



Handicaps et emploi : l'égalité pour toutes et tous !

Étude exclusive de l'IFOP pour LADAPT, l'Agefiph et le FIPHFP

NOVEMBRE 2025

SOMMAIRE

EDITORIAL	p.3.
LES PARTIS-PRIS MÉTHODOLOGIQUES	p. 4.
① VINGT ANS APRÈS LA LOI DU 11 FÉVRIER 2005 : DES AVANCÉES RECONNUES, MAIS DES ATTENTES INSATISFAITES	p. 5.
La loi de 2005 : une avancée reconnue mais insuffisante face aux enjeux d'égalité réelle	p. 5.
La reconnaissance des compétences : une priorité revendiquée	p. 6.
② DU RECRUTEMENT À L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE : UN PARCOURS PROFESSIONNEL DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP JALONNÉ D'OBSTACLES	p. 7.
2.1 L'ACCÈS À L'EMPLOI	p. 7.
Une vulnérabilité persistante sur le marché du travail	p. 7.
La quête de signaux de bienveillance avant même de postuler	p. 8.
Le dilemme de la déclaration : entre transparence et protection	p. 9.
Un processus de recrutement plus difficile et plus exigeant	p. 10.
2.2 TRAJECTOIRE PROFESSIONNELLE : CONDITIONS DE TRAVAIL, ÉVOLUTION, MOBILITÉ PROFESSIONNELLE	p. 11.
L'inclusivité : une équation à deux dimensions– mais aux conditions d'exercice inégales une fois en poste	p. 11.
Le télétravail : un levier d'amélioration de la qualité de vie particulièrement bénéfique	p. 13.
Les transitions professionnelles : entre risque et opportunité	p. 14.
Un isolement qui souligne l'enjeu d'ajuster les accompagnements	p. 15.
③ LA SANTÉ MENTALE : ENTRE TIMIDE PRISE EN COMPTE PAR LES EMPLOYEURS ET DIFFICULTÉS RÉELLES	p. 16.
La santé mentale au travail : une prise de conscience qui s'amorce dans la société	p. 16.
Une santé mentale significativement plus fragile chez les personnes en situation de handicap	p. 17.
Une expression des difficultés psychologiques qui reste contrainte dans le monde du travail par la crainte de retombées négatives	p. 19.
CONCLUSION : LE POINT DE VUE DE L'IFOP	p. 20.

ÉDITORIAL

Vingt ans. Deux décennies se sont écoulées depuis la promulgation de la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes en situation de handicap. Cette grande loi de la République a posé un cadre ambitieux et nécessaire. Elle a porté ses fruits : le taux de chômage des personnes en situation de handicap est passé de 17% à 12%, 500 000 élèves fréquentent désormais l'école ordinaire contre 134 000 il y a vingt ans, 1,3 million de personnes en situation de handicap sont en emploi contre environ 600 000 en 2005, et les regards évoluent progressivement, notamment avec la reconnaissance croissante des troubles psychiques et de la neurodiversité.

Pourtant, à l'occasion de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes en situation de handicap en 2025, nous devons nous interroger avec lucidité : ces progrès sont-ils à la hauteur de nos ambitions ? qu'en est-il de l'égalité pour toutes et tous ?

Les résultats de l'enquête conduite pour la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicap que nous publions aujourd'hui dessinent une réalité nuancée



Françoise DESCAMPS-CROSNIER

Présidente du Comité national du FIPHP



Christian PLOTON

Président de l'Agefiph



Bruno POLLEZ

Président de LADAPT

et nous obligent à une forme d'exigence renouvelée. Si 60% des personnes en situation de handicap reconnaissent des avancées depuis 2005, seules 12% parlent de changements majeurs. Surtout, notre étude révèle que les inégalités professionnelles continuent de jalonner l'ensemble du parcours : du recrutement aux évolutions de carrière, en passant par les changements de poste.

La santé mentale – grande cause nationale – mobilise de plus en plus les employeurs. Pourtant, le quotidien professionnel demeure difficile pour les personnes en situation de handicap. 37% des actifs handicapés jugent leur santé mentale mauvaise, contre 15% de l'ensemble des salariés (public et privé). Face à cette souffrance, le silence s'impose : 58% ne peuvent pas en parler au travail sans crainte de conséquences négatives. Cette impossibilité de nommer ce qui fait mal transforme la détresse individuelle en risque collectif. Comment prétendre à l'égalité quand on ne peut même pas exprimer ses difficultés ?

Vingt ans après la loi de 2005, le point d'exclamation de notre thème – « égalité pour toutes et tous ! » – résonne comme une injonction. Nous devons collectivement passer de l'égalité proclamée à l'égalité vécue, de l'égalité des chances à l'égalité de traitement, de l'intention à l'acte. Les résultats de cette étude le montrent : les solutions existent et fonctionnent. Le télétravail a notamment considérablement amélioré la qualité de vie des personnes en situation de handicap. Dans les organisations de grande envergure, les travailleurs en situation de handicap bénéficient majoritairement d'outils adaptés. Quand un référent handicap est présent, l'intégration s'améliore significativement. Par ailleurs, n'oublions pas les dispositifs d'emploi accompagné !

Nous savons faire. Il nous faut maintenant généraliser. Cette Semaine européenne pour l'emploi des personnes en situation de handicap doit marquer un tournant. Non pas celui des grandes déclarations, mais celui des engagements concrets.

Vingt ans après, le temps n'est plus aux intentions.

Il est au renforcement permanent de la vigilance et de l'action !



LES PARTIS-PRIS MÉTHODOLOGIQUES DE L'IFOP

Pour objectiver les ressentis et le vécu des personnes en situation de handicap, cette étude a été construite selon une logique d'enquête miroir, à l'instar de l'édition précédente. Nous avons ainsi mis en perspective les résultats obtenus auprès des personnes en situation de handicap avec ceux de trois autres échantillons : un échantillon représentatif de la population française, un échantillon de la population salariée française (public et privé), ainsi qu'un échantillon représentatif des recruteurs au sein d'organisations publiques et privées ayant au moins un salarié.

Cette approche comparative permet de mieux appréhender les divergences et convergences entre les différentes populations. Afin de garantir une stricte comparabilité des résultats entre les quatre populations, nous avons maintenu un protocole méthodologique similaire avec des enquêtes par internet pour l'ensemble des échantillons, à l'exception des dirigeants qui ont été interrogés par téléphone. Les indicateurs ont été harmonisés, avec des questions posées de manière identique, et les enquêtes ont été menées dans la même période afin de garantir la cohérence temporelle des résultats.

Cette édition se distingue également par la taille exceptionnelle de l'échantillon : 5 446 personnes en situation de handicap ont participé à l'enquête ce qui permet d'analyser les résultats de manière très fine, notamment selon le type de handicap ou encore en fonction des principales variables socio-démographiques. Le cœur de cette édition porte sur l'égalité réelle en matière d'emploi, vingt ans après la loi du 11 février 2005.

Au-delà de l'égalité des chances et de l'accès à l'emploi, cette étude interroge l'égalité vécue au quotidien par les personnes en situation de handicap.

Cette étude est d'abord une enquête d'opinion : elle vise à comprendre les représentations des personnes en situation de handicap, mais aussi celles du grand public, des salariés (du public et du privé) et des dirigeants, concernant les progrès accomplis et les difficultés qui persistent dans le milieu professionnel.

En outre, elle analyse l'ensemble du parcours professionnel selon une approche multidimensionnelle : de l'accès à l'emploi et des stratégies de déclaration du handicap, à la qualité de l'emploi occupé (outils adaptés, télétravail, aménagements), en passant par le quotidien professionnel (sentiment d'intégration, sécurité psychologique, santé mentale) et les trajectoires de carrière (formations, promotions, transitions professionnelles).

Une attention particulière est portée à la diversité des handicaps – avec un focus approfondi sur la santé mentale et l'inclusion du handicap psychique – afin d'identifier les inégalités spécifiques selon les types de handicap, mais aussi selon les variables socio-démographiques et organisationnelles. L'objectif est de fournir un diagnostic précis de l'égalité réelle et de proposer des leviers d'action concrets pour passer, collectivement, de l'intention à l'acte.

La loi de 2005 : une avancée reconnue mais insuffisante face aux enjeux d'égalité réelle

Premier enseignement de cette étude : **les personnes en situation de handicap portent un regard majoritairement positif sur la loi de 2005.**

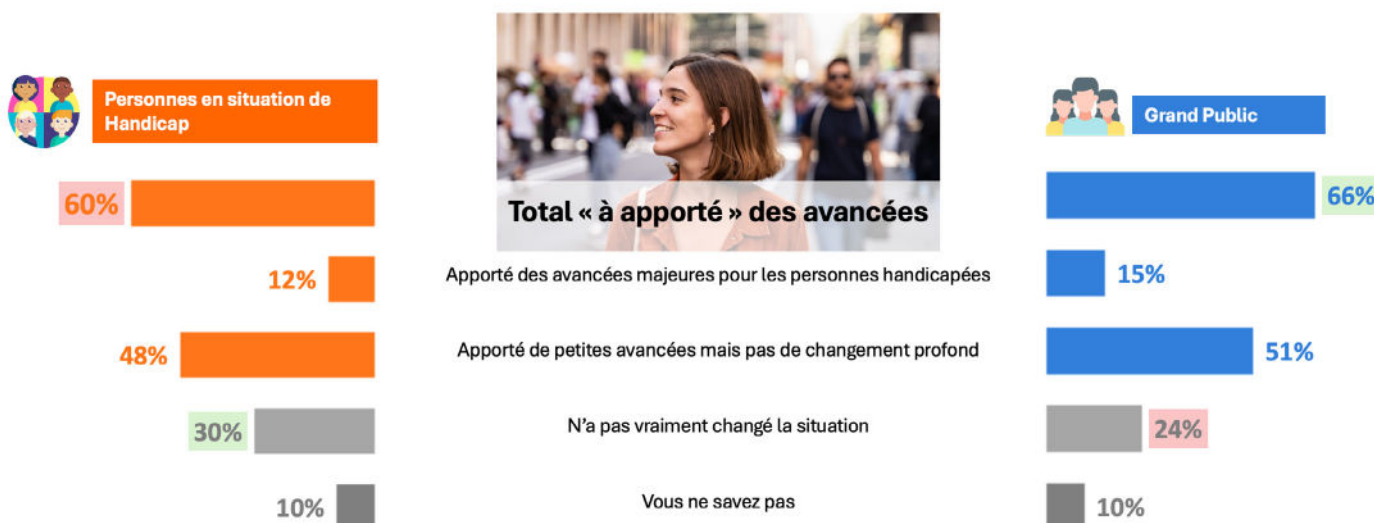
Six sur dix estiment qu'elle a apporté des avancées, une proportion proche de celle mesurée auprès du grand public (66%). Cette reconnaissance ne doit toutefois pas masquer une réalité plus nuancée : seules 12% parlent d'avancées majeures, révélant un écart persistant entre les intentions de la loi et l'égalité vécue

au quotidien. Les personnes âgées de plus de 65 ans se montrent significativement plus positives quant au bilan de la loi (76%). Cette satisfaction accrue s'explique probablement par un effet de perspective temporelle : ayant connu la période antérieure à 2005, elles mesurent mieux l'ampleur des changements survenus, là où les plus jeunes générations jugent les progrès à l'aune de leurs attentes contemporaines d'égalité réelle.

L'impact perçu de la loi de 2005 sur l'état des droits des personnes en situation de handicap

Mise à niveau : La loi du 11 février 2005 a posé un cadre important pour améliorer les droits des personnes en situation de handicap en France, notamment en matière d'accessibilité, de scolarité, d'emploi et de participation à la vie citoyenne. En 2025, cette loi aura 20 ans. À cette occasion, nous souhaitons recueillir votre avis sur les progrès accomplis, les difficultés qui restent et les priorités à venir. Votre retour est précieux pour mieux comprendre les effets concrets de cette loi dans le monde professionnel.

QUESTION : Globalement, diriez-vous que cette loi a ... ?



La reconnaissance des compétences : une priorité revendiquée

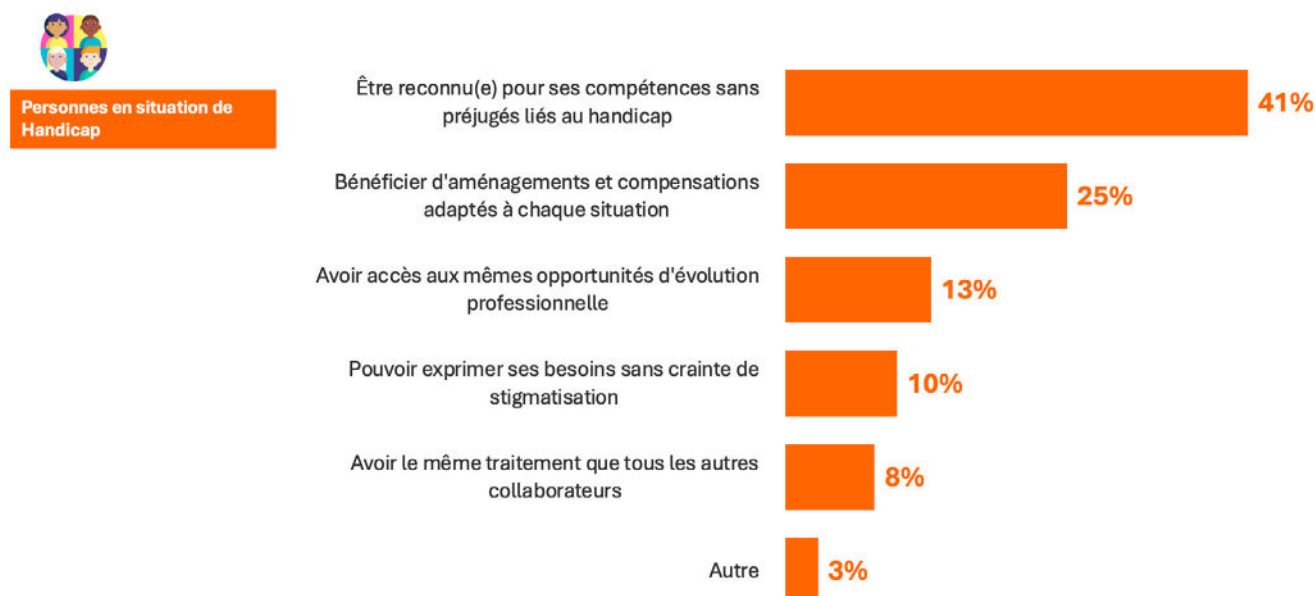
Lorsqu'on interroge les personnes en situation de handicap sur ce que signifie pour elles l'égalité professionnelle, leur réponse est sans équivoque et révélatrice. **41% placent en priorité le fait d'être reconnu pour ses compétences sans préjugés liés au handicap**, loin devant les aménagements et compensations adaptés (25%).

Cette hiérarchie des attentes est essentielle à comprendre : avant même de demander des adaptations matérielles, les personnes en situation de

handicap aspirent d'abord à être considérées comme des professionnels à part entière. Cette aspiration n'exclue évidemment pas les besoins liés à la prise en compte des situations de handicap nécessitant des aménagements de l'environnement ou des conditions de travail mais soulignent l'impérative nécessité d'en finir avec les préjugés qui discriminent et freinent l'accès à l'emploi et les évolutions professionnelles des personnes concernées.

La principale caractéristique associée au concept «d'égalité professionnelle» pour les personnes en situation de handicap

QUESTION: Pour vous, l'égalité professionnelle pour les personnes en situation de handicap signifie principalement... ?



2

DU RECRUTEMENT À L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE : UN PARCOURS PROFESSIONNEL DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP JALONNÉ D'OBSTACLES

2.1 L'accès à l'emploi

Une vulnérabilité persistante sur le marché du travail

La première étape du parcours professionnel – l'accès à l'emploi – révèle déjà une fragilité marquée. 62% des personnes en situation de handicap ont effectué une recherche d'emploi au cours des cinq dernières années, contre 49% de l'ensemble des salariés du public et du privé.

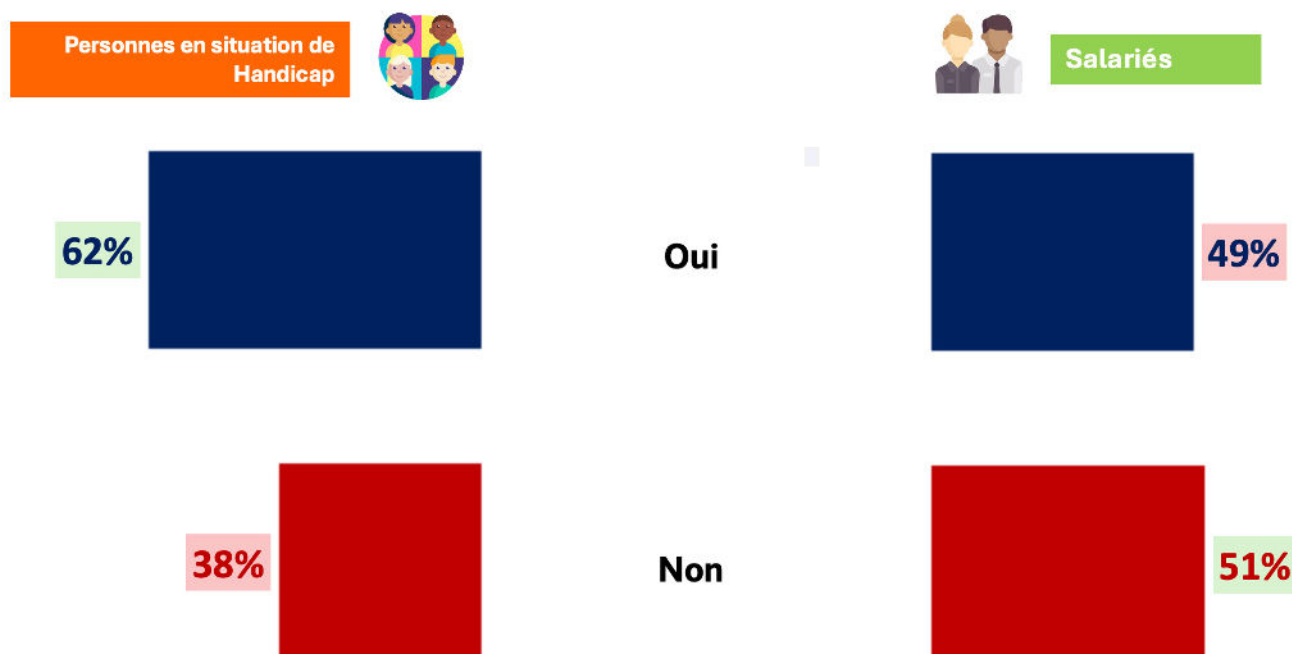
Cet écart de 13 points signale **une instabilité professionnelle plus importante et des**

trajectoires marquées par des transitions plus fréquentes, qu'elles soient subies ou choisies.

Cette surreprésentation dans la recherche d'emploi constitue un premier indicateur des difficultés spécifiques rencontrées par les personnes en situation de handicap pour se maintenir durablement en poste ou accéder à des opportunités stables.

La recherche d'emploi au cours des cinq dernières années

QUESTION: Avez-vous effectué une recherche d'emploi au cours des cinq dernières années ?



La quête de signaux de bienveillance avant même de postuler

Lorsqu'elles recherchent un emploi, les personnes en situation de handicap ne scrutent pas les mêmes éléments que l'ensemble des candidats.

Si les critères classiques restent importants – localisation géographique (91%), description des missions (89%), certains écarts révèlent des préoccupations spécifiques.

Une importance significativement plus grande est ainsi donnée aux valeurs et à la culture de l'organisation (76% contre 70%, soit +6 points) et, surtout, à la politique de diversité et d'inclusivité de l'employeur (69% contre 54%, soit +15 points).

Avant même de postuler, les personnes en situation de handicap cherchent ainsi des indices de bienveillance, des preuves tangibles que leur différence sera acceptée et valorisée.

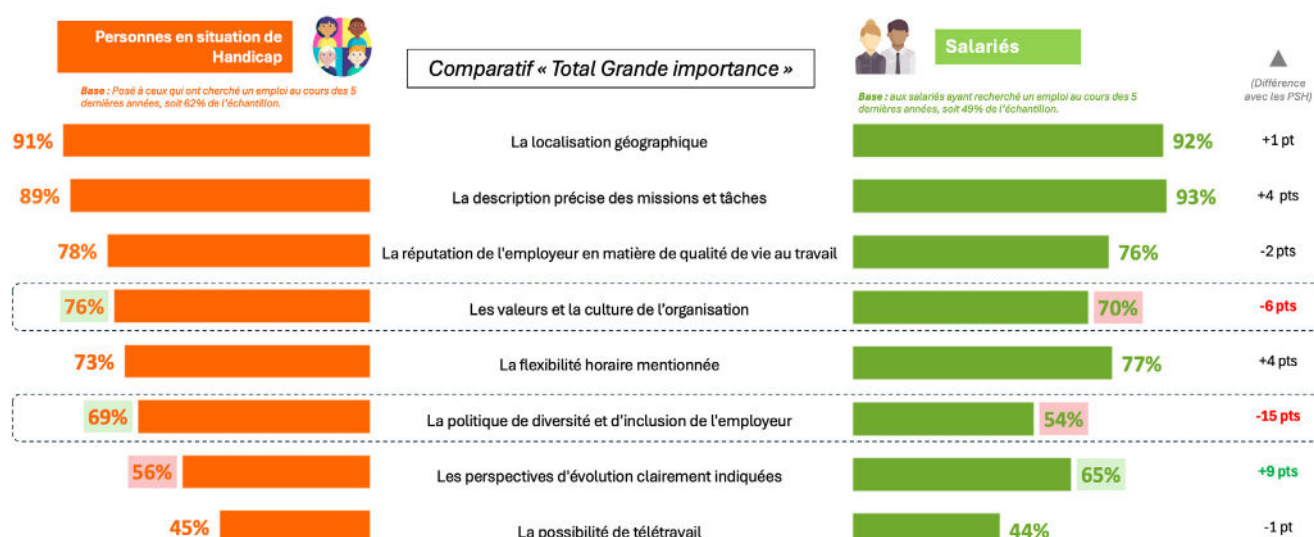
Cette vigilance accrue n'est pas le fruit du hasard: elle témoigne d'une anticipation du risque discriminatoire, fondée sur l'expérience vécue ou les récits partagés. La recherche d'emploi devient ainsi un exercice de décodage permanent, où chaque signal compte pour évaluer si l'environnement sera propice ou hostile.

Les personnes en situation de handicap se révèlent moins attachées aux perspectives d'évolution (56% contre 65%),

- Soulignant d'une part un déficit de projection dans une trajectoire professionnelle ascendante ;
- Suggérant d'autre part, dès le processus d'embauche, elles ont intégré que cet aspect est secondaire par rapport au fait de pouvoir bénéficier prioritairement d'un emploi dans un environnement de travail approprié.

L'importance accordées à divers éléments lors de la recherche d'emploi

QUESTION: Lors de votre dernière recherche, quelle importance avez-vous accordé à chacun des éléments suivants ?



Le dilemme de la déclaration : entre transparence et protection

Face au risque perçu, les personnes en situation de handicap se trouvent confrontées à un dilemme stratégique : **quand et comment révéler leur handicap lors du processus de recrutement ?**

Les réponses sont partagées, révélant les hésitations et l'absence de stratégie gagnante évidente. 64% choisissent de mentionner leur handicap à un moment du processus : 23% dès l'envoi du CV, 41% seulement au moment de l'entretien.

À l'inverse, 36% ne le mentionnent jamais lors du recrutement. La proportion de ceux qui choisissent le silence grimpe à 43% pour les cadres et à 40% pour les personnes concernées par des troubles psychiques, soulignant les stigmatisations particulières anticipées qui entourent d'une part les postes d'encadrement et d'autre part les situations de handicap psychique.

Cette invisibilisation n'est pas sans conséquence : en ne déclarant pas leur situation, ces personnes se privent d'emblée des aménagements qui pourraient faciliter leur intégration et leur plein épanouissement professionnel.

Elles font un pari, celui risqué de «faire leurs preuves» d'abord, quitte à révéler leur situation plus tard – avec les éventuels risques que cela comporte en termes de confiance et de relation avec l'employeur, en termes de santé au travail voire d'épuisement professionnel.

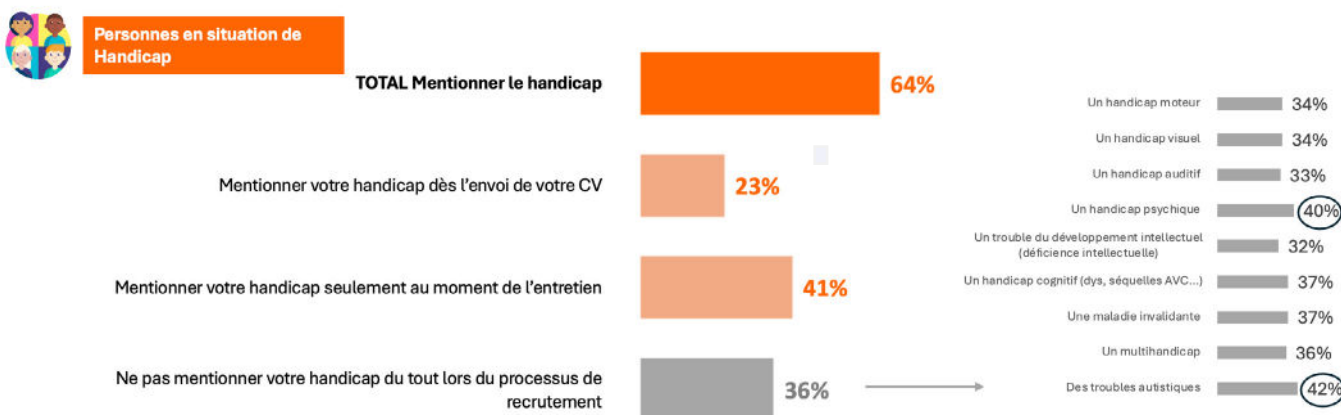
L'analyse par âge révèle également une tendance intéressante : les plus jeunes (18–24 ans) sont les plus nombreux à déclarer leur situation dès le CV (44%), ce qui témoigne peut-être d'une évolution générationnelle dans le rapport à la différence et à la transparence. Peut être aussi une inexpérience des situations de discrimination.

À l'inverse, les 50–64 ans ne sont que 20% à adopter cette stratégie, suggérant que l'expérience professionnelle enseigne la prudence. Alors que les travailleurs seniors rencontrent déjà plus de difficultés sur le marché du travail que les plus jeunes, ils se montrent dans le même temps plus réticents à évoquer leur handicap lors du processus de recrutement, sans doute perçu comme un obstacle cumulatif à celui de l'âge.

Les personnes en situation de handicap se montrent partagées concernant le moment le plus efficace pour révéler le handicap

QUESTION: Selon votre expérience, quelle stratégie s'est révélée la plus efficace pour vous dans votre recherche d'emploi ?

Base : Posé à ceux qui ont cherché un emploi au cours des 5 dernières années, soit 62% de l'échantillon.



Un processus de recrutement plus difficile et plus exigeant

Une fois engagés dans le processus de recrutement, les personnes en situation de handicap font face à des situations problématiques qui révèlent un traitement inégalitaire. Les écarts avec l'ensemble des salariés (public et privé) sont constants : 81% d'entre elles ont reçu des refus sans retour sur les raisons (contre 65%), 62% se sont senties obligées de dissimuler certains aspects de leur situation (contre 37%), et 57% ont été confrontées à des questions inappropriées ou intrusives (contre 41%) (contre 41%).

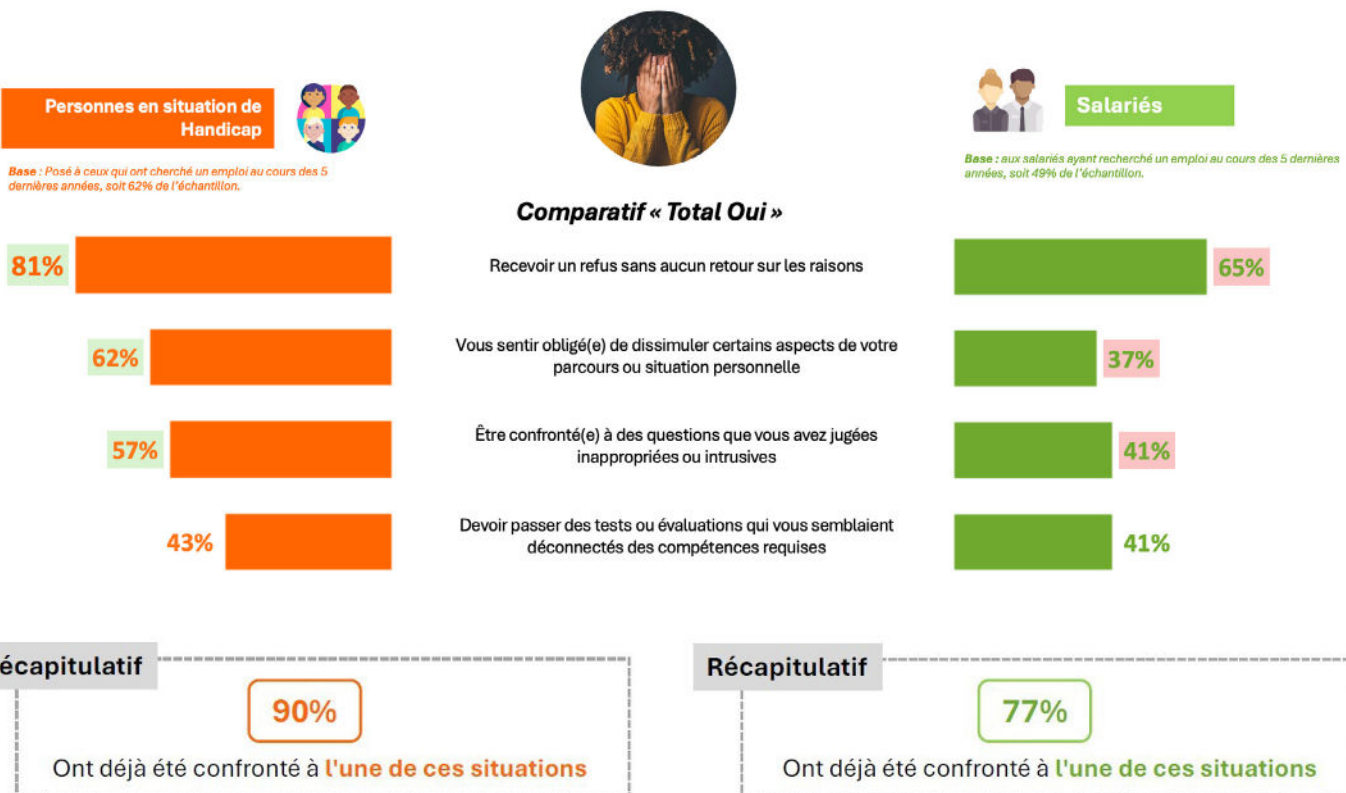
Ces expériences touchent plus particulièrement certains profils : les femmes (58% contre 54% des hommes pour les questions intrusives), les moins de 25 ans (63%), ainsi que les personnes concernées par un trouble du spectre de l'autisme (67%) ou un multihandicap (68%). Au total, 90% des personnes en situation de handicap ayant recherché un emploi ont

vécu au moins l'une de ces situations, contre 77% de l'ensemble des salariés. L'écart le plus significatif (+25 points) concerne l'obligation ressentie de dissimuler sa situation. Ce chiffre, à lui-seul, illustre **le poids de l'autocensure face aux attentes implicites ou anticipées des recruteurs** et transforme la recherche d'emploi en un **exercice d'équilibriste permanent entre transparence et protection**. Il faut toutefois noter que ces pratiques problématiques affectent également largement l'ensemble des candidats, avec 77% concernés.

Ce constat souligne la nécessité d'une amélioration globale des processus de recrutement, qui bénéficierait à tous – tout en reconnaissant que les personnes en situation de handicap y sont exposées de manière plus systématique et avec des conséquences potentiellement plus lourdes sur leur parcours.

La confrontation à diverses situations lors de sa recherche d'emploi

QUESTION: Pour chacune des situations suivantes, indiquez si vous l'avez personnellement vécue lors de vos processus de recrutement...



2.2 Trajectoire professionnelle : conditions de travail, évolution, mobilité professionnelle

L'inclusivité : une équation à deux dimensions – mais aux conditions d'exercice inégales une fois en poste

Une fois en poste, la question de l'adaptation concrète du travail devient centrale.

61% des personnes en situation de handicap actives disposent d'outils adaptés à leur handicap – dont 37% pour la plupart de leurs outils et 24% pour certains seulement. À l'inverse, 39% n'en disposent pas du tout, que cela concerne les personnes pour lesquelles ils seraient nécessaires et celles qui n'auraient pas besoin d'aménagements.

Ces chiffres globaux soulignent deux points :

- **d'une part toutes les situations de handicap ne nécessitent pas d'aménagement,**
- **d'autre part quand elles en ont besoin les réponses ne sont pas toujours mises en place.**

Ainsi ces chiffres masquent des disparités considérables. La taille de la structure joue un rôle déterminant :

71% des personnes travaillant dans des structures de 250 salariés et plus bénéficient d'outils adaptés, contre 59% dans les organisations de taille intermédiaire et 52% dans les TPE.

Toutefois, un paradoxe vient bouleverser cette lecture : les TPE obtiennent les meilleurs scores de satisfaction professionnelle (71%), de sécurité pour signaler un problème (73%) et d'intégration (86%). Ce constat révèle une réalité fondamentale : l'inclusivité ne se réduit pas aux moyens matériels. La proximité managériale, la flexibilité informelle et la qualité des relations quotidiennes constituent un second pilier tout aussi déterminant. Les TPE, malgré leurs ressources limitées, créent un environnement où les personnes se sentent en sécurité et reconnues – compensant ainsi, au moins partiellement, le déficit d'équipements.

Ce paradoxe ne doit pas opposer grandes organisations et TPE, mais révéler que **l'inclusivité optimale repose sur deux dimensions complémentaires : les moyens matériels d'une part, la qualité de l'environnement relationnel d'autre part**. Les grandes structures excellent sur la première, les TPE sur la seconde. Le défi est de conjuguer les deux.

D'autres disparités persistent.

- Selon la catégorie socioprofessionnelle : 75% des cadres disposent d'outils adaptés, contre 43% des ouvriers – un écart de 32 points interrogeant sur une potentielle attention réservée aux postes qualifiés à mettre en relation avec un accès plus facile aux mesures appropriées du fait soit de la nature des outils nécessaires à l'exercice du poste, soit de la fonction elle-même.
- Selon la présence d'un référent handicap : 76% des personnes se disent équipées quand il y a un référent contre 53% sans (+23 points), illustrant l'importance d'un interlocuteur dédié et d'une politique affichée.

Enfin, le type de handicap génère des inégalités : 69% pour le handicap moteur, 55% pour le psychique, 52% pour l'auditif. Cette hiérarchie s'explique par la nature des adaptations (plus facilement immédiatement objectivables pour le moteur) et par la visibilité : un handicap moteur s'impose d'emblée, tandis que 40% des personnes concernées par un handicap psychique ne le déclarent jamais lors du recrutement, limitant mécaniquement l'accès aux aménagements.

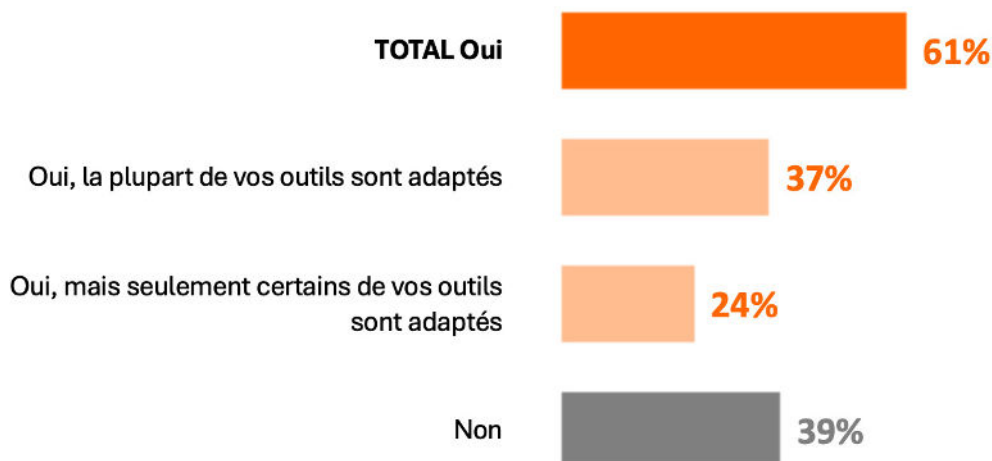


La disposition d'outils de travail adaptés à son handicap

QUESTION: Disposez-vous d'outils de travail adaptés à votre handicap ? (Logiciels de synthèse vocale, fauteuil ergonomique...)



Personnes en situation de Handicap



Focus « TOTAL oui »

- ▲ Cadre (75%)
- ▲ Présence d'un référent handicap chez l'employeur (76%)
- ▲ Entreprise de 250 salariés et plus (71%)
- ▲ Diplôme supérieur (70%)
- ▲ Handicap moteur (69%)
- ▼ Moins de 250 salariés (59%)
- ▼ Handicap psychique (55%)
- ▼ Employeur sans référent handicap (53%)
- ▼ Handicap auditif (52%)
- ▼ Ouvriers (43%)

P

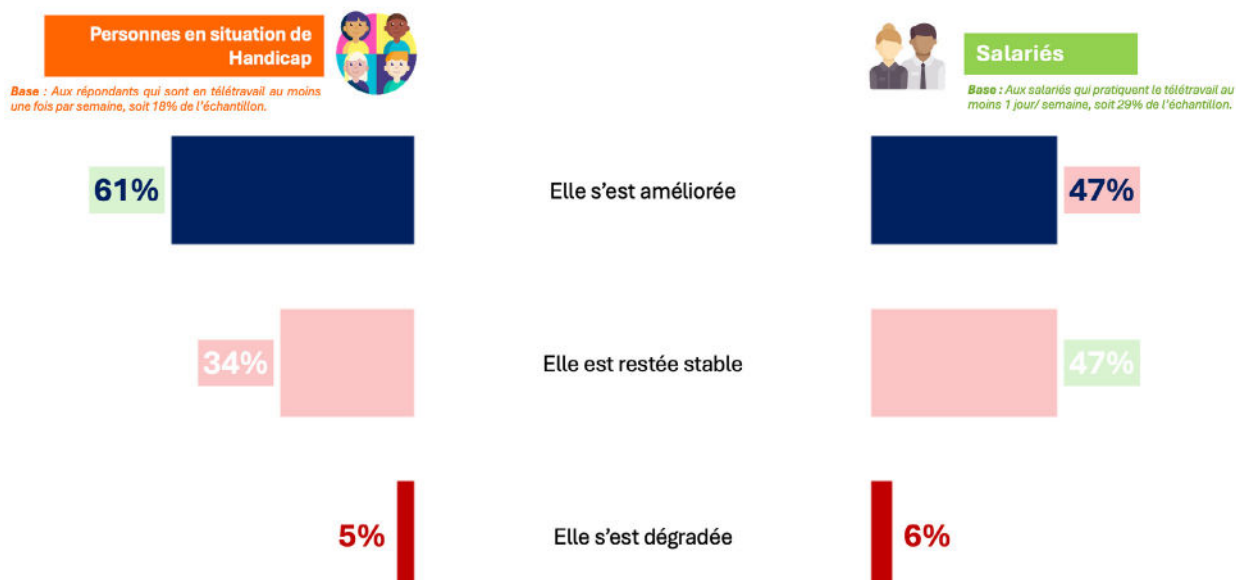
Le télétravail : un levier d'amélioration de la qualité de vie particulièrement bénéfique

Le télétravail, fortement développé depuis la crise sanitaire, constitue un levier d'amélioration de la qualité de vie significativement plus important pour les personnes en situation de handicap que pour l'ensemble des salariés. Parmi celles qui le pratiquent au moins une fois par semaine (25% des actifs occupés pour les

personnes en situation de handicap), 61% estiment que leur qualité de vie s'est améliorée, contre 47% de l'ensemble des salariés – soit un écart de 14 points. Une amélioration de vie observée a fortiori chez les femmes en situation de handicap (63% contre 56% des hommes) et les cadres en situation de handicap (69%).

L'impact perçu du télétravail sur sa qualité de vie

QUESTION: Depuis la généralisation du télétravail, votre qualité de vie s'est-elle améliorée, est restée inchangée ou s'est dégradée ?



Les transitions professionnelles : entre risque et opportunité

L'évolution de carrière, ou plutôt devrait-on dire ici la non évolution professionnelle, constitue un révélateur puissant des inégalités professionnelles auxquelles sont confrontées les personnes en situation de handicap. Sur les cinq dernières années, 70% des personnes en situation de handicap n'ont obtenu aucune promotion, contre 58% de l'ensemble des salariés (+12 points).

Cette stagnation traduit un plafond de verre qui limite durablement les perspectives d'évolution, de progression salariale et de reconnaissance professionnelle des personnes concernées.

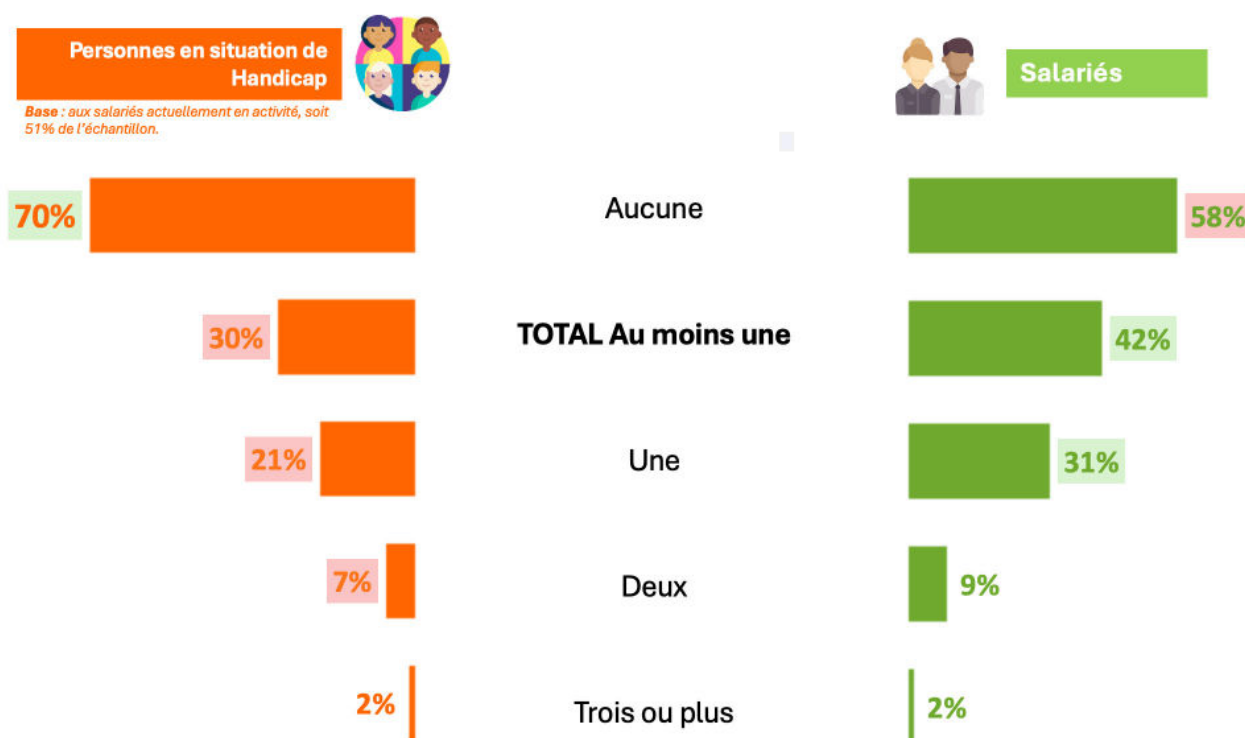
Cette immobilité s'explique en partie par un phénomène d'autocensure précoce. Ainsi comme nous le soulignons précédemment, dès la recherche d'emploi, les personnes en situation de handicap accordent moins d'importance aux perspectives d'évolution (56%) que l'ensemble des candidats (65%, -9 points).

Conscientes que les évolutions seront plus difficiles à obtenir, elles ajustent leurs attentes en amont et privilégient d'autres critères comme la stabilité ou la qualité de l'environnement. Cette anticipation du plafond de verre, avant même d'avoir postulé, illustre comment les inégalités structurelles finissent par façonner les aspirations individuelles.

Cette immobilité témoigne peut être également de l'importance des préjugés et de prise en considération des compétences des personnes par les employeurs qui restreignent volontairement ou non le champ des possibles en termes d'évolution professionnelle des collaborateurs en situation de handicap.

L'obtention d'une promotion au cours des 5 dernières années

QUESTION: Combien de promotions avez-vous obtenues au cours des 5 dernières années ?

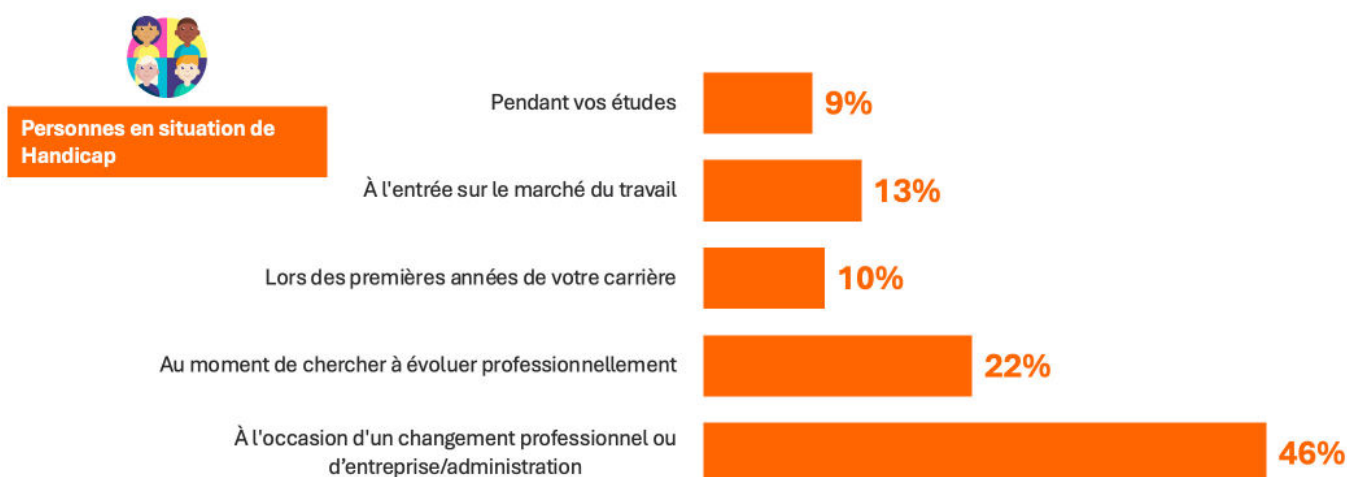


Les transitions professionnelles constituent un risque majeur pour les personnes en situation de handicap. Interrogées sur le moment de leur parcours où l'impact du handicap s'est fait le plus sentir, 46% désignent les changements professionnels ou d'employeur – un score qui dépasse largement tous les autres moments du parcours (22% pour la recherche d'évolution, 13% pour l'entrée sur le marché du travail, 10% pour les premières années de carrière).

Ce chiffre de 46% est révélateur d'un paradoxe : alors que la mobilité constitue habituellement un levier d'évolution professionnelle, elle peut devenir pour les personnes en situation de handicap un obstacle supplémentaire. Changer de poste, de service ou d'organisation peut signifier perdre les aménagements patiemment négociés, recommencer à faire ses preuves dans un nouvel environnement, s'exposer à nouveau au regard des autres, et reprendre le processus d'adaptation depuis le début.

La période de son parcours où l'impact de son handicap a été ressenti le plus fortement

QUESTION: À quel moment de votre parcours avez-vous ressenti le plus fortement l'impact de votre handicap ?



Un isolement qui souligne l'enjeu d'ajuster les accompagnements

Au-delà de la stagnation des carrières, l'enquête révèle une autre dimension : **l'isolement ressenti par de nombreuses personnes en situation de handicap dans leur parcours professionnel.** Interrogées sur ce qui les a le plus aidées, 54% citent d'abord leur propre détermination personnelle, loin devant tous les autres facteurs. Si ce chiffre témoigne d'une autonomie mais aussi d'une résilience remarquable, il souligne également que les dispositifs d'accompagnement existants ne bénéficient pas encore à tous de manière équitable et pourraient utilement être ajustés.

Le soutien de l'entourage personnel arrive en deuxième position (22%), avant même les dispositifs professionnels. Les aides liées à l'environnement de travail ne viennent qu'ensuite : dispositif d'accompagnement spécifique

(12%, qui grimpe à 26% chez les moins de 25 ans, suggérant une meilleure connaissance des dispositifs par les jeunes générations), manager ou collègue bienveillant (11%, 19% en présence d'un référent handicap), aménagement de poste (10%), formation adaptée (10%), employeur inclusif (7%).

Ces chiffres révèlent un enjeu d'accès et de déploiement : des dispositifs existent et fonctionnent – comme en témoignent les scores supérieurs chez les moins de 25 ans et en présence d'un référent handicap – mais leur bénéfice reste inégalement réparti. Le fait que 11% déclarent n'avoir eu aucune aide souligne la persistance de angles morts dans la couverture de l'accompagnement.

3

LA SANTÉ MENTALE : ENTRE TIMIDE PRISE EN COMPTE PAR LES EMPLOYEURS ET DIFFICULTÉS RÉELLES

La santé mentale au travail : une prise de conscience qui s'amorce dans la société

Grande cause nationale en 2025, la santé mentale bénéficie d'une visibilité sans précédent dans le débat public depuis la crise sanitaire. Cette attention médiatique croissante trouve un écho dans le monde professionnel : 37% des dirigeants déclarent avoir constaté une évolution dans la prise en compte des troubles psychiques au cours des dernières années, témoignant d'une sensibilité accrue à ces enjeux.

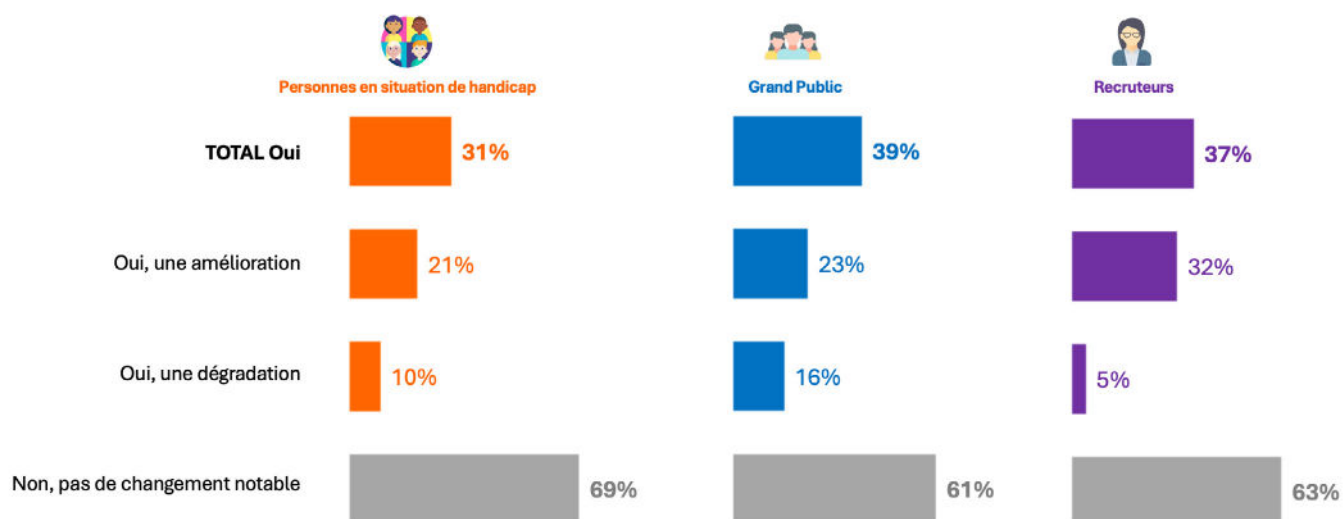
Cette perception d'amélioration est également partagée, dans une moindre mesure, par les personnes directement concernées : environ un cinquième des

personnes en situation de handicap psychique (20%) constatent une amélioration – une proportion proche de celle observée pour l'ensemble des personnes en situation de handicap. À l'inverse, 16% témoignent d'une dégradation, révélant que les progrès restent inégaux et que certaines situations se sont détériorées.

Si cette dynamique positive mérite d'être soulignée, l'analyse détaillée de la santé mentale au travail des personnes en situation de handicap révèle que le chemin entre prise de conscience et transformation effective des conditions de travail reste encore long à parcourir.

L'évolution perçue de la prise en compte du handicap psychique au cours des dernières années

QUESTION: Avez-vous constaté une évolution dans la prise en compte des handicaps psychiques au cours des dernières années ?





Une santé mentale significativement plus fragile chez les salariés en situation de handicap

Les données de l'étude révèlent un écart préoccupant en matière de santé mentale entre l'ensemble des salariés et les salariés en situation de handicap.

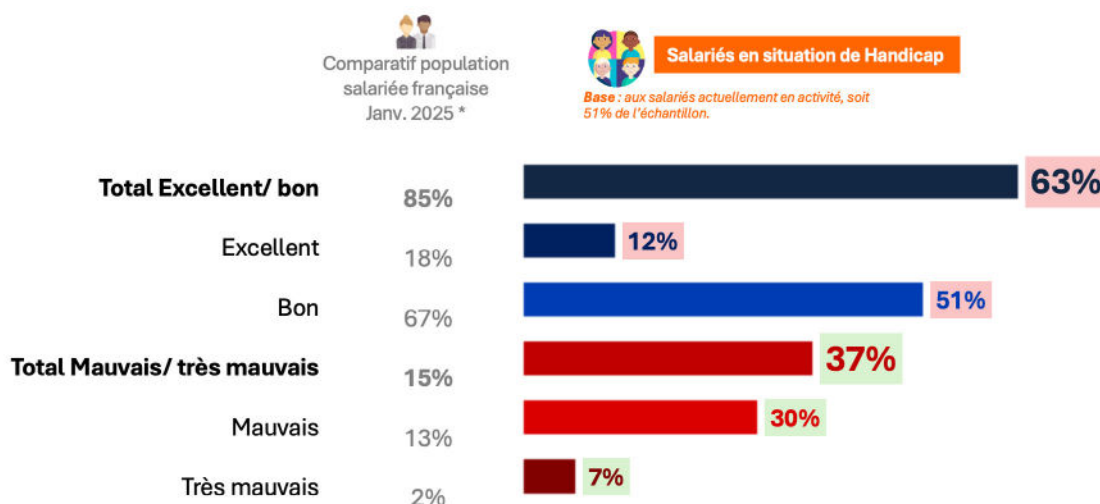
Plus d'un tiers des salariés en situation de handicap (37%) jugent leur état de santé mentale mauvais ou très mauvais, contre 15% de l'ensemble des salariés français – soit un écart de 22 points. Il est notable qu'ici la question de santé mentale au travail des personnes en situation de handicap ne s'adresse pas uniquement à la prise en compte des personnes présentant un handicap psychique. Elle concerne les personnes quelle que soit leur situation de handicap. Par ailleurs, la santé mentale apparaît dégradée chez les jeunes salariés concernés par un handicap (41% évaluent leur santé mentale comme mauvaise ou très mauvaise ; +4 pts).

Cet écart entre personnes en situation de handicap et le grand public s'explique en partie par des facteurs cumulatifs qui fragilisent le bien-être psychologique: les problèmes de santé physique peuvent impacter la santé mentale, les revenus souvent plus faibles limitent les ressources pour faire face aux difficultés, et les conditions de travail parfois plus précaires ou moins adaptées génèrent un stress supplémentaire. Pour autant, cet écart massif interroge également directement la qualité de l'environnement professionnel: la santé mentale au travail est aussi le reflet du soutien managérial, de la charge de travail, et plus largement du sentiment de reconnaissance et de sécurité ressenti au quotidien.

L'évaluation globale de son état de santé mentale actuel

MISE À NIVEAU : Comme pour la santé physique, la santé mentale ne se réduit pas à une absence de troubles, mais elle se définit comme « un état de bien-être dans lequel une personne peut se réaliser, faire face au stress normal de la vie, accomplir un travail productif et contribuer à la vie de sa communauté ». Une personne peut ne souffrir d'aucune maladie sans pour autant se sentir en bonne santé mentale. À l'inverse, une personne peut bénéficier d'un bien-être satisfaisant tout en ayant un trouble psychique (ex : dépression, anxiété, bipolarité, schizophrénie) bien traité.

QUESTION : Comment évaluez-vous l'état actuel de votre santé mentale ?



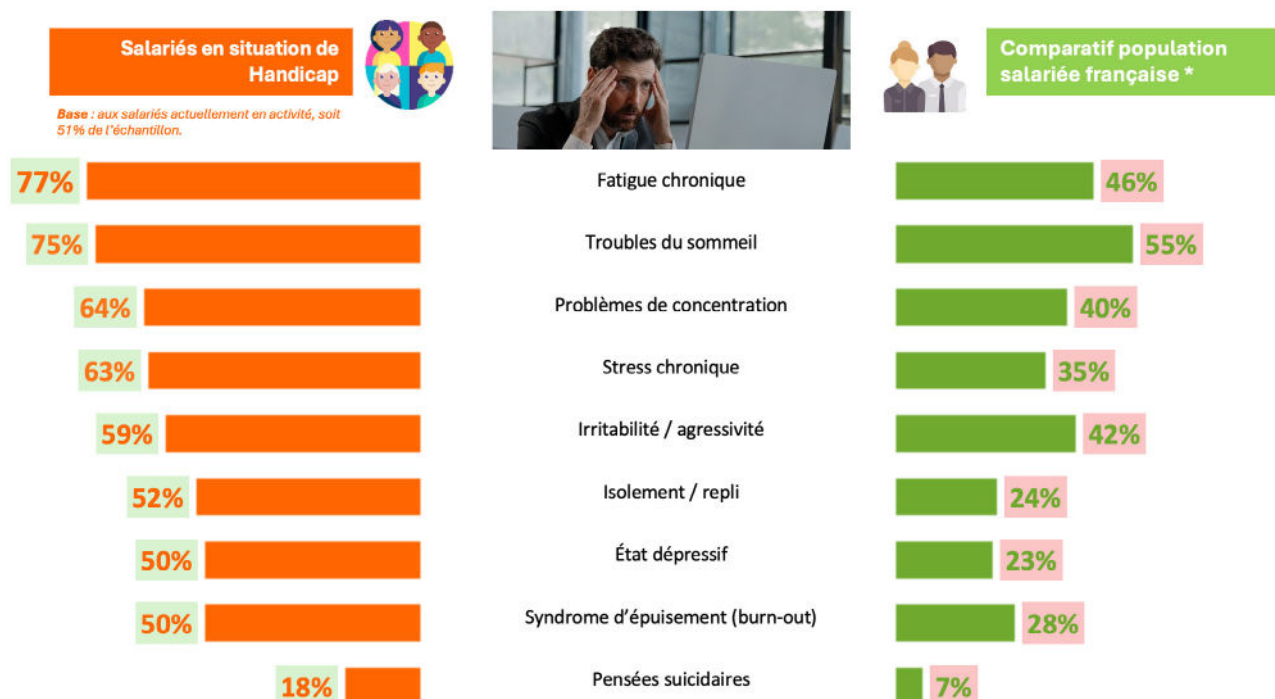
Au-delà de l'évaluation globale de leur santé mentale, les personnes en situation de handicap rapportent une expérience quotidienne marquée par des symptômes anxieux et dépressifs significativement plus élevés que l'ensemble des salariés. Au cours des cinq dernières années, **92% ont ressenti au moins un état négatif lié au travail, contre 74% de l'ensemble des salariés.** Les écarts sont particulièrement marqués sur plusieurs symptômes. La fatigue chronique touche 77% des actifs en situation de handicap, contre 46% des salariés du public et du privé (+31 points). Le stress chronique concerne 63% d'entre elles, contre 35% (+28 points). L'isolement et le repli affectent 52%, contre 24% (+28 points). Les troubles du sommeil (75% vs 55%), les problèmes de concentration (64% vs 40%) et l'irritabilité (59% vs 42%) dessinent un tableau de souffrance psychologique qui dépasse largement ce qui est observé en population générale.

Plus préoccupant encore, la moitié des actifs en situation de handicap déclarent avoir ressenti un état dépressif (50% vs 23%) ou un syndrome d'épuisement professionnel (50% vs 28%) lié au travail au cours des cinq dernières années. Enfin, 18% rapportent avoir eu des pensées suicidaires liées au travail, contre 7% des salariés (public et privé) – un écart de 11 points qui, bien que concernant une minorité, constitue un signal d'alerte majeur.

S'il faut bien entendu appréhender tous ces éléments sans les généraliser à l'ensemble des personnes en situation de handicap, ils doivent cependant pouvoir être pris en compte pour **prévenir, adapter et organiser des conditions de travail et de vie qui permettent de conjuguer emploi et handicap.**

L'expérience de différents troubles de la santé mentale à cause du travail au cours des 5 dernières années

QUESTION: Au cours des cinq dernières années, avez-vous déjà ressenti les états suivants à cause de votre travail ?



*Etude Ifop pour Moka.Care, menée auprès d'un échantillon de 2 000 personnes salariées d'entreprises du secteur privé et du secteur public en France, échantillon représentatif de la population salariée française (selon la méthode des quotas). Les interviews ont été réalisées par questionnaire auto-administré en ligne du 21 au 29 janvier 2025.

Une expression des difficultés psychologiques qui reste contrainte dans le monde du travail par la crainte de retombées négatives

Alors même qu'elles se disent massivement plus touchées par les troubles anxieux et dépressifs, les personnes en situation de handicap se heurtent à un paradoxe cruel : **58% n'osent pas parler de leur santé mentale au travail par crainte de conséquences négatives, contre 42% de l'ensemble des salariés (public et privé).**

Autrement dit, celles qui auraient le plus besoin de pouvoir exprimer leurs difficultés sont précisément

celles qui s'en sentent le moins capables. Cet écart de 16 points révèle **une double peine** : non seulement les personnes en situation de handicap déclarent vivre une souffrance psychologique plus intense, mais elles semblent évoluer également dans un environnement où cette souffrance ne peut être nommée, partagée, prise en compte sans risque pour leur devenir professionnel.

CONCLUSION :



Le point de vue de

François LEGRAND

Directeur d'études

Vingt ans après la loi du 11 février 2005, il serait injuste de ne pas reconnaître les progrès accomplis. La nation et les acteurs de l'emploi ont consacré des efforts budgétaires importants – bien que toujours fragiles – pour développer l'accompagnement et les aides à l'emploi. Le volontarisme politique s'est traduit par un renforcement continu du cadre législatif. Cette dynamique trouve un écho favorable : 60% des personnes en situation de handicap reconnaissent des avancées, une proportion qui grimpe à 76% chez les plus de 65 ans. L'étude révèle également une évolution générationnelle encourageante : les 18–24 ans sont deux fois plus nombreux que leurs aînés à déclarer leur handicap dès le CV. Cette génération ose porter sa singularité, signe que les mentalités évoluent.

L'étude révèle un enseignement majeur qui interroge nos conceptions de l'inclusivité : nous savons faire, mais selon deux modèles distincts qui peinent encore à se conjuguer. D'un côté, les grandes organisations démontrent leur capacité à déployer une inclusivité matérielle performante : 71% des personnes qui y travaillent disposent d'outils adaptés, contre 52% dans les TPE. La présence de référents handicap, la structuration des services RH, et les moyens financiers permettent de mettre en place des aménagements techniques de qualité. C'est une réussite indéniable qu'il faut saluer.

De l'autre côté, les TPE excellent sur une dimension tout aussi essentielle : l'inclusivité relationnelle. Alors qu'elles disposent de moins d'outils adaptés, elles obtiennent paradoxalement les meilleurs scores de satisfaction professionnelle (71%), de sécurité psychologique pour signaler un problème (73%) et d'intégration au sein du collectif (86%). Ce résultat révèle que l'inclusivité ne se réduit pas aux moyens matériels. La proximité managériale, la flexibilité informelle dans l'organisation du travail, et la qualité des relations quotidiennes constituent un pilier tout aussi déterminant que les équipements.

Ce que montrent ces données, c'est que malgré le cadre renforcé et les moyens déployés par les grandes structures, la qualité de l'environnement relationnel reste le maillon faible. 90% des personnes en situation de handicap ont été confrontées à des pratiques problématiques lors du recrutement. Une fois en poste, 58% ne peuvent parler de leur santé mentale sans crainte, 59% ne se sentent pas en sécurité pour évoquer des difficultés. Cette insécurité psychologique produit une inclusivité paradoxale : 80% se sentent intégrés au collectif, mais seulement 59% peuvent vraiment être eux-mêmes. Réussir signifie souvent se taire, s'adapter seul, ne rien demander.

Trois enseignements structurants se dégagent :

D'abord, l'enjeu n'est plus seulement de déployer des moyens, mais de transformer la qualité des environnements humains. Les grandes organisations doivent apprendre des TPE cette capacité à créer de la sécurité psychologique et de la proximité. Inversement, les TPE doivent accéder aux moyens matériels dont disposent les grandes structures. L'inclusivité optimale combine les deux : équipements et d'empathie au quotidien.

Ensuite, le défi est celui de la généralisation. Nous disposons des solutions – le problème est qu'elles ne bénéficient qu'à certains. Il faut faire en sorte que les PME, les ouvriers, les personnes vivant avec un trouble psychique accèdent à cette double qualité : moyens matériels et environnement relationnel sécurisant.

Enfin, il faut passer de l'adaptation individuelle à la transformation collective. Tant que les aménagements resteront attachés à un poste plutôt qu'à la personne (46% identifient les transitions comme moment le plus difficile) et surtout que plus globalement tant que les organisations resteront dans l'impensé et n'auront pas développé des environnements de travail inclusifs, la mobilité restera un obstacle et l'évolution impossible.

Vingt ans après la loi de 2005, les données existent, les solutions sont identifiées, une nouvelle génération est prête. Ce qui manque, c'est la capacité collective à conjuguer moyens matériels et qualité relationnelle, dispositifs techniques et cultures bienveillantes. Le point d'exclamation de notre thème 2025 – « égalité pour toutes et tous ! » – doit résonner comme ce refus de la résignation et cet appel à passer enfin du cadre aux pratiques, de l'inclusivité conditionnelle à l'inclusivité réelle.



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