

RAPPORT D'ETUDE

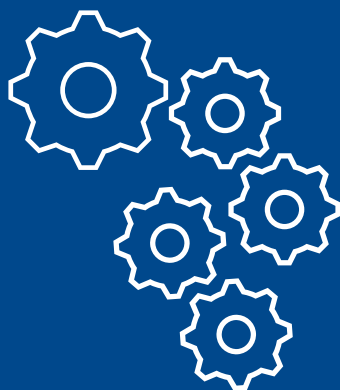
ENQUETE TRAVAIL ET HANDICAP Echantillon complémentaire Mai 2022

Luc Barthélémy
Directeur Général
Carole Drajac
Directrice de projet

Rappels des objectifs et de la méthodologie **p.03**

Enquête Echantillon complémentaire **p.07**

A. DIRECTEURS D'ENTREPRISE	p.08
1. Profils des répondants	p.9
2. Emploi de travailleurs en situation de handicap (TH)	p.13
3. Niveau de performance de l'entreprise	p.22
4. Impact des TH sur les performances de l'entreprise	p.42
B. MANAGERS	p.59
1. Profils des répondants	p.60
2. Emploi de travailleurs en situation de handicap (TH)	p.64
3. Niveau de performance de l'entreprise	p.78
4. Impact des TH sur les performances de l'entreprise	p.114



Rappel des objectifs et de la méthodologie

CETTE ENQUÊTE A ÉTÉ LANCÉE DANS LE BUT DE :

Comparer l'appréciation des performances des entreprises en fonction de leur niveau d'inclusion de personnel en situation de handicap

ENQUETE DE PERCEPTION mixant recueil quantitatif via un questionnaire comprenant des questions « fermées » et des questions « ouvertes » avec :

Une population de référence

**Une cohorte spécifique
Echantillon complémentaire**

Population de référence : Une enquête réalisée au sein de **5 secteurs d'activité** choisis dans la nomenclature DOETH :

Arts, spectacles et activités récréatives / Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles / Industrie manufacturière (dont industries du médicament) / Information et communication / Santé humaine et action sociale

Echantillon complémentaire: **secteurs additionnels** : Activités de services administratifs et de soutien / Autres activités de services / Transports et entreposage / Activités spécialisées, scientifiques et techniques / Activités financières et d'assurance / Construction / Hébergement et restauration / Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné

Lors de l'enquête ont été interrogés des :

Dirigeants d'entreprise (DE) (DG, DAF, DRH ou tout membre de comité de direction) **Managers/chefs d'équipe** ayant un rôle d'encadrement opérationnel

QUESTIONNAIRE :

Un questionnaire administré en 4 parties :

1. Profils participants
2. Emploi de travailleurs handicapés dans l'entreprise
3. Niveau de performance de l'entreprise
4. Perception de l'impact de l'emploi de travailleurs handicapés sur la performance de l'entreprise

MODE D'ADMINISTRATION :

- **Pour les DE :** Entretiens téléphoniques assistés par ordinateur
- **Pour les Managers/chefs d'équipe :** Questionnaire auto-administré par internet

ANALYSES STATISTIQUES ET STRUCTURE DES ECHANTILLONS

Les données issues de l'analyse des populations de l'Echantillon complémentaire n'ont été ni redressées ni pondérées.

Dirigeants d'entreprise (DE) N=48

Région	%	N brute
Ile de France	50%	24
Centre-Val de Loire	2,0%	1
Bourgogne Franche Comté	2,0%	1
Normandie	2,0%	1
Hauts-de-France	2,0%	1
Grand Est	4,0%	2
Pays de la Loire	0,0%	0
Bretagne	6,0%	3
Nouvelle-Aquitaine	6,0%	3
Occitanie	8,0%	4
Auvergne-Rhône-Alpes	10%	5
Provence-Alpes-Côte d'Azur	2,0%	1
Corse	2,0%	1
DOM	2,0%	1

Taille entreprise	%	N brute
De 2 à 19 salariés	4%	2
De 20 et 249 salariés	40%	19
250 salariés et plus	56%	27

Managers N=151

Région	%	N brute
Ile de France	34%	52
Centre-Val de Loire	5%	7
Bourgogne Franche Comté	1%	1
Normandie	11%	17
Hauts-de-France	2%	3
Grand Est	9%	14
Pays de la Loire	1%	2
Bretagne	6%	9
Nouvelle-Aquitaine	2%	3
Occitanie	8%	12
Auvergne-Rhône-Alpes	19%	28
Provence-Alpes-Côte d'Azur	2%	3
DOM	0%	0

Taille entreprise	%	N brute
De 2 à 19 salariés	3%	4
De 20 et 249 salariés	12%	18
250 salariés et plus	85%	129

Les tests bilatéraux de comparaisons des moyennes, des variances et des fréquences de réponses ne sont réalisés que lorsque les tailles des populations testées sont supérieures ou égales à 30 au seuil de 10 %.



RÉSULTATS "ENQUÊTE ECHANTILLON COMPLEMENTAIRE"

A DIRECTEURS D'ENTREPRISE



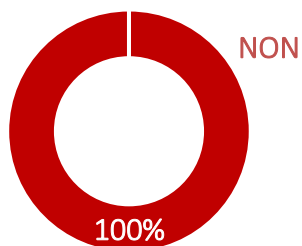


01

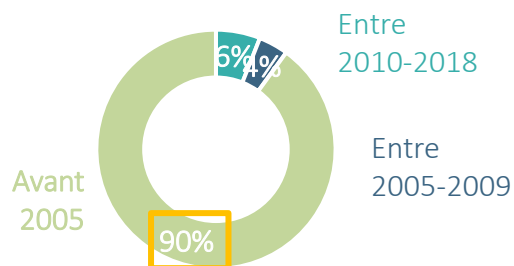
PROFIL DES REPONDANTS

48 Dirigeants d'entreprises interrogés

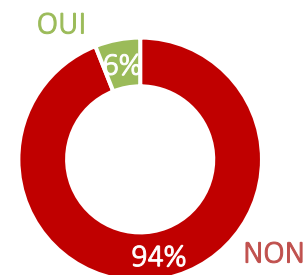
SECTEUR DE TRAVAIL
PROTÉGÉ & ADAPTÉ



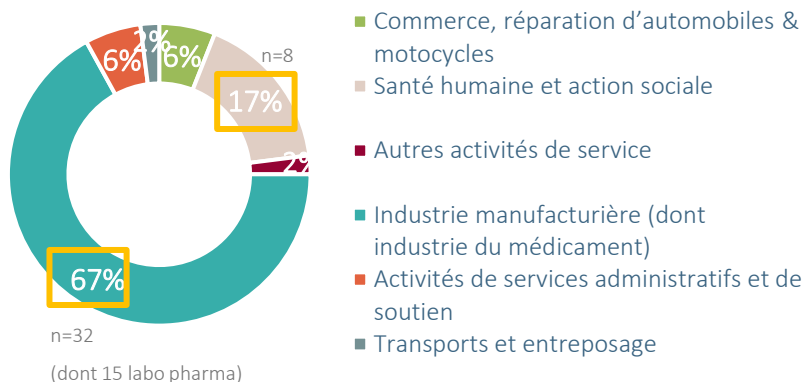
DATE DE CREATION
DE L'ENTREPRISE



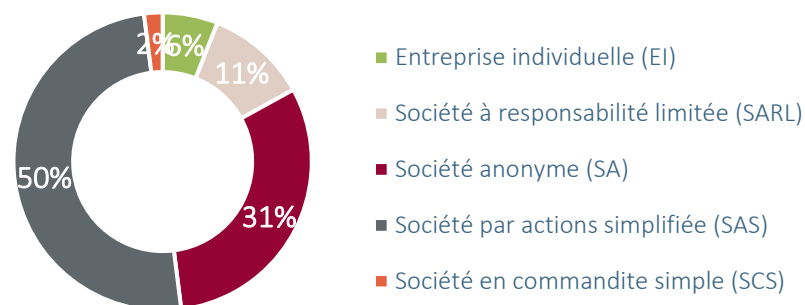
CREATEUR DE
L'ENTREPRISE



SECTEUR D'ACTIVITE



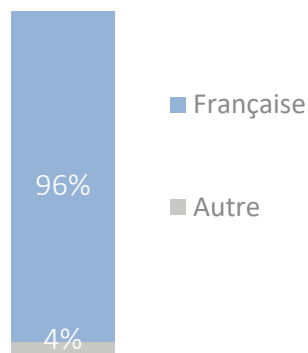
FORME JURIDIQUE



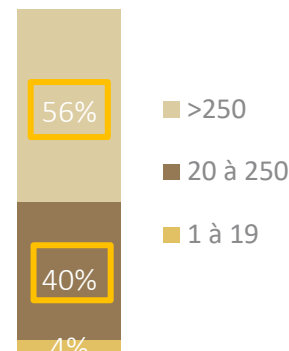
Q1/ Votre entreprise est-elle une entreprise du Secteur du Travail Protégé et Adapté (STPA) comme par exemple les ESAT et/ou EA ? Q2/Votre entreprise a été créée Q4/Quel est le secteur d'activité de votre entreprise ? Q10/ Quelle est la forme juridique de votre entreprise ? Q14/ Avez-vous créé cette entreprise ?

48 Dirigeants d'entreprises interrogés

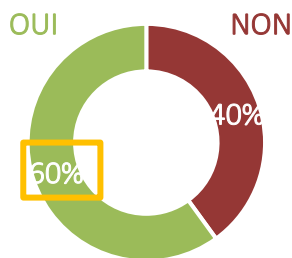
NATIONALITÉ
D'ORIGINE



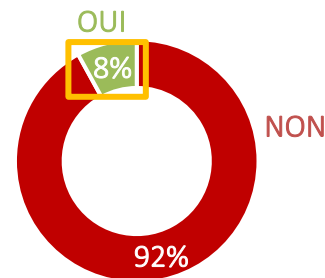
TAILLE DE
L'ENTREPRISE



ETES-VOUS REFERENT
HANDICAP ?



EN SITUATION
DE HANDICAP ?



Q3/Quelle est la taille de votre entreprise en France ?

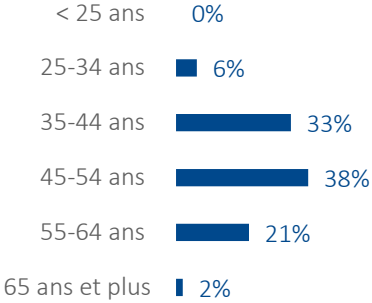
Q11/ Quelle est la nationalité d'origine de votre entreprise (la localisation géographique du siège social de votre entreprise) ?

Q16/Au sein de votre entreprise, êtes-vous également référent handicap ou responsable de la mission handicap ?

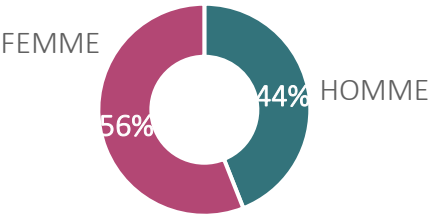
Q17/Vous-même êtes-vous en situation de handicap ?

48 Dirigeants d'entreprises interrogés

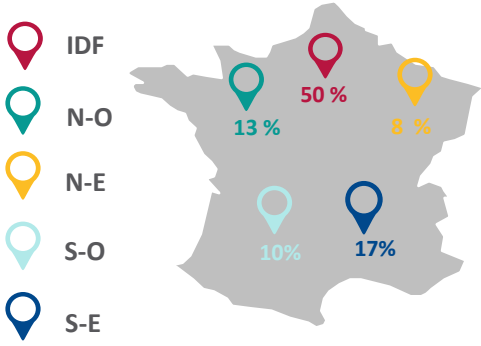
ÂGE DES PARTICIPANTS



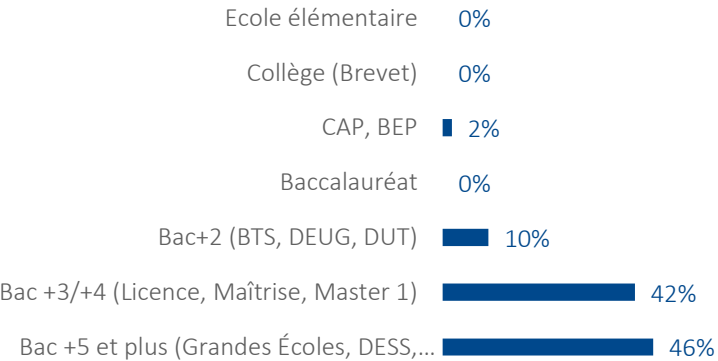
SEXE DES PARTICIPANTS



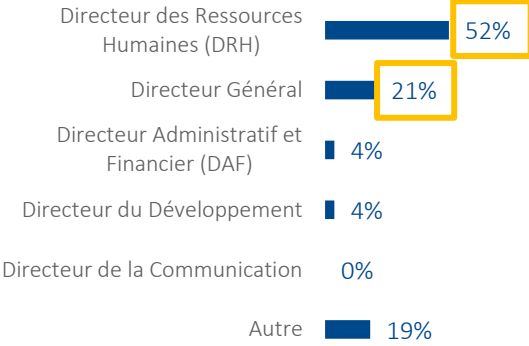
REPARTITION REGIONALE (UDA5)



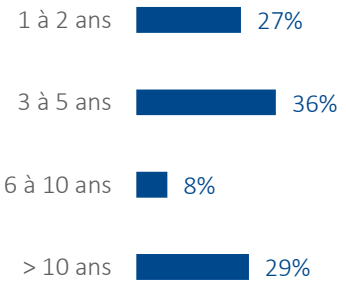
NIVEAU DE SCOLARITÉ LE PLUS ÉLEVÉ



FONCTION AU SEIN DE L'ENTREPRISE



ANTERIORITE DE LA FONCTION



Q6/Pouvez-vous m'indiquer votre genre ?

Q8/Quel est votre niveau de scolarité le plus élevé ?

Q15/ Depuis combien de temps occupez-vous cette fonction au sein de l'entreprise ?

Q7/Pouvez-vous m'indiquer votre âge ?

Q13/Pouvez-vous me préciser votre fonction parmi les suivantes ?

A large blue geometric shape, resembling a parallelogram or a trapezoid, is positioned on the left side of the page. It has a white border and a slight shadow effect.

02

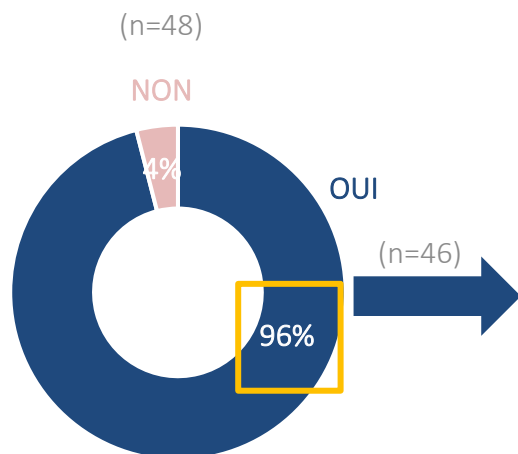
EMPLOI DE TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP (TH)

96 % des DE indiquent actuellement employer des TH, dont 96 % reconnus administrativement en situation de handicap. Ils représentent en moyenne 7,8 % des personnels de l'entreprise. 57% indiquent que l'entreprise emploie des TH depuis plus de 10 ans.

2.1. Emploi de TH au sein de l'entreprise



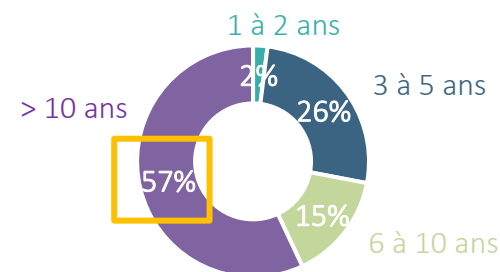
EMPLOI DE TH DANS L'ENTREPRISE



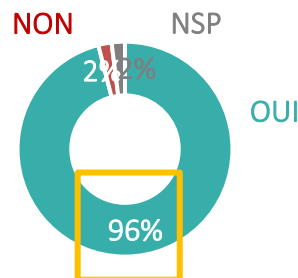
% DE TH DANS VOTRE ENTREPRISE

% moyen	7,8 %
Ecart-type	10,8
Médiane	5,0 %

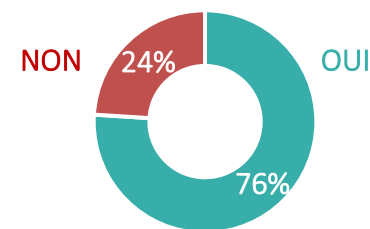
EMPLOI DE TH DEPUIS :



RECONNUS ADMINISTRATIVEMENT EN SITUATION DE HANDICAP



RECRUTEMENT DES TH PAR LE RÉPONDANT



Q18/ Votre entreprise emploie-t-elle aujourd'hui des travailleurs en situation de handicap (TH) ? SI Q18=OUI : Q19/ Depuis combien de temps est-ce le cas ? SI Q18=OUI : Q20/ En pourcentage, vous diriez que les travailleurs en situation de handicap représentent environ quelle proportion de personnes dans votre entreprise ? SI Q18=OUI : Q21/ Certains de ces travailleurs en situation de handicap sont-ils reconnus administrativement en situation de handicap ? SI Q18=OUI : Q22/ Avez-vous personnellement recruté ou participé au recrutement de ce ou ces travailleurs ?

La quasi totalité des DE travaillant dans des entreprises de plus de 20 salariés déclarent employer des TH. En termes de secteurs, **seulement 6%** des DE du secteur industrie manufacturière déclarent ne pas employer des TH.

2.1. Emploi de TH au sein de l'entreprise

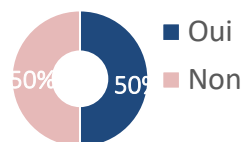


Analyse en fonction de la taille de l'entreprise, du référent handicap et du secteur

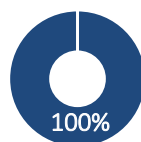
EMPLOI DE TH AU SEIN DE L'ENTREPRISE (n=48)



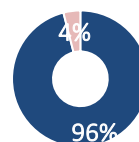
Entreprise de 1 à 19 salariés (n=2)



De 20 à 250 salariés (n=19)

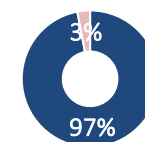


Plus de 250 salariés (n=27)

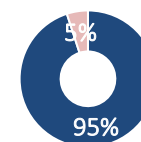


Référent handicap

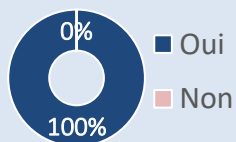
Oui (n=29)



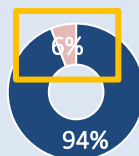
Non (n=19)



Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles (n=3)



Industrie manufacturière (n=32)



Santé humaine et action sociale (n=8)



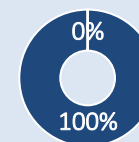
Activités de services administratifs et de soutien (n=3)



Autres activités de services (n=1)



Transports et entreposage (n=1)



* Différence significative

Q18/ Votre entreprise emploie-t-elle aujourd'hui des travailleurs en situation de handicap (TH) ?

Les TH représenteraient en moyenne 6,6% des employés dans les entreprises de plus de 20 salariés.

Dans le secteur « Industrie manufacturière » ils seraient 6,8 % et 6,0% dans les industries de la santé humaine et les actions sociales.

2.1. Emploi de TH au sein de l'entreprise

Question posée si le répondant a indiqué la présence de TH dans son équipe.



Analyse en fonction de la taille de l'entreprise, du référent handicap et du secteur

% DE TH DANS VOTRE ENTREPRISE
(n=46)



Entreprise de 1 à
19 salariés
(n=1)

% moyen **60,0 %**
Ecart-type NA
Médiane NA



De 20 à 250
salariés
(n=19)

6,6 %
5,3
5,0 %



Plus de 250
salariés
(n=26)

6,6 %
8,8
5,0 %



Référent handicap
Oui (n=28) Non (n=18)

8,8 %
13,4
5,0 %

6,2 %
3,7
5,0 %



Commerce, réparation
d'automobiles et de
motocycles (n=3)

% moyen **7,3%**
Ecart-type 11,0
Médiane 1,0%



Industrie
manufacturière
(n=30)

6,8%
8,4
5,0%



Santé humaine et
action sociale
(n=8)

6,0%
3,0
5,5%



Activités de services
administratifs et de
soutien (n=3)

14,0%
NA
NA



Autres activités de
services
(n=1)

14,0%
NA
NA



Transports et
entreposage
(n=1)

5,0%
NA
NA

* Différence significative

SI Q18=OUI : Q20/ En pourcentage, vous diriez que les travailleurs en situation de handicap représentent environ quelle proportion de personnes dans votre entreprise ?

Seuls 2 DE n'emploient de TH actuellement. 1 indique l'emploi de TH au cours des 3 dernières années. Il explique l'absence actuelle par la rupture des précédents contrats à l'initiative de l'employé.

2.2. Présence de TH au sein de l'entreprise au cours des 3 dernières années

Questions posées si le répondant a indiqué qu'actuellement il n'y a pas de TH dans son entreprise.



PRESENCE DE TH DANS
VOTRE ENTREPRISE SUR
LES 3 DERNIÈRES ANNÉES

QUESTION POSÉE UNIQUEMENT À 2 DE

1 dirigeant indique avoir eu
des TH dans l'entreprise au
cours des 3 dernières années



Il a participé au recrutement des ces TH

Et indique qu'il s'agit d'une rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur qui fait qu'il n'y a plus de TH dans son entreprise

Q18=NON OU NE SAIS PAS : Q23/ Et au cours des 3 dernières années, y a-t-il eu dans votre entreprise des travailleurs en situation de handicap ?
SI Q15 ≥ 3 ANS ET SI Q23=OUI : Q24/ Pourquoi est-ce que ce n'est plus le cas ? SI Q23=OUI : Q25/ Aviez-vous personnellement recruté ou participé au recrutement de ce ou ces travailleurs ?

L'entreprise a fait le plus d'efforts en matière de diversité dans le domaine du handicap selon 88 % des DE interrogés et dans le domaine de la parité selon 56 % devant des sujets comme la maladie (42%) ou l'emploi de personnes seniors (33%).

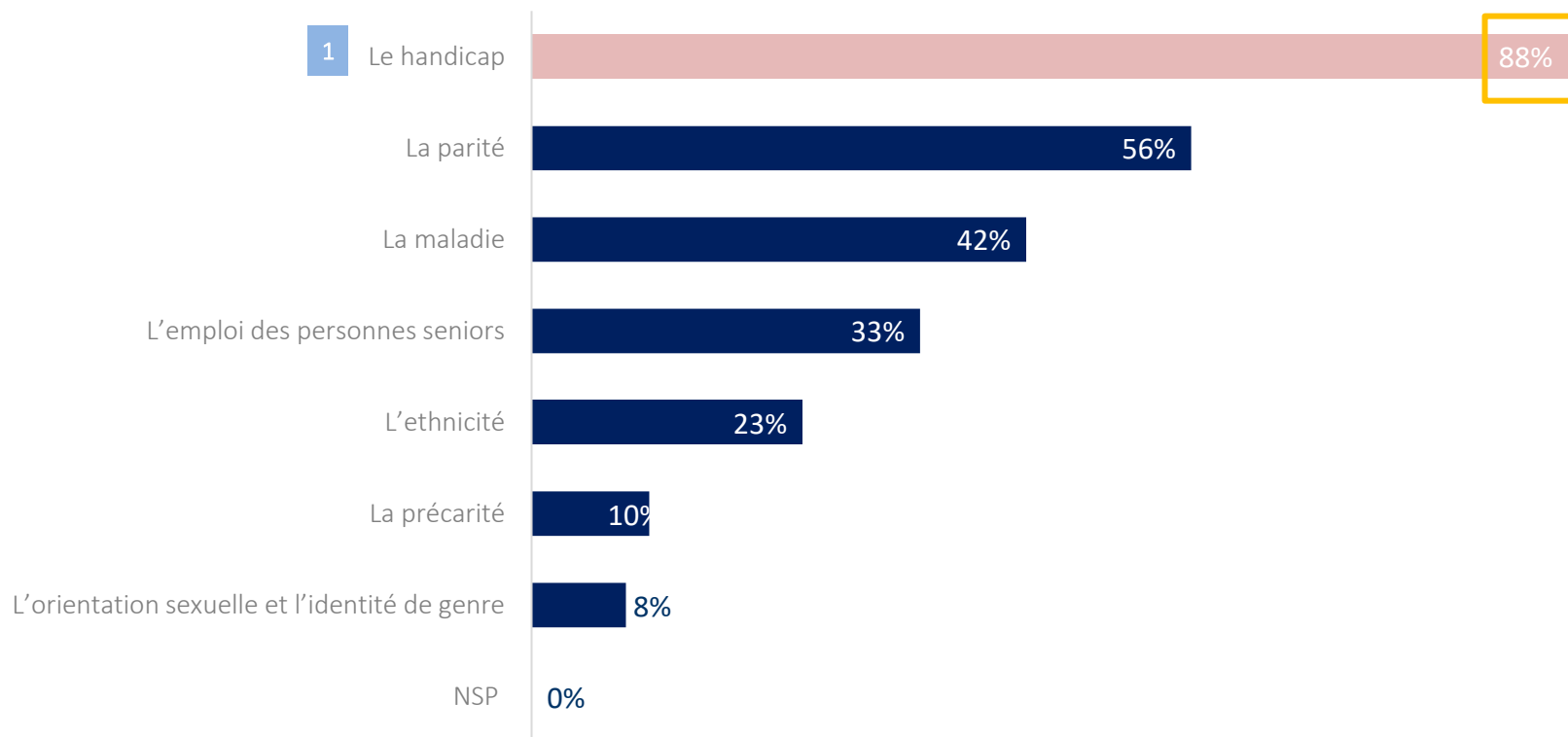
2.3. En matière de diversité, domaines pour lesquels l'entreprise a fait le plus d'efforts



EN TERMES DE COMMUNICATION, DE RECRUTEMENT, D'AMÉNAGEMENT DE POSTE, D'ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL...

(n=48)

Plusieurs réponses possibles - En % de répondants



Q27/ Parmi les domaines suivants en matière de diversité, quels sont ceux pour lesquels votre entreprise a fait le plus d'effort en termes de communication, de recrutement, d'aménagement de poste, d'accompagnement individuel... ?

Parmi les DE considérant que le handicap est un domaine où le plus d'efforts a été réalisé, 95 % travaillent dans des entreprises de 20 à 250 salariés, 90 % sont référents handicap (Vs 84%), 87 % emploient actuellement des TH et 84 % travaillent en industrie manufacturière.

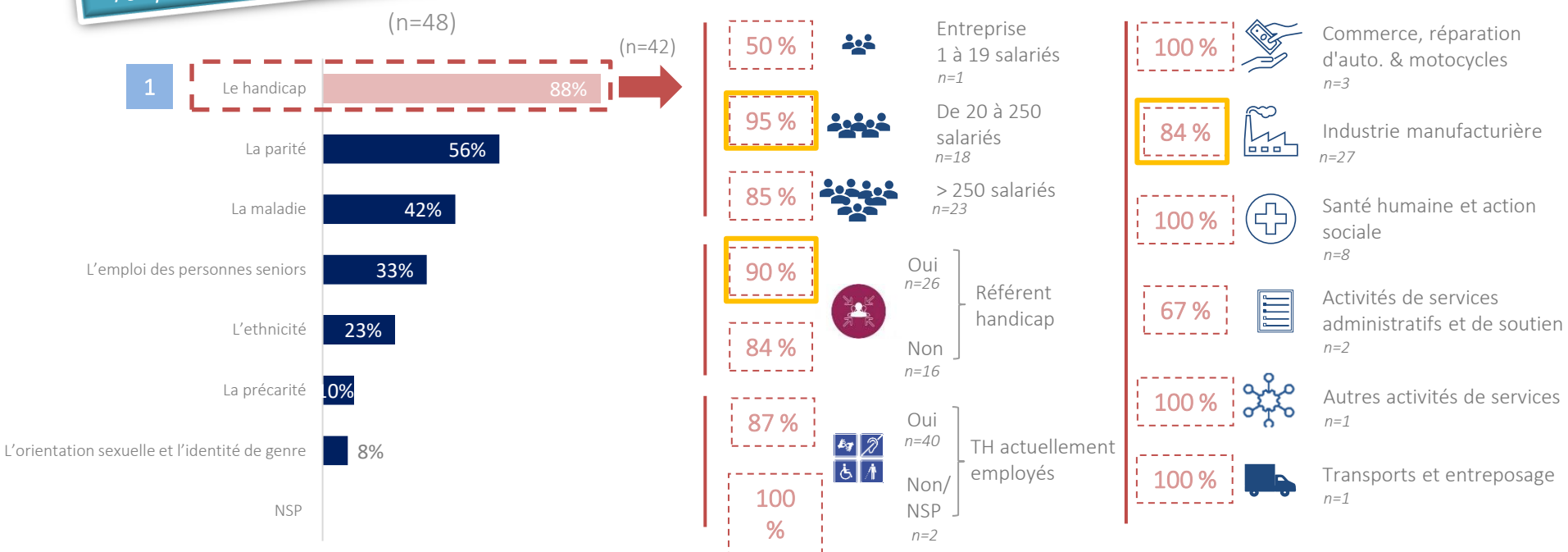
2.3. En matière de diversité, domaines pour lesquels l'entreprise a fait le plus d'efforts



EN TERMES DE COMMUNICATION, DE RECRUTEMENT, D'AMÉNAGEMENT DE POSTE, D'ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL...

Analyse en fonction de la taille de l'entreprise, du référent handicap, de l'emploi actuel de TH et du secteur

Plusieurs réponses possibles - En % de répondants



Q27/Parmi les domaines suivants en matière de diversité, quels sont ceux pour lesquels votre entreprise a fait le plus d'effort en termes de communication, de recrutement, d'aménagement de poste, d'accompagnement individuel... ?

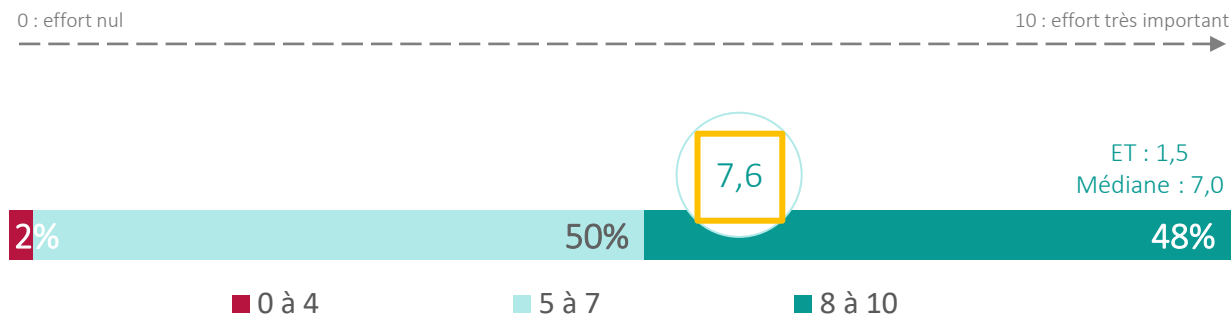
En plus de considérer le handicap comme le sujet le plus investi en matière de diversité, les DE évaluent très positivement le niveau d'effort actuel de l'entreprise en faveur de l'emploi des TH avec 48% de notes >8/10 et une moyenne à 7,6/10.

2.4. Niveau d'effort actuel de l'entreprise en faveur de l'emploi des TH



EN TERMES DE COMMUNICATION, DE RECRUTEMENT, D'AMÉNAGEMENT DE POSTE, D'ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL...

NOTE MOYENNE SUR 10
(n=48)



Q26/ Sur une échelle de 0 à 10, comment qualifiez-vous le niveau d'effort actuel de votre entreprise en faveur de l'emploi des travailleurs en situation de handicap en termes de communication, de recrutement, d'aménagement de poste, d'accompagnement individuel... ?
0 signifie que vous considérez que cet effort est nul et 10 qu'il est très important. Les notes intermédiaires vous permettent de nuancer votre jugement.

Le **niveau d'effort actuel** de l'entreprise en faveur de l'emploi des TH est évalué à 7,6/10 pour les entreprises de plus de 20 salariés sans différence selon le statut de référent handicap.

2.4. Niveau d'effort actuel de l'entreprise en faveur de l'emploi des TH



Analyse en fonction de la taille de l'entreprise, du référent handicap, de l'emploi actuel de TH et du secteur

EN TERMES DE COMMUNICATION, DE RECRUTEMENT, D'AMÉNAGEMENT DE POSTE, D'ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL (n=48)



Entreprise de 1 à 19 salariés
(n=2)

% moyen 6,5
Ecart-type 2,1
Médiane 6,5



De 20 à 250 salariés
(n=19)

7,6
1,3
7,0



Plus de 250 salariés
(n=27)

7,6
1,5
7,0



Référent handicap
Oui (n=29) Non (n=19)

7,6
1,5
8,0

7,5
1,5
7,0



TH actuellement employés
Oui (n=46) Non/NSP (n=2)

7,7
1,4
7,5

5,5
0,7
5,5



Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles (n=3)

Moyenne 8,3
Ecart-type 0,6
Médiane 8,0



Industrie manufacturière (n=32)

7,4
1,5
7,0



Santé humaine et action sociale (n=8)

7,9
1,5
7,5



Activités de services administratifs et de soutien (n=3)

8,3
1,5
8,0



Autres activités de services (n=1)

7,0
NA
NA



Transports et entreposage (n=1)

7,0
NA
NA

* Différence significative

Q26/ Sur une échelle de 0 à 10, comment qualifiez-vous le niveau d'effort actuel de votre entreprise en faveur de l'emploi des travailleurs en situation de handicap en termes de communication, de recrutement, d'aménagement de poste, d'accompagnement individuel... ?

0 signifie que vous considérez que cet effort est nul et 10 qu'il est très important. Les notes intermédiaires vous permettent de nuancer votre jugement.

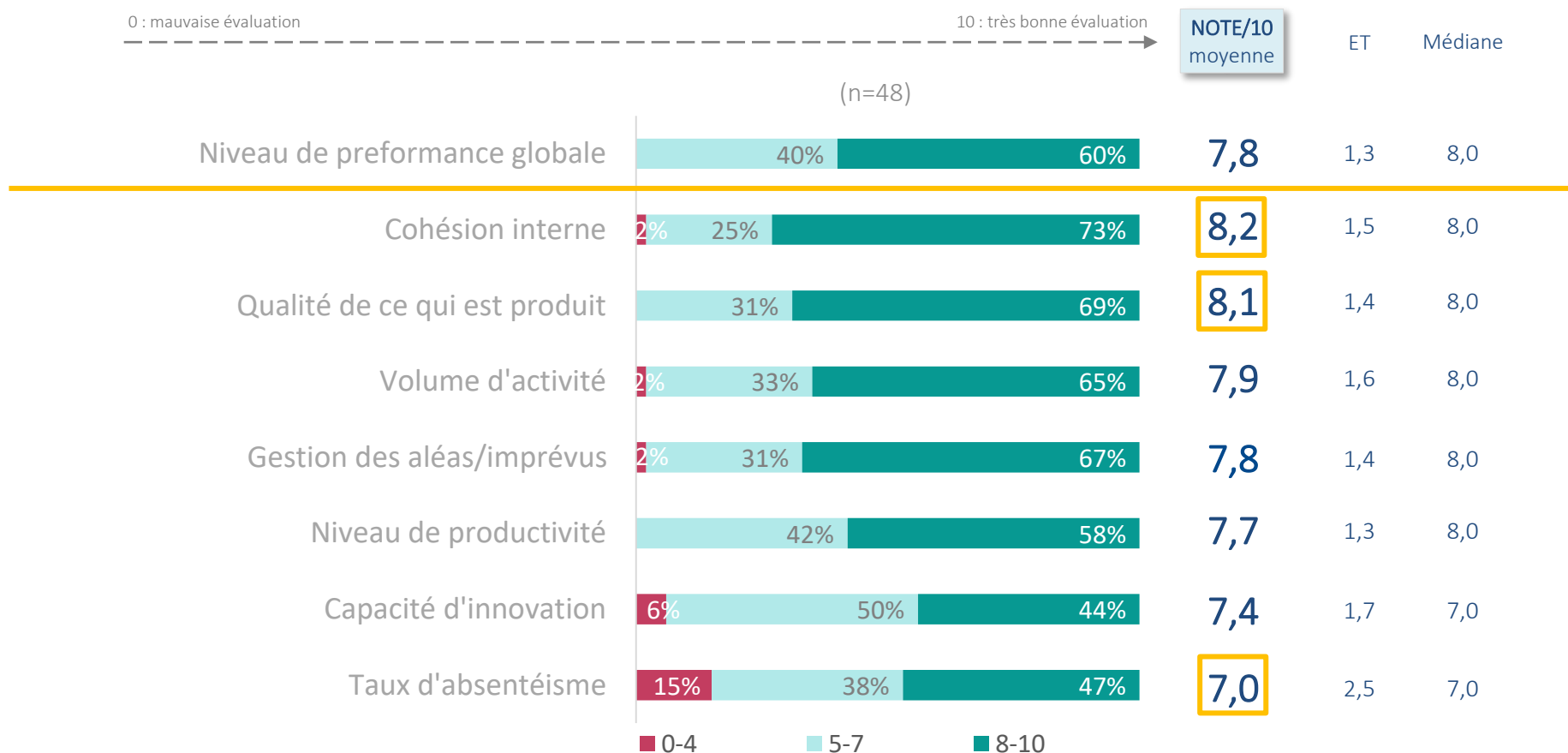


03

NIVEAU DE PERFORMANCE DE L'ENTREPRISE

Le niveau de **performance globale** est évalué très positivement (7,8/10). Plus spécifiquement, la **cohésion interne** est l'élément jugé le plus positivement (8,2/10) suivi par la **qualité de ce qui est produit** (8,1/10). Le **taux d'absentéisme** est l'item le moins bien évalué (7,0/10).

3.1. Evaluation du niveau de performance actuel de l'entreprise



Q28/ Sur une échelle de 0 à 10, concernant votre entreprise, comment qualifiez-vous actuellement chacun des éléments suivants :... Enquêteur citez : 0 représente une mauvaise évaluation et 10 une très bonne évaluation. Les notes intermédiaires vous permettent de nuancer votre jugement?

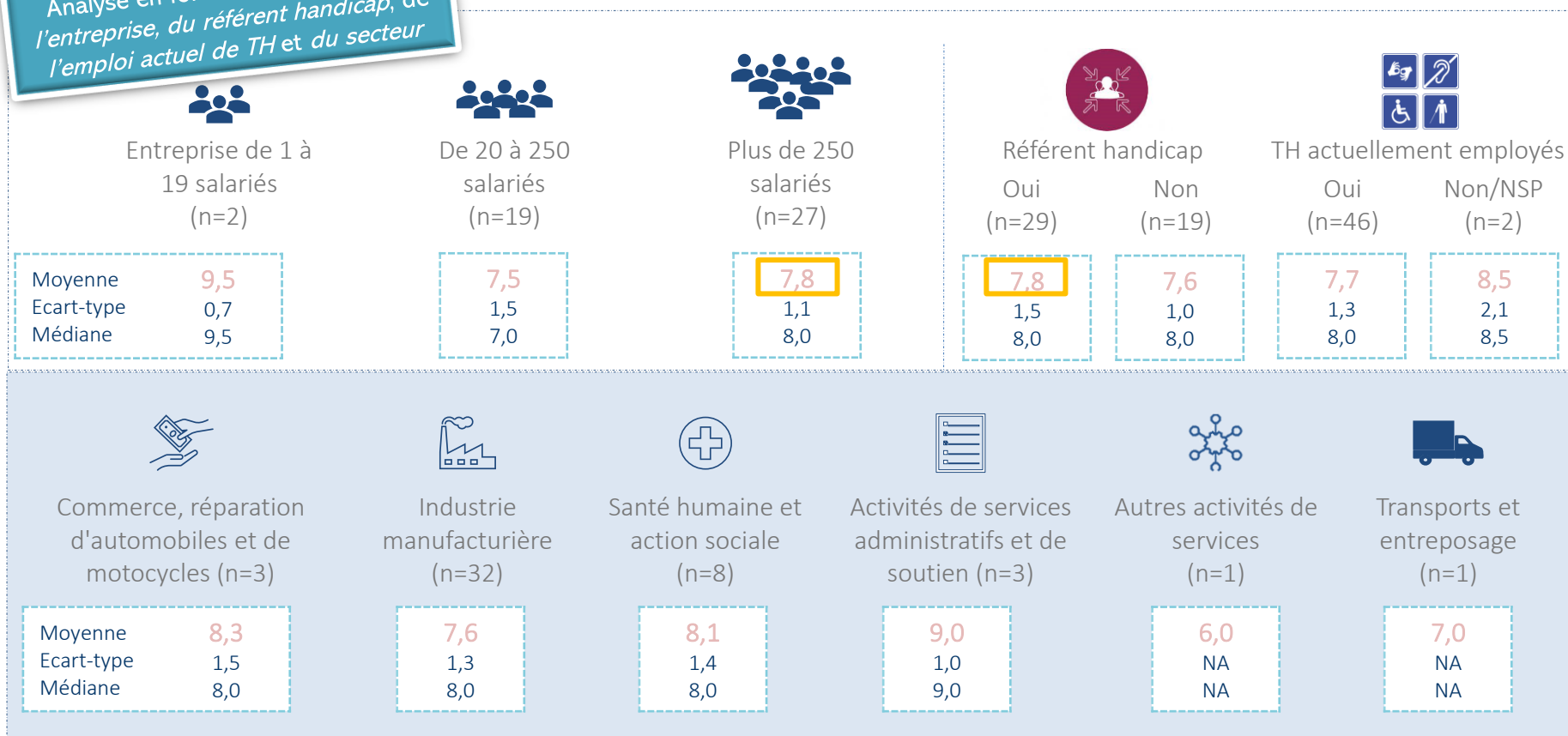
Le niveau de performance globale tend à être évalué plus positivement par les DE des entreprises de **plus de 250 salariés** (7,8 Vs 7,5/10) voire les référents handicap (7,8 Vs 7,6/10).

3.1. Evaluation du niveau de performance actuel de l'entreprise



Analyse en fonction de la *taille de l'entreprise*, du *référént handicap*, de l'*emploi actuel de TH* et du *secteur*

NIVEAU DE PERFORMANCE GLOBALE



* Différence significative

Q28/ Sur une échelle de 0 à 10, concernant votre entreprise, comment qualifiez-vous actuellement chacun des éléments suivants :... Enquêteur citez : 0 représente une mauvaise évaluation et 10 une très bonne évaluation. Les notes intermédiaires vous permettent de nuancer votre jugement?

L'item **cohésion interne** tend à être évalué plus positivement par les DE des entreprises de **plus de 250 salariés** (8,4 Vs 7,9/10) et par les **non référents handicap** (8,4 Vs 8,1/10).

3.1. Evaluation du niveau de performance actuel de l'entreprise



Analyse en fonction de la *taille de l'entreprise*, du *réfèrent handicap*, de l'*emploi actuel de TH* et du *secteur*

COHESION INTERNE



Entreprise de 1 à
19 salariés
(n=2)

Moyenne **9,0**
Ecart-type 1,4
Médiane 9,0



De 20 à 250
salariés
(n=19)

7,9
2,0
8,0



Plus de 250
salariés
(n=27)

8,4
1,1
8,0



Réfèrent handicap
Oui (n=29) Non (n=19)

8,1
1,7
8,0

8,4
1,2
8,0



TH actuellement employés
Oui (n=46) Non/NSP (n=2)

8,2
1,6
8,0

8,0
0,0
8,0



Commerce, réparation
d'automobiles et de
motocycles (n=3)

Moyenne **9,3**
Ecart-type 1,2
Médiane 10,0



Industrie
manufacturière
(n=32)

8,2
1,5
8,0



Santé humaine et
action sociale
(n=8)

8,1
1,2
8,0



Activités de services
administratifs et de
soutien (n=3)

9,3
1,2
10,0



Autres activités de
services
(n=1)

7,0
NA
NA



Transports et
entreposage
(n=1)

5,0
NA
NA

* Différence significative

Q28/ Sur une échelle de 0 à 10, concernant votre entreprise, comment qualifiez-vous actuellement chacun des éléments suivants :... Enquêteur citez : 0 représente une mauvaise évaluation et 10 une très bonne évaluation. Les notes intermédiaires vous permettent de nuancer votre jugement?

La qualité de ce qui est produit tend à être évaluée plus positivement par les DE des entreprises de **plus de 250 salariés** (8,1 Vs 7,9/10) et par les non référents handicap (8,9 Vs 8,2/10).

3.1. Evaluation du niveau de performance actuel de l'entreprise



Analyse en fonction de la taille de l'entreprise, du référent handicap, de l'emploi actuel de TH et du secteur

QUALITE DE CE QUI EST PRODUIT



Entreprise de 1 à
19 salariés
(n=2)

Moyenne **9,0**
Ecart-type 1,4
Médiane 9,0



De 20 à 250
salariés
(n=19)

7,9
1,6
8,0



Plus de 250
salariés
(n=27)

8,1
1,2
8,0



Référent handicap
Oui (n=29) Non (n=19)

8,2
1,4
8,0

8,9
1,3
8,0



TH actuellement employés
Oui (n=46) Non/NSP (n=2)

8,1
1,4
8,0

8,0
0,0
8,0



Commerce, réparation
d'automobiles et de
motocycles (n=3)

Moyenne **8,7**
Ecart-type 1,5
Médiane 9,0



Industrie
manufacturière
(n=32)

8,0
1,3
8,0



Santé humaine et
action sociale
(n=8)

7,9
1,6
8,0



Activités de services
administratifs et de
soutien (n=3)

9,3
1,2
10,0



Autres activités de
services
(n=1)

7,0
NA
NA



Transports et
entreposage
(n=1)

8,0
NA
NA

* Différence significative

Q28/ Sur une échelle de 0 à 10, concernant votre entreprise, comment qualifiez-vous actuellement chacun des éléments suivants :... Enquêteur citez : 0 représente une mauvaise évaluation et 10 une très bonne évaluation. Les notes intermédiaires vous permettent de nuancer votre jugement?

Le volume d'activité tend légèrement à être évalué plus positivement par les DE des entreprises de 20 à 250 salariés (8,0 Vs 7,8/10) et par les référents handicap (8,0 Vs 7,8/10).

3.1. Evaluation du niveau de performance actuel de l'entreprise



Analyse en fonction de la taille de l'entreprise, du référent handicap, de l'emploi actuel de TH et du secteur

VOLUME D'ACTIVITE



Entreprise de 1 à 19 salariés
(n=2)

Moyenne **8,5**
Ecart-type 0,7
Médiane 8,5



De 20 à 250 salariés
(n=19)

8,0
1,7
8,0



Plus de 250 salariés
(n=27)

7,8
1,6
8,0



Référent handicap
Oui (n=29) Non (n=19)

8,0
1,7
8,0

7,8
1,5
8,0



TH actuellement employés
Oui (n=46) Non/NSP (n=2)

7,9
1,6
8,0

8,0
0,0
8,0



Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles (n=3)

Moyenne **9,7**
Ecart-type 0,6
Médiane 10,0



Industrie manufacturière (n=32)

7,6
1,6
8,0



Santé humaine et action sociale (n=8)

8,6
0,9
8,0



Activités de services administratifs et de soutien (n=3)

9,0
1,0
9,0



Autres activités de services (n=1)

6,0
NA
NA



Transports et entreposage (n=1)

5,0
NA
NA

* Différence significative

Q28/ Sur une échelle de 0 à 10, concernant votre entreprise, comment qualifiez-vous actuellement chacun des éléments suivants :... Enquêteur citez : 0 représente une mauvaise évaluation et 10 une très bonne évaluation. Les notes intermédiaires vous permettent de nuancer votre jugement?

Le niveau de productivité est jugé très bon pour tous (>7,5/10) sans différence selon le secteur d'activité ou si l'entreprise emploie ou non des TH.

3.1. Evaluation du niveau de performance actuel de l'entreprise



Analyse en fonction de la taille de l'entreprise, du référent handicap, de l'emploi actuel de TH et du secteur

GESTION DES ALÉAS / IMPRÉVUS



Entreprise de 1 à
19 salariés
(n=2)

Moyenne **8,0**
Ecart-type 1,4
Médiane 8,0



De 20 à 250
salariés
(n=19)

7,5
1,5
8,0



Plus de 250
salariés
(n=27)

8,0
1,3
8,0



Référent handicap
Oui (n=29) Non (n=19)

8,0
1,4
8,0

7,5
1,3
8,0



TH actuellement employés
Oui (n=46) Non/NSP (n=2)

7,8
1,4
8,0

7,0
0,0
7,0



Commerce, réparation
d'automobiles et de
motocycles (n=3)

Moyenne **8,0**
Ecart-type 0,0
Médiane 8,0



Industrie
manufacturière
(n=32)

7,8
1,3
8,0



Santé humaine et
action sociale
(n=8)

8,0
1,9
8,0



Activités de services
administratifs et de
soutien (n=3)

8,3
2,1
9,0



Autres activités de
services
(n=1)

6,0
NA
NA



Transports et
entreposage
(n=1)

7,0
NA
NA

* Différence significative

Q28/ Sur une échelle de 0 à 10, concernant votre entreprise, comment qualifiez-vous actuellement chacun des éléments suivants :... Enquêteur citez : 0 représente une mauvaise évaluation et 10 une très bonne évaluation. Les notes intermédiaires vous permettent de nuancer votre jugement?

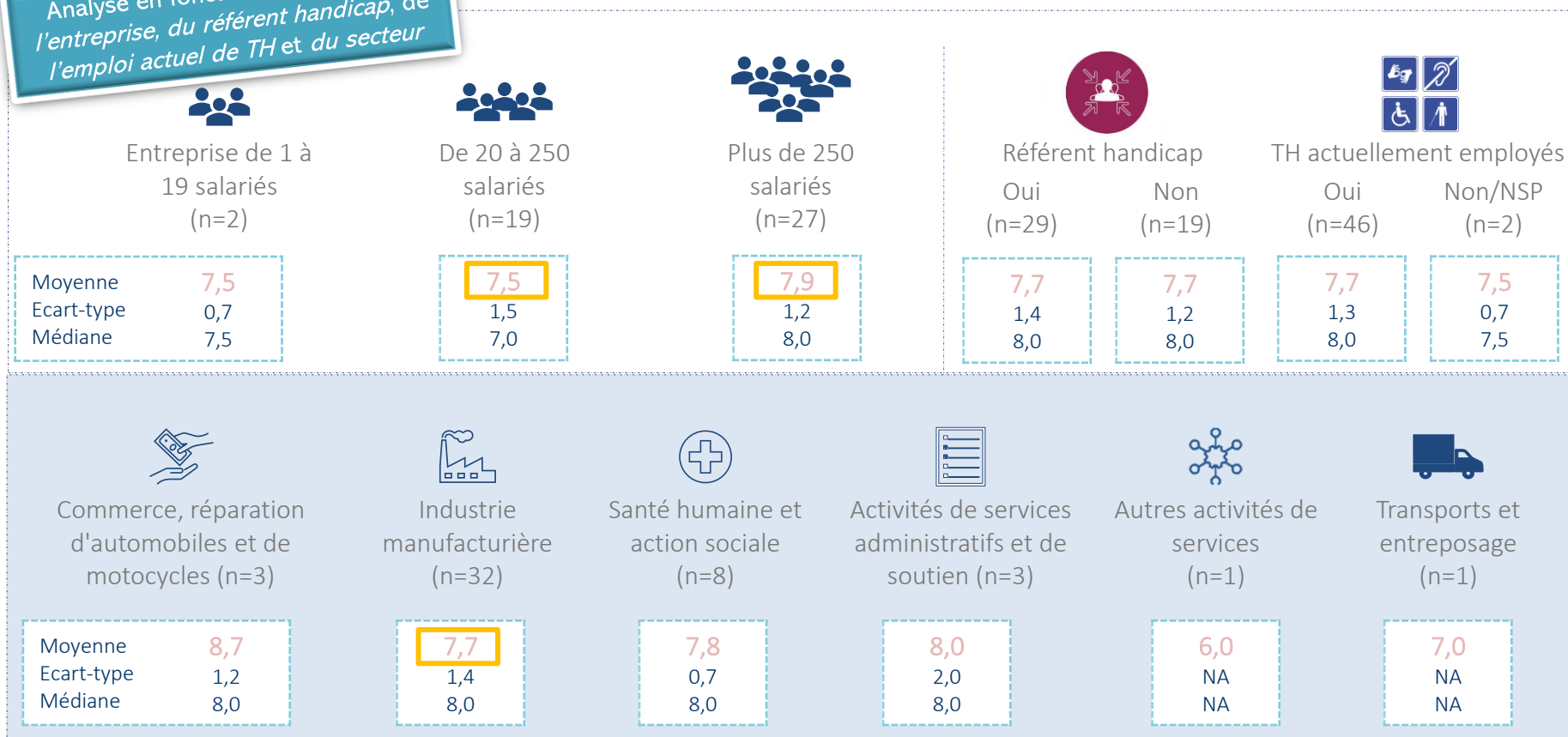
Le niveau de productivité est jugé bon pour tous (>7,5/10) sans différence selon le secteur d'activité ou si l'entreprise emploie ou non des TH.

3.1. Evaluation du niveau de performance actuel de l'entreprise



Analyse en fonction de la taille de l'entreprise, du référent handicap, de l'emploi actuel de TH et du secteur

NIVEAU DE PRODUCTIVITÉ



* Différence significative

Q28/ Sur une échelle de 0 à 10, concernant votre entreprise, comment qualifiez-vous actuellement chacun des éléments suivants :... Enquêteur citez : 0 représente une mauvaise évaluation et 10 une très bonne évaluation. Les notes intermédiaires vous permettent de nuancer votre jugement?

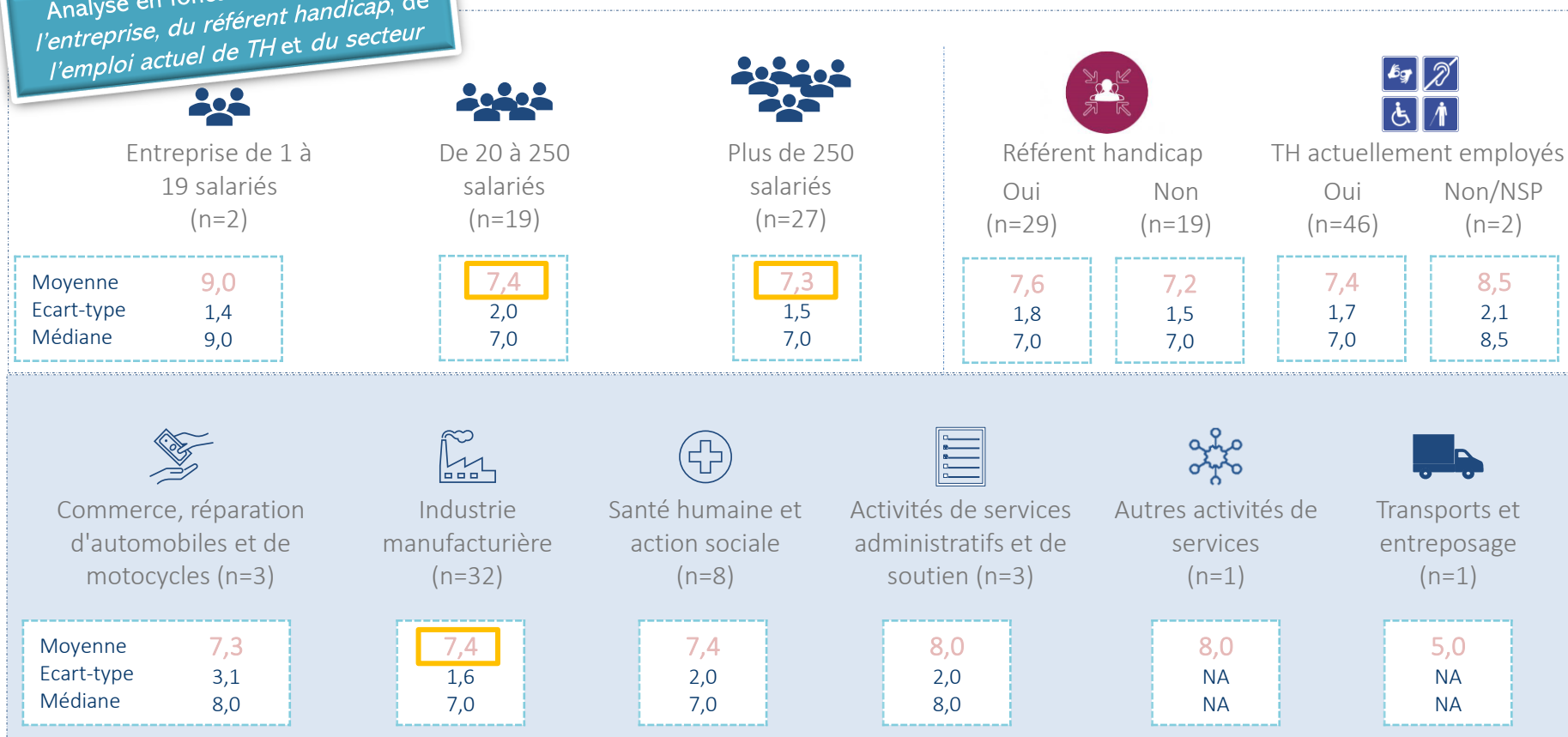
Tous les DE déclare que la capacité d'innovation est bonne (>7/10), d'autant plus pour les 2 DE travaillant dans des entreprises de moins de 19 salariés (9/10).

3.1. Evaluation du niveau de performance actuel de l'entreprise



Analyse en fonction de la taille de l'entreprise, du référent handicap, de l'emploi actuel de TH et du secteur

CAPACITÉ D'INNOVATION



* Différence significative

Q28/ Sur une échelle de 0 à 10, concernant votre entreprise, comment qualifiez-vous actuellement chacun des éléments suivants :... Enquêteur citez : 0 représente une mauvaise évaluation et 10 une très bonne évaluation. Les notes intermédiaires vous permettent de nuancer votre jugement?

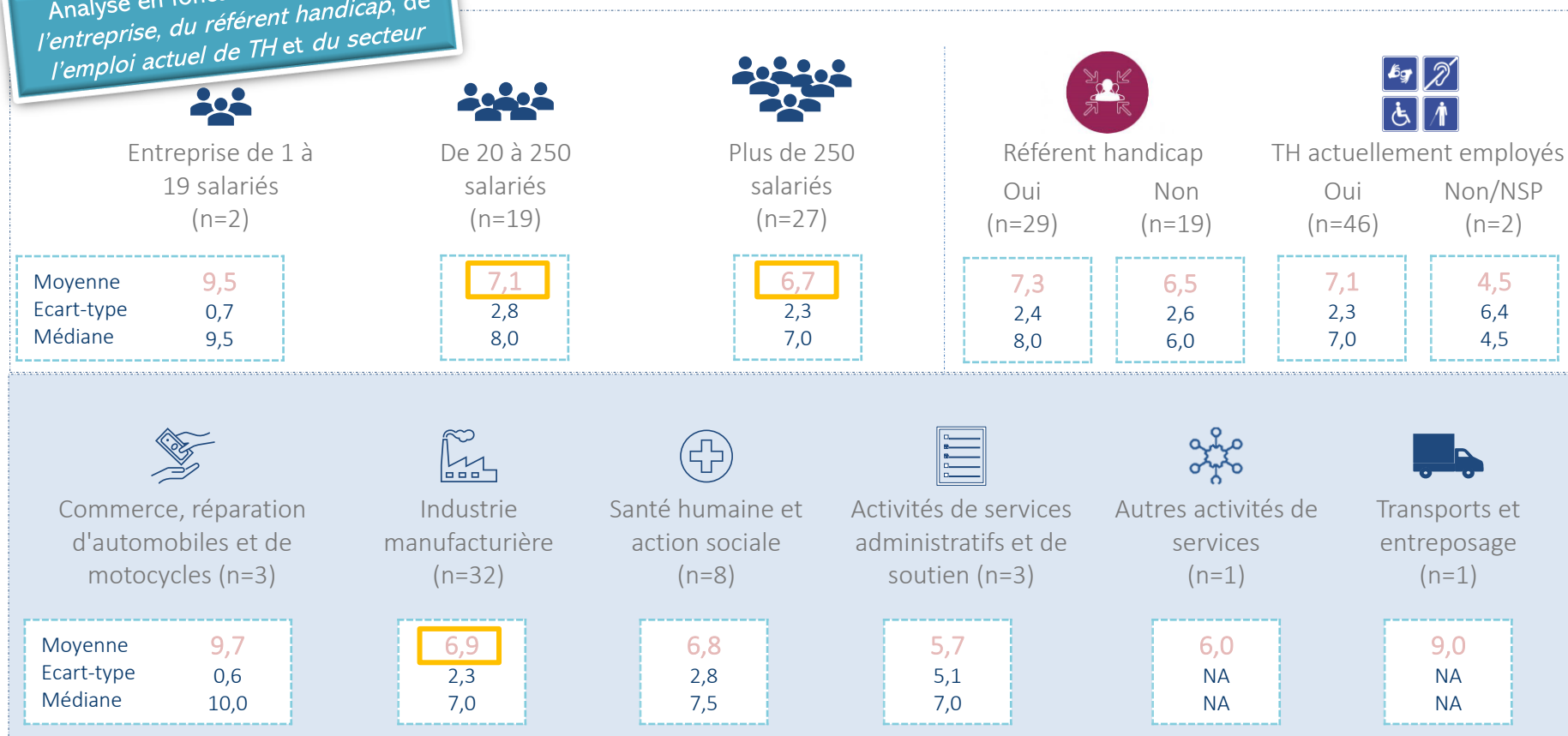
Le taux d'absentéisme est le critère le moins bien noté mais reste assez bon : 7,1 / 10 pour les entreprises de moins de 250 salariés VS 6,7 / 10 pour les entreprises de plus de 250 salariés.

3.1. Evaluation du niveau de performance actuel de l'entreprise



Analyse en fonction de la taille de l'entreprise, du référent handicap, de l'emploi actuel de TH et du secteur

TAUX D'ABSENTÉISME



* Différence significative

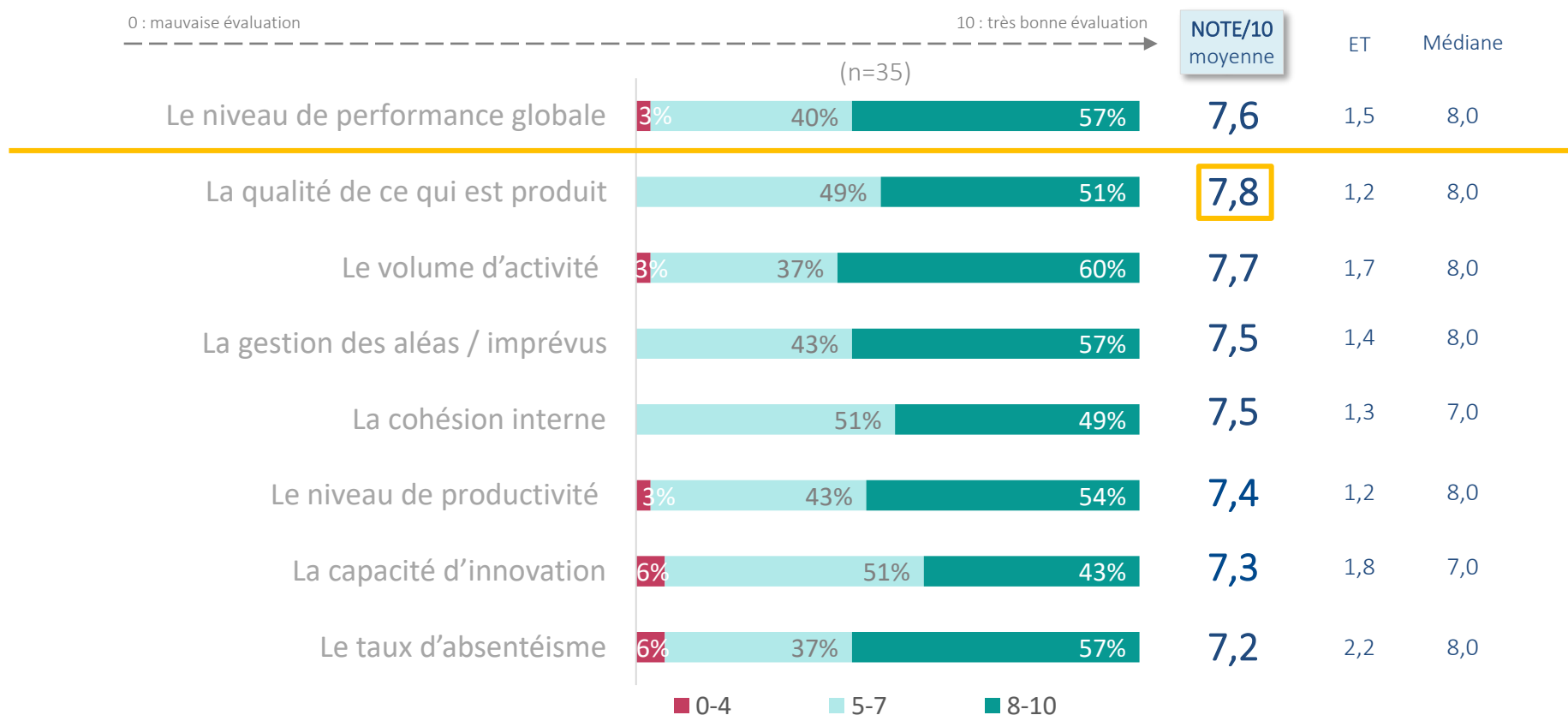
Q28/ Sur une échelle de 0 à 10, concernant votre entreprise, comment qualifiez-vous actuellement chacun des éléments suivants :... Enquêteur citez : 0 représente une mauvaise évaluation et 10 une très bonne évaluation. Les notes intermédiaires vous permettent de nuancer votre jugement?

Selon les DE, au cours des 3 dernières années, le niveau de performance de l'entreprise reste relativement très bon pour la plupart des items évalués : quasiment = ou > 7 voire 8. Les premiers critères sont la qualité de ce qui est produit (7,8/10) et le volume d'activité (7,7/10).

3.2. Evaluation du niveau de performance de l'entreprise au cours des 3 dernières années



Questions posées si fonction occupée depuis ≥ 3 ans.



Si Q15 ≥ 3 : Q29/ Sur une échelle de 0 à 10, concernant votre entreprise, comment qualifiez-vous l'évolution sur ces 3 dernières années de chacun des éléments suivants : Enquêteur précisez : 0 représente une évolution très négative et 10 une évolution très positive. Les notes intermédiaires vous permettent de nuancer votre jugement.

Au cours des 3 dernières années, les DE **évaluent à la baisse certains indicateurs de performance** tels que la **cohésion interne**, la **qualité de ce qui est produit**, le **volume d'activité** ou le **niveau de productivité** même si ces indicateurs restent à des niveaux d'évaluation qui sont bons. Le **taux d'absentéisme** évolue quant à lui **à la hausse**.

3.2. Evaluation du niveau de performance de l'entreprise au cours des 3 dernières années



Questions posées si fonction occupée depuis ≥ 3 ans.

	Aujourd'hui NOTE/10 moyenne	Au cours des 3 dernières années NOTE/10 moyenne
Niveau de performance globale	7,8	7,6
Cohésion interne	8,2	7,5
Qualité de ce qui est produit	8,1	7,8
Volume d'activité	7,9	7,7
Gestion des aléas/imprévus	7,8	7,5
Niveau de productivité	7,7	7,4
Capacité d'innovation	7,4	7,3
Taux d'absentéisme	7,0	7,2

Q28/ Sur une échelle de 0 à 10, concernant votre entreprise, comment qualifiez-vous actuellement chacun des éléments suivants :... Enquêteur citez : 0 représente une mauvaise évaluation et 10 une très bonne évaluation. Les notes intermédiaires vous permettent de nuancer votre jugement?

Si Q15 ≥ 3 : Q29/ Sur une échelle de 0 à 10, concernant votre entreprise, comment qualifiez-vous l'évolution sur ces 3 dernières années de chacun des éléments suivants : Enquêteur précisez : 0 représente une évolution très négative et 10 une évolution très positive. Les notes intermédiaires vous permettent de nuancer votre jugement.

L'évaluation du niveau de performance globale sur les 3 dernières années est évalué plus positivement parmi les DE issus d'entreprises de **plus de 250 salariés (7,7/10)** et si le répondants est **réfèrent handicap (7,7/10)**.

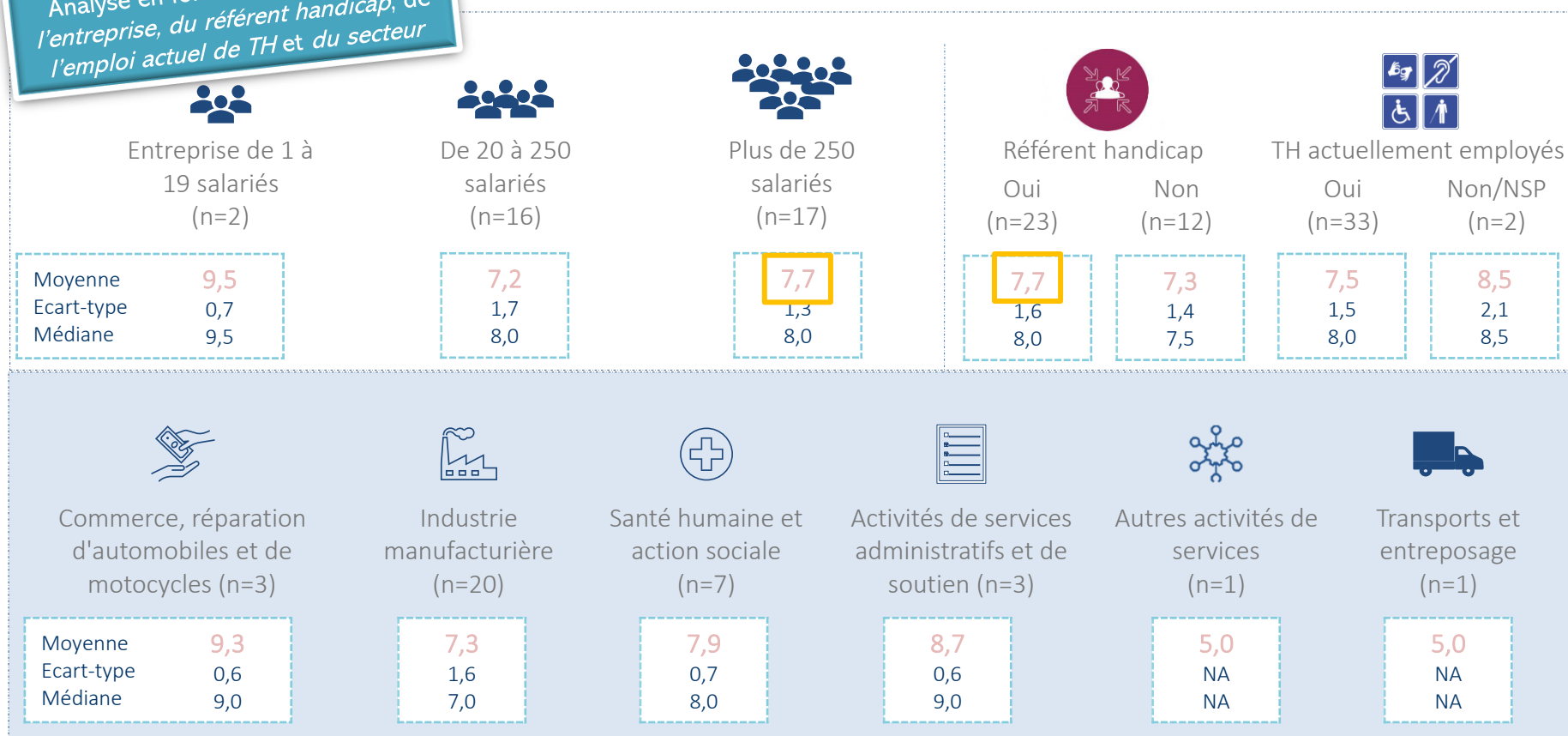
3.2. Evaluation du niveau de performance de l'entreprise au cours des 3 dernières années



Analyse en fonction de la taille de l'entreprise, du réfèrent handicap, de l'emploi actuel de TH et du secteur

Questions posées si fonction occupée depuis ≥ 3 ans.

NIVEAU DE PERFORMANCE GLOBALE



* Différence significative

Si Q15 ≥ 3 : Q29/ Sur une échelle de 0 à 10, concernant votre entreprise, comment qualifiez-vous l'évolution sur ces 3 dernières années de chacun des éléments suivants : Enquêteur précisez : 0 représente une évolution très négative et 10 une évolution très positive. Les notes intermédiaires vous permettent de nuancer votre jugement.

La cohésion interne sur les 3 dernières années tend à être mieux évaluée parmi les DE des entreprises de 20 à 250 salariés (7,7/10). Pas de différence selon le statut référent handicap ou non.

3.2. Evaluation du niveau de performance de l'entreprise au cours des 3 dernières années



Analyse en fonction de la taille de l'entreprise, du référent handicap, de l'emploi actuel de TH et du secteur

Questions posées si fonction occupée depuis ≥ 3 ans.

COHESION INTERNE



Entreprise de 1 à 19 salariés
(n=2)

Moyenne 6,5
Ecart-type 2,1
Médiane 6,5



De 20 à 250 salariés
(n=16)

7,7
1,6
8,0



Plus de 250 salariés
(n=17)

7,4
0,7
7,0



Référent handicap
Oui (n=23) Non (n=12)

7,5
1,4
7,0

7,5
1,1
7,5



TH actuellement employés
Oui (n=33) Non/NSP (n=2)

7,5
1,2
7,0

6,5
2,1
6,5



Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles (n=3)

Moyenne 9,7
Ecart-type 0,6
Médiane 10,0



Industrie manufacturière (n=20)

7,3
1,2
7,0



Santé humaine et action sociale (n=7)

7,6
1,0
8,0



Activités de services administratifs et de soutien (n=3)

7,7
0,6
8,0



Autres activités de services (n=1)

6,0
NA
NA



Transports et entreposage (n=1)

6,0
NA
NA

* Différence significative

Si Q15 ≥ 3 : Q29/ Sur une échelle de 0 à 10, concernant votre entreprise, comment qualifiez-vous l'évolution sur ces 3 dernières années de chacun des éléments suivants : Enquêteur précisez : 0 représente une évolution très négative et 10 une évolution très positive. Les notes intermédiaires vous permettent de nuancer votre jugement.

La qualité de ce qui est produit sur les 3 dernières années est très bien évaluée quelque soit la taille de l'entreprise et tend à être évaluée plus positivement avec le statut de référent handicap (~8/10).

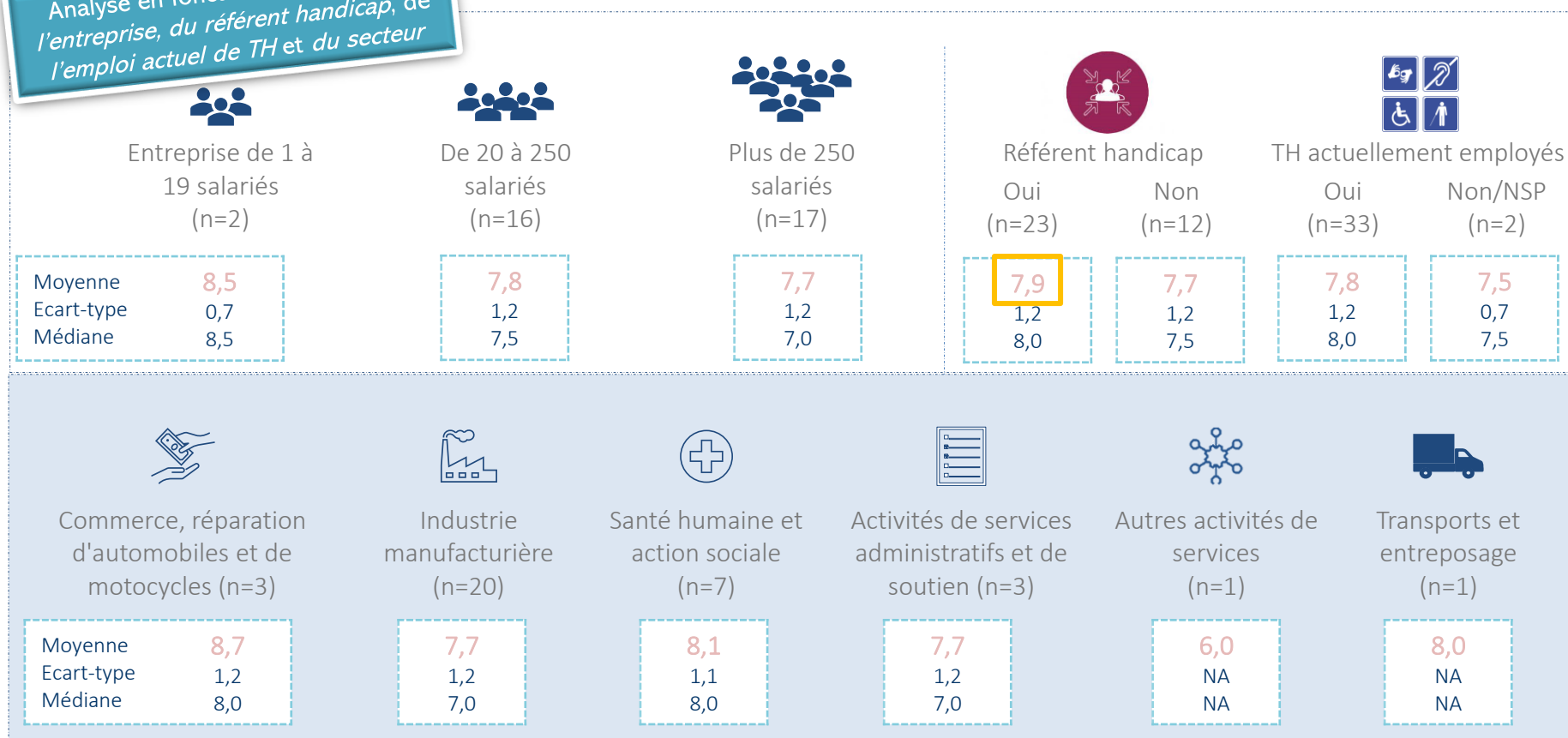
3.2. Evaluation du niveau de performance de l'entreprise au cours des 3 dernières années



Analyse en fonction de la taille de l'entreprise, du référent handicap, de l'emploi actuel de TH et du secteur

Questions posées si fonction occupée depuis ≥ 3 ans.

QUALITÉ DE CE QUI EST PRODUIT



* Différence significative

Si Q15 ≥ 3 : Q29/ Sur une échelle de 0 à 10, concernant votre entreprise, comment qualifiez-vous l'évolution sur ces 3 dernières années de chacun des éléments suivants : Enquêteur précisez : 0 représente une évolution très négative et 10 une évolution très positive. Les notes intermédiaires vous permettent de nuancer votre jugement.

L'item **volume d'activité sur les 3 dernières années** est très bien évalué quelque soit la taille de l'entreprise et tend à être évalué plus positivement avec le statut de référent handicap (7,8/10).

3.2. Evaluation du niveau de performance de l'entreprise au cours des 3 dernières années



Analyse en fonction de la taille de l'entreprise, du référent handicap, de l'emploi actuel de TH et du secteur

VOLUME D'ACTIVITÉ

Questions posées si fonction occupée depuis ≥ 3 ans.



Entreprise de 1 à
19 salariés
(n=2)

Moyenne **9,5**
Ecart-type 0,7
Médiane 9,5



De 20 à 250
salariés
(n=16)

7,6
1,6
8,0



Plus de 250
salariés
(n=17)

7,5
1,8
8,0



Référent handicap
Oui (n=23) Non (n=12)

7,8
1,7
8,0

7,3
1,8
8,0



TH actuellement employés
Oui (n=33) Non/NSP (n=2)

7,6
1,7
8,0

8,5
2,1
8,5



Commerce, réparation
d'automobiles et de
motocycles (n=3)

Moyenne **9,3**
Ecart-type 0,6
Médiane 9,0



Industrie
manufacturière
(n=20)

7,3
1,9
7,5



Santé humaine et
action sociale
(n=7)

8,4
1,0
8,0



Activités de services
administratifs et de
soutien (n=3)

8,0
1,0
8,0



Autres activités de
services
(n=1)

6,0
NA
NA



Transports et
entreposage
(n=1)

5,0
NA
NA

* Différence significative

Si Q15 ≥ 3 : Q29/ Sur une échelle de 0 à 10, concernant votre entreprise, comment qualifiez-vous l'évolution sur ces 3 dernières années de chacun des éléments suivants : Enquêteur précisez : 0 représente une évolution très négative et 10 une évolution très positive. Les notes intermédiaires vous permettent de nuancer votre jugement.

L'item gestion des aléas sur les 3 dernières années tend à être évalué plus positivement dans les entreprises de plus de 250 salariés (7,6/10) et parmi les non référents handicap (7,9/10).

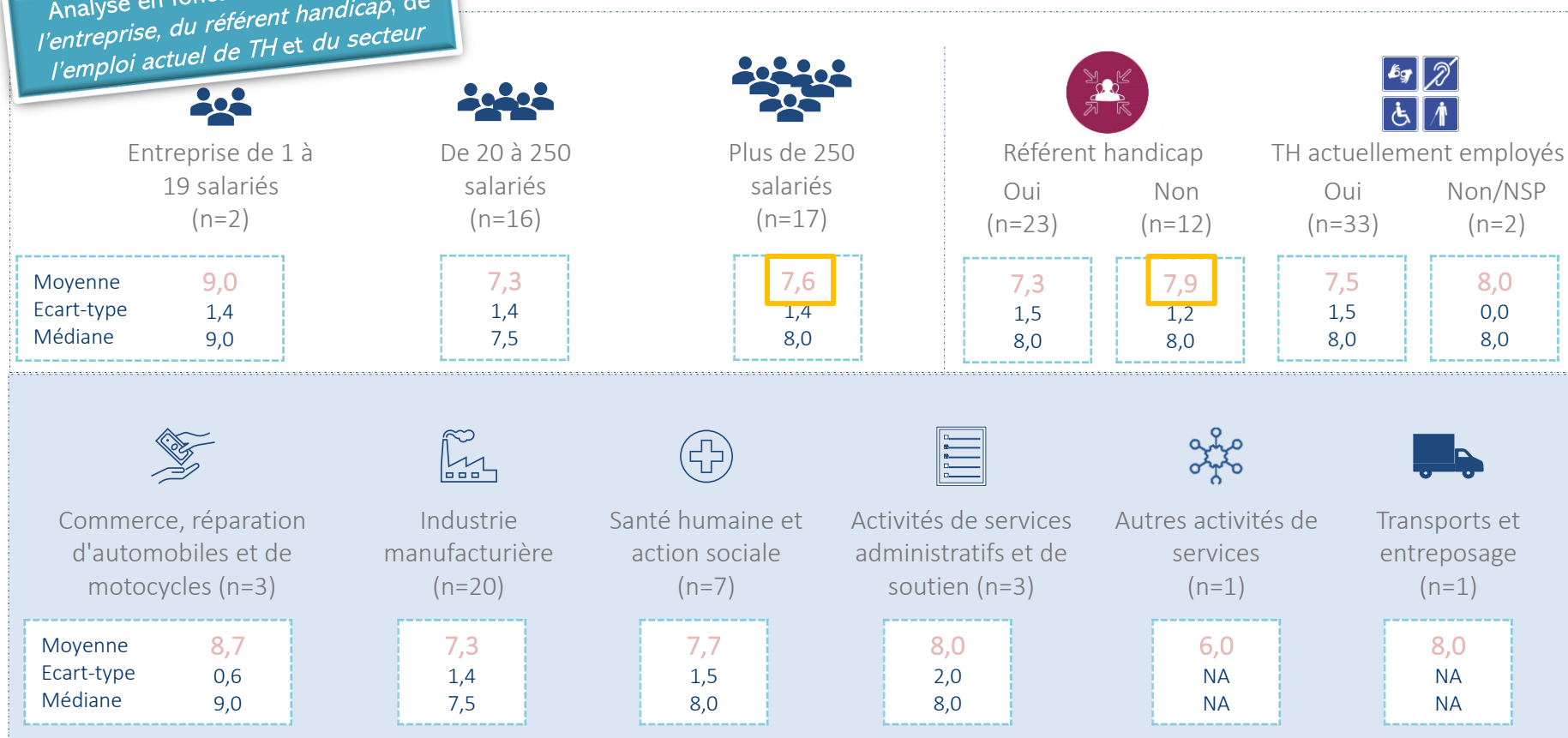
3.2. Evaluation du niveau de performance de l'entreprise au cours des 3 dernières années



Analyse en fonction de la taille de l'entreprise, du référent handicap, de l'emploi actuel de TH et du secteur

Questions posées si fonction occupée depuis ≥ 3 ans.

GESTION DES ALÉAS / IMPRÉVUS



* Différence significative

Si Q15 ≥ 3 : Q29/ Sur une échelle de 0 à 10, concernant votre entreprise, comment qualifiez-vous l'évolution sur ces 3 dernières années de chacun des éléments suivants : Enquêteur précisez : 0 représente une évolution très négative et 10 une évolution très positive. Les notes intermédiaires vous permettent de nuancer votre jugement.

Le niveau de productivité sur les 3 dernières années est très bien évalué quelque soit la taille de l'entreprise et tend à être évalué plus positivement avec le statut de référent handicap (7,8/10).

3.2. Evaluation du niveau de performance de l'entreprise au cours des 3 dernières années



Analyse en fonction de la taille de l'entreprise, du référent handicap, de l'emploi actuel de TH et du secteur

Questions posées si fonction occupée depuis ≥ 3 ans.

NIVEAU DE PRODUCTIVITÉ



Entreprise de 1 à
19 salariés
(n=2)

Moyenne **8,0**
Ecart-type 1,4
Médiane 8,0



De 20 à 250
salariés
(n=16)

7,4
1,5
7,5



Plus de 250
salariés
(n=17)

7,4
1,1
8,0



Référent handicap
Oui (n=23) Non (n=12)

7,7
1,1
8,0

6,8
1,3
7,0



TH actuellement employés
Oui (n=33) Non/NSP (n=2)

7,4
1,3
8,0

7,5
0,7
7,5



Commerce, réparation
d'automobiles et de
motocycles (n=3)

Moyenne **9,0**
Ecart-type 1,0
Médiane 9,0



Industrie
manufacturière
(n=20)

6,9
1,2
7,0



Santé humaine et
action sociale
(n=7)

7,7
0,5
8,0



Activités de services
administratifs et de
soutien (n=3)

8,3
0,6
8,0



Autres activités de
services
(n=1)

6,0
NA
NA



Transports et
entreposage
(n=1)

9,0
NA
NA

* Différence significative

Si Q15 ≥ 3 : Q29/ Sur une échelle de 0 à 10, concernant votre entreprise, comment qualifiez-vous l'évolution sur ces 3 dernières années de chacun des éléments suivants : Enquêteur précisez : 0 représente une évolution très négative et 10 une évolution très positive. Les notes intermédiaires vous permettent de nuancer votre jugement.

La capacité d'innovation sur les 3 dernières années est très bien évaluée quelque soit la taille de l'entreprise et tend à être évaluée plus positivement avec le statut de référent handicap (7,8/10).

3.2. Evaluation du niveau de performance de l'entreprise au cours des 3 dernières années



Analyse en fonction de la taille de l'entreprise, du référent handicap, de l'emploi actuel de TH et du secteur

Questions posées si fonction occupée depuis ≥ 3 ans.

CAPACITÉ D'INNOVATION



Entreprise de 1 à
19 salariés
(n=2)

Moyenne **10,0**
Ecart-type 0,0
Médiane 10,0



De 20 à 250
salariés
(n=16)

7,1
1,7
7,0



Plus de 250
salariés
(n=17)

7,1
1,8
7,0



Référent handicap
Oui (n=23) Non (n=12)

7,6
1,9
8,0

6,6
1,6
6,5



TH actuellement employés
Oui (n=33) Non/NSP (n=2)

7,2
1,8
7,0

9,0
1,4
9,0



Commerce, réparation
d'automobiles et de
motocycles (n=3)

Moyenne **7,3**
Ecart-type 3,8
Médiane 9,0



Industrie
manufacturière
(n=20)

7,2
1,7
7,0



Santé humaine et
action sociale
(n=7)

7,3
1,8
7,0



Activités de services
administratifs et de
soutien (n=3)

8,0
2,0
8,0



Autres activités de
services
(n=1)

6,0
NA
NA



Transports et
entreposage
(n=1)

8,0
NA
NA

* Différence significative

Si Q15 ≥ 3 : Q29/ Sur une échelle de 0 à 10, concernant votre entreprise, comment qualifiez-vous l'évolution sur ces 3 dernières années de chacun des éléments suivants : Enquêteur précisez : 0 représente une évolution très négative et 10 une évolution très positive. Les notes intermédiaires vous permettent de nuancer votre jugement.

Le taux d'absentéisme sur les 3 dernières années tend à être évalué plus positivement dans les entreprises de 20 à 250 employés (7,7/10 Vs 6,5/ 10) et par les référents handicap (7,8/10 Vs 6,5/10).

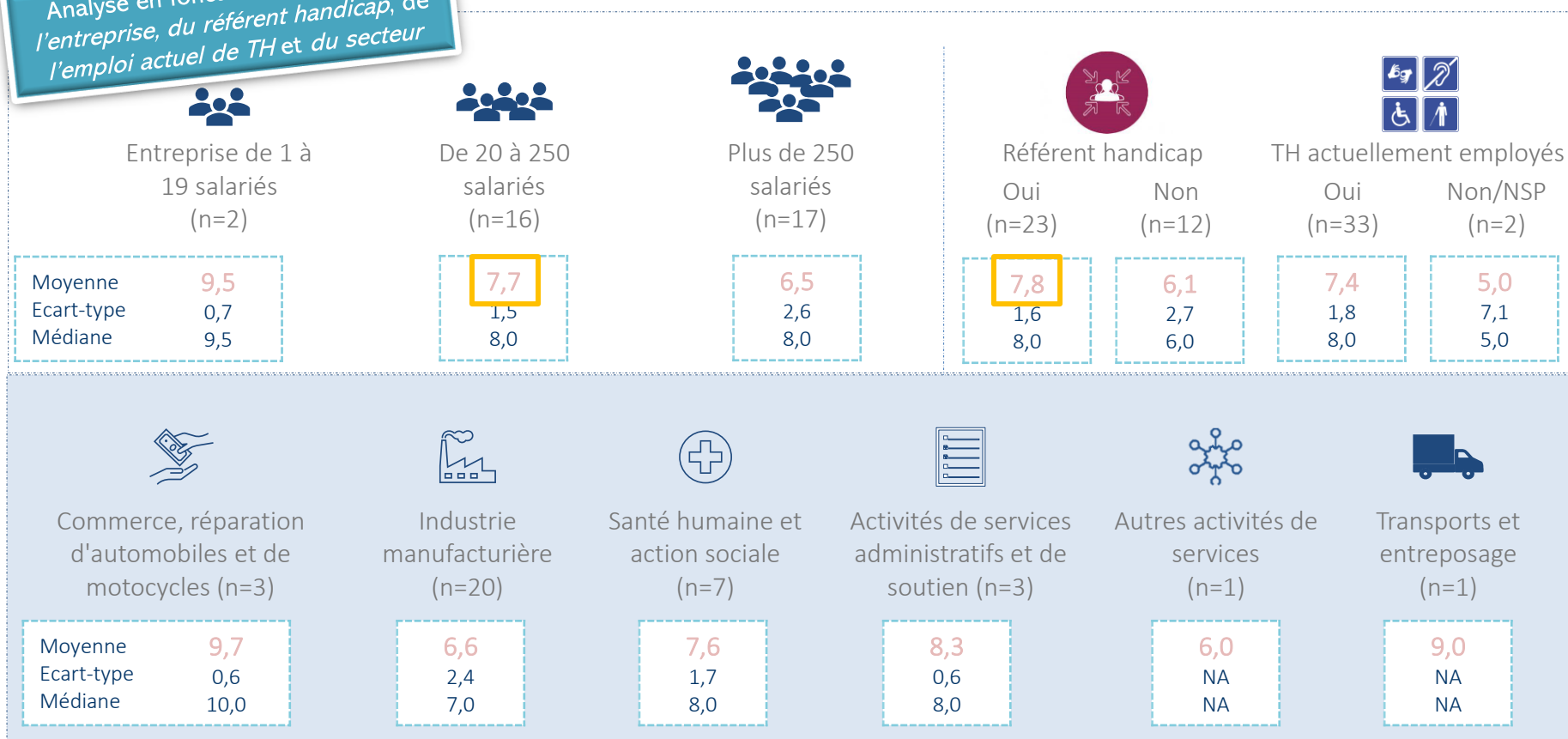
3.2. Evaluation du niveau de performance de l'entreprise au cours des 3 dernières années



Analyse en fonction de la taille de l'entreprise, du référent handicap, de l'emploi actuel de TH et du secteur

Questions posées si fonction occupée depuis ≥ 3 ans.

TAUX D'ABSENTÉISME



* Différence significative

Si Q15 ≥ 3 : Q29/ Sur une échelle de 0 à 10, concernant votre entreprise, comment qualifiez-vous l'évolution sur ces 3 dernières années de chacun des éléments suivants : Enquêteur précisez : 0 représente une évolution très négative et 10 une évolution très positive. Les notes intermédiaires vous permettent de nuancer votre jugement.

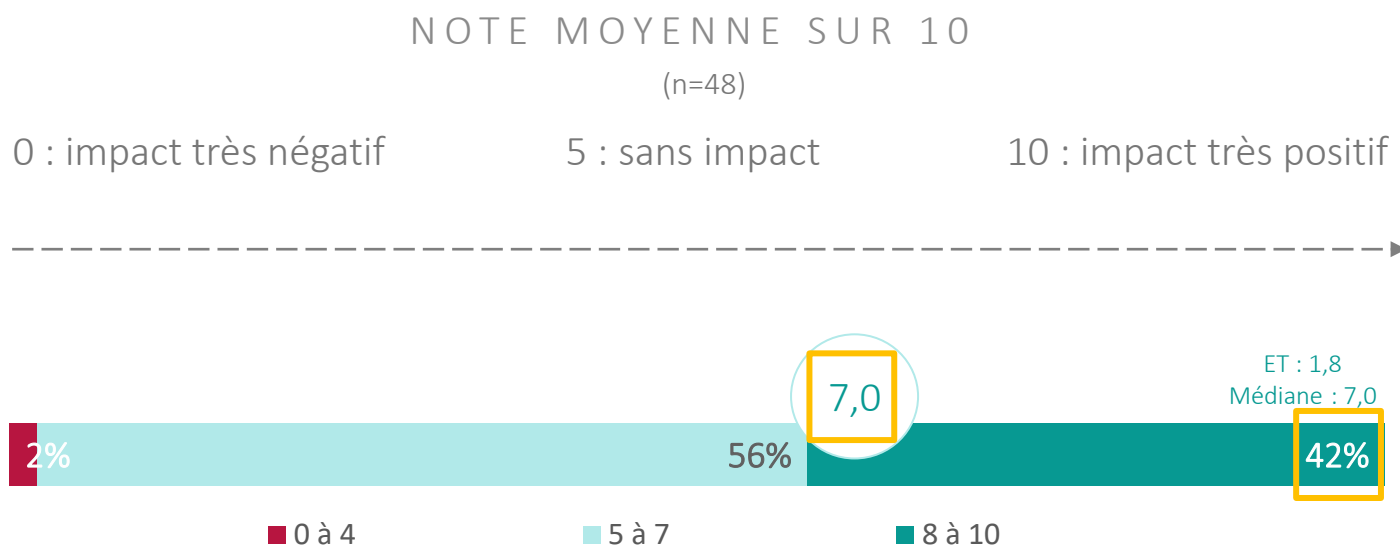


04

IMPACT DES TH SUR LES PERFORMANCES DE L'ENTREPRISE

L'impact de l'emploi des TH sur la performance de l'entreprise est positif (7,0/10) parmi les dirigeants d'entreprise interrogés. 42% des DE considèrent même cet impact comme très positif avec une note > 8/10.

4.1. Evaluation de l'impact de l'emploi de TH sur la performance globale de l'entreprise



Q30/ Sur une échelle de 0 à 10, à votre avis, et de façon générale, quel est ou quel serait l'impact de l'emploi de travailleurs en situation de handicap sur la performance globale de votre entreprise ? 0 signifie que vous considérez que cet impact est très négatif, à 5 sans impact, et 10 que cet impact est très positif. Les notes intermédiaires vous permettent de nuancer votre jugement.

L'impact de l'emploi de TH tend à être perçu plus positivement par les DE des entreprises de plus de 250 salariés et les référents handicap (7,1 VS 6,8/10).

4.1. Evaluation de l'impact de l'emploi de TH sur la performance globale de l'entreprise



Analyse en fonction de la taille de l'entreprise, du référent handicap, de l'emploi actuel de TH et du secteur

NOTE MOYENNE
 ≤ 4 : impact plutôt négatif
 = 5 : sans impact
 ≥ 6 : impact plutôt positif

Entreprise de 1 à 19 salariés
 (n=2)

De 20 à 250 salariés
 (n=19)

Plus de 250 salariés
 (n=27)

Référent handicap
 Oui (n=29) Non (n=19)

TH actuellement employés
 Oui (n=46) Non/NSP (n=2)

Note moyenne
 Ecart-type
 Médiane

7,5
 3,5
 7,5

6,6
 1,6
 7,0

7,2
 1,8
 7,0

7,1
 1,9
 7,0

6,8
 1,5
 7,0

7,0
 1,7
 7,0

7,5
 3,5
 7,5



Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles (n=3)



Industrie manufacturière (n=32)



Santé humaine et action sociale (n=8)



Activités de services administratifs et de soutien (n=3)



Autres activités de services (n=1)



Transports et entreposage (n=1)

Note moyenne
 Ecart-type
 Médiane

7,0
 1,0
 7,0

7,2
 1,9
 7,0

6,9
 1,7
 6,5

7,0
 1,7
 8,0

5,0
 NA
 NA

5,0
 NA
 NA

* Différence significative

Q30/ Sur une échelle de 0 à 10, à votre avis, et de façon générale, quel est ou quel serait l'impact de l'emploi des travailleurs en situation de handicap sur la performance globale de votre entreprise ? 0 signifie que vous considérez que cet impact est très négatif, à 5 sans impact, et 10 que cet impact est très positif. Les notes intermédiaires vous permettent de nuancer votre jugement.

L'emploi de TH favorise une **meilleure cohésion, un esprit d'équipe et de bienveillance** ainsi que **la diversité au sein de l'entreprise** selon plus de 40% des DE.

4.1. Evaluation de l'impact de l'emploi de TH sur la performance globale de l'entreprise



Question ouverte

Si impact positif des TH $\geq 6/10$

Plusieurs réponses possibles - En % de répondants

n=35



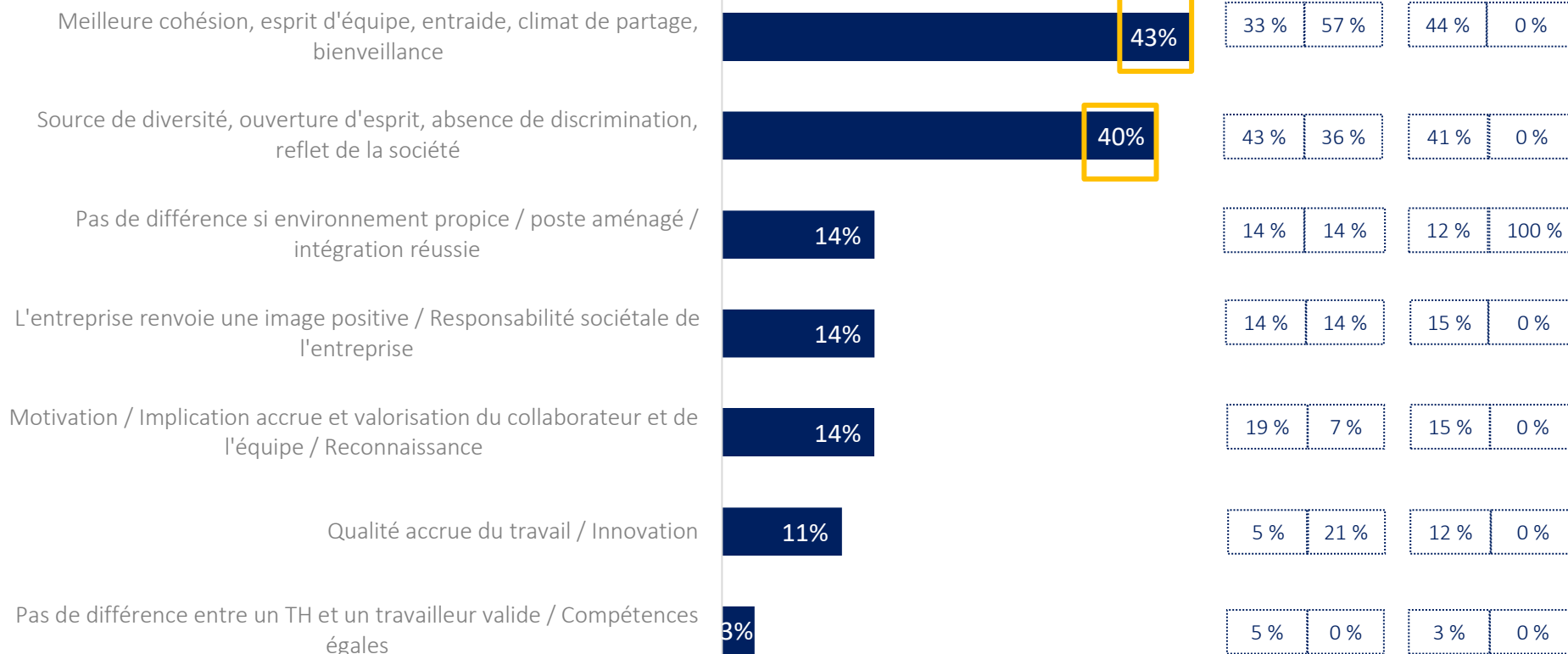
Oui
n=21

Non
n=14



Oui
n=34

Non/NSP
n=1



* Différence significative

Si ≥ 6 en Q30 : Q31/ Selon vous, quel élément favorise/favoriserait cet impact positif ?

Parmi les 12 DE jugeant l'impact de l'emploi des travailleurs en situation de handicap à 5/10 (pas d'impact), 9 d'entre eux (75%) ne voient **pas de différence entre les TH et les travailleurs valides**, il n'y a pas d'impact à compétence égale, et 4 DE (33%) n'évaluent **pas de différence si l'environnement et/ou le poste est aménagé**.

4.1. Evaluation de l'impact de l'emploi de TH sur la performance globale de l'entreprise



Question ouverte

Si pas d'impact des TH 5/10

Plusieurs réponses possibles - En % de répondants
n=12



Oui
n=7

Non
n=5



Oui Non/NSP
n=11 n=1

Pas de différence entre un TH et un travailleur valide /
Compétences égales

75%

71 %

80 %

73 %

100 %

Pas de différence si environnement propice / poste aménagé
(administratif (+)) / intégration réussie

33%

43 %

20 %

36 %

0 %

Si =5 en Q30 : Q32/ Selon vous, quel élément favorise/favoriserait cet absence d'impact?

Le seul DE indiquant un impact négatif de l'emploi de TH sur la performance globale de l'entreprise l'explique par un taux d'absentéisme important et par l'impact potentiel sur la productivité.

4.1. Evaluation de l'impact de l'emploi de TH sur la performance globale de l'entreprise



Question ouverte

Si impact négatif des TH $\leq 4/10$

Seul **1** DE donne une note inférieure à 4/10 pour l'impact de l'emploi des travailleurs en situation de handicap sur la performance globale de son entreprise.



Il n'est pas référent handicap mais son entreprise emploie actuellement des travailleurs en situation de handicap

En raison du fort taux d'absentéisme car
maladie handicapante du travailleur
→ impact sur la productivité

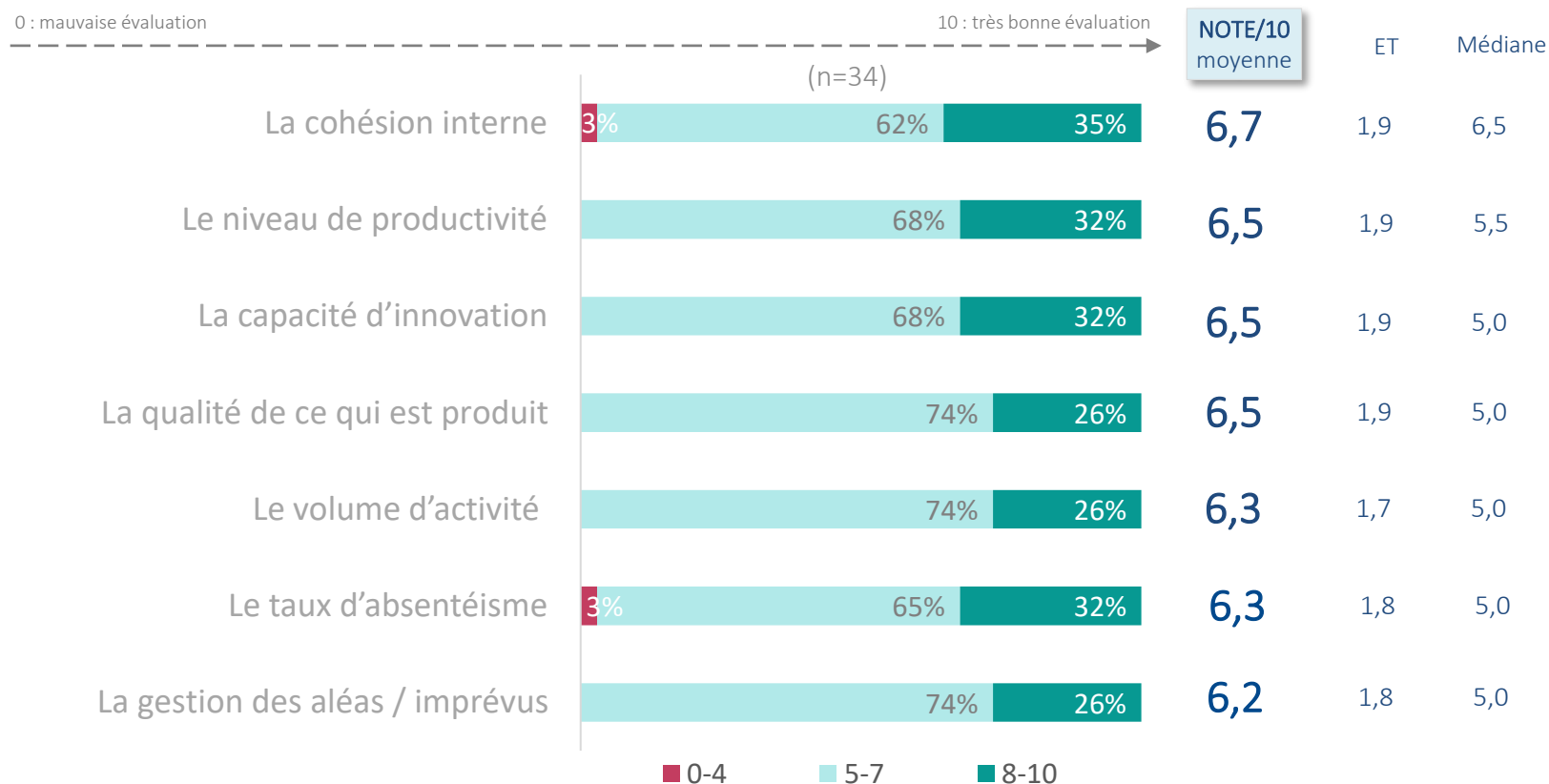
Si =5 en Q30 : Q33/ Selon vous, quel élément favorise/favoriserait cet absence d'impact?

Les DE **évaluent positivement** (note $\geq 6,2/10$) l'impact de la présence de TH sur la performance de l'entreprise au cours des 3 dernières années. La **cohésion interne** est la mieux notée : 6,7/10.

4.2. Evaluation de l'impact de l'emploi de TH sur la performance au cours des 3 dernières années



Questions posées si fonction occupée depuis ≥ 3 ans et si présence actuelle ou au cours des 3 ans de TH dans l'entreprise.



SI Q15 ≥ 3 ANS ET SI Q18=OUI OU SI Q15 ≥ 3 ANS ET SI Q23=OUI : Q34/ Sur une échelle de 0 à 10, concernant votre entreprise et pour chacun des critères de performance suivant, comment évaluez-vous sur les 3 ans passés l'impact de la présence de travailleurs en situation de handicap ? 0 signifie que vous considérez que cet impact est très négatif, à 5 sans impact, et 10 que cet impact est très positif. Les notes intermédiaires vous permettent de nuancer votre jugement.

L'impact de l'emploi de TH sur la cohésion interne au cours des 3 dernières années tend à être évalué plus positivement si le DE travaille dans une entreprise de plus de 250 salariés (7,0 Vs 6,3) et s'il est référent handicap (6,9 Vs 6,3).

4.2. Evaluation de l'impact de l'emploi de TH sur la performance au cours des 3 dernières années



Analyse en fonction de la taille de l'entreprise, du référent handicap, de l'emploi actuel de TH et du secteur

LA COHÉSION INTERNE

Questions posées si fonction occupée depuis ≥ 3 ans et si présence actuelle ou au cours des 3 ans de TH dans l'entreprise.



Entreprise de 1 à
19 salariés
(n=2)

Moyenne **7,5**
Ecart-type 3,5
Médiane 7,5



De 20 à 250
salariés
(n=16)

6,3
1,9
5,0



Plus de 250
salariés
(n=16)

7,0
1,9
7,0



Référent handicap
Oui (n=23) Non (n=11)

6,9
2,1
7,0

6,3
1,6
5,0



TH actuellement employés
Oui (n=33) Non/NSP (n=1)

6,6
1,9
6,0

10,0
NA
NA



Commerce, réparation
d'automobiles et de
motocycles (n=3)

Moyenne **6,7**
Ecart-type 2,9
Médiane 5,0



Industrie
manufacturière
(n=19)

6,6
1,9
6,0



Santé humaine et
action sociale
(n=7)

7,4
2,1
7,0



Activités de services
administratifs et de
soutien (n=3)

6,7
1,5
7,0



Autres activités de
services
(n=1)

5,0
NA
NA



Transports et
entreposage
(n=1)

5,0
NA
NA

* Différence significative

SI Q15 ≥ 3 ANS ET SI Q18=OUI OU SI Q15 ≥ 3 ANS ET SI Q23=OUI : Q34/ Sur une échelle de 0 à 10, concernant votre entreprise et pour chacun des critères de performance suivant, comment évaluez-vous sur les 3 ans passés l'impact de la présence de travailleurs en situation de handicap ? 0 signifie que vous considérez que cet impact est très négatif, à 5 sans impact, et 10 que cet impact est très positif. Les notes intermédiaires vous permettent de nuancer votre jugement.

L'impact de l'emploi de TH sur le niveau de productivité au cours des 3 dernières années est évalué plus positivement si le DE travaille dans une entreprise de **plus de 250 salariés** (6,8 Vs 6,1) et s'il est **réfèrent handicap** (7,0 Vs 5,6).

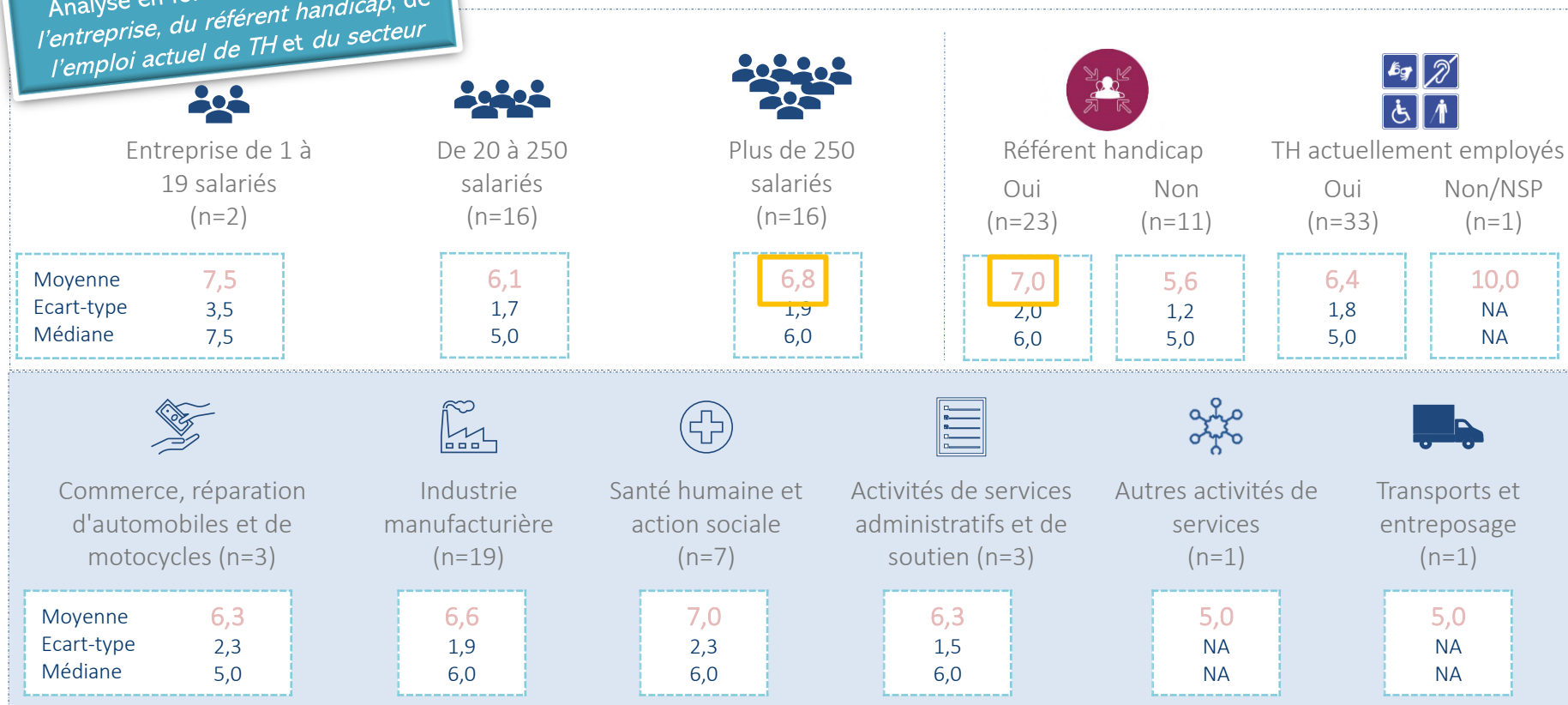
4.2. Evaluation de l'impact de l'emploi de TH sur la performance au cours des 3 dernières années



Analyse en fonction de la taille de l'entreprise, du référent handicap, de l'emploi actuel de TH et du secteur

LE NIVEAU DE PRODUCTIVITÉ

Questions posées si fonction occupée depuis ≥ 3 ans et si présence actuelle ou au cours des 3 ans de TH dans l'entreprise.



* Différence significative

SI Q15 ≥ 3 ANS ET SI Q18=OUI OU SI Q15 ≥ 3 ANS ET SI Q23=OUI : Q34/ Sur une échelle de 0 à 10, concernant votre entreprise et pour chacun des critères de performance suivant, comment évaluez-vous sur les 3 ans passés l'impact de la présence de travailleurs en situation de handicap ? 0 signifie que vous considérez que cet impact est très négatif, à 5 sans impact, et 10 que cet impact est très positif. Les notes intermédiaires vous permettent de nuancer votre jugement.

L'impact de l'emploi de TH sur **la capacité d'innovation au cours des 3 dernières années** est évalué plus positivement si le DE travaille dans une entreprise de **plus de 250 salariés** (6,7 Vs 6,3) et s'il est **réfèrent handicap** (6,7 Vs 6,1).

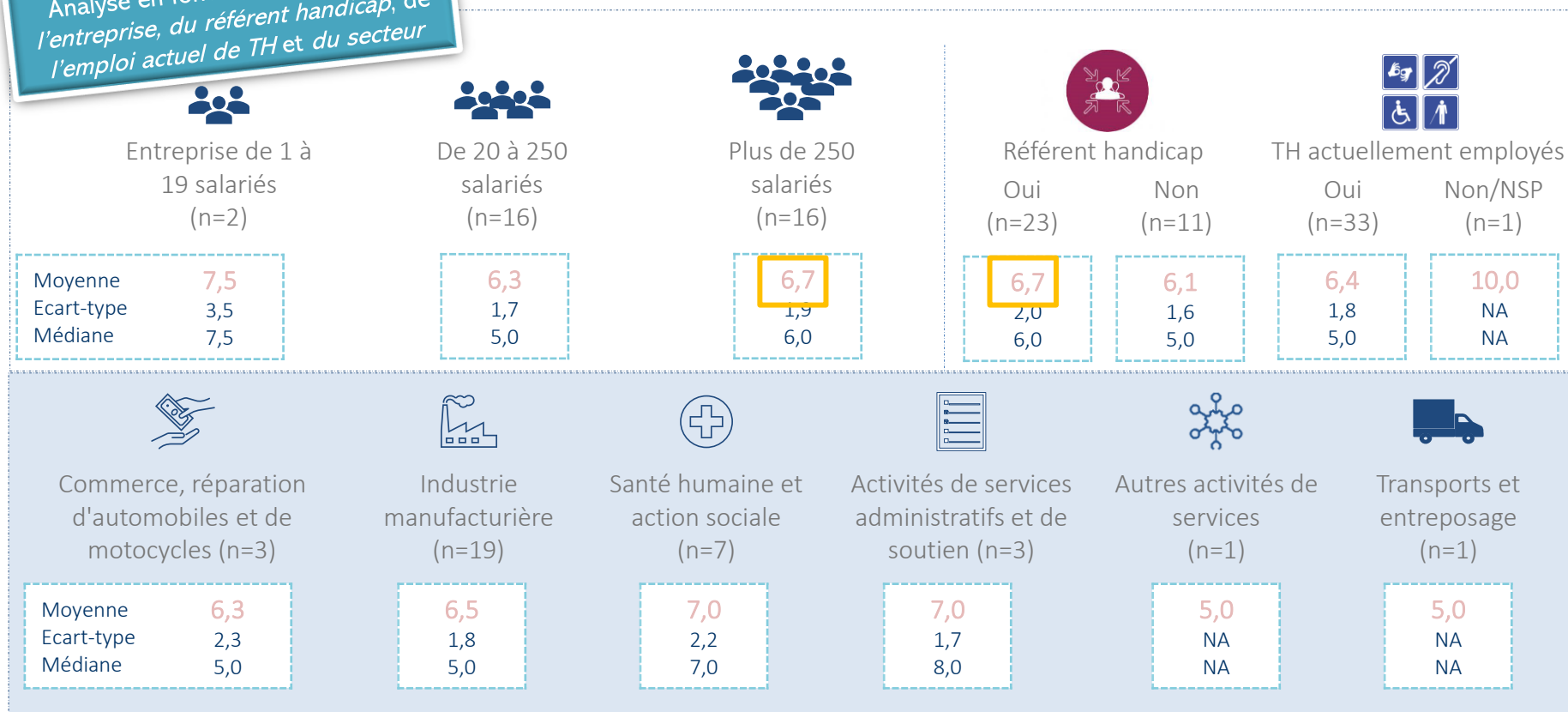
4.2. Evaluation de l'impact de l'emploi de TH sur la performance au cours des 3 dernières années



Analyse en fonction de la taille de l'entreprise, du référent handicap, de l'emploi actuel de TH et du secteur

LA CAPACITE D'INNOVATION

Questions posées si fonction occupée depuis ≥ 3 ans et si présence actuelle ou au cours des 3 ans de TH dans l'entreprise.



* Différence significative

SI Q15 ≥ 3 ANS ET SI Q18=OUI OU SI Q15 ≥ 3 ANS ET SI Q23=OUI : Q34/ Sur une échelle de 0 à 10, concernant votre entreprise et pour chacun des critères de performance suivant, comment évaluez-vous sur les 3 ans passés l'impact de la présence de travailleurs en situation de handicap ? 0 signifie que vous considérez que cet impact est très négatif, à 5 sans impact, et 10 que cet impact est très positif. Les notes intermédiaires vous permettent de nuancer votre jugement.

L'évaluation de l'impact de l'emploi de TH sur la qualité de ce qui est produit au cours des 3 dernières années est meilleure si le DE est référent handicap (6,9 Vs 5,6).

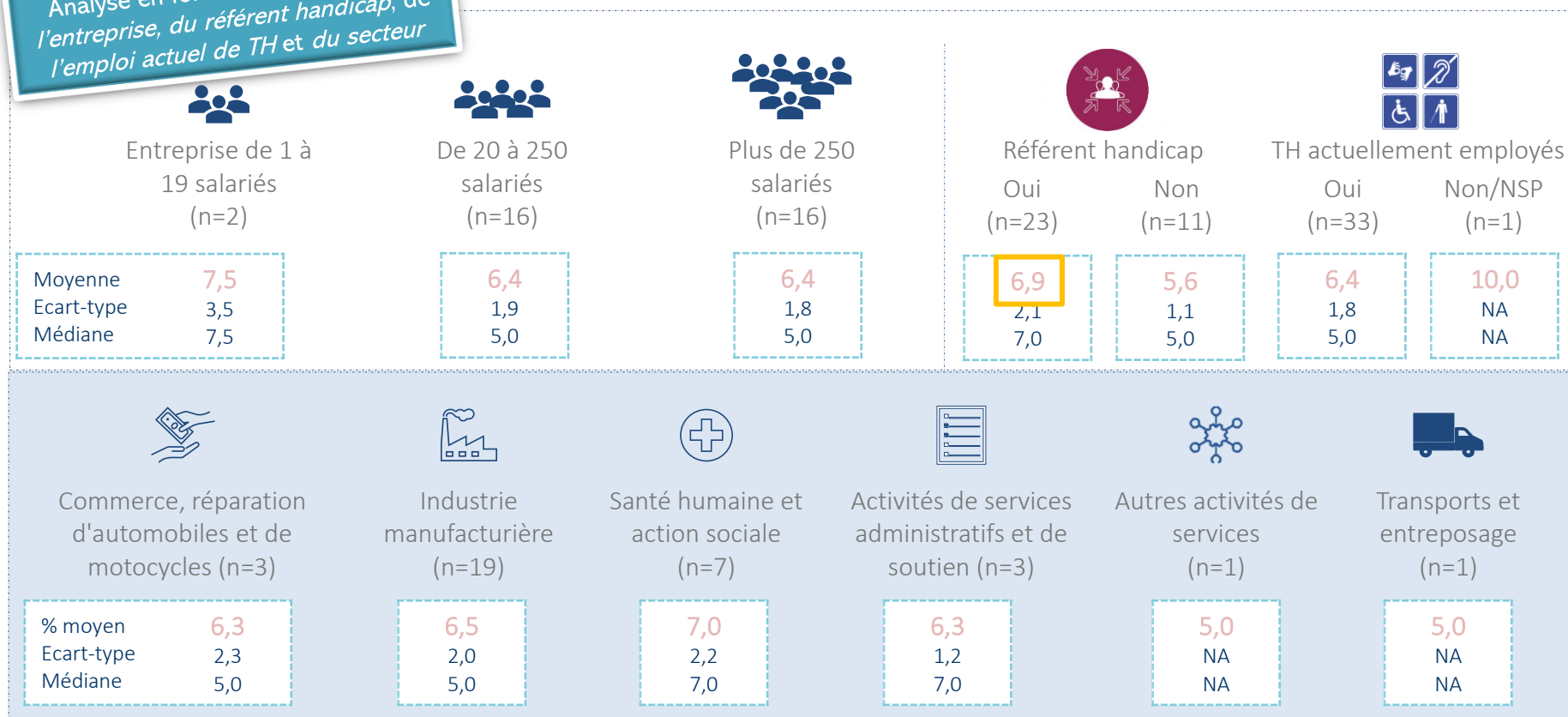
4.2. Evaluation de l'impact de l'emploi de TH sur la performance au cours des 3 dernières années



Analyse en fonction de la taille de l'entreprise, du référent handicap, de l'emploi actuel de TH et du secteur

QUALITE DE CE QUI EST PRODUIT

Questions posées si fonction occupée depuis ≥ 3 ans et si présence actuelle ou au cours des 3 ans de TH dans l'entreprise.



* Différence significative

SI Q15 ≥ 3 ANS ET SI Q18=OUI OU SI Q15 ≥ 3 ANS ET SI Q23=OUI : Q34/ Sur une échelle de 0 à 10, concernant votre entreprise et pour chacun des critères de performance suivant, comment évaluez-vous sur les 3 ans passés l'impact de la présence de travailleurs en situation de handicap ? 0 signifie que vous considérez que cet impact est très négatif, à 5 sans impact, et 10 que cet impact est très positif. Les notes intermédiaires vous permettent de nuancer votre jugement.

L'évaluation de l'impact de l'emploi de TH sur le volume d'activité au cours des 3 dernières années est meilleure si le DE travaille dans une entreprise de **plus de 250 salariés** (6,5 Vs 6,0) et s'il est **référé handicap** (6,8 Vs 5,3).

4.2. Evaluation de l'impact de l'emploi de TH sur la performance au cours des 3 dernières années



Analyse en fonction de la taille de l'entreprise, du référent handicap, de l'emploi actuel de TH et du secteur

VOLUME D'ACTIVITE

Questions posées si fonction occupée depuis ≥ 3 ans et si présence actuelle ou au cours des 3 ans de TH dans l'entreprise.



Entreprise de 1 à
19 salariés
(n=2)

Moyenne **7,5**
Ecart-type 3,5
Médiane 7,5



De 20 à 250
salariés
(n=16)

6,0
1,6
5,0



Plus de 250
salariés
(n=16)

6,5
1,7
6,0



Référé handicap
Oui (n=23) Non (n=11)

6,8
1,9
6,0

5,3
0,6
5,0



TH actuellement employés
Oui (n=33) Non/NSP (n=1)

6,2
1,6
5,0

10,0
NA
NA



Commerce, réparation
d'automobiles et de
motocycles (n=3)

% moyen **6,3**
Ecart-type 2,3
Médiane 5,0



Industrie
manufacturière
(n=19)

6,3
1,7
5,0



Santé humaine et
action sociale
(n=7)

6,6
2,1
6,0



Activités de services
administratifs et de
soutien (n=3)

6,7
1,5
7,0



Autres activités de
services
(n=1)

5,0
NA
NA



Transports et
entreposage
(n=1)

5,0
NA
NA

* Différence significative

SI Q15 ≥ 3 ANS ET SI Q18=OUI OU SI Q15 ≥ 3 ANS ET SI Q23=OUI : Q34/ Sur une échelle de 0 à 10, concernant votre entreprise et pour chacun des critères de performance suivant, comment évaluez-vous sur les 3 ans passés l'impact de la présence de travailleurs en situation de handicap ? 0 signifie que vous considérez que cet impact est très négatif, à 5 sans impact, et 10 que cet impact est très positif. Les notes intermédiaires vous permettent de nuancer votre jugement.

L'impact de l'emploi de TH sur le taux d'absentéisme au cours des 3 dernières années tend à être mieux évalué si le DE travaille dans une entreprise de plus de 250 salariés (6,3 Vs 6,1/10) et s'il est réfèrent handicap (6,7 Vs 5,4/10).

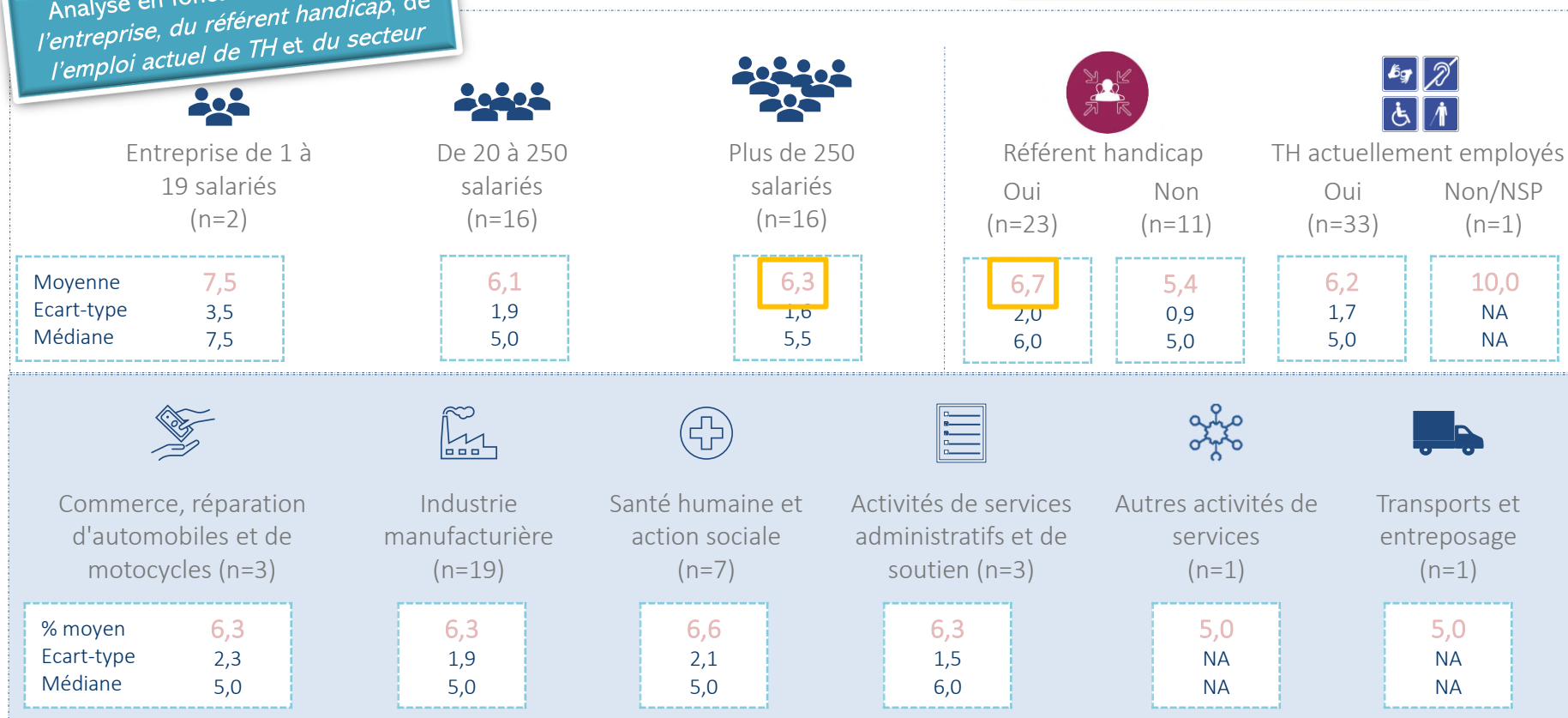
4.2. Evaluation de l'impact de l'emploi de TH sur la performance au cours des 3 dernières années



Analyse en fonction de la taille de l'entreprise, du réfèrent handicap, de l'emploi actuel de TH et du secteur

TAUX D'ABSENTÉISME

Questions posées si fonction occupée depuis ≥ 3 ans et si présence actuelle ou au cours des 3 ans de TH dans l'entreprise.



* Différence significative

SI Q15 ≥ 3 ANS ET SI Q18=OUI OU SI Q15 ≥ 3 ANS ET SI Q23=OUI : Q34/ Sur une échelle de 0 à 10, concernant votre entreprise et pour chacun des critères de performance suivant, comment évaluez-vous sur les 3 ans passés l'impact de la présence de travailleurs en situation de handicap ? 0 signifie que vous considérez que cet impact est très négatif, à 5 sans impact, et 10 que cet impact est très positif. Les notes intermédiaires vous permettent de nuancer votre jugement.

L'impact de l'emploi de TH sur la gestion des aléas au cours des 3 dernières années tend à être mieux évalué si le DE travaille dans une entreprise de plus de 250 salariés (6,3 Vs 6,0/10) et s'il est réfèrent handicap (6,6 Vs 5,5/10).

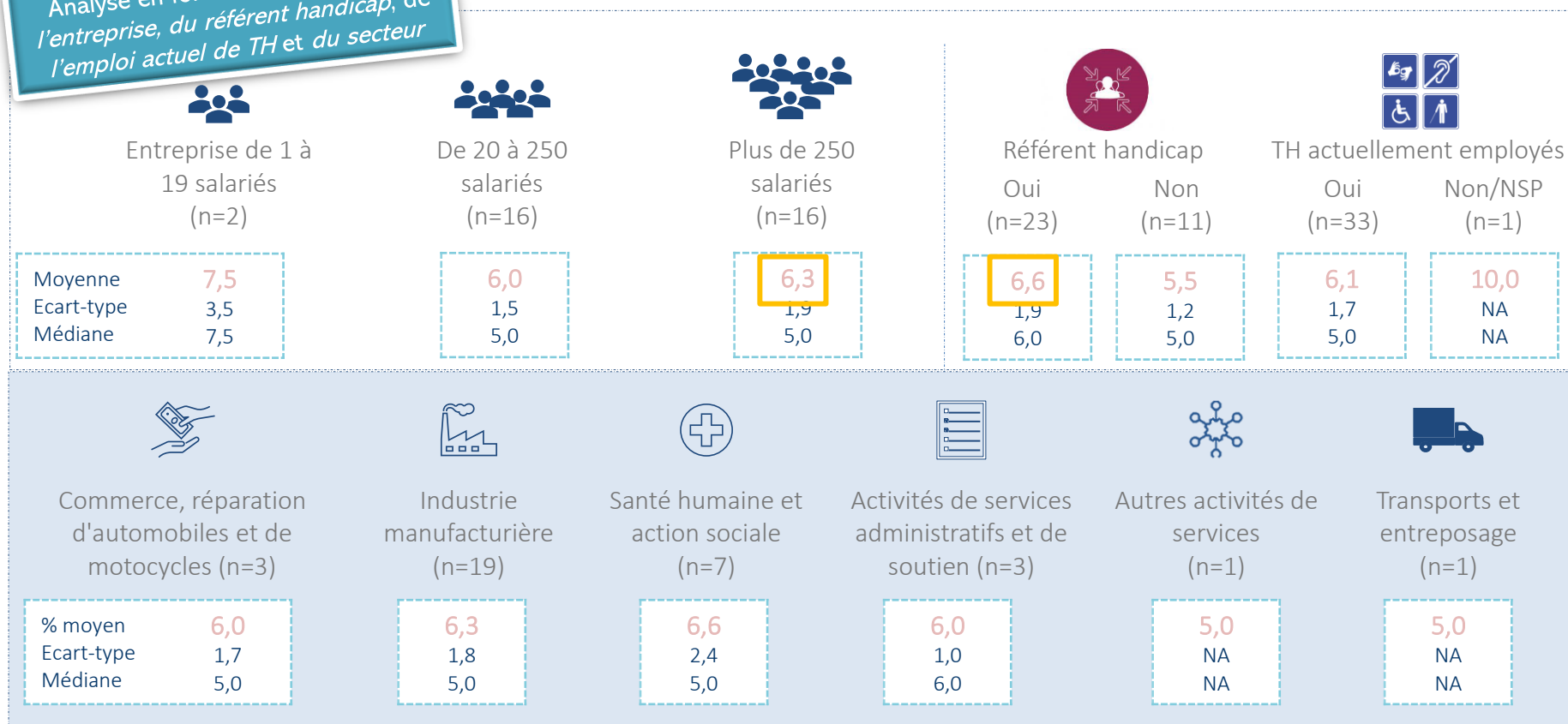
4.2. Evaluation de l'impact de l'emploi de TH sur la performance au cours des 3 dernières années



Analyse en fonction de la taille de l'entreprise, du réfèrent handicap, de l'emploi actuel de TH et du secteur

GESTION DES ALEAS / IMPREVUS

Questions posées si fonction occupée depuis ≥ 3 ans et si présence actuelle ou au cours des 3 ans de TH dans l'entreprise.



* Différence significative

SI Q15 ≥ 3 ANS ET SI Q18=OUI OU SI Q15 ≥ 3 ANS ET SI Q23=OUI : Q34/ Sur une échelle de 0 à 10, concernant votre entreprise et pour chacun des critères de performance suivant, comment évaluez-vous sur les 3 ans passés l'impact de la présence de travailleurs en situation de handicap ? 0 signifie que vous considérez que cet impact est très négatif, à 5 sans impact, et 10 que cet impact est très positif. Les notes intermédiaires vous permettent de nuancer votre jugement.

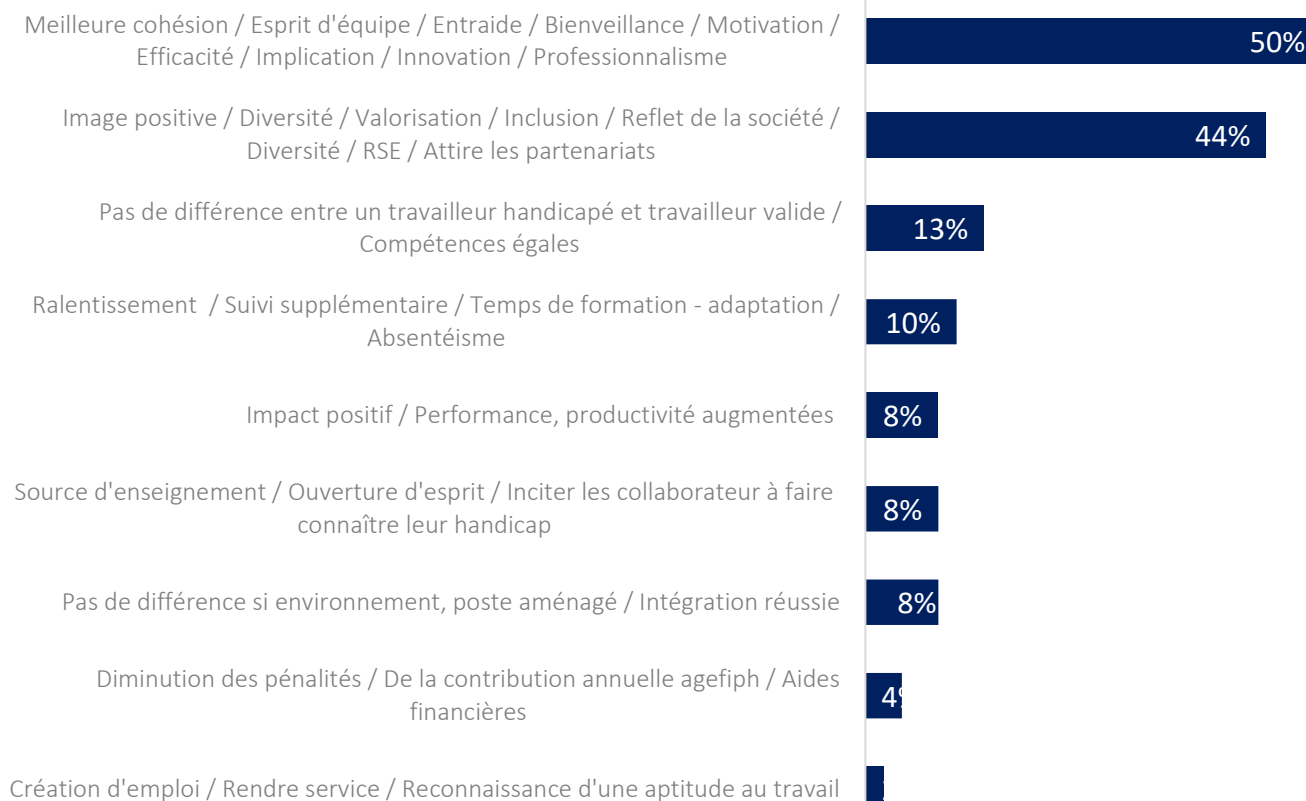
Pour **50%** des dirigeants, un des principaux impacts de l'emploi de TH sur la performance de l'entreprise est la meilleure cohésion d'équipe et pour **44%** cela donne une **image positive de l'entreprise**, avec une valorisation et une inclusion de chacun.

4.2. Principaux impacts de l'emploi des TH sur la performance de l'entreprise

Question ouverte, posée à TOUS



Plusieurs réponses possibles - En % de répondants
n=48



Oui n=29	Non n=19	Oui n=46	Non/NSP n=2
52 %	47 %	48 %	100 %
45 %	42 %	43 %	50 %
14 %	11 %	13 %	0 %
7 %	16 %	11 %	50 %
10 %	5 %	9 %	0 %
7 %	11 %	9 %	0 %
3 %	16 %	9 %	0 %
7 %	0 %	4 %	0 %
0 %	5 %	2 %	0 %

À TOUS : Q36/ Pour vous, le principal impact de l'emploi d'un travailleur en situation de handicap sur la performance de votre entreprise, c'est en quelques mots : Enquêteur merci de noter avec exactitude les termes employés

Seul 1 DE n'a pas eu de TH dans son entreprise au cours des 3 dernières années. Il juge que cela n'a pas d'impact sur l'ensemble de critères de performance.

4.3. Evaluation de l'impact de l'absence de TH sur la performance au cours des 3 dernières années



Questions posées si fonction occupée depuis ≥ 3 ans
et si absence au cours des 3 ans de TH dans
l'entreprise.

0 : mauvaise évaluation ————— 10 : très bonne évaluation

NOTE/10
moyenne

ET Médiane

La capacité d'innovation

6,0

NA

NA

La cohésion interne

6,0

NA

NA

Le niveau de productivité

5,0

NA

NA

Le volume d'activité

5,0

NA

NA

Le taux d'absentéisme

5,0

NA

NA

La qualité de ce qui est produit

5,0

NA

NA

La gestion des aléas / imprévus

5,0

NA

NA

1 seul DE concerné exerçant dans une entreprise de plus de 250 employés dans l'industrie manufacturière et n'employant pas de TH. Il n'est pas non plus référent handicap

SI Q15 ≥ 3 ANS ET SI Q23=NON OU NE SAIS PAS : Q35/ Sur une échelle de 0 à 10, concernant votre entreprise et pour chacun des critères de performance suivant, comment évaluez-vous sur les 3 ans passés l'impact de l'absence de travailleurs en situation de handicap ? 0 signifie que vous considérez que cet impact est très négatif, à 5 sans impact, et 10 que cet impact est très positif. Les notes intermédiaires vous permettent de nuancer votre jugement.

Pour 33% des dirigeants, le non-emploi de TH a un impact négatif sur l'image de l'entreprise avec une non affirmation de la RSE. Pour 27% cela peut amener à une augmentation des impôts ou une réduction des aides. Pour 23% l'impact est sur le manque de diversité et d'ouverture d'esprit.

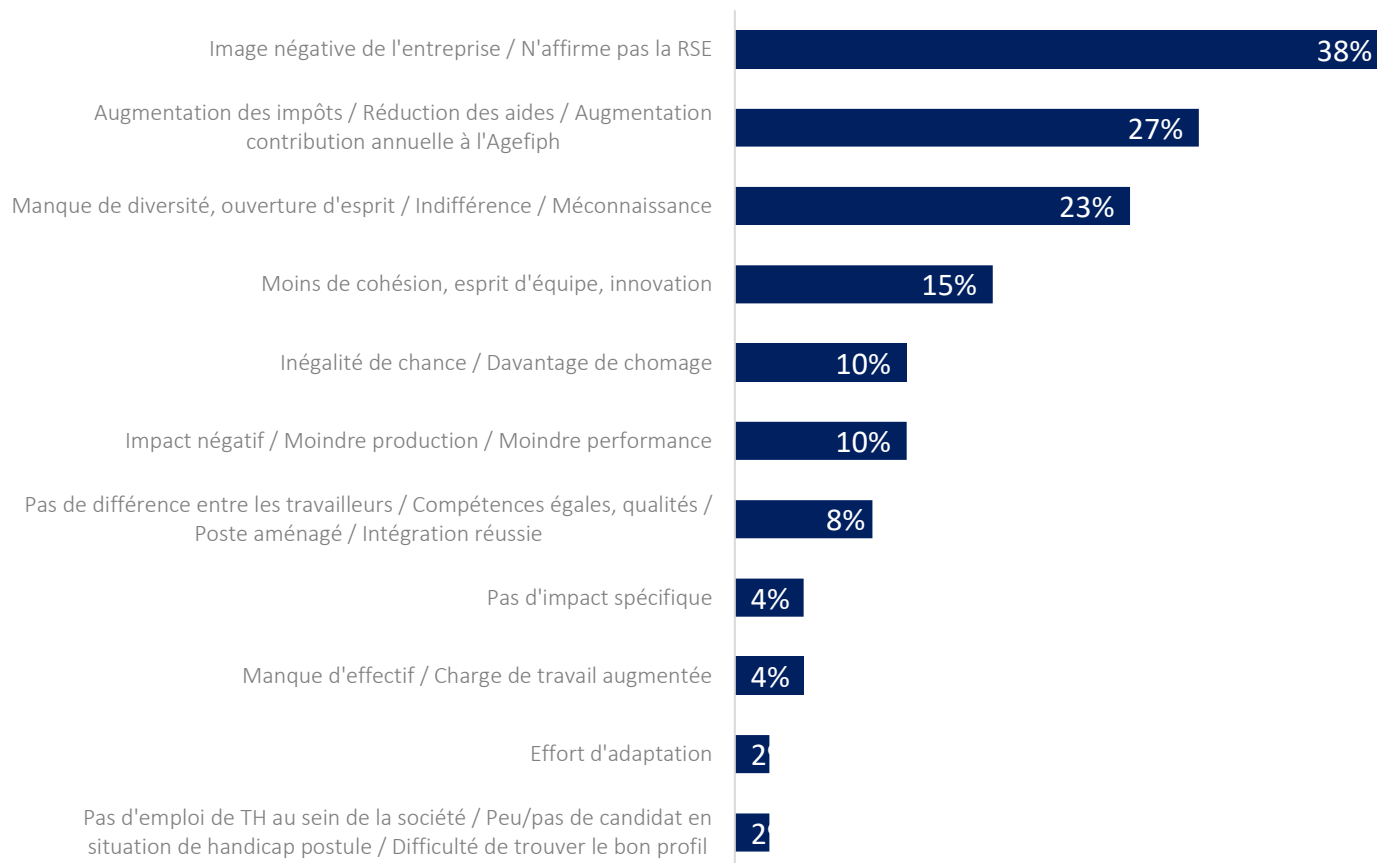
4.3. Principal impact du non-emploi des TH sur la performance de l'entreprise

Question ouverte, posée à TOUS



Plusieurs réponses possibles - En % de répondants

n=48



Oui n=29	Non n=19	Oui n=46	Non/NSP n=2
21 %	63 %	39 %	0 %
31 %	21 %	28 %	0 %
21 %	26 %	24 %	0 %
14 %	16 %	11 %	100 %
10 %	11 %	11 %	0 %
14 %	5 %	9 %	50 %
10 %	5 %	9 %	0 %
3 %	5 %	2 %	50 %
3 %	5 %	4 %	0 %
0 %	5 %	2 %	0 %
3 %	0 %	2 %	0 %

A TOUS : Q37/ Pour vous, le principal impact du non-emploi d'un travailleur en situation de handicap sur la performance de votre entreprise, c'est en quelques mots : Enquêteur merci de noter avec exactitude les termes employés

B Managers



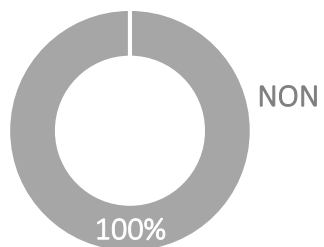


01

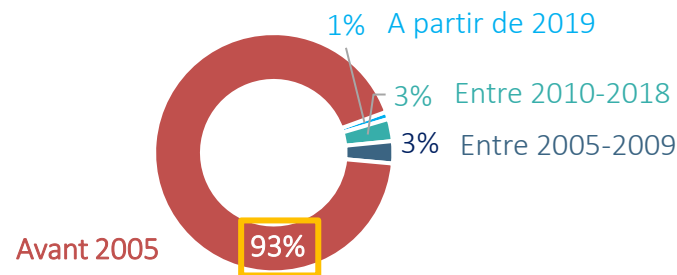
PROFIL DES REPONDANTS

151 managers/chefs d'équipe interrogés

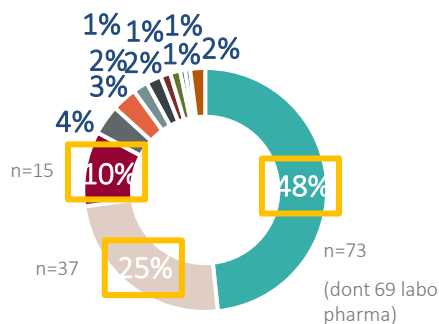
SECTEUR DE TRAVAIL
PROTEGE & ADAPTE



DATE DE CREATION
DE L'ENTREPRISE



SECTEUR D'ACTIVITE



- Industrie manufacturière (dont industries du médicament)
- Santé humaine et action sociale
- Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles
- Activités spécialisées, scientifiques et techniques
- Information et communication
- Activités de services administratifs et de soutien
- Transports et entreposage
- Construction
- Hébergement et restauration
- Activités financières et d'assurance
- Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné
- Autres activités de services

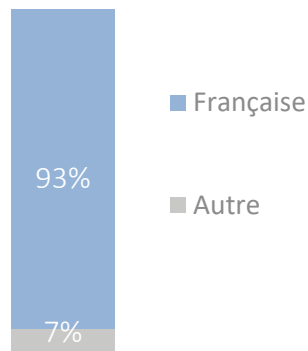
Q1/ Votre entreprise est-elle une entreprise du Secteur du Travail Protégé et Adapté (STPA) comme par exemple les ESAT et/ou EA ?

Q2/ Votre entreprise a été créée :

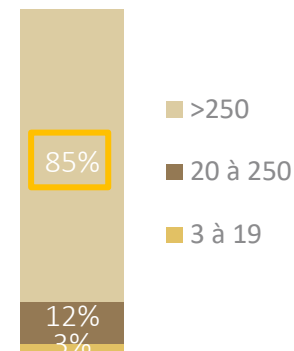
Q4/ Quel est le secteur d'activité de votre entreprise ?

151 managers/chefs d'équipe interrogés

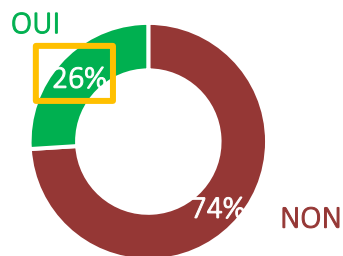
NATIONALITÉ
D'ORIGINE



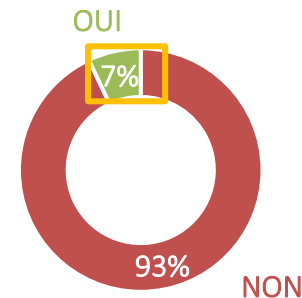
TAILLE DE
L'ENTREPRISE



ETES-VOUS REFERENT
HANDICAP ?



EN SITUATION
DE HANDICAP ?



Q3/Quelle est la taille de votre entreprise en France ?

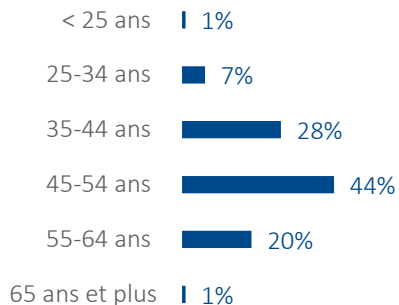
Q10/ Quelle est la nationalité d'origine de votre entreprise (la localisation géographique du siège social de votre entreprise) ?

Q12/Au sein de votre entreprise, êtes-vous également référent handicap ou responsable de la mission handicap ?

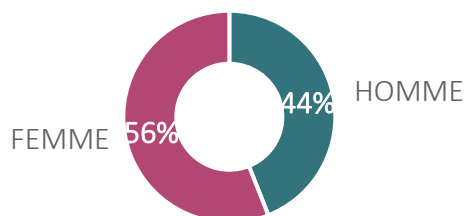
Q13/Vous-même êtes-vous en situation de handicap ?

151 managers/chefs d'équipe interrogés

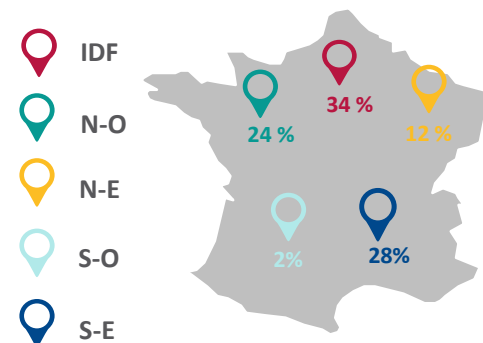
ÂGE DES PARTICIPANTS



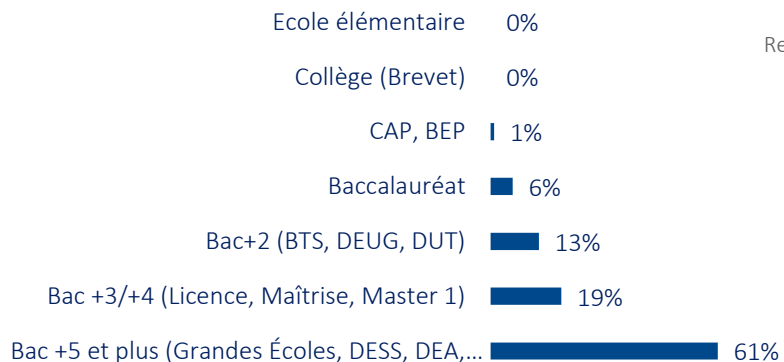
SEXE DES PARTICIPANTS



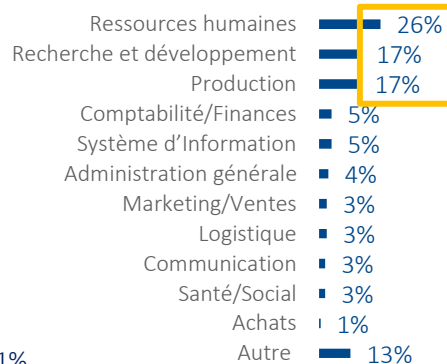
REPARTITION REGIONALE (UDA5)



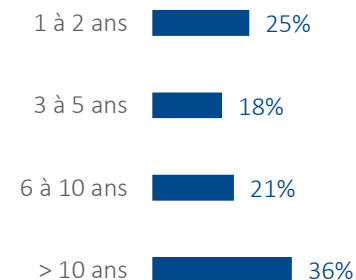
NIVEAU DE SCOLARITÉ LE PLUS ÉLEVÉ



DOMAINE D'EXPERTISE AU SEIN DE L'ENTREPRISE



ANTÉRIORITÉ DE LA FONCTION



Q6/Pouvez-vous m'indiquer votre genre ?

Q8/Quel est votre niveau de scolarité le plus élevé ?

Q11/ Depuis combien de temps encadrez-vous une équipe dans votre entreprise ?

Q7/Pouvez-vous m'indiquer votre âge ?

Q9/Quel est votre domaine d'expertise au sein de votre entreprise ?

A large blue geometric shape, resembling a parallelogram or a trapezoid, is positioned on the left side of the page. It has a white border and a slight shadow effect.

02

EMPLOI DE TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP (TH)

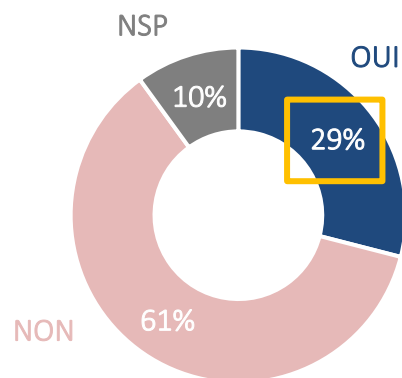
29% des managers indiquent travailler actuellement avec des TH, dont 88% reconnus administrativement en situation de handicap. Ils représentent en moyenne 14,5% des membres de l'équipe. 55% des managers travaillent avec des TH depuis moins de 5 ans et 32% depuis moins de 2 ans.

2.1. Emploi de TH au sein de l'équipe



EMPLOI DE TH AU SEIN DE L'ÉQUIPE

(n=151)



(n=44)

% DE TH DANS VOTRE ÉQUIPE

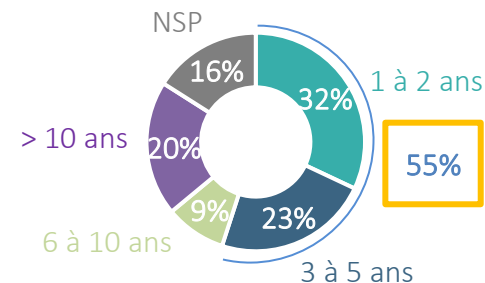
% moyen
Ecart-type
Médiane

14,5 %

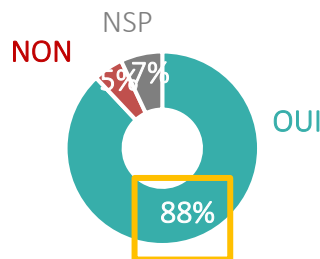
12,2

10,0 %

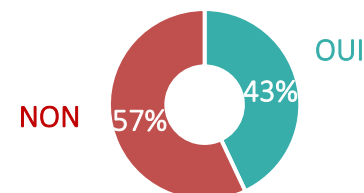
EMPLOI DE TH DANS L'ÉQUIPE DEPUIS :



RECONNUS ADMINISTRATIVEMENT EN SITUATION DE HANDICAP



RECRUTEMENT DES TH PAR LE RÉPONDANT



Q14/ Y a-t-il aujourd'hui dans votre équipe un ou plusieurs travailleurs en situation de handicap ? Q15/ Depuis combien de temps est-ce le cas ? Q16/ En pourcentage, vous diriez que les travailleurs en situation de handicap représentent environ quelle proportion de personnes dans votre équipe ? Q17/ Certains de ces travailleurs en situation de handicap sont-ils reconnus administrativement en situation de handicap ? Q18/ Avez-vous personnellement recruté ou participé au recrutement de ce ou ces travailleurs ?

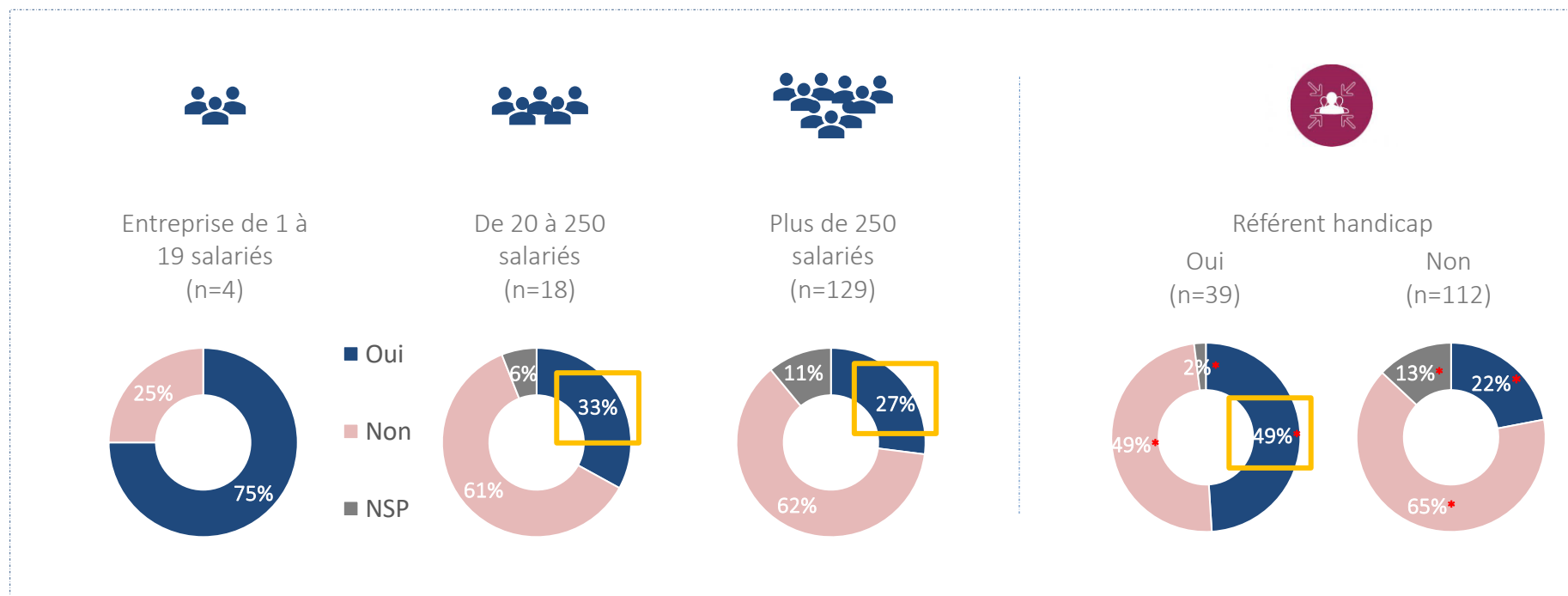
±1/3 des managers indiquent travailler avec des TH dans les entreprises de plus de 20 salariés. Les référents handicap sont plus nombreux à déclarer avoir un ou plusieurs travailleurs en situation de handicap dans leur équipe (49% VS 22%) .

2.1. Emploi de TH au sein de l'équipe



Analyse en fonction de la taille de l'entreprise, du référent handicap et du secteur

EMPLOI DE TH AU SEIN DE L'ÉQUIPE (n=151)



* Différence significative

Q14/ Y a-t-il aujourd'hui dans votre équipe un ou plusieurs travailleurs en situation de handicap ?

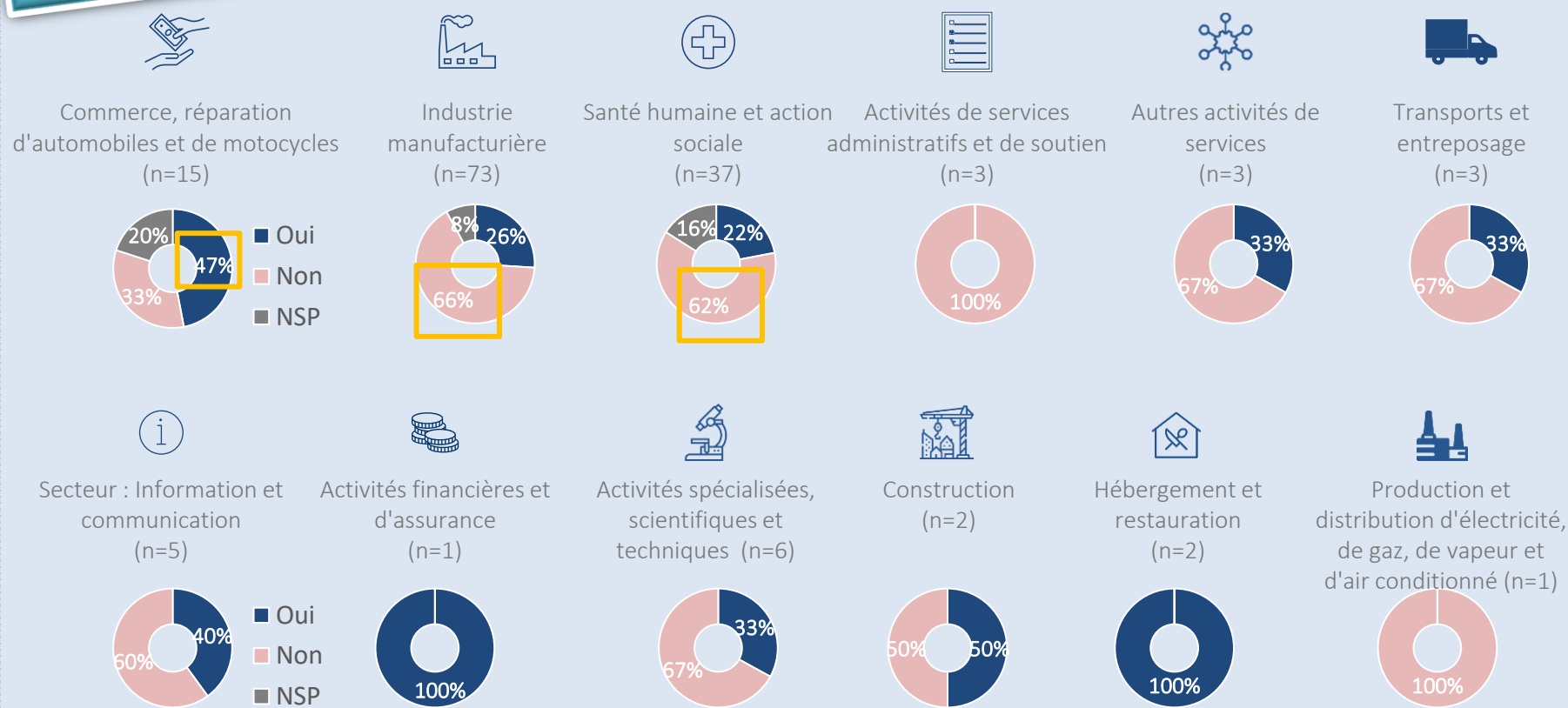
Plus de 60% des managers des industries manufacturières et de la santé humaine et des actions sociales déclarent ne pas avoir de travailleurs en situation de handicap dans leur équipe contrairement à 47 % des managers du secteur du commerce et de la réparation d'automobile déclarent travailler avec des TH.

2.1. Emploi de TH au sein de l'équipe



Analyse en fonction de la taille de l'entreprise, du référent handicap et du secteur

EMPLOI DE TH AU SEIN DE L'ÉQUIPE (n=151)



* Différence significative

Q14/ Y a-t-il aujourd'hui dans votre équipe un ou plusieurs travailleurs en situation de handicap ?

Les TH représenteraient environ **15,1%** des membres de l'équipe dans les entreprises de plus de 250 salariés (contre 10,8% dans les entreprises de 20 à 250 salariés et plus). Selon les référents handicap les TH représenteraient 12,3% des équipes contre 16% si le répondant n'est pas référent.

2.1. Emploi de TH au sein de l'équipe



Analyse en fonction de la taille de l'entreprise, du référent handicap et du secteur

Question posée si le répondant a indiqué la présence de TH dans son équipe.

% DE TH DANS VOTRE ÉQUIPE (n=44)



Entreprise de 1 à
19 salariés
(n=3)



De 20 à 250
salariés
(n=6)



Plus de 250
salariés
(n=35)



Référent handicap

Oui
(n=19)

Non
(n=25)

% moyen	13,0 %
Ecart-type	17,0
Médiane	13,0 %

10,8 %
8,3
7,0 %

15,1 %
12,7
10,0 %

12,3 %
9,5
10,0 %

16,0 %
13,9
10,0 %

* Différence significative

SI Q14=OUI : Q16/ En pourcentage, vous diriez que les travailleurs en situation de handicap représentent environ quelle proportion de personnes dans votre équipe ?

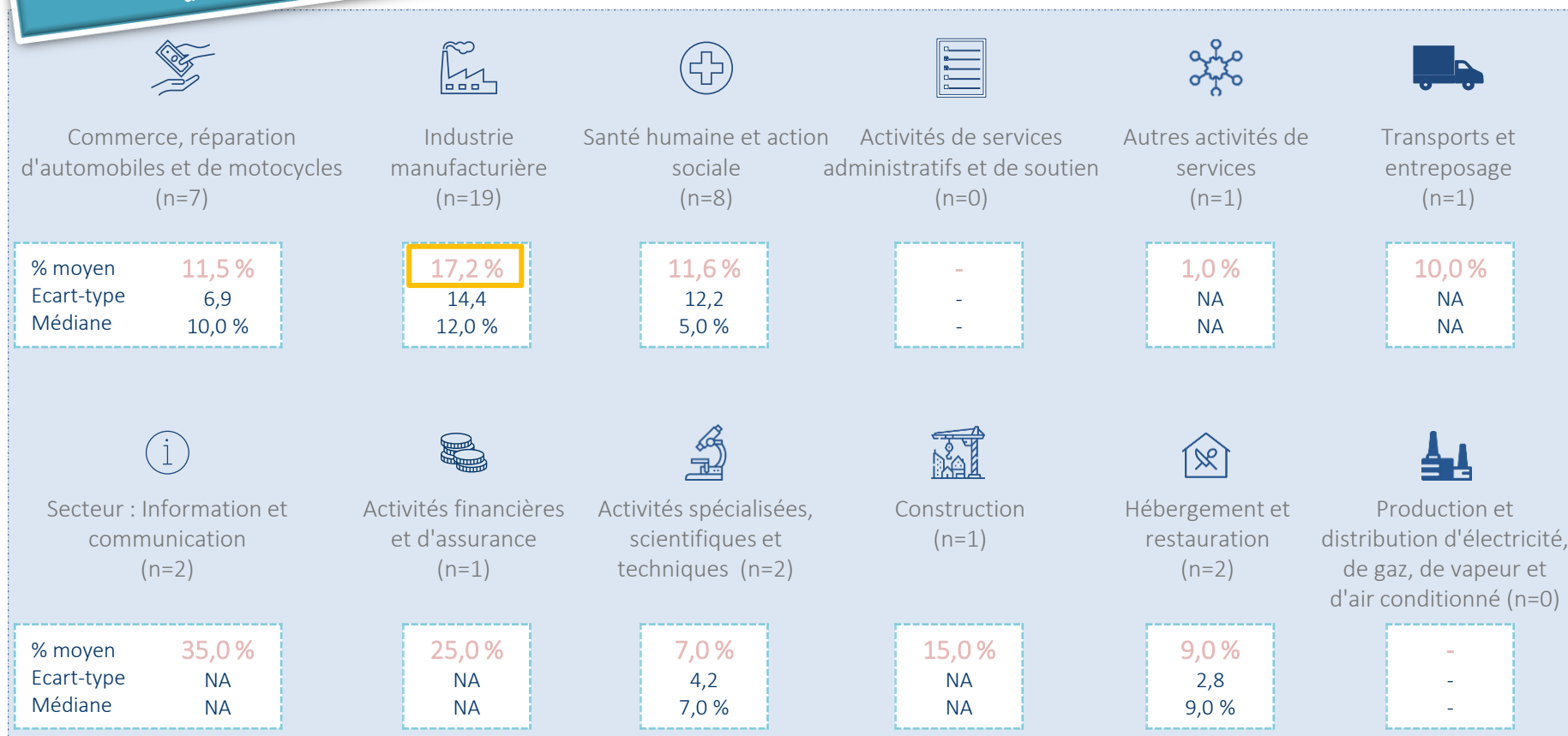
La proportion de travailleurs en situation de handicap est la plus importante dans les industries manufacturières (17,2%).

2.1. Emploi de TH au sein de l'équipe



Analyse en fonction de la taille de l'entreprise, du référent handicap et du secteur

% DE TH DANS VOTRE ÉQUIPE (n=44) *Question posée si le répondant a indiqué la présence de TH dans son équipe.*



* Différence significative

SI Q14=OUI : Q16/ En pourcentage, vous diriez que les travailleurs en situation de handicap représentent environ quelle proportion de personnes dans votre équipe ?

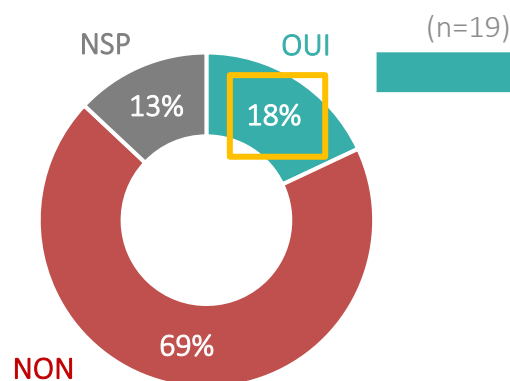
Parmi les managers ayant indiqué qu'actuellement il n'y a pas de TH dans leur équipe, 18% ont toutefois indiqué l'emploi de TH au cours des 3 dernières années. Ils expliquent l'absence actuelle notamment par une inaptitude notifiée par la médecin du travail ou par une rupture du contrat de travail à l'initiation de l'employé en situation de handicap (14%).

2.2. Présence de TH dans l'équipe au cours des 3 dernières années



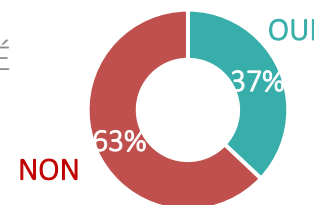
Questions posées si le répondant a indiqué qu'actuellement il n'y a pas de TH dans son équipe.

PRESENCE DE TH DANS
VOTRE EQUIPE SUR LES 3
DERNIÈRES ANNÉES
(n = 107)

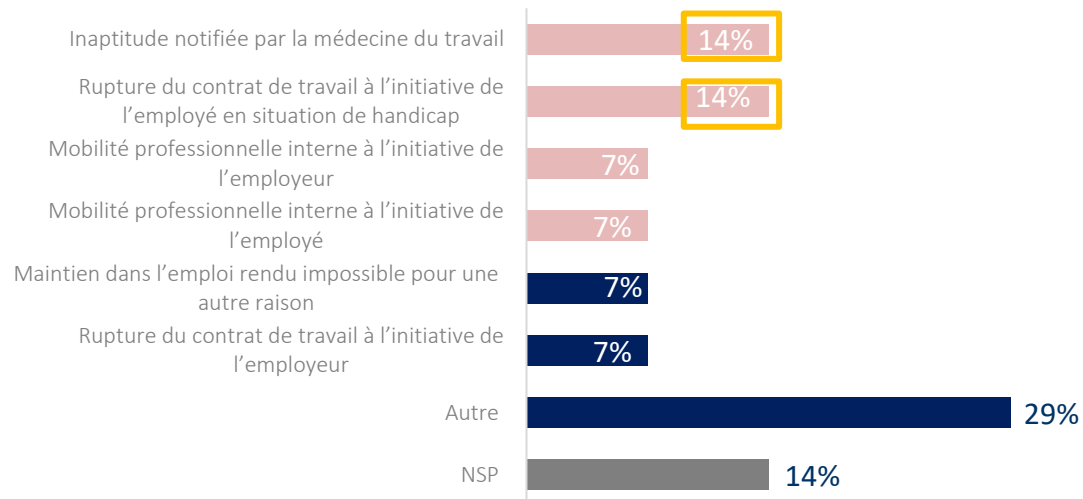


(n=19)

AVIEZ-VOUS PARTICIPÉ
AU RECRUTEMENT DE
CES TH ?



POURQUOI ACTUELLEMENT IL N'Y A
PLUS DE TH DANS VOTRE ÉQUIPE ? *



* question posée si le répondant a une expérience d'encadrement d'au moins 3 ans, n=23.

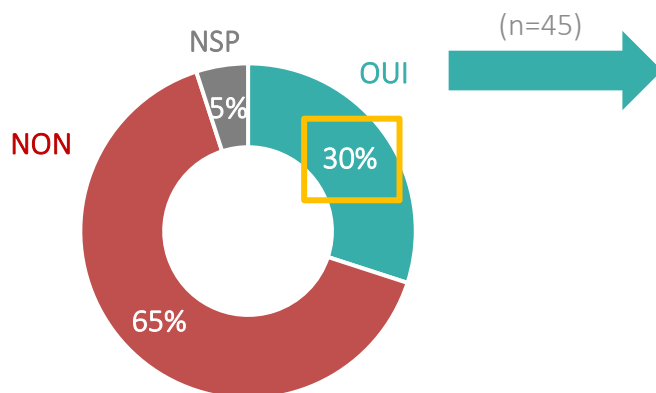
SI Q14=NON OU NSP: Q19/ Et au cours des 3 dernières années, y a-t-il eu dans votre équipe des travailleurs en situation de handicap ? SI Q11 ≥ 3 ANS ET SI Q19=OUI : Q20/ Pourquoi est-ce que ce n'est plus le cas ? SI Q19=OUI : Q21/ Aviez-vous personnellement recruté ou participé au recrutement de ce ou ces travailleurs ?

30% des managers indiquent avoir travaillé avec des TH dans une expérience professionnelle précédente.
47% d'entre eux avaient participé à leur recrutement.

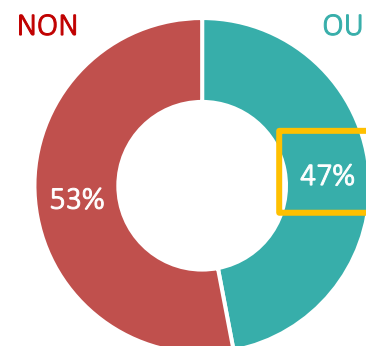
2.3. Expérience professionnelle antérieure avec des TH



AVEZ-VOUS MANAGÉ DES TH DANS
UNE EXPÉRIENCE
PROFESSIONNELLE PRÉCÉDENTE ?
(n = 151)



AVIEZ RECRUTÉ / PARTICIPÉ AU
RECRUTEMENT DE CE OU CES
TRAVAILLEURS ?



Q22/ Avez-vous eu à manager des travailleurs en situation de handicap dans une expérience professionnelle précédente ?
SI Q22=OUI : Q23/ Était-ce vous qui aviez recruté / participé au recrutement de ce ou ces travailleurs ?

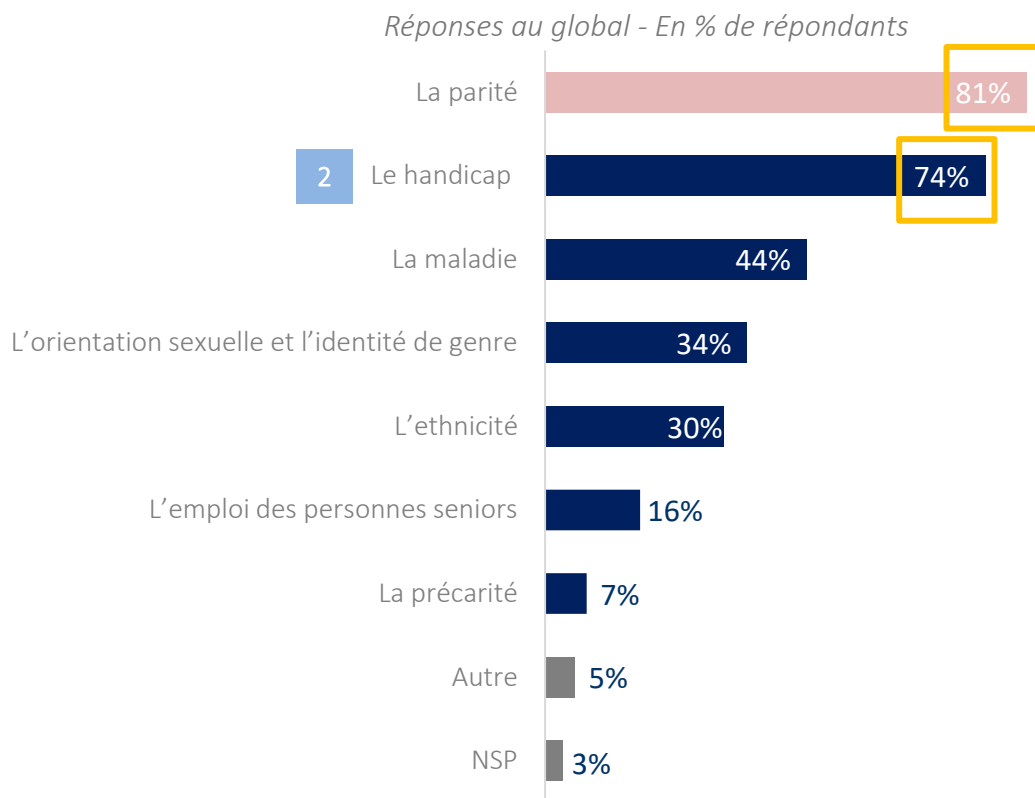
Globalement, la parité est le domaine pour lequel la majorité des managers considèrent que l'entreprise a fait le plus d'effort (81%). Le handicap est cité en 2^{ème} pour 74%, et la maladie en 3^{ème} pour 44%.

2.4. En matière de diversité, domaines pour lesquels l'entreprise a fait le plus d'efforts



Managers

EN TERMES DE COMMUNICATION, DE RECRUTEMENT, D'AMÉNAGEMENT DE POSTE,
D'ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL...
(n=151)



Q25/ Parmi les domaines suivants en matière de diversité, quels sont ceux pour lesquels votre entreprise a fait le plus d'effort en termes de communication, de recrutement, d'aménagement de poste, d'accompagnement individuel... ?

Parmi les managers considérant que le handicap est un domaine où le plus d'efforts a été réalisé, **83 % travaillent** dans des entreprises de 20 à 250 salariés, 85 % sont référents handicap (Vs 70%), 80 % emploient actuellement des TH et 74 % travaillent en industrie manufacturière.

2.4. En matière de diversité, domaines pour lesquels l'entreprise a fait le plus d'efforts

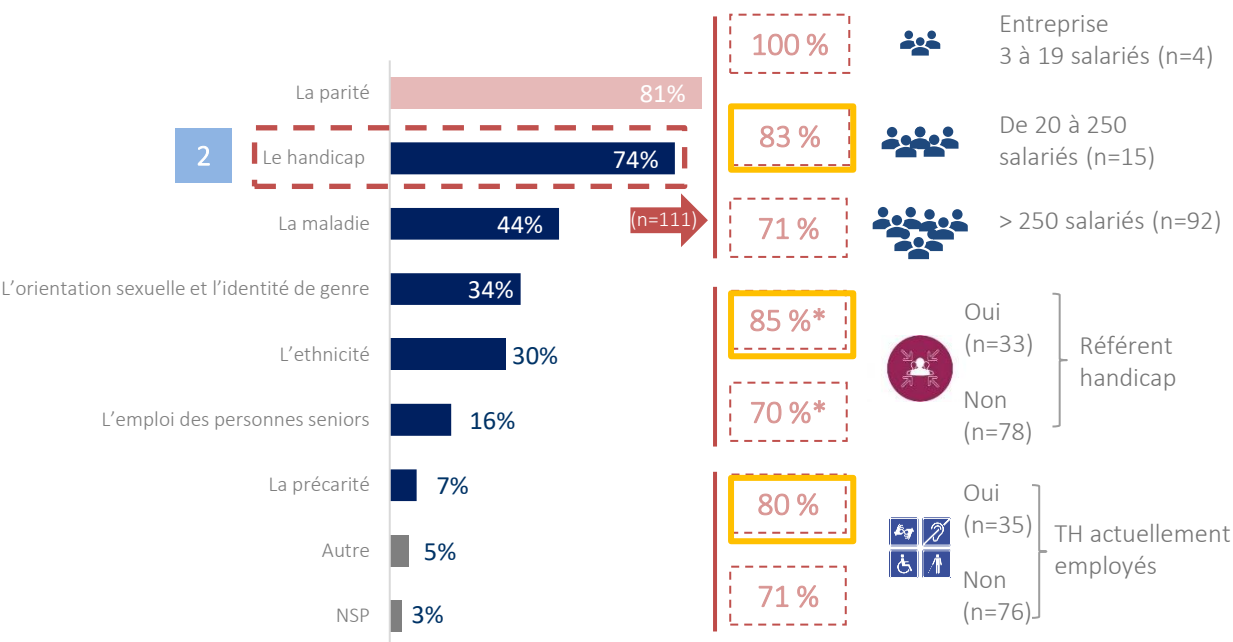


Managers

EN TERMES DE COMMUNICATION, DE RECRUTEMENT, D'AMÉNAGEMENT DE POSTE, D'ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL...

Plusieurs réponses possibles - En % de répondants

Analyse en fonction de la taille de l'entreprise, du référent handicap, de l'emploi actuel de TH et du secteur



* Différence significative



Q25/ Parmi les domaines suivants en matière de diversité, quels sont ceux pour lesquels votre entreprise a fait le plus d'effort en termes de communication, de recrutement, d'aménagement de poste, d'accompagnement individuel... ?

Les managers considèrent que le niveau d'effort actuel de l'entreprise en faveur de l'emploi des TH est important (6,9/10).

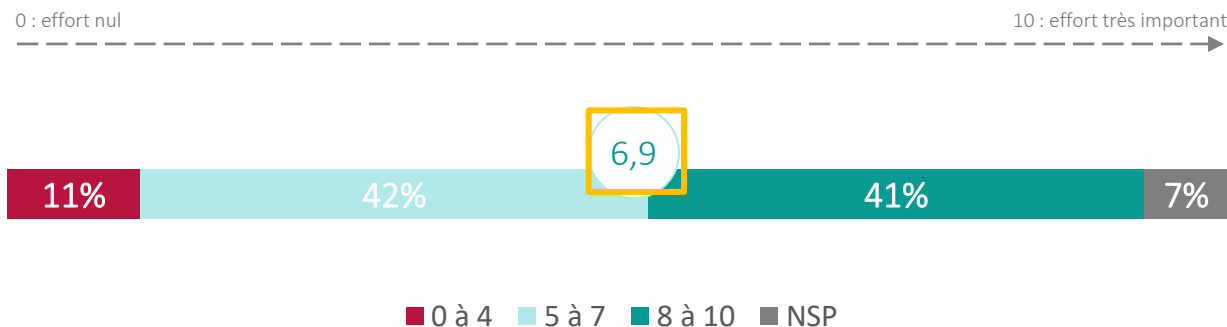
41% considèrent que le niveau d'effort est très important en donnant une note > 8/10.

2.5. Niveau d'effort actuel de l'entreprise en faveur de l'emploi de TH



EN TERMES DE COMMUNICATION, DE RECRUTEMENT, D'AMÉNAGEMENT
DE POSTE, D'ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL...

NOTE MOYENNE SUR 10
(n = 151)



Q24/ Sur une échelle de 0 à 10, comment qualifiez-vous le niveau d'effort actuel de votre entreprise en faveur de l'emploi des travailleurs en situation de handicap en termes de communication, de recrutement, d'aménagement de poste, d'accompagnement individuel... ? 0 signifie que vous considérez que cet effort est nul et 10 qu'il est très important. Les notes intermédiaires vous permettent de nuancer votre jugement.

Le niveau d'effort actuel de l'entreprise en faveur de l'emploi des TH est mieux évalué lorsque le manager est également référent handicap (7,3 Vs 6,7/10).

2.5. Niveau d'effort actuel de l'entreprise en faveur de l'emploi de TH



Analyse en fonction de la *taille de l'entreprise, du référent handicap, de l'emploi actuel de TH et du secteur*

EN TERMES DE COMMUNICATION, DE RECRUTEMENT, D'AMÉNAGEMENT DE POSTE, D'ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL... (n=151)



Entreprise de 1 à
19 salariés
(n=4)



De 20 à 250
salariés
(n=18)



Plus de 250
salariés
(n=129)



Référent handicap
Oui
(n=39)

Non
(n=112)



TH actuellement employés
Oui
(n=44)

Non/NSP
(n=107)

Moyenne **7,3**
Ecart-type 1,9
Médiane 6,5

6,2
1,4
7,0

6,9
2,0
7,0

7,3*
1,6
7,0

6,7*
2,1
7,0

6,9
1,9
7,0

6,8
2,0
7,0

* Différence significative

Q24/ Sur une échelle de 0 à 10, comment qualifiez-vous le niveau d'effort actuel de votre entreprise en faveur de l'emploi des travailleurs en situation de handicap en termes de communication, de recrutement, d'aménagement de poste, d'accompagnement individuel... ? 0 signifie que vous considérez que cet effort est nul et 10 qu'il est très important. Les notes intermédiaires vous permettent de nuancer votre jugement.

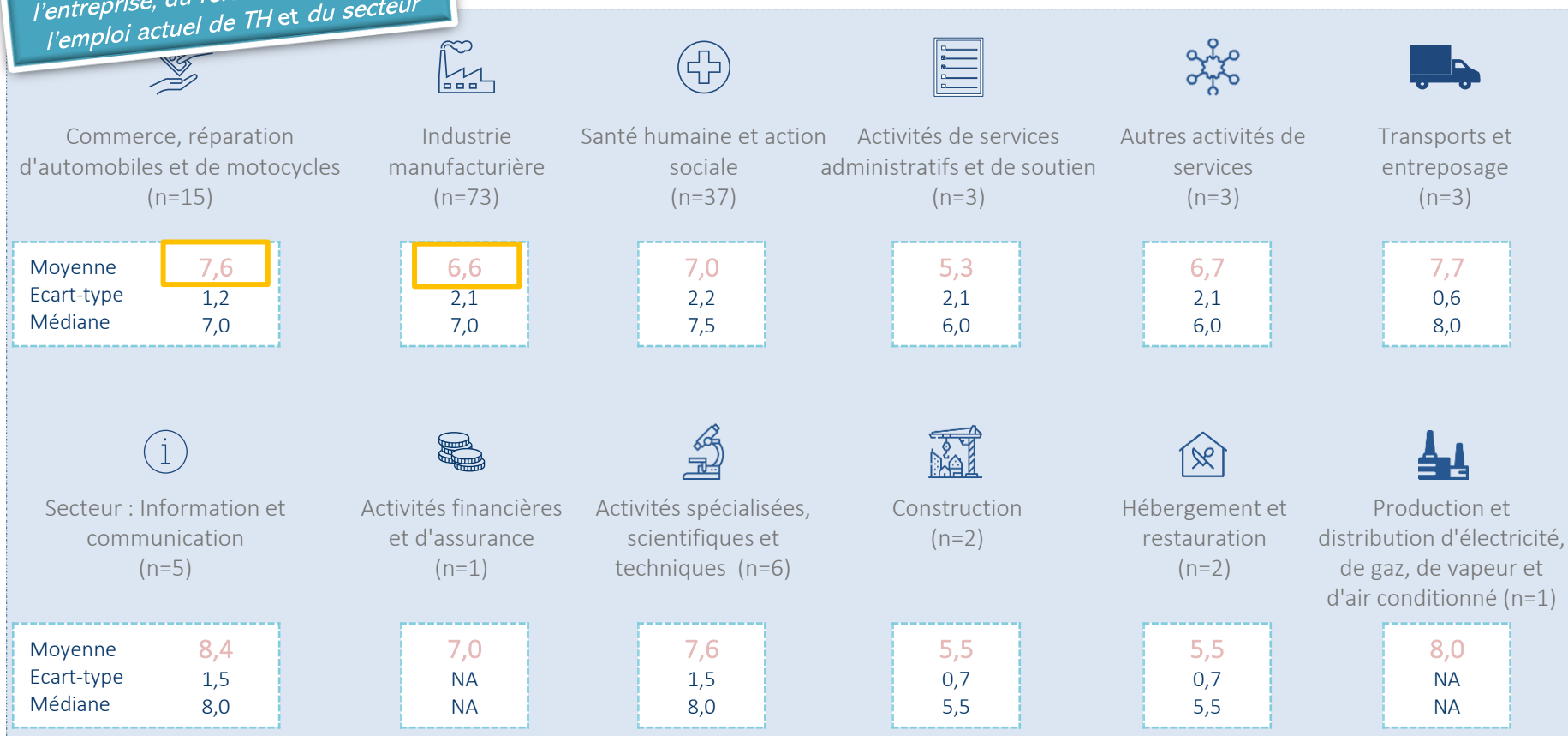
Le niveau d'effort actuel de l'entreprise en faveur de l'emploi des TH est **mieux évalué dans le secteur du commerce et de la réparation automobile (7,6/10)** et moins bien évalué dans le secteur des industries manufacturières (6,6/10).

2.5. Niveau d'effort actuel de l'entreprise en faveur de l'emploi de TH



Analyse en fonction de la *taille de l'entreprise*, du *référé handicap*, de l'*emploi actuel de TH* et du *secteur*

EN TERMES DE COMMUNICATION, DE RECRUTEMENT, D'AMÉNAGEMENT DE POSTE, D'ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL... (n=307)



Q24/ Sur une échelle de 0 à 10, comment qualifiez-vous le niveau d'effort actuel de votre entreprise en faveur de l'emploi des travailleurs en situation de handicap en termes de communication, de recrutement, d'aménagement de poste, d'accompagnement individuel... ? 0 signifie que vous considérez que cet effort est nul et 10 qu'il est très important. Les notes intermédiaires vous permettent de nuancer votre jugement.

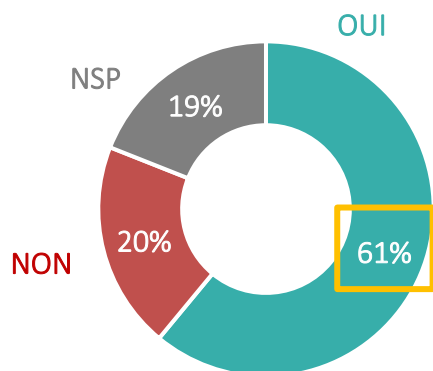
61 % des managers considèrent que la question du handicap est traitée de manière spécifique par leur entreprise. Ils précisent notamment que cela peut l'être en termes de formation, de sensibilisation (41%) ou par l'existence d'un référent ou d'un département mission handicap (33%).

2.6. Traitement de la question du handicap au sein de l'entreprise



LA QUESTION DU HANDICAP EST-ELLE TRAITÉE DE MANIÈRE SPÉCIFIQUE PAR VOTRE ENTREPRISE ?

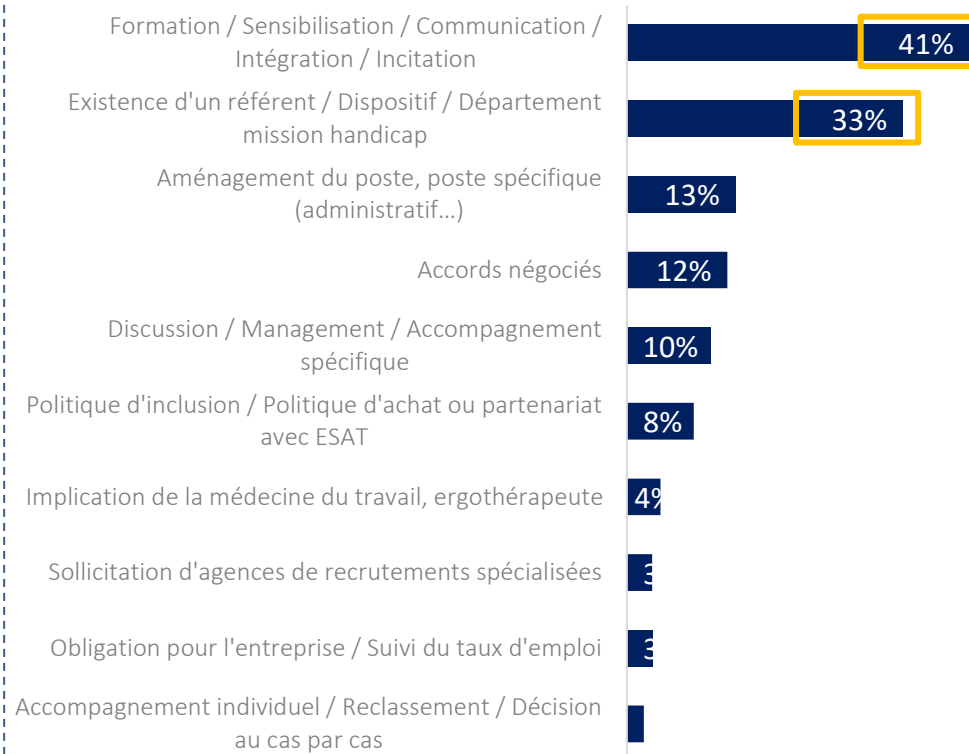
(n=151)



(n=92)



EN QUOI EST-ELLE TRAITÉE DE MANIÈRE SPÉCIFIQUE ?



Q26/ Selon vous, la question du handicap est-elle traitée de manière spécifique au regard de ces autres domaines ? Si Oui, veuillez justifier votre réponse.

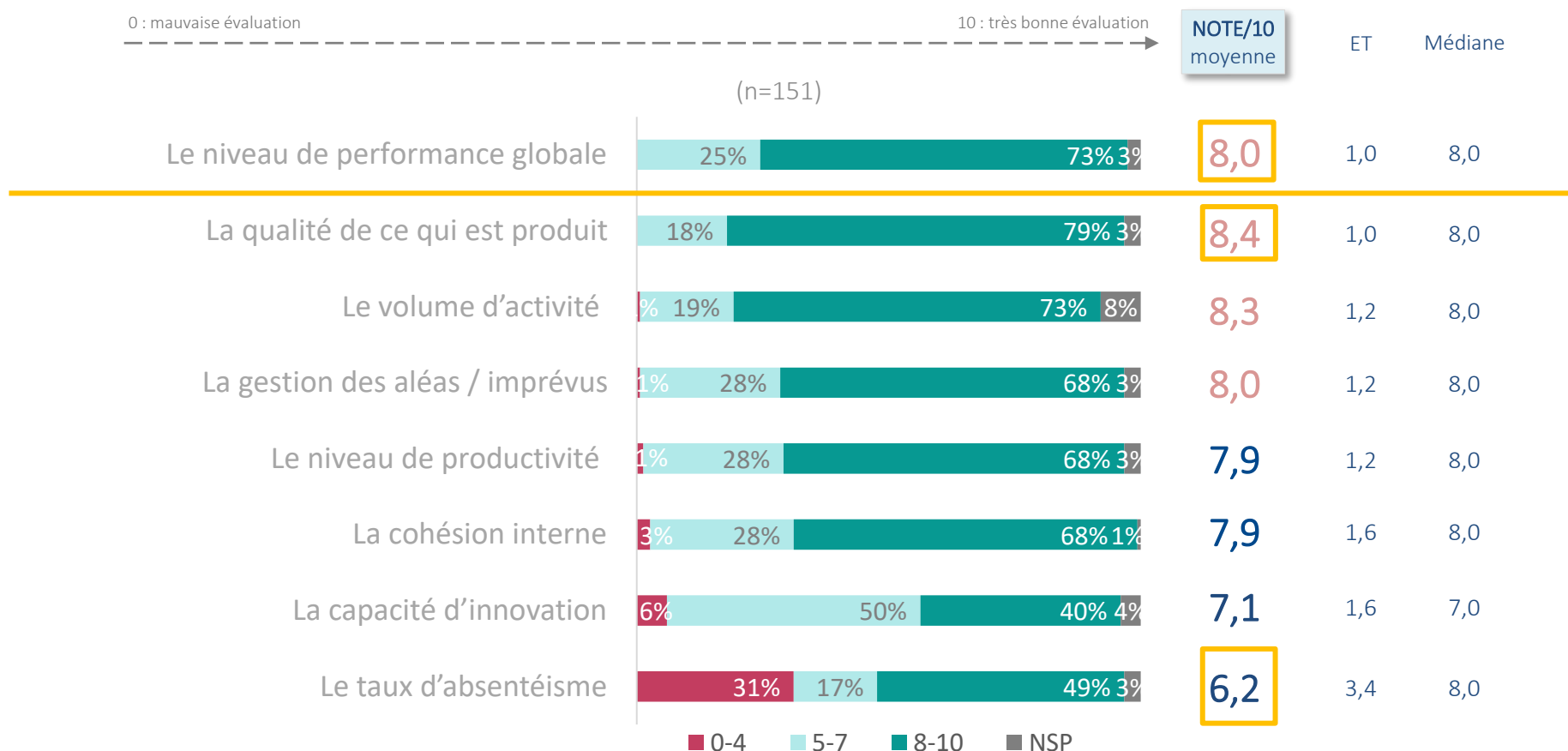
A large blue geometric shape, resembling a parallelogram or a trapezoid, is positioned on the left side of the page. It has a white border and a slight shadow effect.

03

NIVEAU DE PERFORMANCE DE L'EQUIPE/SERVICE

Selon les managers le niveau de performance actuel de leur équipe est très bon au global et pour la plupart des indicateurs évalués : quasiment = ou > 7 et notamment la qualité de ce qui est produit (8,4/10). Le taux d'absentéisme est l'indicateur le plus mal évalué avec une évaluation moyenne de 6,2/10.

3.1. Evaluation du niveau de performance actuel de l'équipe/service



Q27/ Sur une échelle de 0 à 10, sur le périmètre restreint de votre équipe/service, comment qualifiez-vous actuellement chacun des éléments suivants : ... Enquêteur citez : 0 représente une mauvaise évaluation et 10 une très bonne évaluation. Les notes intermédiaires vous permettent de nuancer votre jugement?

Le niveau de performance globale obtient une note équivalente quelle que soit la taille de l'entreprise.

A noter que les **managers ne travaillant pas avec des TH** évaluent encore mieux la performance globale de leur équipe.

3.1. Evaluation du niveau de performance actuel de l'équipe/service



Analyse en fonction de la taille de l'entreprise, du référent handicap, de l'emploi actuel de TH et du secteur

NIVEAU DE PERFORMANCE GLOBALE



Entreprise de 1 à
19 salariés
(n=4)



De 20 à 250
salariés
(n=18)



Plus de 250
salariés
(n=129)



Référent handicap
Oui (n=39) Non (n=112)



TH actuellement employés
Oui (n=44) Non/NSP (n=107)

Moyenne	8,3
Ecart-type	1,0
Médiane	8,5

7,8
1,0
8,0

8,0
1,0
8,0

8,2
0,8
9,0

8,0
1,0
8,0

7,8*
1,0
8,0

8,1*
1,0
8,0

* Différence significative

Q27/ Sur une échelle de 0 à 10, sur le périmètre restreint de votre équipe/service, comment qualifiez-vous actuellement chacun des éléments suivants : ... Enquêteur citez : 0 représente une mauvaise évaluation et 10 une très bonne évaluation. Les notes intermédiaires vous permettent de nuancer votre jugement?

Le niveau de performance globale obtient une note équivalente quel que soit le secteur de l'entreprise.

3.1. Evaluation du niveau de performance actuel de l'équipe/service



Analyse en fonction de la taille de l'entreprise, du référent handicap, de l'emploi actuel de TH et du secteur

NIVEAU DE PERFORMANCE GLOBALE



Commerce, réparation
d'automobiles et de motocycles
(n=15)

Moyenne **7,6**
Ecart-type 1,2
Médiane 8,0



Industrie
manufacturière
(n=73)

8,0
1,1
8,0



Santé humaine et action
sociale
(n=37)

8,1
0,9
8,0



Activités de services
administratifs et de soutien
(n=3)

8,7
1,2
8,0



Autres activités de
services
(n=3)

8,0
1,0
8,0



Transports et
entrepotage
(n=3)

8,0
1,0
8,0



Secteur : Information et
communication
(n=5)

Moyenne **8,6**
Ecart-type 0,9
Médiane 9,0



Activités financières
et d'assurance
(n=1)

7,0
NA
NA



Activités spécialisées,
scientifiques et
techniques (n=6)

8,2
0,8
8,0



Construction
(n=2)

8,0
0,0
8,0



Hébergement et
restauration
(n=2)

7,0
0,0
7,0



Production et
distribution d'électricité,
de gaz, de vapeur et
d'air conditionné (n=1)

8,0
NA
NA

Q27/ Sur une échelle de 0 à 10, sur le périmètre restreint de votre équipe/service, comment qualifiez-vous actuellement chacun des éléments suivants : ... Enquêteur citez : 0 représente une mauvaise évaluation et 10 une très bonne évaluation. Les notes intermédiaires vous permettent de nuancer votre jugement?

La **qualité de ce qui est produit** obtient une note de 8,3/10 et 8,4/10 pour les entreprises de 20 à 250 salariés et de + de 205 salariés, sans différence selon l'emploi ou non de TH et si le répondant est lui-même référent handicap ou non.

3.1. Evaluation du niveau de performance actuel de l'équipe/service



Analyse en fonction de la taille de l'entreprise, du référent handicap, de l'emploi actuel de TH et du secteur

LA QUALITE DE CE QUI EST PRODUIT



Entreprise de 1 à
19 salariés
(n=4)



De 20 à 250
salariés
(n=18)



Plus de 250
salariés
(n=129)

Moyenne	7,8
Ecart-type	1,9
Médiane	8,5

8,3
0,8
8,0

8,4
1,0
9,0



Référent handicap
Oui (n=39) Non (n=112)



TH actuellement employés
Oui (n=44) Non/NSP (n=107)

8,3
1,2*
8,5

8,4
1,0*
8,0

8,3
1,1
8,0

8,4
1,0
9,0

* Différence significative

Q27/ Sur une échelle de 0 à 10, sur le périmètre restreint de votre équipe/service, comment qualifiez-vous actuellement chacun des éléments suivants : ... Enquêteur citez : 0 représente une mauvaise évaluation et 10 une très bonne évaluation. Les notes intermédiaires vous permettent de nuancer votre jugement?

La qualité de ce qui est produit est perçue de manière équivalente quelque soit le secteur d'activité de l'entreprise.

3.1. Evaluation du niveau de performance actuel de l'équipe/service



Analyse en fonction de la taille de l'entreprise, du référent handicap, de l'emploi actuel de TH et du secteur

LA QUALITE DE CE QUI EST PRODUIT



Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles (n=15)

Moyenne **8,3**
Ecart-type 1,4
Médiane 8,5



Industrie manufacturière (n=73)

8,4
1,1
9,0



Santé humaine et action sociale (n=37)

8,4
0,9
8,0



Activités de services administratifs et de soutien (n=3)

9,5
0,7
9,5



Autres activités de services (n=3)

8,0
1,0
8,0



Transports et entreposage (n=3)

8,0
1,0
8,0



Secteur : Information et communication (n=5)

Moyenne **9,0**
Ecart-type 0,7
Médiane 9,0



Activités financières et d'assurance (n=1)

7,0
NA
NA



Activités spécialisées, scientifiques et techniques (n=6)

8,3
0,8
8,5



Construction (n=2)

8,5
0,7
8,5



Hébergement et restauration (n=2)

8,0
1,4
8,0



Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné (n=1)

8,0
NA
NA

Q27/ Sur une échelle de 0 à 10, sur le périmètre restreint de votre équipe/service, comment qualifiez-vous actuellement chacun des éléments suivants : ... Enquêteur citez : 0 représente une mauvaise évaluation et 10 une très bonne évaluation. Les notes intermédiaires vous permettent de nuancer votre jugement?

Le **volume d'activité** est jugé très positivement (entre 7,8 et 8,8/10) indépendamment de la taille de l'entreprise, de la présence ou non de TH dans l'équipe et du statut de référent handicap.

3.1. Evaluation du niveau de performance actuel de l'équipe/service



Analyse en fonction de la taille de l'entreprise, du référent handicap, de l'emploi actuel de TH et du secteur

LE VOLUME D'ACTIVITE



Entreprise de 1 à
19 salariés
(n=4)



De 20 à 250
salariés
(n=18)



Plus de 250
salariés
(n=129)



Référent handicap
Oui (n=39) Non (n=112)



TH actuellement employés
Oui (n=44) Non/NSP (n=107)

Moyenne	8,8
Ecart-type	0,5
Médiane	9,0

7,8
1,7
8,0

8,3
1,1
8,0

8,4
1,5*
9,0

8,3
1,1*
8,0

8,1
1,4
8,0

8,4
1,1
8,0

* Différence significative

Q27/ Sur une échelle de 0 à 10, sur le périmètre restreint de votre équipe/service, comment qualifiez-vous actuellement chacun des éléments suivants : ... Enquêteur citez : 0 représente une mauvaise évaluation et 10 une très bonne évaluation. Les notes intermédiaires vous permettent de nuancer votre jugement?

Le volume d'activité, obtient une note équivalente quel que soit le secteur d'activité.

3.1. Evaluation du niveau de performance actuel de l'équipe/service



Analyse en fonction de la taille de l'entreprise, du référent handicap, de l'emploi actuel de TH et du secteur

LE VOLUME D'ACTIVITE



Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles (n=15)

Moyenne **8,4**
Ecart-type 1,0
Médiane 8,0



Industrie manufacturière (n=73)

8,3
1,2*
8,0



Santé humaine et action sociale (n=37)

8,2
0,9*
8,0



Activités de services administratifs et de soutien (n=3)

8,5
0,7
8,5



Autres activités de services (n=3)

8,0
1,0
8,0



Transports et entreposage (n=3)

9,3
0,6
9,0



Secteur : Information et communication (n=5)

Moyenne **9,0**
Ecart-type 0,8
Médiane 9,0



Activités financières et d'assurance (n=1)

7,0
NA
NA



Activités spécialisées, scientifiques et techniques (n=6)

8,7
0,5
9,0



Construction (n=2)

8,5
0,7
8,5



Hébergement et restauration (n=2)

5,5
4,9
5,5



Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné (n=1)

7,0
NA
NA

Q27/ Sur une échelle de 0 à 10, sur le périmètre restreint de votre équipe/service, comment qualifiez-vous actuellement chacun des éléments suivants : ... Enquêteur citez : 0 représente une mauvaise évaluation et 10 une très bonne évaluation. Les notes intermédiaires vous permettent de nuancer votre jugement?

Sans distinction entre les managers référents handicap ou non, la taille de l'entreprise ou si des TH sont actuellement employés ou non, la gestion des aléas et des imprévus est évaluée très positivement (~8/10).

3.1. Evaluation du niveau de performance actuel de l'équipe/service



Analyse en fonction de la taille de l'entreprise, du référent handicap, de l'emploi actuel de TH et du secteur

LA GESTION DES ALEAS / IMPREVUS



Entreprise de 1 à 19 salariés
(n=4)



De 20 à 250 salariés
(n=18)



Plus de 250 salariés
(n=129)

Moyenne	7,5
Ecart-type	0,6
Médiane	7,5

8,4
0,8
8,0

7,9
1,3
8,0



Référent handicap
Oui (n=39) Non (n=112)



TH actuellement employés
Oui (n=44) Non/NSP (n=107)

8,1
1,1
8,0

7,9
1,3
8,0

7,8
1,2
8,0

8,0
1,2
8,0

* Différence significative

Q27/ Sur une échelle de 0 à 10, sur le périmètre restreint de votre équipe/service, comment qualifiez-vous actuellement chacun des éléments suivants : ... Enquêteur citez : 0 représente une mauvaise évaluation et 10 une très bonne évaluation. Les notes intermédiaires vous permettent de nuancer votre jugement?

Le secteur d'activité ne joue pas sur l'appréciation. La gestion des aléas, est notée entre 7,0/10 et 8,5/10 sans différence significative.

3.1. Evaluation du niveau de performance actuel de l'équipe/service



Analyse en fonction de la taille de l'entreprise, du référent handicap, de l'emploi actuel de TH et du secteur

LA GESTION DES ALEAS / IMPREVUS



Commerce, réparation
d'automobiles et de motocycles
(n=15)

Moyenne **7,9**
Ecart-type 1,1
Médiane 8,0



Industrie
manufacturière
(n=73)

8,1
1,3
8,0



Santé humaine et action
sociale
(n=37)

7,7
1,2
8,0



Activités de services
administratifs et de soutien
(n=3)

8,5
0,7
8,5



Autres activités de
services
(n=3)

8,0
1,0
8,0



Transports et
entreposage
(n=3)

8,3
1,5
8,0



Secteur : Information et
communication
(n=5)

Moyenne **8,6**
Ecart-type 1,1
Médiane 9,0



Activités financières
et d'assurance
(n=1)

7,0
NA
NA



Activités spécialisées,
scientifiques et
techniques (n=6)

7,7
0,8
7,5



Construction
(n=2)

8,0
0,0
8,0



Hébergement et
restauration
(n=2)

8,5
0,7
8,5



Production et
distribution d'électricité,
de gaz, de vapeur et
d'air conditionné (n=1)

8,0
NA
NA

Q27/ Sur une échelle de 0 à 10, sur le périmètre restreint de votre équipe/service, comment qualifiez-vous actuellement chacun des éléments suivants : ... Enquêteur citez : 0 représente une mauvaise évaluation et 10 une très bonne évaluation. Les notes intermédiaires vous permettent de nuancer votre jugement?

L'évaluation du niveau de productivité n'est pas impactée par la taille de l'entreprise, l'emploi actuel de TH ou par le statut de référent handicap du manager.

3.1. Evaluation du niveau de performance actuel de l'équipe/service



Analyse en fonction de la taille de l'entreprise, du référent handicap, de l'emploi actuel de TH et du secteur

LE NIVEAU DE PRODUCTIVITÉ



Entreprise de 1 à
19 salariés
(n=4)



De 20 à 250
salariés
(n=18)



Plus de 250
salariés
(n=129)



Référent handicap
Oui (n=39) Non (n=112)



TH actuellement employés
Oui (n=44) Non/NSP (n=107)

Moyenne	8,5
Ecart-type	0,6
Médiane	8,5

7,6
0,8
8,0

8,0
1,3
8,0

8,1
1,0
8,0

7,9
1,3
8,0

8,0
1,0*
8,0

7,9
1,3*
8,0

* Différence significative

Q27/ Sur une échelle de 0 à 10, sur le périmètre restreint de votre équipe/service, comment qualifiez-vous actuellement chacun des éléments suivants : ... Enquêteur citez : 0 représente une mauvaise évaluation et 10 une très bonne évaluation. Les notes intermédiaires vous permettent de nuancer votre jugement?

Le niveau de productivité n'est pas non plus impacté par le secteur d'activité de l'entreprise.

3.1. Evaluation du niveau de performance actuel de l'équipe/service



Analyse en fonction de la taille de l'entreprise, du référent handicap, de l'emploi actuel de TH et du secteur

LE NIVEAU DE PRODUCTIVITÉ



Commerce, réparation
d'automobiles et de motocycles
(n=15)

Moyenne **7,6**
Ecart-type 1,2
Médiane 8,0



Industrie
manufacturière
(n=73)

8,0
1,3
8,0



Santé humaine et action
sociale
(n=37)

7,9
1,3
8,0



Activités de services
administratifs et de soutien
(n=3)

7,7
0,6
8,0



Autres activités de
services
(n=3)

8,0
1,0
8,0



Transports et
entrepasage
(n=3)

8,3
1,2
9,0



Secteur : Information et
communication
(n=5)

Moyenne **8,6**
Ecart-type 0,5
Médiane 9,0



Activités financières
et d'assurance
(n=1)

7,0
NA
NA



Activités spécialisées,
scientifiques et
techniques (n=6)

8,2
0,8
8,0 %



Construction
(n=2)

8,5
0,7
8,5



Hébergement et
restauration
(n=2)

7,0
0,0
7,0



Production et
distribution d'électricité,
de gaz, de vapeur et
d'air conditionné (n=1)

8,0
NA
NA

Q27/ Sur une échelle de 0 à 10, sur le périmètre restreint de votre équipe/service, comment qualifiez-vous actuellement chacun des éléments suivants : ... Enquêteur citez : 0 représente une mauvaise évaluation et 10 une très bonne évaluation. Les notes intermédiaires vous permettent de nuancer votre jugement?

La cohésion interne obtient une note plus importante parmi les managers qui sont aussi référents handicap (8,2 Vs 7,8).

3.1. Evaluation du niveau de performance actuel de l'équipe/service



Analyse en fonction de la taille de l'entreprise, du référent handicap, de l'emploi actuel de TH et du secteur

LA COHESION INTERNE



Entreprise de 1 à
19 salariés
(n=4)



De 20 à 250
salariés
(n=18)



Plus de 250
salariés
(n=129)

Moyenne	8,8
Ecart-type	1,3
Médiane	9,0

7,8
1,8
8,5

7,9
1,5
8,0



Référent handicap
Oui (n=39) Non (n=112)



TH actuellement employés
Oui (n=44) Non/NSP (n=107)

8,2 *
1,5
9,0

7,8 *
1,6
8,0

7,8
1,8
8,0

7,9
1,5
8,0

* Différence significative

Q27/ Sur une échelle de 0 à 10, sur le périmètre restreint de votre équipe/service, comment qualifiez-vous actuellement chacun des éléments suivants : ... Enquêteur citez : 0 représente une mauvaise évaluation et 10 une très bonne évaluation. Les notes intermédiaires vous permettent de nuancer votre jugement?

La cohésion interne, obtient une très bonne note quel que soit le secteur de l'entreprise.

3.1. Evaluation du niveau de performance actuel de l'équipe/service



Analyse en fonction de la taille de l'entreprise, du référent handicap, de l'emploi actuel de TH et du secteur

LA COHESION INTERNE



Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles (n=15)

Moyenne **7,7**
Ecart-type 1,2
Médiane 8,0



Industrie manufacturière (n=73)

7,9
1,8*
8,0



Santé humaine et action sociale (n=37)

7,8
1,2*
8,0



Activités de services administratifs et de soutien (n=3)

8,7
0,6
9,0



Autres activités de services (n=3)

8,7
0,6
9,0



Transports et entreposage (n=3)

8,3
1,5
8,0



Secteur : Information et communication (n=5)

Moyenne **9,0**
Ecart-type 1,7
Médiane 10,0



Activités financières et d'assurance (n=1)

7,0
NA
NA



Activités spécialisées, scientifiques et techniques (n=6)

7,8
0,8
8,0



Construction (n=2)

7,0
1,4
7,0



Hébergement et restauration (n=2)

6,0
1,4
6,0



Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné (n=1)

9,0
NA
NA

Q27/ Sur une échelle de 0 à 10, sur le périmètre restreint de votre équipe/service, comment qualifiez-vous actuellement chacun des éléments suivants : ... Enquêteur citez : 0 représente une mauvaise évaluation et 10 une très bonne évaluation. Les notes intermédiaires vous permettent de nuancer votre jugement?

La capacité d'innovation obtient une note moyenne de 7/10, indépendamment du statut de référent handicap ou de l'emploi de TH.

3.1. Evaluation du niveau de performance actuel de l'équipe/service



Analyse en fonction de la taille de l'entreprise, du référent handicap, de l'emploi actuel de TH et du secteur

LA CAPACITE D'INNOVATION



Entreprise de 1 à 19 salariés
(n=4)



De 20 à 250 salariés
(n=18)



Plus de 250 salariés
(n=129)



Référent handicap
Oui (n=39) Non (n=112)



TH actuellement employés
Oui (n=44) Non/NSP (n=107)

Moyenne	8,0
Ecart-type	1,4
Médiane	7,5

Moyenne	7,2
Ecart-type	1,1
Médiane	7,0

Moyenne	7,1
Ecart-type	1,7
Médiane	7,0

Moyenne	7,4
Ecart-type	1,1 *
Médiane	7,0

Moyenne	7,0
Ecart-type	1,8 *
Médiane	7,0

Moyenne	7,2
Ecart-type	1,6
Médiane	7,0

Moyenne	7,1
Ecart-type	1,6
Médiane	7,0

* Différence significative

Q27/ Sur une échelle de 0 à 10, sur le périmètre restreint de votre équipe/service, comment qualifiez-vous actuellement chacun des éléments suivants :... Enquêteur citez : 0 représente une mauvaise évaluation et 10 une très bonne évaluation. Les notes intermédiaires vous permettent de nuancer votre jugement?

La capacité d'innovation est très bien notée (7,9/10) parmi les managers du secteur de la santé humaine et de l'action sociale par rapport aux managers de l'industrie manufacturière.

3.1. Evaluation du niveau de performance actuel de l'équipe/service



Analyse en fonction de la taille de l'entreprise, du référent handicap, de l'emploi actuel de TH et du secteur

LA CAPACITE D'INNOVATION



Commerce, réparation
d'automobiles et de motocycles
(n=15)

Moyenne **7,4**
Ecart-type 1,9
Médiane 7,0



Industrie
manufacturière
(n=73)

6,7*
1,6*
7,0 *



Santé humaine et action
sociale
(n=37)

7,9 *
1,1*
8,0 *



Activités de services
administratifs et de soutien
(n=3)

7,3
1,5
7,0



Autres activités de
services
(n=3)

5,7
3,2
7,0



Transports et
entreposage
(n=3)

6,3
0,6
6,0



Secteur : Information et
communication
(n=5)

Moyenne **8,0**
Ecart-type 1,2
Médiane 8,0



Activités financières
et d'assurance
(n=1)

7,0
NA
NA



Activités spécialisées,
scientifiques et
techniques (n=6)

7,2
2,2
7,5



Construction
(n=2)

6,0
1,4
6,0



Hébergement et
restauration
(n=2)

7,5
0,7
7,5



Production et
distribution d'électricité,
de gaz, de vapeur et
d'air conditionné (n=1)

5,0
NA
NA

Q27/ Sur une échelle de 0 à 10, sur le périmètre restreint de votre équipe/service, comment qualifiez-vous actuellement chacun des éléments suivants : ... Enquêteur citez : 0 représente une mauvaise évaluation et 10 une très bonne évaluation. Les notes intermédiaires vous permettent de nuancer votre jugement?

Le **taux d'absentéisme** est actuellement évalué à 3,8/10 pour les managers des établissements de 20 à 250 salariés et à 6,4/10 pour ceux exerçant dans des entreprises de plus de 250 salariés.

3.1. Evaluation du niveau de performance actuel de l'équipe/service



Analyse en fonction de la taille de l'entreprise, du référent handicap, de l'emploi actuel de TH et du secteur

LE TAUX D'ABSENTÉISME



Entreprise de 1 à 19 salariés
(n=4)



De 20 à 250 salariés
(n=18)



Plus de 250 salariés
(n=129)



Référent handicap
Oui (n=39) Non (n=112)



TH actuellement employés
Oui (n=44) Non/NSP (n=107)

Moyenne 8,3
Ecart-type 1,7
Médiane 8,5

3,8
3,6
2,0

6,4
3,3
8,0

5,9
3,8
7,5

6,3
3,3
8,0

5,8
3,4
7,0

6,3
3,4
8,0

* Différence significative

Q27/ Sur une échelle de 0 à 10, sur le périmètre restreint de votre équipe/service, comment qualifiez-vous actuellement chacun des éléments suivants :... Enquêteur citez : 0 représente une mauvaise évaluation et 10 une très bonne évaluation. Les notes intermédiaires vous permettent de nuancer votre jugement?

Le **taux d'absentéisme** est particulièrement mal noté (< 3,8/10) par les managers des secteurs suivants : activités de services administratifs et de soutien, information et communication, activités spécialisées, scientifiques et techniques et hébergement et restauration.

3.1. Evaluation du niveau de performance actuel de l'équipe/service



Analyse en fonction de la taille de l'entreprise, du référent handicap, de l'emploi actuel de TH et du secteur

LE TAUX D'ABSENTÉISME



Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles (n=15)

Moyenne **7,4**
Ecart-type 2,6
Médiane 8,0



Industrie manufacturière (n=73)

6,3
3,3
8,0



Santé humaine et action sociale (n=37)

6,4
3,6
8,0



Activités de services administratifs et de soutien (n=3)

2,0
0,0
2,0



Autres activités de services (n=3)

7,5
2,1
7,5



Transports et entreposage (n=3)

7,3
3,8
9,0



Secteur : Information et communication (n=5)

Moyenne **3,3**
Ecart-type 4,6
Médiane 1,5



Activités financières et d'assurance (n=1)

7,0
NA
NA



Activités spécialisées, scientifiques et techniques (n=6)

3,8
3,6
3,0



Construction (n=2)

9,0
1,4
9,0



Hébergement et restauration (n=2)

1,5
0,7
1,5



Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné (n=1)

6,0
NA
NA

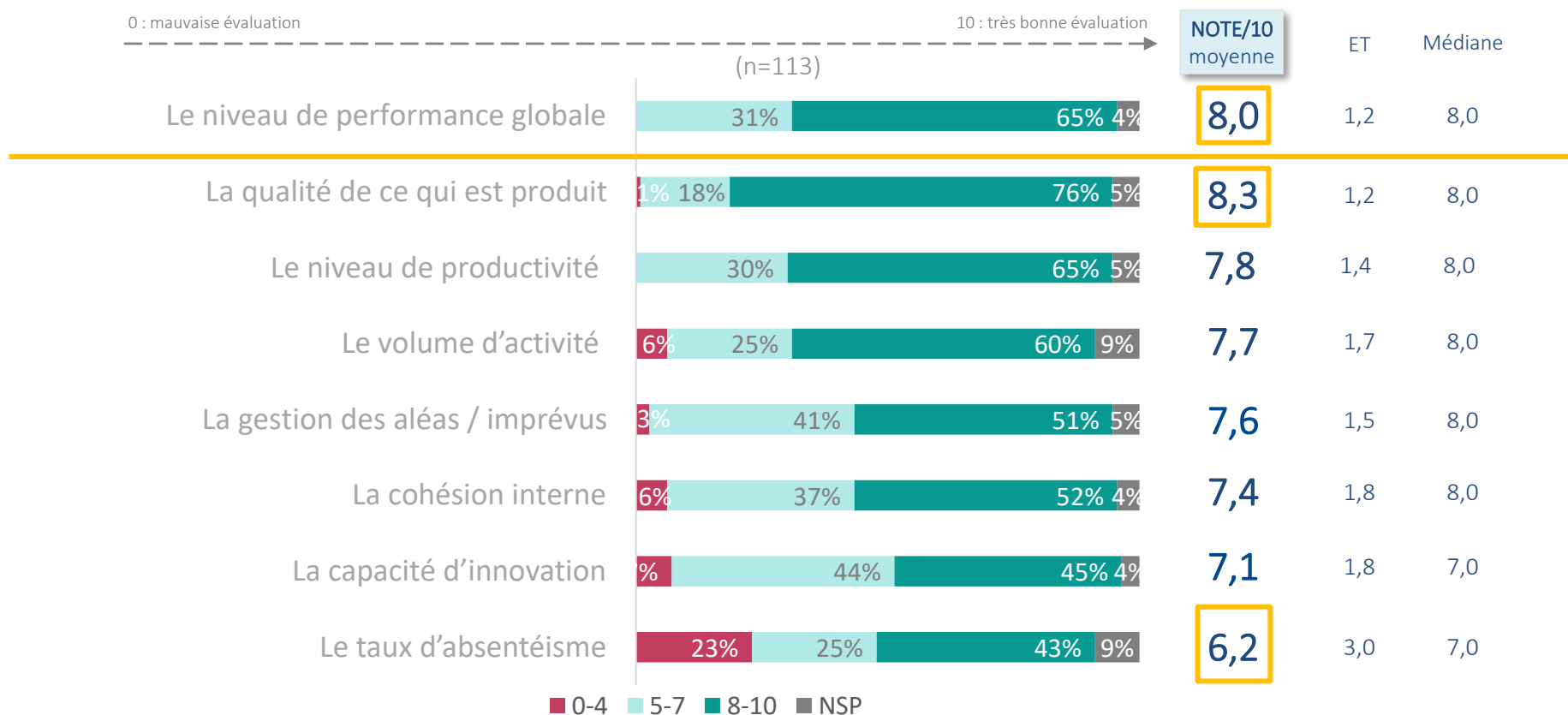
Q27/ Sur une échelle de 0 à 10, sur le périmètre restreint de votre équipe/service, comment qualifiez-vous actuellement chacun des éléments suivants : ... Enquêteur citez : 0 représente une mauvaise évaluation et 10 une très bonne évaluation. Les notes intermédiaires vous permettent de nuancer votre jugement?

Selon les managers, au cours des 3 dernières années, le niveau de performance de l'équipe reste relativement très bon pour la plupart des indicateurs évalués : quasiment = ou > 7 pour tous **excepté le taux d'absentéisme** (6,2/10).

3.2. Evaluation du niveau de performance de l'équipe/service au cours des 3 dernières années



Questions posées si encadrement ≥ 3 ans.



Si Q15 ≥ 3 : 28/ Sur une échelle de 0 à 10, sur le périmètre restreint de votre équipe/service, comment qualifiez-vous l'évolution sur ces 3 dernières années de chacun des éléments suivants : Enquêteur précisez : 0 représente une évolution très négative et 10 une évolution très positive. Les notes intermédiaires vous permettent de nuancer votre jugement.

Le niveau de performance globale entre aujourd'hui et au cours des 3 dernières années est équivalent selon les managers et reste très bon (8/10). Néanmoins le volume d'activité, la gestion des aléas et la cohésion interne sur les 3 dernières années sont notés à la baisse (entre -0,4 et -0,6 point).

3.2. Evaluation du niveau de performance de l'équipe/service au cours des 3 dernières années



Questions posées si fonction occupée depuis ≥ 3 ans

	Aujourd'hui	Au cours des 3 dernières années
	NOTE/10 moyenne	NOTE/10 moyenne
Niveau de performance globale	8,0	8,0
Qualité de ce qui est produit	8,4	8,3
Volume d'activité	8,3	7,7
Gestion des aléas/imprévus	8,0	7,6
Niveau de productivité	7,9	7,8
Cohésion interne	7,9	7,4
Capacité d'innovation	7,1	7,1
Taux d'absentéisme	6,2	6,2

Q27/ Sur une échelle de 0 à 10, sur le périmètre restreint de votre équipe/service, comment qualifiez-vous actuellement chacun des éléments suivants :... Enquêteur citez : 0 représente une mauvaise évaluation et 10 une très bonne évaluation. Les notes intermédiaires vous permettent de nuancer votre jugement?

Si Q15 ≥ 3 : Q28/ 28) Sur une échelle de 0 à 10, sur le périmètre restreint de votre équipe/service, comment qualifiez-vous l'évolution sur ces 3 dernières années de chacun des éléments suivants : Enquêteur précisez : 0 représente une évolution très négative et 10 une évolution très positive. Les notes intermédiaires vous permettent de nuancer votre jugement.

L'évaluation du niveau de performance globale des équipes sur les 3 dernières années, est relativement similaire entre les différentes tailles d'entreprise mais **plus important** (8,3 Vs 7,9/10) pour les **managers qui sont référents handicap**.

3.2. Evaluation du niveau de performance de l'équipe/service au cours des 3 dernières années



Analyse en fonction de la *taille de l'entreprise*, du *référé handicap*, de l'*emploi actuel de TH* et du *secteur*

NIVEAU DE PERFORMANCE GLOBALE



Entreprise de 1 à
19 salariés
(n=2)



De 20 à 250
salariés
(n=9)



Plus de 250
salariés
(n=102)



Référé handicap
Oui
(n=26)

Non
(n=87)



TH actuellement employés
Oui
(n=38)

Non/NSP
(n=75)

Moyenne **8,0**
Ecart-type 1,4
Médiane 8,0

8,3
1,0
8,0

7,9
1,2
8,0

8,3 *
1,2
8,0

7,9 *
1,2
8,0

8,0
1,1
8,0

8,0
1,2
8,0

* Différence significative

Si Q15 ≥ 3 : Q28/ 28) Sur une échelle de 0 à 10, sur le périmètre restreint de votre équipe/service, comment qualifiez-vous l'évolution sur ces 3 dernières années de chacun des éléments suivants : Enquêteur précisez : 0 représente une évolution très négative et 10 une évolution très positive. Les notes intermédiaires vous permettent de nuancer votre jugement.

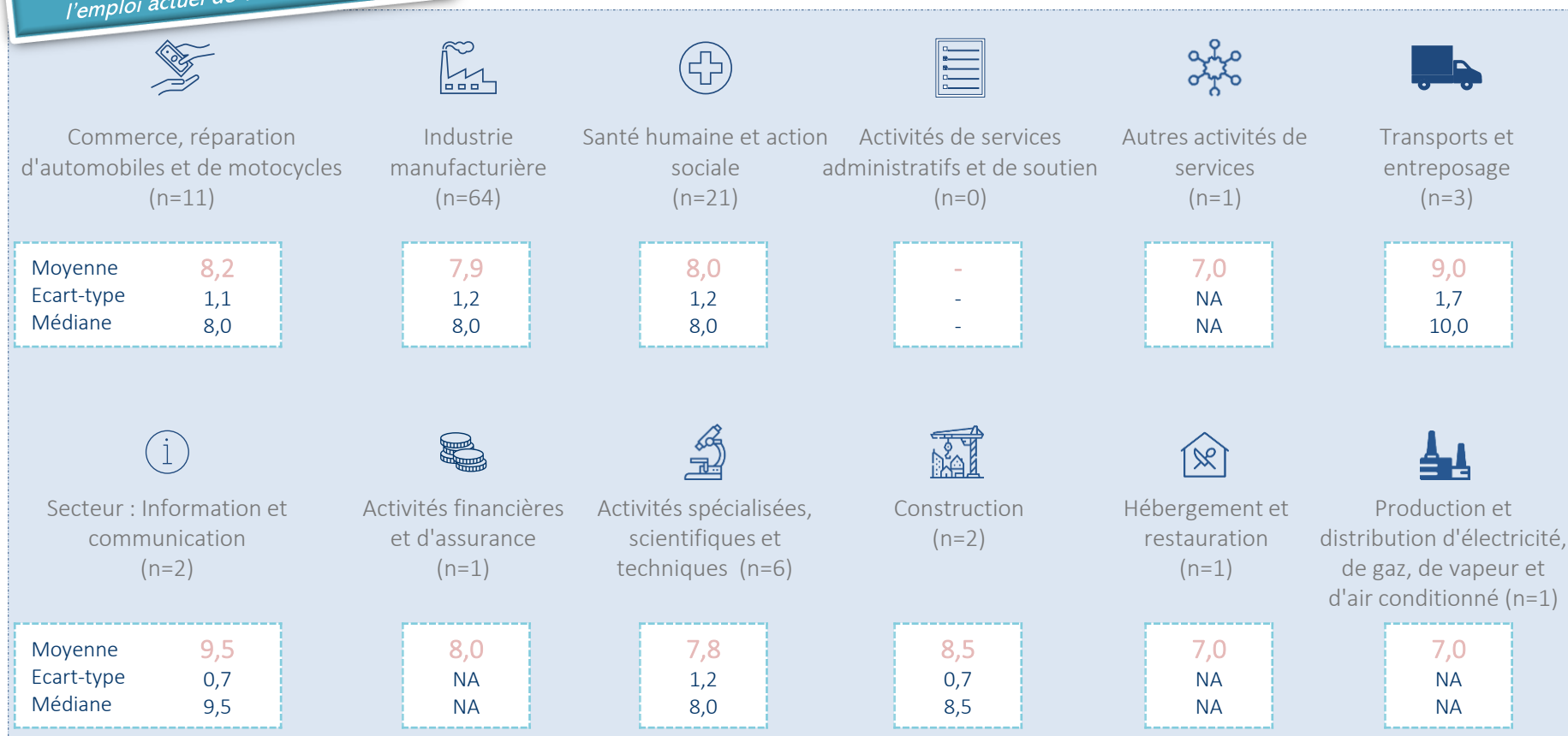
L'évaluation du niveau de performance globale des équipes sur les 3 dernières années, est relativement similaire selon les différents secteurs.

3.2. Evaluation du niveau de performance de l'équipe/service au cours des 3 dernières années



Analyse en fonction de la taille de l'entreprise, du référent handicap, de l'emploi actuel de TH et du secteur

NIVEAU DE PERFORMANCE GLOBALE



Si Q15 ≥ 3 : Q28/ 28) Sur une échelle de 0 à 10, sur le périmètre restreint de votre équipe/service, comment qualifiez-vous l'évolution sur ces 3 dernières années de chacun des éléments suivants : Enquêteur précisez : 0 représente une évolution très négative et 10 une évolution très positive. Les notes intermédiaires vous permettent de nuancer votre jugement.

L'évaluation de la qualité de ce qui est produit sur les 3 dernières années, est **relativement similaire** entre les différentes tailles d'entreprise, si le manager est référent handicap ou non et selon la présence ou non de TH dans l'équipe.

3.2. Evaluation du niveau de performance de l'équipe/service au cours des 3 dernières années



Analyse en fonction de la *taille de l'entreprise, du référent handicap, de l'emploi actuel de TH et du secteur*

QUALITÉ DE CE QUI EST PRODUIT



Entreprise de 1 à
19 salariés
(n=2)



De 20 à 250
salariés
(n=9)



Plus de 250
salariés
(n=102)

Moyenne	8,5
Ecart-type	0,7
Médiane	8,5

8,5
0,9
8,5

8,3
1,2
8,0



Référent handicap
Oui (n=26) Non (n=87)



TH actuellement employés
Oui (n=38) Non/NSP (n=75)

8,4
1,1
9,0

8,2
1,2
8,0

8,3
1,4 *
8,5

8,3
1,1 *
8,0

* Différence significative

Si Q15 ≥ 3 : Q28/ 28) Sur une échelle de 0 à 10, sur le périmètre restreint de votre équipe/service, comment qualifiez-vous l'évolution sur ces 3 dernières années de chacun des éléments suivants : Enquêteur précisez : 0 représente une évolution très négative et 10 une évolution très positive. Les notes intermédiaires vous permettent de nuancer votre jugement.

L'évaluation de la qualité de ce qui est produit sur les 3 dernières années, est relativement similaire selon les différents secteurs.

3.2. Evaluation du niveau de performance de l'équipe/service au cours des 3 dernières années



Analyse en fonction de la taille de l'entreprise, du référent handicap, de l'emploi actuel de TH et du secteur

QUALITÉ DE CE QUI EST PRODUIT



Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles (n=11)

Moyenne **9,1**
Ecart-type 0,9
Médiane 9,0



Industrie manufacturière (n=64)

8,2
1,2
8,0



Santé humaine et action sociale (n=21)

8,0
1,1
8,0



Activités de services administratifs et de soutien (n=0)

-
-
-



Autres activités de services (n=1)

8,0
NA
NA



Transports et entreposage (n=3)

8,0
1,0
8,0



Secteur : Information et communication (n=2)

Moyenne **10,0**
Ecart-type 0,0
Médiane 10,0



Activités financières et d'assurance (n=1)

8,0
NA
NA



Activités spécialisées, scientifiques et techniques (n=6)

8,2
1,6
9,0



Construction (n=2)

8,5
0,7
8,5



Hébergement et restauration (n=1)

7,0
NA
NA



Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné (n=1)

8,0
NA
NA

Si Q15 ≥ 3 : Q28/ 28) Sur une échelle de 0 à 10, sur le périmètre restreint de votre équipe/service, comment qualifiez-vous l'évolution sur ces 3 dernières années de chacun des éléments suivants : Enquêteur précisez : 0 représente une évolution très négative et 10 une évolution très positive. Les notes intermédiaires vous permettent de nuancer votre jugement.

L'évaluation du volume d'activité sur les 3 dernières années, est jugé bon quelque soit la taille de l'entreprise et l'emploi ou don de TH. Les référents handicap attribuent une note plus élevée (8,2 VS 7,6) mais sans différence significative.

3.2. Evaluation du niveau de performance de l'équipe/service au cours des 3 dernières années



Analyse en fonction de la *taille de l'entreprise, du référent handicap, de l'emploi actuel de TH et du secteur*

VOLUME D'ACTIVITÉ



Entreprise de 1 à
19 salariés
(n=2)



De 20 à 250
salariés
(n=9)



Plus de 250
salariés
(n=102)

Moyenne	8,0
Ecart-type	1,4
Médiane	8,0

7,9
2,4
8,0

7,7
1,7
8,0



Référent handicap
Oui (n=26) Non (n=87)



TH actuellement employés
Oui (n=38) Non/NSP (n=75)

8,2
1,9
9,0 *

7,6
1,7
8,0 *

7,5
2,0 *
8,0

7,8
1,6 *
8,0

* Différence significative

Si Q15 ≥ 3 : Q28/ 28) Sur une échelle de 0 à 10, sur le périmètre restreint de votre équipe/service, comment qualifiez-vous l'évolution sur ces 3 dernières années de chacun des éléments suivants : Enquêteur précisez : 0 représente une évolution très négative et 10 une évolution très positive. Les notes intermédiaires vous permettent de nuancer votre jugement.

L'évaluation du volume d'activité sur les 3 dernières années, est relativement similaire selon les différents secteurs.

3.2. Evaluation du niveau de performance de l'équipe/service au cours des 3 dernières années



Analyse en fonction de la taille de l'entreprise, du référent handicap, de l'emploi actuel de TH et du secteur

VOLUME D'ACTIVITÉ



Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles (n=11)

Moyenne **8,1**
Ecart-type 0,8
Médiane 8,0



Industrie manufacturière (n=64)

7,7
1,7
8,0



Santé humaine et action sociale (n=21)

7,5
1,8
8,0



Activités de services administratifs et de soutien (n=0)

-
-
-



Autres activités de services (n=1)

7,0
NA
NA



Transports et entreposage (n=3)

9,3
0,6
9,0



Secteur : Information et communication (n=2)

Moyenne **10,0**
Ecart-type NA
Médiane NA



Activités financières et d'assurance (n=1)

8,0
NA
NA



Activités spécialisées, scientifiques et techniques (n=6)

8,3
1,8
9,0



Construction (n=2)

8,5
0,7
8,5



Hébergement et restauration (n=1)

2,0
NA
NA



Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné (n=1)

6,0
NA
NA

Si Q15 ≥ 3 : Q28/ 28) Sur une échelle de 0 à 10, sur le périmètre restreint de votre équipe/service, comment qualifiez-vous l'évolution sur ces 3 dernières années de chacun des éléments suivants : Enquêteur précisez : 0 représente une évolution très négative et 10 une évolution très positive. Les notes intermédiaires vous permettent de nuancer votre jugement.

L'évaluation de la gestion des aléas et des imprévus sur les 3 dernières années, est **relativement similaire** entre les différentes tailles d'entreprise, si le manager est référent handicap ou non, la présence ou non de TH dans l'équipe et selon les différents secteurs.

3.2. Evaluation du niveau de performance de l'équipe/service au cours des 3 dernières années



Analyse en fonction de la *taille de l'entreprise, du référent handicap, de l'emploi actuel de TH et du secteur*

GESTION DES ALÉAS / IMPRÉVUS



Entreprise de 1 à 19 salariés
(n=2)



De 20 à 250 salariés
(n=9)



Plus de 250 salariés
(n=102)

Moyenne	7,5
Ecart-type	0,7
Médiane	7,5

8,3
1,0
8,0

7,6
1,5
8,0



Référent handicap
Oui (n=26) Non (n=87)



TH actuellement employés
Oui (n=38) Non/NSP (n=75)

7,9
1,4
8,0

7,6
1,5
8,0

7,4
1,4
7,0

7,7
1,5
8,0

* Différence significative

Si Q15 ≥ 3 : Q28/ 28) Sur une échelle de 0 à 10, sur le périmètre restreint de votre équipe/service, comment qualifiez-vous l'évolution sur ces 3 dernières années de chacun des éléments suivants : Enquêteur précisez : 0 représente une évolution très négative et 10 une évolution très positive. Les notes intermédiaires vous permettent de nuancer votre jugement.

L'évaluation de la gestion des aléas et des imprévus sur les 3 dernières années est plus positive parmi les managers de l'industrie manufacturière (7,8/10) que parmi ceux de la santé humaine et de l'action sociale (7,0/10).

3.2. Evaluation du niveau de performance de l'équipe/service au cours des 3 dernières années



Analyse en fonction de la taille de l'entreprise, du référent handicap, de l'emploi actuel de TH et du secteur

GESTION DES ALÉAS / IMPRÉVUS



Commerce, réparation
d'automobiles et de motocycles
(n=11)

Moyenne **8,0**
Ecart-type 1,5
Médiane 8,0



Industrie
manufacturière
(n=64)

7,8*
1,5
8,0



Santé humaine et action
sociale
(n=21)

7,0*
1,3
7,0



Activités de services
administratifs et de soutien
(n=0)

-
-
-



Autres activités de
services
(n=1)

7,0
NA
NA



Transports et
entreposage
(n=3)

8,7
1,5
9,0



Secteur : Information et
communication
(n=2)

Moyenne **9,5**
Ecart-type 0,7
Médiane 9,5



Activités financières
et d'assurance
(n=1)

8,0
NA
NA



Activités spécialisées,
scientifiques et
techniques (n=6)

7,0
2,0
7,0



Construction
(n=2)

7,0
0,0
7,0



Hébergement et
restauration
(n=1)

7,0
NA
NA



Production et
distribution d'électricité,
de gaz, de vapeur et
d'air conditionné (n=1)

8,0
NA
NA

Si Q15 ≥ 3 : Q28/ 28) Sur une échelle de 0 à 10, sur le périmètre restreint de votre équipe/service, comment qualifiez-vous l'évolution sur ces 3 dernières années de chacun des éléments suivants : Enquêteur précisez : 0 représente une évolution très négative et 10 une évolution très positive. Les notes intermédiaires vous permettent de nuancer votre jugement.

L'évaluation du niveau de productivité sur les 3 dernières années, est identique selon les tailles d'entreprises, entre les différentes tailles d'entreprise, si le manager est référent handicap ou non, la présence ou non de TH dans l'équipe.

3.2. Evaluation du niveau de performance de l'équipe/service au cours des 3 dernières années



Analyse en fonction de la *taille de l'entreprise, du référent handicap, de l'emploi actuel de TH et du secteur*

NIVEAU DE PRODUCTIVITÉ



Entreprise de 1 à
19 salariés
(n=2)



De 20 à 250
salariés
(n=9)



Plus de 250
salariés
(n=102)

Moyenne	8,0
Ecart-type	1,4
Médiane	8,0

8,1
1,4
8,0

7,8
1,4
8,0



Référent handicap
Oui (n=26) Non (n=87)



TH actuellement employés
Oui (n=38) Non/NSP (n=75)

8,1
1,4
8,0

7,7
1,4
8,0

7,7
1,3
8,0

7,8
1,4
8,0

* Différence significative

Si Q15 ≥ 3 : Q28/ 28) Sur une échelle de 0 à 10, sur le périmètre restreint de votre équipe/service, comment qualifiez-vous l'évolution sur ces 3 dernières années de chacun des éléments suivants : Enquêteur précisez : 0 représente une évolution très négative et 10 une évolution très positive. Les notes intermédiaires vous permettent de nuancer votre jugement.

Le secteur de l'entreprise ne semble pas avoir d'impact sur l'évaluation du niveau de productivité sur les 3 dernières années.

3.2. Evaluation du niveau de performance de l'équipe/service au cours des 3 dernières années



Analyse en fonction de la taille de l'entreprise, du référent handicap, de l'emploi actuel de TH et du secteur

NIVEAU DE PRODUCTIVITÉ

 Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles (n=11)	 Industrie manufacturière (n=64)	 Santé humaine et action sociale (n=21)	 Activités de services administratifs et de soutien (n=0)	 Autres activités de services (n=1)	 Transports et entreposage (n=3)
Moyenne 8,1 Ecart-type 1,3 Médiane 8,0	7,8 1,4 8,0	7,5 1,4 8,0	- - -	7,0 NA NA	8,7 1,5 9,0
 Secteur : Information et communication (n=2)	 Activités financières et d'assurance (n=1)	 Activités spécialisées, scientifiques et techniques (n=6)	 Construction (n=2)	 Hébergement et restauration (n=1)	 Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné (n=1)
Moyenne 7,5 Ecart-type 3,5 Médiane 7,5	8,0 NA NA	7,8 1,5 8,0	8,5 0,7 8,5	7,0 NA NA	8,0 NA NA

Si Q15 ≥ 3 : Q28/ 28) Sur une échelle de 0 à 10, sur le périmètre restreint de votre équipe/service, comment qualifiez-vous l'évolution sur ces 3 dernières années de chacun des éléments suivants : Enquêteur précisez : 0 représente une évolution très négative et 10 une évolution très positive. Les notes intermédiaires vous permettent de nuancer votre jugement.

La cohésion interne sur les 3 dernières années est jugée meilleure par les référents handicap (8,2 Vs 7,2/10).

3.2. Evaluation du niveau de performance de l'équipe/service au cours des 3 dernières années



Analyse en fonction de la *taille de l'entreprise, du référent handicap, de l'emploi actuel de TH et du secteur*

COHÉSION INTERNE



Entreprise de 1 à
19 salariés
(n=2)



De 20 à 250
salariés
(n=9)



Plus de 250
salariés
(n=102)

Moyenne	8,5
Ecart-type	0,7
Médiane	8,5

7,6
2,4
8,0

7,4
1,8
8,0



Référent handicap
Oui (n=26) Non (n=87)

8,2*
1,4
8,0

7,2*
1,9
8,0



TH actuellement employés
Oui (n=38) Non/NSP (n=75)

7,7
1,8
8,0

7,3
1,9
8,0

* Différence significative

Si Q15 ≥ 3 : Q28/ 28) Sur une échelle de 0 à 10, sur le périmètre restreint de votre équipe/service, comment qualifiez-vous l'évolution sur ces 3 dernières années de chacun des éléments suivants : Enquêteur précisez : 0 représente une évolution très négative et 10 une évolution très positive. Les notes intermédiaires vous permettent de nuancer votre jugement.

L'évaluation de la cohésion interne sur les 3 dernières années semble indépendante du secteur d'activité de l'entreprise.

3.2. Evaluation du niveau de performance de l'équipe/service au cours des 3 dernières années



Analyse en fonction de la taille de l'entreprise, du référent handicap, de l'emploi actuel de TH et du secteur

COHÉSION INTERNE



Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles (n=11)

Moyenne **7,7**
Ecart-type 1,5
Médiane 8,0



Industrie manufacturière (n=64)

7,3
2,0
8,0



Santé humaine et action sociale (n=21)

7,3
1,6
7,0



Activités de services administratifs et de soutien (n=0)

-
-
-



Autres activités de services (n=1)

8,0
NA
NA



Transports et entreposage (n=3)

8,3
1,2
9,0



Secteur : Information et communication (n=2)

Moyenne **10,0**
Ecart-type 0,0
Médiane 10,0



Activités financières et d'assurance (n=1)

8,0
NA
NA



Activités spécialisées, scientifiques et techniques (n=6)

7,2
1,8
7,5



Construction (n=2)

7,5
2,1
7,5



Hébergement et restauration (n=1)

7,0
NA
NA



Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné (n=1)

8,0
NA
NA

Si Q15 ≥ 3 : Q28/ 28) Sur une échelle de 0 à 10, sur le périmètre restreint de votre équipe/service, comment qualifiez-vous l'évolution sur ces 3 dernières années de chacun des éléments suivants : Enquêteur précisez : 0 représente une évolution très négative et 10 une évolution très positive. Les notes intermédiaires vous permettent de nuancer votre jugement.

La capacité d'innovation sur les 3 dernières années obtient des notes comprises entre 7,0/10 et 7,5/10 quelque soit le profil du répondant.

3.2. Evaluation du niveau de performance de l'équipe/service au cours des 3 dernières années



Analyse en fonction de la *taille de l'entreprise, du référent handicap, de l'emploi actuel de TH et du secteur*

CAPACITÉ D'INNOVATION



Entreprise de 1 à
19 salariés
(n=2)



De 20 à 250
salariés
(n=9)



Plus de 250
salariés
(n=102)



Référent handicap
Oui (n=26) Non (n=87)



TH actuellement employés
Oui (n=38) Non/NSP (n=75)

Moyenne **7,5**
Ecart-type 2,1
Médiane 7,5

7,4
1,0
8,0

7,1
1,8
7,0

7,5
1,7
8,0

7,0
1,8
7,0

7,2
2,0
8,0

7,1
1,6
7,0

* Différence significative

Si Q15 ≥ 3 : Q28/ 28) Sur une échelle de 0 à 10, sur le périmètre restreint de votre équipe/service, comment qualifiez-vous l'évolution sur ces 3 dernières années de chacun des éléments suivants : Enquêteur précisez : 0 représente une évolution très négative et 10 une évolution très positive. Les notes intermédiaires vous permettent de nuancer votre jugement.

Les managers issus des industries manufacturières jugent plus durement la capacité d'innovation sur les 3 dernières années (6,7/10) que ceux travaillant dans la santé humaine et l'action sociale (7,8/10) ou le commerce/réparation automobile (8,1/10).

3.2. Evaluation du niveau de performance de l'équipe/service au cours des 3 dernières années



Analyse en fonction de la taille de l'entreprise, du référent handicap, de l'emploi actuel de TH et du secteur

CAPACITÉ D'INNOVATION

 Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles (n=11)	 Industrie manufacturière (n=64)	 Santé humaine et action sociale (n=21)	 Activités de services administratifs et de soutien (n=0)	 Autres activités de services (n=1)	 Transports et entreposage (n=3)
Moyenne 8,1 Ecart-type 1,9 Médiane 8,0	Moyenne 6,7* Ecart-type 1,8 Médiane 7,0	Moyenne 7,8* Ecart-type 1,3 Médiane 8,0	- - -	Moyenne 6,0 Ecart-type NA Médiane NA	Moyenne 6,3 Ecart-type 1,2 Médiane 7,0
 Secteur : Information et communication (n=2)	 Activités financières et d'assurance (n=1)	 Activités spécialisées, scientifiques et techniques (n=6)	 Construction (n=2)	 Hébergement et restauration (n=1)	 Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné (n=1)
Moyenne 10,0 Ecart-type 0,0 Médiane 10,0	Moyenne 8,0 Ecart-type NA Médiane NA	Moyenne 7,5 Ecart-type 1,8 Médiane 8,0	Moyenne 6,0 Ecart-type 1,4 Médiane 6,0	Moyenne 7,0 Ecart-type NA Médiane NA	Moyenne 5,0 Ecart-type NA Médiane NA

Si Q15 ≥ 3 : Q28/ 28) Sur une échelle de 0 à 10, sur le périmètre restreint de votre équipe/service, comment qualifiez-vous l'évolution sur ces 3 dernières années de chacun des éléments suivants : Enquêteur précisez : 0 représente une évolution très négative et 10 une évolution très positive. Les notes intermédiaires vous permettent de nuancer votre jugement.

L'évaluation du taux d'absentéisme au cours des 3 dernières années est indépendante de la taille de l'entreprise, du statut de référent handicap et de la présence de TH au sein de l'entreprise.

3.2. Evaluation du niveau de performance de l'équipe/service au cours des 3 dernières années



TAUX D'ABSENTÉISME



Entreprise de 1 à
19 salariés
(n=2)



De 20 à 250
salariés
(n=9)



Plus de 250
salariés
(n=102)



Référent handicap
Oui (n=26) Non (n=87)



TH actuellement employés
Oui (n=38) Non/NSP (n=75)

Moyenne **8,5**
Ecart-type 0,7
Médiane 8,5

6,2
4,0
8,0

6,1
3,0
7,0

6,3
3,4
8,0

6,1
2,9
7,0

6,1
3,0
7,0

6,2
3,1
7,0

* Différence significative

Si Q15 ≥ 3 : Q28/ 28) Sur une échelle de 0 à 10, sur le périmètre restreint de votre équipe/service, comment qualifiez-vous l'évolution sur ces 3 dernières années de chacun des éléments suivants : Enquêteur précisez : 0 représente une évolution très négative et 10 une évolution très positive. Les notes intermédiaires vous permettent de nuancer votre jugement.

Le taux d'absentéisme au cours des 3 dernières années semble noté (très) durement dans les secteurs suivants : Santé humaine et action sociale, activités spécialisées, scientifiques et techniques, information et communication et hébergement et restauration.

3.2. Evaluation du niveau de performance de l'équipe/service au cours des 3 dernières années



Analyse en fonction de la taille de l'entreprise, du référent handicap, de l'emploi actuel de TH et du secteur

TAUX D'ABSENTÉISME

 Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles (n=11)	 Industrie manufacturière (n=64)	 Santé humaine et action sociale (n=21)	 Activités de services administratifs et de soutien (n=0)	 Autres activités de services (n=1)	 Transports et entreposage (n=3)
Moyenne 7,8 Ecart-type 2,5 Médiane 8,5	6,2 3,0 7,0	5,5 3,5 5,5	- - -	9,0 NA NA	7,3 3,8 9,0
 Secteur : Information et communication (n=2)	 Activités financières et d'assurance (n=1)	 Activités spécialisées, scientifiques et techniques (n=6)	 Construction (n=2)	 Hébergement et restauration (n=1)	 Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné (n=1)
Moyenne 2,0 Ecart-type NA Médiane NA	8,0 NA NA	5,2 2,7 5,0	8,5 0,7 8,5	2,0 NA NA	7,0 NA NA

Si Q15 ≥ 3 : Q28/ 28) Sur une échelle de 0 à 10, sur le périmètre restreint de votre équipe/service, comment qualifiez-vous l'évolution sur ces 3 dernières années de chacun des éléments suivants : Enquêteur précisez : 0 représente une évolution très négative et 10 une évolution très positive. Les notes intermédiaires vous permettent de nuancer votre jugement.

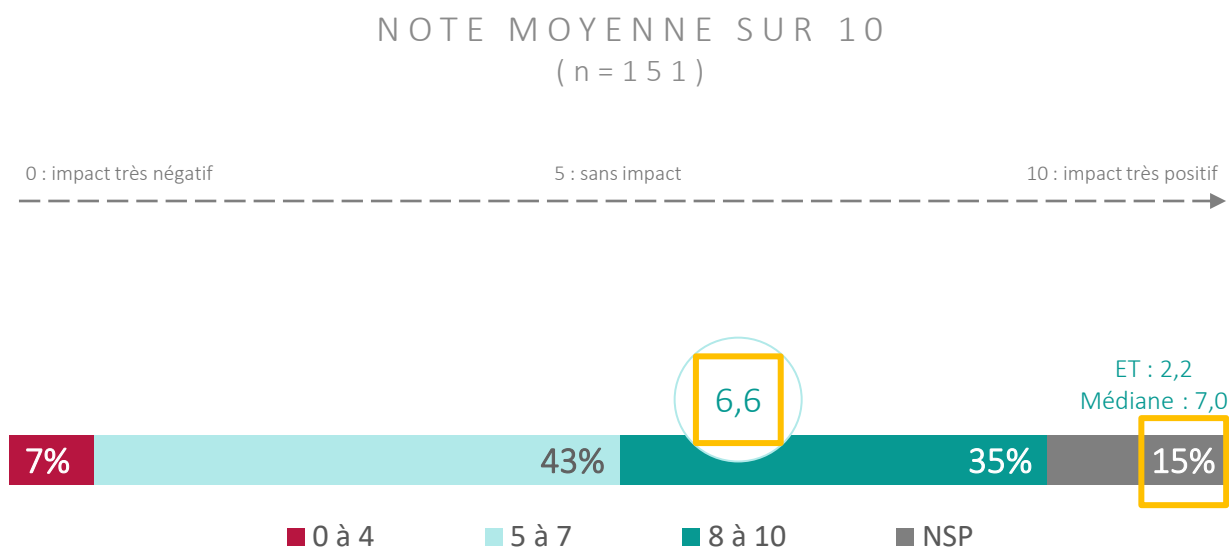


04

IMPACT DES TH SUR LES PERFORMANCES DE L'EQUIPE/SERVICE

Les managers indiquent un impact plutôt positif de l'emploi de TH sur la performance globale de leur équipe, avec une note moyenne de 6,6/10. 35 % l'évaluent très positivement (>8/10). A noter 15% des managers estiment ne pas savoir l'évaluer

4.1. Evaluation de l'impact de l'emploi de TH sur la performance globale de l'équipe/service



A TOUS : Q29/ Sur une échelle de 0 à 10, à votre avis, et de façon générale, quel est ou quel serait l'impact de l'emploi des travailleurs en situation de handicap sur la performance globale de votre équipe/service ? 0 signifie que vous considérez que cet impact est très négatif, 5 sans impact, et 10 que cet impact est très positif. Les notes intermédiaires vous permettent de nuancer votre jugement.

L'impact de l'emploi de TH sur la performance globale de l'équipe est particulièrement positif pour les managers qui sont également référents handicap (7,1/10) et ceux ne travaillant actuellement pas avec des TH (6,8/10).

4.1. Evaluation de l'impact de l'emploi de TH sur la performance globale de l'équipe/service



Analyse en fonction de la taille de l'entreprise, du référent handicap, de l'emploi actuel de TH et du secteur



Entreprise de 1 à
19 salariés
(n=4)



De 20 à 250
salariés
(n=18)



Plus de 250
salariés
(n=129)

Moyenne **7,7**
Ecart-type 0,6
Médiane 8,0

7,2
1,4
7,0

6,5
2,3
7,0



Référent handicap
Oui (n=39) Non (n=112)



TH actuellement employés
Oui (n=44) Non/NSP (n=107)

7,1*
1,6*
7,0

6,5*
2,3*
7,0

6,1*
2,3
6,5

6,8*
2,1
7,0*

* Différence significative

A TOUS : Q29/ Sur une échelle de 0 à 10, à votre avis, et de façon générale, quel est ou quel serait l'impact de l'emploi des travailleurs en situation de handicap sur la performance globale de votre équipe/service ? 0 signifie que vous considérez que cet impact est très négatif, 5 sans impact, et 10 que cet impact est très positif. Les notes intermédiaires vous permettent de nuancer votre jugement.

L'impact de l'emploi de TH sur la performance globale de l'équipe ne semble pas différent en fonction du secteur d'activité.

4.1. Evaluation de l'impact de l'emploi de TH sur la performance globale de l'équipe/service



Analyse en fonction de la taille de l'entreprise, du référent handicap, de l'emploi actuel de TH et du secteur

 Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles (n=15)	 Industrie manufacturière (n=73)	 Santé humaine et action sociale (n=37)	 Activités de services administratifs et de soutien (n=3)	 Autres activités de services (n=3)	 Transports et entreposage (n=3)
Moyenne 6,3 Ecart-type 1,6 Médiane 6,0	Moyenne 6,4 Ecart-type 2,4 Médiane 7,0	Moyenne 6,9 Ecart-type 2,2 Médiane 7,0	Moyenne 7,0 Ecart-type 2,0 Médiane 7,0	Moyenne 7,5 Ecart-type 0,7 Médiane 7,5	Moyenne 7,0 Ecart-type 2,0 Médiane 7,0
 Secteur : Information et communication (n=5)	 Activités financières et d'assurance (n=1)	 Activités spécialisées, scientifiques et techniques (n=6)	 Construction (n=2)	 Hébergement et restauration (n=2)	 Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné (n=1)
Moyenne 8,3 Ecart-type 0,5 Médiane 8,0	Moyenne 8,0 NA NA	Moyenne 6,4 Ecart-type 1,5 Médiane 6,0	Moyenne 7,0 NA NA	Moyenne 6,0 Ecart-type 1,4 Médiane 6,0	Moyenne 6,0 NA NA

A TOUS : Q29/ Sur une échelle de 0 à 10, à votre avis, et de façon générale, quel est ou quel serait l'impact de l'emploi des travailleurs en situation de handicap sur la performance globale de votre équipe/service ? 0 signifie que vous considérez que cet impact est très négatif, 5 sans impact, et 10 que cet impact est très positif. Les notes intermédiaires vous permettent de nuancer votre jugement.

* Différence significative

Parmi les managers indiquant un **impact particulièrement positif des TH** sur la performance globale de leur équipe (note $\geq 6/10$), **une des principales raisons citées (54%)** est l'ouverture d'esprit et l'évolution des mentalités.

4.1. Evaluation de l'impact de l'emploi de TH sur la performance globale de l'équipe

Si impact positif des TH $\geq 6/10$

Plusieurs réponses possibles - En % de répondants
(n=83)



Question posée uniquement si le répondant indique une note $\geq 6/10$ à la question de l'impact de l'emploi des TH sur la performance.



Oui n=36	Non n=71	Oui n=40	Non/NSP n=66
46 %	58 %	52 %	55 %
27 %*	11 %*	10 %	18 %
8 %	12 %	0 %*	15 %*
12 %	7 %	5 %	10 %
8 %	9 %	10 %	8 %
12 %	5 %	14 %	5 %
8 %	5 %	5 %	6 %
4 %	2 %	0 %	3 %
4 %	2 %	0 %	3 %
4 %	0 %	5 %*	0 %*
0 %	2 %	0 %	2 %
8 %	5 %	19 %*	2 %*
4 %	0 %	0 %	2 %

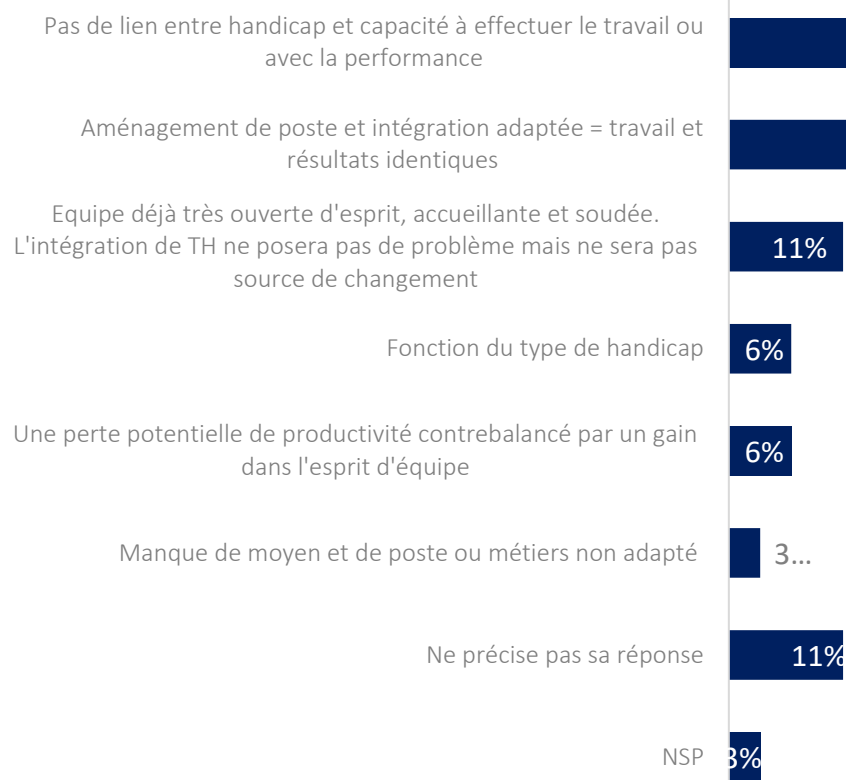
Si ≥ 6 en Q29 : Q30/ Selon vous, quel élément favorise/favoriserait cet impact positif ?

Parmi les managers indiquant **une absence d'impact de l'emploi des TH sur la performance globale de l'équipe** (note = 5/10), une des principales raisons citées est **l'absence de lien entre handicap et capacité à effectuer le travail** (54%).

4.1. Evaluation de l'impact de l'emploi de TH sur la performance globale de l'équipe

Si pas d'impact des TH 5/10

Plusieurs réponses possibles - En % de répondants
(n=35)



Question posée uniquement si le répondant indique une note = 5/10 à la question de l'impact de l'emploi des TH sur la performance.



Oui n=7	Non n=28	Oui n=10	Non/NSP n=25
71 %	50 %	70 %	48 %
0 %	29 %	30 %	20 %
14 %	11 %	20 %	8 %
0 %	7 %	0 %	8 %
0 %	7 %	0 %	8 %
0 %	4 %	0 %	4 %
14 %	11 %	10 %	12 %
0 %	4 %	0 %	4 %

Si =5/10 en Q29 : Q31/ Selon vous, qu'est ce qui explique cette absence d'impact ?

Parmi les 9 managers indiquant un impact plutôt négatif de l'emploi des TH sur la performance globale de leur équipe (note $\leq 4/10$), la principale raison citée est **un travail non adapté à leurs capacités physiques voire intellectuelles**. 44% des managers ne précisent pas les raisons de leur évaluation ou ne savent pas répondre.

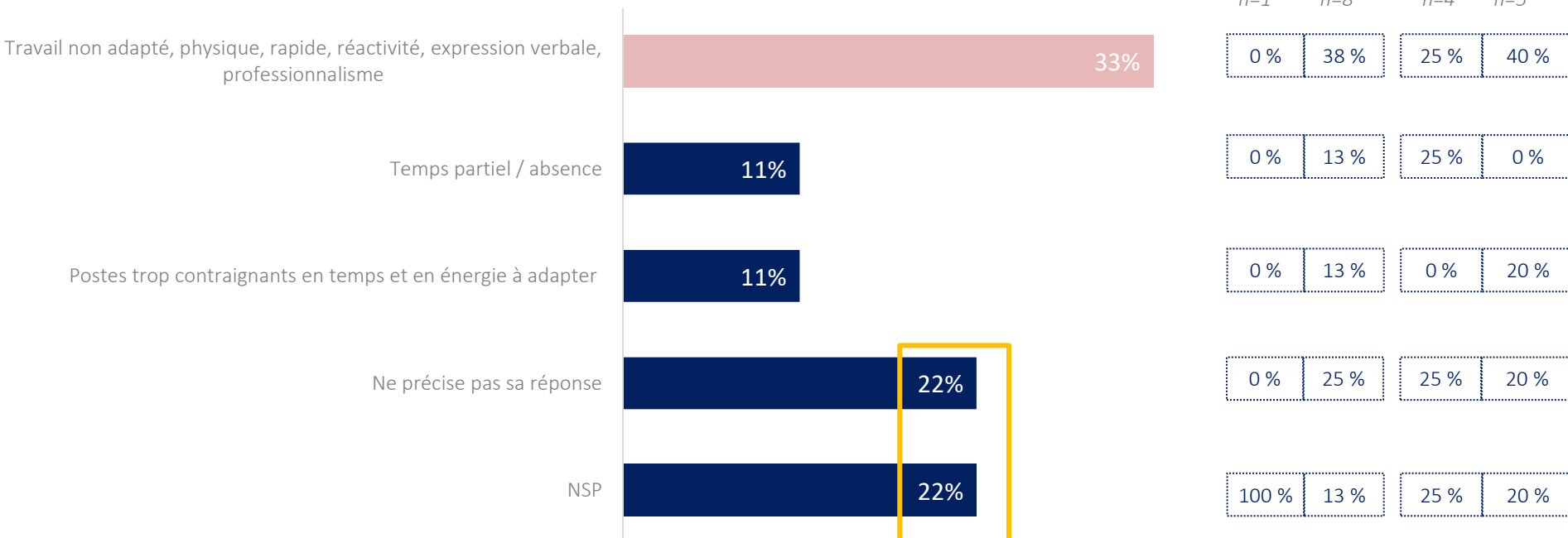
4.1. Evaluation de l'impact de l'emploi de TH sur la performance globale de l'équipe

Si impact négatif des TH $\leq 4/10$

Question posée uniquement si le répondant indique une note $\leq 4/10$ à la question de l'impact de l'emploi des TH sur la performance.



Plusieurs réponses possibles - En % de répondants
(n=9)



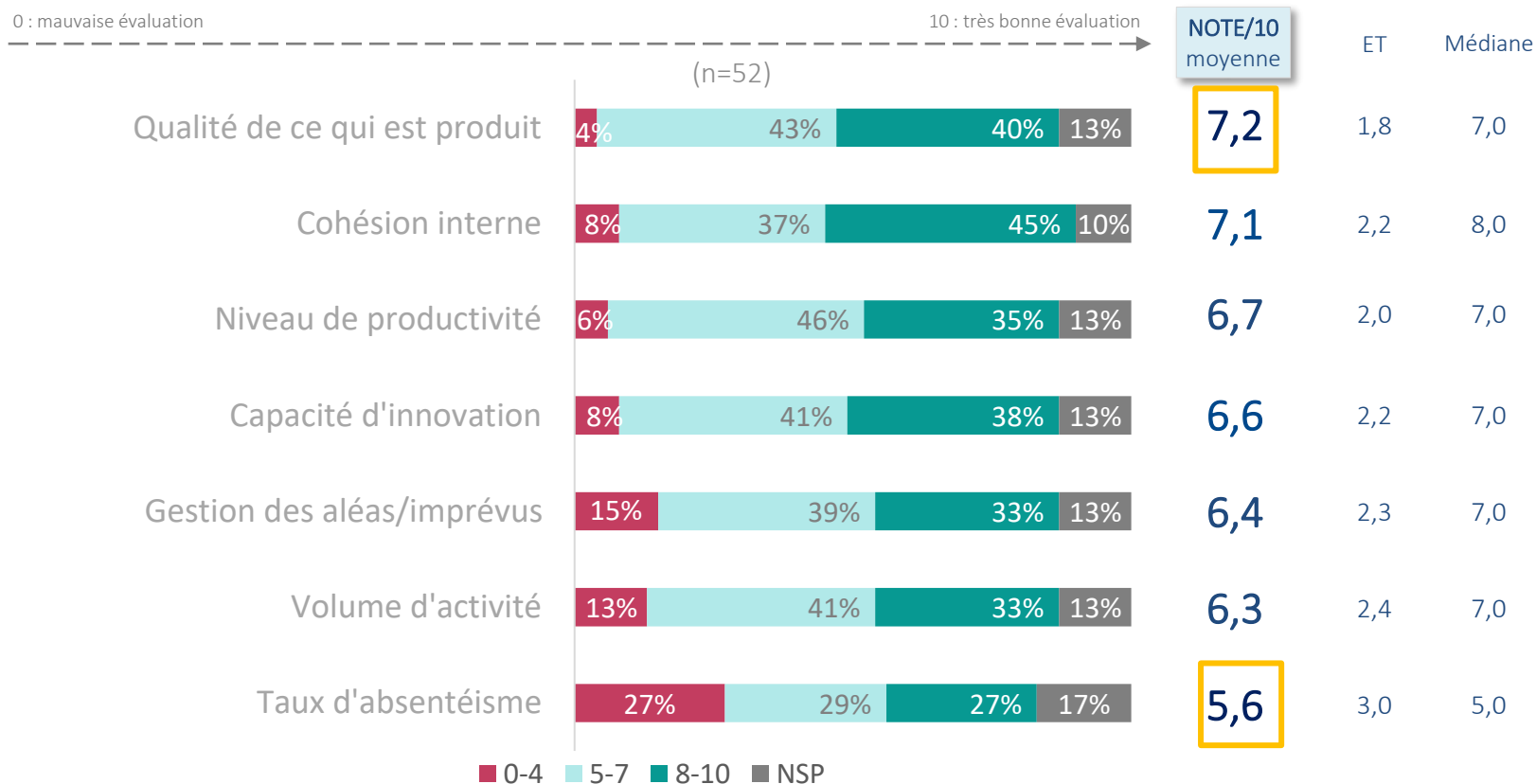
Si $\leq 4/10$ en Q29 : Q32/ Selon vous, quel élément favorise / favoriserait cet impact négatif ?

Les managers évaluent positivement l'impact de l'emploi de TH sur la performance de l'équipe au cours des 3 dernières années. La note la plus faible est attribuée au taux d'absentéisme, 5,6/10, alors que la qualité de ce qui est produit est l'indicateur le mieux évalué (7,2/10) devant la cohésion interne (7,1/10).

4.2. Evaluation de l'impact de l'emploi de TH sur la performance de l'équipe au cours des 3 dernières années



Question posée si au moins 3 ans d'encadrement et si présence actuelle ou au cours des 3 ans de TH dans l'équipe



SI Q11 ≥ 3 ANS ET SI Q14=OUI OU SI Q11 ≥ 3 ANS ET Q19=OUI : Q33/ Sur une échelle de 0 à 10, sur le périmètre restreint de votre équipe/service et pour chacun des critères de performance suivants, comment évaluez-vous sur les 3 ans passés l'impact de la présence de travailleurs en situation de handicap au sein de votre équipe ? 0 signifie que vous considérez que cet impact est très négatif, à 5 sans impact, et 10 que cet impact est très positif. Les notes intermédiaires vous permettent de nuancer votre jugement.

L'évaluation de l'impact de l'emploi de TH sur la qualité de ce qui est produit sur les 3 dernières années n'est pas influencée par la taille de l'entreprise, le statut de référent ou la présence de TH dans l'équipe.

4.2. Evaluation de l'impact de l'emploi de TH sur la performance de l'équipe au cours des 3 dernières années



Question posée si au moins 3 ans d'encadrement et si présence actuelle ou au cours des 3 ans de TH dans l'équipe

Analyse en fonction de la *taille de l'entreprise, du référent handicap, de l'emploi actuel de TH et du secteur*

QUALITÉ DE CE QUI EST PRODUIT



Entreprise de 1 à
19 salariés
(n=2)



De 20 à 250
salariés
(n=3)



Plus de 250
salariés
(n=47)

Moyenne **7,0**
Ecart-type 2,8
Médiane 7,0

6,5
2,1
6,5

7,2
1,8
7,0



Référent handicap
Oui (n=19) Non (n=33)



TH actuellement employés
Oui (n=38) Non/NSP (n=14)

7,1
1,8
7,0

7,2
1,8
7,5

7,0
1,9
7,0

7,7
1,5
8,0

* Différence significative

SI Q11 ≥ 3 ANS ET SI Q14=OUI OU SI Q11 ≥ 3 ANS ET Q19=OUI : Q33/ Sur une échelle de 0 à 10, sur le périmètre restreint de votre équipe/service et pour chacun des critères de performance suivants, comment évaluez-vous sur les 3 ans passés l'impact de la présence de travailleurs en situation de handicap au sein de votre équipe ? 0 signifie que vous considérez que cet impact est très négatif, à 5 sans impact, et 10 que cet impact est très positif. Les notes intermédiaires vous permettent de nuancer votre jugement.

L'impact de l'emploi de TH sur la qualité de ce qui est produit sur les 3 dernières années semble légèrement plus faible parmi les managers de l'industrie manufacturière.

4.2. Evaluation de l'impact de l'emploi de TH sur la performance de l'équipe au cours des 3 dernières années



Question posée si au moins 3 ans d'encadrement et si présence actuelle ou au cours des 3 ans de TH dans l'équipe

QUALITÉ DE CE QUI EST PRODUIT

 Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles (n=6) Moyenne 7,3 Ecart-type 2,6 Médiane 7,0	 Industrie manufacturière (n=26) 6,8 1,9 7,0	 Santé humaine et action sociale (n=9) 8,0 0,9 8,0	 Activités de services administratifs et de soutien (n=0) - - -	 Autres activités de services (n=1) 5,0 NA NA	 Transports et entreposage (n=1) 7,0 NA NA
 Secteur : Information et communication (n=2) 9,5 0,7 9,5	 Activités financières et d'assurance (n=1) NSP - -	 Activités spécialisées, scientifiques et techniques (n=3) 6,7 1,5 7,0	 Construction (n=2) 8,0 1,4 8,0	 Hébergement et restauration (n=1) 5,0 NA NA	 Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné (n=0) - - -

* Différence significative

SI Q11 ≥ 3 ANS ET SI Q14=OUI OU SI Q11 ≥ 3 ANS ET Q19=OUI : Q33/ Sur une échelle de 0 à 10, sur le périmètre restreint de votre équipe/service et pour chacun des critères de performance suivants, comment évaluez-vous sur les 3 ans passés l'impact de la présence de travailleurs en situation de handicap au sein de votre équipe ? 0 signifie que vous considérez que cet impact est très négatif, à 5 sans impact, et 10 que cet impact est très positif. Les notes intermédiaires vous permettent de nuancer votre jugement.

L'évaluation de l'impact de l'emploi de TH sur la cohésion interne sur les 3 dernières années n'est pas influencée par la taille de l'entreprise, le statut de référent ou la présence de TH dans l'équipe.

4.2. Evaluation de l'impact de l'emploi de TH sur la performance de l'équipe au cours des 3 dernières années



Question posée si au moins 3 ans d'encadrement et si présence actuelle ou au cours des 3 ans de TH dans l'équipe

Analyse en fonction de la *taille de l'entreprise, du référent handicap, de l'emploi actuel de TH et du secteur*

COHÉSION INTERNE



Entreprise de 1 à 19 salariés
(n=2)



De 20 à 250 salariés
(n=3)



Plus de 250 salariés
(n=47)

Moyenne	7,0
Ecart-type	2,8
Médiane	7,0

7,5
0,7
7,5

7,1
2,2
8,0



Référent handicap
Oui (n=19) Non (n=33)



TH actuellement employés
Oui (n=38) Non/NSP (n=14)

7,5
2,1
8,0

6,9
2,2
7,5

7,1
2,3
8,0

7,2
2,0
7,0

* Différence significative

SI Q11 ≥ 3 ANS ET SI Q14=OUI OU SI Q11 ≥ 3 ANS ET Q19=OUI : Q33/ Sur une échelle de 0 à 10, sur le périmètre restreint de votre équipe/service et pour chacun des critères de performance suivants, comment évaluez-vous sur les 3 ans passés l'impact de la présence de travailleurs en situation de handicap au sein de votre équipe ? 0 signifie que vous considérez que cet impact est très négatif, à 5 sans impact, et 10 que cet impact est très positif. Les notes intermédiaires vous permettent de nuancer votre jugement.

L'impact de l'emploi de TH sur la cohésion interne sur les 3 dernières années ne semble pas différent en fonction du secteur d'activité.

4.2. Evaluation de l'impact de l'emploi de TH sur la performance de l'équipe au cours des 3 dernières années



Question posée si au moins 3 ans d'encadrement et si présence actuelle ou au cours des 3 ans de TH dans l'équipe

COHÉSION INTERNE

 Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles (n=6)	 Industrie manufacturière (n=26)	 Santé humaine et action sociale (n=9)	 Activités de services administratifs et de soutien (n=0)	 Autres activités de services (n=1)	 Transports et entreposage (n=1)
% moyen 7,5 Ecart-type 2,9 Médiane 7,5	6,7 2,5 7,5	7,6 1,0 7,0	- - -	5,0 NA NA	6,0 NA NA
 Secteur : Information et communication (n=2)	 Activités financières et d'assurance (n=1)	 Activités spécialisées, scientifiques et techniques (n=3)	 Construction (n=2)	 Hébergement et restauration (n=1)	 Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné (n=0)
% moyen 10,0 Ecart-type 0,0 Médiane 10,0	NSP - -	7,7 2,3 9,0	7,0 1,4 7,0	8,0 NA NA	- - -

* Différence significative

SI Q11 ≥ 3 ANS ET SI Q14=OUI OU SI Q11 ≥ 3 ANS ET Q19=OUI : Q33/ Sur une échelle de 0 à 10, sur le périmètre restreint de votre équipe/service et pour chacun des critères de performance suivants, comment évaluez-vous sur les 3 ans passés l'impact de la présence de travailleurs en situation de handicap au sein de votre équipe ? 0 signifie que vous considérez que cet impact est très négatif, à 5 sans impact, et 10 que cet impact est très positif. Les notes intermédiaires vous permettent de nuancer votre jugement.

L'évaluation de l'impact de l'emploi de TH sur le niveau de productivité sur les 3 dernières années n'est pas influencée par la taille de l'entreprise, le statut de référent ou la présence de TH dans l'équipe.

4.2. Evaluation de l'impact de l'emploi de TH sur la performance de l'équipe au cours des 3 dernières années



Question posée si au moins 3 ans d'encadrement et si présence actuelle ou au cours des 3 ans de TH dans l'équipe

Analyse en fonction de la taille de l'entreprise, du référent handicap, de l'emploi actuel de TH et du secteur

NIVEAU DE PRODUCTIVITÉ



Entreprise de 1 à 19 salariés
(n=2)



De 20 à 250 salariés
(n=3)



Plus de 250 salariés
(n=47)

Moyenne 7,0
Ecart-type 2,8
Médiane 7,0

6,0
1,4
6,0

6,7
2,0
7,0



Référent handicap
Oui (n=19) Non (n=33)



TH actuellement employés
Oui (n=38) Non/NSP (n=14)

7,3
1,9
8,0

6,4
2,0
6,5

6,5
2,0
6,5

7,2
1,8
7,0

* Différence significative

SI Q11 ≥ 3 ANS ET SI Q14=OUI OU SI Q11 ≥ 3 ANS ET Q19=OUI : Q33/ Sur une échelle de 0 à 10, sur le périmètre restreint de votre équipe/service et pour chacun des critères de performance suivants, comment évaluez-vous sur les 3 ans passés l'impact de la présence de travailleurs en situation de handicap au sein de votre équipe ? 0 signifie que vous considérez que cet impact est très négatif, à 5 sans impact, et 10 que cet impact est très positif. Les notes intermédiaires vous permettent de nuancer votre jugement.

L'impact de l'emploi de TH sur le niveau de productivité sur les 3 dernières années semble légèrement plus faible parmi les managers de l'industrie manufacturière.

4.2. Evaluation de l'impact de l'emploi de TH sur la performance de l'équipe au cours des 3 dernières années



Question posée si au moins 3 ans d'encadrement et si présence actuelle ou au cours des 3 ans de TH dans l'équipe

NIVEAU DE PRODUCTIVITÉ

 Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles (n=6) Moyenne 7,3 Ecart-type 2,6 Médiane 7,0	 Industrie manufacturière (n=26) 6,2 2,1 6,0	 Santé humaine et action sociale (n=9) 7,3 1,3 7,0	 Activités de services administratifs et de soutien (n=0) - - -	 Autres activités de services (n=1) 5,0 NA NA	 Transports et entreposage (n=1) 9,0 NA NA
 Secteur : Information et communication (n=2) Moyenne 9,0 Ecart-type 1,4 Médiane 9,0	 Activités financières et d'assurance (n=1) NSP - -	 Activités spécialisées, scientifiques et techniques (n=3) 7,0 1,7 8,0	 Construction (n=2) 6,5 2,1 6,5	 Hébergement et restauration (n=1) 5,0 NA NA	 Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné (n=0) - - -

* Différence significative

SI Q11 ≥ 3 ANS ET SI Q14=OUI OU SI Q11 ≥ 3 ANS ET Q19=OUI : Q33/ Sur une échelle de 0 à 10, sur le périmètre restreint de votre équipe/service et pour chacun des critères de performance suivants, comment évaluez-vous sur les 3 ans passés l'impact de la présence de travailleurs en situation de handicap au sein de votre équipe ? 0 signifie que vous considérez que cet impact est très négatif, à 5 sans impact, et 10 que cet impact est très positif. Les notes intermédiaires vous permettent de nuancer votre jugement.

L'évaluation de l'impact de l'emploi de TH sur la capacité d'innovation sur les 3 dernières années n'est pas influencée par la taille de l'entreprise, le statut de référent ou la présence de TH dans l'équipe.

4.2. Evaluation de l'impact de l'emploi de TH sur la performance de l'équipe au cours des 3 dernières années



Question posée si au moins 3 ans d'encadrement et si présence actuelle ou au cours des 3 ans de TH dans l'équipe

Analyse en fonction de la *taille de l'entreprise, du référent handicap, de l'emploi actuel de TH et du secteur*

CAPACITÉ D'INNOVATION



Entreprise de 1 à 19 salariés
(n=2)



De 20 à 250 salariés
(n=3)



Plus de 250 salariés
(n=47)

Moyenne **8,0**
Ecart-type 1,4
Médiane 8,0

4,0
5,7
4,0

6,6
2,0
7,0



Référent handicap
Oui (n=19) Non (n=33)



TH actuellement employés
Oui (n=38) Non/NSP (n=14)

6,6
2,6
7,0

6,6
2,0
7,0

6,3
2,3
6,5

7,2
1,6
7,0

* Différence significative

SI Q11 ≥ 3 ANS ET SI Q14=OUI OU SI Q11 ≥ 3 ANS ET Q19=OUI : Q33/ Sur une échelle de 0 à 10, sur le périmètre restreint de votre équipe/service et pour chacun des critères de performance suivants, comment évaluez-vous sur les 3 ans passés l'impact de la présence de travailleurs en situation de handicap au sein de votre équipe ? 0 signifie que vous considérez que cet impact est très négatif, à 5 sans impact, et 10 que cet impact est très positif. Les notes intermédiaires vous permettent de nuancer votre jugement.

L'impact de l'emploi de TH sur la capacité d'innovation sur les 3 dernières années semble légèrement plus faible parmi les managers de l'industrie manufacturière.

4.2. Evaluation de l'impact de l'emploi de TH sur la performance de l'équipe au cours des 3 dernières années



Question posée si au moins 3 ans d'encadrement et si présence actuelle ou au cours des 3 ans de TH dans l'équipe

CAPACITÉ D'INNOVATION

 Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles (n=6) Moyenne 7,3 Ecart-type 2,6 Médiane 7,0	 Industrie manufacturière (n=26) 6,1 2,1 5,5	 Santé humaine et action sociale (n=9) 7,9 0,8 8,0	 Activités de services administratifs et de soutien (n=0) - - -	 Autres activités de services (n=1) 7,0 NA NA	 Transports et entreposage (n=1) 5,0 NA NA
 Secteur : Information et communication (n=2) Moyenne 9,0 Ecart-type 1,4 Médiane 9,0	 Activités financières et d'assurance (n=1) NSP - -	 Activités spécialisées, scientifiques et techniques (n=3) 7,0 1,7 8,0	 Construction (n=2) 5,5 0,7 5,5	 Hébergement et restauration (n=1) 0,0 NA NA	 Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné (n=0) - - -

* Différence significative

SI Q11 ≥ 3 ANS ET SI Q14=OUI OU SI Q11 ≥ 3 ANS ET Q19=OUI : Q33/ Sur une échelle de 0 à 10, sur le périmètre restreint de votre équipe/service et pour chacun des critères de performance suivants, comment évaluez-vous sur les 3 ans passés l'impact de la présence de travailleurs en situation de handicap au sein de votre équipe ? 0 signifie que vous considérez que cet impact est très négatif, à 5 sans impact, et 10 que cet impact est très positif. Les notes intermédiaires vous permettent de nuancer votre jugement.

L'évaluation de l'impact de l'emploi de TH sur la gestion des aléas sur les 3 dernières années n'est pas influencée par la taille de l'entreprise, le statut de référent ou la présence de TH dans l'équipe.

4.2. Evaluation de l'impact de l'emploi de TH sur la performance de l'équipe au cours des 3 dernières années



Question posée si au moins 3 ans d'encadrement et si présence actuelle ou au cours des 3 ans de TH dans l'équipe

Analyse en fonction de la *taille de l'entreprise, du référent handicap, de l'emploi actuel de TH et du secteur*

GESTION DES ALÉAS / IMPRÉVUS



Entreprise de 1 à 19 salariés
(n=2)



De 20 à 250 salariés
(n=3)



Plus de 250 salariés
(n=47)

Moyenne	6,5
Ecart-type	2,1
Médiane	6,5

3,5
4,9
3,5

6,5
2,1
7,0



Référent handicap
Oui (n=19) Non (n=33)

6,8
2,6
7,0

6,1
2,1
7,0



TH actuellement employés
Oui (n=38) Non/NSP (n=14)

6,2
2,3
7,0

6,8
2,1
7,0

* Différence significative

SI Q11 ≥ 3 ANS ET SI Q14=OUI OU SI Q11 ≥ 3 ANS ET Q19=OUI : Q33/ Sur une échelle de 0 à 10, sur le périmètre restreint de votre équipe/service et pour chacun des critères de performance suivants, comment évaluez-vous sur les 3 ans passés l'impact de la présence de travailleurs en situation de handicap au sein de votre équipe ? 0 signifie que vous considérez que cet impact est très négatif, à 5 sans impact, et 10 que cet impact est très positif. Les notes intermédiaires vous permettent de nuancer votre jugement.

L'impact de l'emploi de TH sur la gestion des aléas sur les 3 dernières années semble légèrement plus faible parmi les managers de l'industrie manufacturière.

4.2. Evaluation de l'impact de l'emploi de TH sur la performance de l'équipe au cours des 3 dernières années



GESTION DES ALÉAS / IMPRÉVUS

Question posée si au moins 3 ans d'encadrement et si présence actuelle ou au cours des 3 ans de TH dans l'équipe

 Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles (n=6) Moyenne 6,8 Ecart-type 2,1 Médiane 6,5	 Industrie manufacturière (n=26) Moyenne 5,9 Ecart-type 2,2 Médiane 5,5	 Santé humaine et action sociale (n=9) Moyenne 7,3 Ecart-type 1,3 Médiane 8,0	 Activités de services administratifs et de soutien (n=0) Moyenne - Ecart-type - Médiane -	 Autres activités de services (n=1) Moyenne 5,0 Ecart-type NA Médiane NA	 Transports et entreposage (n=1) Moyenne 7,0 Ecart-type NA Médiane NA
 Secteur : Information et communication (n=2) Moyenne 10,0 Ecart-type 0,0 Médiane 10,0	 Activités financières et d'assurance (n=1) Moyenne NSP Ecart-type - Médiane -	 Activités spécialisées, scientifiques et techniques (n=3) Moyenne 7,0 Ecart-type 2,0 Médiane 7,0	 Construction (n=2) Moyenne 5,5 Ecart-type 0,7 Médiane 5,5	 Hébergement et restauration (n=1) Moyenne 0,0 Ecart-type NA Médiane NA	 Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné (n=0) Moyenne - Ecart-type - Médiane -

* Différence significative

SI Q11 ≥ 3 ANS ET SI Q14=OUI OU SI Q11 ≥ 3 ANS ET Q19=OUI : Q33/ Sur une échelle de 0 à 10, sur le périmètre restreint de votre équipe/service et pour chacun des critères de performance suivants, comment évaluez-vous sur les 3 ans passés l'impact de la présence de travailleurs en situation de handicap au sein de votre équipe ? 0 signifie que vous considérez que cet impact est très négatif, à 5 sans impact, et 10 que cet impact est très positif. Les notes intermédiaires vous permettent de nuancer votre jugement.

L'évaluation de l'impact de l'emploi de TH sur le volume d'activité sur les 3 dernières années n'est pas influencée par la taille de l'entreprise, le statut de référent ou la présence de TH dans l'équipe.

4.2. Evaluation de l'impact de l'emploi de TH sur la performance de l'équipe au cours des 3 dernières années



Question posée si au moins 3 ans d'encadrement et si présence actuelle ou au cours des 3 ans de TH dans l'équipe

Analyse en fonction de la taille de l'entreprise, du référent handicap, de l'emploi actuel de TH et du secteur

VOLUME D'ACTIVITÉ



Entreprise de 1 à 19 salariés
(n=2)



De 20 à 250 salariés
(n=3)



Plus de 250 salariés
(n=47)

Moyenne 7,0
Ecart-type 2,8
Médiane 7,0

4,0
5,7
4,0

6,4
2,3
7,0



Référent handicap
Oui (n=19) Non (n=33)



TH actuellement employés
Oui (n=38) Non/NSP (n=14)

6,8
2,5
7,0

6,0
2,4
6,0

6,2
2,4
7,0

6,7
2,4
7,0

* Différence significative

SI Q11 ≥ 3 ANS ET SI Q14=OUI OU SI Q11 ≥ 3 ANS ET Q19=OUI : Q33/ Sur une échelle de 0 à 10, sur le périmètre restreint de votre équipe/service et pour chacun des critères de performance suivants, comment évaluez-vous sur les 3 ans passés l'impact de la présence de travailleurs en situation de handicap au sein de votre équipe ? 0 signifie que vous considérez que cet impact est très négatif, à 5 sans impact, et 10 que cet impact est très positif. Les notes intermédiaires vous permettent de nuancer votre jugement.

L'évaluation du volume d'activité sur les 3 dernières années, est relativement similaire selon les différents secteurs.

4.2. Evaluation de l'impact de l'emploi de TH sur la performance de l'équipe au cours des 3 dernières années



Question posée si au moins 3 ans d'encadrement et si présence actuelle ou au cours des 3 ans de TH dans l'équipe

VOLUME D'ACTIVITÉ

 Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles (n=6) Moyenne 6,8 Ecart-type 2,1 Médiane 6,5	 Industrie manufacturière (n=26) Moyenne 6,0 Ecart-type 2,4 Médiane 5,5	 Santé humaine et action sociale (n=9) Moyenne 6,6 Ecart-type 2,4 Médiane 7,0	 Activités de services administratifs et de soutien (n=0) Moyenne - Ecart-type - Médiane -	 Autres activités de services (n=1) Moyenne 5,0 Ecart-type NA Médiane NA	 Transports et entreposage (n=1) Moyenne 9,0 Ecart-type NA Médiane NA
 Secteur : Information et communication (n=2) Moyenne 8,5 Ecart-type 2,1 Médiane 8,5	 Activités financières et d'assurance (n=1) Moyenne NSP Ecart-type - Médiane -	 Activités spécialisées, scientifiques et techniques (n=3) Moyenne 6,7 Ecart-type 1,5 Médiane 7,0	 Construction (n=2) Moyenne 8,0 Ecart-type 1,4 Médiane 8,0	 Hébergement et restauration (n=1) Moyenne 0,0 Ecart-type NA Médiane NA	 Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné (n=0) Moyenne - Ecart-type - Médiane -

* Différence significative

SI Q11 ≥ 3 ANS ET SI Q14=OUI OU SI Q11 ≥ 3 ANS ET Q19=OUI : Q33/ Sur une échelle de 0 à 10, sur le périmètre restreint de votre équipe/service et pour chacun des critères de performance suivants, comment évaluez-vous sur les 3 ans passés l'impact de la présence de travailleurs en situation de handicap au sein de votre équipe ? 0 signifie que vous considérez que cet impact est très négatif, à 5 sans impact, et 10 que cet impact est très positif. Les notes intermédiaires vous permettent de nuancer votre jugement.

L'évaluation de l'impact de l'emploi de TH sur le taux d'absentéisme sur les 3 dernières années n'est pas influencée par la taille de l'entreprise, le statut de référent ou la présence de TH dans l'équipe.

4.2. Evaluation de l'impact de l'emploi de TH sur la performance de l'équipe au cours des 3 dernières années



Question posée si au moins 3 ans d'encadrement et si présence actuelle ou au cours des 3 ans de TH dans l'équipe

Analyse en fonction de la taille de l'entreprise, du référent handicap, de l'emploi actuel de TH et du secteur

TAUX D'ABSENTÉISME



Entreprise de 1 à 19 salariés
(n=2)



De 20 à 250 salariés
(n=3)



Plus de 250 salariés
(n=47)

Moyenne	6,5
Ecart-type	2,1
Médiane	6,5

3,5
4,9
3,5

5,6
3,0
5,0



Référent handicap
Oui (n=19) Non (n=33)



TH actuellement employés
Oui (n=38) Non/NSP (n=14)

5,3
3,0
5,0

5,7
3,0
5,0

5,4
3,1
5,0

6,0
2,7
6,0

* Différence significative

SI Q11 ≥ 3 ANS ET SI Q14=OUI OU SI Q11 ≥ 3 ANS ET Q19=OUI : Q33/ Sur une échelle de 0 à 10, sur le périmètre restreint de votre équipe/service et pour chacun des critères de performance suivants, comment évaluez-vous sur les 3 ans passés l'impact de la présence de travailleurs en situation de handicap au sein de votre équipe ? 0 signifie que vous considérez que cet impact est très négatif, à 5 sans impact, et 10 que cet impact est très positif. Les notes intermédiaires vous permettent de nuancer votre jugement.

L'impact de l'emploi de TH sur la gestion des aléas sur les 3 dernières années semble légèrement plus faible parmi les managers de l'industrie manufacturière.

4.2. Evaluation de l'impact de l'emploi de TH sur la performance de l'équipe au cours des 3 dernières années



TAUX D'ABSENTÉISME

Question posée si au moins 3 ans d'encadrement et si présence actuelle ou au cours des 3 ans de TH dans l'équipe

 Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles (n=6) Moyenne 7,5 Ecart-type 2,9 Médiane 7,5	 Industrie manufacturière (n=26) 5,1 2,8 5,0	 Santé humaine et action sociale (n=9) 6,9 2,8 7,0	 Activités de services administratifs et de soutien (n=0) - - -	 Autres activités de services (n=1) 5,0 NA NA	 Transports et entreposage (n=1) 6,0 NA NA
 Secteur : Information et communication (n=2) Moyenne 2,0 Ecart-type NA Médiane NA	 Activités financières et d'assurance (n=1) NSP - -	 Activités spécialisées, scientifiques et techniques (n=3) 3,3 2,1 4,0	 Construction (n=2) 8,5 0,7 8,5	 Hébergement et restauration (n=1) 0,0 NA NA	 Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné (n=0) - - -

* Différence significative

SI Q11 ≥ 3 ANS ET SI Q14=OUI OU SI Q11 ≥ 3 ANS ET Q19=OUI : Q33/ Sur une échelle de 0 à 10, sur le périmètre restreint de votre équipe/service et pour chacun des critères de performance suivants, comment évaluez-vous sur les 3 ans passés l'impact de la présence de travailleurs en situation de handicap au sein de votre équipe ? 0 signifie que vous considérez que cet impact est très négatif, à 5 sans impact, et 10 que cet impact est très positif. Les notes intermédiaires vous permettent de nuancer votre jugement.

Pour 32% des managers, l'emploi de TH est **source de motivation et de cohésion pour l'équipe**, pour 15% l'impact n'est pas visible et pour 14% l'emploi de TH permet d'apporter un point de vue différent avec des profils complémentaires.

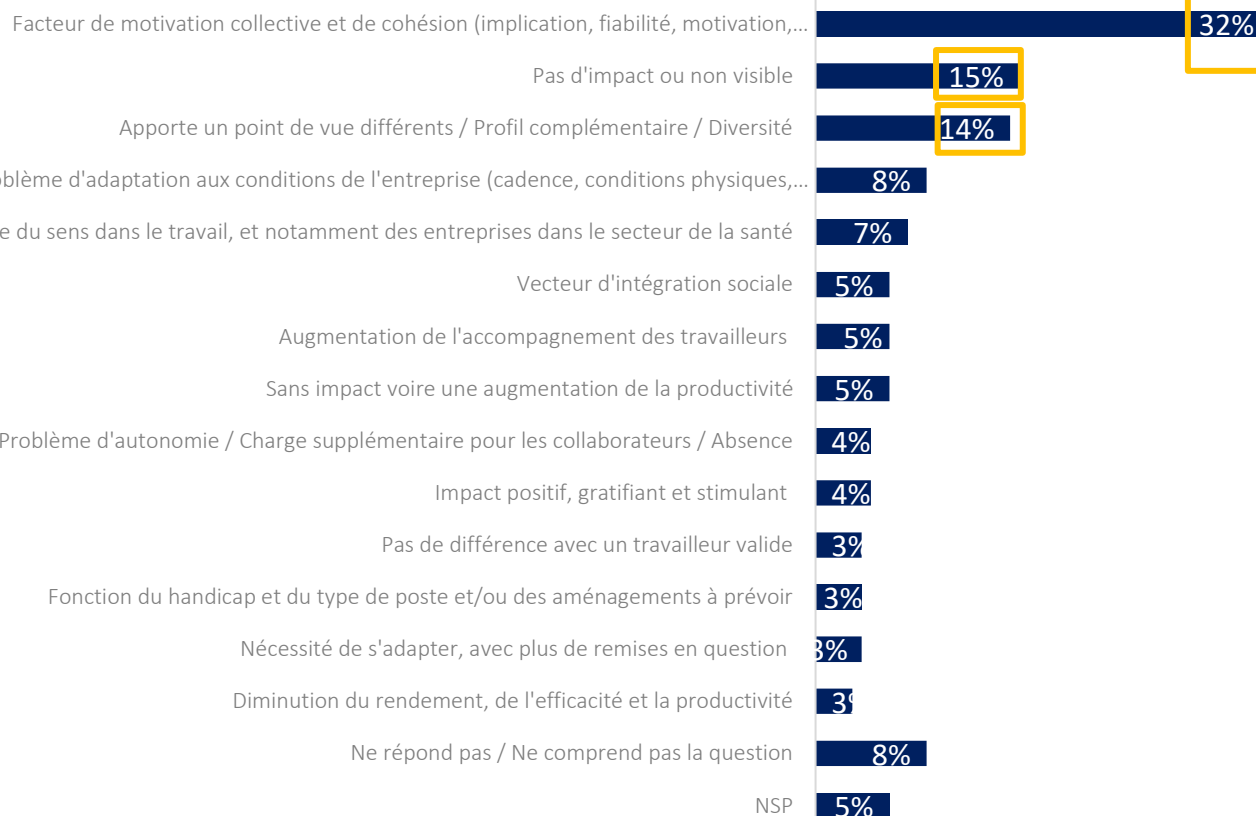
4.2. Impacts cités de l'emploi des TH sur la performance de l'équipe



Question ouverte, posée à TOUS

PRINCIPAUX IMPACTS CITÉS

(n=151)



Oui
n=39

Non
n=112



Oui
n=44

Non/NSP
n=107

31 %	33 %	36 %	31 %
13 %	15 %	14 %	15 %
18 %	13 %	18 %	12 %
8 %	8 %	11 %	7 %
10 %	5 %	5 %	7 %
8 %	4 %	7 %	5 %
13 %*	3 %*	5 %	6 %
8 %	4 %	5 %	6 %
0 %	5 %	5 %	4 %
10 %*	2 %*	2 %	5 %
5 %	3 %	2 %	4 %
3 %	4 %	5 %	3 %
3 %	4 %	5 %	3 %
0 %	4 %	2 %	3 %
3 %	10 %	9 %	7 %
3 %	6 %	2 %	7 %

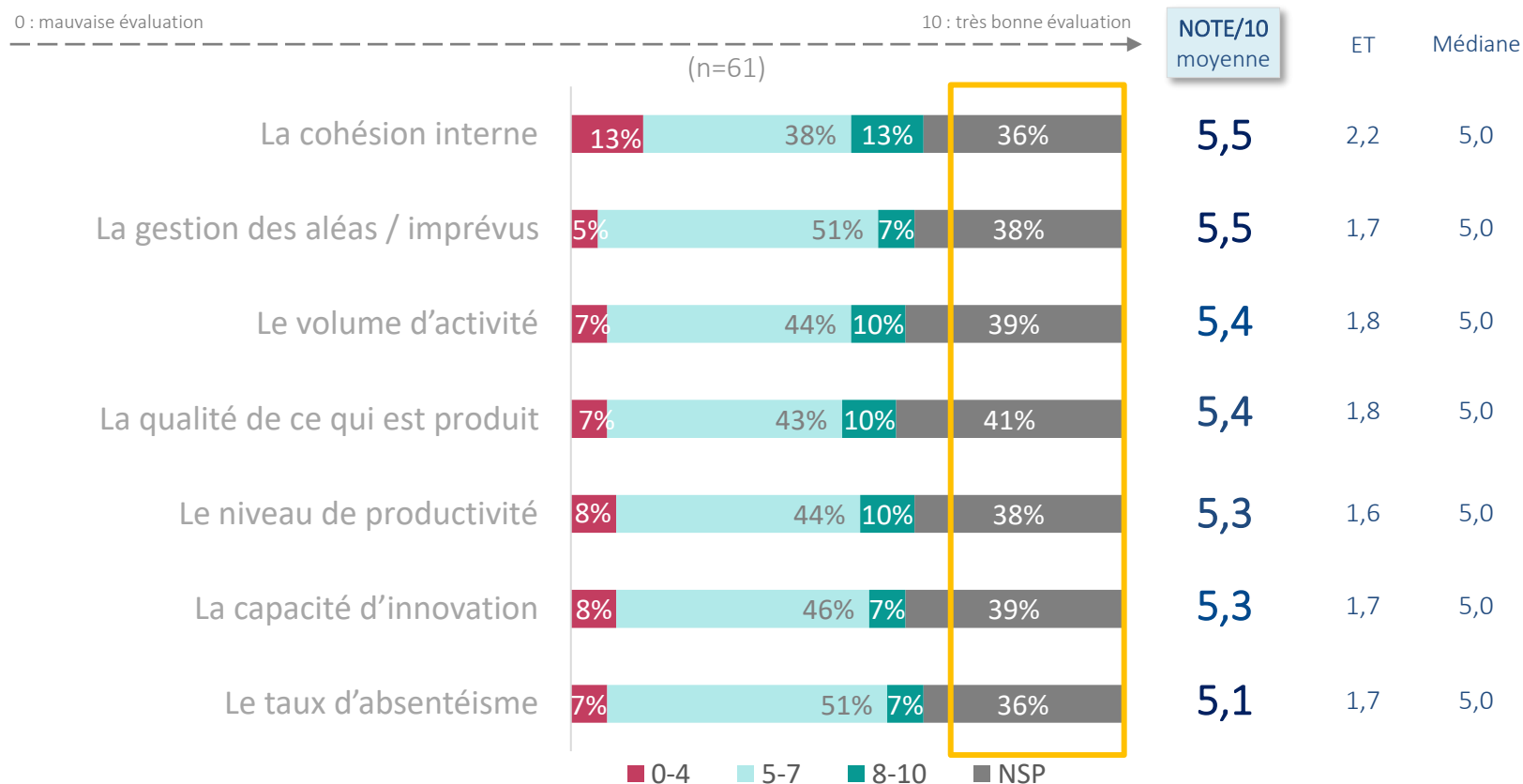
A TOUS : Q35/ Pour vous, le principal impact de l'emploi d'un travailleur en situation de handicap sur la performance de votre équipe, c'est : QUESTION OUVERTE – Merci de noter précisément votre réponse

± 40% des managers ne savent pas évaluer l'impact de l'absence de TH sur les indicateurs de performance de leur équipe.
L'absence de TH sur la performance de l'équipe est globalement considérée comme sans impact (~5/10) pour l'ensemble des critères évalués.

4.3. Evaluation de l'impact de l'absence de TH sur la performance de l'équipe au cours des 3 dernières années



Question posée si au moins 3 ans d'encadrement et si absence de TH dans l'équipe actuellement ou au cours des 3 ans passés



SI Q11 ≥ 3 ANS ET SI Q19=NON OU NSP : Q34/ Sur une échelle de 0 à 10, sur le périmètre restreint de votre équipe/service et pour chacun des critères de performance suivants, comment évaluez-vous sur les 3 ans passés l'impact de l'absence de travailleurs en situation de handicap au sein de votre équipe ? 0 signifie que vous considérez que cet impact est très négatif, à 5 sans impact, et 10 que cet impact est très positif. Les notes intermédiaires vous permettent de nuancer votre jugement.

Le non emploi de TH est sans impact sur la cohésion interne au cours des 3 dernières années pour tous les managers.

4.3. Evaluation de l'impact de l'absence de TH sur la performance de l'équipe au cours des 3 dernières années



Question posée si au moins 3 ans d'encadrement et si absence de TH dans l'équipe actuellement ou au cours des 3 ans passés

Analyse en fonction de la *taille de l'entreprise, du référent handicap, de l'emploi actuel de TH et du secteur*

COHÉSION INTERNE



Entreprise de 1 à
19 salariés
(n=0)



De 20 à 250
salariés
(n=6)



Plus de 250
salariés
(n=55)

Moyenne -
Ecart-type -
Médiane -

5,5
3,3
5,0

5,5
2,2
5,0



Référent handicap
Oui (n=7)
Non (n=54)



TH actuellement employés
Oui (n=0)
Non/NSP (n=61)

5,8
2,4
5,0

5,5
2,3
5,0

-
-
-

5,5
2,2
5,0

* Différence significative

SI Q11 ≥ 3 ANS ET SI Q19=NON OU NSP : Q34/ Sur une échelle de 0 à 10, sur le périmètre restreint de votre équipe/service et pour chacun des critères de performance suivants, comment évaluez-vous sur les 3 ans passés l'impact de l'absence de travailleurs en situation de handicap au sein de votre équipe ? 0 signifie que vous considérez que cet impact est très négatif, à 5 sans impact, et 10 que cet impact est très positif. Les notes intermédiaires vous permettent de nuancer votre jugement.

4.3. Evaluation de l'impact de l'absence de TH sur la performance de l'équipe au cours des 3 dernières années



Question posée si au moins 3 ans d'encadrement et si absence de TH dans l'équipe actuellement ou au cours des 3 ans passés

COHÉSION INTERNE

					
Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles (n=5)	Industrie manufacturière (n=38)	Santé humaine et action sociale (n=12)	Activités de services administratifs et de soutien (n=0)	Autres activités de services (n=0)	Transports et entreposage (n=2)
Moyenne NSP	5,6	5,7	-	-	5,0
Ecart-type -	2,4	2,3	-	-	0,0
Médiane -	5,0	5,0	-	-	5,0
					
Secteur : Information et communication (n=0)	Activités financières et d'assurance (n=0)	Activités spécialisées, scientifiques et techniques (n=3)	Construction (n=0)	Hébergement et restauration (n=0)	Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné (n=1)
Moyenne -	-	5,0	-	-	5,0
Ecart-type -	-	NA	-	-	NA
Médiane -	-	NA	-	-	NA

* Différence significative

SI Q11 ≥ 3 ANS ET SI Q19=NON OU NSP : Q34/ Sur une échelle de 0 à 10, sur le périmètre restreint de votre équipe/service et pour chacun des critères de performance suivants, comment évaluez-vous sur les 3 ans passés l'impact de l'absence de travailleurs en situation de handicap au sein de votre équipe ? 0 signifie que vous considérez que cet impact est très négatif, à 5 sans impact, et 10 que cet impact est très positif. Les notes intermédiaires vous permettent de nuancer votre jugement.

L'absence de travailleurs en situation de handicap ne semblent pas non plus impacter la gestion des aléas ou des imprévus quelque soit le profil des répondants.

4.3. Evaluation de l'impact de l'absence de TH sur la performance de l'équipe au cours des 3 dernières années



Question posée si au moins 3 ans d'encadrement et si absence de TH dans l'équipe actuellement ou au cours des 3 ans passés

Analyse en fonction de la *taille de l'entreprise, du référent handicap, de l'emploi actuel de TH et du secteur*

GESTION DES ALÉAS / IMPRÉVUS



Entreprise de 1 à
19 salariés
(n=0)



De 20 à 250
salariés
(n=6)



Plus de 250
salariés
(n=55)

Moyenne -
Ecart-type -
Médiane -

5,8
1,5
5,0

5,4
1,7
5,0



Réfèrent handicap
Oui (n=7)
Non (n=54)



TH actuellement employés
Oui (n=0)
Non/NSP (n=61)

5,4
1,5
5,0

5,5
1,7
5,0

-
-
-

5,5
1,7
5,0

* Différence significative

SI Q11 ≥ 3 ANS ET SI Q19=NON OU NSP : Q34/ Sur une échelle de 0 à 10, sur le périmètre restreint de votre équipe/service et pour chacun des critères de performance suivants, comment évaluez-vous sur les 3 ans passés l'impact de l'absence de travailleurs en situation de handicap au sein de votre équipe ? 0 signifie que vous considérez que cet impact est très négatif, à 5 sans impact, et 10 que cet impact est très positif. Les notes intermédiaires vous permettent de nuancer votre jugement.

Le non emploi de TH est sans impact sur la gestion des aléas au cours des 3 dernières années dans l'industrie manufacturière.

4.3. Evaluation de l'impact de l'absence de TH sur la performance de l'équipe au cours des 3 dernières années



Question posée si au moins 3 ans d'encadrement et si absence de TH dans l'équipe actuellement ou au cours des 3 ans passés

GESTION DES ALÉAS / IMPRÉVUS

 Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles (n=5)	 Industrie manufacturière (n=38)	 Santé humaine et action sociale (n=12)	 Activités de services administratifs et de soutien (n=0)	 Autres activités de services (n=0)	 Transports et entreposage (n=2)
Moyenne NSP Ecart-type - Médiane -	5,4 1,7 5,0	5,9 1,9 5,0	- - -	- - -	5,0 NA NA
 Secteur : Information et communication (n=0)	 Activités financières et d'assurance (n=0)	 Activités spécialisées, scientifiques et techniques (n=3)	 Construction (n=0)	 Hébergement et restauration (n=0)	 Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné (n=1)
% moyen - Ecart-type - Médiane -	- - -	5,0 NA NA	- - -	- - -	5,0 NA NA

* Différence significative

SI Q11 ≥ 3 ANS ET SI Q19=NON OU NSP : Q34/ Sur une échelle de 0 à 10, sur le périmètre restreint de votre équipe/service et pour chacun des critères de performance suivants, comment évaluez-vous sur les 3 ans passés l'impact de l'absence de travailleurs en situation de handicap au sein de votre équipe ? 0 signifie que vous considérez que cet impact est très négatif, à 5 sans impact, et 10 que cet impact est très positif. Les notes intermédiaires vous permettent de nuancer votre jugement.

Le non emploi de TH est sans impact sur le volume d'activité au cours des 3 dernières années quelque soit le profil du manager.

4.3. Evaluation de l'impact de l'absence de TH sur la performance de l'équipe au cours des 3 dernières années



Question posée si au moins 3 ans d'encadrement et si absence de TH dans l'équipe actuellement ou au cours des 3 ans passés

Analyse en fonction de la *taille de l'entreprise, du référent handicap, de l'emploi actuel de TH et du secteur*

VOLUME D'ACTIVITÉ



* Différence significative

SI Q11 ≥ 3 ANS ET SI Q19=NON OU NSP : Q34/ Sur une échelle de 0 à 10, sur le périmètre restreint de votre équipe/service et pour chacun des critères de performance suivants, comment évaluez-vous sur les 3 ans passés l'impact de l'absence de travailleurs en situation de handicap au sein de votre équipe ? 0 signifie que vous considérez que cet impact est très négatif, à 5 sans impact, et 10 que cet impact est très positif. Les notes intermédiaires vous permettent de nuancer votre jugement.

Le non emploi de TH est sans impact sur le volume d'activité au cours des 3 dernières années dans l'industrie manufacturière.

4.3. Evaluation de l'impact de l'absence de TH sur la performance de l'équipe au cours des 3 dernières années



Question posée si au moins 3 ans d'encadrement et si absence de TH dans l'équipe actuellement ou au cours des 3 ans passés

VOLUME D'ACTIVITÉ

 Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles (n=5)	 Industrie manufacturière (n=38)	 Santé humaine et action sociale (n=12)	 Activités de services administratifs et de soutien (n=0)	 Autres activités de services (n=0)	 Transports et entreposage (n=2)
Moyenne NSP Ecart-type - Médiane -	5,3 1,9 5,0	5,9 1,9 5,0	- - -	- - -	5,0 NA NA
 Secteur : Information et communication (n=0)	 Activités financières et d'assurance (n=0)	 Activités spécialisées, scientifiques et techniques (n=3)	 Construction (n=0)	 Hébergement et restauration (n=0)	 Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné (n=1)
Moyenne - Ecart-type - Médiane -	- - -	5,0 NA NA	- - -	- - -	5,0 NA NA

* Différence significative

SI Q11 ≥ 3 ANS ET SI Q19=NON OU NSP : Q34/ Sur une échelle de 0 à 10, sur le périmètre restreint de votre équipe/service et pour chacun des critères de performance suivants, comment évaluez-vous sur les 3 ans passés l'impact de l'absence de travailleurs en situation de handicap au sein de votre équipe ? 0 signifie que vous considérez que cet impact est très négatif, à 5 sans impact, et 10 que cet impact est très positif. Les notes intermédiaires vous permettent de nuancer votre jugement.

Le non emploi de TH est sans impact sur la qualité de ce qui est produit au cours des 3 dernières années quelque soit le profil du manager.

4.3. Evaluation de l'impact de l'absence de TH sur la performance de l'équipe au cours des 3 dernières années



Question posée si au moins 3 ans d'encadrement et si absence de TH dans l'équipe actuellement ou au cours des 3 ans passés

Analyse en fonction de la *taille de l'entreprise, du référent handicap, de l'emploi actuel de TH et du secteur*

QUALITÉ DE CE QUI EST PRODUIT



Entreprise de 1 à
19 salariés
(n=0)



De 20 à 250
salariés
(n=6)



Plus de 250
salariés
(n=55)

Moyenne -
Ecart-type -
Médiane -

6,0
2,8
6,0

5,4
1,7
5,0



Référent handicap
Oui (n=7) Non (n=54)



TH actuellement employés
Oui (n=0) Non/NSP (n=61)

5,5
1,7
5,0

5,4
1,8
5,0

-
-
-

5,4
1,8
5,0

* Différence significative

SI Q11 ≥ 3 ANS ET SI Q19=NON OU NSP : Q34/ Sur une échelle de 0 à 10, sur le périmètre restreint de votre équipe/service et pour chacun des critères de performance suivants, comment évaluez-vous sur les 3 ans passés l'impact de l'absence de travailleurs en situation de handicap au sein de votre équipe ? 0 signifie que vous considérez que cet impact est très négatif, à 5 sans impact, et 10 que cet impact est très positif. Les notes intermédiaires vous permettent de nuancer votre jugement.

Le non emploi de TH est sans impact sur la qualité de ce qui est produit au cours des 3 dernières années dans l'industrie manufacturière.

4.3. Evaluation de l'impact de l'absence de TH sur la performance de l'équipe au cours des 3 dernières années



Question posée si au moins 3 ans d'encadrement et si absence de TH dans l'équipe actuellement ou au cours des 3 ans passés

QUALITÉ DE CE QUI EST PRODUIT

 Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles (n=5) Moyenne NSO Ecart-type - Médiane -	 Industrie manufacturière (n=38) 5,2 1,8 5,0	 Santé humaine et action sociale (n=12) 6,2 1,9 5,0	 Activités de services administratifs et de soutien (n=0) - - -	 Autres activités de services (n=0) - - -	 Transports et entreposage (n=2) 5,0 NA NA
 Secteur : Information et communication (n=0) % moyen - Ecart-type - Médiane -	 Activités financières et d'assurance (n=0) - - -	 Activités spécialisées, scientifiques et techniques (n=3) 5,0 NA NA	 Construction (n=0) - - -	 Hébergement et restauration (n=0) - - -	 Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné (n=1) 5,0 NA NA

* Différence significative

SI Q11 ≥ 3 ANS ET SI Q19=NON OU NSP : Q34/ Sur une échelle de 0 à 10, sur le périmètre restreint de votre équipe/service et pour chacun des critères de performance suivants, comment évaluez-vous sur les 3 ans passés l'impact de l'absence de travailleurs en situation de handicap au sein de votre équipe ? 0 signifie que vous considérez que cet impact est très négatif, à 5 sans impact, et 10 que cet impact est très positif. Les notes intermédiaires vous permettent de nuancer votre jugement.

Le non emploi de TH est sans impact sur le niveau de productivité au cours des 3 dernières années quelque soit le profil du manager.

4.3. Evaluation de l'impact de l'absence de TH sur la performance de l'équipe au cours des 3 dernières années



Question posée si au moins 3 ans d'encadrement et si absence de TH dans l'équipe actuellement ou au cours des 3 ans passés

Analyse en fonction de la *taille de l'entreprise, du référent handicap, de l'emploi actuel de TH et du secteur*

NIVEAU DE PRODUCTIVITÉ



Entreprise de 1 à
19 salariés
(n=0)



De 20 à 250
salariés
(n=6)



Plus de 250
salariés
(n=55)

Moyenne
Ecart-type
Médiane

-
-
-

5,5
1,7
5,0

5,3
1,6
5,0



Référent handicap
Oui
(n=7)

Non
(n=54)

5,4
1,5
5,0

5,3
1,6
5,0



TH actuellement employés
Oui
(n=0)

Non/NSP
(n=61)

-
-
-

5,3
1,6
5,0

* Différence significative

SI Q11 ≥ 3 ANS ET SI Q19=NON OU NSP : Q34/ Sur une échelle de 0 à 10, sur le périmètre restreint de votre équipe/service et pour chacun des critères de performance suivants, comment évaluez-vous sur les 3 ans passés l'impact de l'absence de travailleurs en situation de handicap au sein de votre équipe ? 0 signifie que vous considérez que cet impact est très négatif, à 5 sans impact, et 10 que cet impact est très positif. Les notes intermédiaires vous permettent de nuancer votre jugement.

Le non emploi de TH est sans impact sur le niveau de productivité au cours des 3 dernières années dans l'industrie manufacturière.

4.3. Evaluation de l'impact de l'absence de TH sur la performance de l'équipe au cours des 3 dernières années



Question posée si au moins 3 ans d'encadrement et si absence de TH dans l'équipe actuellement ou au cours des 3 ans passés

NIVEAU DE PRODUCTIVITÉ

 Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles (n=5)	 Industrie manufacturière (n=38)	 Santé humaine et action sociale (n=12)	 Activités de services administratifs et de soutien (n=0)	 Autres activités de services (n=0)	 Transports et entreposage (n=2)
Moyenne NSP Ecart-type - Médiane -	5,2 1,6 5,0	5,8 1,9 5,0	- - -	- - -	5,0 NA NA
 Secteur : Information et communication (n=0)	 Activités financières et d'assurance (n=0)	 Activités spécialisées, scientifiques et techniques (n=3)	 Construction (n=0)	 Hébergement et restauration (n=0)	 Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné (n=1)
Moyenne - Ecart-type - Médiane -	- - -	5,0 NA NA	- - -	- - -	5,0 NA NA

* Différence significative

SI Q11 ≥ 3 ANS ET SI Q19=NON OU NSP : Q34/ Sur une échelle de 0 à 10, sur le périmètre restreint de votre équipe/service et pour chacun des critères de performance suivants, comment évaluez-vous sur les 3 ans passés l'impact de l'absence de travailleurs en situation de handicap au sein de votre équipe ? 0 signifie que vous considérez que cet impact est très négatif, à 5 sans impact, et 10 que cet impact est très positif. Les notes intermédiaires vous permettent de nuancer votre jugement.

Le non emploi de TH est évalué sans impact sur la capacité d'innovation au cours des 3 dernières années.

4.3. Evaluation de l'impact de l'absence de TH sur la performance de l'équipe au cours des 3 dernières années



Question posée si au moins 3 ans d'encadrement et si absence de TH dans l'équipe actuellement ou au cours des 3 ans passés

Analyse en fonction de la *taille de l'entreprise, du référent handicap, de l'emploi actuel de TH et du secteur*

CAPACITÉ D'INNOVATION



Entreprise de 1 à
19 salariés
(n=0)



De 20 à 250
salariés
(n=6)



Plus de 250
salariés
(n=55)

Moyenne -
Ecart-type -
Médiane -

5,0
1,0
5,0

5,3
1,8
5,0



Référent handicap
Oui (n=7) Non (n=54)



TH actuellement employés
Oui (n=0) Non/NSP (n=61)

5,0
0,7
5,0

5,3
1,8
5,0

-
-
-

5,3
1,7
5,0

* Différence significative

SI Q11 ≥ 3 ANS ET SI Q19=NON OU NSP : Q34/ Sur une échelle de 0 à 10, sur le périmètre restreint de votre équipe/service et pour chacun des critères de performance suivants, comment évaluez-vous sur les 3 ans passés l'impact de l'absence de travailleurs en situation de handicap au sein de votre équipe ? 0 signifie que vous considérez que cet impact est très négatif, à 5 sans impact, et 10 que cet impact est très positif. Les notes intermédiaires vous permettent de nuancer votre jugement.

Le non emploi de TH est évalué sans impact sur la capacité d'innovation au cours des 3 dernières années dans l'industrie manufacturière.

4.3. Evaluation de l'impact de l'absence de TH sur la performance de l'équipe au cours des 3 dernières années



Question posée si au moins 3 ans d'encadrement et si absence de TH dans l'équipe actuellement ou au cours des 3 ans passés

CAPACITÉ D'INNOVATION

 Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles (n=5)	 Industrie manufacturière (n=38)	 Santé humaine et action sociale (n=12)	 Activités de services administratifs et de soutien (n=0)	 Autres activités de services (n=0)	 Transports et entreposage (n=2)
Moyenne NSP Ecart-type - Médiane -	5,1 1,7 5,0	6,0 1,8 5,0	- - -	- - -	5,0 NA NA
 Secteur : Information et communication (n=0)	 Activités financières et d'assurance (n=0)	 Activités spécialisées, scientifiques et techniques (n=3)	 Construction (n=0)	 Hébergement et restauration (n=0)	 Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné (n=1)
Moyenne - Ecart-type - Médiane -	- - -	5,0 NA NA	- - -	- - -	4,0 NA NA

* Différence significative

SI Q11 ≥ 3 ANS ET SI Q19=NON OU NSP : Q34/ Sur une échelle de 0 à 10, sur le périmètre restreint de votre équipe/service et pour chacun des critères de performance suivants, comment évaluez-vous sur les 3 ans passés l'impact de l'absence de travailleurs en situation de handicap au sein de votre équipe ? 0 signifie que vous considérez que cet impact est très négatif, à 5 sans impact, et 10 que cet impact est très positif. Les notes intermédiaires vous permettent de nuancer votre jugement.

L'impact du non emploi de TH sur le taux d'absentéisme au cours des 3 dernières années semble être évalué plus négativement parmi les référents handicap voire les managers des entreprises de 20 à 250 salariés.

4.3. Evaluation de l'impact de l'absence de TH sur la performance de l'équipe au cours des 3 dernières années



Question posée si au moins 3 ans d'encadrement et si absence de TH dans l'équipe actuellement ou au cours des 3 ans passés

Analyse en fonction de la *taille de l'entreprise, du référent handicap, de l'emploi actuel de TH et du secteur*

TAUX D'ABSENTÉISME



Entreprise de 1 à
19 salariés
(n=0)



De 20 à 250
salariés
(n=6)



Plus de 250
salariés
(n=55)



Référent handicap
Oui (n=7)
Non (n=54)



TH actuellement employés
Oui (n=0)
Non/NSP (n=61)

Moyenne	-
Ecart-type	-
Médiane	-

Moyenne	4,0
Ecart-type	2,0
Médiane	5,0

Moyenne	5,2
Ecart-type	1,7
Médiane	5,0

Moyenne	4,2
Ecart-type	1,8
Médiane	5,0

Moyenne	5,2
Ecart-type	1,7
Médiane	5,0

Moyenne	-
Ecart-type	-
Médiane	-

Moyenne	5,1
Ecart-type	1,7
Médiane	5,0

* Différence significative

SI Q11 ≥ 3 ANS ET SI Q19=NON OU NSP : Q34/ Sur une échelle de 0 à 10, sur le périmètre restreint de votre équipe/service et pour chacun des critères de performance suivants, comment évaluez-vous sur les 3 ans passés l'impact de l'absence de travailleurs en situation de handicap au sein de votre équipe ? 0 signifie que vous considérez que cet impact est très négatif, à 5 sans impact, et 10 que cet impact est très positif. Les notes intermédiaires vous permettent de nuancer votre jugement.

Le non-emploi de TH sur le taux d'absentéisme au cours des 3 dernières années est sans impact dans l'industrie manufacturière mais évalué plus positivement en santé humaine et action sociale.

4.3. Evaluation de l'impact de l'absence de TH sur la performance de l'équipe au cours des 3 dernières années



Question posée si au moins 3 ans d'encadrement et si absence de TH dans l'équipe actuellement ou au cours des 3 ans passés

TAUX D'ABSENTÉISME

 Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles (n=5) Moyenne NSP Ecart-type - Médiane -	 Industrie manufacturière (n=38) 4,8 1,7 5,0	 Santé humaine et action sociale (n=12) 5,9 1,9 5,0	 Activités de services administratifs et de soutien (n=0) - - -	 Autres activités de services (n=0) - - -	 Transports et entreposage (n=2) 5,5 0,0 5,0
 Secteur : Information et communication (n=0) - - -	 Activités financières et d'assurance (n=0) - - -	 Activités spécialisées, scientifiques et techniques (n=3) 5,0 NA NA	 Construction (n=0) - - -	 Hébergement et restauration (n=0) - - -	 Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné (n=1) 5,0 NA NA

* Différence significative

SI Q11 ≥ 3 ANS ET SI Q19=NON OU NSP : Q34/ Sur une échelle de 0 à 10, sur le périmètre restreint de votre équipe/service et pour chacun des critères de performance suivants, comment évaluez-vous sur les 3 ans passés l'impact de l'absence de travailleurs en situation de handicap au sein de votre équipe ? 0 signifie que vous considérez que cet impact est très négatif, à 5 sans impact, et 10 que cet impact est très positif. Les notes intermédiaires vous permettent de nuancer votre jugement.

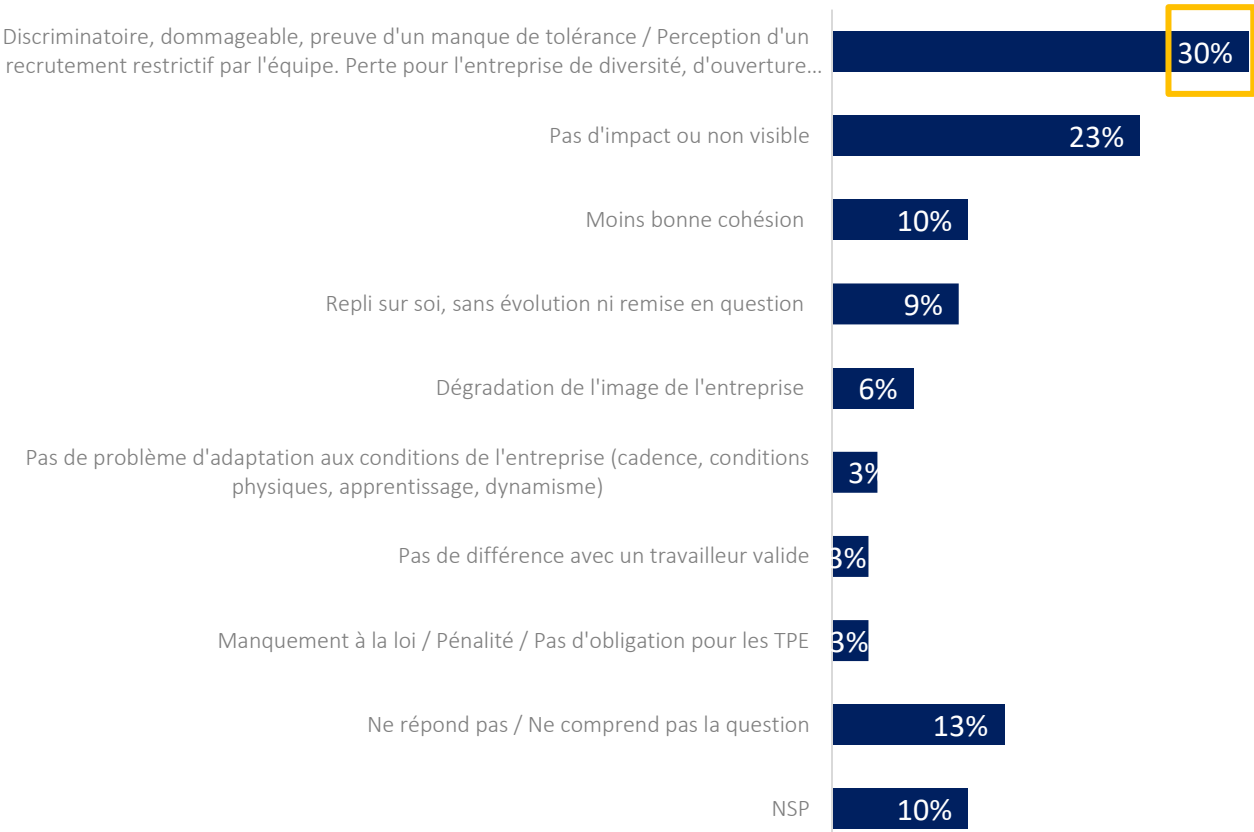
Pour 30% des managers, le non-emploi des travailleurs en situation de handicap peut avoir un impact sur la performance de leur équipe en raison d'un sentiment discriminatoire, la preuve d'un manque de tolérance. 23% des managers ne relèvent pas d'impact ou pas d'impact visible.

4.3. Impacts cités du non-emploi des TH sur la performance de l'équipe



Question ouverte, posée à TOUS

PRINCIPAUX IMPACTS CITÉS (n=151)



Oui n=39	Non n=112	Oui n=44	Non/NSP n=107
-------------	--------------	-------------	------------------

28 %	31 %	30 %	31 %
18 %	24 %	20 %	23 %
8 %	11 %	5 %	12 %
10 %	9 %	9 %	9 %
13 %*	4 %*	5 %	7 %
5 %	3 %	7 %	2 %
3 %	3 %	2 %	3 %
8 %*	1 %*	5 %	2 %
10 %	13 %	9 %	14 %
5 %	12 %	9 %	10 %

A TOUS : Q36/ Pour vous, le principal impact du non-emploi d'un travailleur en situation de handicap sur la performance de votre équipe, c'est : ...QUESTION OUVERTE – Merci de noter précisément votre réponse

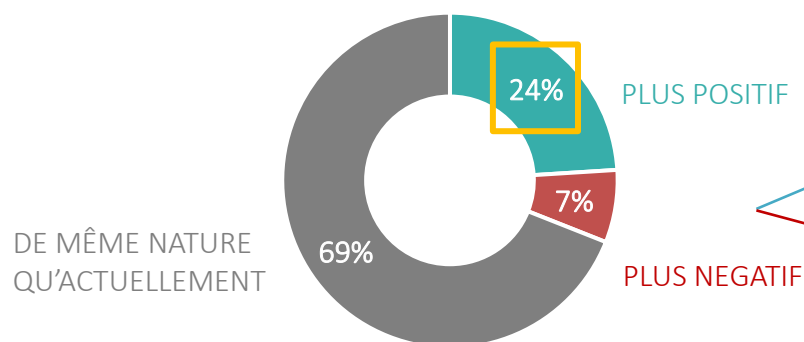
Parmi les managers indiquant avoir travaillé avec des TH au sein de leur entreprise précédente, **24%** indiquent que l'impact de l'emploi de TH était plus positif dans leur ancienne entreprise. Plus de 45% d'entre eux mentionnent qu'il y avait **davantage de cohésion et d'émulation** au sein de l'équipe.

4.6. Dans votre entreprise précédente



Question posée uniquement si le répondant indique avoir managé des TH dans son entreprise précédente

IMPACT DE L'EMPLOI DE TH
DANS VOTRE ENTREPRISE PRÉCÉDENTE
PAR RAPPORT A L'ACTUELLE
(n=45)



- **Davantage de cohésion et d'émulation 45%**
 - Davantage d'ouverture d'esprit / Environnement sécuritaire et tolérance 36%
 - Ne répond pas : 18%
 - Entreprise plus grande / Postes adaptés, davantage aménageables 9%
 - Plus petite entreprise : 9%
-
- **Pas de volonté d'accueillir des TH 33%**
 - Peu de postes aménagés / peu de personnes en situation de handicap 33%
 - Pas de prise en compte des situations individuelles 33%

Si Q22=Oui: Q37/ Au sein de votre entreprise précédente, l'impact de l'emploi de travailleurs en situation de handicap sur la performance de votre équipe était-il :

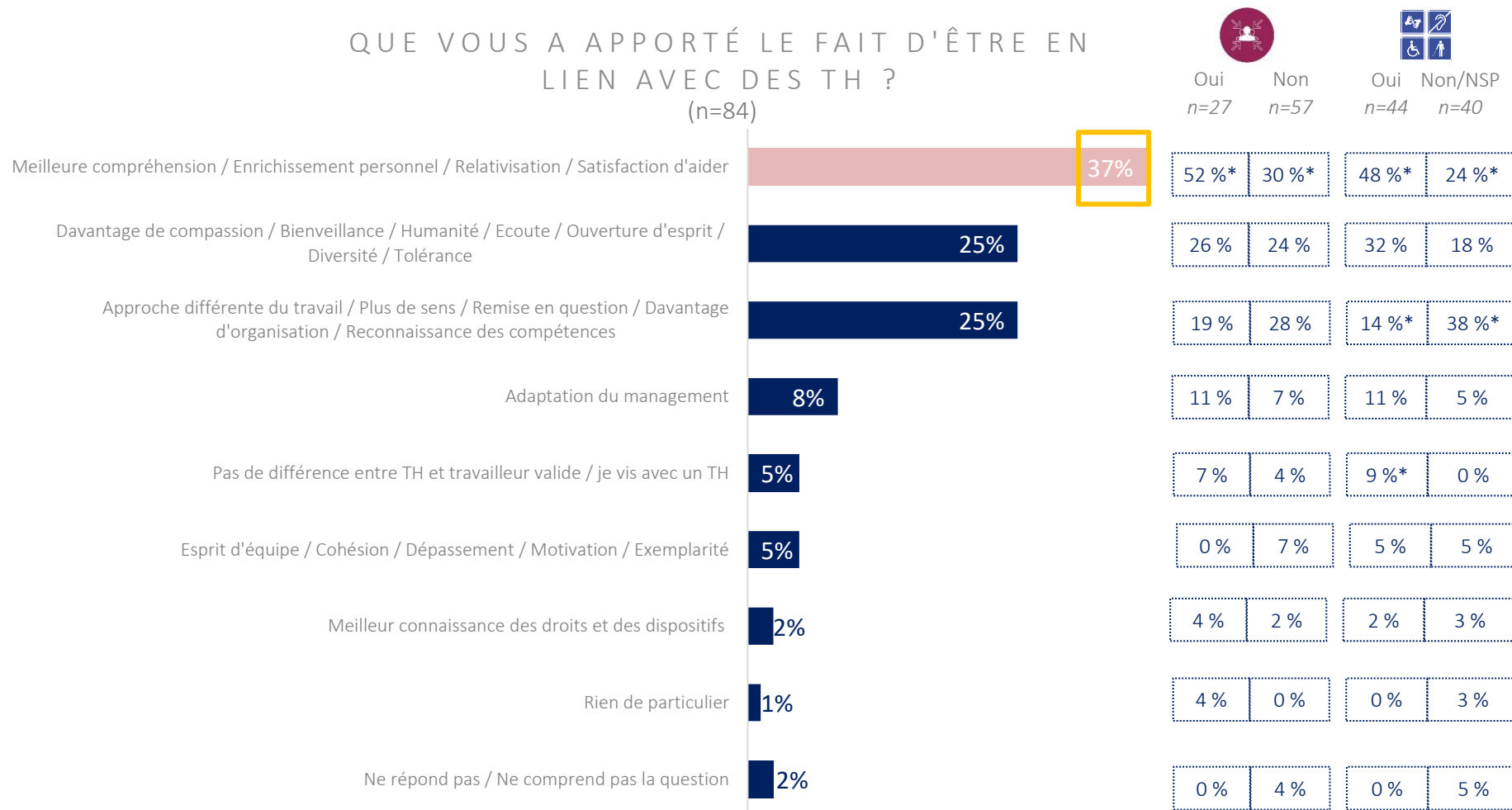
A titre personnel, **37% des managers** indiquent qu'avoir été en lien avec des TH a suscité davantage de compassion/bienveillance/ouverture d'esprit de leur part, d'autant plus pour les référents handicaps et pour ceux dont l'entreprise emploie actuellement des TH. 25% des managers évoquent une **meilleure compréhension des situations de handicap**.

4.7. A titre personnel

Question ouverte posée uniquement si le répondant indique la présence actuelle ou au cours des 3 dernières années de TH au sein de l'équipe ou avoir managé des TH dans son entreprise précédente



QUE VOUS A APPORTÉ LE FAIT D'ÊTRE EN LIEN AVEC DES TH ? (n=84)



Si Q14=Oui ou si Q19=Oui ou si Q22=Oui: Q38/ Que vous apporte ou que vous a apporté à titre personnel le fait d'être en lien ou d'avoir été en lien au quotidien avec des travailleurs en situation de handicap ?



Annexes



MERCI !
