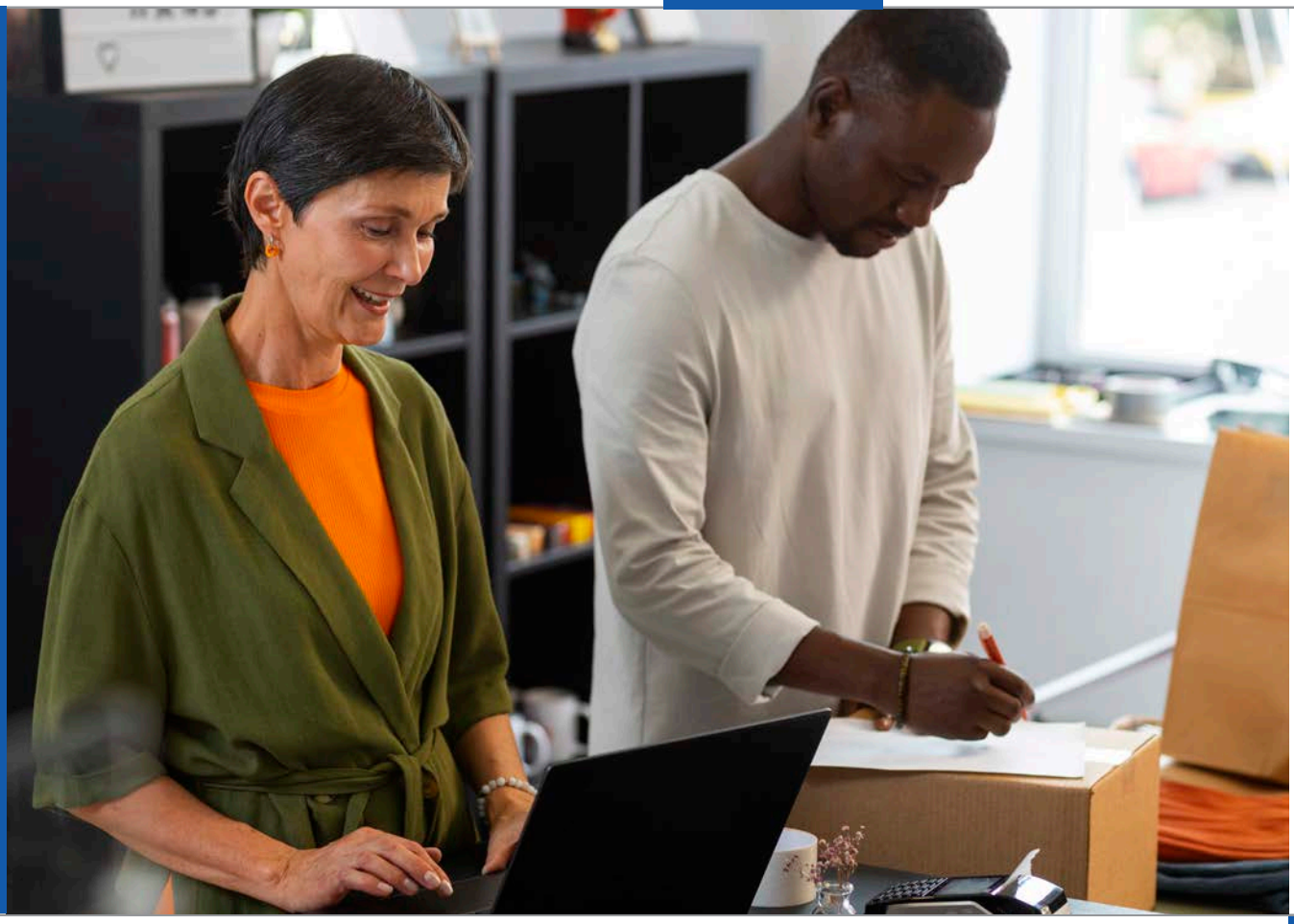
OBSERVATOIRE DE L'EMPLOI
ET DU HANDICAP

ÉTUDES ET
STATISTIQUES



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

9ème édition du baromètre Agefiph-Ifop auprès des entreprises, du grand public, des salariés et des personnes en situation de handicap

OCTOBRE 2026

agefiph

ifop

SOMMAIRE

Introduction p. 3

Un marché du travail qui se referme, un regard sur l'emploi des personnes handicapées qui résiste p. 4

L'embauche : un verrou de représentation partagé par tous p. 6

Ce qui fait bouger le regard : l'expérience et l'accompagnement p. 7

Image du handicap : le récit collectif avance plus vite que la réalité de l'entreprise p. 11

Types de handicap : une hiérarchie perçue stable dans son ordre, qui se resserre dans ses écarts p. 12

Le parcours professionnel : trois regards et des interrogations différentes p. 15

Dire son handicap : un mouvement inédit p. 16

La santé mentale : le tabou ultime p. 17

Conclusion p.19

INTRODUCTION

Que sait-on de la façon dont la société française regarde l'emploi des personnes en situation de handicap ?

C'est l'objet du baromètre de la perception de l'emploi des personnes en situation de handicap mis en place par l'Agefiph avec l'appui de l'IFOP.
Si la statistique publique en suit les réalités objectives, taux d'emploi, taux de chômage, trajectoires, le baromètre Agefiph-Ifop suit l'autre versant : **ce que la société en pense.** Les représentations, les jugements, les craintes, les attentes et les leviers perçus, tels qu'ils s'expriment chez celles et ceux qui recrutent, qui travaillent, qui observent ou qui sont concernés au premier chef.
Or le poids des représentations pèse lourd dans les prises de décision : **on embauche difficilement contre ses représentations.**

Trois facteurs rendent ce baromètre et ses enseignements uniques :

- Une profondeur temporelle, d'abord : **neuf vagues annuelles depuis 2018**, qui permettent de lire chaque résultat en tendance et de séparer les mouvements de fond des à-coups **d'une vague à l'autre.**

- Un croisement des regards, ensuite : quatre échantillons interrogés en parallèle en juin et juillet 2026, le grand public (1000 personnes), les salariés (1001), les dirigeants et responsables RH (402) et les personnes en situation de handicap (3098 répondants), dont les réponses peuvent être confrontées question par question.

- Des effectifs, enfin, qui autorisent des lectures détaillées, par taille d'entreprise notamment.

Cette neuvième édition intervient dans un contexte particulier :

- celui d'un marché du travail qui s'est nettement refermé depuis 2022, après l'embellie qui avait suivi la crise sanitaire, et d'un climat d'opinion durablement assombri sur l'emploi en général.

- Elle intervient aussi à un moment où le sujet de la santé mentale s'est installé durablement dans le débat public en lien avec les deux années à la Grande cause nationale 2025 - 2026.

C'est à l'épreuve de ce double contexte que cette vague de questionnement prend tout son intérêt : **que deviennent les représentations de l'emploi des personnes en situation de handicap quand la conjoncture se retourne ?**

Cette publication retient, en huit chapitres, ce que **la vague 2026** dit de plus structurant, lu à la lumière de huit années de mesures.

1 UN MARCHÉ DU TRAVAIL QUI SE REFERME, UN REGARD SUR L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES QUI RÉSISTE

L'édition 2026 du baromètre de la perception de l'emploi des personnes en situation de handicap enregistre d'abord un basculement des préoccupations des personnes en situation de handicap.
À l'automne 2022, le pouvoir d'achat dominait très largement leur hiérarchie des inquiétudes : 59% le citaient parmi leurs trois principaux sujets, loin devant tout autre enjeu, contre 47% dans le grand public, un différentiel qui disait la fragilité économique particulière de cette population, frappée de plein fouet par le retour de l'inflation.
Quatre ans plus tard, le paysage s'est inversé : la préoccupation pour le pouvoir d'achat a reculé de **20 points** (39%), une décrue bien plus marquée que dans le grand public (de 47% à 42%), et le système de santé s'est imposé comme le premier sujet d'inquiétude, cité par **49 %** après une progression continue depuis 2022 (34%), très au-dessus du niveau mesuré en population générale (32%).

Pour une population dont le quotidien dépend étroitement de l'accès aux soins, la tension du système de santé n'est pas une préoccupation abstraite : c'est une réalité.
Le contraste des préoccupations est, plus largement, éclairant : **quand le grand public place en tête le pouvoir d'achat (42%), la délinquance (36%) et l'immigration (27%), les personnes en situation de handicap citent la santé (notamment les femmes : 54%, contre 39% des hommes), le pouvoir d'achat et les inégalités sociales (30%), les discriminations atteignant 22 % contre 10 % en population générale.**

Aux préoccupations sécuritaires qui se sont installées dans l'opinion répondent, chez les personnes concernées, des préoccupations résolument sociales. On notera enfin que le chômage ne mobilise guère (12% de citations, un niveau désormais identique à celui du grand public.

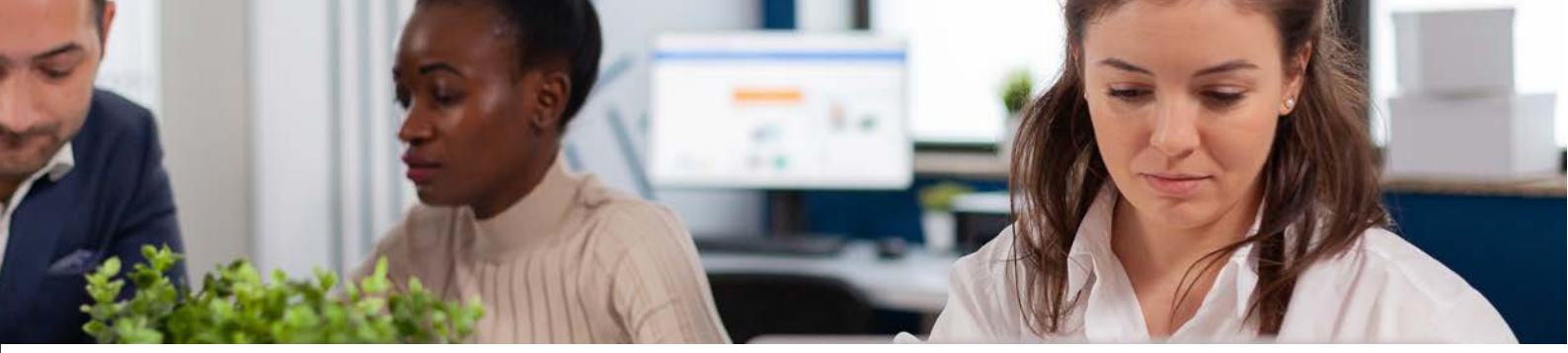
La santé s'impose désormais comme le premier sujet de préoccupation des personnes en situation de handicap.

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

Oct. 2022	Oct. 2023	Juil. 2024	Juil. 2025	Personnes en situation de Handicap		Grand Public	Juil. 2025	Juil. 2024	Oct. 2023	Oct. 2022
34	40	44	44	(+5 pts) 49%	Le système de santé	32%	33	29	30	25
59	56	52	47	(-8 pts) 39%	Le pouvoir d'achat	42% (+3 pts)	39	50	50	47
32	31	30	29	30%	Les inégalités sociales	19%	19	20	21	20
27	25	19	18	(+8 pts) 26%	L'environnement	18%	18	20	24	22
29	30	27	28	(-4 pts) 24%	Les retraites	17%	15	17	18	20
18	17	21	20	22%	Les discriminations	10%	10	11	8	7
16	20	20	27	(-7 pts) 20%	La délinquance	36%	35	32	33	27
11	13	11	11	(+5 pts) 16%	Le système scolaire	15%	13	13	18	12
9	11	13	12	14%	L'organisation de la vie politique et le fonctionnement de la démocratie	10%	9	10	8	7
5	5	8	13	14%	Les déficits publics et la dette	24% (+3 pts)	21	16	12	13
19	17	17	14	12%	Le chômage	11%	12	10	10	10
8	10	11	12	10%	L'immigration	27% (-3 pts)	30	30	28	23
5	6	8	7	7%	La défense de la République et de la laïcité	12%	12	12	11	9
5	5	8	7	5%	Le terrorisme	14%	16	16	12	13
8	4	3	3	4%	Les épidémies (Covid-19, de grippe ou autre...)	4%	3	3	5	7
12	4	5	6	(-3 pts) 3%	La guerre en Ukraine	6% (-4 pts)	10	8	8	14
1	1	2	1	2%	La répartition des compétences entre l'Etat et les territoires	2%	2	3	2	2
1	1	2	1	2%	Les questions européennes	2%	3	3	3	2

NB : Par convention, quel que soit le sens « qualitatif » de l'écart, la couleur verte marque systématiquement un résultat statistiquement supérieur à la moyenne et la couleur rouge un résultat statistiquement inférieur.

4



Un contexte économique moins porteur

2022 constituait un point haut du marché du travail : au sortir de la crise sanitaire, les entreprises recrutaient massivement et peinaient à trouver des candidats. **La vague 2026** acte la fin de cette séquence, à travers **deux indicateurs** suivis depuis cette date :

- la proportion d'entreprises ayant cherché à recruter au cours des six derniers mois est passée de **57% en 2022 à 46% en 2026**,
- et parmi celles qui ont recruté, la part de celles ayant rencontré des difficultés a reculé de **77% à 59%.**

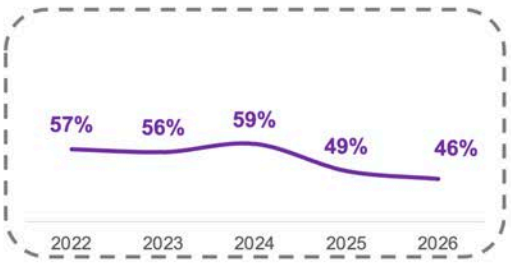
Ce double mouvement dessine un marché du travail nettement moins tendu. Or les pénuries de main-d'œuvre constituent traditionnellement un levier pour l'emploi en général, et pour l'emploi des personnes en situation de handicap en particulier : quand les candidats manquent, les employeurs élargissent leurs viviers. Aujourd'hui, le contexte est donc moins favorable que celui des années 2021–2023, et c'est à cette aune qu'il faut lire la stabilité des indicateurs qui suivent : **dans un environnement devenu moins porteur, ne pas reculer est déjà un résultat.**

Depuis 2022, les entreprises sont moins nombreuses à avoir cherché à recruter et, parmi celles qui l'ont fait, les difficultés de recrutement sont également devenues moins fréquentes.

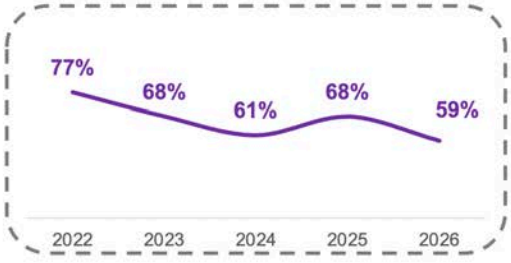
QUESTION : Au cours des 6 derniers mois, avez-vous rencontré des difficultés lors de recrutement ?
Base : aux recruteurs qui ont cherché à recruter au cours des 6 derniers mois, soit 46% de l'échantillon.



Evolution depuis 2022, proportion d'entreprises qui ont cherché à recruter



Evolution depuis 2022, proportion d'entreprises qui ont été confrontées à des difficultés de recrutement



Ce retournement se lit dans le regard que le grand public porte sur l'emploi en général : la part des Français estimant que la situation s'est améliorée par rapport à il y a cinq ans est passée de 30% en 2022 à **20%** en 2026, tandis que la part de ceux qui la jugent dégradée progressait de 19% à **26%.**

Le fait notable est ailleurs : **les Français se montrent sensiblement moins sévères sur la situation de l'emploi des personnes en situation de handicap :**

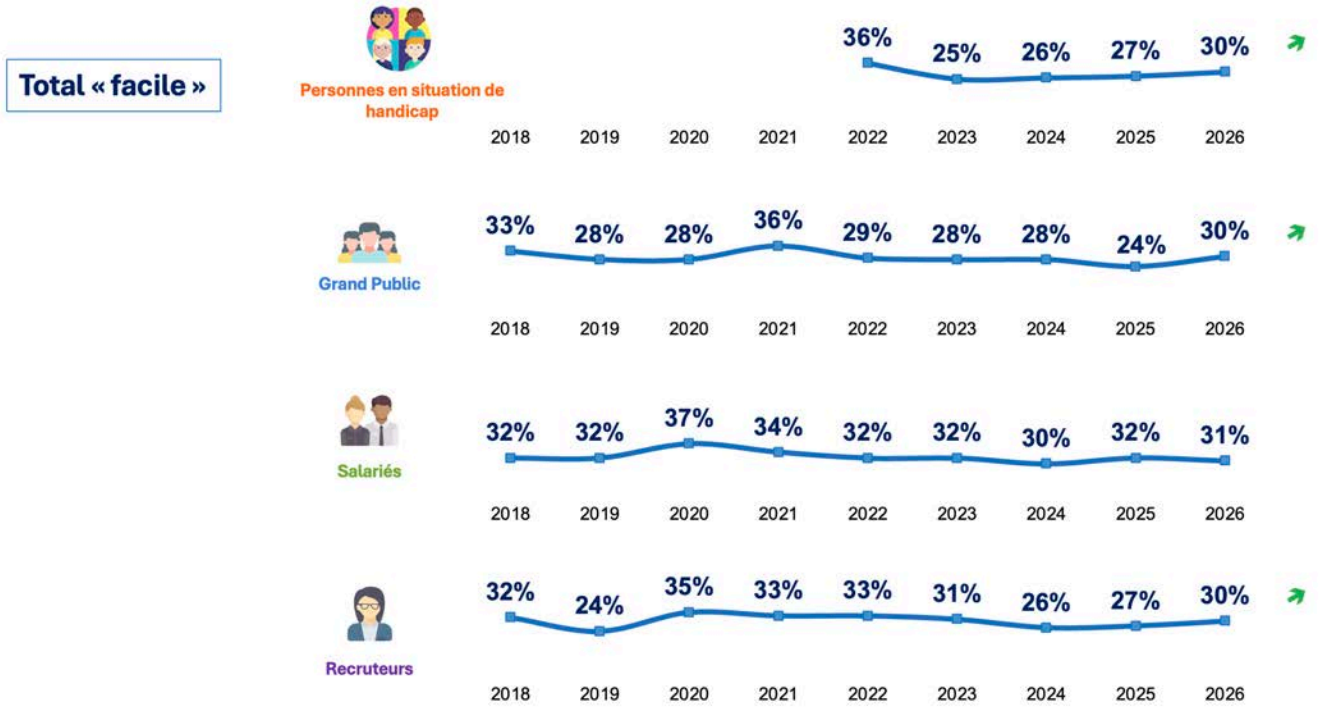
Seuls **13%** estiment qu'elle s'est détériorée, deux fois moins que pour l'emploi en général, et **31%** jugent qu'elle s'est améliorée, un chiffre stable et supérieur de onze points à celui de l'emploi en général.
Ce champ semble perçu comme relativement protégé du cycle économique, porté par des politiques et des dispositifs dédiés.

2 L'EMBAUCHE : UN VERROU DE REPRÉSENTATION PARTAGÉ PAR TOUS

En 2026, près de sept personnes sur dix jugent difficile, pour une entreprise, l'embauche d'une personne en situation de handicap : 70 % des personnes en situation de handicap, 70 % du grand public, 69 % des salariés et 68 % des recruteurs. **Cette convergence quasi parfaite des quatre publics interrogés** autour d'un ratio de l'ordre de 30/70 est observée pour la première fois avec une telle netteté.
Lue en tendance, cette convergence prolonge neuf vagues d'une stabilité remarquable : quelle que soit la cible, l'indicateur évolue dans un couloir étroit, insensible aux séquences médiatiques, qu'il s'agisse des Jeux paralympiques de 2024, de l'actualité cinématographique et culturelle ou de l'évolution objective du marché du travail. Il s'agit ci d'une **représentation lourde** : c'est à dire un jugement collectif si ancré qu'aucun événement de court terme ne semble en mesure de le déplacer.
Ce constat souligne la nécessité de persévérer pour désancrer ces préjugés qui pénalisent.

En 2026, seulement 30% des sondés estiment qu'il est facile d'embaucher une personne en situation de handicap, un résultat qui converge entre les quatre cibles et qui est globalement stable depuis 2018.

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



La propension à embaucher est le fruit des observations liées à l'environnement économique et social et de l'obstacle de représentations persistantes : en 2026, **64%** des recruteurs se disent prêts à embaucher davantage de personnes en situation de handicap, un niveau qui oscille depuis 2018 entre 54% et 67% sans jamais dessiner de tendance.
Comment faire sauter ce verrou ? Les leviers décrits au chapitre suivant permettent de desserrer.

3 CE QUI FAIT BOUGER LE REGARD : L'EXPÉRIENCE ET L'ACCOMPAGNEMENT

Trois leviers vont de pair avec un regard plus favorable sur l'embauche

• L'accompagnement

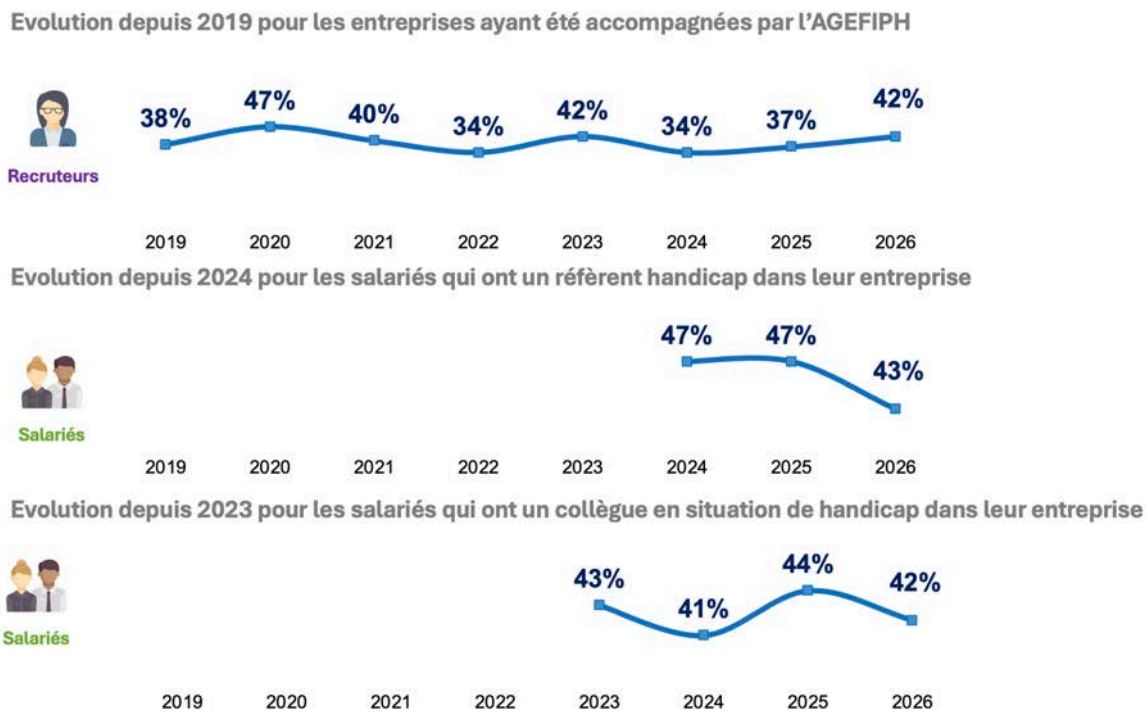
Depuis 2019, les entreprises ayant été accompagnées par l'Agefiph sont, à chaque vague, plus nombreuses que les autres à juger l'embauche facile : 42 % en 2026, contre 28 % pour celles qui n'y ont pas eu recours (+14 points).
Si les niveaux atteints ne sont jamais spectaculaires, l'écart se vérifie à chaque vague, le plus souvent dans une fourchette de 8 à 16 points (il ne s'est resserré qu'une fois, à un point, en 2022), ce qui en fait l'une des variables les plus robustes du dispositif. L'étude ne permet pas d'établir un lien de cause à effet : il est possible que les entreprises qui sollicitent un accompagnement soient aussi, au départ, les plus volontaristes.

Toutefois la récurrence de l'écart suggère à tout le moins que **la familiarité avec le sujet, qu'elle soit cause ou conséquence de l'accompagnement, va de pair avec une perception plus positive de l'embauche.**

De façon stable depuis 2019, les entreprises ayant été accompagnées par l'Agefiph sont systématiquement plus nombreuses à estimer qu'il est facile d'embaucher une personne en situation de handicap.

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

Total « facile »



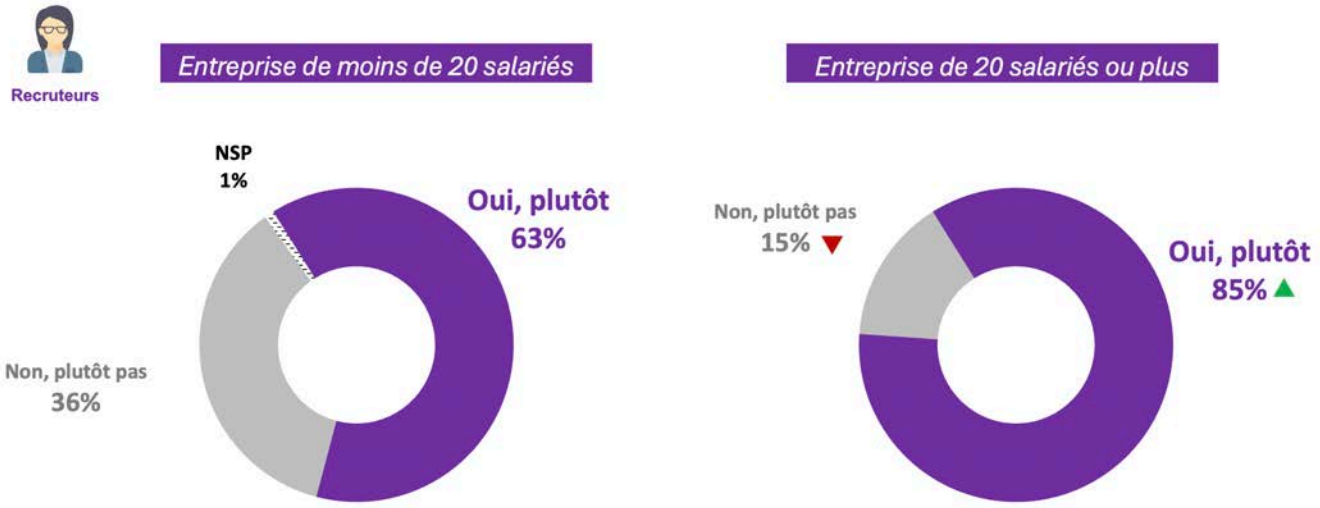


- La contrainte réglementaire liée à l'obligation* d'emploi des personnes en situation de handicap inscrit le même déplacement, avec une ampleur supérieure : parmi les entreprises de 20 salariés et plus, soumises à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, la propension à embaucher atteint **85%,** contre 63% dans les entreprises de moins de 20 salariés.

L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés inscrit le sujet à l'agenda de l'entreprise, déclenche la volonté d'agir, le recours aux dispositifs et, ce faisant, contribue à installer une pratique favorable au recrutement.

Parmi les entreprises soumises à l'OETH, 85% se déclarent prêtes à embaucher un travailleur en situation de handicap.

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



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



Le référent handicap

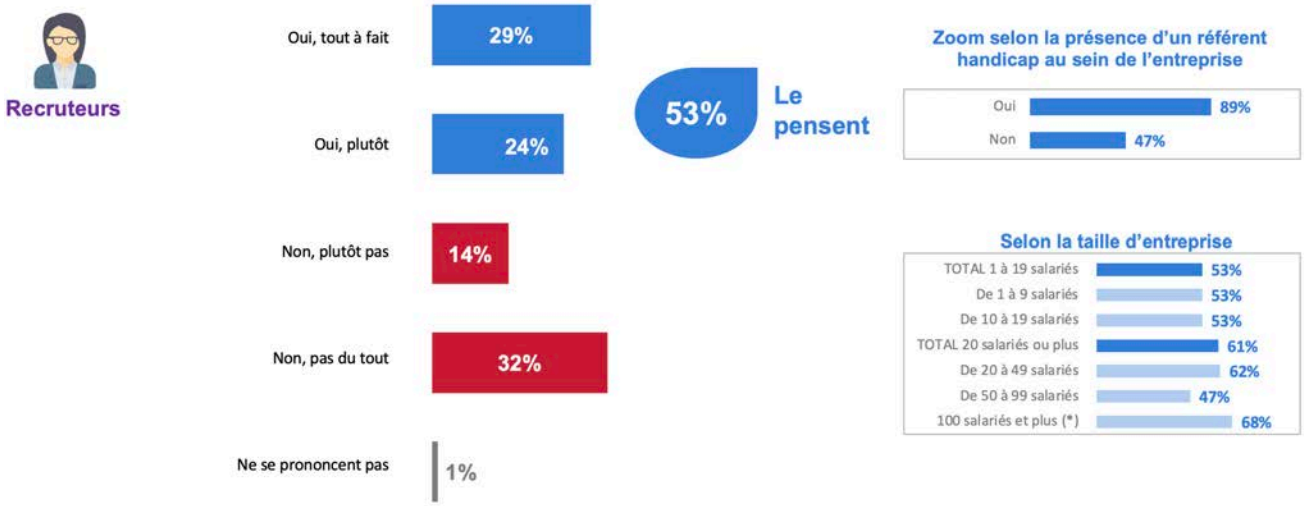
- **Le référent est un allié de l'inclusion.**

Globalement 65 % des salariés estiment que la présence d'un référent handicap est essentielle pour améliorer l'inclusion des personnes en situation de handicap dans l'entreprise.
Cette perception est encore plus marquée dans les entreprises ayant désigné un référent handicap : alors son rôle central est reconnu par 83 % des salariés et 89% des employeurs.

Les entreprises de 250 salariés et plus doivent désigner un référent handicap au sein de leur effectif.
Parmi elles, 70 à 75% estiment que cette fonction est essentielle, et même s'élève à 89% quand un référent est identifié comme présent. Contre 56 à 58% dans les entreprises de moins de 50 salariés qui n'ont pas d'obligation en la matière.

Le référent handicap est jugé essentiel par plus d'un recruteur sur deux et 89% de ceux dont l'entreprise dispose de la fonction.

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 ?





Au contact du handicap, les représentations changent

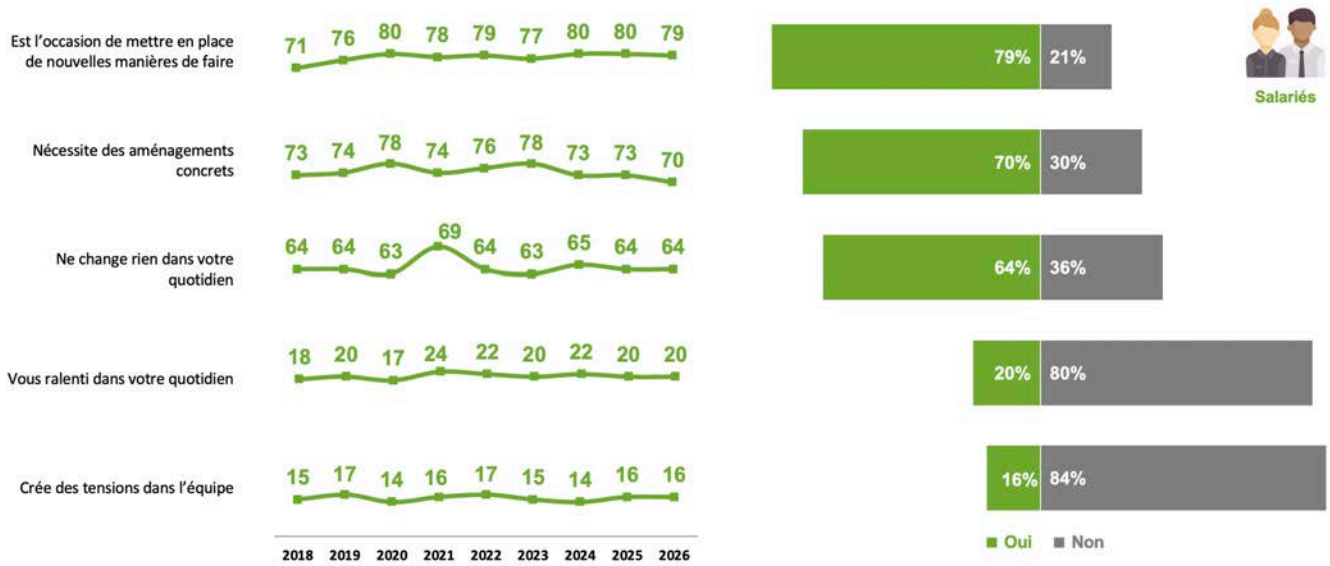
Plus d'un salarié sur deux travaillant aux côtés d'une personne en situation de handicap estime que cette présence a contribué à changer le regard qu'il porte sur le handicap (54%).
Parmi les salariés qui travaillent avec un collègue en situation de handicap, **79%** voient dans cette présence l'occasion de mettre en place de nouvelles manières de faire. 64% indiquent qu'elle ne change rien à leur quotidien.

Les appréhensions classiques apparaissent très minoritaires : 20% évoquent un ralentissement dans leur quotidien, **16%** des tensions dans l'équipe.

Ces chiffres, stables depuis 2018, convergent avec tout ce qui précède : **l'appréhension recule à mesure que le handicap cesse d'être une abstraction pour devenir une réalité de travail ordinaire, vécue au quotidien.**

De façon stable, une nette majorité de salariés côtoyant une personne en situation de handicap évoque des éléments positifs.

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 36% de l'échantillon.



4 IMAGE DU HANDICAP : LE RÉCIT COLLECTIF AVANCE PLUS VITE QUE LA RÉALITÉ DE L'ENTREPRISE

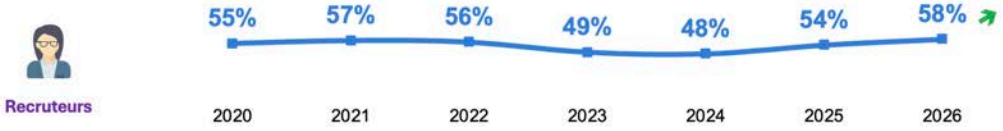
Un résultat de cette vague d'enquête illustre de façon saisissante **la distance entre le registre du discours et celui de l'expérience.**
Les chefs d'entreprise n'ont jamais été aussi nombreux à estimer que l'image des personnes handicapées s'est améliorée dans le monde de l'entreprise en général : **58%**, un niveau record.

Mais dans le même temps, ils n'ont jamais été aussi peu nombreux à faire ce constat dans leur propre entreprise: **25%**, contre 31% en 2020.
Trente-trois points séparent désormais les deux jugements.

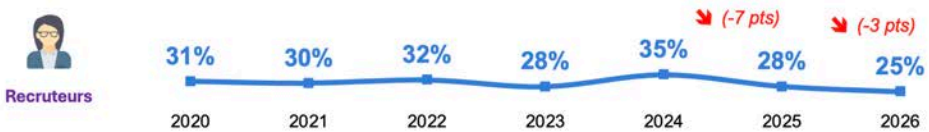
Les recruteurs n'ont jamais été aussi nombreux à percevoir un progrès de l'image des personnes handicapées dans le monde de l'entreprise en général (58%), et jamais aussi peu à le constater dans leur propre entreprise (25%).

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

Proportion de répondants qui ont le sentiment que depuis 3 ans l'image des personnes en situation de handicap s'est « plutôt améliorée » **dans le monde de l'entreprise en général**



Proportion de répondants qui ont le sentiment que depuis 3 ans l'image des personnes en situation de handicap s'est « plutôt améliorée » **au sein de son entreprise en particulier**



Ce grand écart rejoint, dans un autre registre, celui observé auprès du grand public entre l'emploi en général et l'emploi des personnes en situation de handicap :

le jugement global, nourri notamment par la visibilité croissante de la cause et la communication des acteurs, progresse ; le jugement particulier, adossé aux faits observables dans sa propre organisation, ne suit pas encore.

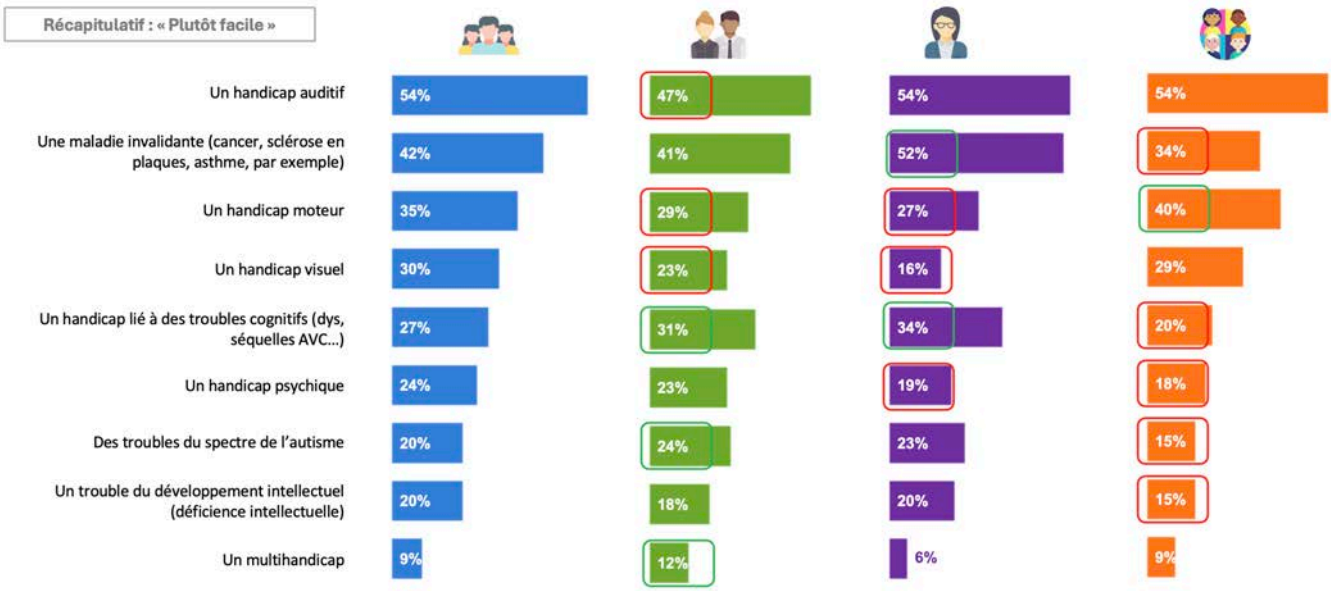
5 TYPES DE HANDICAP : UNE HIÉRARCHIE PERÇUE STABLE DANS SON ORDRE, QUI SE RESSERRE DANS SES ÉCARTS

Depuis 2018, le baromètre mesure la perception de l'intégration professionnelle selon le type de handicap.

- **La hiérarchie reste, dans sa structure, constante d'une cible à l'autre :** le handicap auditif est de loin le mieux perçu, et cela auprès de toutes les cibles interrogées (54% du grand public, 47% des salariés, 54% des recruteurs et 54% des personnes concernées le jugent plutôt facile à intégrer), suivi de la maladie invalidante puis, dans une moindre mesure, du handicap moteur ;
- à l'autre extrémité, le handicap psychique, les troubles du spectre de l'autisme, le trouble du développement intellectuel et le multihandicap continuent de pâtir des représentations les plus négatives.

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.





- **Mais cette hiérarchie, stable dans son ordre, se resserre dans ses écarts**, et le mouvement traverse les cibles. Chez les salariés, la maladie invalidante est passée de 52% de jugements favorables en 2018 à 41% en 2026 (11 points de baisse) et le handicap moteur de 37% à 29%, tandis que les troubles cognitifs progressaient de 24% à 31 % et les troubles du spectre de l'autisme de 17 % à 24% depuis 2022 (+7 points chacun).

Le grand public suit le même chemin : la maladie invalidante y recule de 14 points depuis 2018 et le handicap moteur de 8 points, quand les troubles cognitifs gagnent 4 points.

Les jugements les plus favorables se font plus prudents, tandis que les représentations les plus sombres s'éclaircissent un peu, peut-être à la faveur des évolutions du regard que permettent l'actualité culturelle et cinématographique et une meilleure connaissance de ces handicaps.

Depuis 2018, la hiérarchie des handicaps se resserre, principalement sous l'effet du recul des handicaps historiquement jugés les plus faciles à intégrer.

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 ?

Récapitulatif
« Plutôt facile », en %

Type de handicap	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	Évolution par rapport à 2018
Un handicap auditif	48	51	49	49	50	50	48	48	47 %	-1
Une maladie invalidante [1]	52	50	52	50	51	48	46	43	41 %	-11
Troubles cognitifs (dys, AVC...)	24	21	26	22	29	32	28	30	31 %	+7
Un handicap moteur	37	35	35	36	34	31	30	29	29 %	-8
Troubles du spectre de l'autisme [2]	–	–	–	–	17	21	21	22	24 %	+7
Un handicap psychique	–	–	–	23	20	23	25	26	23 %	=
Un handicap visuel	23	23	23	24	22	25	22	25	23 %	=
Déficience intellectuelle [3]	–	–	–	–	–	–	20	21	18 %	-2
Un multihandicap	–	–	–	–	–	13	11	13	12 %	-1

[1] Cancer, sclérose en plaques, asthme par exemple. [2] Posé depuis 2022, libellé modifié en 2024. [3] « Handicap mental » jusqu'en 2024, série comparable depuis 2024. Psychique posé depuis 2021, multihandicap depuis 2023.

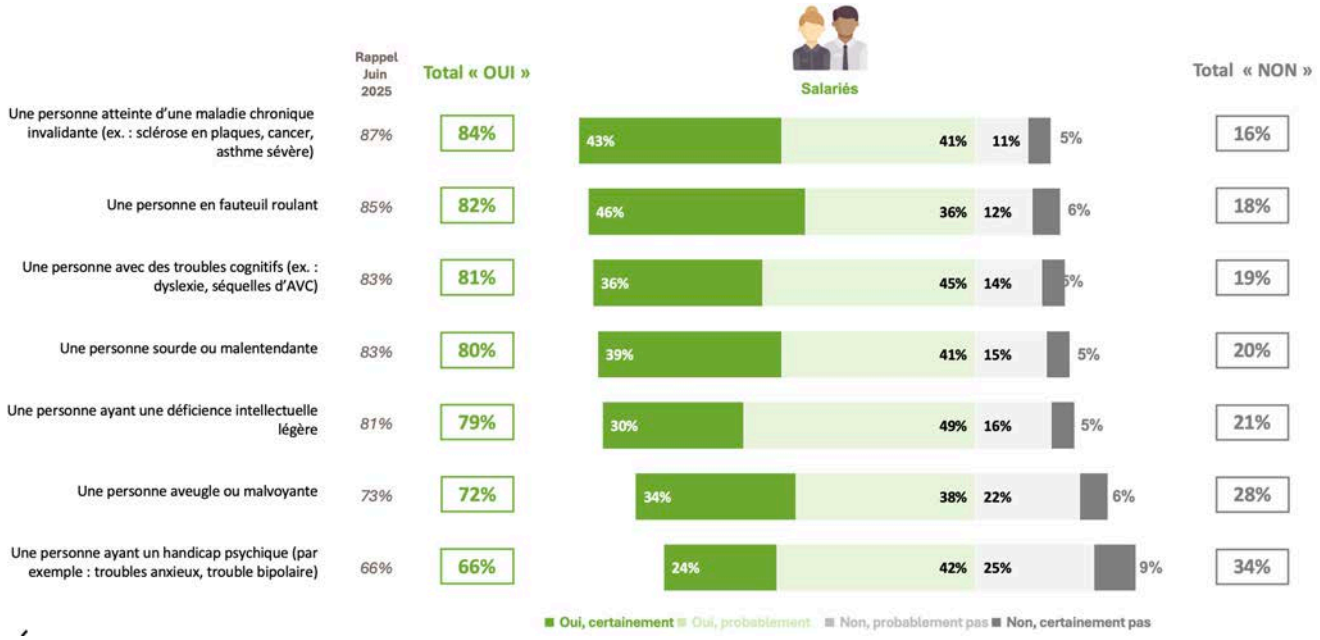


- **Deux situations continuent toutefois de concentrer les réticences les plus fortes :** interrogés sur leur disposition personnelle à travailler avec une personne concernée, **28%** des salariés déclarent qu'ils n'y seraient pas enclins s'agissant d'une personne aveugle ou malvoyante, et **34%** s'agissant d'une personne présentant un handicap psychique, le niveau le plus élevé mesuré.

Le handicap visuel et le handicap psychique demeurent, de loin, les deux stigmates les plus résistants.

Une hiérarchie persistante des handicaps : le handicap psychique et le handicap visuel suscitent les plus fortes réticences.

QUESTION: Vous personnellement, seriez-vous prêt à travailler avec... ?



- Cette recomposition du regard se lit enfin dans ce que recouvre, aux yeux du grand public, **la notion d'accessibilité, qui s'élargit au-delà du seul cadre bâti :** l'accessibilité des bâtiments (77%) et des transports (69%) reste dominante mais recule, tandis que l'accessibilité de l'information et des moyens de communication passe **de 19 % des citations fin 2023 à 30% en 2026**, et l'accessibilité numérique de 18% à 23%.

La meilleure perception de la diversité des situations de handicap conduit à élargir le regard sur leur réalité et la diversité des besoins en matière d'accessibilité.

6 LE PARCOURS PROFESSIONNEL : TROIS REGARDS ET DES INTERROGATIONS DIFFÉRENTES

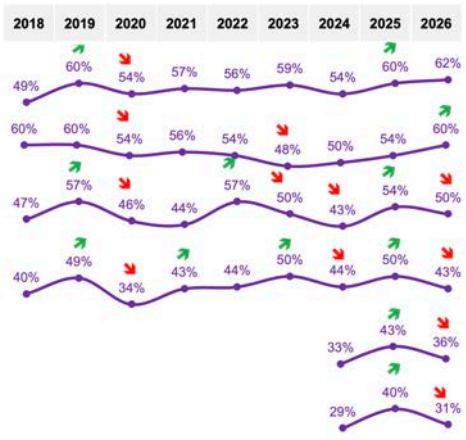
Passée la porte de l'entreprise, les perceptions restent largement négatives et n'ont que peu évolué depuis 2018. **Progresser au sein de l'entreprise et encadrer une équipe sont majoritairement jugés difficiles pour un salarié handicapé,** dans toutes les populations interrogées.
Mais la vague 2026 précise où chaque regard des personnes interrogées place le doute.

- **Le grand public** concentre ses réserves sur la trajectoire : la difficulté perçue à encadrer une équipe atteint son plus haut niveau mesuré **(63%)**, tandis que son regard se fait cette année plus réservé sur l'épanouissement professionnel (49%, contre 57% en 2025).
- **Les salariés,** à l'inverse, assouplissent légèrement leur jugement : la difficulté perçue à progresser **(59%)** touche son plus bas niveau depuis le début du baromètre (66% en 2018).
- **Les recruteurs,** enfin, inversent la perspective : moins réservés que les autres cibles sur la progression (50%), ils concentrent leurs doutes sur l'exercice même du travail, l'accomplissement des tâches courantes atteignant son plus haut niveau mesuré **(62%)** et l'encadrement retrouvant son point haut (60%).

Chez les employeurs, les difficultés perçues restent globalement stables, mais se concentrent davantage sur l'exercice du travail et l'encadrement.

QUESTION: Et pensez-vous qu'il est difficile pour un salarié handicapé de faire les choses suivantes dans une entreprise [comme la vôtre] ?





Au-delà des appréciations sur les capacités individuelles des personnes en situation de handicap, grand public et salariés s'accordent sur des **bénéfices collectifs :** davantage de solidarité entre les collaborateurs (91% du grand public et 87% des salariés y voient un apport important), une meilleure prise en compte du rythme de chacun (89% et 87%), une amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail pour l'ensemble des collaborateurs (89% et 84%), davantage de diversité (85% et 85%).
L'intégration des personnes en situation de handicap est perçue comme un bénéfice collectif, bien au-delà de la seule diversité.

7 DIRE SON HANDICAP : UN MOUVEMENT INÉDIT

L'évolution la plus marquante de cette édition 2026 du baromètre concerne la levée progressive du tabou entourant la déclaration et l'expression du handicap dans l'entreprise.

Côté recruteurs, le conseil est désormais presque unanime : **92%** recommanderaient à un proche en situation de handicap d'évoquer son handicap lors des entretiens d'embauche, un niveau record en progression de dix points sur un an, et 90% d'en faire état lors de son intégration dans l'entreprise. Le CV fait exception : 66% seulement conseillent d'y mentionner son handicap et un tiers le déconseille, ce qui laisse entendre, en creux, que les recruteurs eux-mêmes n'excluent pas l'existence de discriminations à ce stade du recrutement.

Côté personnes concernées, le mouvement est net et touche tous les canaux : **85%** des salariés en situation de handicap déclarent parler de leur handicap avec leurs collègues (79% en octobre 2022), **77%** avec leur manager (11 points de progression), **68%** avec les ressources humaines ou le référent handicap (+10 points), 53% avec les représentants du personnel ; au total, **94%** ont déjà évoqué leur handicap au sein de leur entreprise (90% en 2025).
Vague après vague, **la parole sur le handicap s'installe dans l'entreprise, et les progressions les plus fortes concernent précisément les interlocuteurs institutionnels, manager et fonction RH.**

Une exception confirme la règle : les personnes présentant un handicap psychique sont moins nombreuses à en parler à leurs collègues (78%).
Le handicap qui suscite les réticences les plus fortes chez les autres est aussi celui que l'on tait le plus : le stigmate agit des deux côtés.

En 2026, les personnes en situation de handicap parlent davantage de leur handicap au travail, en priorité avec leurs collègues et leur manager.

QUESTION : Q. Est-ce qu'il vous arrive... ?
Base : aux salariés actuellement en activité, soit 65% de l'échantillon.



8 LA SANTÉ MENTALE : LE TABOU ULTIME

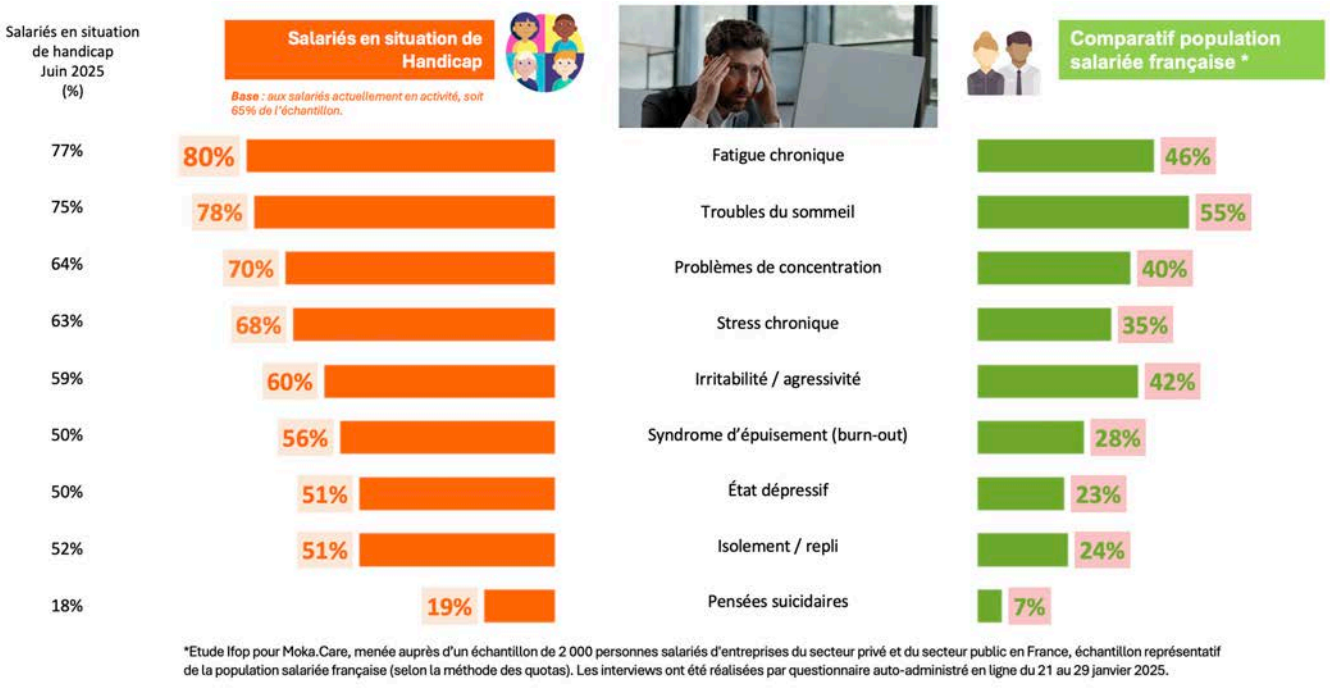
La santé mentale des personnes en situation de handicap demeure très préoccupante : **30%** jugent leur santé mentale mauvaise ou très mauvaise, une proportion qui s'élève à 40% chez les moins de 35 ans.

Le chiffre s'améliore nettement par rapport à 2025 (38%), un mouvement cohérent avec la détente observée chez les personnes concernées sur d'autres indicateurs, mais il reste élevé, et la prévalence des troubles liés au travail est massive : au cours des cinq dernières années, **80%** des salariés concernés déclarent avoir ressenti une fatigue chronique à cause de leur travail (contre 46% en population salariée), **51%** un état dépressif (contre 23%) et **19%** des pensées suicidaires (contre 7%).

Sur plusieurs de ces indicateurs, **la prévalence des troubles de santé mentale est ainsi plus de deux fois supérieure à celle mesurée en population salariée** (comparatif établi à partir d'une étude Ifop en population salariée conduite en janvier 2025).

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 salariés 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.

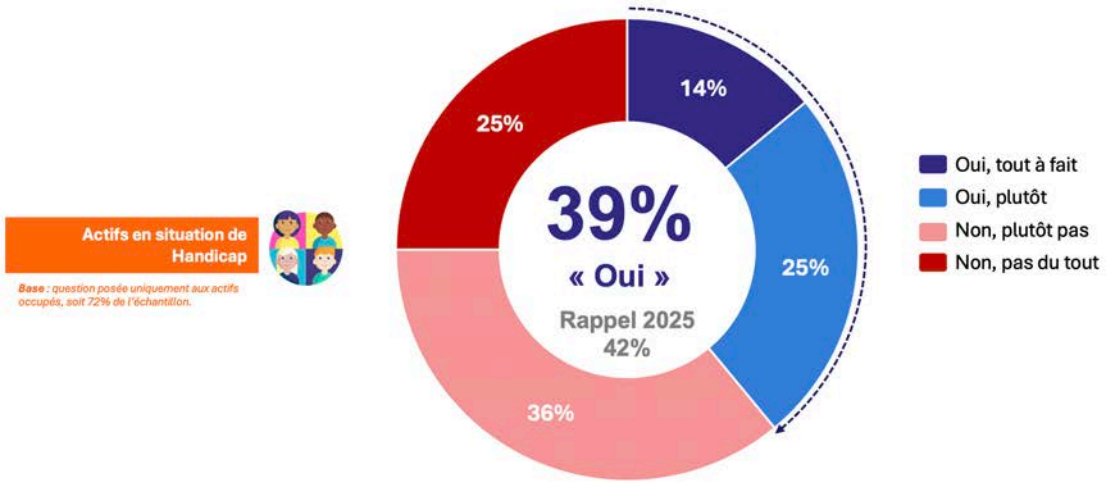


Or, au moment même où la parole sur le handicap se banalise, **le tabou sur la santé mentale reste présent : 39%** seulement des actifs en situation de handicap pensent pouvoir parler de leur santé mentale au travail sans crainte de conséquences négatives, un chiffre en repli par rapport à 2025 (42%) et sans aucune dynamique positive.

Le contraste est frappant : **si l'on parle plus librement de son handicap dans l'entreprise, parler de sa santé mentale reste difficile. Le tabou ne disparaît pas, il se déplace.**

Alors que les personnes en situation de handicap sont de plus en plus nombreuses à pouvoir évoquer leur handicap au travail, le sujet de la santé mentale lui reste tabou.

QUESTION: Au travail, pensez-vous pouvoir parler de votre santé mentale sans crainte de conséquences négatives ?



CONCLUSION :

La neuvième vague d'interrogation conduite par l'Agefiph et l'IFOP dans le cadre du baromètre de la perception emploi et handicap confirme d'abord ce que huit années de mesures avaient révélé. **Le verrou de l'embauche** tient, et il tient même avec une netteté inédite : la convergence parfaite des quatre cibles interrogées (le grand public, les salariés, les dirigeants et responsables RH et les personnes en situation de handicap) autour du ratio 30/70 en fait, plus que jamais, une représentation lourde, insensible aux séquences médiatiques comme aux retournements du marché du travail.
Elle confirme aussi **la loi de l'expérience :** accompagnement, obligation d'emploi, référent handicap, côtoiement d'un collègue concerné, partout la pratique du sujet va de pair avec des perceptions plus favorables, et l'écart record entre l'image des personnes handicapées « en général » (58%) et « dans sa propre entreprise » (25 %) mesure précisément la distance entre le récit collectif et le vécu. Ce constat peut plaider pour des stratégies qui multiplient les situations de contact et d'accompagnement plutôt que pour la seule communication.
Cette vague enregistre ensuite **un contexte retourné sans dégradation du socle.** Le marché du travail s'est refermé, le regard du grand public sur l'emploi en général s'est nettement assombri ; le jugement sur l'emploi des personnes en situation de handicap, lui, a résisté, et ni la facilité perçue ni la propension à embaucher n'ont cédé. Dans un environnement moins porteur, cette stabilité est en soi un résultat.
Elle apporte enfin des signaux nouveaux. La recomposition des représentations se poursuit : notion d'accessibilité qui tend à s'élargir, hiérarchie des handicaps qui se resserre dans toutes les cibles. Le regard des personnes concernées se détend, pour la première fois depuis trois vagues. Et la parole sur le handicap atteint des niveaux records, jusqu'aux interlocuteurs les plus institutionnels.
Reste le tabou ultime, la santé mentale, dont les indicateurs demeurent nettement plus dégradés qu'en population salariée et dont 39% seulement des actifs concernés s'autorisent à parler au travail. Après avoir documenté pendant huit ans l'ouverture progressive de la parole sur le handicap, le baromètre désigne ainsi, assez clairement, le front de la décennie à venir.

LES 7 POINTS CLÉS À RETENIR

1

30%

jugent **facile l'embauche d'une personne en situation de handicap :**
un niveau inchangé depuis 2018 et, fait inédit, identique dans les quatre publics interrogés (personnes en situation de handicap, employeurs, salariés, grand public).

2

Le marché du travail s'est refermé ; le regard sur l'emploi des personnes en situation de handicap, lui, reste plutôt favorable : 13% seulement des Français estiment que la situation s'est dégradée en cinq ans, deux fois moins que pour l'emploi en général (26 %).

3

La santé est devenue la première préoccupation des personnes en situation de handicap **(49%)**, devant le pouvoir d'achat.

4

L'expérience du handicap par les entreprises en améliore leurs perceptions :
42% des entreprises accompagnées par l'Agefiph jugent l'embauche facile (+14 points). Pour 64% des salariés travailler avec un collègue handicapé n'a pas d'effet négatif et ne change rien au quotidien.

5

Un employeur sur deux estime que l'image du handicap progresse «en général».
Mais seulement un sur quatre quand ils se réfèrent à leur entreprise.

6

La parole se libère : 94% des salariés concernés ont déjà évoqué leur handicap dans leur entreprise.

7

La santé mentale reste taboue : 39% des actifs en situation de handicap seulement pensent pouvoir en parler au travail sans crainte de conséquences négatives.

OBSERVATOIRE DE L'EMPLOI
ET DU HANDICAP

ÉTUDES ET STATISTIQUES



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

Rédacteur en chef : Véronique Bustreel
Rédaction : Agefiph - Ifop
Mise en page : Ifop
Crédits photo : Freepik