêt à le faire. 91% affirment qu'ils conseilleraient à un proche en situation de handicap d'en parler lors de l'entretien. Probablement que le fait de ne pas en parler est susceptible de créer des quiproquos lors de l'intégration dans l'entreprise ou plus tard.

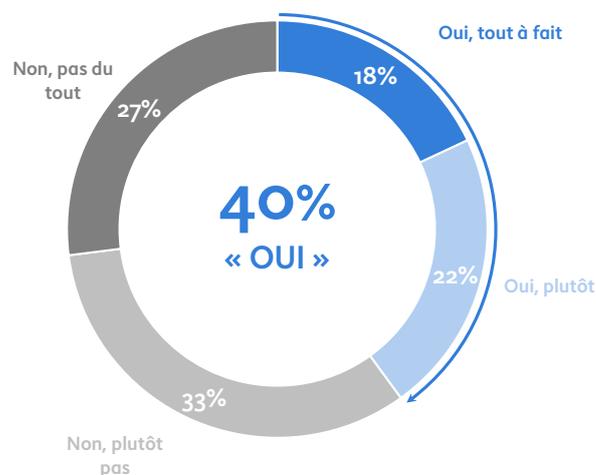
Le sentiment d'être plus exposé que ses collègues non handicapés à un licenciement

QUESTION : Vous personnellement, compte-tenu de votre handicap, diriez-vous que vous êtes plus exposé que vos collègues non handicapés à un licenciement ?

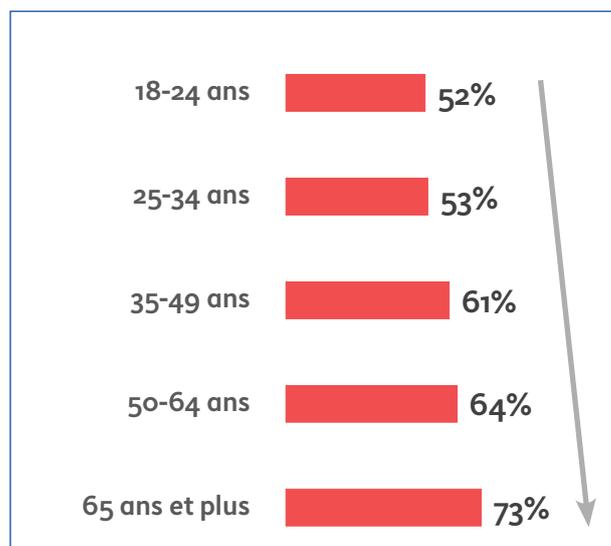
Base : question posée uniquement aux salariés, soit 70% de l'échantillon



Personnes en situation de Handicap salariées



La propension à ne jamais indiquer son handicap sur son CV en fonction de l'âge



Soulignons néanmoins que si les recruteurs estiment quasi-unaniment qu'il faut en parler lors de l'entretien, ils sont un tiers à indiquer qu'ils ne conseilleraient pas un proche de le mentionner sur leur CV (33%).

Une autre facette de ce déficit de visibilité du handicap en entreprise est qu'une fois en emploi, l'évocation de son handicap ne devient pas une pratique courante chez les salariés, y compris auprès de ses interlocuteurs les plus proches. Ainsi, seul un salarié handicapé sur deux parle de son handicap avec ses collègues (49%, dont 11% « souvent ») et 36% avec leur manager (dont 8% « souvent »). Dans les deux cas, la principale raison évoquée pour ne pas aborder ce sujet est qu'ils estiment que ce sujet ne les concerne pas (respectivement 41% et 33%).

L'évocation de leur handicap est encore moins fréquente avec des interlocuteurs aux contacts moins réguliers, bien que normalement impliqués dans

l'intégration et l'amélioration des conditions de travail du salarié en situation de handicap. Ainsi, seuls 31% des salariés en situation de handicap évoquent leur handicap avec le service ressources humaines ou le référent handicap au sein de leur structure, et 26% avec les représentants du personnel de leur entreprise. Si ces résultats peuvent être expliqués en partie du fait qu'il ne s'agisse pas de collaborateurs directs, dans les deux cas, plus de 40% des collaborateurs déclarent pourtant ne jamais évoquer ce sujet avec eux.

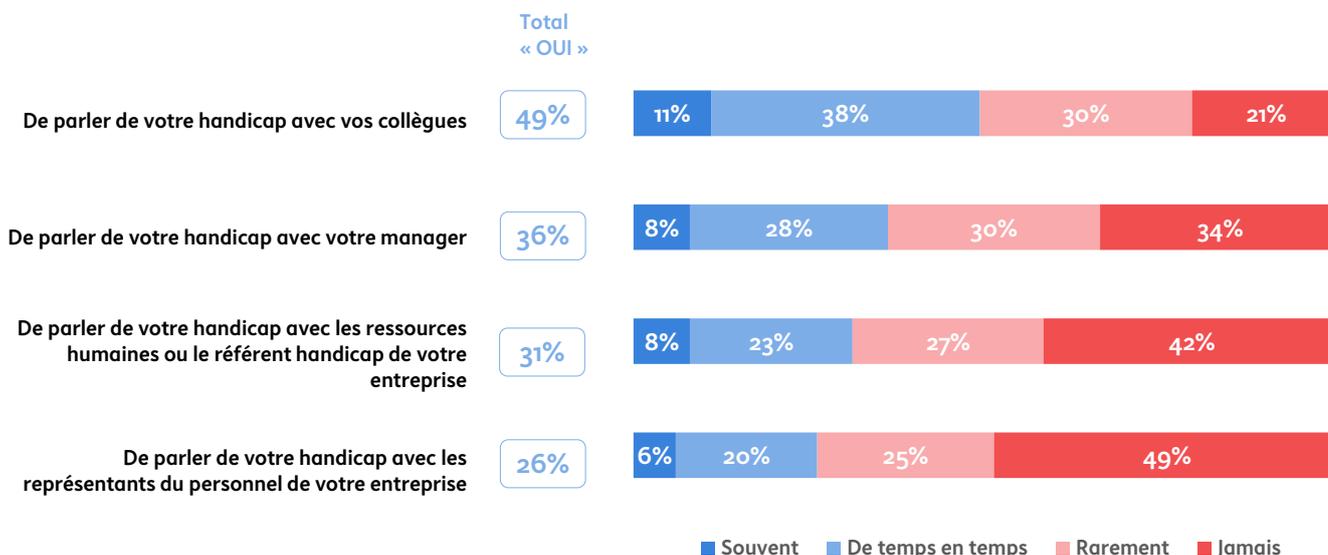
La propension à évoquer son handicap au sein de son entreprise

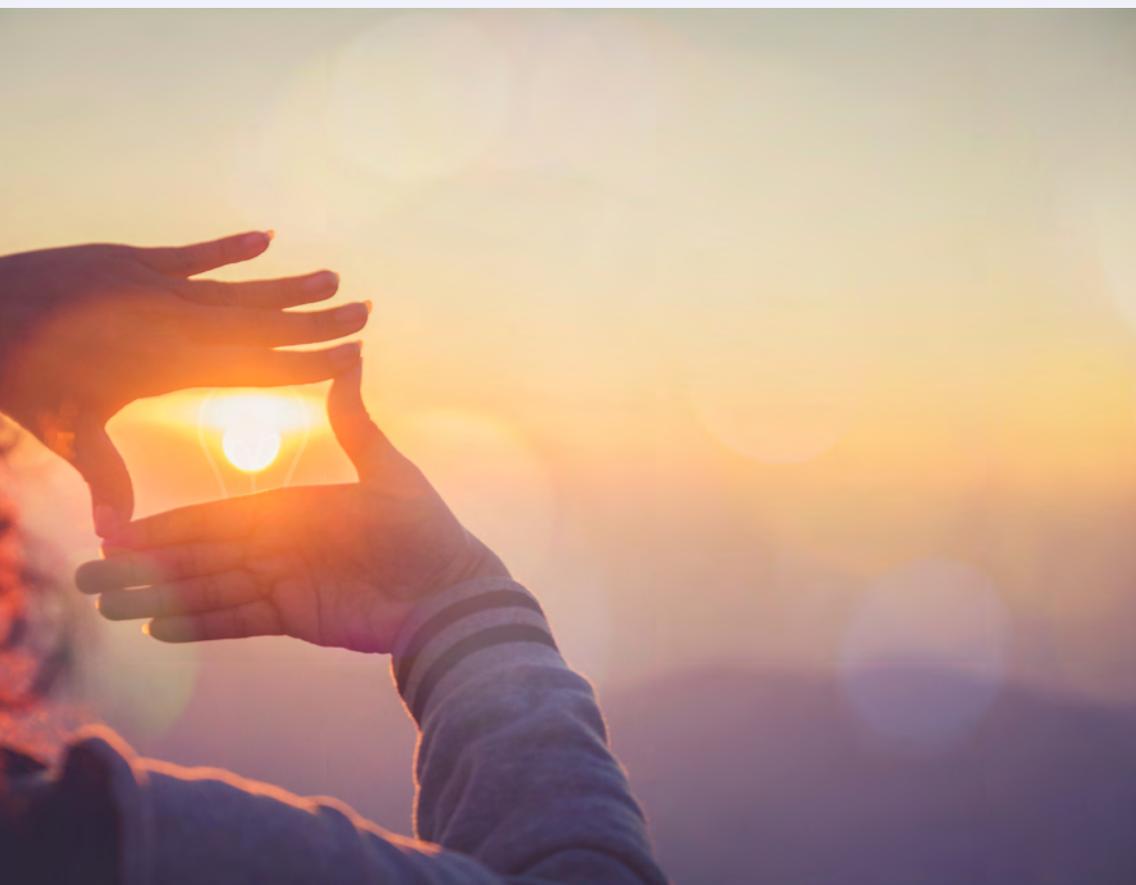
QUESTION : Est-ce qu'il vous arrive... ?

Base : question posée uniquement aux salariés, soit 70% de l'échantillon.



Personnes en situation de Handicap salariées





CONCLUSIONS

Le point de vue de



François LEGRAND



Marie-Agathe DEFFAIN



Les résultats de cette étude le montrent : les travailleurs handicapés quand ils sont en emploi sont satisfaits de leur situation professionnelle et engagés dans leur travail.

Confrontés à des freins pour trouver un emploi, ils se montrent plus reconnaissants une fois en poste et songent moins à quitter leur emploi. A l'heure où les employeurs peinent à recruter, ils constituent un vivier de talents et de motivation important.

Malgré ces enseignements plutôt optimistes, une seconde dynamique se dessine. Si elles affichent une plus grande satisfaction et motivation, les résultats de l'étude soulignent dans le même temps que les personnes en situation de handicap entretiennent un rapport plus fragile au marché du travail.

Davantage confrontées au chômage, elles sont plus préoccupées par ce sujet, et une fois en poste, craignent plus d'être licenciées. Cette vulnérabilité ne peut être éludée. Elle dit sans doute la nécessité de mettre en place des politiques publiques protectrices.

Car alors que la France n'a jamais été aussi proche du plein emploi, son atteinte ne pourra passer que par une meilleure intégration sur le marché du travail des publics qui en sont éloignés.



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 : Ifop
Crédits photo : Adobe Stock