



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

5<sup>ème</sup> édition du baromètre Agefiph – Ifop auprès des entreprises, du  
Grand Public, des salariés et des personnes en situation de handicap.

DÉCEMBRE 2022

Les résultats de la cinquième édition du baromètre Agefiph-Ifof relatif à la perception de l'emploi des personnes en situation de handicap montrent que l'intégration au sein des entreprises de travailleurs en situation de handicap demeure perçue comme étant difficile par le grand public, les recruteurs et par les personnes en situation de handicap elles-mêmes. Le travail à réaliser pour faire changer les mentalités et les pratiques reste très conséquent au regard des écarts de perception qui constituent tout autant de biais au recrutement, à l'évolution professionnelle et au maintien en emploi.

Ces données disent en effet des choses sur les difficultés réelles rencontrées dans un certain nombre de situations lors de l'intégration ou du maintien en emploi dans l'entreprise de personnes en situation de handicap. Les employeurs appellent d'ailleurs à davantage d'accompagnements par des acteurs spécialisés, notamment au sein des TPE-PME. L'accompagnement a un impact dans la prise de décision. Ainsi ils se déclarent plus enclins à embaucher des travailleurs en situation de handicap lorsqu'ils ont été accompagnés par les services de l'Agefiph.

Le baromètre de la perception souligne également l'importance des représentations très ancrées concernant le handicap. Ainsi le niveau de difficulté perçue associée à l'emploi de personnes en situation de handicap est plus ou moins ressenti selon le type

de handicap, le handicap auditif étant perçu comme plus facile à intégrer, alors qu'à l'inverse les personnes concernées par un handicap psychique ou mental sont considérées comme l'étant plus difficilement. Entre les perceptions et la réalité, entre les généralités et les situations particulières, des décalages sont constatés. Si les salariés estiment qu'il est difficile pour les personnes en situation de handicap de progresser en entreprise, ils sont aussi nombreux à estimer – quand ils ont un collègue en situation de handicap – que cela change positivement leur regard sur le handicap en emploi et que c'est même l'opportunité de mettre en place des nouvelles manières de faire qui sont bénéfiques pour l'ensemble du collectif de travail.

L'embauche de personnes en situation de handicap reste généralement perçue comme étant difficile, toutefois la propension à vouloir recruter des personnes en situation de handicap se maintient à un niveau élevé. D'autant plus, que la période actuelle, marquée par des tensions en matière de recrutement, invite à un rééquilibrage de la relation entre demandeurs d'emploi et employeurs. Dans ce contexte, deux tiers de ces derniers indiquent qu'ils seraient prêts à se tourner vers des travailleurs en situation de handicap. La présence de référent handicap au sein des entreprises apparaît désormais comme un véritable atout pour accompagner et améliorer l'emploi des personnes en situation de handicap au sein des entreprises.

## 67%

des recruteurs estiment que l'embauche de personnes en situation de handicap est difficile

## 56%

des recruteurs estiment que l'image des personnes handicapées s'est plutôt améliorée au cours des 3 dernières années dans le monde de l'entreprise

## 35%

des recruteurs estiment que l'insertion et l'emploi des personnes handicapées est aujourd'hui une priorité pour les entreprises (+ 7 points par rapport à 2021)

## 67%

des recruteurs estiment que la présence d'un référent handicap dans l'entreprise est essentielle pour améliorer l'inclusion des personnes handicapées dans l'entreprise (+ 10 points par rapport à 2021)

## SOMMAIRE

EN SYNTHÈSE	P.2
LES OBJECTIFS ET LES PARTIS-PRIS MÉTHODOLOGIQUES DU DISPOSITIF	P.5
L'EMBAUCHE DE PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP DEMEURE PERÇUE COMME DIFFICILE, MAIS LES EMPLOYEURS SONT MAJORITAIREMENT PRÊTS À MIEUX PRENDRE EN COMPTE LEURS CANDIDATURES	P.6
UN DÉCALAGE SUR LA PERCEPTION DE L'INTÉGRATION ENTRE L'ENTREPRISE ET LES PERSONNES CONCERNÉES	P.10
DANS UN CONTEXTE DE DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT, LES EMPLOYEURS SOUHAITENT AVOIR ACCÈS À DAVANTAGE DE PROFILS CORRESPONDANT À LEURS BESOINS ET BÉNÉFICIER DE L'ACCOMPAGNEMENT D'ORGANISMES SPÉCIALISÉS	P.16





## LES OBJECTIFS ET LES PARTIS-PRIS MÉTHODOLOGIQUES DU DISPOSITIF

Acteur engagé dans l'insertion et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap, l'Agefiph a mis en place avec l'IFOP un baromètre en 2018. Ce dispositif vise à mesurer les perceptions associées à l'emploi des personnes en situation de handicap. L'étude présente deux caractéristiques spécifiques : il s'agit d'un baromètre, c'est-à-dire d'une enquête reconduite à l'identique une fois par an afin d'identifier des évolutions dans les ressentis des sondés d'une année à l'autre. D'autre part, c'est une étude multi-cibles. L'enquête est administrée à la fois à un échantillon représentatif des salariés en France, à un échantillon représentatif de la population française et à un échantillon représentatif des dirigeants et recruteurs d'entreprises comptant au moins un salarié. La principale nouveauté de cette édition 2022 réside dans la comparaison de ces résultats avec ceux obtenus via une consultation réalisée auprès de plus de 8 000 personnes en situation de handicap.

A travers cette étude, il s'agit de comprendre comment se structurent les représentations à l'égard de l'emploi des personnes handicapées, et ce, auprès de différents publics.

Afin de garantir la stricte comparabilité des résultats de cette nouvelle vague du baromètre avec les éditions précédentes, le protocole méthodologique de l'édition 2021 a été reconduit à l'identique par rapport aux précédentes éditions ; à l'exception de la consultation des personnes en situation de handicap qui a donc été réalisée pour la première fois cette année.

L'enquête auprès de la cible « employeurs » a été réalisée par téléphone. Un échantillon de 402 dirigeants, responsables RH et recruteurs a été constitué. Cet échantillon est représentatif – grâce à la méthode des quotas – des entreprises comptant au moins un salarié en France.

L'enquête auprès de la cible « salariés » a été réalisée par internet. Un échantillon de 1002 salariés, représentatif de la population salariée française a été constitué. La représentativité de l'échantillon a été assurée grâce à la méthode des quotas.

L'enquête auprès de la cible « population française » a été réalisée par internet. Un échantillon de 1004 personnes, représentatif de la population française a été constitué. La représentativité de l'échantillon a été assurée grâce à la méthode des quotas.

1

## L'EMBAUCHE DE PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP DEMEURE PERÇUE COMME DIFFICILE, MAIS LES EMPLOYEURS SONT MAJORITAIREMENT PRÊTS À MIEUX PRENDRE EN COMPTE LEURS CANDIDATURES

### L'EMBAUCHE DE PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP DEMEURE PERÇUE COMME ÉTANT DIFFICILE

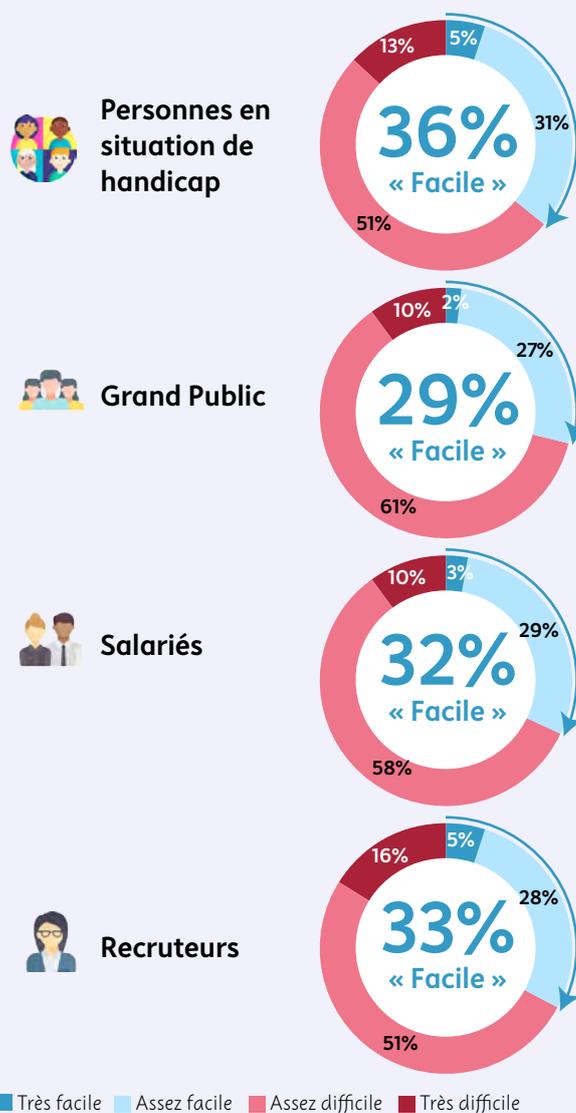
Premier enseignement de cette nouvelle édition du baromètre, l'embauche de collaborateurs en situation de handicap demeure majoritairement perçue comme étant quelque chose de difficile aussi bien par le grand public que par les employeurs (71% pour l'ensemble des Français, 68% des salariés et 67% des recruteurs). Ce ratio « deux tiers, un tiers » est peu ou prou le même depuis 2018, date de la première édition du baromètre. Cette année, la même question a été posée à un échantillon de personnes en situation de handicap et ces derniers se montrent presque du même avis que le reste de la population : 64% jugent cela difficile.

L'embauche de personnes en situation de handicap peut être dans un certain nombre de situations difficile, il peut y avoir dans les faits de la complexité (technique, logistique, administrative, en termes de sourcing...). Complexité qui appelle donc à des mesures d'accompagnements.

 Notons que la difficulté associée à l'embauche de personnes en situation de handicap est ressentie plus fortement dans les petites structures (68% dans les entreprises de moins de 10 salariés contre 57% dans les entreprises de plus de 100 collaborateurs). Les recruteurs dont les entreprises comptent 20 à 49 salariés sont ceux qui ressentent le moins les difficultés (42%).

### Le degré de difficulté perçue pour embaucher des personnes handicapées

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



L'embauche de personnes en situation de handicap suscite des considérations partagées parmi les recruteurs. S'ils estiment ainsi largement que cela constitue une difficulté objective du fait de la nature des postes proposés (71%, - 5 points par rapport à 2020), ils pensent aussi de façon quasi-unanime qu'il s'agit d'une opportunité de s'ouvrir à de nouveaux profils (82%). L'emploi de personnes handicapées est vu comme étant une charge supplémentaire dans l'organisation de l'entreprise (70%) mais aussi comme une manière de stimuler la performance et l'innovation au sein des équipes (64%, + 7 points). Enfin, un tiers des employeurs estiment qu'il s'agit d'une priorité (35%), une proportion minoritaire mais en progression importante en un an (+ 7 points).



## Les idées associées à l'insertion et l'emploi des personnes handicapées

Question : D'après l'idée que vous en avez, diriez-vous que l'insertion et l'emploi des personnes handicapées sont aujourd'hui pour les entreprises et les établissements publics ... ?



### Recruteurs

		Rappel Octobre 2020	Rappel Déc. 2021
Une opportunité de s'ouvrir à de nouveaux profils	82%	76%	83%
Une difficulté objective du fait de la nature des postes que vous proposez	71%	76%	74%
Une charge supplémentaire dans l'organisation de l'entreprise / de l'établissement	70% ↗	63%	60%
Une manière de stimuler la performance et l'innovation au sein des équipes	64% ↗	59%	58%
Une opportunité de faire progresser votre entreprise	55%	47%	54%
Une évidence (politique intégrée à la stratégie de l'entreprise / établissement)	54%	58%	53%
Une obligation sociale imposée par la loi	50%	65%	52%
Une priorité	35% ↗	29%	28%
Une contrainte budgétaire	25%	25%	21%

On comprend donc que si l'embauche de personnes handicapées est vue comme étant difficile, il y a aussi une amorce d'évolutions positives dans les ressentis des recruteurs.

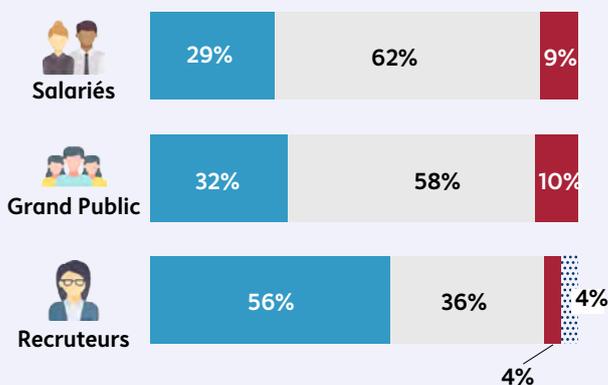
## MAIS UNE IMAGE DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP DANS L'ENTREPRISE QUI S'AMÉLIORE D'AUTANT PLUS QUAND L'ENTREPRISE EST ACCOMPAGNÉE DANS SA DÉMARCHE

L'embauche de personnes handicapées demeure donc perçue comme étant quelque chose de difficile, mais les recruteurs estiment aussi majoritairement que l'image des personnes handicapées s'est améliorée au cours des trois dernières années (56%). Une proportion majoritaire, enregistrée depuis trois vagues d'enquêtes (55% en 2020, 57% en 2021 et 56% en 2022). Relevons d'ailleurs que les personnes handicapées elles-mêmes se montrent globalement moins critiques quand elles évoquent l'évolution de l'emploi des personnes handicapées que quand elles évaluent la progression de l'emploi de façon générale. Ces deux éléments laissent à penser qu'il y a plutôt un ressenti d'actions mises en place dans ce domaine.

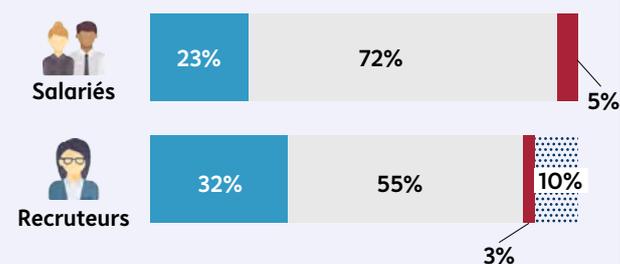
### L'évolution de l'image des personnes en situation de handicap

Question : De manière générale depuis 3 ans, avez-vous le sentiment que l'image des personnes handicapées s'est ... ?

#### Dans le monde de l'entreprise en général



#### Au sein de votre entreprise en particulier



#### Au sein de la société française

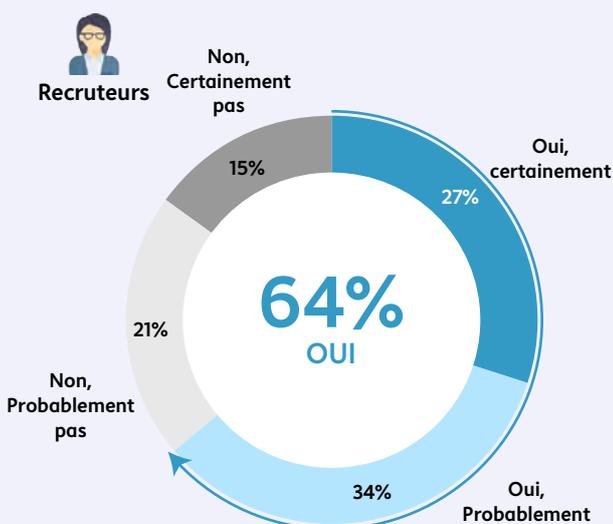


Au-delà des actions mises en place, le contexte économique actuel est marqué par une baisse conséquente du chômage et par des tensions importantes en matière de recrutement. Les résultats du baromètre en attestent : 77% des recruteurs ayant cherché à embaucher au cours des six derniers mois ont été confrontés à des difficultés. 56% y ont même été confrontés de façon « systématique ». Dans ce contexte, deux tiers des employeurs indiquent que les tensions sur le marché du travail pourraient les pousser à s'ouvrir à de nouveaux profils. 64% d'entre eux soulignent ainsi qu'ils seraient incités à recruter un collaborateur en situation de handicap. La proportion d'employeurs se déclarant prêts à embaucher davantage de personnes en situation de

handicap se maintient à un niveau élevé (62%) et est assez stable par rapport aux années précédentes. Les entreprises ayant été accompagnées par l'Agefiph sont aussi plus nombreuses à se déclarer enclines à embaucher des travailleurs en situation de handicap (78%). Les résultats de l'enquête soulignent le caractère toujours très discriminant de la taille de la structure : si les recruteurs des grandes entreprises se déclarent presque tous prêts à embaucher une personne en situation de handicap (97% pour ceux d'organisations comptant plus de 100 collaborateurs), les dirigeants des petites structures se montrent plus réservés (57% pour ceux qui comptent 1 à 9 salariés).

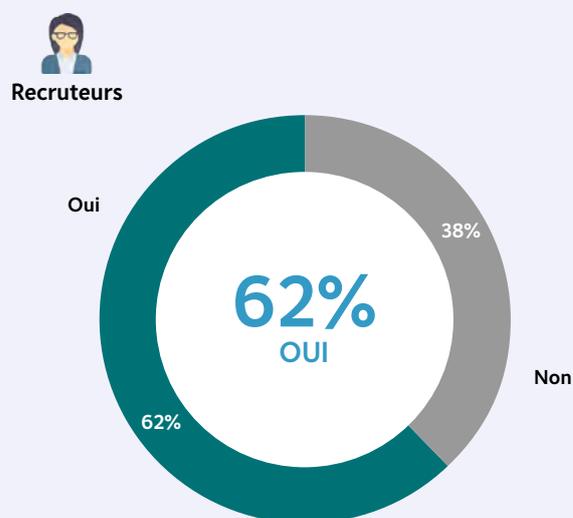
## Le sentiment que les difficultés de recrutement vont pousser les entreprises à embaucher les personnes en situation de handicap

Question : Et diriez-vous que le fait d'être confronté à des difficultés de recrutement pourrait vous inciter à recruter des profils différents, tels que des collaborateurs en situation de handicap ?

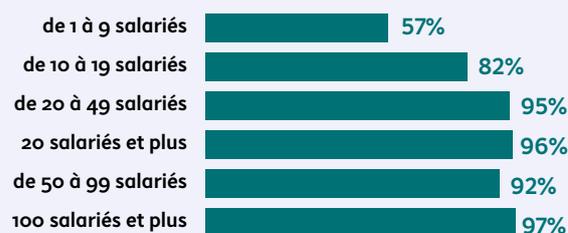


## La propension à embaucher davantage de personnes en situation de handicap

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



### Selon la taille d'entreprise (« oui »)



## 2

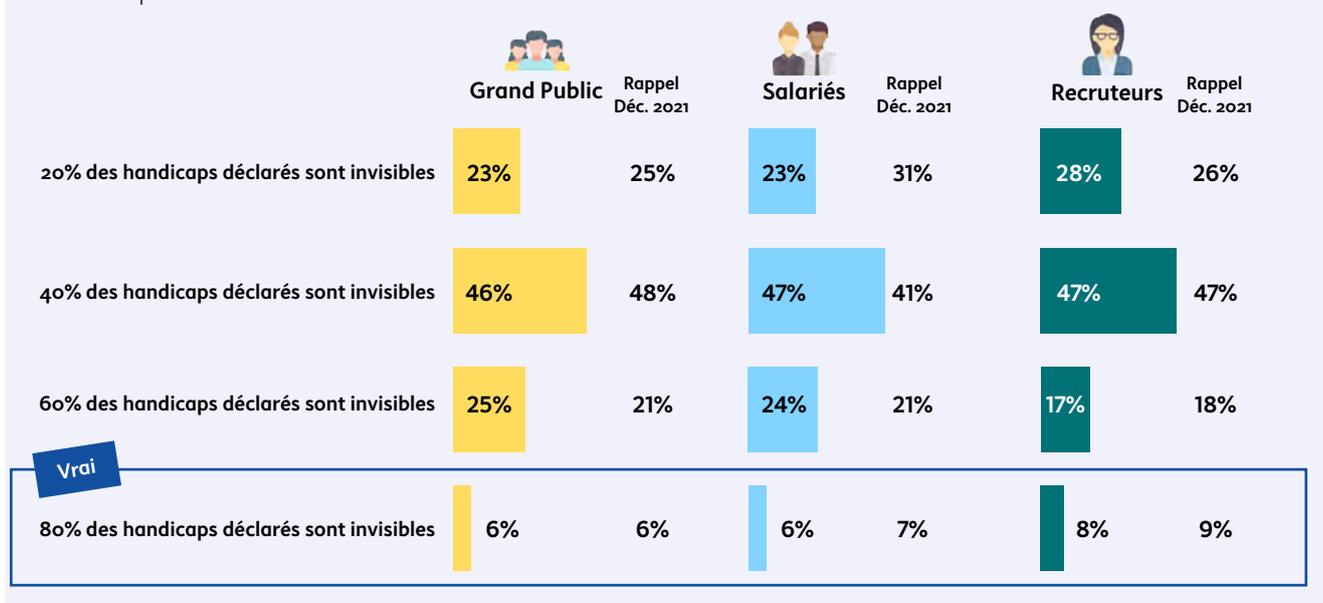
# UN DÉCALAGE SUR LA PERCEPTION DE L'INTÉGRATION ENTRE L'ENTREPRISE ET LES PERSONNES CONCERNÉES

## UNE MÉCONNAISSANCE DE LA RÉALITÉ DU HANDICAP ET UNE LECTURE ANCRÉE SOUS LE PRISME DE LA DIFFICULTÉ.

Les résultats du baromètre 2022 montrent la mauvaise connaissance des situations réelles de handicap. Preuve en est que seule une très faible proportion des personnes interrogées connaît le poids effectif des handicaps invisibles rapporté à l'ensemble des situations de handicap identifiés<sup>1</sup>. Moins de 10% d'entre eux savent qu'en réalité 80% des handicaps déclarés sont invisibles (6% au sein du Grand Public et des salariés, ainsi que 8% au sein des recruteurs), soit dans des proportions relativement stables par rapport à 2021.

### La perception de la proportion de handicaps invisibles

Question : Certains handicaps sont invisibles, c'est-à-dire qu'ils ne sont pas apparents pour l'entourage mais ont un impact sur la qualité de vie des personnes concernées. Selon vous, parmi les handicaps déclarés, quelle est la proportion de handicaps invisibles ?



Par effet miroir de cette approche très stéréotypée, le handicap est alors principalement associé aux perceptions liées aux handicaps les plus visibles, et à leurs conséquences supposées sur l'organisation du travail, les recrutements.

<sup>1</sup> C'est-à-dire des handicaps qui ne sont pas apparents pour l'entourage mais qui ont un impact sur la qualité de vie des personnes concernées.

Le grand public et les salariés ont été invités à exprimer librement toutes les images et expressions qu’elles associent au handicap par le biais d’une question ouverte. L’analyse sémantique met en exergue le champ évocatoire de la « difficulté », soit une vision relativement négative du handicap. Le terme « Difficulté » est ainsi le terme le plus cité, devant « Exclusion » (principalement au sein du Grand Public), « Accompagnement », « Problème » ; et de manière plus minoritaire « Gêne », « Regard des autres » ou « combativité ».



## Les évocations associées aux handicap

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



Grand Public



Salariés



## ...QUI A DES IMPLICATIONS CONCRÈTES DANS L'ENTREPRISE

Le handicap auditif et la maladie invalidante (cancer, sclérose en plaques, asthme etc.) sont considérés par l’ensemble des personnes interrogées comme les deux situations de handicap les plus faciles à intégrer au sein d’une entreprise. De même, les personnes interrogées partagent une perception selon laquelle le handicap mental, les troubles autistiques ou le handicap psychique seraient ceux qui entraîneraient de plus grandes difficultés d’intégration.

Des écarts se dessinent cependant entre recruteurs et personnes concernées.

Ainsi les personnes en situation de handicap perçoivent une plus grande facilité d’intégration de personnes présentant un handicap moteur ou un handicap visuel par rapport aux recruteurs.

En dynamique, les recruteurs sont plus nombreux à considérer le handicap auditif comme « plutôt facile » à intégrer (avec une hausse de 11 points en quatre ans).

Les personnes en situation de handicap sont beaucoup plus nombreuses à déclarer qu'il est « plutôt facile » d'intégrer en entreprise le handicap dont elles sont elles-mêmes atteintes, notamment les personnes atteintes d'un handicap auditif - qui est déjà le handicap considéré comme le plus facile à intégrer (68% ; +13 points par rapport à l'ensemble des personnes en situation de handicap).



À noter toutefois que les personnes concernées par un handicap psychique ou mental partagent la difficulté d'intégration, puisque seules 30% des personnes concernées par un handicap psychique et 22% par un handicap mental, déclarent qu'il est « plutôt facile » d'intégrer ces types de handicap en entreprise.

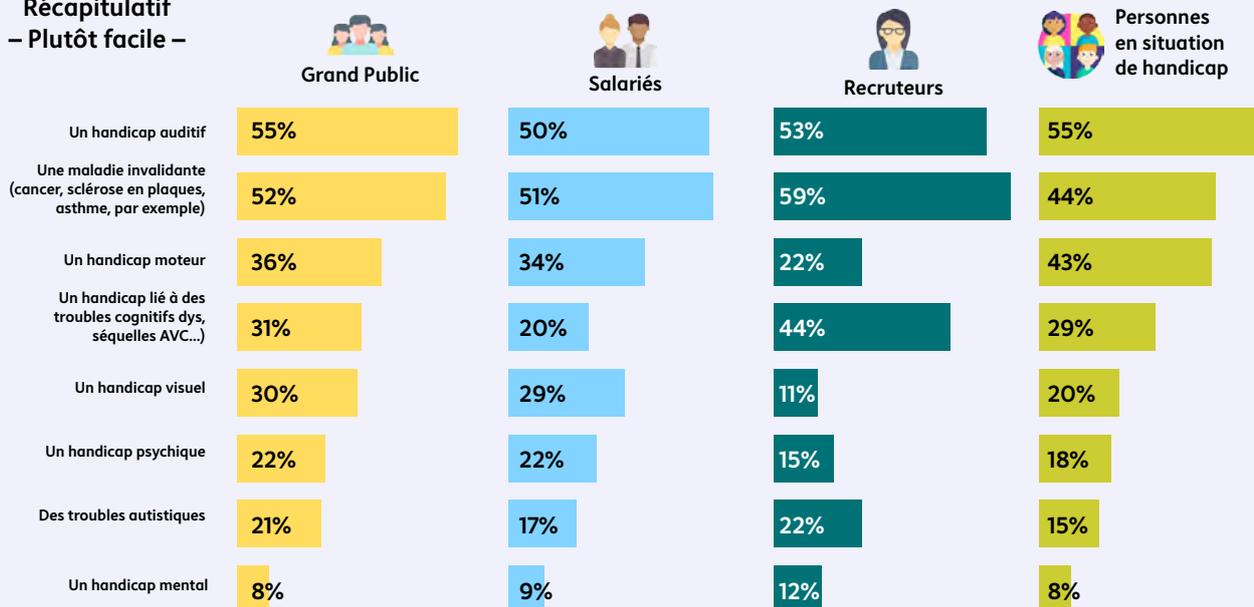
Des écarts significatifs en termes de perception entre le grand public, les recruteurs, les salariés et les personnes en situation de handicap elles-mêmes. La méconnaissance des situations de handicap contribue à majorer l'impact de celle-ci sur la situation de travail dans l'entreprise.



## La facilité d'intégration en fonction de la nature du handicap

Question : Pour chacun des types de handicap suivants, diriez-vous qu'il s'agit d'un handicap plutôt facile ou plutôt difficile à intégrer dans une entreprise [comme la vôtre] ? Plutôt facile / Plutôt difficile

### Récapitulatif – Plutôt facile –



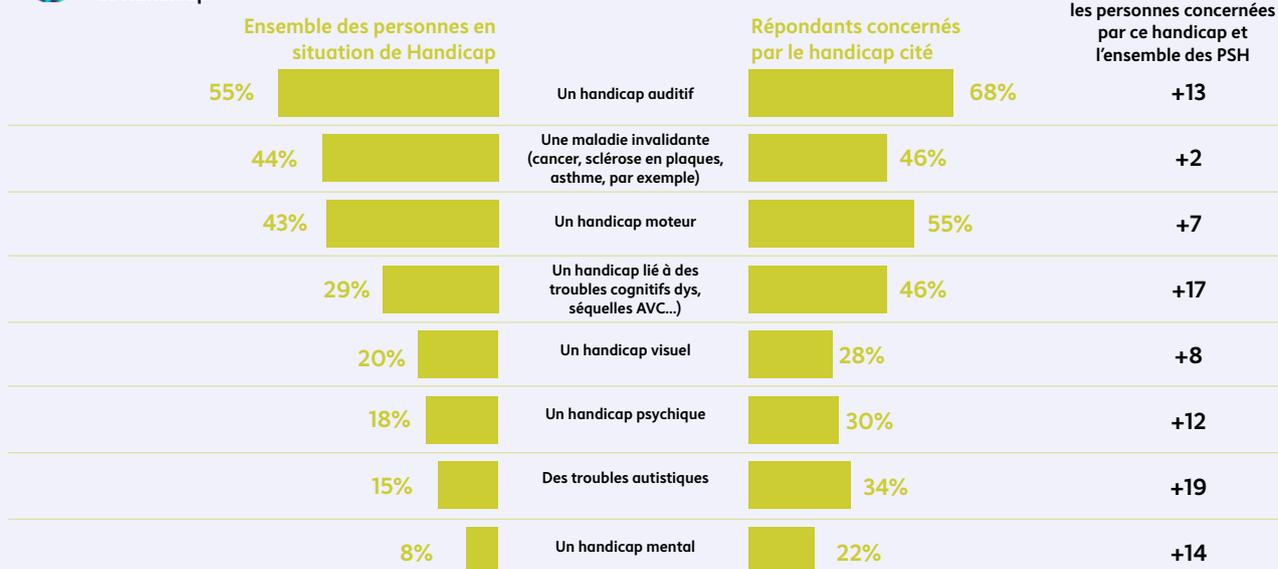
## La facilité d'intégration en fonction de la nature du handicap

Question : Pour chacun des types de handicap suivants, diriez-vous qu'il s'agit d'un handicap plutôt facile ou plutôt difficile à intégrer dans une entreprise ?



Personnes en situation de handicap

### Total – Plutôt facile –

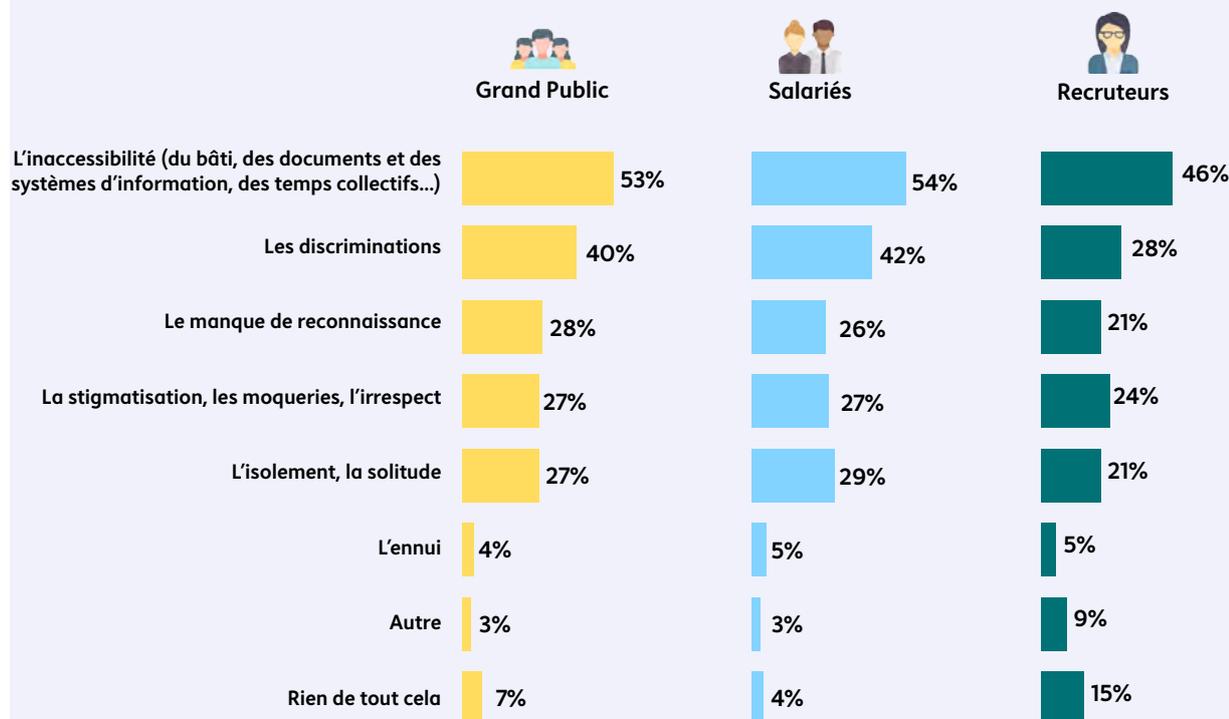


## DES DIFFICULTÉS PERÇUES SURTOUT À TRAVERS LE PRISME DE L'INACCESSIBILITÉ

L'inaccessibilité (du bâti, des systèmes d'information, des temps collectifs ...) est perçue de manière unanime comme la principale difficulté que rencontrent les personnes en situation de handicap en entreprise (53% au sein du Grand Public, 54% des salariés et 46% des recruteurs). Le grand public et les salariés, évoquent dans un second temps les discriminations, devant le manque de reconnaissance, la stigmatisation/ les moqueries/ l'irrespect et l'isolement/ la solitude, et en mineur l'ennui.

### La perception des difficultés rencontrées par un salarié handicapé en entreprise

Question : Pour chacun des types de handicap suivants, diriez-vous qu'il s'agit d'un handicap plutôt facile ou plutôt difficile à intégrer dans une entreprise [comme la vôtre] ? Plutôt facile / Plutôt difficile



(\*) En raison de l'ajout de ce nouvel item, l'historique n'a pas pu être conservé sur cette question.

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

A rebours du fort niveau de satisfaction et d'engagement au travail des personnes en situation de handicap – tel que mis en évidence dans l'étude sur le plein-emploi<sup>1</sup> – le grand public, les salariés et les recruteurs évoquent majoritairement des difficultés liées à l'évolution au sein de l'entreprise (65%), ou le respect par les autres salariés (58%) et l'encadrement des autres salariés (57%). Ces perceptions n'ont pas évolué.

<sup>1</sup>Étude Ifop pour l'Agefiph réalisée en octobre 2022.

Publication disponible : [https://www.agefiph.fr/sites/default/files/medias/fichiers/2022-11/Agfiph-Ifop\\_Plein-emploi-PSH\\_Enquete-CR\\_2022-11-10.pdf](https://www.agefiph.fr/sites/default/files/medias/fichiers/2022-11/Agfiph-Ifop_Plein-emploi-PSH_Enquete-CR_2022-11-10.pdf)

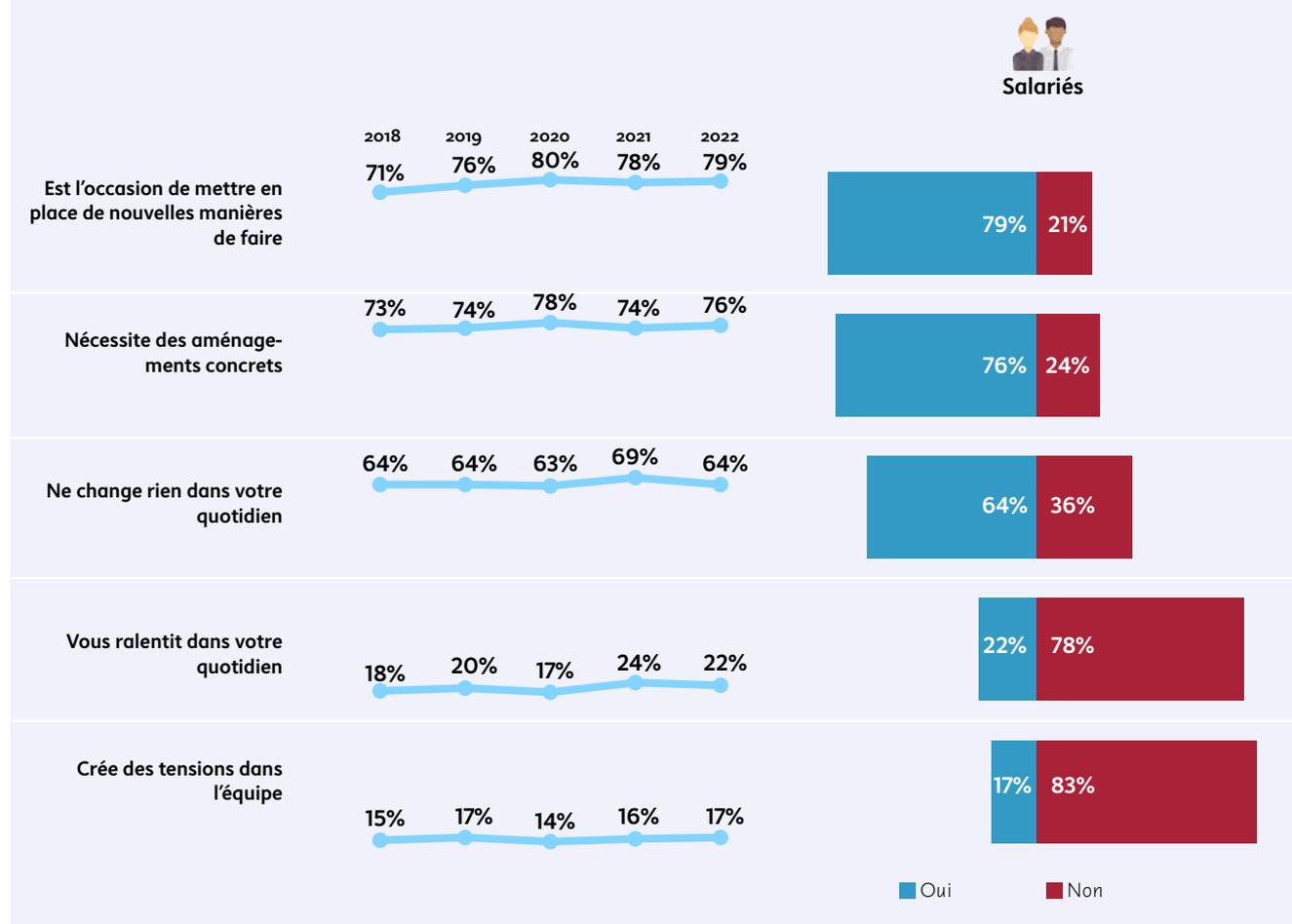
Signe d'un décalage entre la perception et la réalité, les salariés ayant au moins un collègue handicapé, considèrent majoritairement que la présence d'un collègue handicapé a contribué à changer leur regard sur le handicap (55% dont 15% « oui, tout à fait »), de même que pour 39% des recruteurs (dont 25% « oui, tout à fait »). Ces mêmes salariés bien qu'admettant que cela nécessite des aménagements concrets (76%), considèrent néanmoins que cela est plutôt l'occasion

de mettre en place de nouvelles manières de faire (79%). Ils ne sont qu'une minorité à faire mention de conséquences négatives telles qu'une gêne (le ralentissement de l'activité au quotidien 22%) ou la création de tensions au sein de l'équipe (17%).

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

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

Base : question posée uniquement aux salariés ayant un ou plusieurs collègue(s) en situation de handicap, soit 43% de l'échantillon



Malgré le sentiment que les personnes en situation de handicap doivent traverser de nombreuses difficultés lors de leur intégration en entreprise, plus de 9 salariés sur 10 déclarent que la présence de personnes en situation de handicap est un apport pour l'entreprise. Les salariés comme les recruteurs s'accordent sur le fait que cela représente un gain de solidarité entre les collaborateurs, les managers et les équipes, sentiment à rebours du sentiment de plus grande vulnérabilité des salariés en situation de handicap

3

## DANS UN CONTEXTE DE DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT, LES EMPLOYEURS SOUHAITENT AVOIR ACCÈS À DAVANTAGE DE PROFILS CORRESPONDANT À LEURS BESOINS ET BÉNÉFICIER DE L'ACCOMPAGNEMENT D'ORGANISMES SPÉCIALISÉS

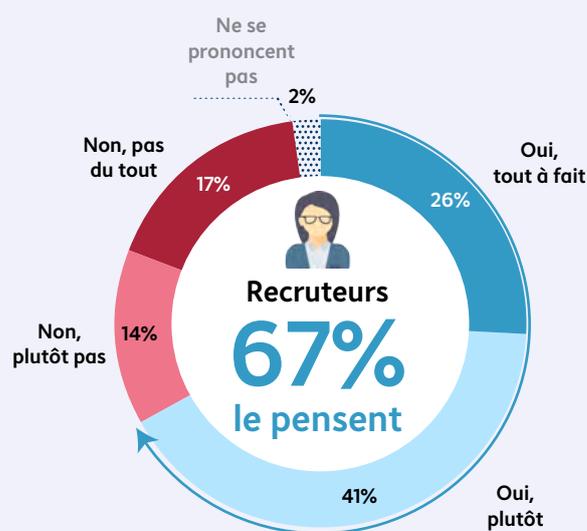
ALORS QUE L'INTÉGRATION EN EMPLOI DE TRAVAILLEURS HANDICAPÉ EST PERÇUE COMME ÉTANT DIFFICILE, UNE ATTENTE D'ACCOMPAGNEMENT PAR DES ORGANISMES SPÉCIALISÉS S'EXPRIME

Pour favoriser l'embauche des personnes en situation de handicap, la moitié des recruteurs évoquent l'accès à des profils correspondant davantage à leurs besoins (49%). Deuxième besoin le plus exprimé, près d'1 recruteur sur 4 (23%) cite l'appui d'organismes spécialisés et de services experts notamment pour l'intégration dans l'entreprise, le maintien en poste et l'évolution professionnelle.

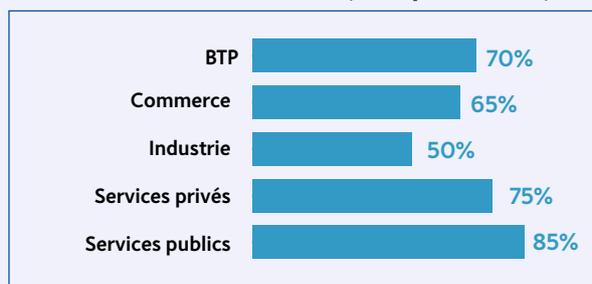
**Une nette majorité de recruteurs déclarent ainsi que la présence d'un référent handicap dans l'entreprise est essentielle pour améliorer l'inclusion des personnes handicapées en entreprise (67%).** Cela représente une hausse de 10 points par rapport à décembre 2021. Dans le détail, l'importance de ce référent handicap et le besoin de soutien est principalement exprimé par les recruteurs ayant une activité dans le secteur des services publics (85%), dans les entreprises de services privés (75%), mais également dans les entreprises de moins de 50 salariés.

### Le sentiment que la présence d'un référent handicap dans l'entreprise est essentielle pour améliorer l'inclusion

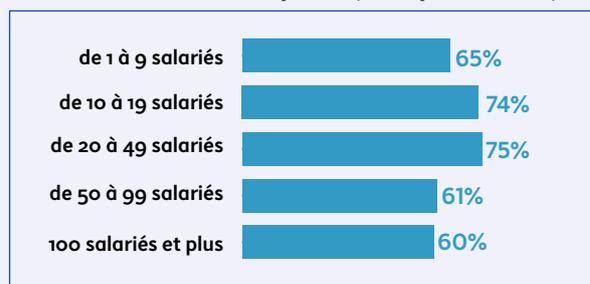
Question : Diriez-vous que la présence d'un référent handicap dans l'entreprise est essentielle pour améliorer l'inclusion des personnes handicapées dans l'entreprise ?



#### Selon le secteur d'activité (« le pensent »)



#### Selon la taille d'entreprise (« le pensent »)



## LES RECRUTEURS INVITENT LES CANDIDATS À PARLER DE LEUR HANDICAP LORS DES ENTRETIENS.

Les recruteurs conseillent très majoritairement aux candidats en situation de handicap d'évoquer leur handicap :

- 91% lors des entretiens d'embauche.
- 89% lors de l'intégration au sein de l'entreprise.
- 67% dès le CV.

Ainsi, 1/3 des recruteurs conseilleraient de ne pas le faire dès le CV, et ce de manière beaucoup plus significative chez les recruteurs qui sont concernés par le handicap pour eux-mêmes ou pour un proche (44%).

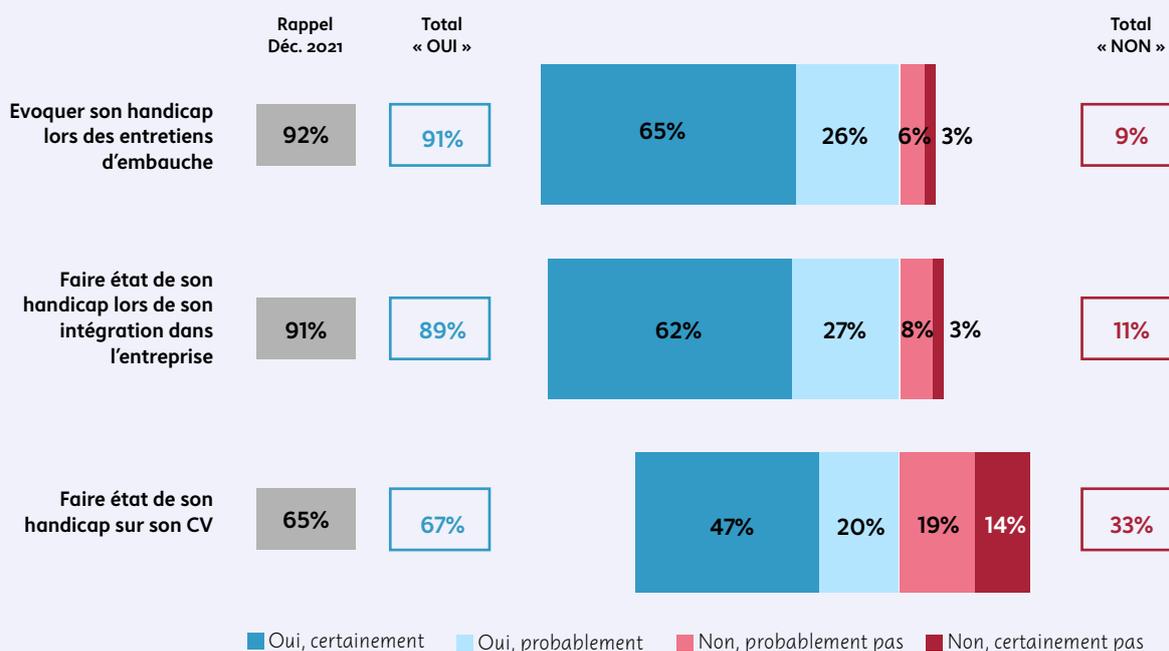
Conscients des discriminations et des biais de perception dont ils peuvent être la cible dans les processus de recrutement, 61% des personnes en situation de handicap déclarent que lors de leur recherche d'emploi ils n'ont d'ailleurs pas indiqué leur handicap sur leur CV. Près de la moitié des personnes



en situation de handicap exerçant ou ayant exercé un emploi et ayant indiqué leur handicap, ont en effet déclaré que son évocation dès le processus de recrutement (que ce soit dans le CV ou lors de l'entretien d'embauche), a représenté plutôt un frein. Relevons toutefois une évolution générationnelle sur cette question : les jeunes sont un peu plus nombreux à indiquer mentionner le handicap sur leur CV que les personnes plus âgées. 73% des plus de 65 ans indiquent ne l'avoir jamais fait contre 52% des moins de 25 ans.

## Les conseils possibles à l'égard d'un proche handicapé dans le cadre d'une recherche d'un emploi

Question : Si un de vos proches était en situation de handicap et candidatait pour différents postes, lui conseilleriez-vous de... ?





Retrouvez les publications  
de l'Observatoire de l'emploi et du handicap  
sur [agefiph.fr/centre-de-ressources](http://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