



N° 120865

Contacts Ifop :

Frédéric Dabi/ François Legrand/ Marie-Agathe Deffain

Département Opinion et Stratégies d'Entreprise

01 45 84 14 44

prenom.nom@ifop.com



agefiph



Egalité des chances en emploi : une réalité pour les personnes en situation de handicap ?

Septembre 2024

Méthodologie

IFOP pour l'AGEFIPH, LAPADPT et le FIPHFP



L'enquête a été menée auprès de :



- Un échantillon de 1000 personnes, représentatif de la population française âgée de 18 ans et plus.



- Un échantillon de 1000 personnes, représentatif de la population salariée française âgée de 18 ans et plus.



- Un échantillon de 6169* personnes en situation de handicap.



- Un échantillon de 402 dirigeants responsables RH d'entreprises et employeurs représentatif des entreprises françaises du secteur public et privé ayant au moins un salarié.

Notes de lecture :



Indiquent des écarts significatifs entre sous-cibles par rapport à la moyenne des réponses de la cible concernée.



Indiquent des écarts significatifs des réponses du grand public, des salariés ou des responsables RH par rapport à celles des PSH

NB : Par convention, quel que soit le sens « qualitatif » de l'écart, la couleur verte marque systématiquement une hausse et la couleur rouge une baisse.



La représentativité des échantillons a été assurée par :

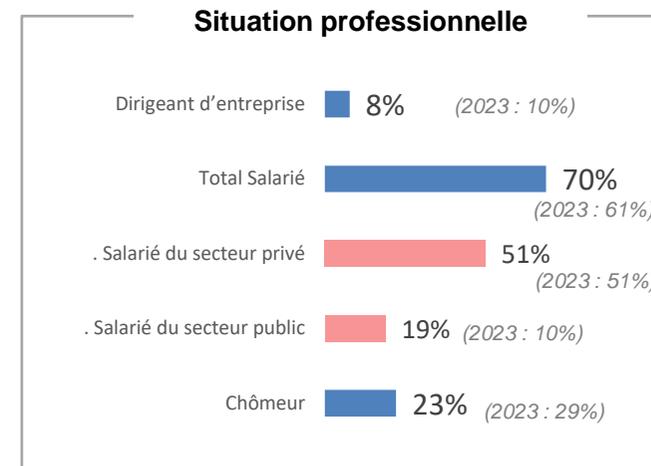
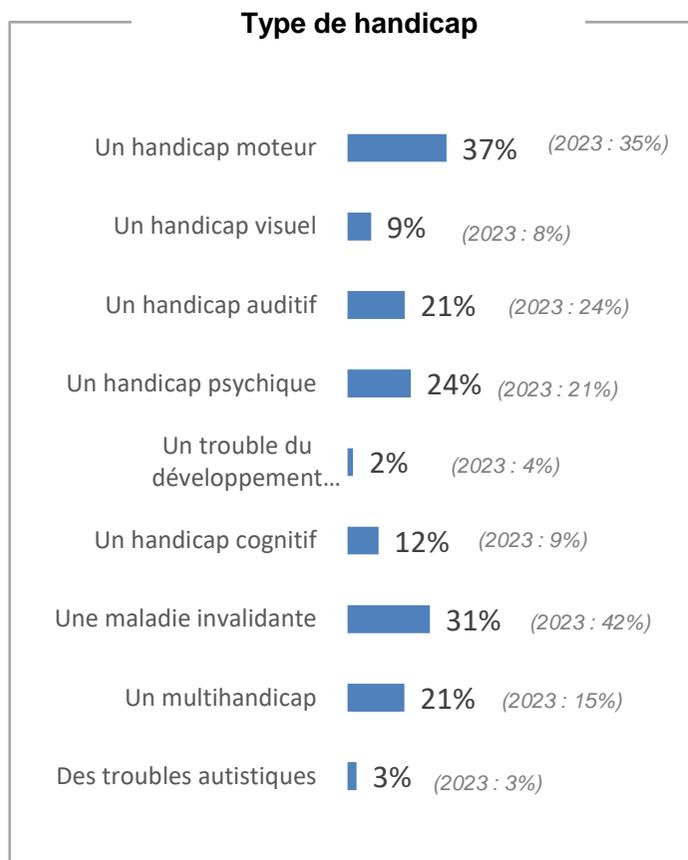
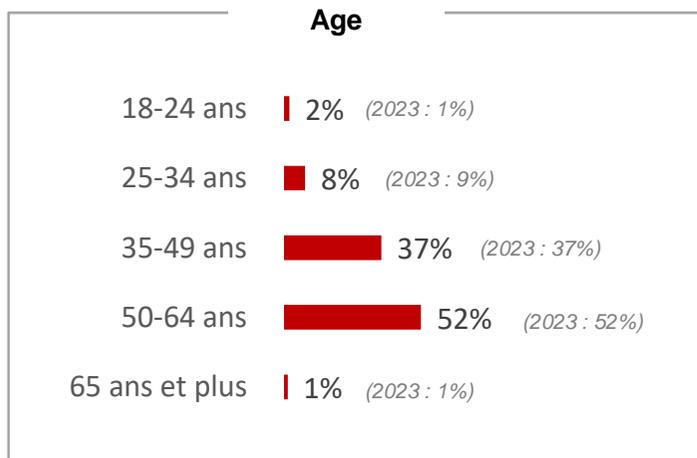
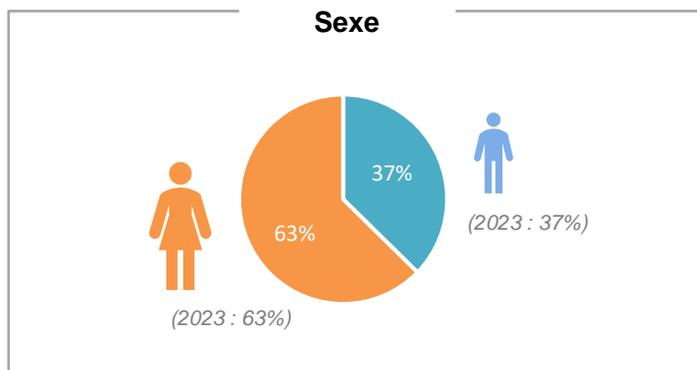
- La méthode des quotas (sexe, âge, profession) après stratification par région et catégorie d'agglomération pour le premier échantillon.
- La méthode des quotas (sexe, âge, profession, secteur d'activité et taille d'entreprise) après stratification par région et catégorie d'agglomération pour le second.
- Consultation organisée à l'initiative d'AGEFIPH qui a diffusé le lien à l'enquête via ses différents canaux de communication, notamment sur les réseaux sociaux.
- La méthode des quotas (taille et secteur d'activité) après stratification par région pour le quatrième échantillon.

Les interviews ont été réalisées :

- Par questionnaire auto-administré en ligne du 4 au 10 juillet 2024 pour l'échantillon Grand Public.
- Par questionnaire auto-administré en ligne du 4 au 12 juillet 2024 pour l'échantillon Salariés.
- Par questionnaire auto-administré en ligne du 3 au 17 juillet 2024 pour l'échantillon PSH.
- Par téléphone du 3 au 19 juillet 2024 pour l'échantillon Dirigeants.

Qui sont les participants de la consultation (PSH) : le profil

*(% sur la base de l'échantillon total – base filtrée, le total n'est pas égal à 100%)



(*) Les résultats des personnes concernées par un handicap mental sont à interpréter avec prudence. Ils ne sont l'expression que des personnes atteintes d'un handicap mental plus léger, ayant participé à l'enquête. Ils ne sont donc probablement pas représentatifs de la diversité des vécus de l'ensemble des personnes atteintes d'un handicap mental.

(XX) : indique la part de cette population dans l'échantillon de 2023

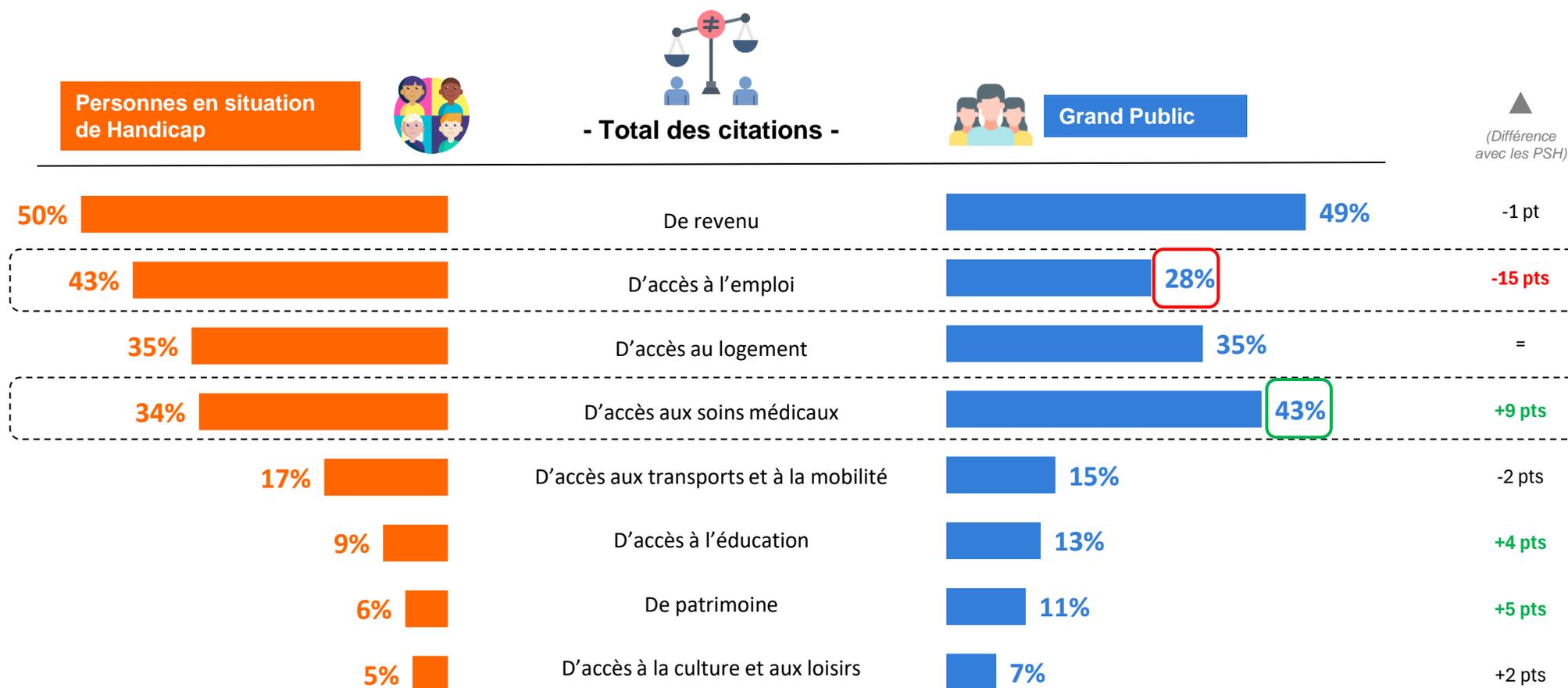


1

**La perception de la
société française et les
expériences d'injustice**

Les deux inégalités jugées les plus injustes

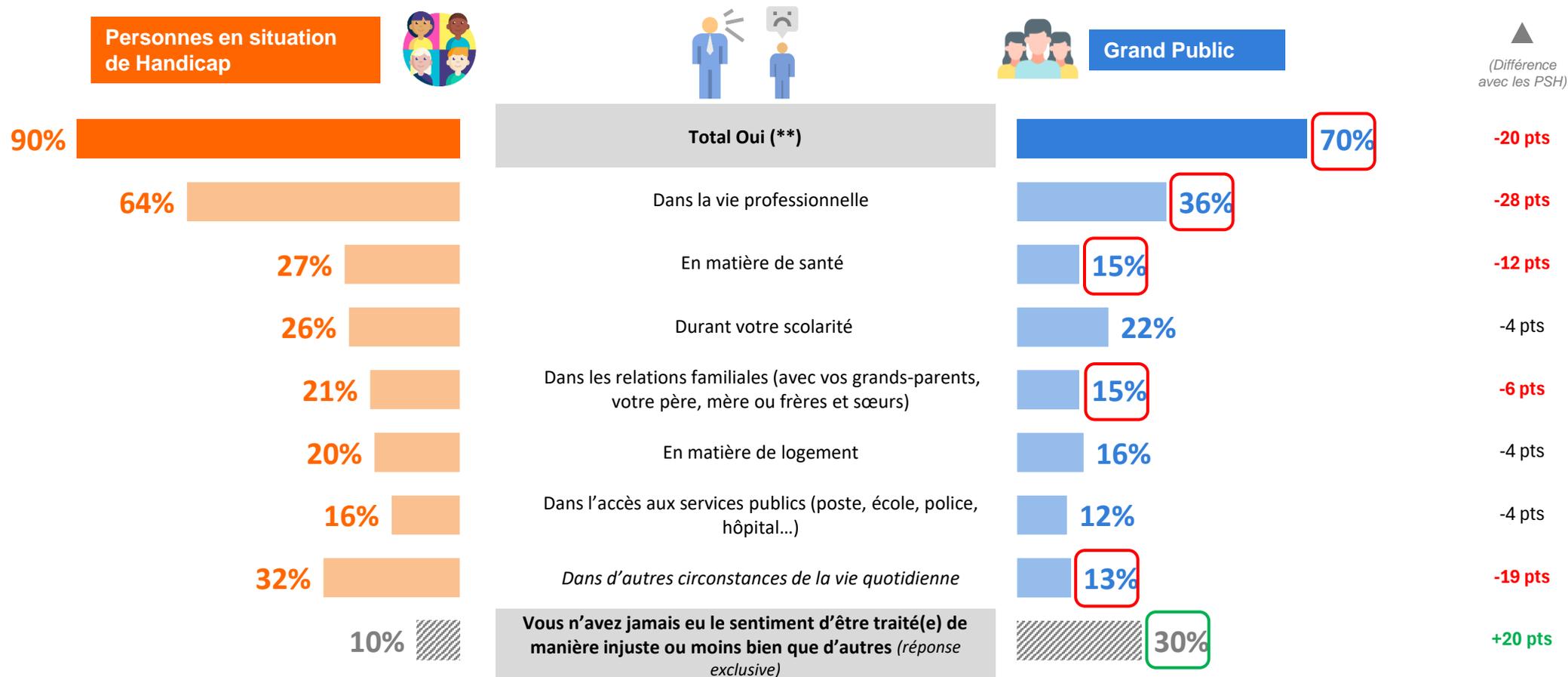
Question : Dans la société française, parmi les inégalités suivantes, quelles sont les deux qui vous semblent les plus injustes ? En premier ? En second ?



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

L'expérience de traitements jugés injustes

Question : Dans certaines circonstances, on peut avoir le sentiment d'être traité de manière injuste ou moins bien que d'autres, sans raisons valables. Cela vous est-il déjà arrivé au cours de votre vie dans l'un ou l'autre des domaines suivants ?



(**) Sous-total logique : les interviewés avaient la possibilité de donner plusieurs réponses mais n'ont été comptabilisés qu'une seule fois dans le calcul du sous-total.



2

**La vie professionnelle :
parcours, défis et
situation actuelle**

L'expérience d'un changement de poste en raison de son handicap

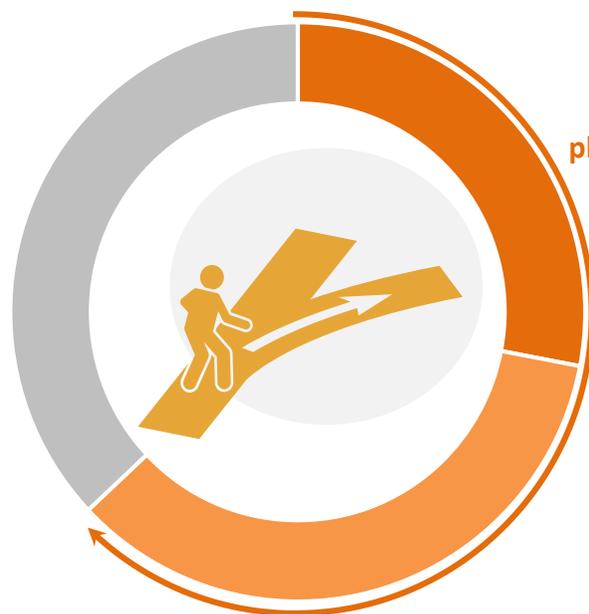
Question : Avez-vous déjà dû changer de métier ou de poste en raison de votre handicap ?

Base : Aux actifs ou retraités, soit 82% de l'échantillon

Personnes en situation de Handicap



Non
37%



Oui,
plusieurs fois
28%

Oui, une fois
35%

63%

Des actifs (ou anciens actifs) ont déjà **due changer de métier ou de poste** en raison de leur handicap

Focus sur le type de handicap

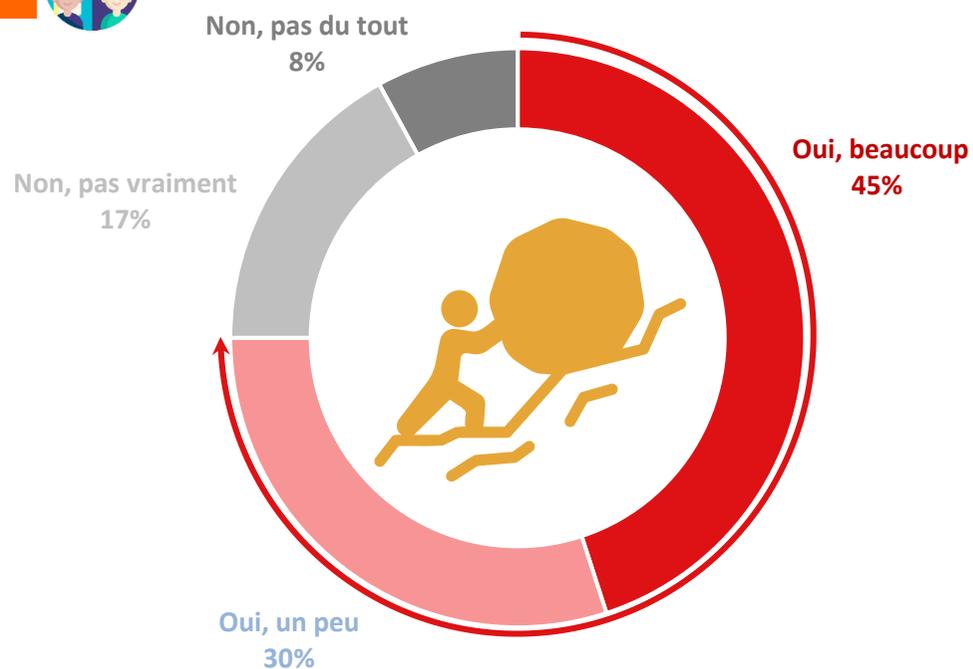
Un handicap moteur	71% ▲
Un handicap visuel	63%
Un handicap auditif	43% ▼
Un handicap psychique	74% ▲
Un trouble du développement...	60%
Un handicap cognitif	70% ▲
Une maladie invalidante	69% ▲
Un multihandicap	77% ▲
Des troubles autistiques	71% ▲

Le sentiment que le handicap ait pu freiner la carrière professionnelle

Question : Votre handicap a-t-il freiné votre évolution professionnelle à un moment donné ?

Base : Aux actifs ou retraités, soit 82% de l'échantillon

Personnes en situation de Handicap



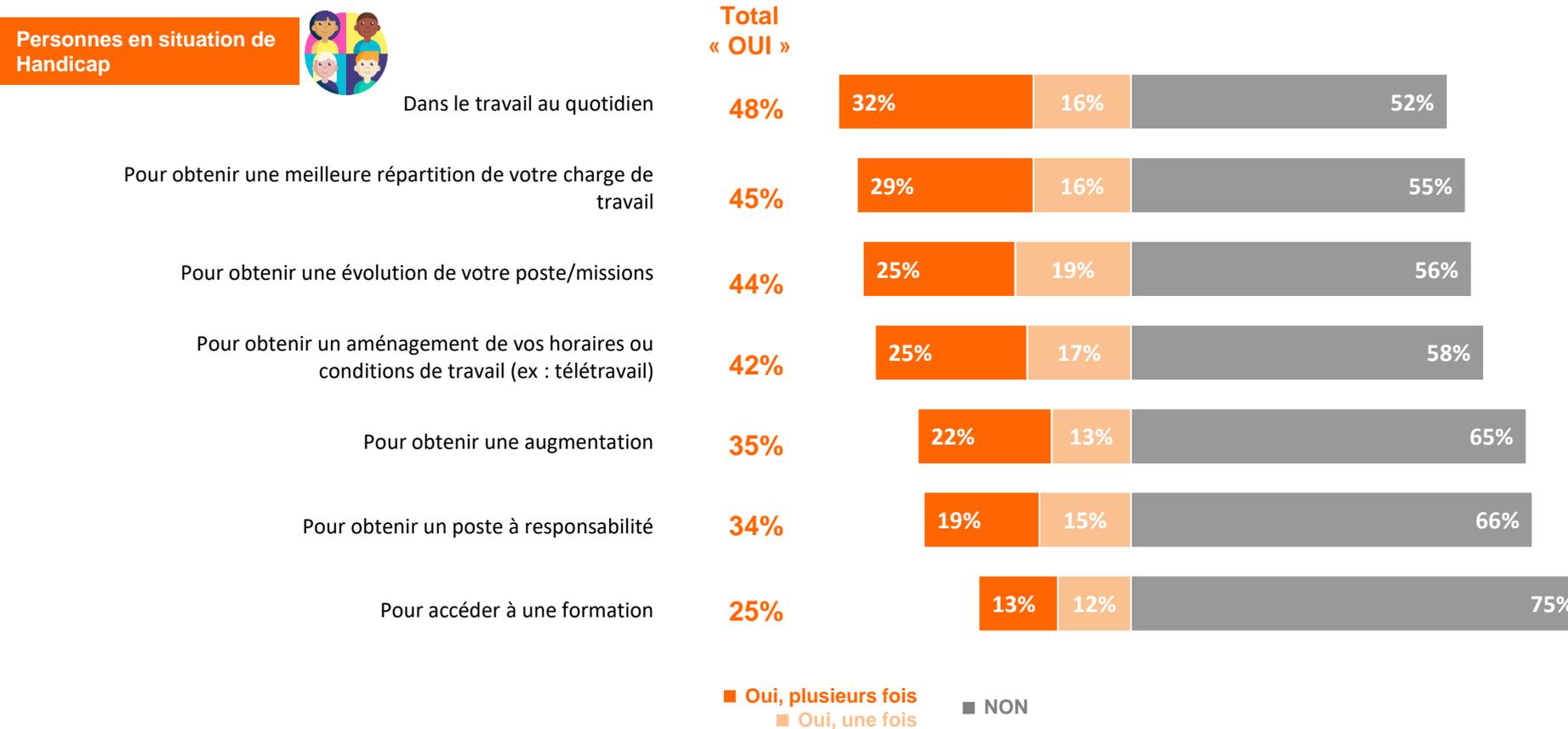
75%

des actifs (ou anciens actifs) en situation de handicap ont le sentiment **que leur handicap a freiné leur évolution professionnelle**

Le sentiment d'avoir été victime de discriminations sur le lieu de travail en raison du handicap

Question : Au cours de votre carrière, avez-vous le sentiment d'avoir été victime de discrimination sur votre lieu de travail dans chacune des situations suivantes, parce que vous êtes en situation de handicap ?

Base : Aux actifs ou retraités, soit 82% de l'échantillon.



Le sentiment que la rémunération actuelle est trop élevée, juste ou trop basse

Question : Comment évaluez-vous votre rémunération actuelle (ou la dernière reçue) ?

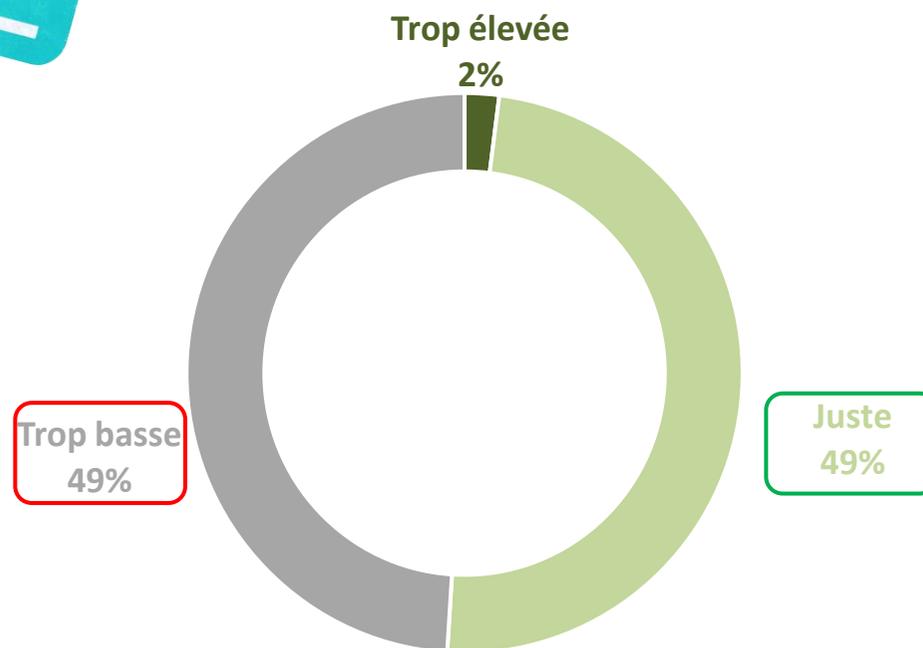
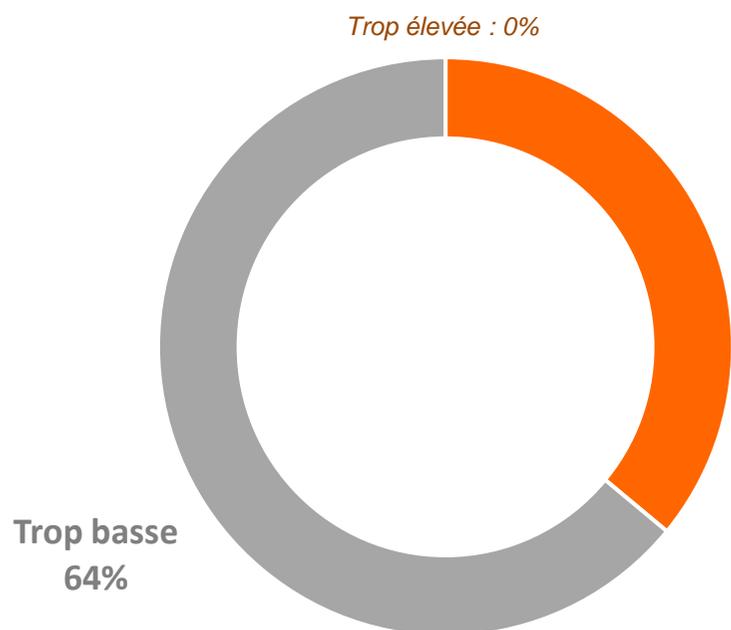


Personnes en situation de Handicap

Base : Aux actifs occupés, soit 57% de l'échantillon



Salariés



L'aisance dans diverses situations professionnelles

Question : Vous personnellement, dites-nous si vous êtes à l'aise dans les situations suivantes... ?

Base : aux salariés actuellement en activité, soit 50% de l'échantillon.



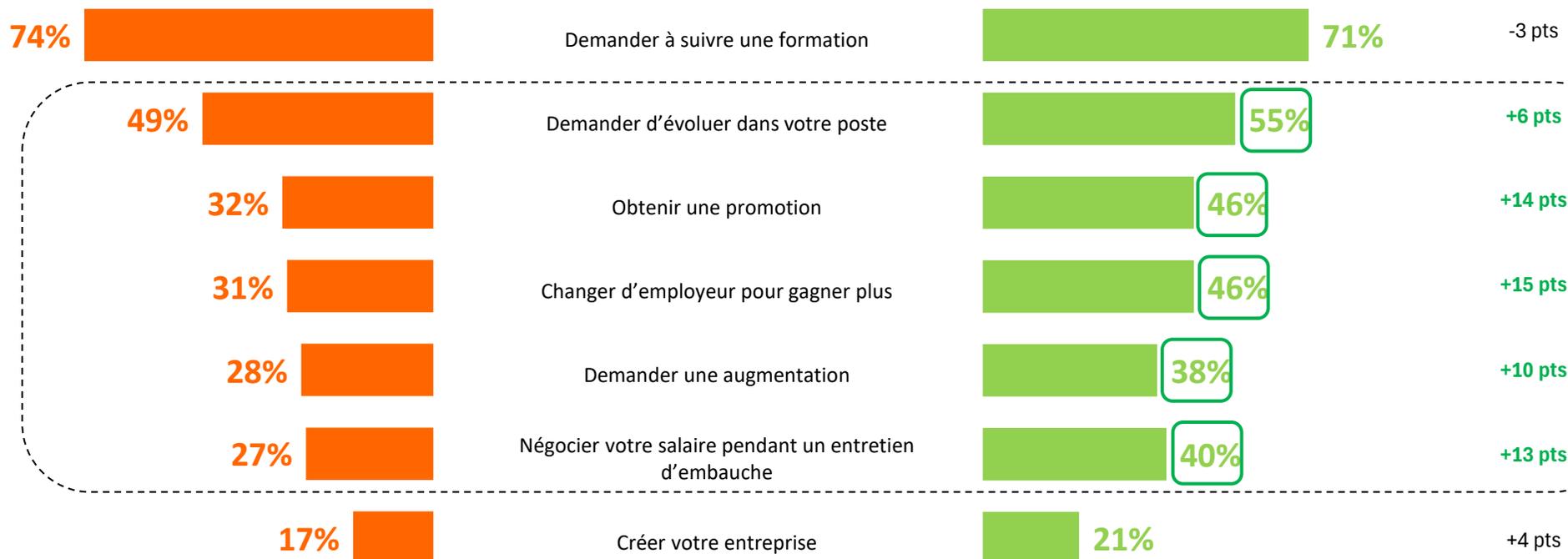
Personnes en situation de Handicap

- Total « A l'aise » -



Salariés

▲
(Différence avec les PSH)

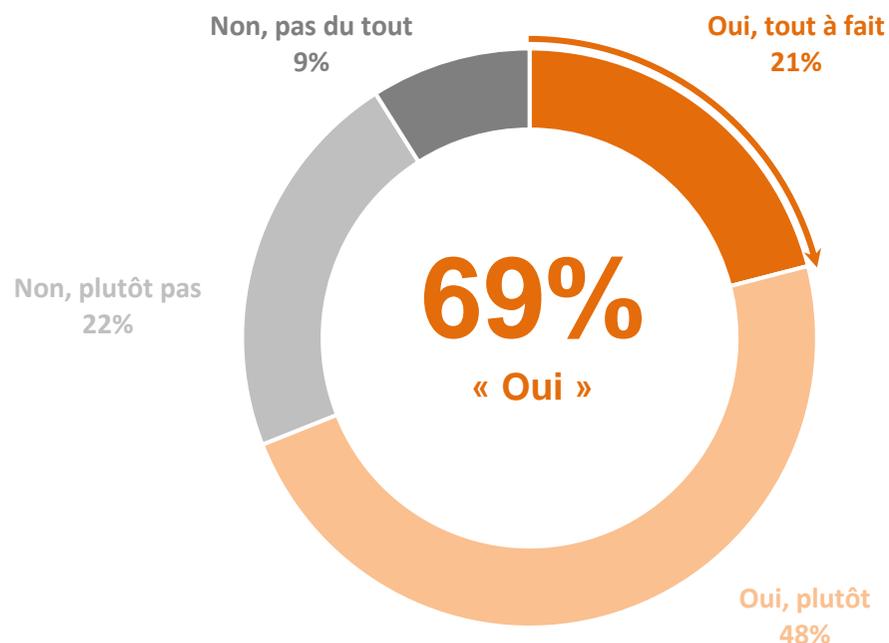


Le sentiment que son organisation est bienveillante et inclusive à l'égard des personnes en situation de handicap

Question : Personnellement, diriez-vous de votre organisation (entreprise, collectivité...) qu'elle est bienveillante et inclusive à l'égard des personnes handicapées ?

Base : aux salariés actuellement en activité, soit 50% de l'échantillon.

Personnes en situation de Handicap



Focus sur les répondants qui déclarent que leur organisation est « **tout à fait** » bienveillante et inclusive à l'égard des personnes en situation de handicap (Ensemble : 21%)

Focus sur le statut

Salariés du secteur privé	23%	▲
Salariés du secteur public	15%	▼

Focus sur la taille d'entreprise

. 1 à 20 salariés	30%	▲
. 20 à 49 salariés	25%	▲
. 50 à 249 salariés	20%	
. 250 à 499 salariés	17%	
. 500 à 999 salariés	15%	▼
. 1 000 salariés et...	18%	

Focus sur le secteur d'activité

Agriculture	25%	
Industrie	16%	
BTP-Construction	22%	
Commerce	14%	▼
Services	24%	▲
Administration	19%	

Les raisons pour lesquelles l'organisation est jugée bienveillante et inclusive à l'égard des personnes en situation de handicap

Question : Pour quelle raison diriez-vous que votre organisation est bienveillante et inclusive à l'égard des personnes handicapées ?

Base : Aux actifs occupés qui prétendent que leur organisation est bienveillante et inclusive à l'égard des personnes handicapées, soit 34% de l'échantillon

Personnes en situation de Handicap

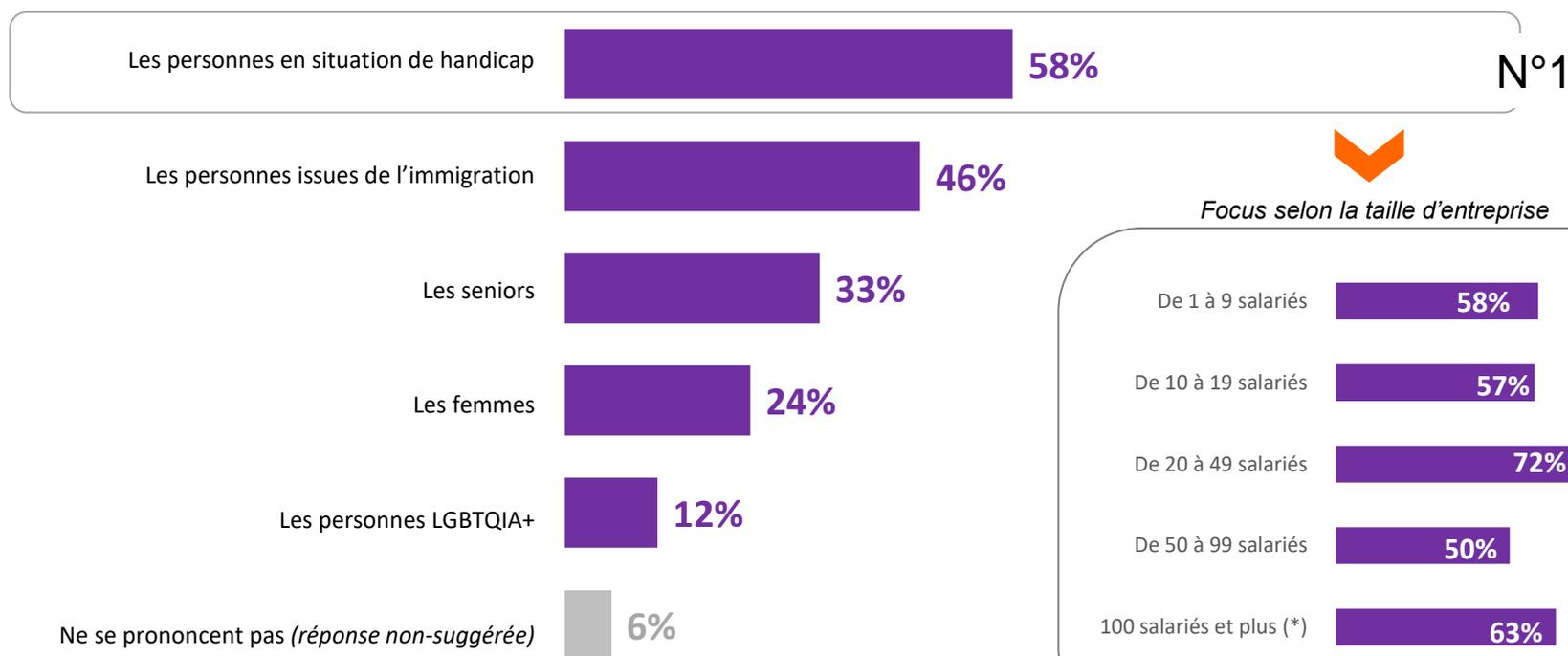


(*) Le total est supérieur à 100, les interviewés ayant pu donner plusieurs réponses.

Les groupes jugés les plus susceptibles d'être la cible de discriminations

Question : Et selon-vous, quels sont les groupes les plus susceptibles d'être victimes de discrimination dans le monde professionnel ? (Embauche, accès à des promotions, à des augmentations...)

Dirigeants



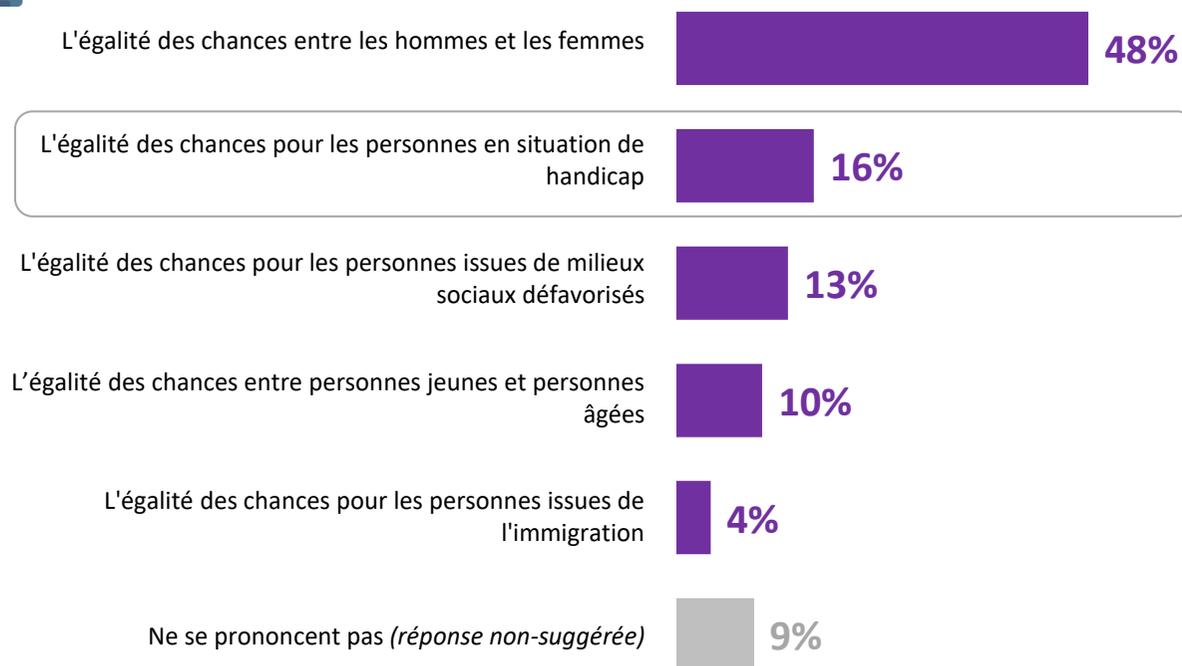
(*) Le total est supérieur à 100, les interviewés ayant pu donner deux réponses.

(*) Bases faibles (<50 répondants)

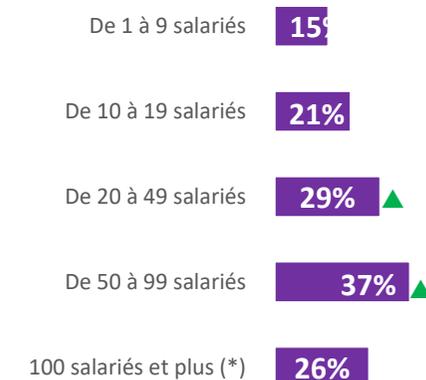
La dimension jugée prioritaire en matière d'égalité des chances dans le monde professionnel

Question : Lorsque vous pensez à l'égalité des chances dans le monde professionnel, quelle dimension considérez-vous comme étant la plus prioritaire ?

Dirigeants



Focus selon la taille d'entreprise



(*) Bases faibles (<50 répondants)



3

**Les aspirations des
personnes en situation de
handicap et les mesures à
mettre en œuvre pour
assurer l'égalité des
chances**

Le souhait d'occuper un jour un poste à responsabilité managériale

Question : Si vous en aviez l'opportunité, souhaiteriez-vous un jour... ?



Personnes en situation de Handicap

Base : Aux personnes salariées qui n'occupent pas de fonctions managériales, soit **43%** de l'échantillon.



Salariés

Base : question posée uniquement aux salariés qui n'occupe pas de fonction managériale, soit **73%** de l'échantillon

- Total « Oui »-

▲ Hommes (45%)
▲ Dipl. sup. (49%)

41%



Occuper un poste de manager

39%



▲ Hommes (44%)
▲ Dipl. sup. (47%)

38%



Devenir membre de l'équipe de direction d'une entreprise / organisation

36%



Les mesures prioritaires à mettre en place pour garantir l'égalité des chances des personnes en situation de handicap dans le milieu professionnel

Question : Quelles sont les mesures à mettre en œuvre pour garantir l'égalité des chances entre personnes handicapées et personnes non handicapées dans le milieu professionnel ? En premier ? En second ?

- « TOTAL DES CITATIONS » -



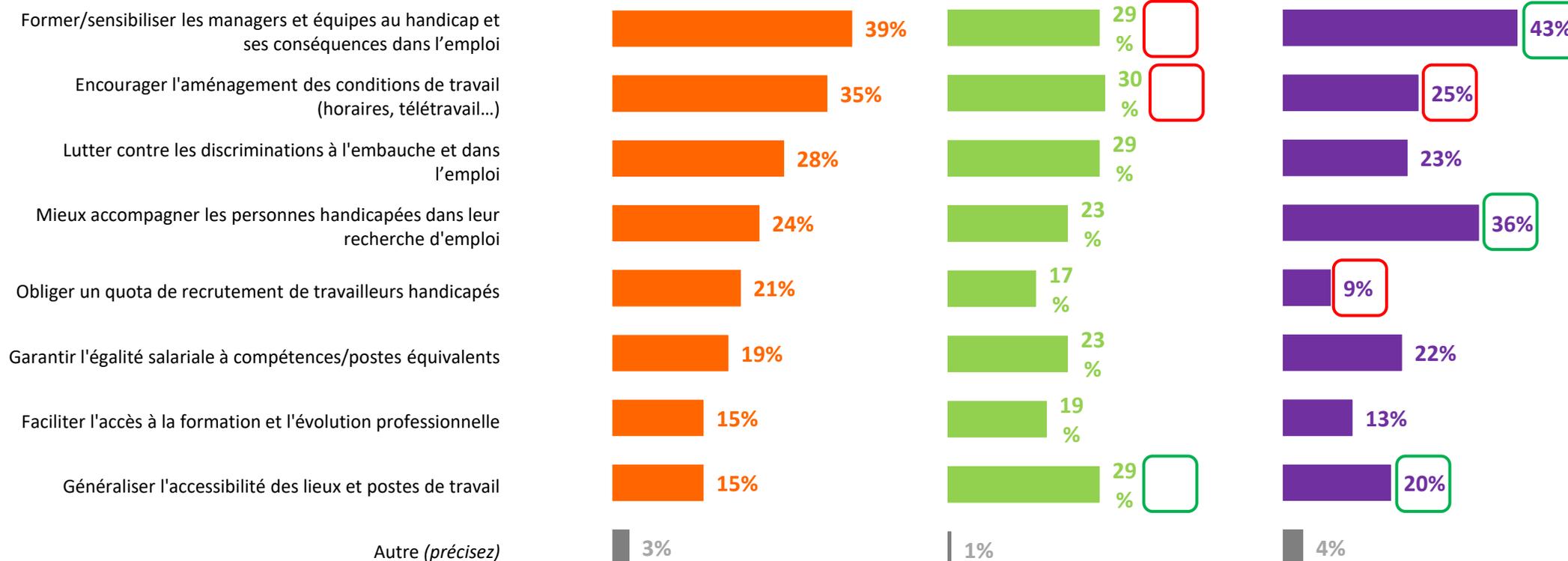
Personnes en situation de Handicap



Salariés



Dirigeants





Du 18 au 24 novembre 2024