

“opinionway” pour indeed

Le handicap invisible au travail

Enquête auprès des recruteurs et des salariés ayant un handicap invisible

Novembre 2024



ESOMAR²⁴
Corporate



“

La méthodologie



“

La méthodologie de l'enquête

Echantillon de **536 salariés « recruteurs »** (salariés qui encadrent au moins une personne et participent au processus de recrutement dans leur entreprise).



Cet échantillon de recruteurs est issu d'un échantillon **représentatif de la population française des salariés âgés de 18 ans et plus.**

L'échantillon a été constitué selon la **méthode des quotas**, au regard des critères de sexe, d'âge, de catégorie socioprofessionnelle, de secteur d'activité, de taille d'entreprise et de région d'implantation.

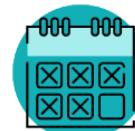
Echantillon de **537 salariés en poste déclarant avoir un handicap invisible** parmi lesquels : troubles de l'audition ou de la vision, douleurs chroniques ou affections physiques, maladies chroniques respiratoires, digestives, infectieuses ou auto-immunes, troubles psychologiques ou psychiatriques, maladies liées à l'âge, séquelles d'une maladie ou d'un accident, troubles dys.



Cet échantillon de salariés en situation de handicap invisible est issu d'un échantillon **représentatif de la population française des salariés âgés de 18 ans et plus.**



Les échantillons ont été interrogés par **questionnaire auto-administré en ligne sur système CAWI** (Computer Assisted Web Interview).



Les interviews ont été réalisées **du 11 au 20 octobre 2024.**
Pour les remercier de leur participation, les panélistes ont touché des incentives ou ont fait un don à l'association proposée de leur choix.



Les résultats de ce sondage doivent être lus en tenant compte des marges d'incertitude : 1,9 à 4,4 points au plus pour un échantillon de 500 répondants.



Toute publication totale ou partielle doit impérativement utiliser la mention complète suivante :

« Sondage OpinionWay pour Indeed »

et aucune reprise de l'enquête ne pourra être dissociée de cet intitulé.

“

Le profil des échantillons



“ Le profil des salariés recruteurs



	Sexe	%
Hommes		65%
Femmes		35%



	Age	%
Moins de 40 ans		48%
De 40 à 49 ans		34%
50 ans et plus		18%



	Activité professionnelle	%
Cadres et professions intellectuelles supérieures		39%
Professions intermédiaires		28%
Employés		17%
Ouvriers		16%



	Secteur d'activité	%
Industrie / BTP		32%
Commerce, transports, hébergements et restauration		23%
Services		45%



	Nombre de salariés	%
20 à 49 salariés		16%
50 à 249 salariés		21%
250 à 999 salariés		16%
1 000 salariés ou plus		47%



	Région	%
Ile-de-France		33%
Nord-Ouest		13%
Nord-Est		21%
Sud-Ouest		9%
Sud-Est		24%

“ Le profil des salariés en situation de handicap



Sexe

Hommes	55%
Femmes	45%



Age

Moins de 40 ans	21%
De 40 à 49 ans	27%
50 ans et plus	52%



Activité professionnelle

Cadres et professions intellectuelles supérieures	34%
Professions intermédiaires	24%
Employés	27%
Ouvriers	15%



Reconnaissance officielle du handicap

Oui (ALD, RQTH, AAH, etc.)	42%
Non	58%



Situation(s) de handicap

Un trouble au retentissement physique	87%
Troubles de l'audition ou de la vision	34%
Douleurs chroniques ou affections physiques	31%
Maladies chroniques respiratoires, digestives, infectieuses, ou auto-immunes	28%
Maladies liées à l'âge	13%
Séquelles d'une maladie ou d'un accident	8%
Un trouble cognitif ou psychologique	26%
Troubles psychologiques ou psychiatriques	24%
Troubles DYS	3%
Autre handicap invisible	1%



Région

Ile-de-France	26%
Nord-Ouest	22%
Nord-Est	21%
Sud-Ouest	9%
Sud-Est	22%

“

Les résultats





01

Les discriminations et l'autocensure
autour du handicap invisible



Les inégalités ou violences subies en raison d'un handicap invisible



Q. Avez-vous déjà subi chacune des situations suivantes dans le cadre de votre travail ?

41% ont déjà subi une forme d'inégalité ou de violence en raison de leur handicap invisible.

Oui

Des préjugés de votre direction ou vos collègues sur vos capacités physiques ou mentales pour réaliser certaines tâches en raison de votre handicap invisible



26%

Des moqueries de votre direction ou vos collègues en raison de votre handicap invisible



21%

Une mise à l'écart dans votre travail (ou 'placardisation') en raison de votre handicap invisible



19%

Des rivalités avec les autres membres de votre équipe en raison de votre handicap invisible



17%

Du harcèlement sur votre lieu de travail en raison de votre handicap invisible



17%

De la discrimination à l'embauche parce que vous aviez mentionné votre handicap invisible



17%

Être rétrogradé en raison de votre handicap invisible



16%

● Oui, à plusieurs reprises

● Oui, une fois

● Non, jamais

● NSP



Les inégalités ou violences subies en raison d'un handicap invisible



Q. Avez-vous déjà subi chacune des situations suivantes dans le cadre de votre travail ?

	% Oui	Sexe		Age			Situation de handicap		Reconnaissance officielle du handicap	
		Homme	Femme	Moins de 40 ans	40 à 49 ans	50 ans et plus	Troubles physiques	Troubles psy/dys	Au moins une reconnaissance	Non
Ont déjà subi une forme d'inégalité ou violence en raison de leur handicap Invisible	41%	37%	46%	57%	40%	35%	40%	59%	58%	29%
Des préjugés de votre direction ou vos collègues sur vos capacités physiques ou mentales pour réaliser certaines tâches en raison de votre handicap invisible	26%	21%	32%	40%	27%	20%	24%	41%	39%	16%
Des moqueries de votre direction ou vos collègues en raison de votre handicap invisible	21%	19%	24%	34%	23%	15%	21%	31%	31%	14%
Une mise à l'écart dans votre travail (ou 'placardisation') en raison de votre handicap invisible	19%	16%	24%	29%	19%	16%	18%	32%	31%	11%
Des rivalités avec les autres membres de votre équipe en raison de votre handicap invisible	17%	14%	21%	28%	14%	15%	17%	26%	29%	9%
Du harcèlement sur votre lieu de travail en raison de votre handicap invisible	17%	15%	21%	27%	18%	13%	16%	31%	26%	11%
De la discrimination à l'embauche parce que vous aviez mentionné votre handicap invisible	17%	15%	19%	33%	14%	13%	17%	26%	31%	8%
Être rétrogradé en raison de votre handicap invisible	16%	15%	18%	26%	19%	12%	16%	24%	27%	9%

“ Les difficultés rencontrées par les salariés avec un handicap invisible au sein des entreprises

Q. Trouvez-vous que pour les salariés avec un handicap invisible, il est plus difficile ou non que pour les salariés valides (sans aucun handicap) ... ?

% Plus difficile



Recruteurs
536 personnes



Salariés HI
537 personnes

Estiment qu'au moins une chose est plus difficile pour les salariés avec un handicap invisible.

93%

70%

De **trouver** un emploi

84%

62%

D'**évoluer** dans un emploi
(promotions, augmentations)

84%

56%

De **garder** un emploi

72%

49%

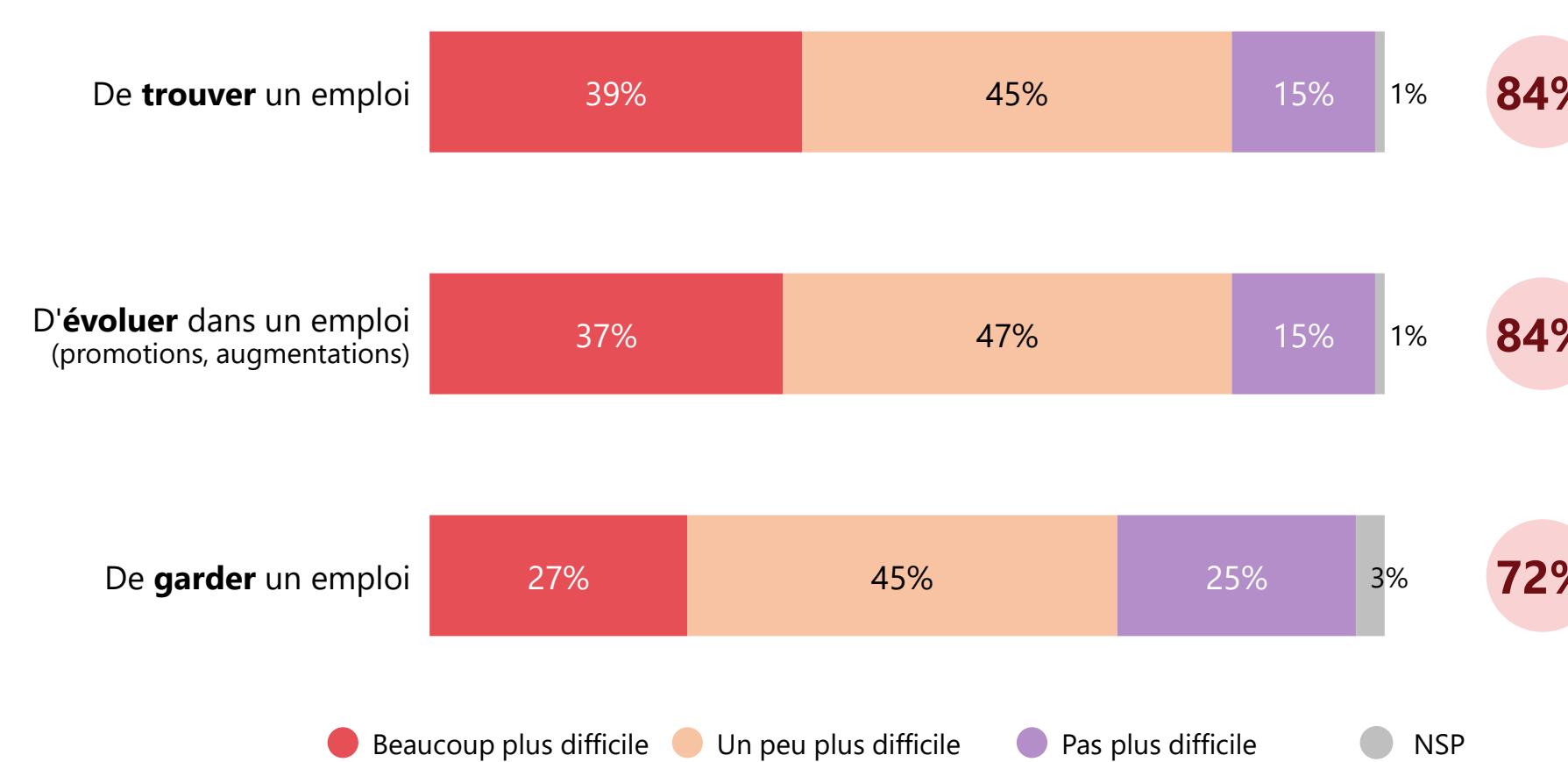
“ Les difficultés rencontrées par les salariés avec un handicap invisible au sein des entreprises



Q. Trouvez-vous que pour les salariés avec un handicap invisible, il est plus difficile ou non que pour les salariés valides (sans aucun handicap) ... ?

93% estiment qu'au moins une chose est plus difficile.

Plus difficile



“ Les difficultés rencontrées par les salariés avec un handicap invisible au sein des entreprises



Q. Trouvez-vous que pour les salariés avec un handicap invisible, il est plus difficile ou non que pour les salariés valides (sans aucun handicap) ... ?

	% Plus difficile	Taille d'entreprise				Secteur d'entreprise		
		20 à 49 salariés	50 à 249 salariés	250 à 999 salariés	1 000 salariés et plus	Industrie et BTP	Commerces, transports, hébergement et restauration	Services
Au moins une chose est plus difficile	93%	100%	90%	99%	91%	92%	96%	93%
De trouver un emploi	84%	85%	83%	90%	82%	85%	84%	83%
D' évoluer dans un emploi (promotions, augmentations)	84%	87%	84%	88%	80%	89%	80%	82%
De garder un emploi	72%	89%	73%	72%	66%	74%	70%	72%

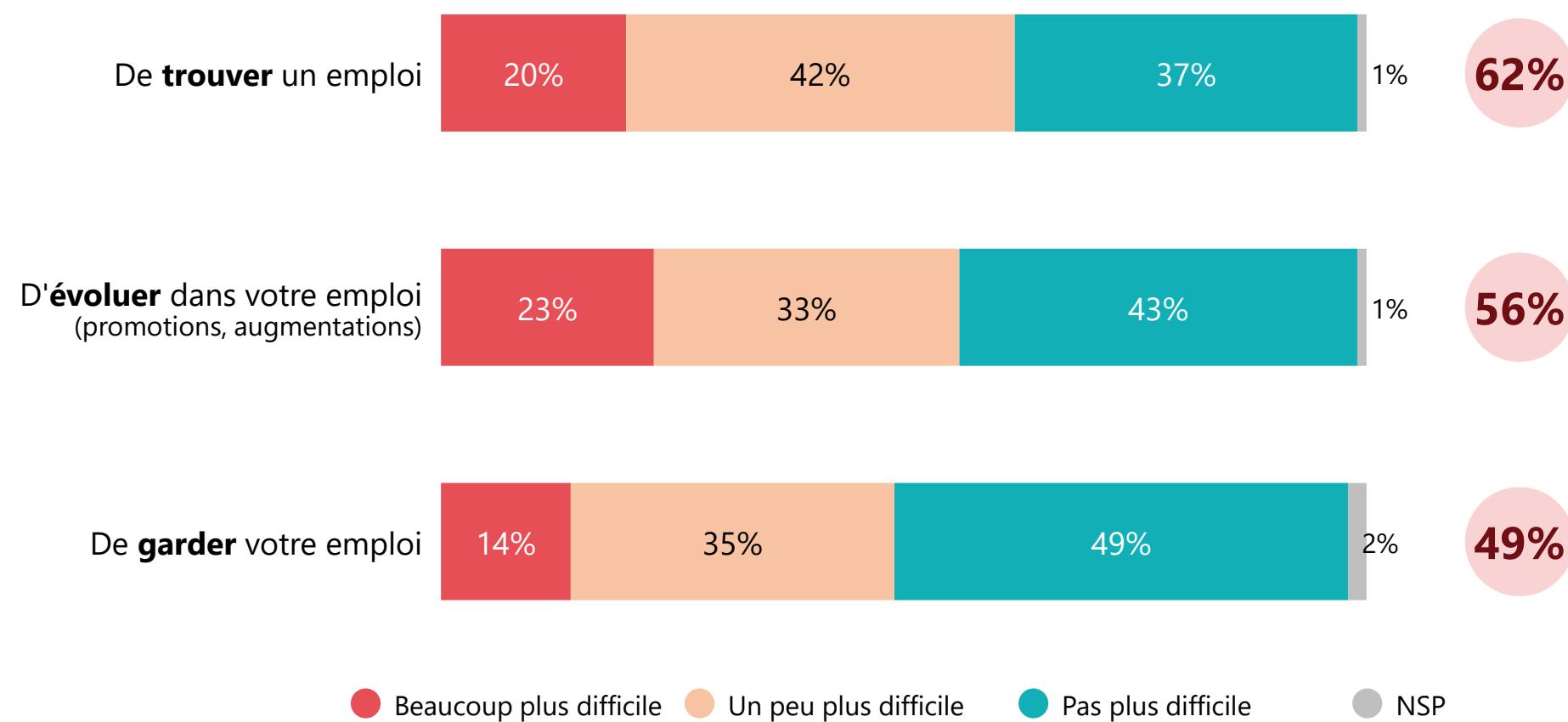
“ Les difficultés rencontrées par les salariés avec un handicap invisible au sein des entreprises



Q. Trouvez-vous que pour les salariés avec un handicap invisible, il est plus difficile ou non que pour les salariés valides (sans aucun handicap) ... ?

70% estiment qu'au moins une chose est plus difficile.

Plus difficile



“ Les difficultés rencontrées par les salariés avec un handicap invisible au sein des entreprises



Q. Trouvez-vous que pour les salariés avec un handicap invisible, il est plus difficile ou non que pour les salariés valides (sans aucun handicap) ... ?

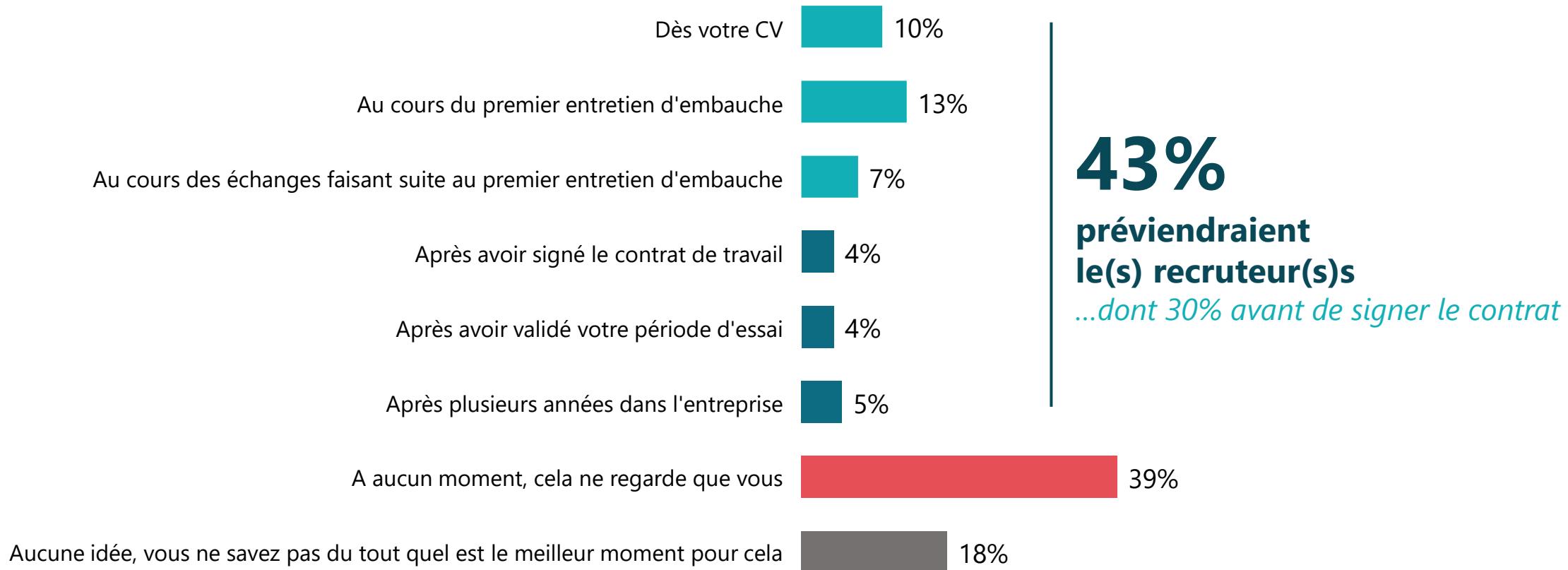
	% Plus difficile	Sexe		Age			Situation de handicap		Reconnaissance officielle du handicap	
		Homme	Femme	Moins de 40 ans	40 à 49 ans	50 ans et plus	Troubles physiques	Troubles psy/dys	Au moins une reconnaissance	Non
Au moins une chose est plus difficile	70%	71%	68%	79%	69%	67%	69%	78%	77%	64%
De trouver un emploi	62%	63%	62%	69%	60%	60%	61%	71%	73%	55%
D' évoluer dans votre emploi (promotions, augmentations)	56%	54%	57%	68%	56%	50%	53%	73%	65%	49%
De garder votre emploi	49%	46%	51%	64%	50%	42%	46%	66%	61%	40%



Le moment privilégié pour mentionner son handicap aux recruteurs



Q. Si demain vous deviez vous lancer dans un processus de recrutement, à quel moment mentionneriez-vous votre handicap au(x) recruteur(s)... ?





Le moment privilégié pour mentionner son handicap aux recruteurs



Q. Si demain vous deviez vous lancer dans un processus de recrutement, à quel moment mentionneriez-vous votre handicap au(x) recruteur(s)... ?

	% Total	Sexe		Age			Situation de handicap		Reconnaissance officielle du handicap	
		Homme	Femme	Moins de 40 ans	40 à 49 ans	50 ans et plus	Troubles physiques	Troubles psy/dys	Au moins une reconnaissance	Non
Sous-total Préviendraient le(s) recruteur(s)	43%	45%	41%	54%	39%	41%	46%	40%	65%	27%
...dont Sous-total Avant de signer le contrat	30%	30%	31%	38%	28%	28%	32%	28%	49%	16%
<i>Dès votre CV</i>	10%	12%	8%	11%	10%	10%	11%	11%	18%	4%
<i>Au cours du premier entretien d'embauche</i>	13%	10%	17%	18%	12%	11%	14%	7%	20%	8%
<i>Au cours des échanges faisant suite au premier entretien d'embauche</i>	7%	8%	6%	9%	6%	7%	7%	10%	11%	4%
<i>Après avoir signé le contrat de travail</i>	4%	4%	3%	7%	2%	3%	4%	3%	5%	3%
<i>Après avoir validé votre période d'essai</i>	4%	5%	3%	4%	4%	5%	5%	3%	6%	3%
<i>Après plusieurs années dans l'entreprise</i>	5%	6%	4%	5%	5%	5%	5%	6%	5%	5%
A aucun moment, cela ne regarde que vous	39%	39%	39%	33%	42%	40%	37%	44%	21%	52%
Aucune idée, vous ne savez pas du tout quel est le meilleur moment pour cela	18%	16%	20%	13%	19%	19%	17%	16%	14%	21%



02

L'inclusion des salariés en situation de handicap au sein des entreprises

“ L'engagement des entreprises pour inclure les personnes en situation de handicap

Q. Diriez-vous que les entreprises sont suffisamment engagées ou non pour inclure les personnes en situation de handicap ?

% Non / Non ou pas pour toutes les personnes



Recruteurs
536 personnes



Salariés HI
537 personnes

Entreprises pas suffisamment engagées pour inclure les personnes en situation de handicap.

62%

93%

Pour les personnes ayant un handicap invisible (maladies / douleurs chroniques, troubles psychologiques ou psychiatriques, troubles de l'audition ou de la vision, etc.)

49%

85%

Pour les personnes ayant un handicap visible (paralysie, amputation, trisomie 21, etc.)

53%

80%

“ L'engagement des entreprises pour inclure les personnes en situation de handicap



536 Recruteurs

Q. Diriez-vous que les entreprises sont suffisamment engagées ou non pour inclure les personnes en situation de handicap ?

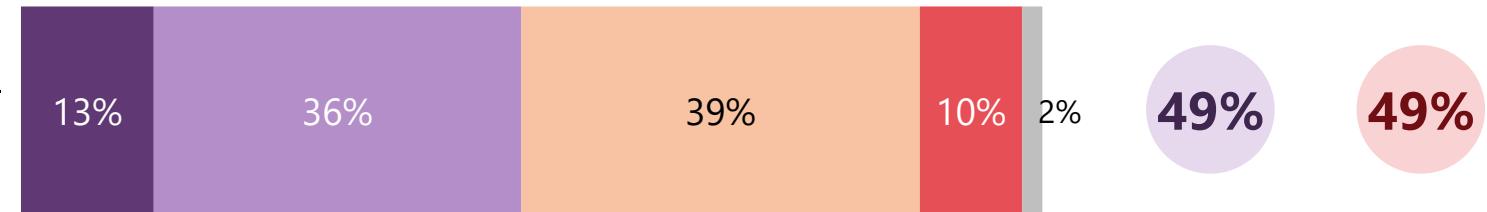
62%

déclarent que les entreprises ne sont pas suffisamment engagées pour inclure les personnes en situation de handicap.

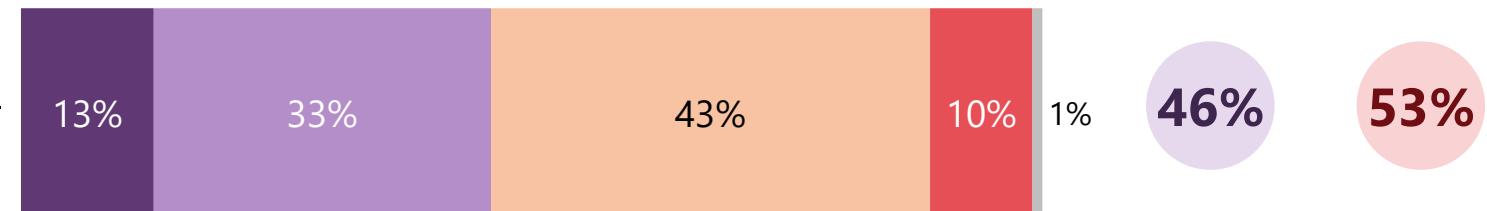
Oui

Non

Pour les personnes ayant un handicap invisible
(maladies / douleurs chroniques, troubles psychologiques ou
psychiatriques, troubles de l'audition ou de la vision, etc.)



Pour les personnes ayant un handicap visible
(paralysie, amputation, trisomie 21, etc.)



● Oui, tout à fait ● Oui, plutôt ● Non, plutôt pas ● Non, pas du tout ● NSP

“ L'engagement des entreprises pour inclure les personnes en situation de handicap



Q. Diriez-vous que les entreprises sont suffisamment engagées ou non pour inclure les personnes en situation de handicap ?

	% Non	Taille d'entreprise				Secteur d'entreprise		
		20 à 49 salariés	50 à 249 salariés	250 à 999 salariés	1 000 salariés et plus	Industrie et BTP	Commerces, transports, hébergement et restauration	Services
<u>Ne sont pas suffisamment engagées pour inclure les personnes en situation de handicap</u>	62%	80%	60%	55%	59%	66%	65%	58%
Pour les personnes ayant un handicap visible (paralysie, amputation, trisomie 21, etc.)	53%	73%	52%	45%	48%	56%	58%	48%
Pour les personnes ayant un handicap invisible (maladies / douleurs chroniques, troubles psychologiques ou psychiatriques, troubles de l'audition ou de la vision, etc.)	49%	70%	48%	42%	45%	54%	48%	46%

“ L'opinion quant à l'engagement des entreprises en matière d'inclusion des personnes en situation de handicap

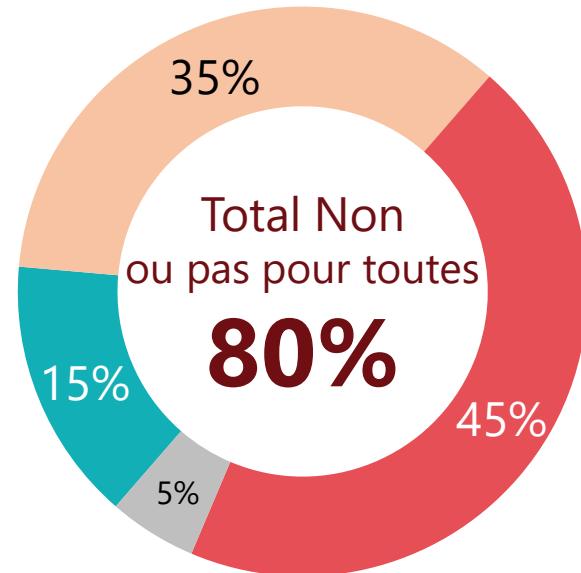


Q. Diriez-vous que les entreprises sont suffisamment engagées ou non pour inclure les personnes en situation de handicap ?

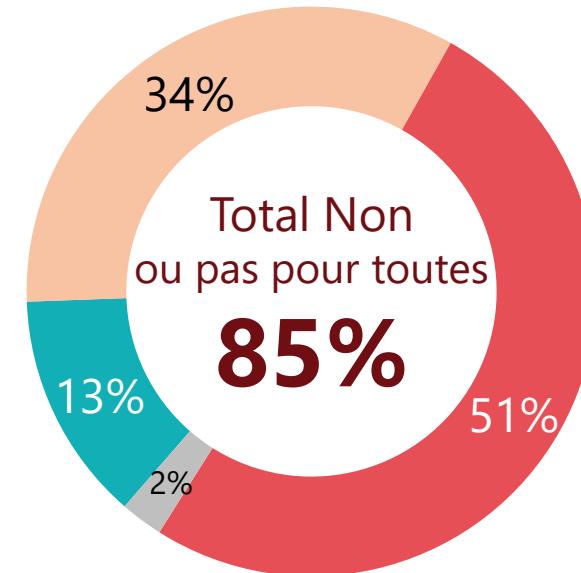
93%

déclarent que les entreprises ne sont pas suffisamment engagées pour inclure toutes les personnes en situation de handicap.

Pour les personnes ayant un handicap visible



Pour les personnes ayant un handicap invisible



“ L'opinion quant à l'engagement des entreprises en matière d'inclusion des personnes en situation de handicap



Q. Diriez-vous que les entreprises sont suffisamment engagées ou non pour inclure les personnes en situation de handicap ?

	% Non ou pas pour toutes	Sexe		Age			Situation de handicap		Reconnaissance officielle du handicap	
		Homme	Femme	Moins de 40 ans	40 à 49 ans	50 ans et plus	Troubles physiques	Troubles psy/dys	Au moins une reconnaissance	Non
<u>Les entreprises ne sont pas suffisamment engagées pour inclure toutes les personnes en situation de handicap</u>	93%	91%	95%	92%	93%	93%	93%	95%	89%	96%
Pour les personnes ayant un handicap invisible (maladies / douleurs chroniques, troubles psychologiques ou psychiatriques, troubles de l'audition ou de la vision, etc.)	85%	82%	88%	83%	89%	83%	89%	89%	80%	88%
Pour les personnes ayant un handicap visible (paralysie, amputation, trisomie 21, etc.)	80%	82%	78%	78%	79%	83%	80%	81%	79%	81%

“ Les opinions relatives à l'engagement des entreprises et du gouvernement pour le handicap

Q. Et diriez-vous que... ?

% Oui



Recruteurs
536 personnes



Salariés HI
537 personnes

Vous avez le sentiment qu'au sein de votre entreprise, les collaborateurs dans leur ensemble sont sensibilisés et attentifs à l'inclusion des personnes en situation de handicap



Vous trouvez que les personnes en situation de handicap (*visible ou invisible*) sont bien défendues et représentées au sein de votre entreprise (*par exemple, par des référents handicap*)



Le regard sur les personnes en situation de handicap (*visible ou invisible*) au sein de votre entreprise a changé depuis les Jeux Paralympiques de Paris 2024



Le regard sur les personnes en situation de handicap invisible au sein de votre entreprise a changé avec les cas de Covid long



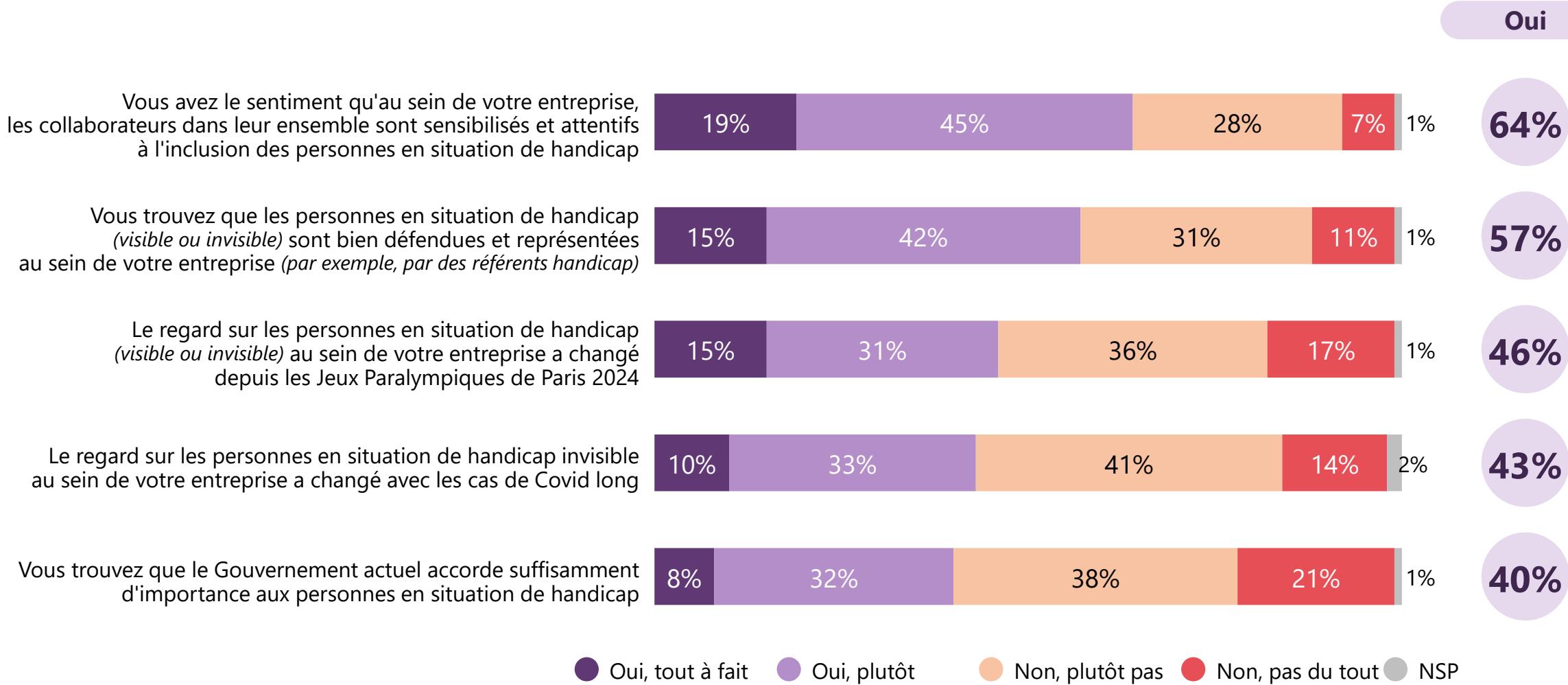
Vous trouvez que le Gouvernement actuel accorde suffisamment d'importance aux personnes en situation de handicap



“ Les opinions relatives à l'engagement des entreprises et du gouvernement pour le handicap



Q. Et diriez-vous que... ?



● Oui, tout à fait ● Oui, plutôt ● Non, plutôt pas ● Non, pas du tout ● NSP

“ Les opinions relatives à l'engagement des entreprises et du gouvernement pour le handicap



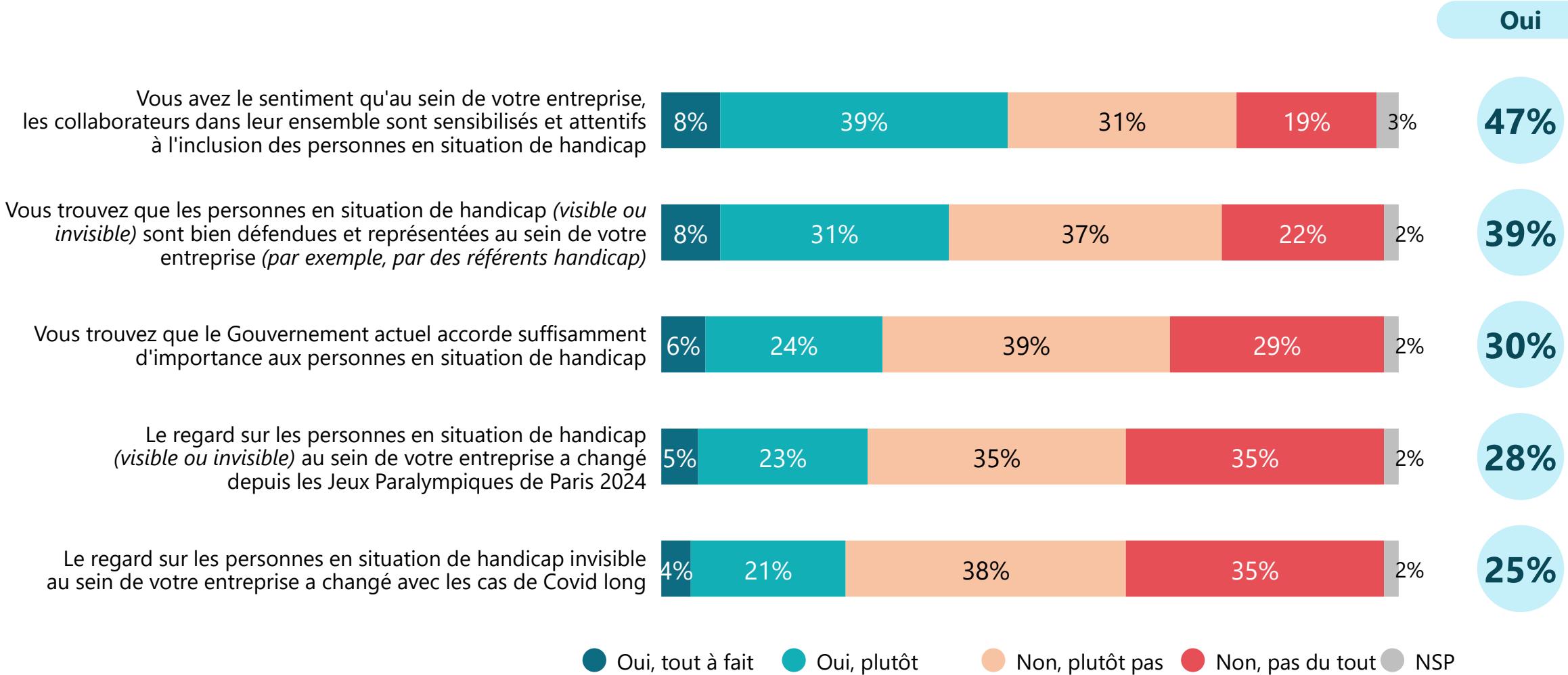
Q. Et diriez-vous que... ?

	% Oui	Taille d'entreprise				Secteur d'entreprise		
		20 à 49 salariés	50 à 249 salariés	250 à 999 salariés	1 000 salariés et plus	Industrie et BTP	Commerces, transports, hébergement et restauration	Services
Vous avez le sentiment qu'au sein de votre entreprise, les collaborateurs dans leur ensemble sont sensibilisés et attentifs à l'inclusion des personnes en situation de handicap	64%	45%	60%	66%	72%	62%	61%	67%
Vous trouvez que les personnes en situation de handicap (<i>visible ou invisible</i>) sont bien défendues et représentées au sein de votre entreprise (<i>par exemple, par des référents handicap</i>)	57%	40%	58%	58%	62%	60%	52%	57%
Le regard sur les personnes en situation de handicap (<i>visible ou invisible</i>) au sein de votre entreprise a changé depuis les Jeux Paralympiques de Paris 2024	46%	25%	51%	50%	50%	49%	47%	45%
Le regard sur les personnes en situation de handicap invisible au sein de votre entreprise a changé avec les cas de Covid long	43%	26%	43%	51%	46%	42%	46%	42%
Vous trouvez que le Gouvernement actuel accorde suffisamment d'importance aux personnes en situation de handicap	40%	26%	48%	51%	38%	37%	41%	41%

“ Les opinions relatives à l'engagement des entreprises et du gouvernement pour le handicap



Q. Et diriez-vous que... ?



● Oui, tout à fait ● Oui, plutôt ● Non, plutôt pas ● Non, pas du tout ● NSP

“ Les opinions relatives à l'engagement des entreprises et du gouvernement pour le handicap



Q. Et diriez-vous que... ?

	% Oui	Sexe		Age			Situation de handicap		Reconnaissance officielle du handicap	
		Homme	Femme	Moins de 40 ans	40 à 49 ans	50 ans et plus	Troubles physiques	Troubles psy/dys	Au moins une reconnaissance	Non
Vous avez le sentiment qu'au sein de votre entreprise, les collaborateurs dans leur ensemble sont sensibilisés et attentifs à l'inclusion des personnes en situation de handicap	47%	50%	44%	45%	47%	49%	49%	42%	50%	46%
Vous trouvez que les personnes en situation de handicap (<i>visible ou invisible</i>) sont bien défendues et représentées au sein de votre entreprise (<i>par exemple, par des référents handicap</i>)	39%	43%	34%	42%	37%	40%	41%	34%	42%	37%
Vous trouvez que le Gouvernement actuel accorde suffisamment d'importance aux personnes en situation de handicap	30%	34%	25%	37%	30%	27%	31%	29%	35%	26%
Le regard sur les personnes en situation de handicap (<i>visible ou invisible</i>) au sein de votre entreprise a changé depuis les Jeux Paralympiques de Paris 2024	28%	30%	25%	37%	28%	24%	28%	24%	32%	25%
Le regard sur les personnes en situation de handicap invisible au sein de votre entreprise a changé avec les cas de Covid long	25%	26%	25%	33%	24%	24%	26%	24%	30%	22%



**RENDRE LE MONDE INTELLIGIBLE POUR AGIR
AUJOURD'HUI ET IMAGINER DEMAIN**

WE ARE DIGITAL !

Fondé en 2000 sur cette idée radicalement innovante pour l'époque, OpinionWay a été précurseur dans le renouvellement des pratiques de la profession des études marketing et d'opinion.

Forte d'une croissance continue depuis sa création, l'entreprise n'a eu de cesse de s'ouvrir vers de nouveaux horizons pour mieux adresser toutes les problématiques marketing et sociétales, en intégrant à ses méthodologies le Social Média Intelligence, l'exploitation de la smart data, les dynamiques créatives de co-construction, les approches communautaires et le storytelling.

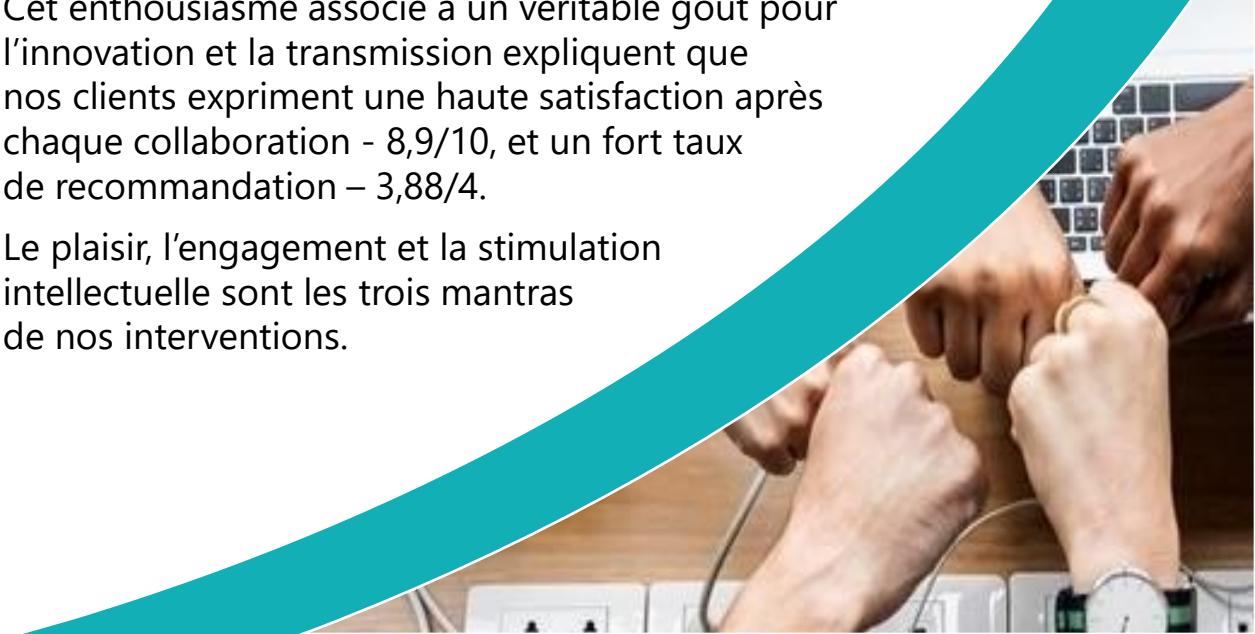
Aujourd'hui OpinionWay poursuit sa dynamique de croissance en s'implantant géographiquement sur des zones à fort potentiel que sont l'Europe de l'Est et l'Afrique.

C'est la mission qui anime les collaborateurs d'OpinionWay et qui fonde la relation qu'ils tissent avec leurs clients.

Le plaisir ressenti à apporter les réponses aux questions qu'ils se posent, à réduire l'incertitude sur les décisions à prendre, à tracker les insights pertinents et à co-construire les solutions d'avenir, nourrit tous les projets sur lesquels ils interviennent.

Cet enthousiasme associé à un véritable goût pour l'innovation et la transmission expliquent que nos clients expriment une haute satisfaction après chaque collaboration - 8,9/10, et un fort taux de recommandation – 3,88/4.

Le plaisir, l'engagement et la stimulation intellectuelle sont les trois mantras de nos interventions.





RESTONS CONNECTÉS !

www.opinion-way.com



Envie d'aller plus loin ?

Recevez chaque semaine nos derniers résultats d'études dans votre boite mail en vous abonnant à notre

[newsletter !](#)

“opinionway

15 place de la République
75003 Paris

PARIS
CASABLANCA
ALGER
VARSOVIE
ABIDJAN

Eléonore Quarré

Responsable des études Société - Pôle opinion
equarre@opinion-way.com

Clément Royaux

Chef de projets - Pôle opinion
croyaux@opinion-way.com

Léa Boutonnet

Chargée d'études - Pôle opinion
lboutonnet@opinion-way.com

Vos contacts