

RAPPORT D'ETUDE

ENQUETE TRAVAIL ET HANDICAP Population de reference 24.12.2021

Luc Barthélémy
Directeur Général
Carole Drajac
Directrice de projet

Rappels des objectifs et de la méthodologie p.03

Enquête population de référence p.08

A. DIRECTEURS D'ENTREPRISE p.09

1. Profils des répondants p.10

2. Emploi de travailleurs en situation de handicap (TH) p.14

3. Niveau de performance de l'entreprise p.23

4. Impact des th sur les performances de l'entreprise p.34

B. MANAGERS p.58

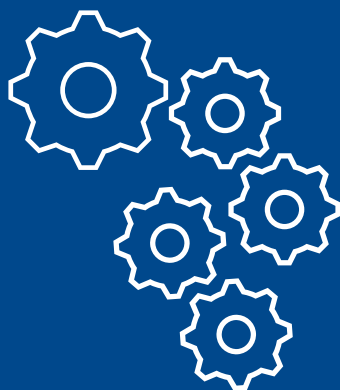
1. Profils des répondants p.59

2. Emploi de travailleurs en situation de handicap (TH) p.63

3. Niveau de performance de l'entreprise p.74

4. Impact des th sur les performances de l'entreprise p.94

Annexes p.120



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**

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**

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

Le calage de la population de référence a été réalisé sur les marges suivantes (données INSEE) :

Région	
Ile de France	20,9%
Centre-Val de Loire	3,4%
Bourgogne Franche Comté	4,0%
Normandie	4,4%
Hauts-de-France	7,1%
Grand Est	7,6%
Pays de la Loire	5,3%
Bretagne	4,7%
Nouvelle-Aquitaine	8,9%
Occitanie	8,6%
Auvergne-Rhône-Alpes	13,2%
Provence-Alpes-Côte d'Azur	8,9%
DOM	3,1%

Taille entreprise	
De 2 à 9 salariés	67,5%
De 10 à 19 salariés	16,1%
De 20 et 249 salariés	15,1%
250 salariés et plus	1,3%

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 %.

STRUCTURE DES ECHANTILLONS

Dirigeants d'entreprise (DE) N=253

Données redressées

Région	% (INSEE)	N (INSEE)	N brute
Ile de France	20,9%	53	48
Centre-Val de Loire	3,4%	8	8
Bourgogne Franche Comté	4,0%	10	12
Normandie	4,4%	11	13
Hauts-de-France	7,1%	18	18
Grand Est	7,6%	19	21
Pays de la Loire	5,3%	13	18
Bretagne	4,7%	12	14
Nouvelle-Aquitaine	8,9%	23	16
Occitanie	8,6%	22	20
Auvergne-Rhône-Alpes	13,2%	33	33
Provence-Alpes-Côte d'Azur	8,9%	19	21
DOM	3,1%	7	8

Taille entreprise	% (INSEE)	N (INSEE)	N brute
De 2 à 19 salariés	67,5%	212	188
De 20 et 249 salariés	15,1%	38	55
250 salariés et plus	1,3%	3	10

Managers N=307

Données redressées

Région	% (INSEE)	N (INSEE)	N brute
Ile de France	20,9%	67	70
Centre-Val de Loire	3,4%	11	13
Bourgogne Franche Comté	4,0%	13	13
Normandie	4,4%	14	18
Hauts-de-France	7,1%	23	25
Grand Est	7,6%	24	24
Pays de la Loire	5,3%	17	18
Bretagne	4,7%	15	18
Nouvelle-Aquitaine	8,9%	28	31
Occitanie	8,6%	27	20
Auvergne-Rhône-Alpes	13,2%	42	43
Provence-Alpes-Côte d'Azur	8,9%	26	14
DOM	3,1%	0	0

Taille entreprise	% (INSEE)	N (INSEE)	N brute
De 2 à 19 salariés	67,5%	257	92
De 20 et 249 salariés	15,1%	46	99
250 salariés et plus	1,3%	4	116



Résultats "Enquête population de référence"

A

Directeurs d'entreprise



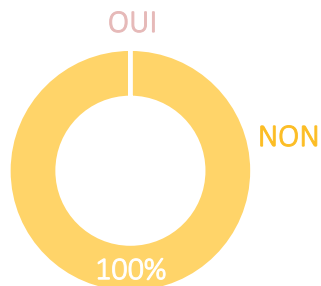


01

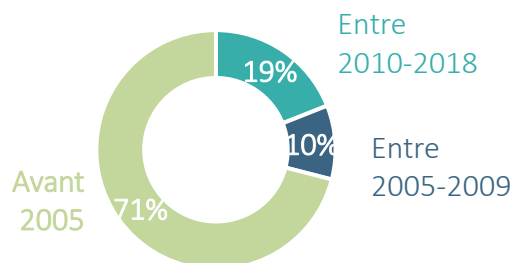
PROFIL DES REPONDANTS

253 Dirigeants d'entreprises interrogés

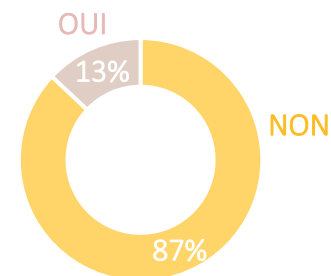
SECTEUR DE TRAVAIL
PROTEGE & ADAPTE



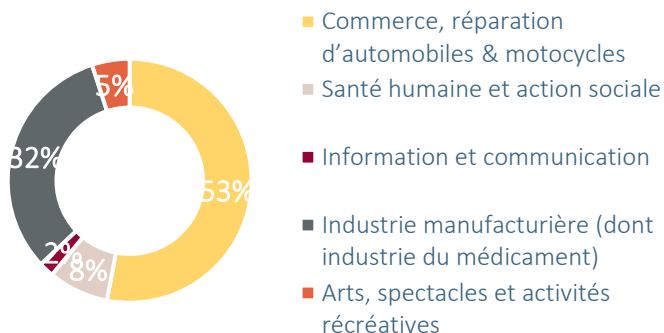
DATE DE CREATION
DE L'ENTREPRISE



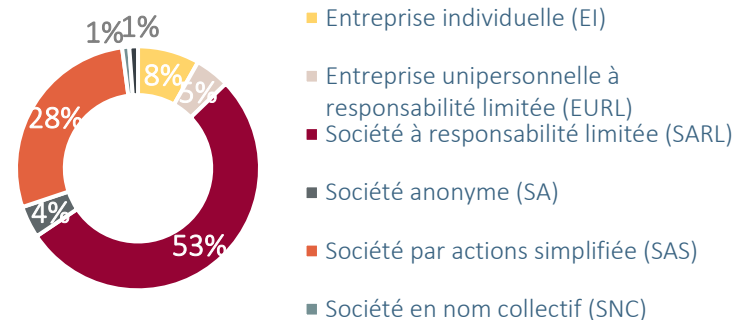
CREATEUR DE
L'ENTREPRISE



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 :

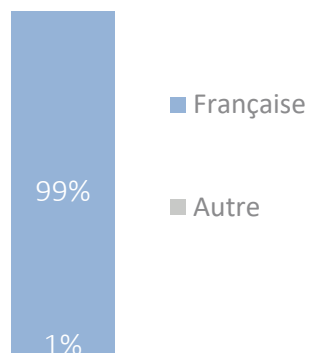
Q4/ Quel est le secteur d'activité de votre entreprise ?

Q10/ Quelle est la forme juridique de votre entreprise ?

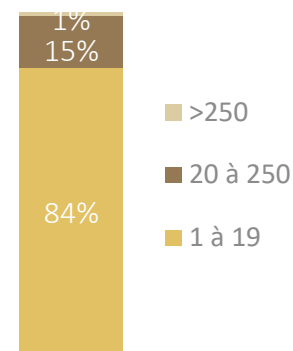
Q14/ Avez-vous créé cette entreprise ?

253 Dirigeants d'entreprises interrogés

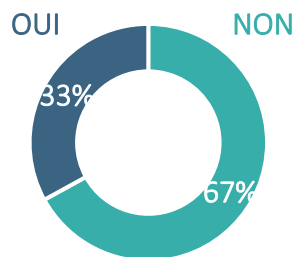
NATIONALITÉ
D'ORIGINE



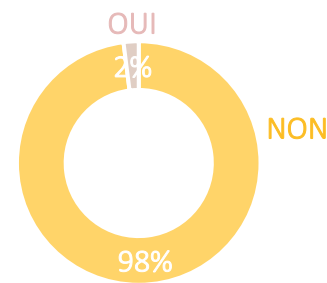
TAILLE DE
L'ENTREPRISE



ETES-VOUS REFERENT
HANDICAP ?



EN SITUATION
DE HANDICAP ?



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

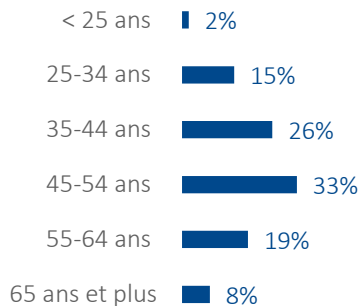
Q11/ Quelle est la nationalité d'origine de votre entreprise (la localisation géographique du siège social de votre entreprise) ?

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

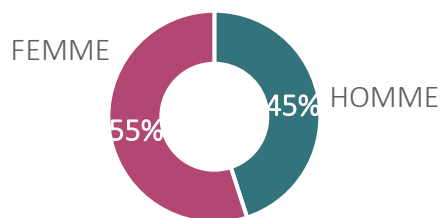
Q17/Vous-même êtes-vous en situation de handicap ?

253 Dirigeants d'entreprises interrogés

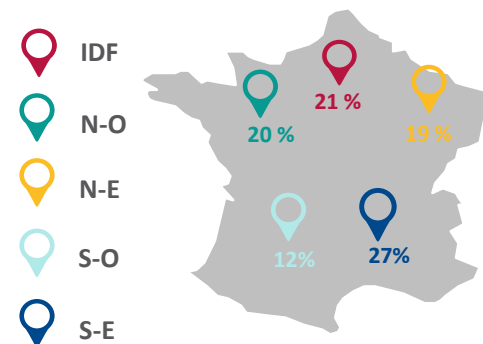
ÂGE DES PARTICIPANTS



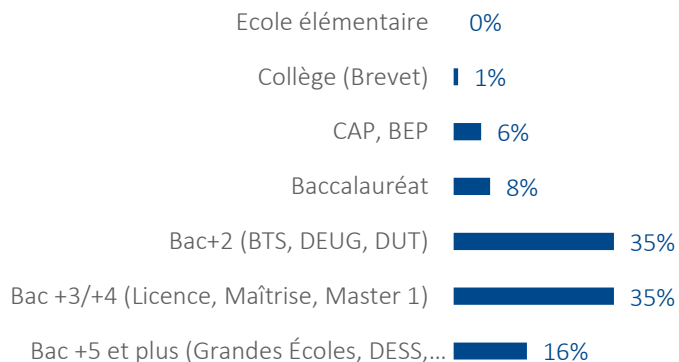
SEXE DES PARTICIPANTS



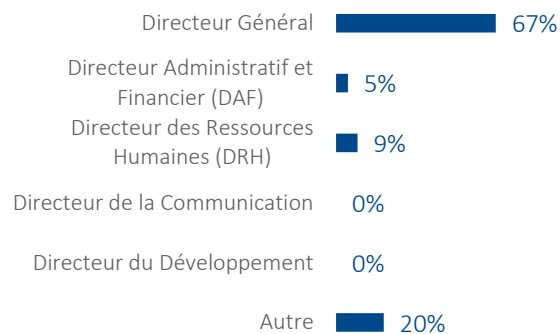
REPARTITION REGIONALE (UDA5)



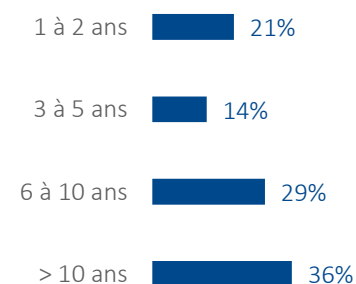
NIVEAU DE SCOLARITÉ LE PLUS ÉLEVÉ



FONCTION AU SEIN DE L'ENTREPRISE



ANTÉRIORITÉ 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)

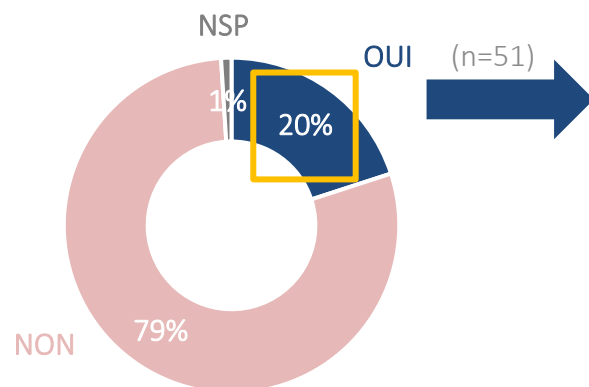
20 % des DE indiquent actuellement employer des TH, dont 92 % reconnus administrativement en situation de handicap. Ils représentent en moyenne 11 % des personnels de l'entreprise. 21 % emploient des TH depuis moins de 2 ans et 52% depuis moins de 5 ans.

2.1. Emploi de TH au sein de l'entreprise



EMPLOI DE TH DANS L'ENTREPRISE

(n=253)



(n=51)

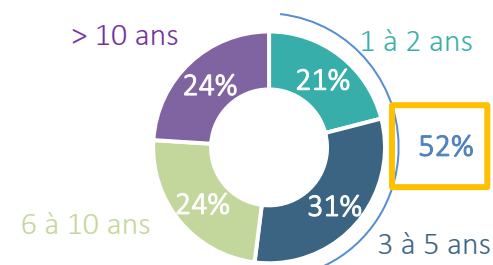
% DE TH DANS VOTRE ENTREPRISE

% moyen
Ecart-type
Médiane

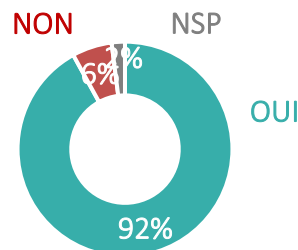
11,4 %

12,7
10,0 %

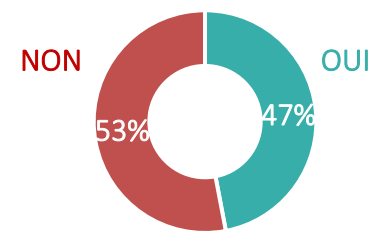
EMPLOI DE TH DEPUIS :



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 ?

En effectifs, c'est au sein des entreprises de 1 à 19 salariés qu'il y a le plus de DE qui déclarent employer des TH (13% de 212 DE). En termes de secteurs, 19% des DE du secteur du commerce, réparation d'automobile et de motocycles déclarent employer des TH de même que dans le secteur de l'industrie manufacturière.

2.1. Emploi de TH au sein de l'entreprise

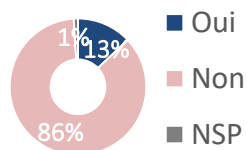


Analyse en fonction de la taille de l'entreprise, du référent handicap et du secteur

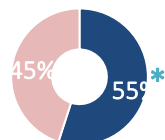
EMPLOI DE TH AU SEIN DE L'ENTREPRISE (n=253)



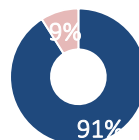
Entreprise de 1 à 19 salariés
(n=212)



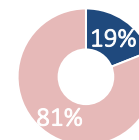
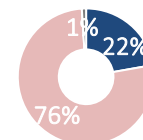
De 20 à 250 salariés
(n=38)



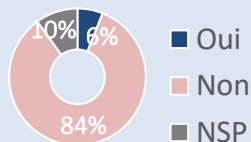
Plus de 250 salariés
(n=3)



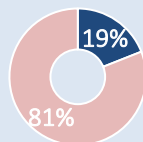
Référent handicap
Oui (n=83) Non (n=170)



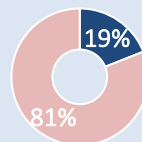
Arts, spectacles et activités récréatives
(n=12)



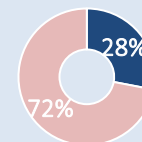
Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles
(n=135)



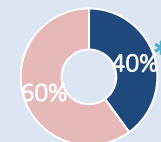
Industrie manufacturière
(n=80)



Information et communication
(n=5)



Santé humaine et action sociale
(n=21)



* Différence significative

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

Les TH représenteraient environ 12,4 % des employés dans les entreprises de 1 à 19 salariés contre 10,6 % dans les entreprises de 20 à 250 salariés. Dans le secteur « Industrie manufacturière » ils seraient 15,5 % contre ~10 % dans le secteur « Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles ».

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=51)



Entreprise de 1 à 19 salariés
(n=27)

% moyen **12,4 %**
Ecart-type 8,4
Médiane 10,0 %



De 20 à 250 salariés
(n=21)

10,6 %
17,3
5,0 %



Plus de 250 salariés
(n=3)

8,8 %
2,5
10,0 %



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

9,6 %
6,3
10,0 %

12,4 %
15,0
6,7 %



Arts, spectacles et activités récréatives
(n=1)

% moyen **NA**
Ecart-type NA
Médiane NA



Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles
(n=25)

10,5 %
8,1
8,1 %



Industrie manufacturière
(n=15)

15,5 %
20,0
10,0 %



Information et communication
(n=2)

NA
NA
NA



Santé humaine et action sociale
(n=8)

9,1 %
7,7
6,4 %

* 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 ?

Parmi les DE qui n'emploient de TH actuellement, 10 % ont indiqué l'emploi de TH au cours des 3 dernières années. Ils expliquent l'absence actuelle par la rupture des précédents contrats à l'initiative de l'employé (30 %), à l'initiative de l'employeur (25 %) et par le manque de profil en adéquation avec les compétences recherchées (13 %).

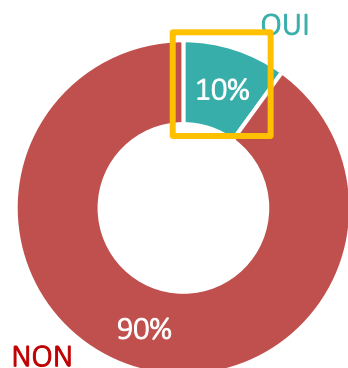
2.2. Présence de TH au sein de l'entreprise au cours des 3 dernières années

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

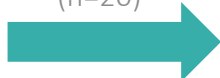


PRESENCE DE TH DANS VOTRE ENTREPRISE SUR LES 3 DERNIÈRES ANNÉES

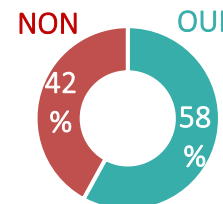
(n=202)



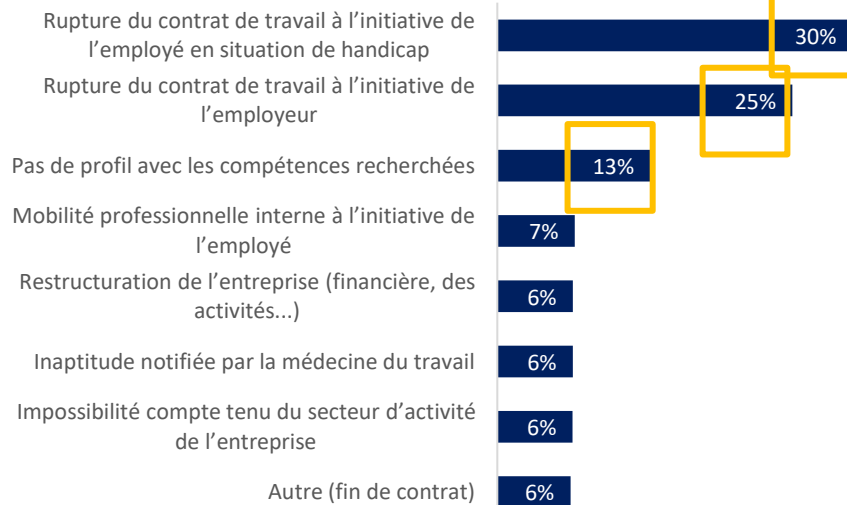
(n=20)



AVIEZ-VOUS PARTICIPÉ AU RECRUTEMENT DE CES TH ?



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



* question posée si le répondant a une expérience d'encadrement d'au moins 3 ans. n=17

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 ?

Pour les DE, l'entreprise a fait le plus d'efforts en matière de diversité concernant le handicap (46%) et l'emploi de personnes seniors (45%) assez loin devant d'autres sujets comme la parité, la maladie et la précarité (autour de 30%).

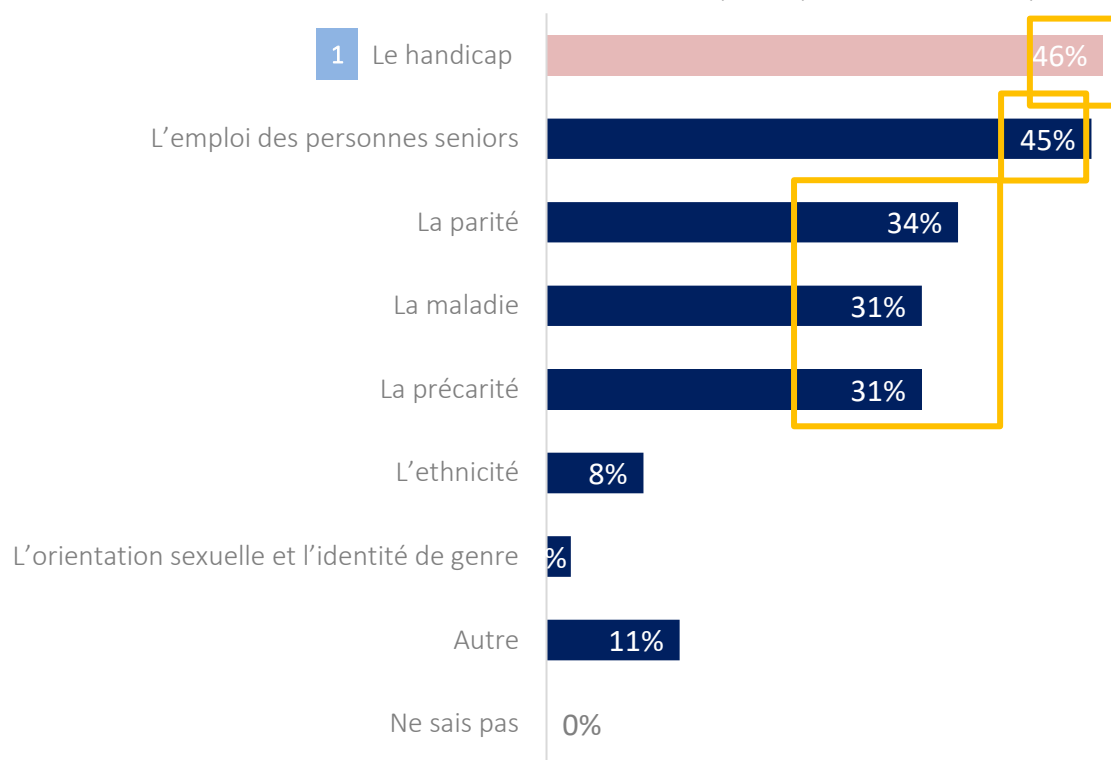
2.3. En matière de diversité, domaines pour lesquels l'entreprise a fait le plus d'efforts



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

(n=253)

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... ?

Des efforts concernant le handicap qui ont été réalisés notamment pour **les DE des entreprises de + de 250 salariés (80%)** et **les DE qui emploient actuellement des TH (75%)**. En effectif, c'est dans le secteur du commerce/réparation autos et motos qu'il y a le plus de DE qui reconnaissent ces efforts (44% de 135 DE).

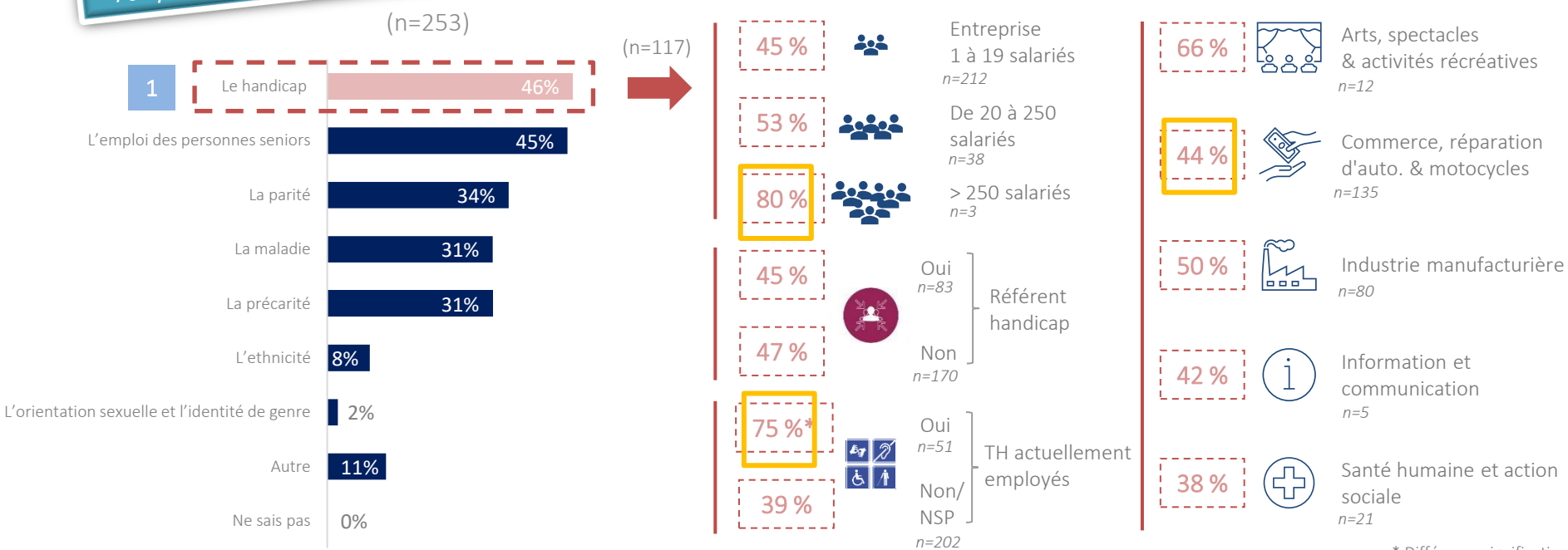
2.3. En matière de diversité, domaines pour lesquels l'entreprise a fait le plus d'efforts



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... ?

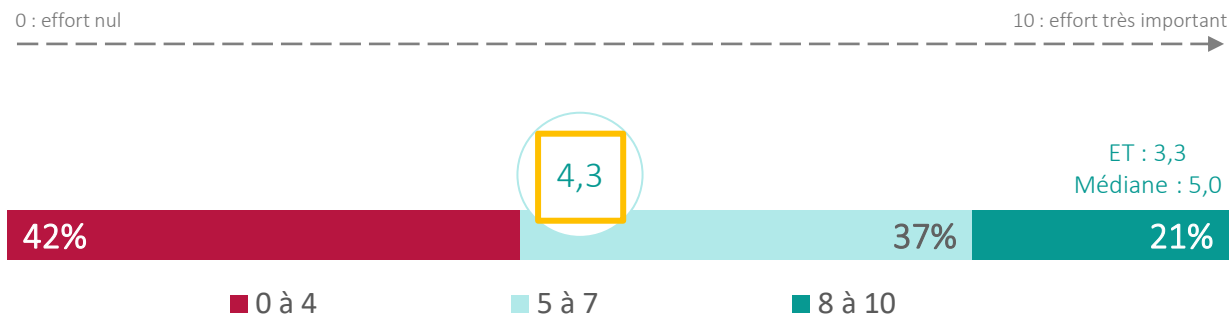
Si en matière de diversité, le handicap a été le sujet le plus investi, aujourd'hui les DE considèrent que le niveau d'effort actuel de l'entreprise en faveur de l'emploi des TH est plutôt faible avec une note de 4,3/10.

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=253)



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.

Un niveau d'effort actuel de l'entreprise en faveur de l'emploi des TH qui reste faible et notamment au sein des entreprises de 1 à 19 salariés (3,9/10) et selon les référents handicap (4,7/10). Une perception plus positive chez les DE qui emploient actuellement des TH (6,5/10).

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=253)



Entreprise de 1 à 19 salariés
(n=212)

% moyen **3,9**
Ecart-type 2,3
Médiane 5,0



De 20 à 250 salariés
(n=38)

6,2*
2,7
7,0



Plus de 250 salariés
(n=3)

6,5
2,5
7,0



Référent handicap
Oui (n=83) Non (n=170)

4,7
3,3
5,0

4,1
3,3
5,0



TH actuellement employés
Oui (n=51) Non/NSP (n=202)

6,5*
2,4
7,0

3,8
3,3
5,0



Secteur : Arts, spectacles et activités récréatives
(n=12)

% moyen **4,1**
Ecart-type 3,8
Médiane 3,2



Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles
(n=135)

4,1
3,5
5,0



Industrie manufacturière
(n=80)

4,4
3,2
5,0



Information et communication
(n=5)

3,2
3,4
2,1



Santé humaine et action sociale
(n=21)

5,7
2,5
5,9

* 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.

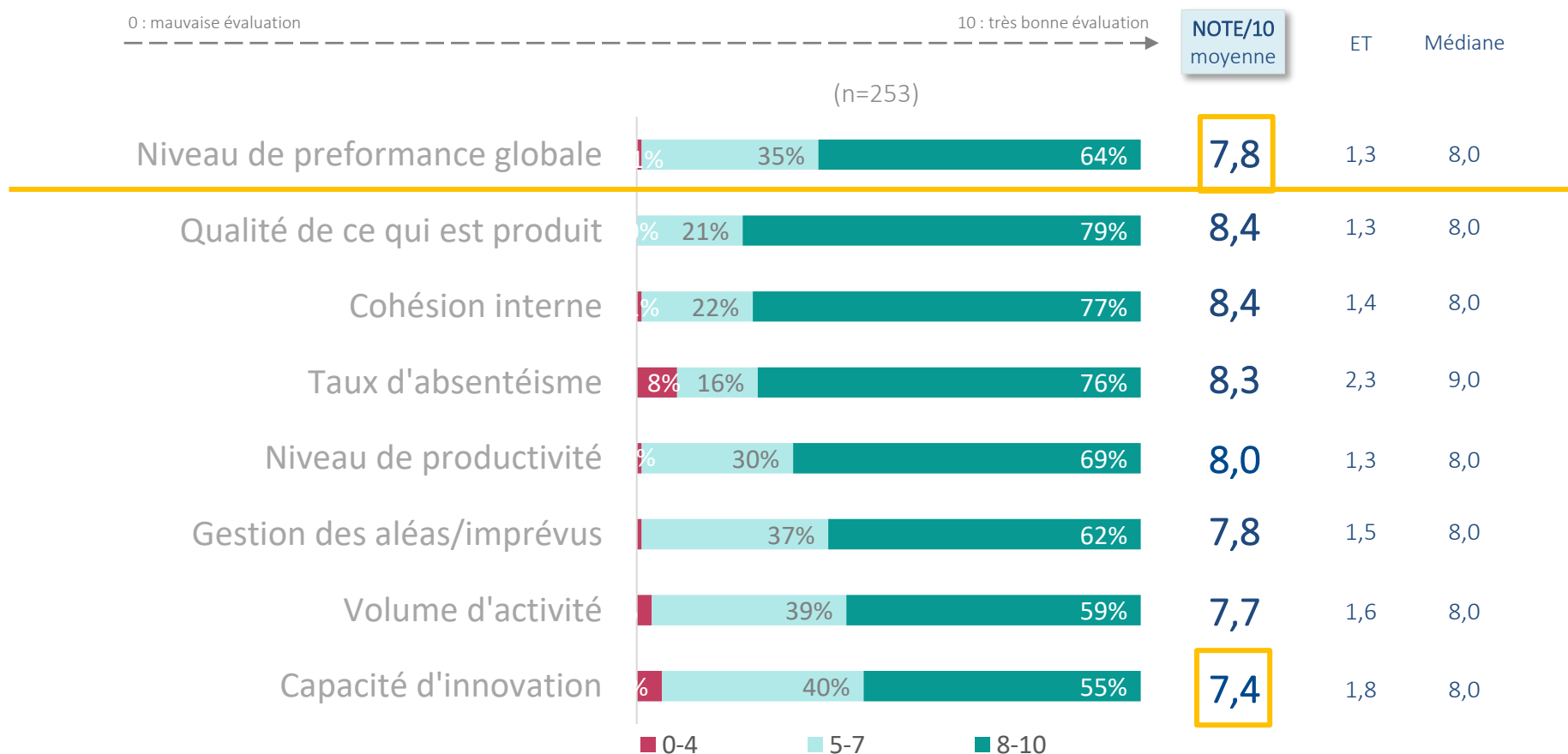


03

NIVEAU DE PERFORMANCE DE L'ENTREPRISE

Selon les DE le niveau de performance actuel de leur entreprise est très bon pour tous les items évalués : quasiment = ou > 8 pour tous bien que légèrement plus faible pour la capacité d'innovation (7,4/10).

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?

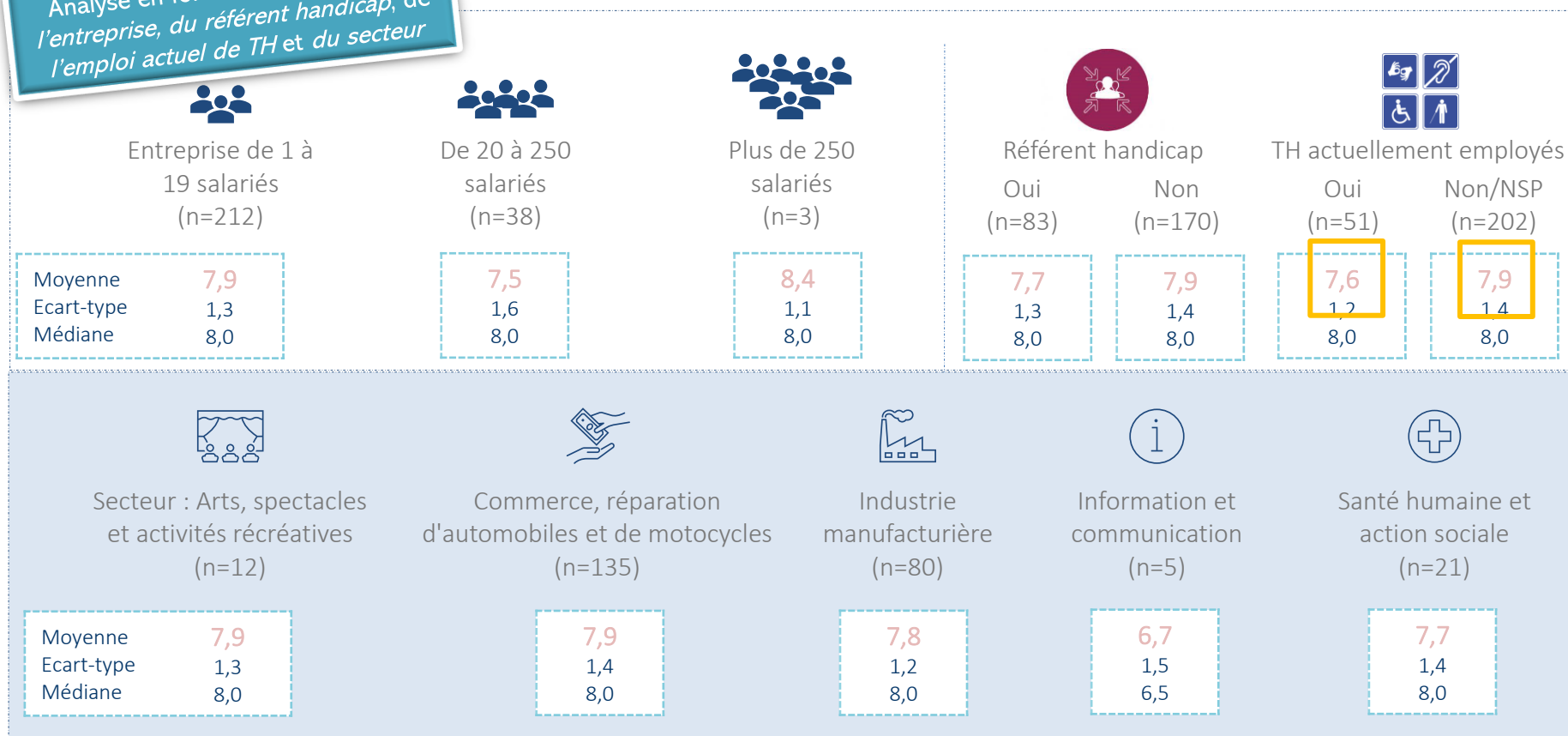
Si l'on se focalise sur le niveau de performance globale, il atteint une note quasiment = à 8 dans quasiment tous les secteurs. Une évaluation des DE qui varie très peu selon que des TH sont actuellement employés ou non au sein de l'entreprise.

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 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?

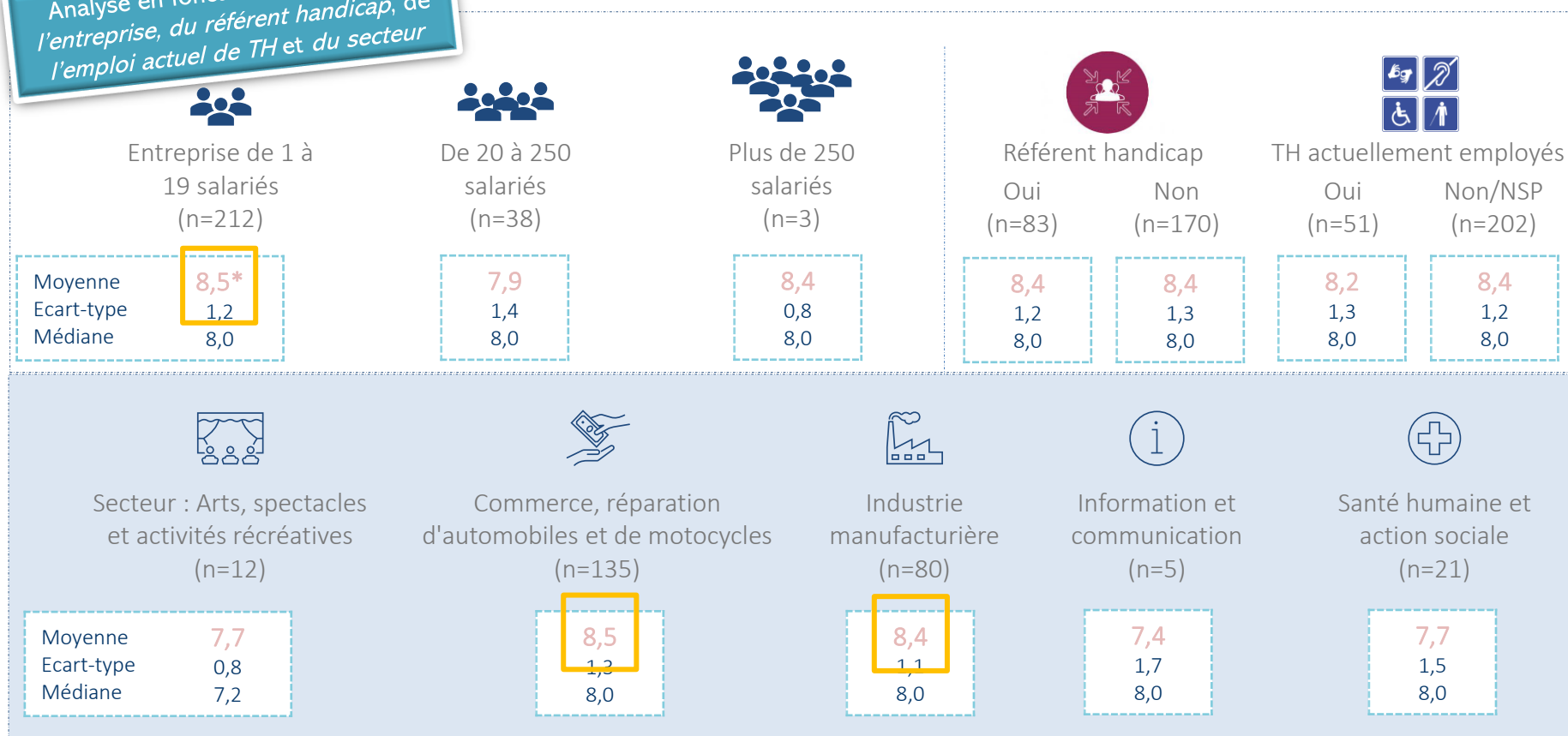
La qualité de ce qui est produit est le critère le mieux évalué par les DE et notamment au sein des entreprises de 1 à 19 salariés (8,5/10). Les DE dans les secteurs du commerce/réparation et de l'industrie manufacturière sont ceux qui évaluent le mieux la qualité de ce qui est produit (8,5 et 8,4/10).

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



* 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?

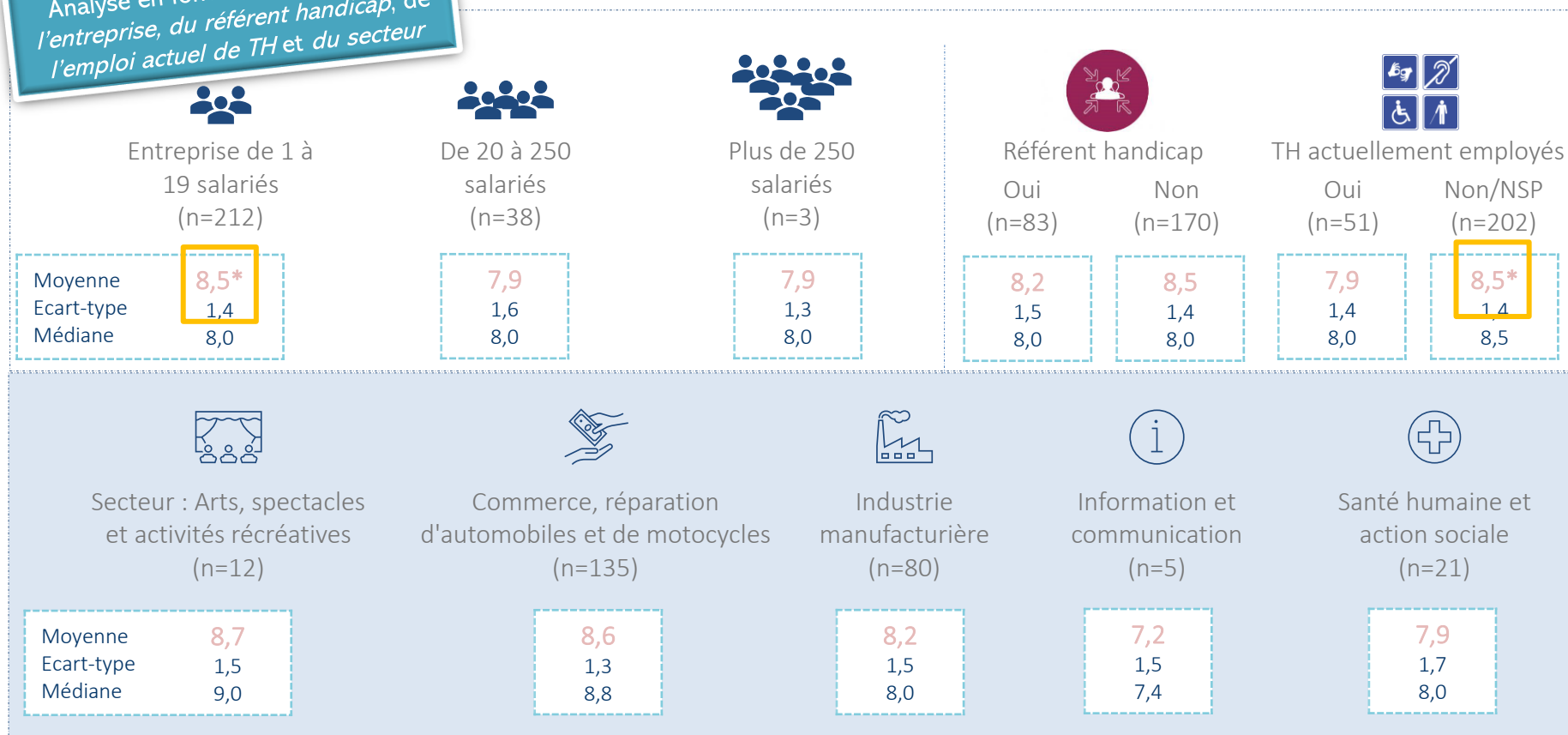
La cohésion interne est le second critère de performance le mieux noté (8,4/10) avec la qualité de ce qui est produit. Une évaluation là aussi plus positive dans les entreprises de 1 à 19 salariés ainsi que dans les secteurs commerce/réparation et industrie manufacturière. A noter une note significativement supérieure pour les DE qui n'emploie pas de TH actuellement (8,5 vs. 7,9/10).

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

COHESION INTERNE



* 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?

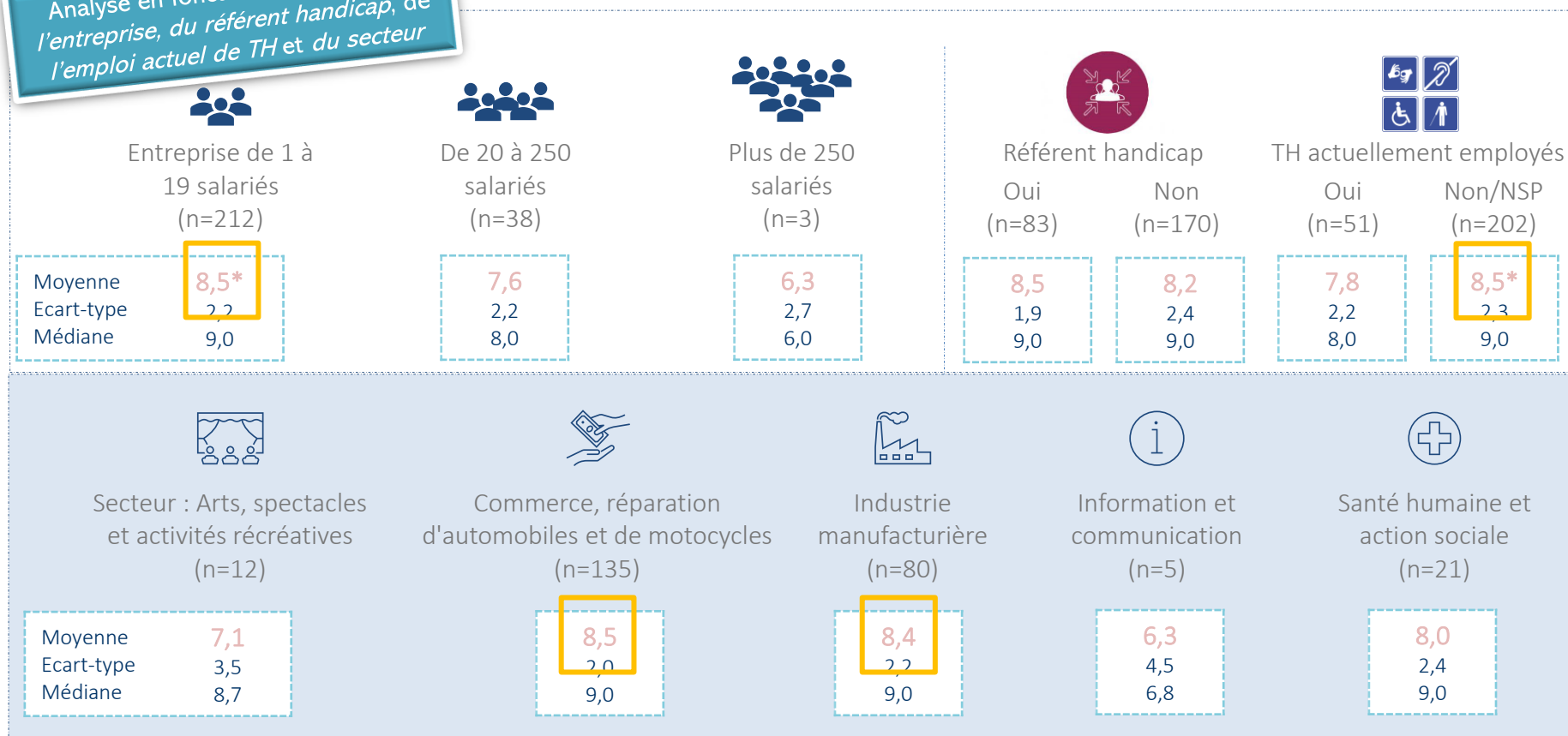
Les **DE évaluent positivement le taux d'absentéisme au global** au sein de leur entreprise (8,3/10). Une évaluation qui semble **plus positive au sein des entreprises de 1 à 19 salariés** (8,5/10) et **également pour les DE qui n'emploient pas actuellement de TH** (8,5/10). En termes de secteur, le taux d'absentéisme est évalué positivement dans le secteur du commerce/réparation et de l'industrie manufacturière.

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'ABSENTEISME



* Différence significative

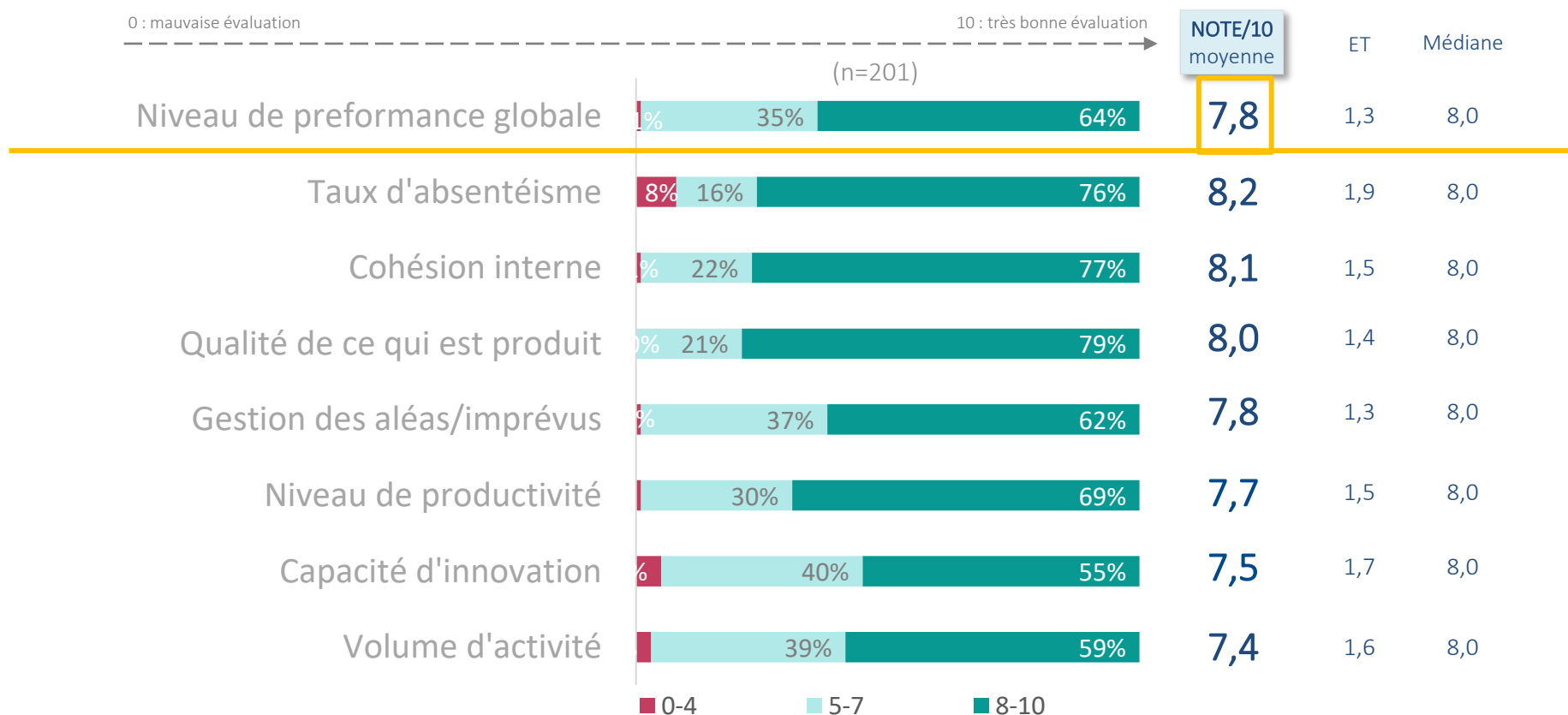
Q28/ Sur une échelle de 0 à 10, concernant votre entreprise, comment qualifiez-vous actuellement chacun des éléments suivants :... Enquêteur citez : 0 représente une mauvaise évaluation et 10 une très bonne évaluation. Les notes intermédiaires vous permettent de nuancer votre jugement?

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.

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 **niveau de productivité** ou le **volume d'activité** même si ces indicateurs restent à des niveaux d'évaluation qui sont bons.

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



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

Questions posées si fonction occupée depuis ≥ 3 ans.

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 relativement similaire entre les différentes tailles d'entreprise, si le DE est référent handicap ou non, selon la présence ou non de TH dans l'équipe et selon les différents secteurs.

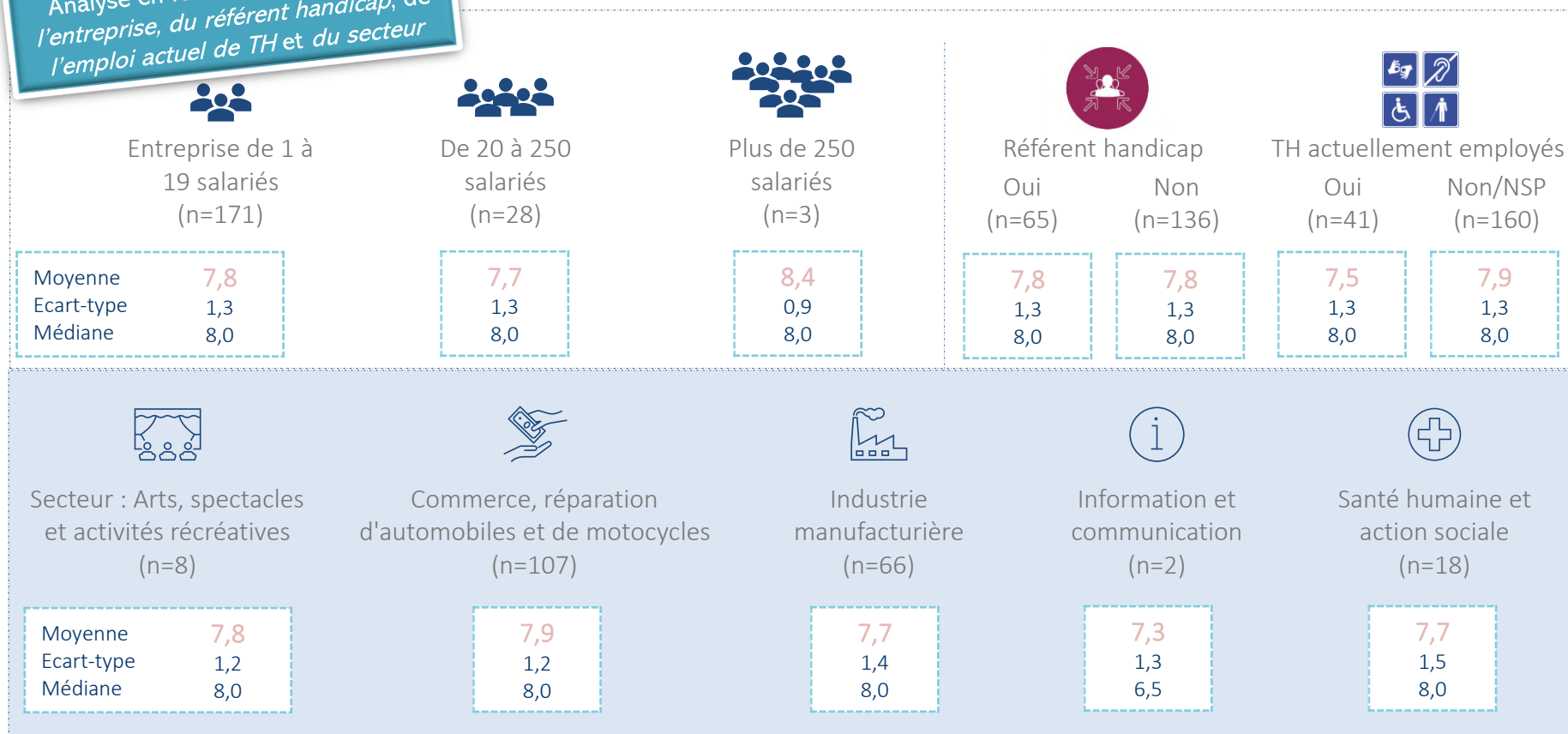
3.2. Evaluation du niveau de performance de l'entreprise au cours des 3 dernières années



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 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.

Concernant **le taux d'absentéisme sur les 3 dernières années**, il est particulièrement bien évalué par les DE des entreprises de 1 à 19 salariés et n'employant pas de TH.

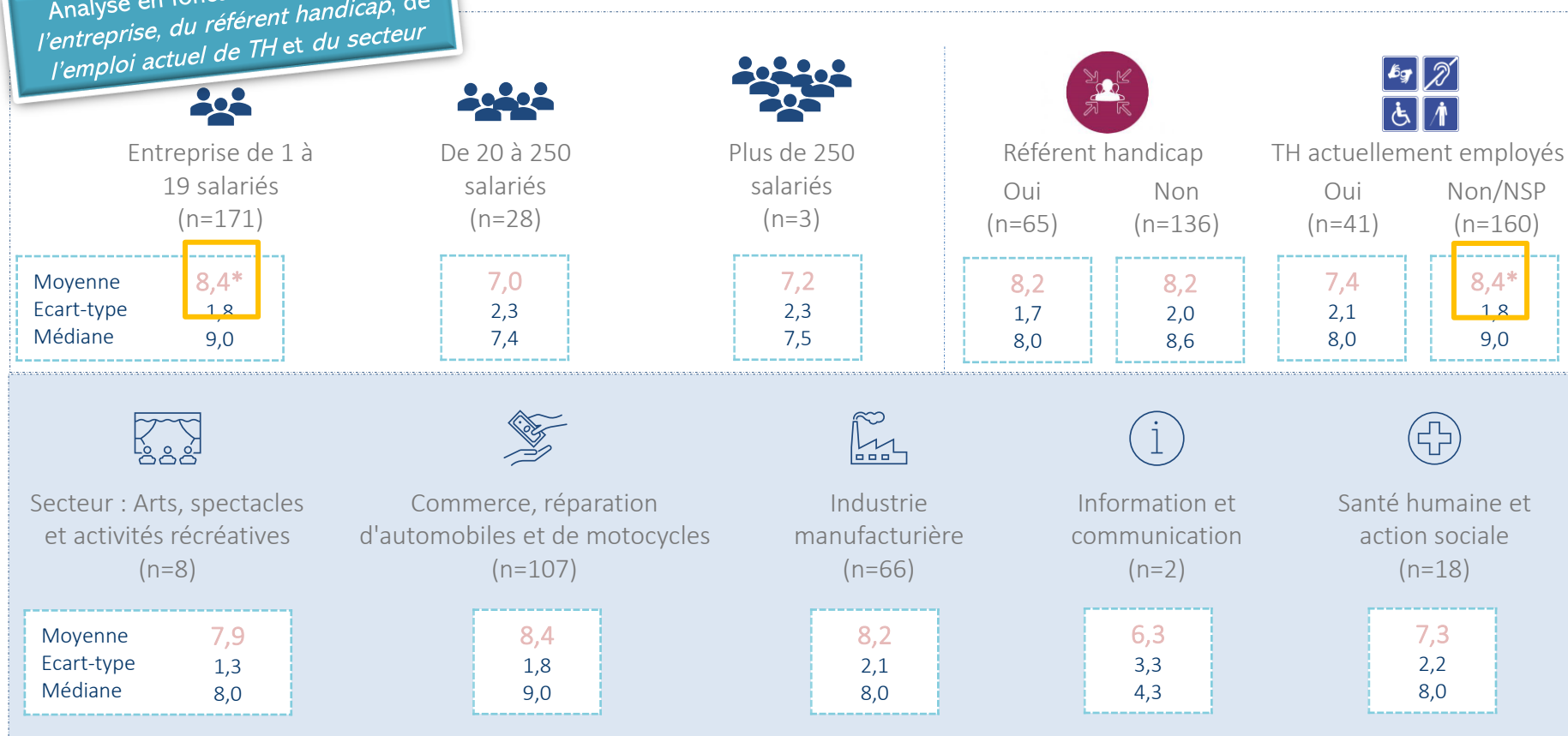
3.2. Evaluation du niveau de performance de l'entreprise au cours des 3 dernières années



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'ABSENTEISME



* 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.

Concernant la cohésion interne sur les 3 dernières années, elle est particulièrement bien évaluée dans le secteur « Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles » et dans les entreprises n'employant pas de TH.

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=171)

Moyenne **8,2**
Ecart-type 1,5
Médiane 8,0



De 20 à 250
salariés
(n=28)

7,9
1,3
8,0



Plus de 250
salariés
(n=3)

7,9
1,5
8,0



Référent handicap
Oui (n=65) Non (n=136)

8,1
1,5
8,0

8,1
1,4
8,0



TH actuellement employés
Oui (n=41) Non/NSP (n=160)

7,7
1,3
8,0

8,3*
1,5
8,0



Secteur : Arts, spectacles
et activités récréatives
(n=8)

Moyenne **8,2**
Ecart-type 1,3
Médiane 8,0



Commerce, réparation
d'automobiles et de motocycles
(n=107)

8,4*
1,3
8,0



Industrie
manufacturière
(n=66)

7,9
1,7
8,0



Information et
communication
(n=2)

7,0
2,0
5,8



Santé humaine et
action sociale
(n=18)

7,8
1,7
8,0

* 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.

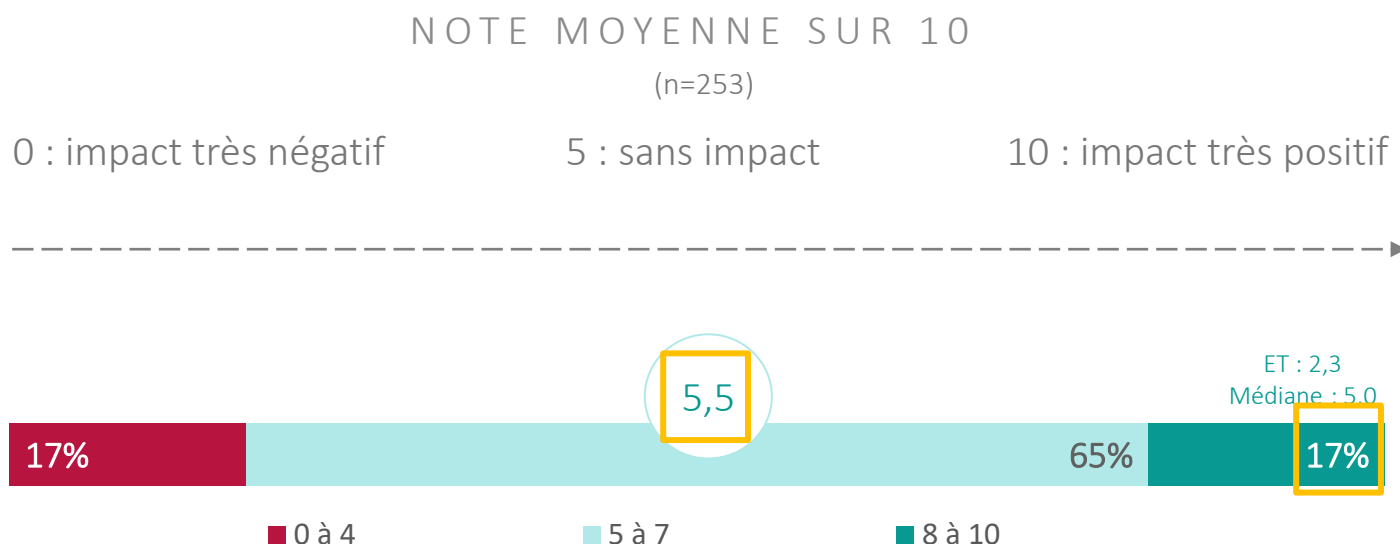
A large blue geometric shape, resembling a parallelogram or a trapezoid, is positioned on the left side of the page. It has a white border and a slight shadow effect.

04

IMPACT DES TH SUR LES PERFORMANCES DE L'ENTREPRISE

L'impact de l'emploi des TH sur la performance de l'entreprise est relativement positif (5,5/10) parmi les dirigeants d'entreprise interrogés. 17% des DE considèrent même cet impact comme très positif.

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 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'impact de l'emploi de TH est perçu significativement plus positivement (6,4 Vs 5,3/10) parmi les DE employant actuellement des TH.

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



NOTE MOYENNE

≤ 4 : impact plutôt négatif

= 5 : sans impact

≥ 6 : impact plutôt positif

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=212)



De 20 à 250 salariés
(n=38)



Plus de 250 salariés
(n=3)



Référent handicap
Oui (n=83) Non (n=170)



TH actuellement employés
Oui (n=51) Non/NSP (n=202)

Note moyenne
Ecart-type
Médiane

5,4
2,3
5,0

6,0
2,4
5,0

6,7
1,2
7,0

5,9
2,5
6,0

5,4
2,3
5,0

6,4*
1,9
6,0

5,3
2,4
5,0



Secteur : Arts, spectacles et activités récréatives
(n=12)



Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles
(n=135)



Industrie manufacturière
(n=80)



Information et communication
(n=5)



Santé humaine et action sociale
(n=21)

Note moyenne
Ecart-type
Médiane

4,5
2,9
5,4

5,4
2,4
5,0

5,6
2,3
5,0

6,5
1,3
6,0

6,1
1,7
6,0

* 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.

Une meilleure cohésion, un esprit d'équipe et de bienveillance favorisent l'impact positif de l'emploi de TH selon 24% des DE. 34% des DE qui emploient un TH considèrent que l'impact positif vient d'un environnement propice pour ne pas faire de différence, 21% des DE qui sont référents handicap citent la diversité, l'ouverture d'esprit.

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

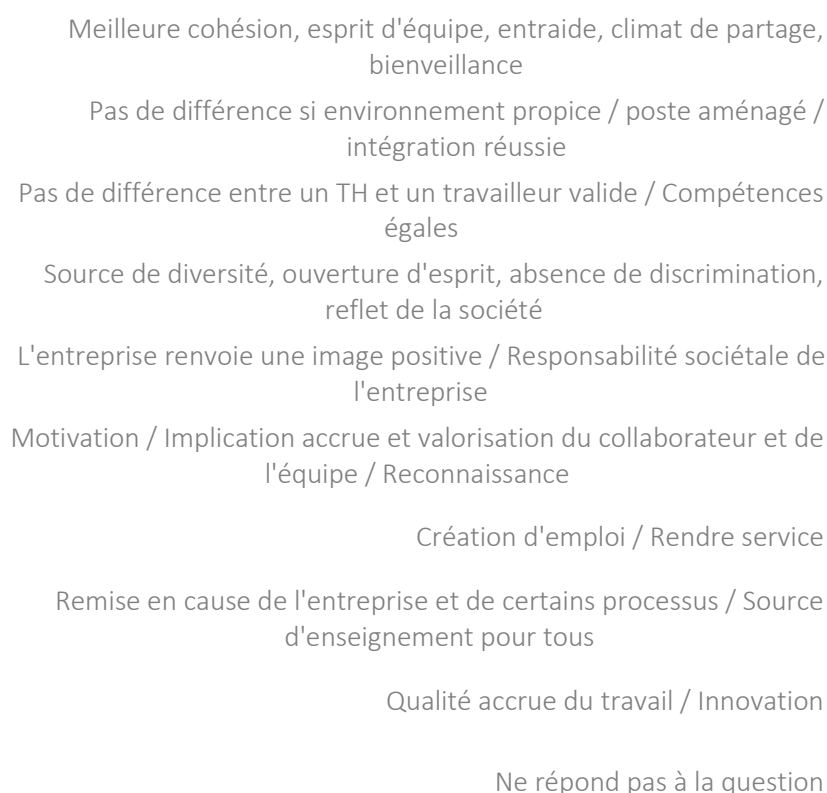


Question ouverte

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

Plusieurs réponses possibles - En % de répondants

n=113



Oui
n=42

Non
n=71



Oui
n=29

Non/NSP
n=83

29 %	21 %	24 %	24 %
15 %	21 %	34 % *	13 %
16 %	17 %	9 %	20 %
21 % *	7 %	6 %	14 %
9 %	14 %	11 %	12 %
10 %	8 %	16 %	6 %
3 %	9 %	3 %	8 %
4 %	5 %	7 %	4 %
8 %	3 %	0 %	7 %
8 %	17 %	12 %	14 %

* Différence significative

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

34% des DE indiquent qu'il n'y a pas d'impact sur la performance globale (5/10) en raison de l'absence de différence entre un TH et une personne valide si l'on se focalise sur les compétences ou, pour 22 % d'entre eux si l'environnement est propice à une intégration réussie. 20% d'entre eux indiquent qu'il faut fournir des efforts importants en termes de réorganisation d'entreprise et d'aménagement de poste.

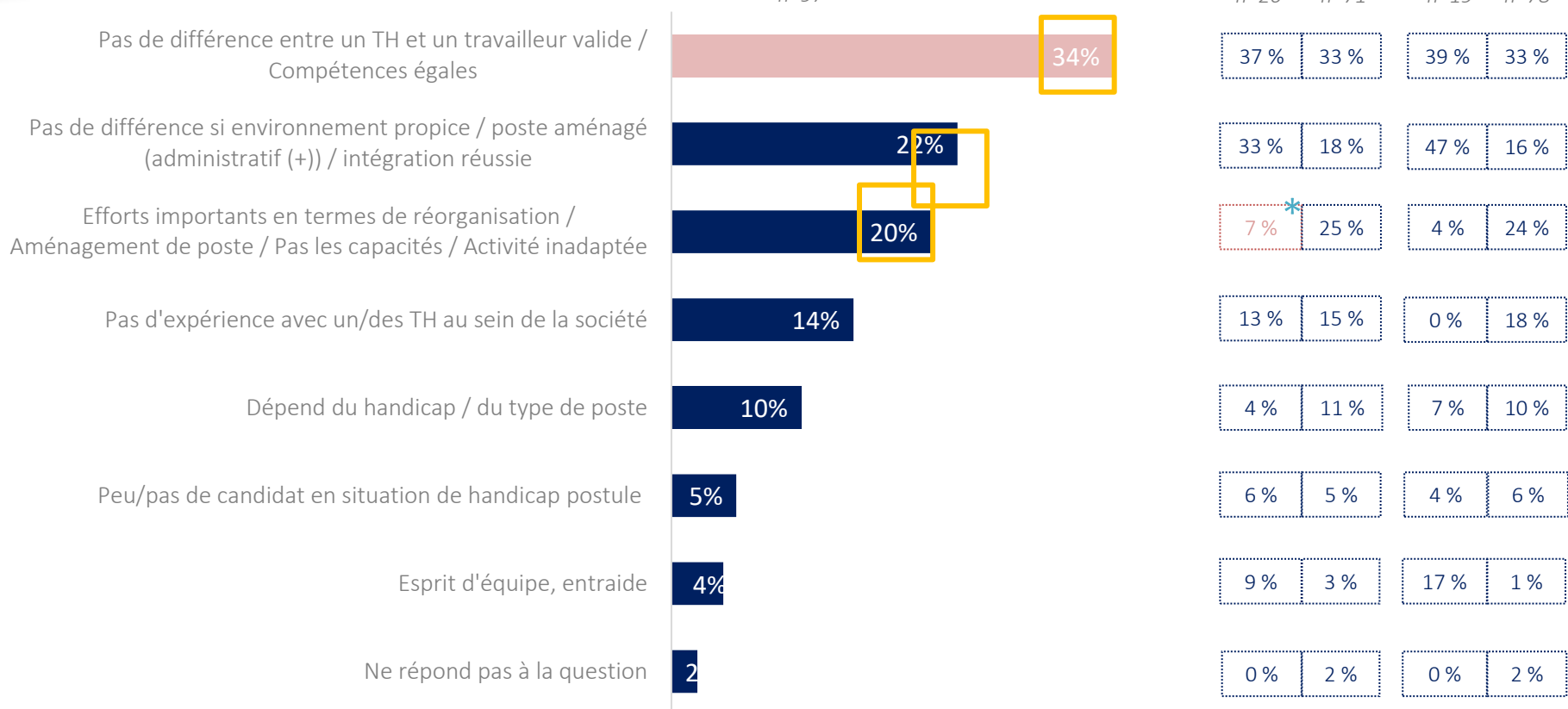
4.1. Evaluation de l'impact de l'emploi de TH sur la performance globale de l'entreprise



Question ouverte

Si pas d'impact des TH 5/10

Plusieurs réponses possibles - En % de répondants
n=97



Si =5 en Q30 : Q31/ Selon vous, quel élément favorise/favoriserait cet absence d'impact?

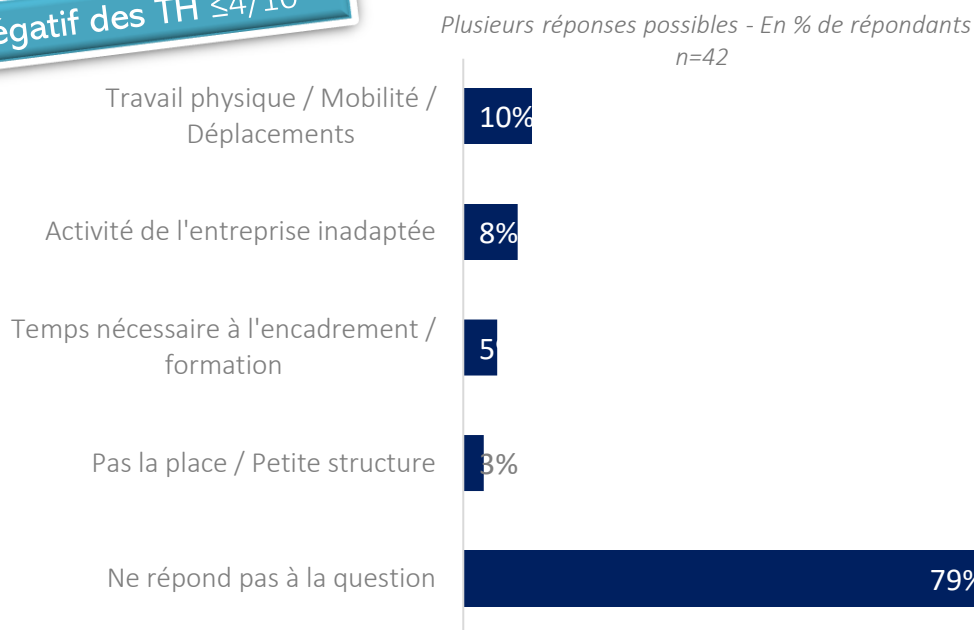
Parmi les DE qui perçoivent un impact négatif des TH sur la performance de l'entreprise (n=42), 79% ne justifient pas leur réponse et n'expriment pas ou peu d'arguments clairs si ce n'est les problèmes de mobilité/déplacement ou d'inadaptation à l'activité de l'entreprise.

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 $\leq 4/10$



Oui n=13		Non n=29		Oui n=3		Non/NSP n=39	
8 %	11 %	0 %	11 %	0 %	11 %	0 %	11 %
8 %	8 %	23 %	7 %	0 %	3 %	0 %	3 %
8 %	4 %	0 %	5 %	0 %	3 %	0 %	3 %
8 %	0 %	0 %	3 %	0 %	3 %	0 %	3 %
84 %	77 %	77 %	79 %	77 %	79 %	77 %	79 %

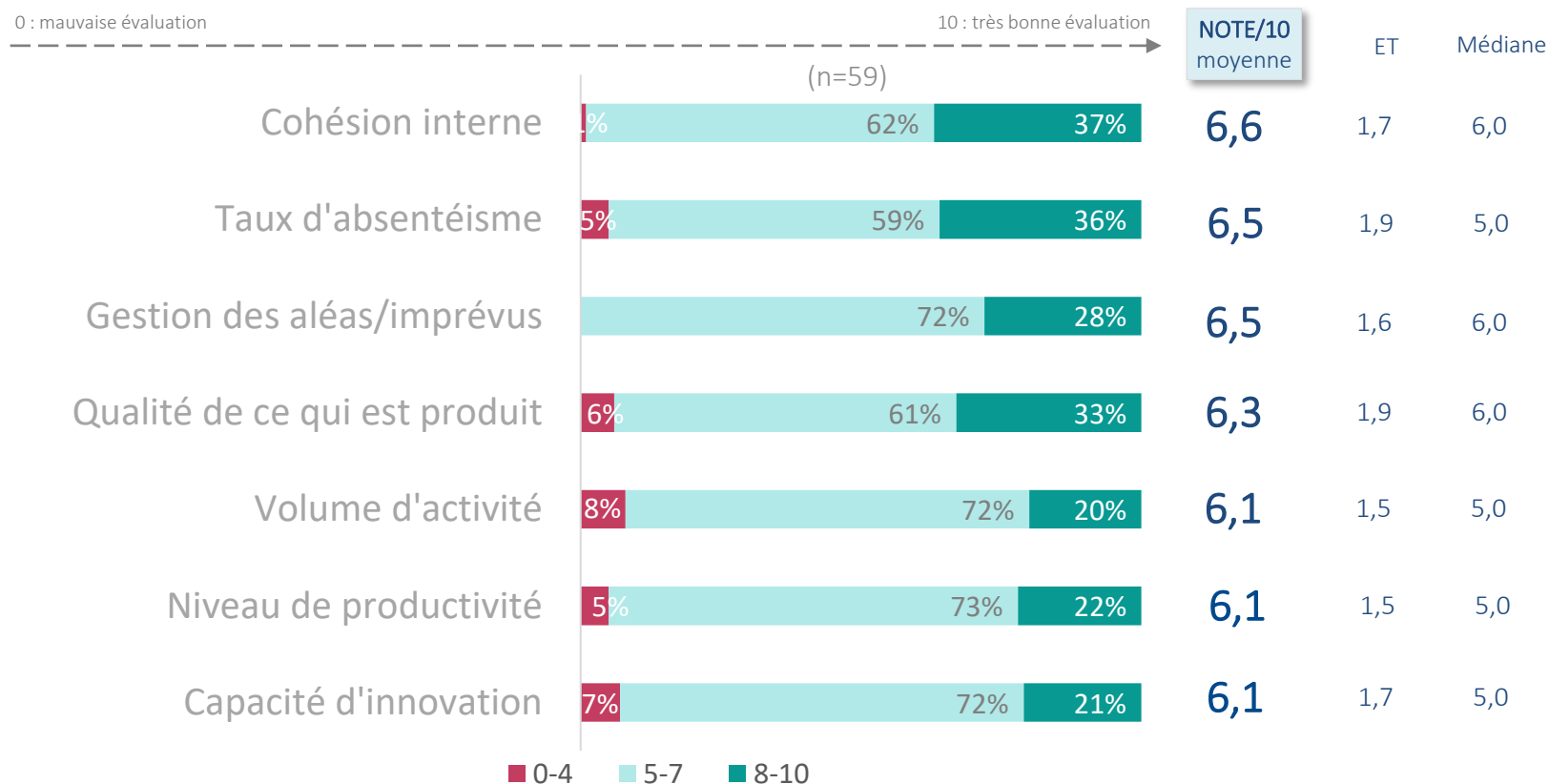
Si =5 en Q30 : Q31/ Selon vous, quel élément favorise/favoriserait cet absence d'impact?

Les DE évaluent positivement (note ≥ 6) l'impact de la présence de TH sur la performance de l'entreprise au cours des 3 dernières années. La cohésion interne est particulièrement bien notée : 6,6/10.

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'évaluation de l'impact de l'emploi de TH sur la cohésion interne au cours des 3 dernières années est meilleure si le DE est référent handicap (7,2/10 Vs 6,2/10) et si des TH sont employés dans l'entreprise (7,0 Vs 5,6/10).

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 référent handicap, de l'emploi actuel de TH et du secteur

COHESION 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=134)

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



De 20 à 250 salariés
(n=8)

6,8
2,1
7,0



Plus de 250 salariés
(n=3)

7,5
1,7
7,0



Référent handicap
Oui (n=21)
Non (n=37)

7,2*
1,7
7,9

6,2
1,7
5,0



TH actuellement employés
Oui (n=41)
Non/NSP (n=17)

7,0
1,7
7,0

5,6
1,5
5,0



Secteur : Arts, spectacles et activités récréatives
(n=1)

Moyenne -
Ecart-type -
Médiane -



Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles
(n=25)

6,2
1,9
5,0



Industrie manufacturière
(n=24)

6,7
1,7
6,5



Information et communication
(n=2)

8,0
2,0
6,8



Santé humaine et action sociale
(n=7)

7,1
1,4
7,3

* 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 taux d'absentéisme au cours des 3 dernières années tend à être meilleure si le DE est référent handicap (6,8/10 Vs 6,3/10) voire si des TH sont employés dans l'entreprise (6,8 Vs 5,7/10).

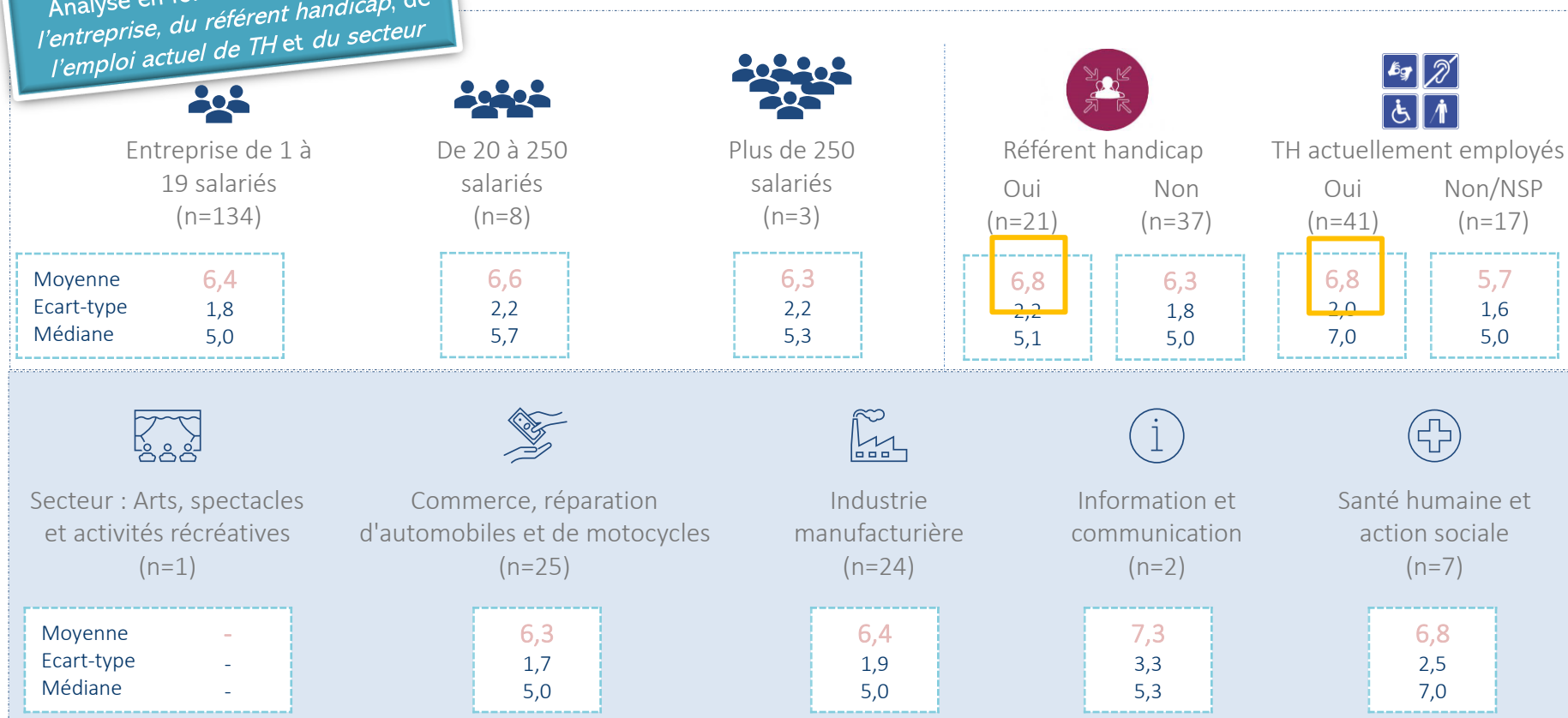
4.2. Evaluation de l'impact de l'emploi de TH sur la performance au cours des 3 dernières années



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

TAUX D'ABSENTEISME

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 gestion des aléas au cours des 3 dernières années tend à être meilleure si des TH sont employés dans l'entreprise (6,7 Vs 5,8/10).

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 référent 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.



Entreprise de 1 à 19 salariés
(n=134)

Moyenne **6,3**
Ecart-type 1,7
Médiane 5,0



De 20 à 250 salariés
(n=8)

6,6
1,6
6,3



Plus de 250 salariés
(n=3)

7,4
1,7
7,0



Référent handicap
Oui (n=21) Non (n=37)

6,6
1,5
6,6

6,4
1,7
5,0



TH actuellement employés
Oui (n=41) Non/NSP (n=17)

6,7
1,7
6,0

5,8
1,1
5,0



Secteur : Arts, spectacles et activités récréatives
(n=1)

Moyenne -
Ecart-type -
Médiane -



Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles
(n=25)

6,2
1,5
5,0



Industrie manufacturière
(n=24)

6,4
1,6
5,2



Information et communication
(n=2)

8,7
2,7
7,0



Santé humaine et action sociale
(n=7)

7,2
1,6
8,0

* 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 (6,9/10 Vs 6,0/10) voire si des TH sont employés dans l'entreprise (6,7 Vs 5,4/10).

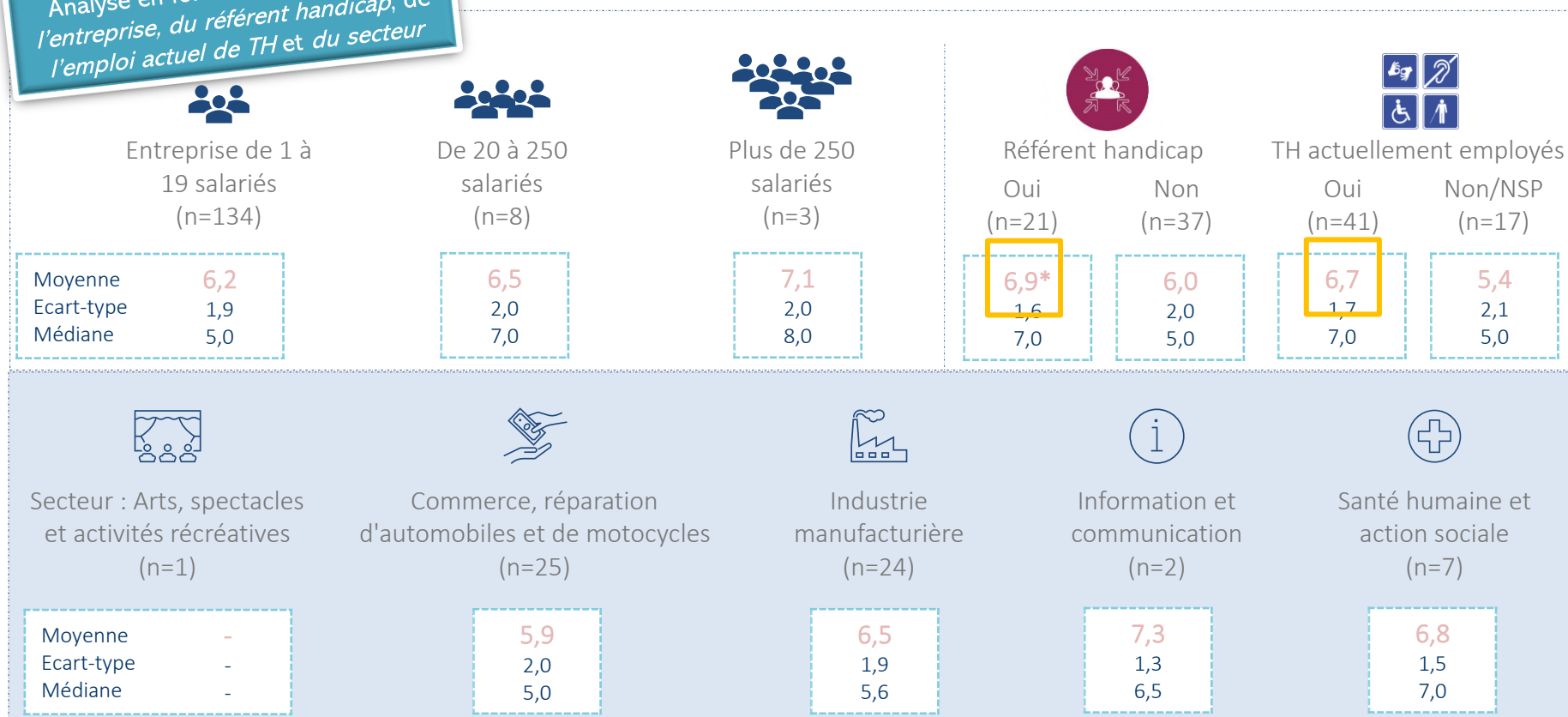
4.2. Evaluation de l'impact de l'emploi de TH sur la performance au cours des 3 dernières années



Analyse en fonction de la taille de l'entreprise, du 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 tend à être **plus faible** dans les entreprises de **1 à 19 salariés** (5,7 Vs 6,5/10) et meilleure si le DE est référent handicap (6,6/10 Vs 5,7/10) voire si des TH travaillent dans l'entreprise (6,4/10 Vs 5,2/10) .

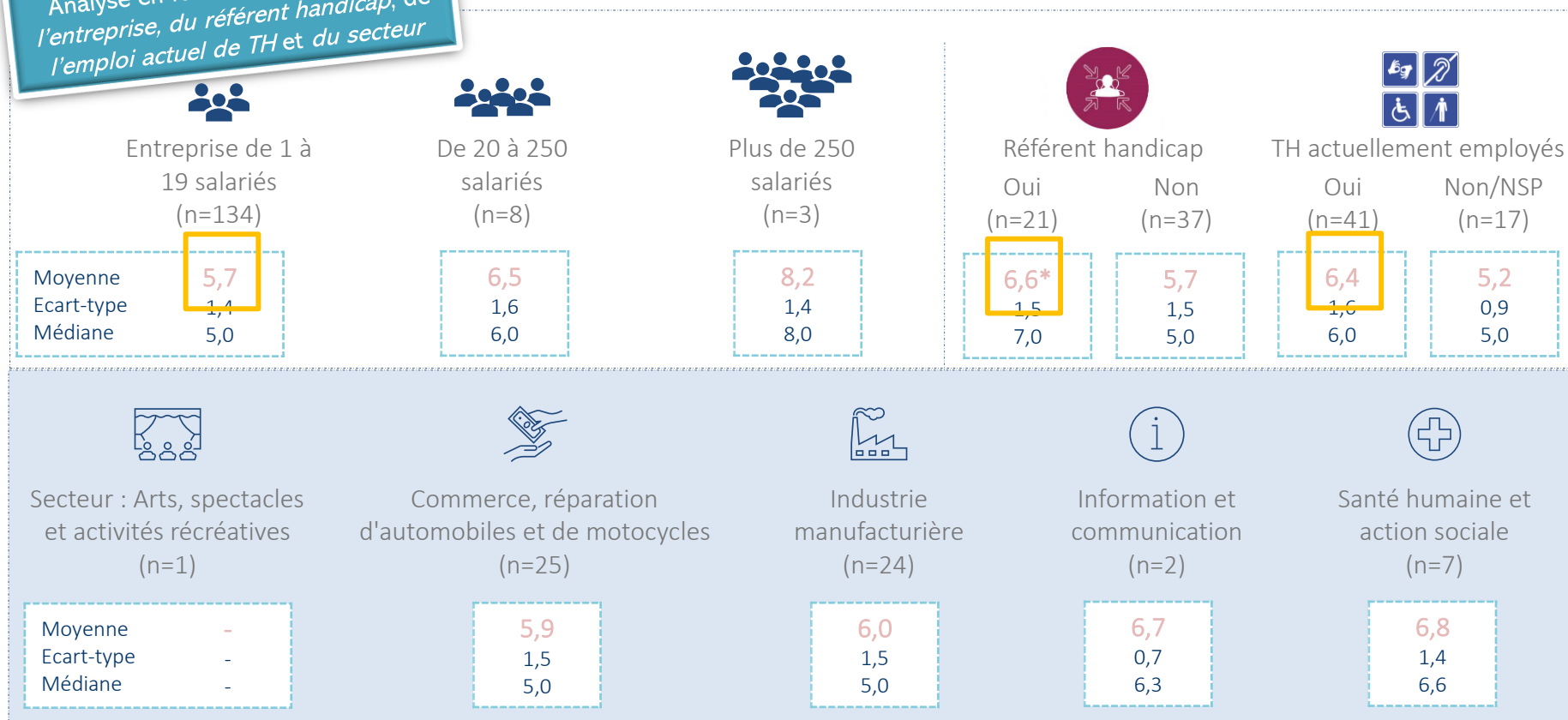
4.2. Evaluation de l'impact de l'emploi de TH sur la performance au cours des 3 dernières années



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

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

VOLUME D'ACTIVITE



* 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 niveau de productivité de l'entreprise au cours des 3 dernières années tend à être **plus faible** dans les entreprises de 1 à 19 salariés (5,8 Vs 6,6/10) et tend à être **meilleure** si le DE est référent handicap (6,9/10 Vs 6,5/10).

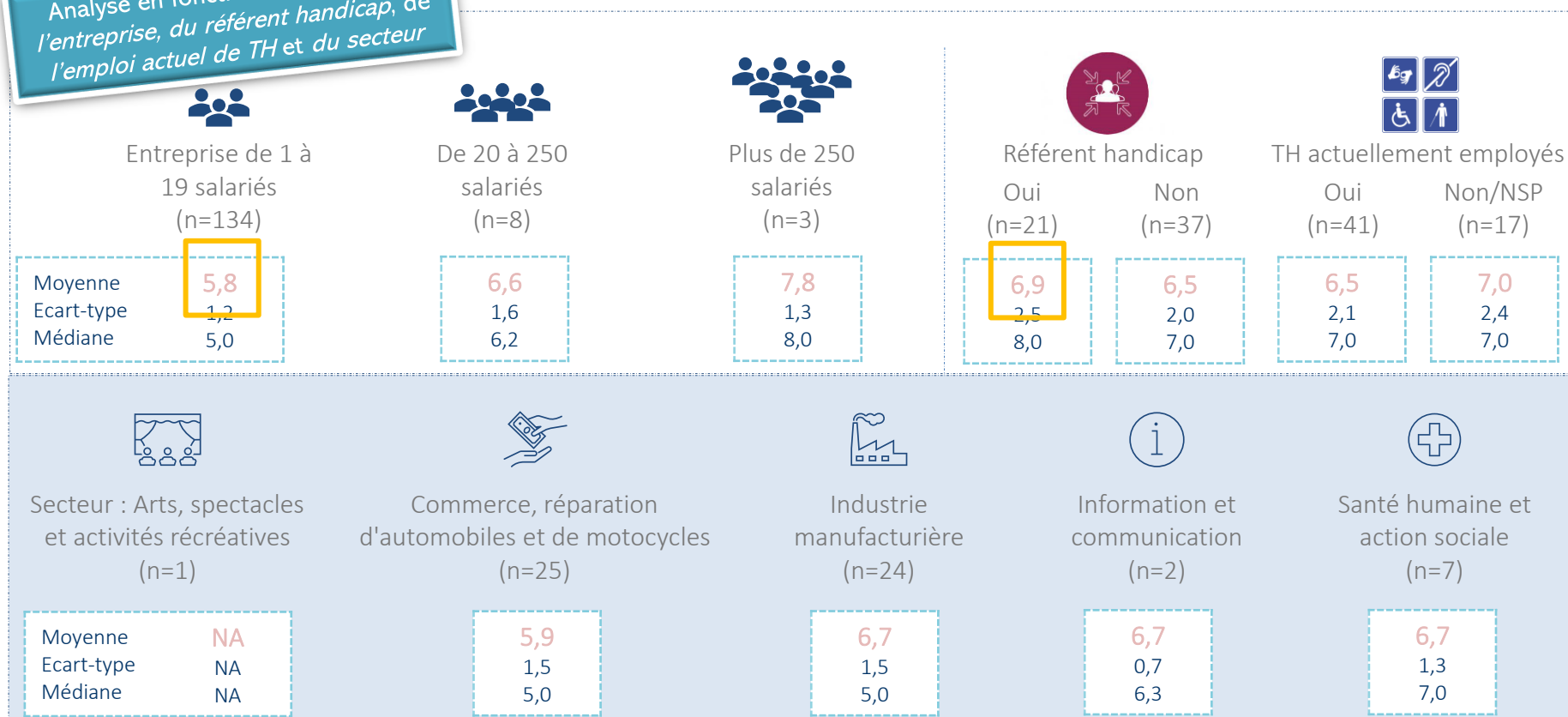
4.2. Evaluation de l'impact de l'emploi de TH sur la performance au cours des 3 dernières années



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

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

NIVEAU DE PRODUCTIVITE



* 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 capacité d'innovation au cours des 3 dernières années est meilleure si le DE est référent handicap (6,6/10 Vs 5,8/10) voire si des TH sont employés dans l'entreprise (6,5 Vs 5,2/10).

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 référent handicap, de l'emploi actuel de TH et du secteur

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.



Entreprise de 1 à 19 salariés
(n=134)

Moyenne 6,0
Ecart-type 1,6
Médiane 5,0



De 20 à 250 salariés
(n=8)

6,1
1,9
6,3



Plus de 250 salariés
(n=3)

7,2
1,6
7,1



Référent handicap
Oui (n=21)
Non (n=37)

6,6*
1,3
7,0

5,8
1,9
5,0



TH actuellement employés
Oui (n=41)
Non/NSP (n=17)

6,5
1,6
7,0

5,2
1,7
5,0



Secteur : Arts, spectacles et activités récréatives
(n=1)

Moyenne -
Ecart-type -
Médiane -



Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles
(n=25)

5,6
1,7
5,0



Industrie manufacturière
(n=24)

6,3
1,6
5,8



Information et communication
(n=2)

8,3
1,3
7,5



Santé humaine et action sociale
(n=7)

6,6
1,6
6,6

* 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.

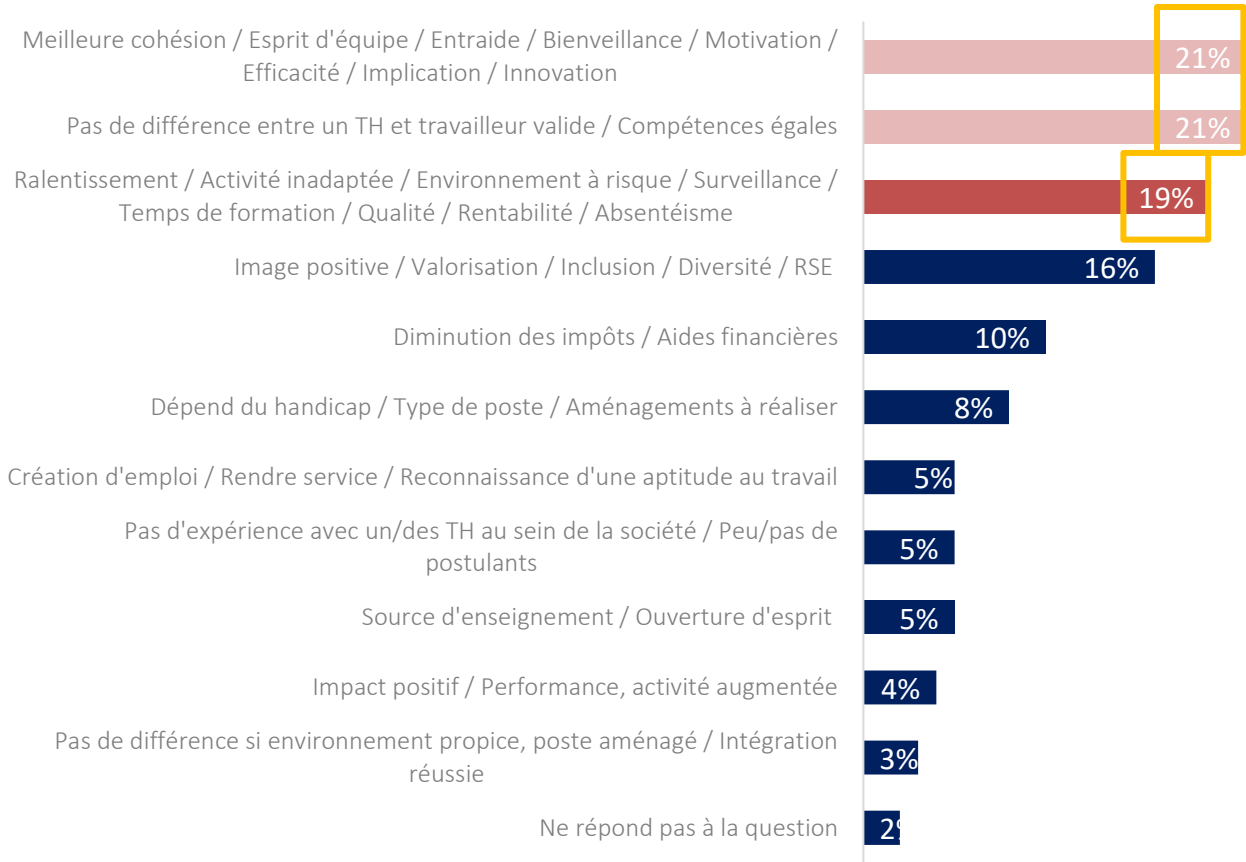
Pour 21% des dirigeants, un des principaux impacts de l'emploi de TH sur la performance de l'entreprise est la meilleure cohésion d'équipe (++ quand des TH sont employés au sein de l'entreprise) ou bien la question ne se pose pas puisqu'il n'y pas de différence entre un TH et un travailleur valide à compétences égales (21%). Pour 19% des dirigeants, l'emploi de TH est à l'origine d'un ralentissement de l'activité surtout selon les référents handicap.

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=253



Oui n=83	Non n=70	Oui n=51	Non/NSP n=202
27 %	18 %	31 %	18 %
20 %	21 %	21 %	20 %
26 %	15 %	11 %	21 %
17 %	16 %	12 %	17 %
9 %	11 %	14 %	9 %
7 %	9 %	7 %	3 %
1 %	7 %	8 %	4 %
0 %	7 %	0 %	6 %
7 %	4 %	8 %	4 %
0 %	6 %	9 %	3 %
3 %	3 %	2 %	4 %
0 %	3 %	0 %	2 %

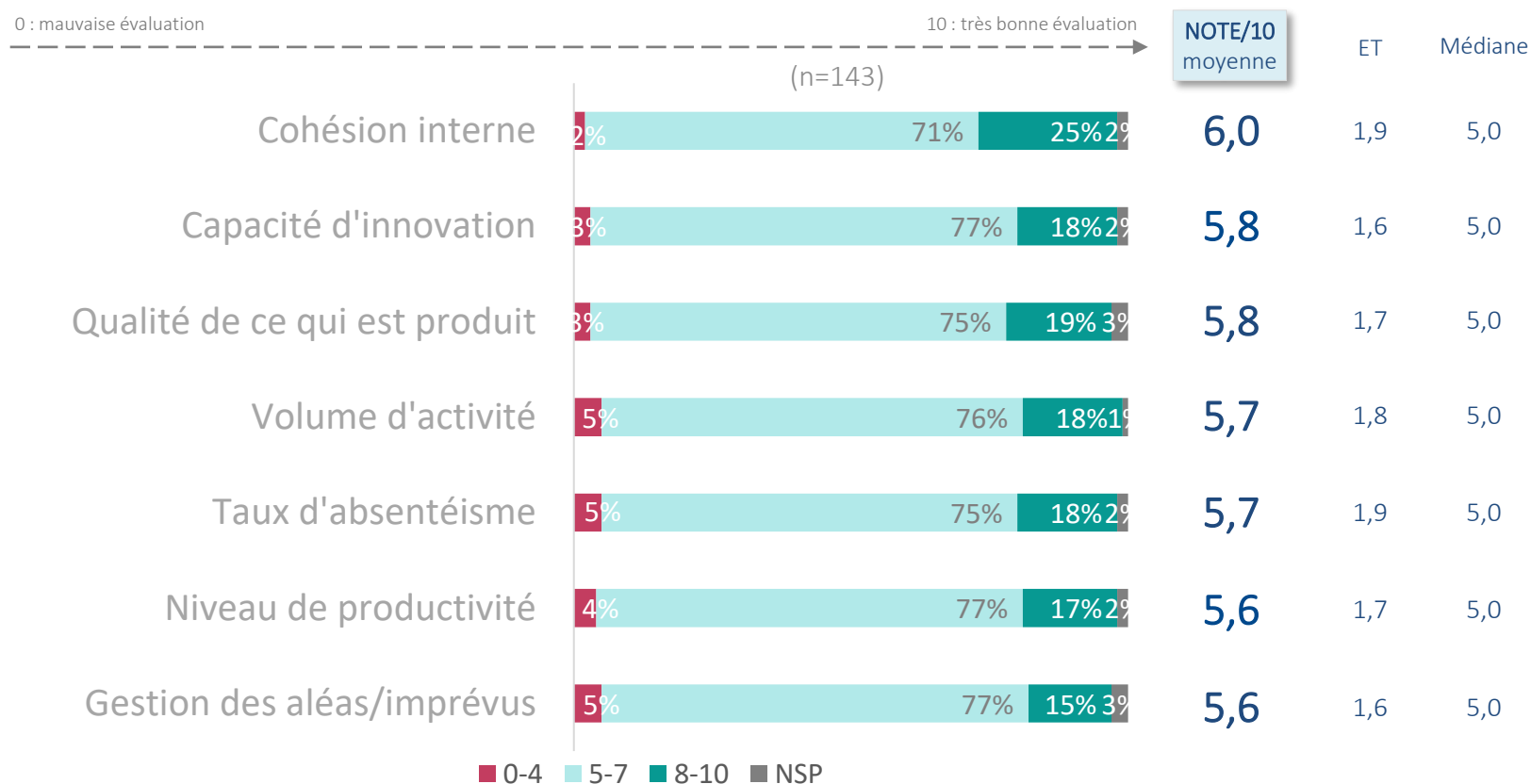
A TOUS : Q36/ Pour vous, le principal impact de l'emploi d'un travailleur en situation de handicap sur la performance de votre entreprise, c'est en quelques mots : Enquêteur merci de noter avec exactitude les termes employés

Les DE évaluent **plus faiblement l'impact de l'absence de TH sur la performance de l'entreprise au cours des 3 dernières années**. L'impact le plus positif de l'absence de TH concerne la cohésion interne (6/10). L'impact le plus faible est associé à la gestion des aléas/imprévus (5,6/10) et au niveau de productivité (5,6/10).

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.



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.

L'évaluation de l'impact du non emploi de TH sur la cohésion interne au cours des 3 dernières années tend à être similaire entre les différentes tailles d'entreprise et selon les différents secteurs. Les DE qui sont eux-mêmes référents handicap jugent cet impact davantage positif (6,4/10).

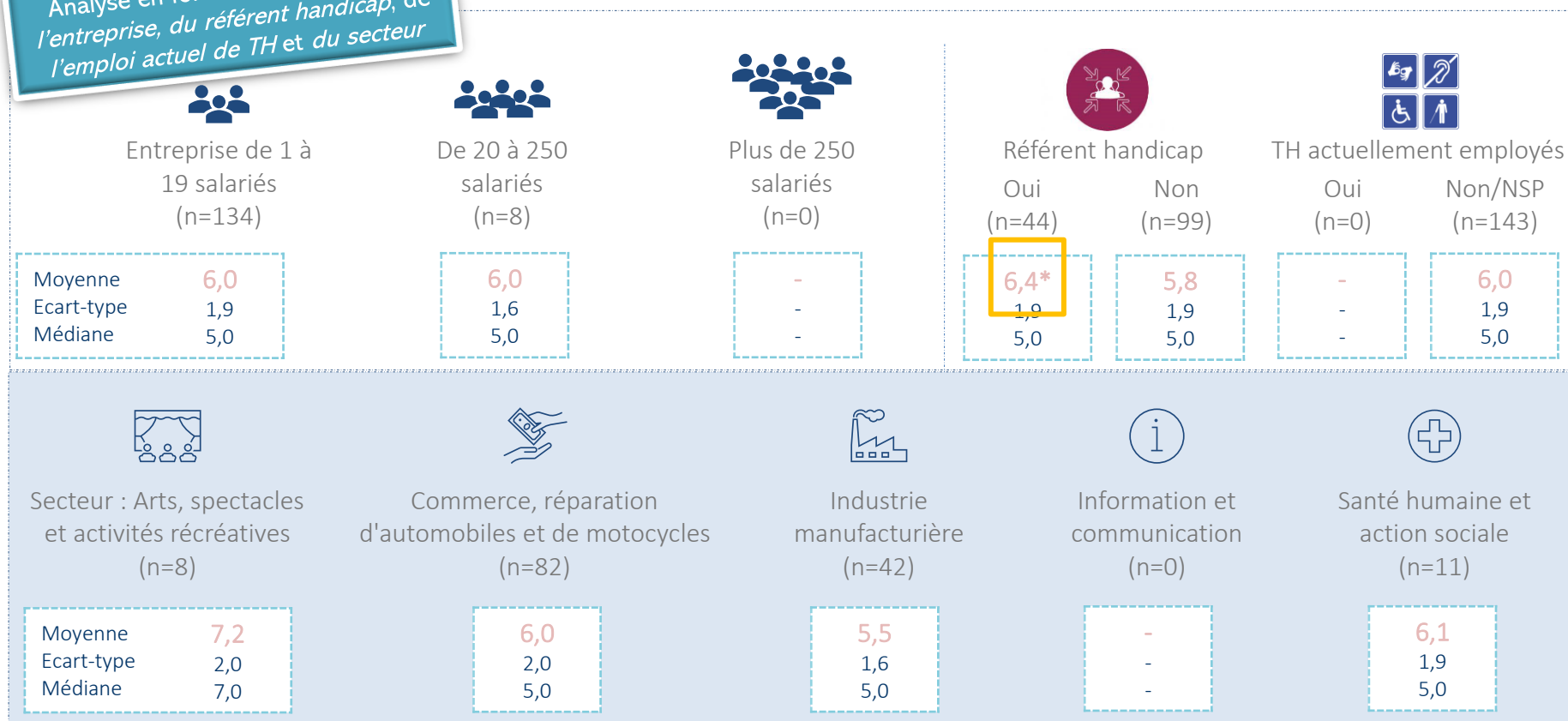
4.3. Evaluation de l'impact de l'absence de TH sur la performance au cours des 3 dernières années



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

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

COHESION INTERNE



* Différence significative

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.

L'évaluation de l'impact du non emploi de TH sur la capacité d'innovation au cours des 3 dernières années tend à être **similaire** entre les différentes tailles d'entreprise et selon les différents secteurs et est plus positif parmi les référents handicap (6,3 Vs 5,5/10).

4.3. Evaluation de l'impact de l'absence 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

CAPACITE D'INNOVATION

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

Entreprise de 1 à 19 salariés (n=134)			De 20 à 250 salariés (n=8)			Plus de 250 salariés (n=0)			Référént handicap		TH actuellement employés	
									Oui (n=44)	Non (n=99)	Oui (n=0)	Non/NSP (n=143)
Moyenne			5,9			-			6,3*	5,5	-	5,8
Ecart-type			1,6			-			1,7	1,5	-	1,6
Médiane			5,0			-			5,0	5,0	-	5,0
Secteur : Arts, spectacles et activités récréatives (n=8)			Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles (n=82)			Industrie manufacturière (n=42)			Information et communication (n=0)		Santé humaine et action sociale (n=11)	
Moyenne			5,9			5,4			-		6,0	
Ecart-type			1,7			1,4			-		1,6	
Médiane			5,0			5,0			-		5,0	

* Différence significative

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.

L'évaluation de l'impact du non emploi de TH sur la qualité de ce qui est produit au cours des 3 dernières années tend à être similaire entre les différentes tailles d'entreprise et selon les différents secteurs et tend à être évalué plus positivement parmi les référents handicap (6,1 Vs 5,6/10).

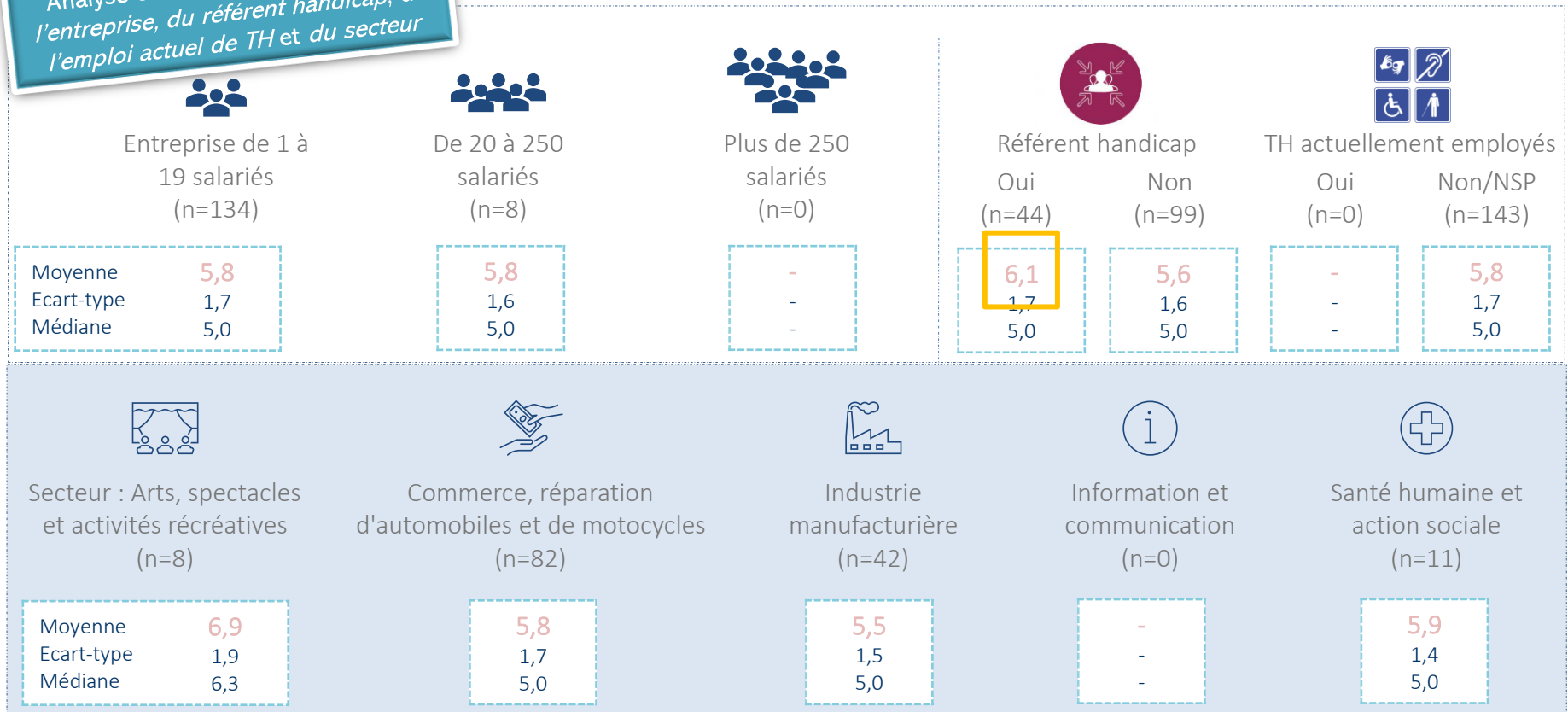
4.3. Evaluation de l'impact de l'absence de TH sur la performance au cours des 3 dernières années



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 absence au cours des 3 ans de TH dans l'entreprise.



* Différence significative

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.

L'évaluation de l'impact du non emploi de TH sur le volume d'activité de l'entreprise au cours des 3 dernières années tend à être similaire entre les différentes tailles d'entreprise et selon les différents secteurs et tend à être mieux évalué parmi les DE référents handicap (6,0 Vs 5,5/10).

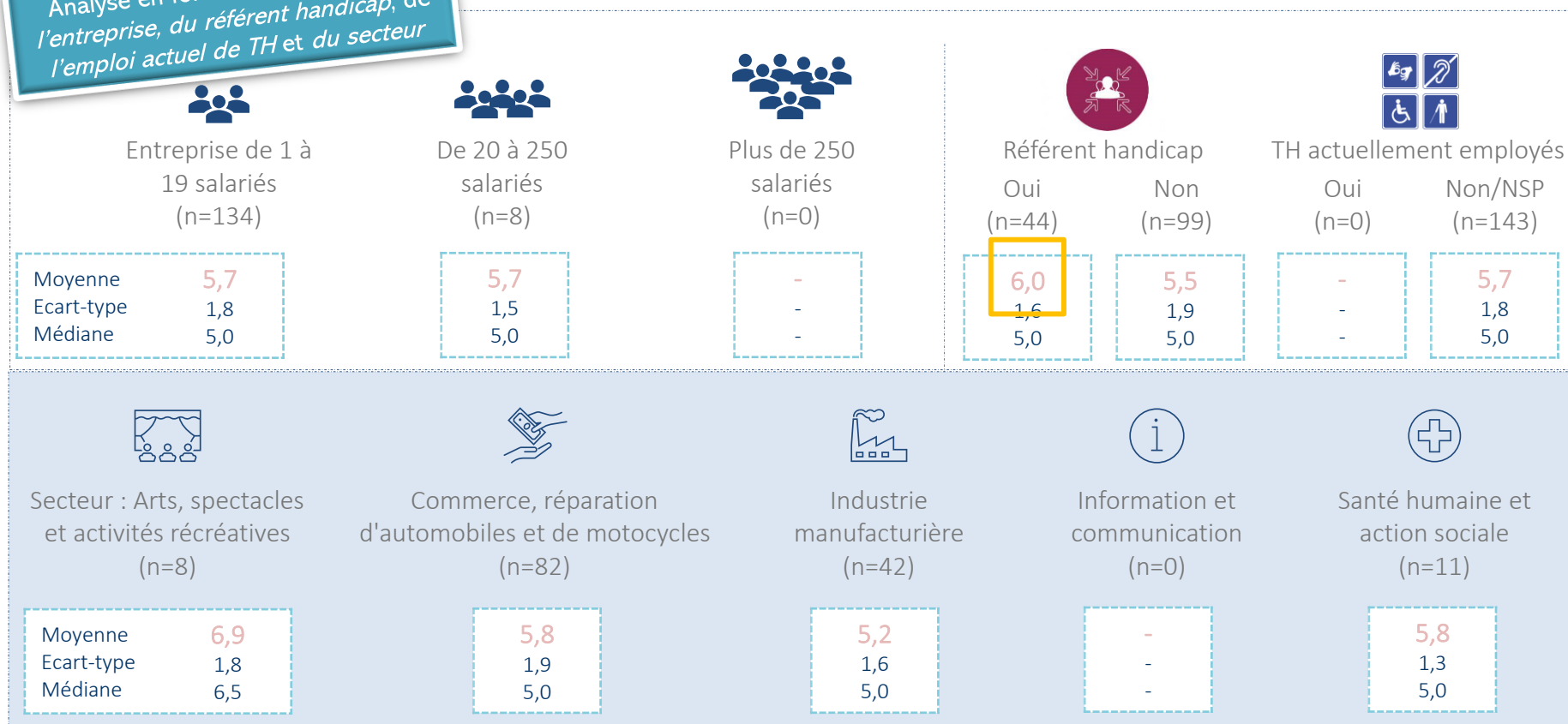
4.3. Evaluation de l'impact de l'absence de TH sur la performance au cours des 3 dernières années



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

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

VOLUME D'ACTIVITE



* Différence significative

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.

L'évaluation de l'impact du non emploi de TH sur le taux d'absentéisme au cours des 3 dernières années tend à être similaire entre les différentes tailles d'entreprise et selon les différents secteurs.

4.3. Evaluation de l'impact de l'absence 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

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

TAUX D'ABSENTEISME

Entreprise de 1 à 19 salariés (n=134)			De 20 à 250 salariés (n=8)			Plus de 250 salariés (n=0)			Référént handicap		TH actuellement employés	
									Oui (n=44)	Non (n=99)	Oui (n=0)	Non/NSP (n=143)
Moyenne			5,7			-			6,0	5,6	-	5,7
Ecart-type			1,9			-			1,8	2,0	-	1,9
Médiane			5,0			-			5,0	5,0	-	5,0

Secteur : Arts, spectacles et activités récréatives (n=8)			Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles (n=82)			Industrie manufacturière (n=42)			Information et communication (n=0)		Santé humaine et action sociale (n=11)	
Moyenne			5,9			5,6			-	-	5,9	-
Ecart-type			1,1			1,7			-	-	1,5	-
Médiane			5,3			5,0			-	-	5,0	-

* Différence significative

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.

L'évaluation de l'impact du non emploi de TH sur le niveau de productivité de l'entreprise au cours des 3 dernières années tend à être **similaire** entre les différentes tailles d'entreprise et selon les différents secteurs) et tend à être mieux évalué parmi les référents handicap (6,0 Vs 5,4/10).

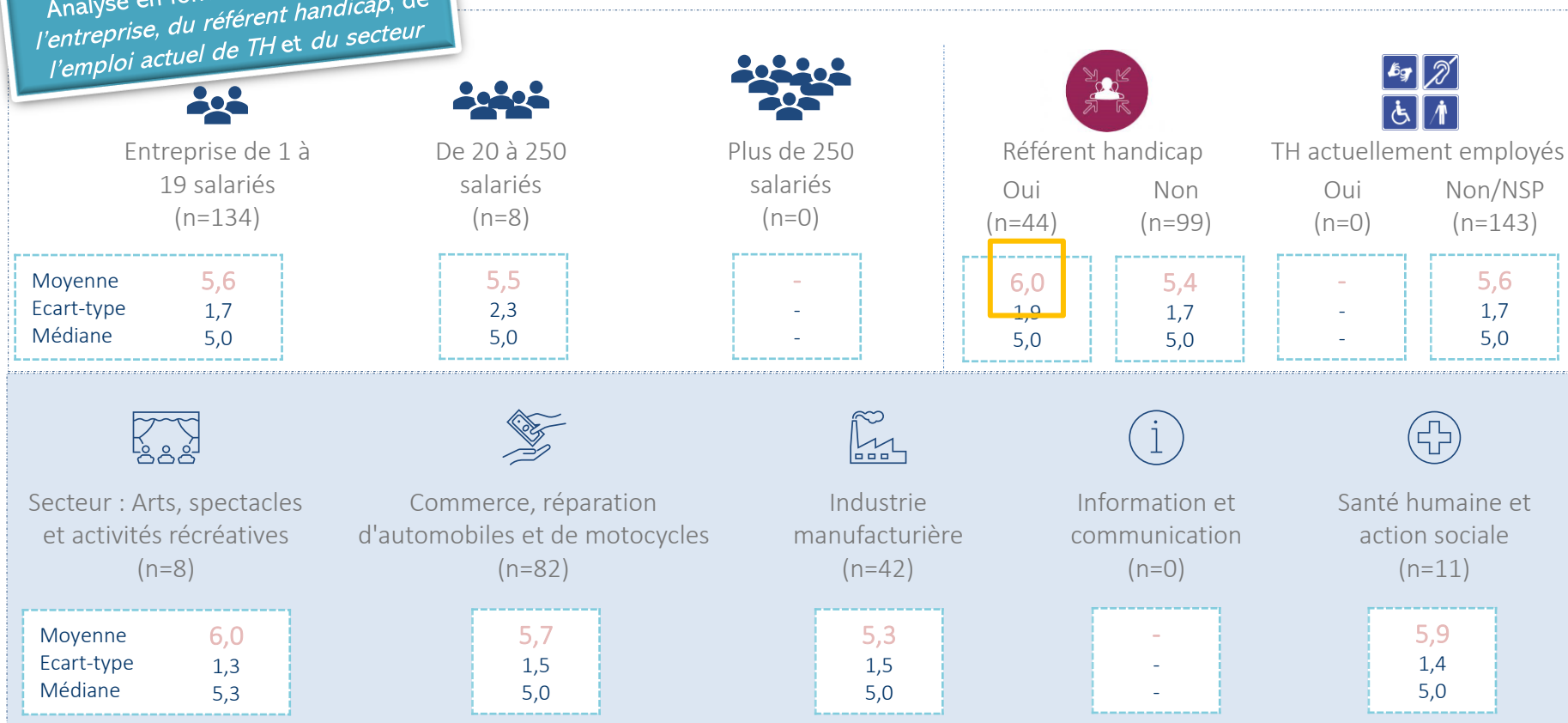
4.3. Evaluation de l'impact de l'absence de TH sur la performance au cours des 3 dernières années



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

NIVEAU DE PRODUCTIVITE

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



* Différence significative

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.

L'évaluation de l'impact du non emploi de TH sur la gestion des aléas au cours des 3 dernières années tend à être **similaire** entre les différentes tailles d'entreprise et selon les différents secteurs et est meilleure parmi les référents handicap (5,9 Vs 5,4/10).

4.3. Evaluation de l'impact de l'absence 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

GESTION DES ALEAS / IMPREVUS

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

Entreprise de 1 à 19 salariés (n=134)			De 20 à 250 salariés (n=8)			Plus de 250 salariés (n=0)			Réfèrent handicap		TH actuellement employés	
									Oui (n=44)	Non (n=99)	Oui (n=0)	Non/NSP (n=143)
Moyenne			5,6			-			5,9*	5,4	-	5,6
Ecart-type			1,6			-			1,7	1,6	-	1,6
Médiane			5,0			-			5,0	5,0	-	5,0
Secteur : Arts, spectacles et activités récréatives (n=8)			Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles (n=82)			Industrie manufacturière (n=42)			Information et communication (n=0)		Santé humaine et action sociale (n=11)	
Moyenne			5,7			5,4			-		5,7	
Ecart-type			1,5			1,4			-		1,1	
Médiane			5,0			5,0			-		5,0	

* Différence significative

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.

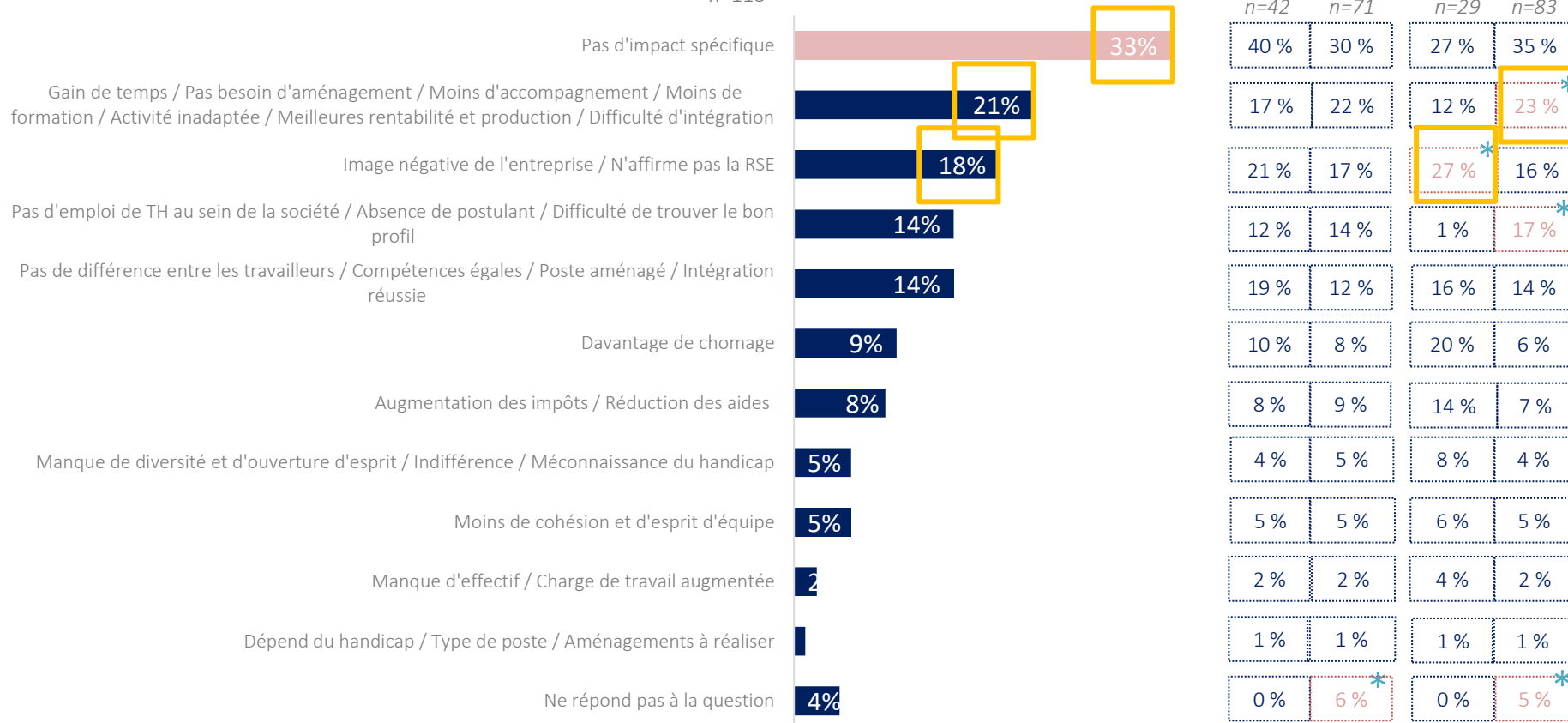
Pour 33% des dirigeants, le non-emploi de TH n'a pas d'impact spécifique sur la performance de l'entreprise. Pour 21%, leur non-emploi est un gain de temps et surtout pour ceux n'en employant pas. Pour 18 % cela renvoie une image négative de l'entreprise surtout pour ceux travaillant des TH.

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=113



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



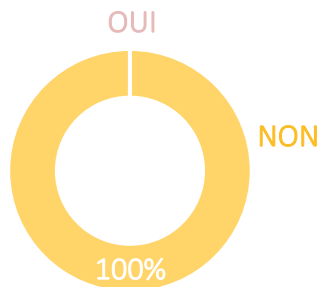


01

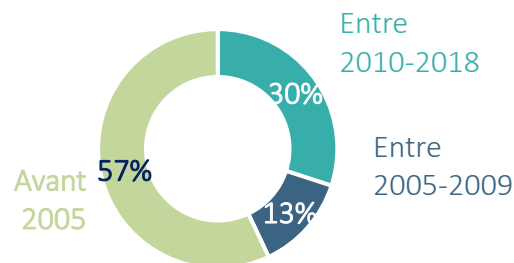
PROFIL DES REPONDANTS

307 managers/chefs d'équipe interrogés

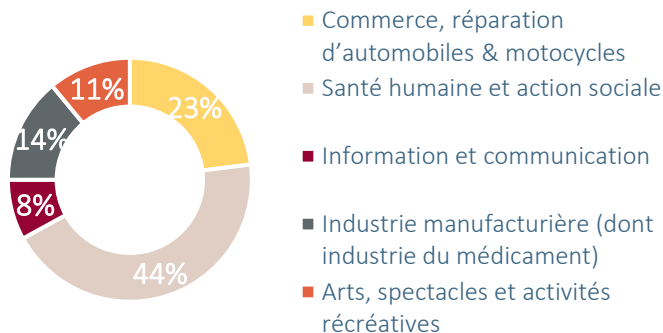
SECTEUR DE TRAVAIL
PROTEGE & ADAPTE



DATE DE CREATION
DE L'ENTREPRISE



SECTEUR D'ACTIVITE



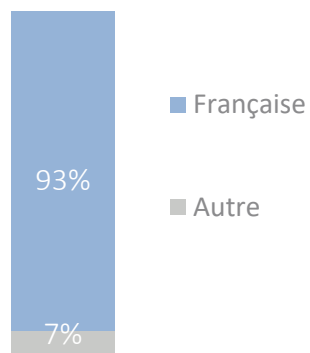
Q1/ Votre entreprise est-elle une entreprise du Secteur du Travail Protégé et Adapté (STPA) comme par exemple les ESAT et/ou EA ?

Q2/Votre entreprise a été créée :

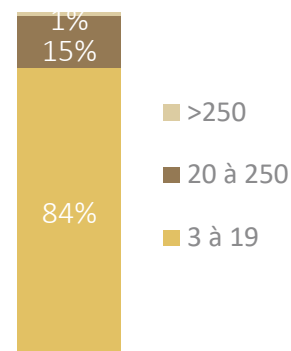
Q4/Quel est le secteur d'activité de votre entreprise ?

307 managers/chefs d'équipe interrogés

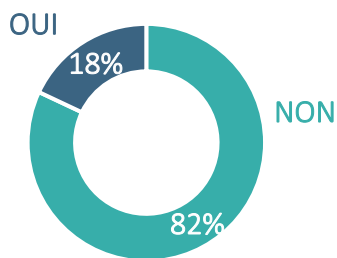
NATIONALITÉ
D'ORIGINE



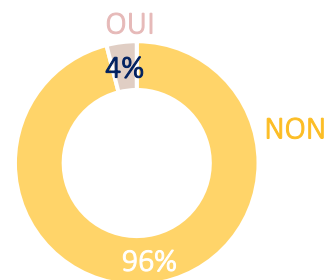
TAILLE DE
L'ENTREPRISE



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 ?

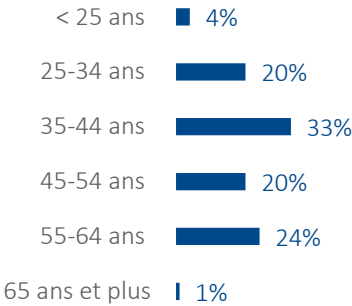
Q13/Vous-même êtes-vous en situation de handicap ?



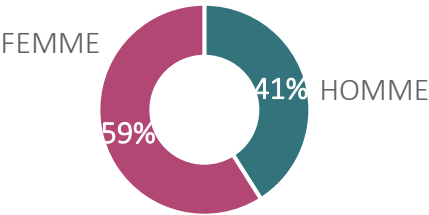
PROFIL DES RÉPONDANTS

307 managers/chefs d'équipe interrogés

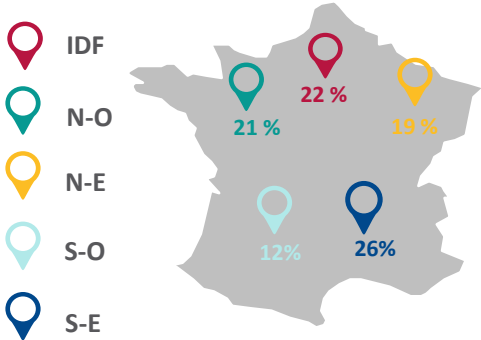
ÂGE DES PARTICIPANTS



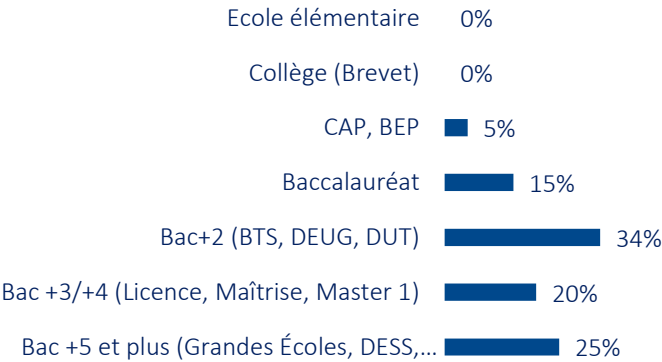
SEXE DES PARTICIPANTS



REPARTITION REGIONALE (UDA5)



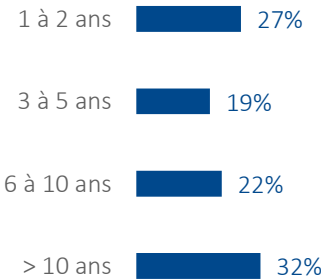
NIVEAU DE SCOLARITÉ LE PLUS ÉLEVÉ



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)

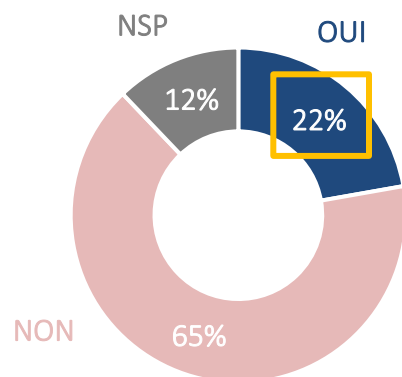
22 % des managers indiquent travailler actuellement avec des TH, dont 72 % reconnus administrativement en situation de handicap. Ils représentent en moyenne 14 % des membres de l'équipe. 58% des managers travaillent avec des TH depuis moins de 5 ans et 34% depuis moins de 2 ans.

2.1. Emploi de TH au sein de l'équipe



EMPLOI DE TH AU SEIN DE L'ÉQUIPE

(n=307)



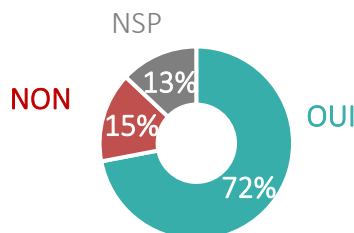
(n=68)



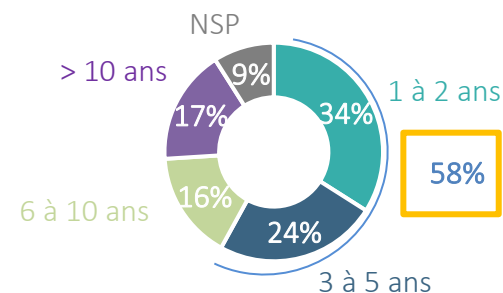
% DE TH DANS VOTRE ÉQUIPE

% moyen	14,4 %
Ecart-type	13,4
Médiane	10,0 %

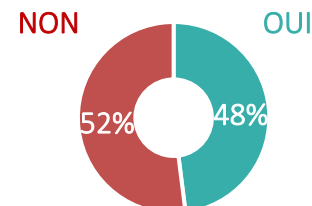
RECONNUS ADMINISTRATIVEMENT EN SITUATION DE HANDICAP



EMPLOI DE TH DANS L'ÉQUIPE DEPUIS :



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 ?

20 % des managers dans des entreprises de 1 à 19 salariés indiquent travailler avec des TH (contre 36 % dans les entreprises de 20 à 250 salariés et plus). Au sein du secteur commerce/réparation cela concerne 10% des managers contre 37% dans le secteur des arts et spectacles et 25% dans le secteur santé humaine et action sociale.

2.1. Emploi de TH au sein de l'équipe

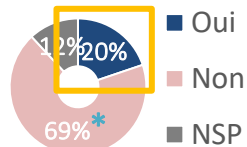


Analyse en fonction de la taille de l'entreprise, du référent handicap et du secteur

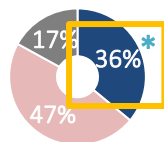
EMPLOI DE TH AU SEIN DE L'ÉQUIPE (n=307)



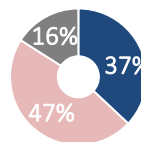
Entreprise de 1 à 19 salariés
(n=257)



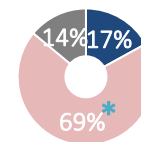
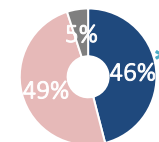
De 20 à 250 salariés
(n=46)



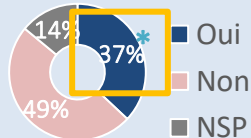
Plus de 250 salariés
(n=4)



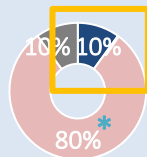
Référent handicap
Oui (n=54) Non (n=253)



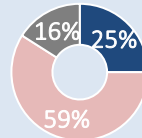
Secteur : Arts, spectacles et activités récréatives
(n=32)



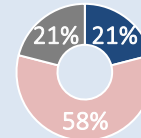
Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles
(n=72)



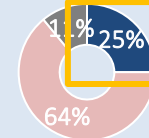
Industrie manufacturière
(n=42)



Information et communication
(n=26)



Santé humaine et action sociale
(n=135)



* Différence significative

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

Les TH représenteraient environ **16 % des membres de l'équipe** dans les entreprises de 1 à 19 salariés (contre 10 % dans les entreprises de 20 à 250 salariés et plus). Selon les **référénts handicap** les TH représenteraient **19 % des équipes** (contre 11 % si le répondant n'est pas référent).

2.1. Emploi de TH au sein de l'équipe

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 ÉQUIPE
(n=68)



Entreprise de 1 à 19 salariés
(n=50)

% moyen **15,9 %**
Ecart-type 14,4
Médiane 10,0 %



De 20 à 250 salariés
(n=16)

10,0 %
10,2
7,5 %



Plus de 250 salariés
(n=1)

10,8 %
12,9
5,0 %



Référent handicap
Oui (n=25) Non (n=44)

19,3 %
17,2
10,0 %

11,0 %
8,9
10,0 %



Secteur : Arts, spectacles et activités récréatives
(n=12)

% moyen **10,8 %**
Ecart-type 8,1
Médiane 7,2 %



Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles
(n=7)

30,2 %
18,0
16,1 %



Industrie manufacturière
(n=10)

9,9 %
6,1
10,0 %



Information et communication
(n=5)

19,7 %
10,2
21,5 %



Santé humaine et action sociale
(n=34)

11,3 %
12,7
8,0 %

* 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 ?

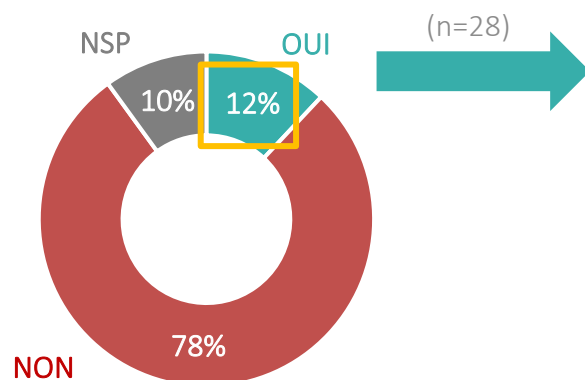
Parmi les managers ayant indiqué qu'actuellement il n'y a pas de TH dans leur équipe, **12 % ont toutefois indiqué l'emploi de TH au cours des 3 dernières années**. Ils expliquent l'absence actuelle par une restructuration de l'entreprise (23%) ou pour d'autres raisons (la personne n'est plus handicapée ou est décédée) à 22%.

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

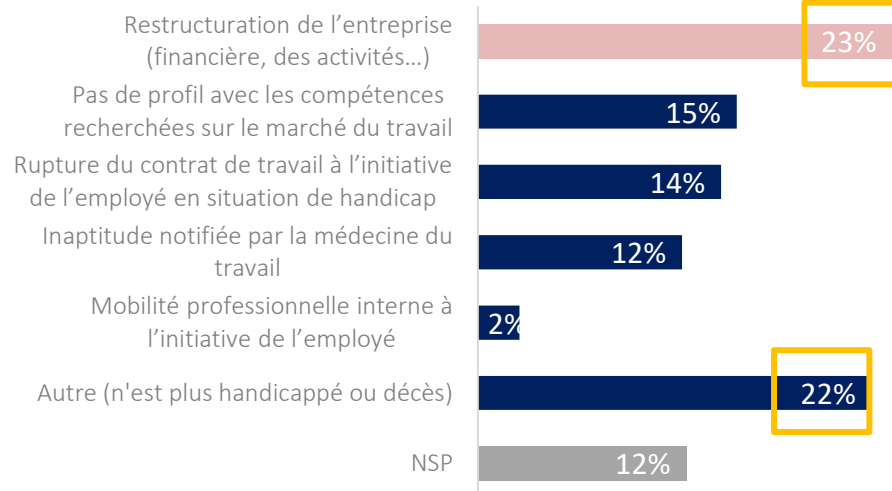
Questions posées si le répondant a indiqué qu'actuellement il n'y a pas de TH dans son équipe.



PRESENCE DE TH DANS VOTRE EQUIPE SUR LES 3 DERNIÈRES ANNÉES
(n = 239)



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 ?

12 % des managers indiquent avoir travaillé avec des TH dans une expérience professionnelle précédente.

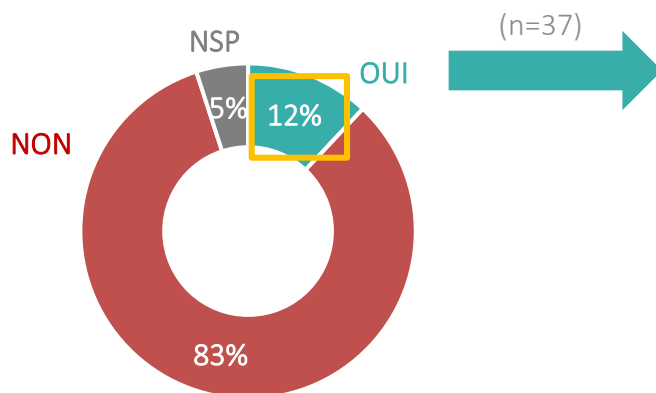
39 % d'entre eux avaient participé à leur recrutement.

2.3. Expérience professionnelle antérieure avec des TH

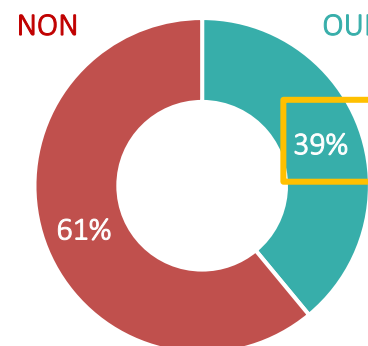


Managers

AVEZ-VOUS MANAGÉ DES TH DANS
UNE EXPÉRIENCE
PROFESSIONNELLE PRÉCÉDENTE ?
(n = 3 0 7)



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 (52%). La maladie et la précarité sont cités en 2^{ème} et 3^{ème} à 28%. Le handicap est cité en 5^{ème} par 26% des managers. 29% des managers ne savent pas dans quels domaines leur entreprise a fait des efforts.

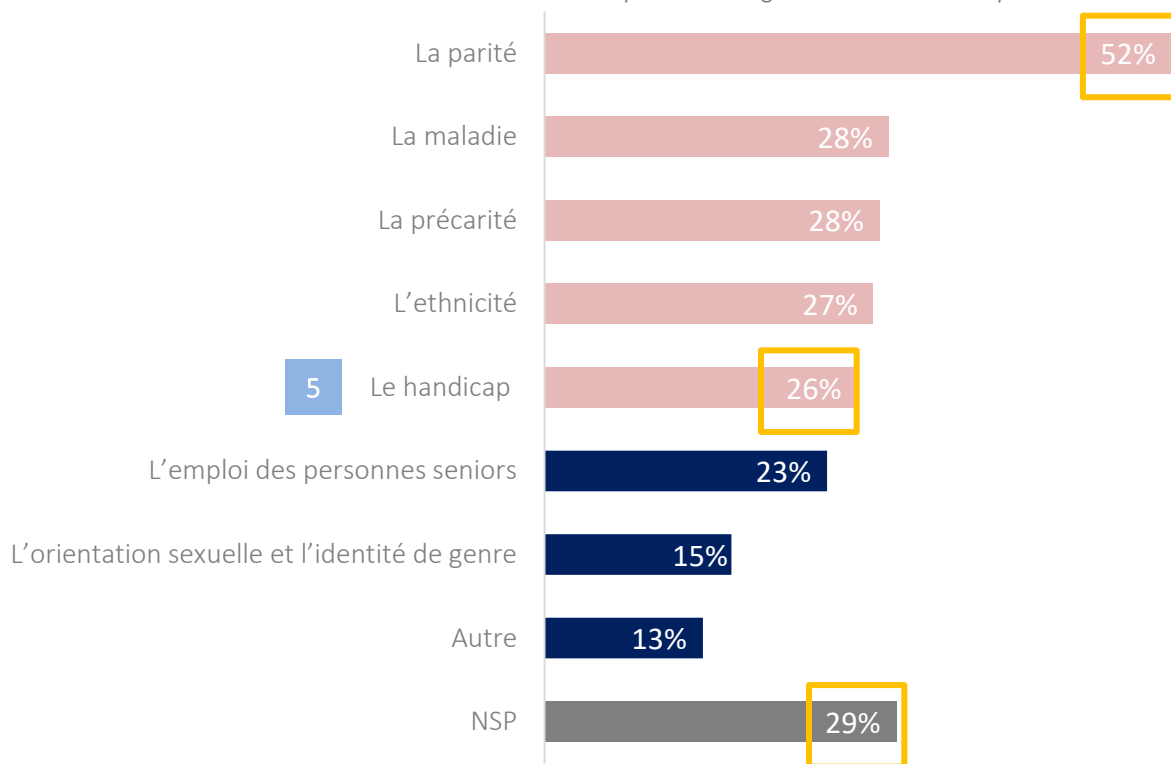
2.4. En matière de diversité, domaines pour lesquels l'entreprise a fait le plus d'efforts



Managers

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

Réponses au global - En % de répondants



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... ?

Chez les référents handicap ou chez les managers dont l'entreprise emploie des TH, ils sont environ 60% à considérer que l'entreprise a fait des efforts concernant le handicap. Les efforts sont également davantage reconnus dans le secteur de l'information/communication (43%).

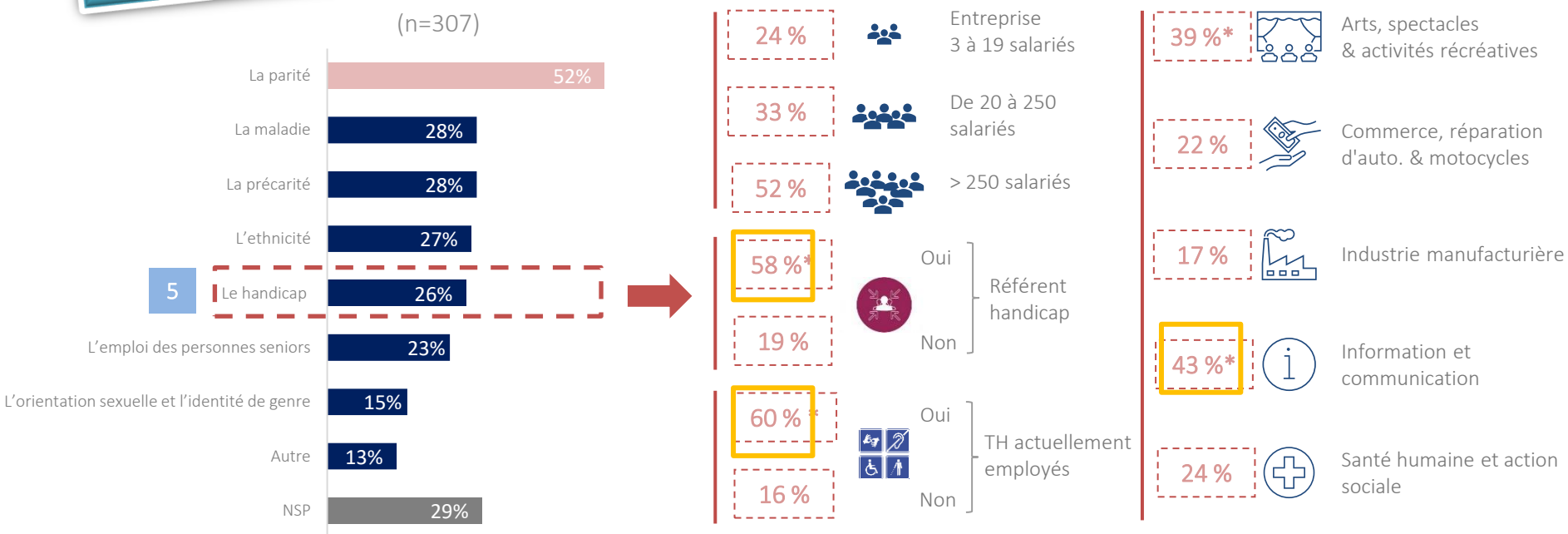
2.4. En matière de diversité, domaines pour lesquels l'entreprise a fait le plus d'efforts



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



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... ?

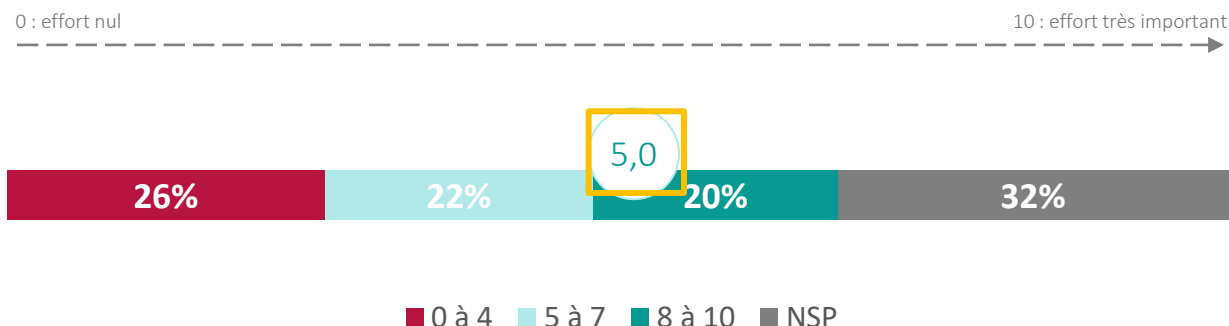
Les managers considèrent que le niveau d'effort actuel de l'entreprise en faveur de l'emploi des TH est moyen avec une note de 5/10. 20% considèrent que le niveau d'effort est très important.

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 = 3 0 7)



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 **assez bien évalué (5,7/10)** parmi les référents handicap et dans le secteur « Arts, spectacles et activités récréatives ».

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=307)



Entreprise de 1 à
19 salariés
(n=257)

Moyenne **4,9**
Ecart-type 3,3
Médiane 5,0



De 20 à 250
salariés
(n=46)

5,2
2,8
5,0



Plus de 250
salariés
(n=4)

6,3
2,2
6,0



Réfèrent handicap
Oui (n=54) Non (n=253)

5,7*
2,8
6,0

4,8
3,3
5,0



TH actuellement employés
Oui (n=68) Non/NSP (n=239)

5,5
2,9
6,0

4,8
3,3
5,0



Secteur : Arts, spectacles
et activités récréatives
(n=32)

Moyenne **5,7**
Ecart-type 3,2
Médiane 6,0



Commerce, réparation
d'automobiles et de motocycles
(n=72)

4,7
3,2
5,2



Industrie
manufacturière
(n=42)

4,5
3,7
5,0



Information et
communication
(n=26)

4,4
2,0
4,9



Santé humaine et
action sociale
(n=135)

5,3
3,2
5,0

* Différence significative

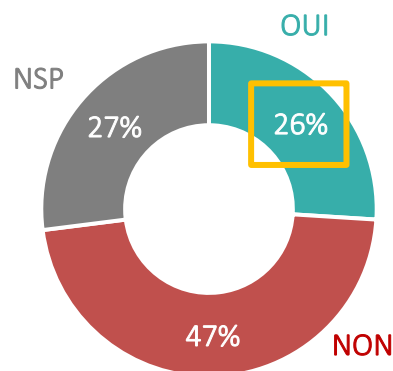
Q24/ Sur une échelle de 0 à 10, comment qualifiez-vous le niveau d'effort actuel de votre entreprise en faveur de l'emploi des travailleurs en situation de handicap en termes de communication, de recrutement, d'aménagement de poste, d'accompagnement individuel... ? 0 signifie que vous considérez que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

26 % 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 d'aménagement de poste (27 % des répondants). A noter, 39% des managers se savent pas décrire précisément pourquoi cette question est traitée de manière spécifique.

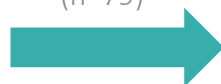
2.6. Traitement de la question du handicap au sein de l'entreprise



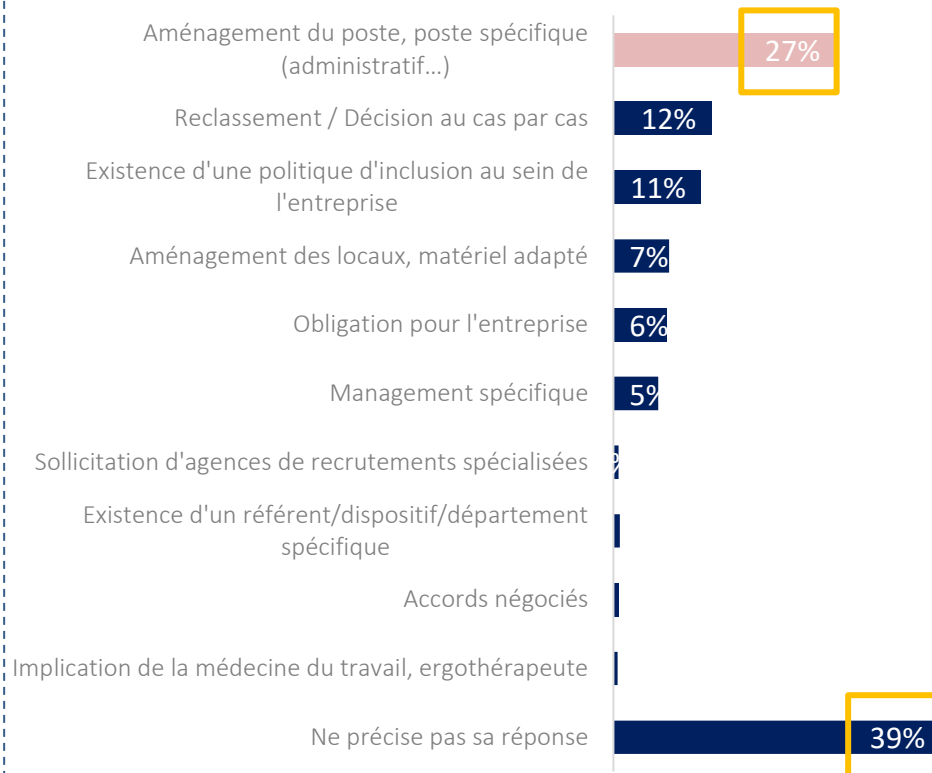
LA QUESTION DU HANDICAP EST-ELLE TRAITÉE DE MANIÈRE SPÉCIFIQUE PAR VOTRE ENTREPRISE ?
(n=307)



(n=79)



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.

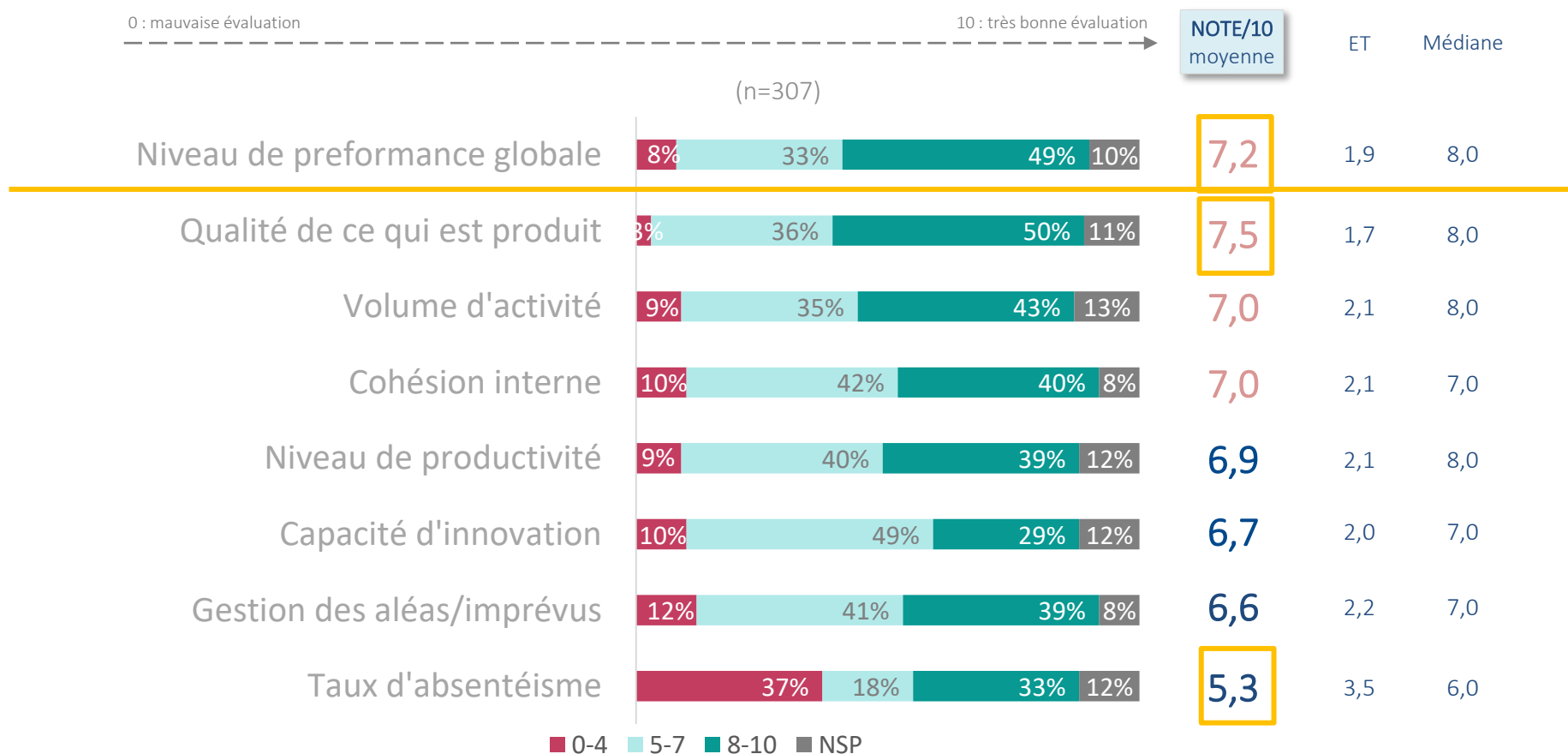


03

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 (7,5/10). Le taux d'absentéisme est l'indicateur le plus mal évalué avec une évaluation moyenne : 5,3/10.

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 pour les managers quelle que soit la taille de l'entreprise ou le secteur. A noter les managers qui n'ont pas de TH au sein de leur équipe 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=257)

Moyenne **7,2**
Ecart-type 1,9
Médiane 8,0



De 20 à 250
salariés
(n=46)

7,2
1,7
7,0



Plus de 250
salariés
(n=4)

7,0
1,8
7,0



Réfèrent handicap
Oui (n=54) Non (n=253)

7,1
2,2
8,0

7,3
1,8
8,0



TH actuellement employés
Oui (n=68) Non/NSP (n=239)

6,7
2,2
7,0

7,4*
1,8
8,0



Secteur : Arts, spectacles
et activités récréatives
(n=32)

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



Commerce, réparation
d'automobiles et de motocycles
(n=72)

7,7
1,4
8,0



Industrie
manufacturière
(n=42)

7,0
1,7
7,0



Information et
communication
(n=26)

7,9
1,1
8,0



Santé humaine et
action sociale
(n=135)

7,0
2,2
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?

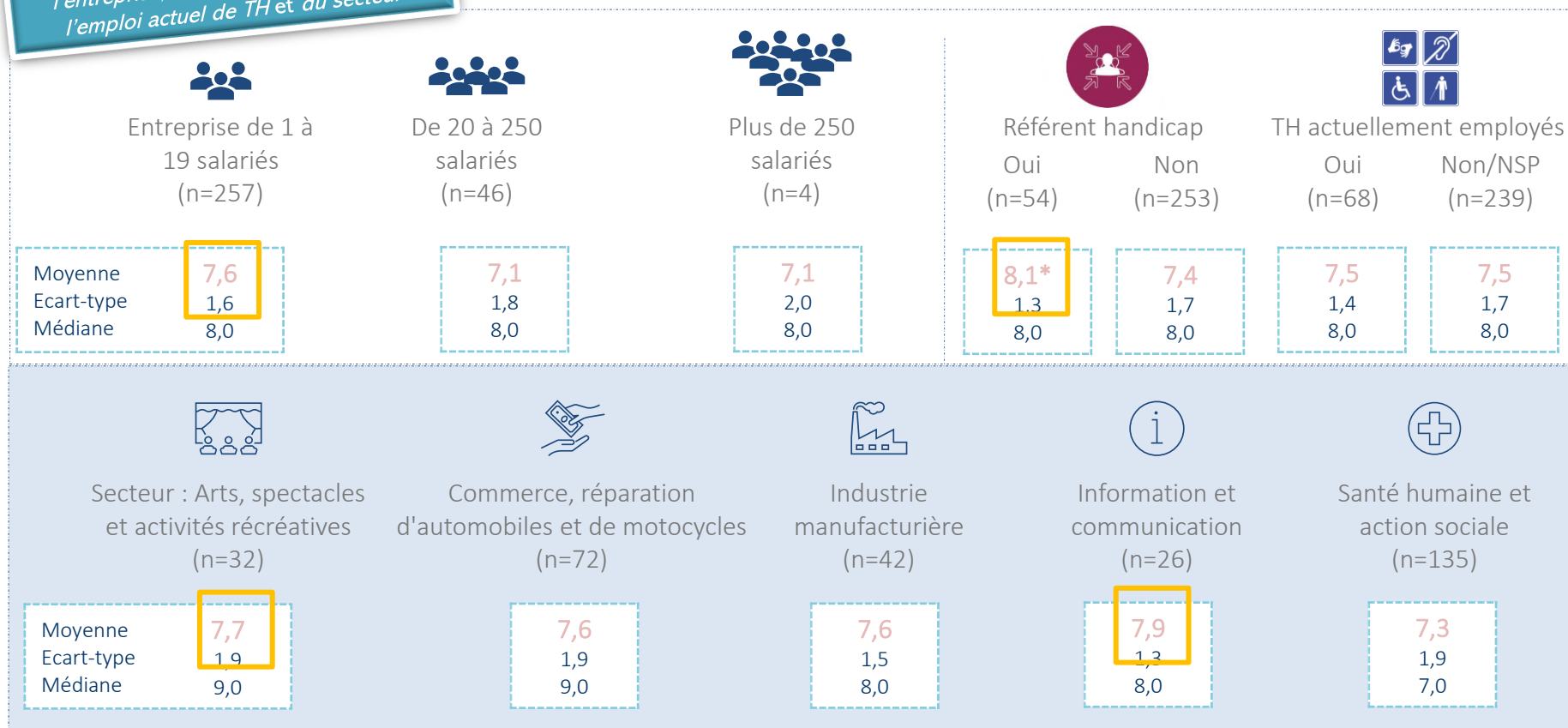
La qualité de ce qui est produit par l'équipe est encore mieux évaluée chez les managers référents handicap (8,1 Vs 7,4/10) ainsi que dans entreprises de 1 à 19 salariés (7,6/10) et les secteurs « Arts, spectacles et activités récréatives » (7,7/10) et « Information et communication » (7,9/10).

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

QUALITE DE CE QUI EST PRODUIT



* 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?

Concernant le volume d'activité de l'équipe, l'évaluation est relativement similaire (~7/10) entre les différentes tailles d'entreprises et les différents secteurs mis à part pour « Arts, spectacles et activités récréatives » avec une note légèrement plus faible : 6,2/10.

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

VOLUME D'ACTIVITE



Entreprise de 1 à
19 salariés
(n=257)

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



De 20 à 250
salariés
(n=46)

7,0
1,9
7,0



Plus de 250
salariés
(n=4)

7,1
1,9
7,0



Référent handicap
Oui (n=54) Non (n=253)

6,7
2,3
8,0

7,0
2,1
7,0



TH actuellement employés
Oui (n=68) Non/NSP (n=239)

7,2
1,6
7,0

6,9
2,3
8,0



Secteur : Arts, spectacles
et activités récréatives
(n=32)

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



Commerce, réparation
d'automobiles et de motocycles
(n=72)

7,0
2,4
8,0



Industrie
manufacturière
(n=42)

7,1
1,9
7,0



Information et
communication
(n=26)

6,9
1,7
7,1



Santé humaine et
action sociale
(n=135)

7,2
2,1
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?

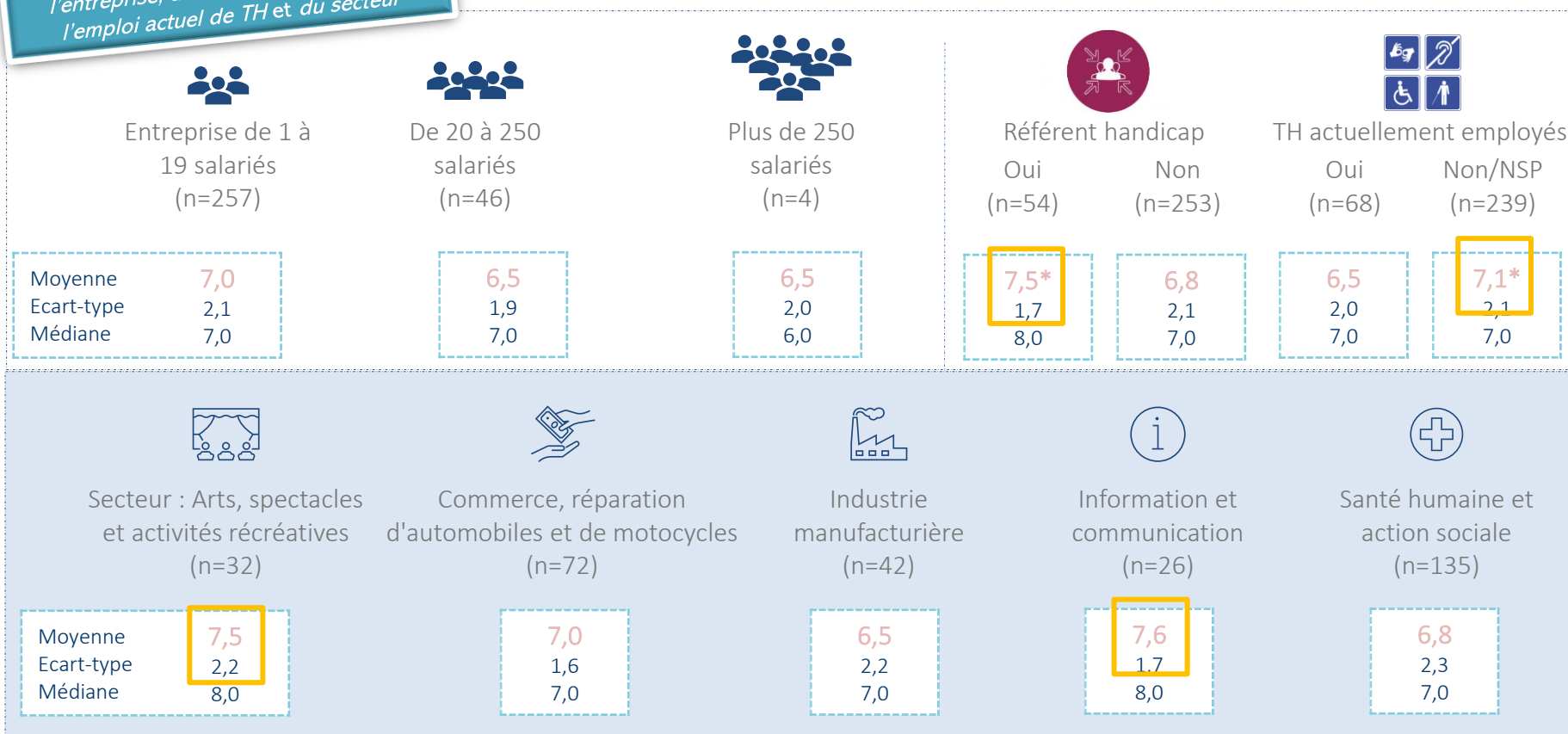
Concernant **la cohésion interne au sein de l'équipe**, les **référénts handicap** évaluent mieux cet indicateur (7,5 Vs 6,8/10) ainsi que les **managers ne travaillant pas avec des TH** (7,1 Vs 6,5/10). Les managers des secteurs « **Arts, spectacles et activités récréatives** » et « **Information et communication** » ont également une **évaluation plus positive de cet indicateur** : 7,5 et 7,6 / 10 respectivement.

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

COHESION INTERNE



* 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 de l'équipe est perçu **plus positivement** lorsque les managers ne sont pas référents handicap (7/10) ainsi que dans le secteur de l'information/communication notamment (7,5/10).

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

NIVEAU DE PRODUCTIVITE



Entreprise de 1 à
19 salariés
(n=257)

Moyenne **6,9**
Ecart-type 2,1
Médiane 7,0



De 20 à 250
salariés
(n=46)

6,9
1,9
7,0



Plus de 250
salariés
(n=4)

7,2
1,8
7,0



Référent handicap
Oui (n=54) Non (n=253)

6,4
2,2
6,7

7,0*
2,0
7,0



TH actuellement employés
Oui (n=68) Non/NSP (n=239)

7,0
1,8
8,0

6,9
2,1
7,0



Secteur : Arts, spectacles
et activités récréatives
(n=32)

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



Commerce, réparation
d'automobiles et de motos
(n=72)

6,7
1,8
6,1



Industrie
manufacturière
(n=42)

6,6
1,9
7,0



Information et
communication
(n=26)

7,5
2,0
8,5



Santé humaine et
action sociale
(n=135)

6,9
2,3
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?

Concernant la capacité d'innovation, l'évaluation est meilleure dans les secteurs « Arts, spectacles et activités récréatives » (7,7/10) et « Information et communication » (7,5/10) mais sans différence particulière selon la taille de l'entreprise ou la proximité avec des 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

CAPACITE D'INNOVATION



Entreprise de 1 à
19 salariés
(n=257)

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



De 20 à 250
salariés
(n=46)

6,5
1,8
7,0



Plus de 250
salariés
(n=4)

6,1
2,1
6,0



Référé handicap
Oui (n=54) Non (n=253)

7,0
1,9
7,0

6,6
2,0
7,0



TH actuellement employés
Oui (n=68) Non/NSP (n=239)

6,6
2,0
7,0

6,7
2,0
7,0



Secteur : Arts, spectacles
et activités récréatives
(n=32)

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



Commerce, réparation
d'automobiles et de motocycles
(n=72)

6,4
1,9
7,0



Industrie
manufacturière
(n=42)

6,7
2,0
7,0



Information et
communication
(n=26)

7,5
1,7
7,2



Santé humaine et
action sociale
(n=135)

6,4
2,0
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?

Concernant la gestion des aléas, les référents handicap évaluent plus positivement cet indicateur au sein de leur équipe (7,3 Vs 6,5/10) ainsi que les managers ne travaillant pas avec des TH (6,8 Vs 6,0/10). Les managers dans le secteur « Information et communication » évaluent le plus positivement cet indicateur.

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

GESTION DES ALEAS / IMPREVUS



Entreprise de 1 à
19 salariés
(n=257)

Moyenne **6,6**
Ecart-type 2,3
Médiane 7,0



De 20 à 250
salariés
(n=46)

6,8
1,9
7,0



Plus de 250
salariés
(n=4)

6,6
1,8
7,0



Référent handicap
Oui (n=54) Non (n=253)

7,3*
2,3
8,0

6,5
2,2
7,0



TH actuellement employés
Oui (n=68) Non/NSP (n=239)

6,0
2,0
6,0

6,8*
2,2
7,0



Secteur : Arts, spectacles
et activités récréatives
(n=32)

Moyenne **6,1**
Ecart-type 2,5
Médiane 6,0



Commerce, réparation
d'automobiles et de motocycles
(n=72)

7,2
2,0
7,9



Industrie
manufacturière
(n=42)

6,6
1,5
7,0



Information et
communication
(n=26)

7,5
1,5
7,9



Santé humaine et
action sociale
(n=135)

6,3
2,6
6,0

* 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 au sein des équipes est l'indicateur le moins bien évalué et notamment parmi les non-référents handicap (4,9/10) ou les managers dans le secteur de l'industrie manufacturière (4,6/10)

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

TAUX D'ABSENTEISME



Entreprise de 1 à
19 salariés
(n=257)

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



De 20 à 250
salariés
(n=46)

5,2
2,9
6,0



Plus de 250
salariés
(n=4)

6,0
2,7
6,0



Référént handicap
Oui (n=54) Non (n=253)

7,3*
2,9
8,0

4,9
3,5
6,0



TH actuellement employés
Oui (n=68) Non/NSP (n=239)

5,3
3,1
6,0

5,3
3,6
6,0



Secteur : Arts, spectacles
et activités récréatives
(n=32)

Moyenne **6,4**
Ecart-type 2,4
Médiane 6,4



Commerce, réparation
d'automobiles et de motocycles
(n=72)

5,1
4,1
7,0



Industrie
manufacturière
(n=42)

4,6
3,2
4,2



Information et
communication
(n=26)

5,4
3,8
6,0



Santé humaine et
action sociale
(n=135)

5,3
3,4
6,0

* Différence significative

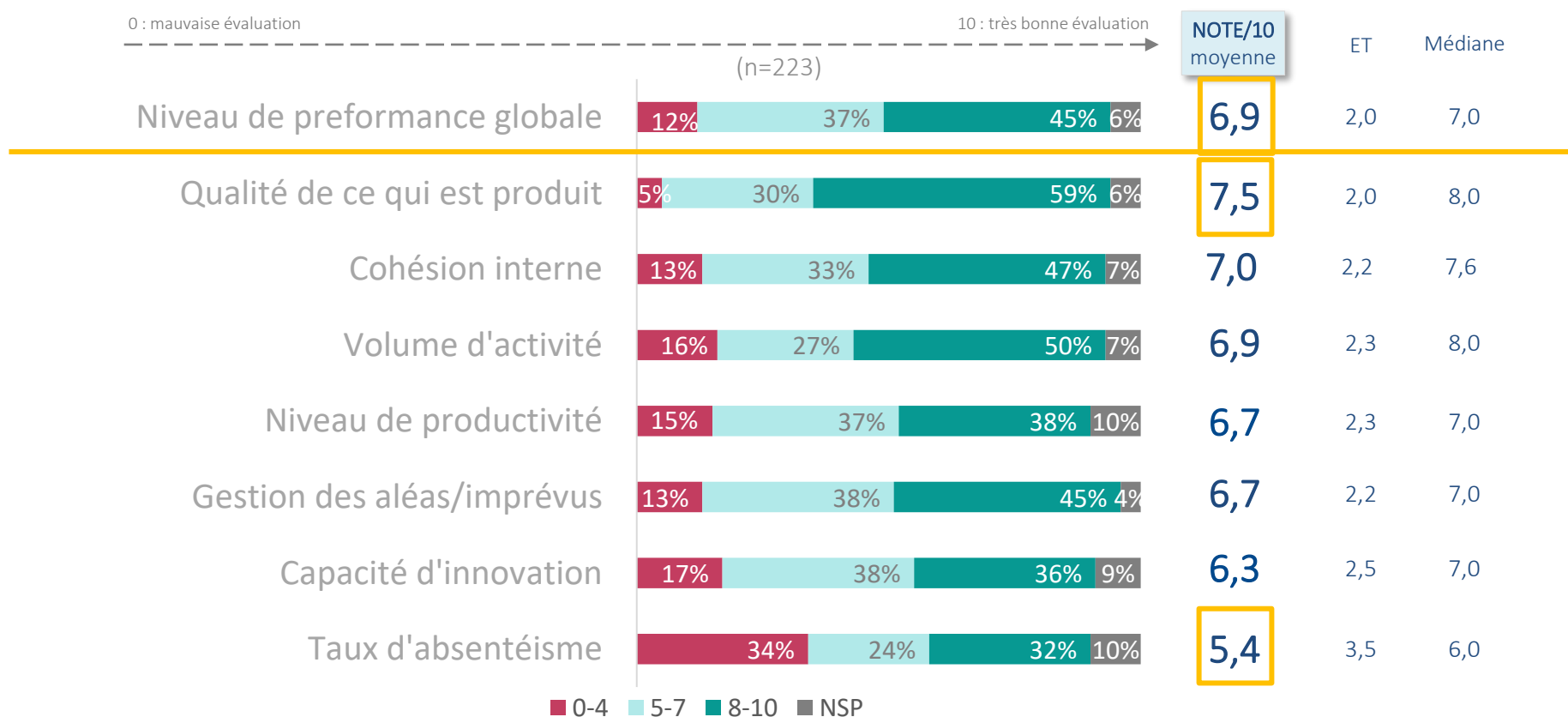
Q27/ Sur une échelle de 0 à 10, sur le périmètre restreint de votre équipe/service, comment qualifiez-vous actuellement chacun des éléments suivants : ... Enquêteur citez : 0 représente une mauvaise évaluation et 10 une très bonne évaluation. Les notes intermédiaires vous permettent de nuancer votre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

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 la capacité d'innovation (6,3/10) et le taux d'absentéisme (5,4/10)

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 : 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.

Au cours des 3 dernières années, les managers évaluent à la baisse (0,3pts) le niveau de performance globale de leur équipe/service. Néanmoins l'évaluation sur les différents indicateurs de performance reste relativement stable excepté pour le niveau productivité (-0,2pts) et la gestion des aléas/imprévus (-0,3pts).



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

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

Questions posées si fonction occupée depuis ≥ 3 ans.

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, 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

Questions posées si encadrement ≥ 3 ans.

NIVEAU DE PERFORMANCE GLOBALE



Entreprise de 1 à
19 salariés
(n=195)

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



De 20 à 250
salariés
(n=27)

6,7
2,2
7,0



Plus de 250
salariés
(n=2)

6,9
1,9
7,0



Référent handicap
Oui (n=44) Non (n=180)

6,7
2,3
7,3

6,9
1,9
7,0



TH actuellement employés
Oui (n=51) Non/NSP (n=172)

6,8
2,0
7,0

6,9
2,0
7,0



Secteur : Arts, spectacles
et activités récréatives
(n=23)

Moyenne **7,3**
Ecart-type 1,7
Médiane 7,0



Commerce, réparation
d'automobiles et de motos
(n=57)

7,0
1,9
8,0



Industrie
manufacturière
(n=33)

7,0
1,5
7,0



Information et
communication
(n=20)

7,0
1,5
7,0



Santé humaine et
action sociale
(n=90)

6,7
2,4
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.

Concernant la qualité de ce qui est produit par l'équipe sur les 3 dernières années, les référents handicap évaluent plus positivement cet indicateur (8,0 Vs 7,4/10). La note d'évaluation est légèrement **plus forte dans les entreprises de 1 à 19 salariés** (7,6/10) ainsi que dans les secteur «Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles» (7,8/10) et « Information et communication » (7,9/10).

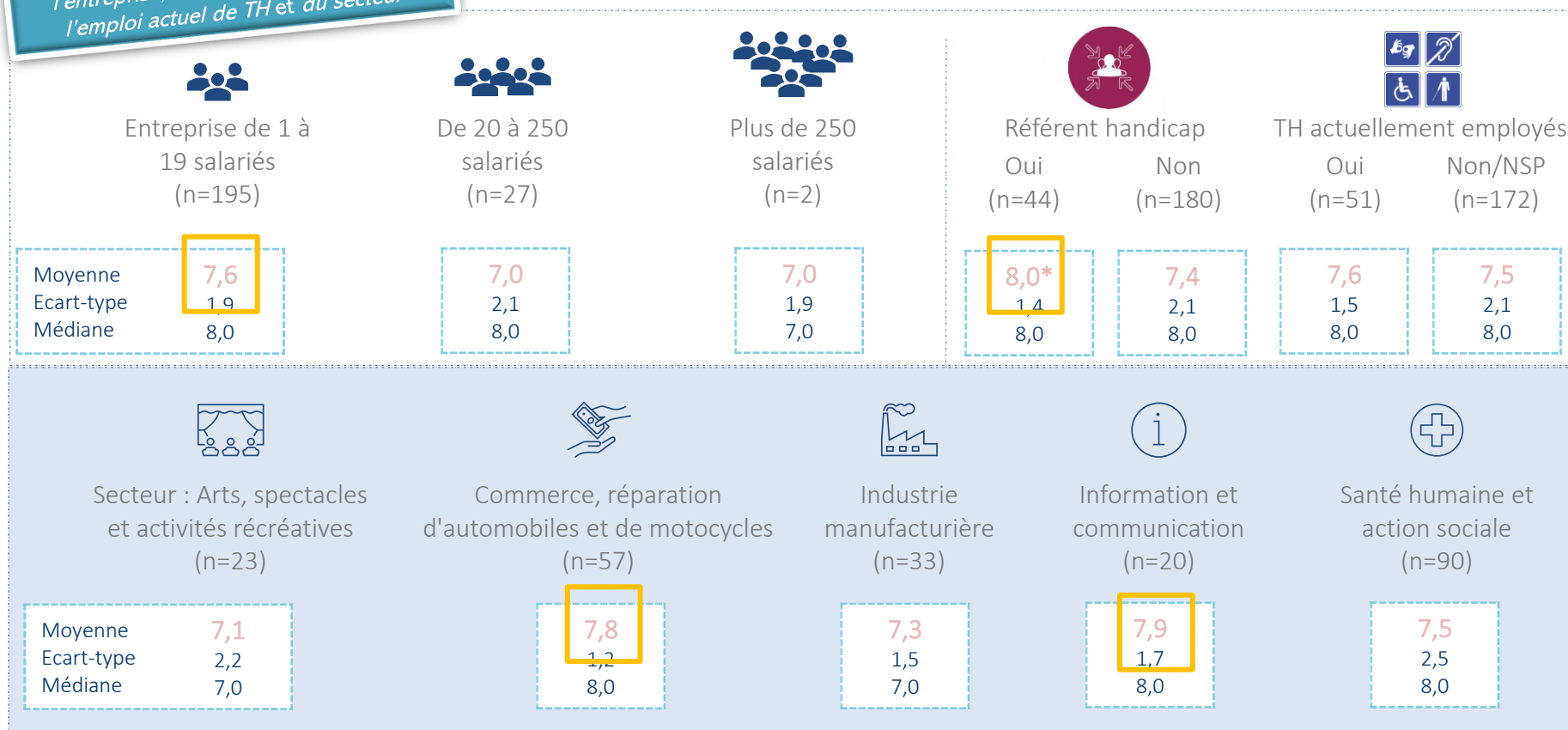
3.2. Evaluation du niveau de performance de l'équipe/service au cours des 3 dernières années



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

Questions posées si encadrement ≥ 3 ans.

QUALITE DE CE QUI EST PRODUIT



* 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.

Concernant la cohésion interne sur les 3 dernières années, les référents handicap évaluent plus positivement cet indicateur (7,8 Vs 6,8/10). Les secteurs « Arts, spectacles et activités récréatives » et « Information et communication » tendent à attribuer les meilleures évaluations : 7,9 et 8,4/10 respectivement.

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

Questions posées si encadrement ≥ 3 ans.

COHESION INTERNE



Entreprise de 1 à 19 salariés
(n=195)

Moyenne **7,1**
Ecart-type 2,3
Médiane 8,0



De 20 à 250 salariés
(n=27)

6,2
2,1
6,1



Plus de 250 salariés
(n=2)

6,5
2,1
7,0



Référent handicap
Oui (n=44) Non (n=180)

7,8*
2,0
8,0



TH actuellement employés
Oui (n=51) Non/NSP (n=172)

6,7
2,4
7,0

7,1
2,2
8,0



Secteur : Arts, spectacles et activités récréatives
(n=23)

Moyenne **7,9**
Ecart-type 2,2
Médiane 8,0



Commerce, réparation d'automobiles et de motos
(n=57)

7,2
1,9
7,9



Industrie manufacturière
(n=33)

6,1
2,2
7,0



Information et communication
(n=20)

8,4
1,5
8,3



Santé humaine et action sociale
(n=90)

6,7
2,4
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.

Concernant **le volume d'activité de l'équipe sur les 3 dernières années**, son évaluation 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

Questions posées si encadrement ≥ 3 ans.

VOLUME D'ACTIVITE



Entreprise de 1 à
19 salariés
(n=195)

Moyenne **7,0**
Ecart-type 2,3
Médiane 8,0



De 20 à 250
salariés
(n=27)

6,8
2,2
7,0



Plus de 250
salariés
(n=2)

6,7
2,3
7,0



Référent handicap
Oui (n=44) Non (n=180)

6,7
2,7
7,6

7,0
2,2
8,0



TH actuellement employés
Oui (n=51) Non/NSP (n=172)

7,0
1,9
8,0

6,9
2,4
8,0



Secteur : Arts, spectacles
et activités récréatives
(n=23)

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



Commerce, réparation
d'automobiles et de motos
(n=57)

7,0
2,2
8,0



Industrie
manufacturière
(n=33)

6,8
2,0
7,5



Information et
communication
(n=20)

6,7
2,6
7,0



Santé humaine et
action sociale
(n=90)

7,1
2,5
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.

Concernant **le niveau de productivité de l'équipe sur les 3 dernières années**, son évaluation 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

Questions posées si encadrement ≥ 3 ans.

NIVEAU DE PRODUCTIVITE



Entreprise de 1 à
19 salariés
(n=195)



De 20 à 250
salariés
(n=27)



Plus de 250
salariés
(n=2)



Référent handicap
Oui (n=44) Non (n=180)



TH actuellement employés
Oui (n=51) Non/NSP (n=172)

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

6,5
2,0
7,0

7,2
1,8
7,0

6,6
2,4
7,0

6,8
2,3
7,0

6,8
1,7
7,0

6,7
2,5
7,0



Secteur : Arts, spectacles
et activités récréatives
(n=23)



Commerce, réparation
d'automobiles et de motos
(n=57)



Industrie
manufacturière
(n=33)



Information et
communication
(n=20)



Santé humaine et
action sociale
(n=90)

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

6,9
1,7
7,0

6,8
2,0
7,0

7,2
2,1
7,0

6,4
2,7
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.

Concernant la gestion des aléas au sein de l'équipe sur les 3 dernières années, les référents handicap évaluent très positivement cet indicateur (7,6 Vs 6,5/10). Les managers du secteur « Information et communication » proposent une des meilleures évaluations : 7,4/10.

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

Questions posées si encadrement ≥ 3 ans.

GESTION DES ALEAS / IMPREVUS



Entreprise de 1 à
19 salariés
(n=195)

Moyenne **6,8**
Ecart-type 2,3
Médiane 7,0



De 20 à 250
salariés
(n=27)

6,5
2,0
7,0



Plus de 250
salariés
(n=2)

6,4
2,2
7,0



Référent handicap
Oui (n=44) Non (n=180)

7,6*
1,9
8,0



TH actuellement employés
Oui (n=51) Non/NSP (n=172)

6,7
1,9
7,0

6,8
2,3
7,0



Secteur : Arts, spectacles
et activités récréatives
(n=23)

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



Commerce, réparation
d'automobiles et de motos
(n=57)

7,0
1,5
7,0



Industrie
manufacturière
(n=33)

6,4
1,9
7,0



Information et
communication
(n=20)

7,4
1,8
7,9



Santé humaine et
action sociale
(n=90)

6,5
2,7
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.

Concernant la capacité d'innovation au sein de l'équipe sur les 3 dernières années, son évaluation est relativement similaire entre les différentes tailles d'entreprise et si le manager est référent handicap ou non. L'évaluation tend à être meilleure dans le secteur « Arts, spectacles et activités récréatives » (7,6/10) et si des TH sont présents dans l'équipe (6,7/10) .

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

Questions posées si encadrement ≥ 3 ans.

CAPACITE D'INNOVATION



Entreprise de 1 à
19 salariés
(n=195)

Moyenne **6,3**
Ecart-type 2,5
Médiane 7,0



De 20 à 250
salariés
(n=27)

6,4
1,9
6,4



Plus de 250
salariés
(n=2)

6,5
2,0
6,5



Référent handicap
Oui (n=44)
Non (n=180)

6,5
2,4
7,0

6,3
2,5
6,4



TH actuellement employés
Oui (n=51)
Non/NSP (n=172)

6,7
2,2
7,4

6,2
2,5
6,9



Secteur : Arts, spectacles
et activités récréatives
(n=23)

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



Commerce, réparation
d'automobiles et de motocycles
(n=57)

6,0
2,7
7,0



Industrie
manufacturière
(n=33)

6,4
1,5
6,0



Information et
communication
(n=20)

6,8
2,0
6,0



Santé humaine et
action sociale
(n=90)

6,0
2,7
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.

Concernant **le taux d'absentéisme au sein de l'équipe sur les 3 dernières années**, les managers des secteurs « Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles » et « Information et communication » proposent les plus sévères évaluations: 4,2 et 4,7/10. Les référents handicap évaluent plus positivement cet indicateur (6,8 Vs 5,1/10).

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

Questions posées si encadrement ≥ 3 ans.

TAUX D'ABSENTEISME



Entreprise de 1 à 19 salariés
(n=195)

Moyenne **5,5**
Ecart-type 3,7
Médiane 6,0



De 20 à 250 salariés
(n=27)

5,0
2,8
5,0



Plus de 250 salariés
(n=2)

5,7
2,9
6,0



Référent handicap
Oui (n=44) Non (n=180)

6,8*
2,9
7,0



TH actuellement employés
Oui (n=51) Non/NSP (n=172)

5,6
3,4
6,0

5,4
3,6
6,0



Secteur : Arts, spectacles et activités récréatives
(n=23)

Moyenne **6,2**
Ecart-type 3,2
Médiane 6,0



Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles
(n=57)

4,2
4,0
4,0



Industrie manufacturière
(n=33)

5,2
3,1
6,0



Information et communication
(n=20)

4,7
4,0
3,2



Santé humaine et action sociale
(n=90)

6,2
3,2
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.

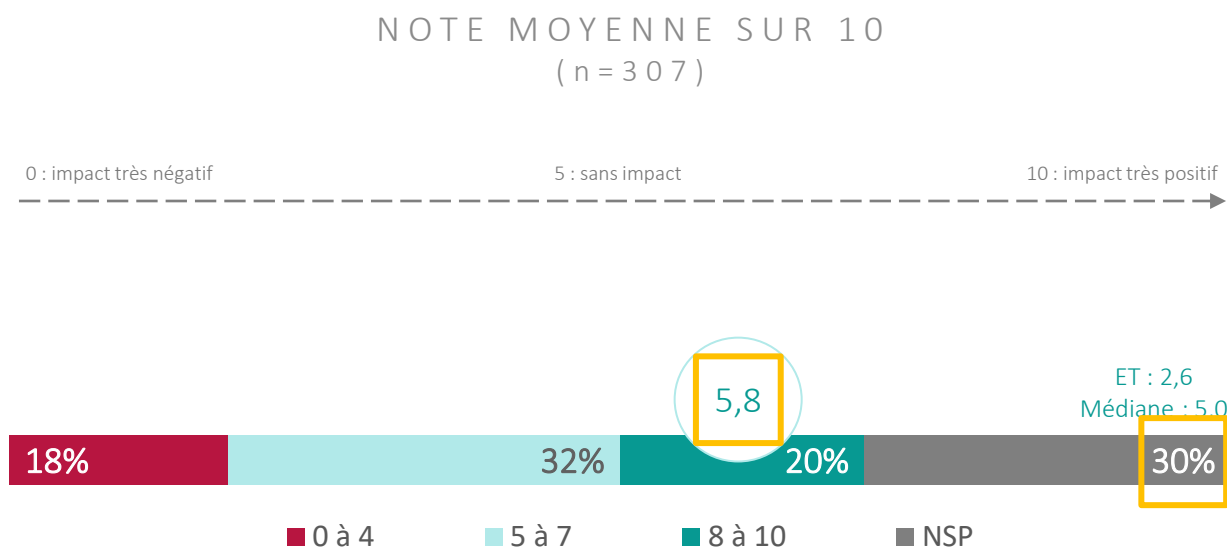


04

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 5,8/10. A noter 30% 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), pour ceux travaillant actuellement avec des TH (6,5/10) et surtout dans le domaine de l'information et la communication (7,3/10).

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=257)


De 20 à 250 salariés
(n=46)


Plus de 250 salariés
(n=4)


Référént handicap
Oui (n=54) Non (n=253)


TH actuellement employés
Oui (n=68) Non/NSP (n=239)

Note moyenne
Ecart-type
Médiane

5,9
2,7
6,0

5,2
2,3
5,0

5,6
2,4
5,0

7,1*
2,1
7,0

5,4
2,6
5,0

6,5*
2,2
7,0

5,5
2,7
5,0


Secteur : Arts, spectacles
et activités récréatives
(n=32)


Commerce, réparation
d'automobiles et de motocycles
(n=72)


Industrie
manufacturière
(n=42)


Information et
communication
(n=26)


Santé humaine et
action sociale
(n=135)

Note moyenne
Ecart-type
Médiane

6,2
3,2
7,7

5,9
2,5
5,8

4,6
3,2
5,0

7,3*
2,7
8,0

5,6
2,1
5,0

* Différence significative

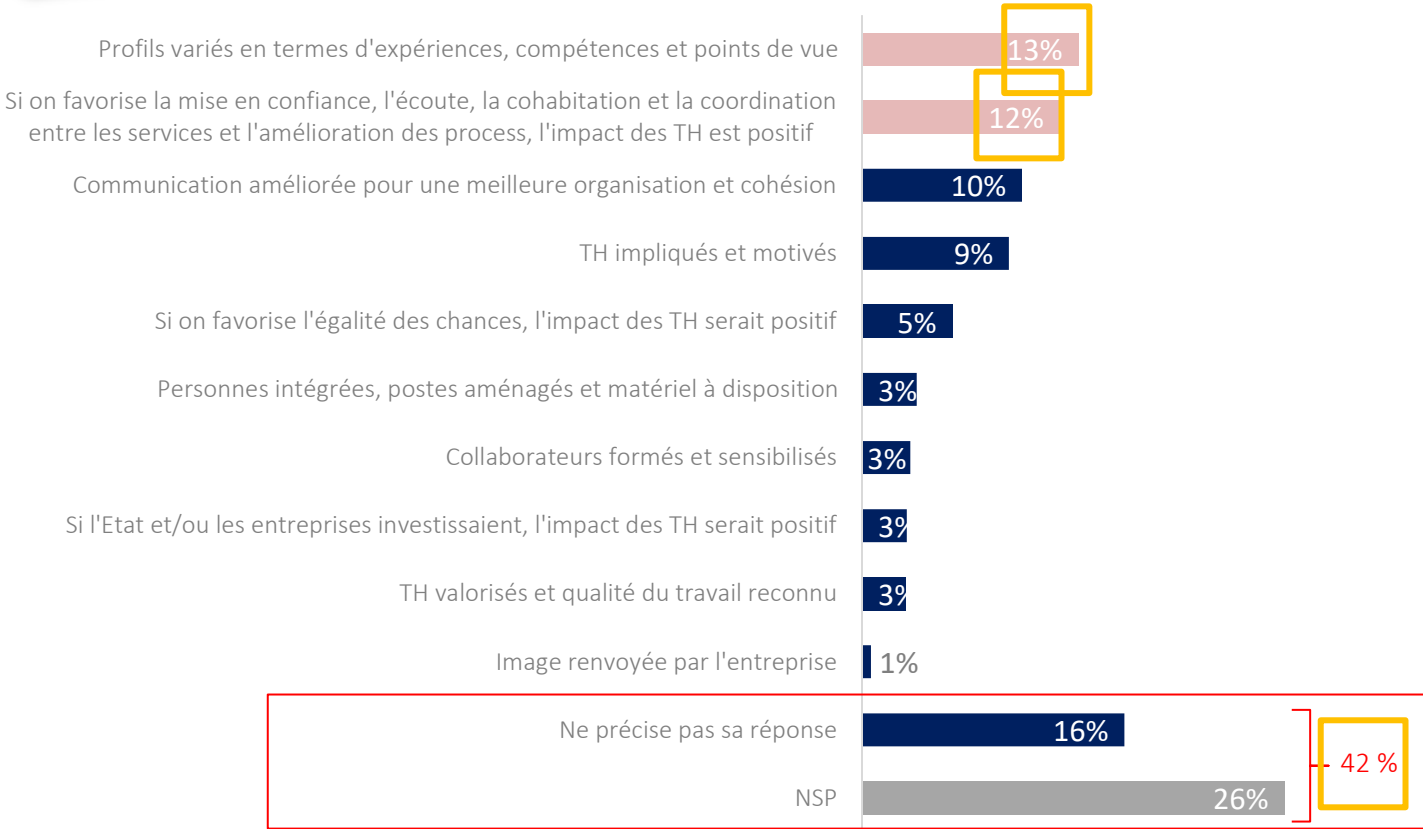
A TOUS : Q29/ Sur une échelle de 0 à 10, à votre avis, et de façon générale, quel est ou quel serait l'impact de l'emploi des travailleurs en situation de handicap sur la performance globale de votre équipe/service ? 0 signifie que vous considérez que cet impact est très négatif, 5 sans impact, et 10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

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 citée est la diversité des profils recrutés en termes d'expériences, compétences et point de vue**. 42 % des managers de 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 positif des TH $\geq 6/10$

Plusieurs réponses possibles - En % de répondants
(n=107)



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
7 %	16 %	9 %	15 %
21 %	7 %	17 %	9 %
11 %	9 %	18 %	5 %
0 %	13 %	8 %	10 %
0 %	8 %	1 %	8 %
0 %	5 %	0 %	5 %
7 %	1 %	1 %	0 %
8 %	0 %	1 %	3 %
0 %	4 %	1 %	3 %
0 %	1 %	0 %	1 %
29 %	9 %	19 %	14 %
25 %	26 %	24 %	27 %

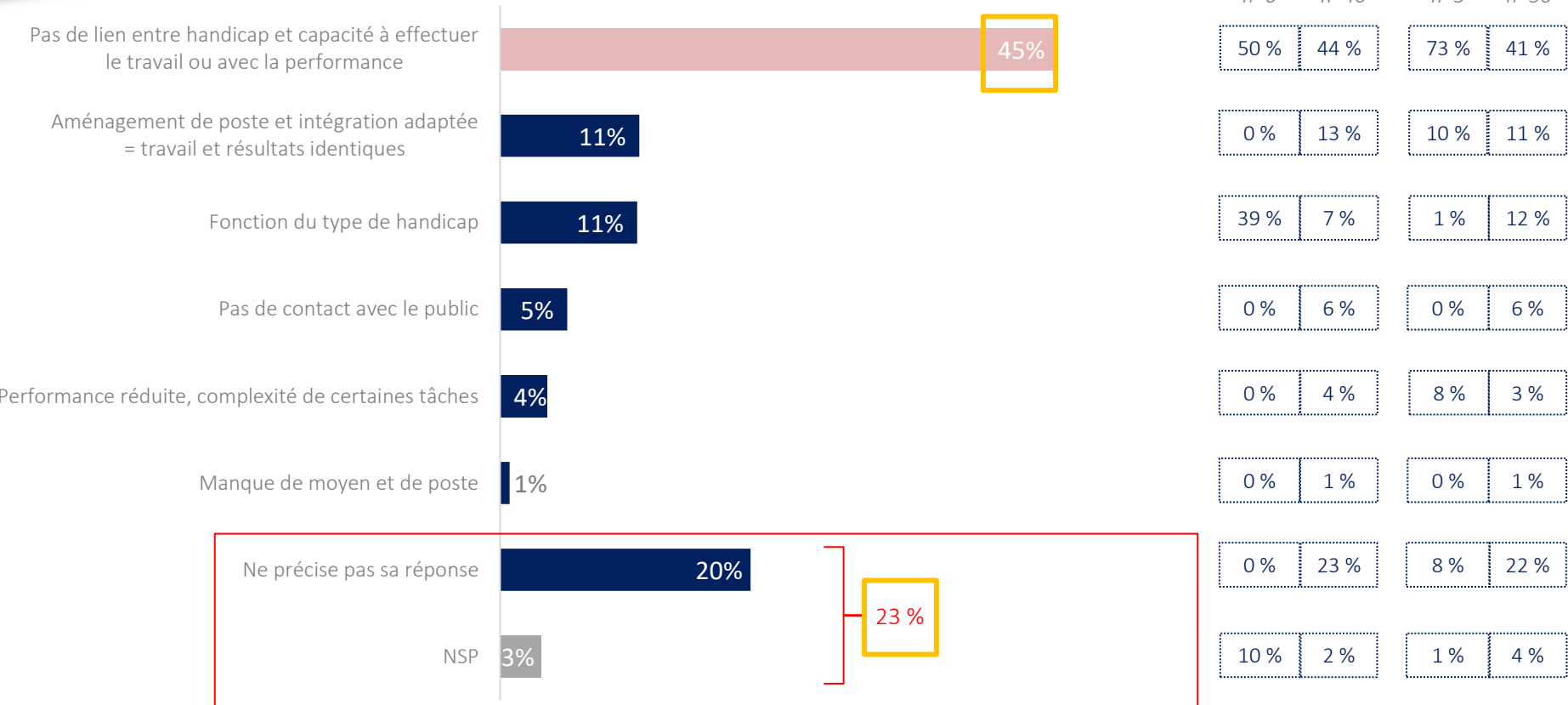
Si ≥ 6 en Q29 : Q30/ Selon vous, quel élément favorise/favoriserait cet impact positif ?

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 citée est **l'absence de lien entre handicap et capacité à effectuer le travail**. 23 % 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 pas d'impact des TH 5/10

Plusieurs réponses possibles - En % de répondants
(n=53)



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

Parmi les managers indiquant un impact plutôt négatif de l'emploi des TH sur la performance globale de leur équipe (note $\leq 4/10$), une des principales raisons citée est **un travail non adapté à leurs capacités physiques voire intellectuelles**. 45 % 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 $\leq 4/10$

Plusieurs réponses possibles - En % de répondants

(n=56)

Travail non adapté, physique, rapide, réactivité, expression verbale, professionnalisme

34%

Lenteur des tâches à effectuer, ralentissement de la cadence, impact financier

12%

Temps partiel / absence

8%

Fonction du handicap, du type de poste

1%

Impact sur les collaborateurs

0%

Ne précise pas sa réponse

44%

NSP 1%

45%



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.



Managers

Oui n=6	Non n=50	Oui n=15	Non/NSP n=41
14 %	37 %	15 %	41 %
46 %	8 %	18 %	10 %
0 %	8 %	29 %	0 %
1 %	1 %	0 %	2 %
0 %	0 %	0 %	0 %
40 %	45 %	34 %	48 %
0 %	1 %	3 %	0 %

14 %

37 %

15 %

41 %

46 %

8 %

18 %

10 %

0 %

8 %

29 %

0 %

1 %

1 %

0 %

2 %

0 %

0 %

0 %

0 %

40 %

45 %

34 %

48 %

0 %

1 %

3 %

0 %

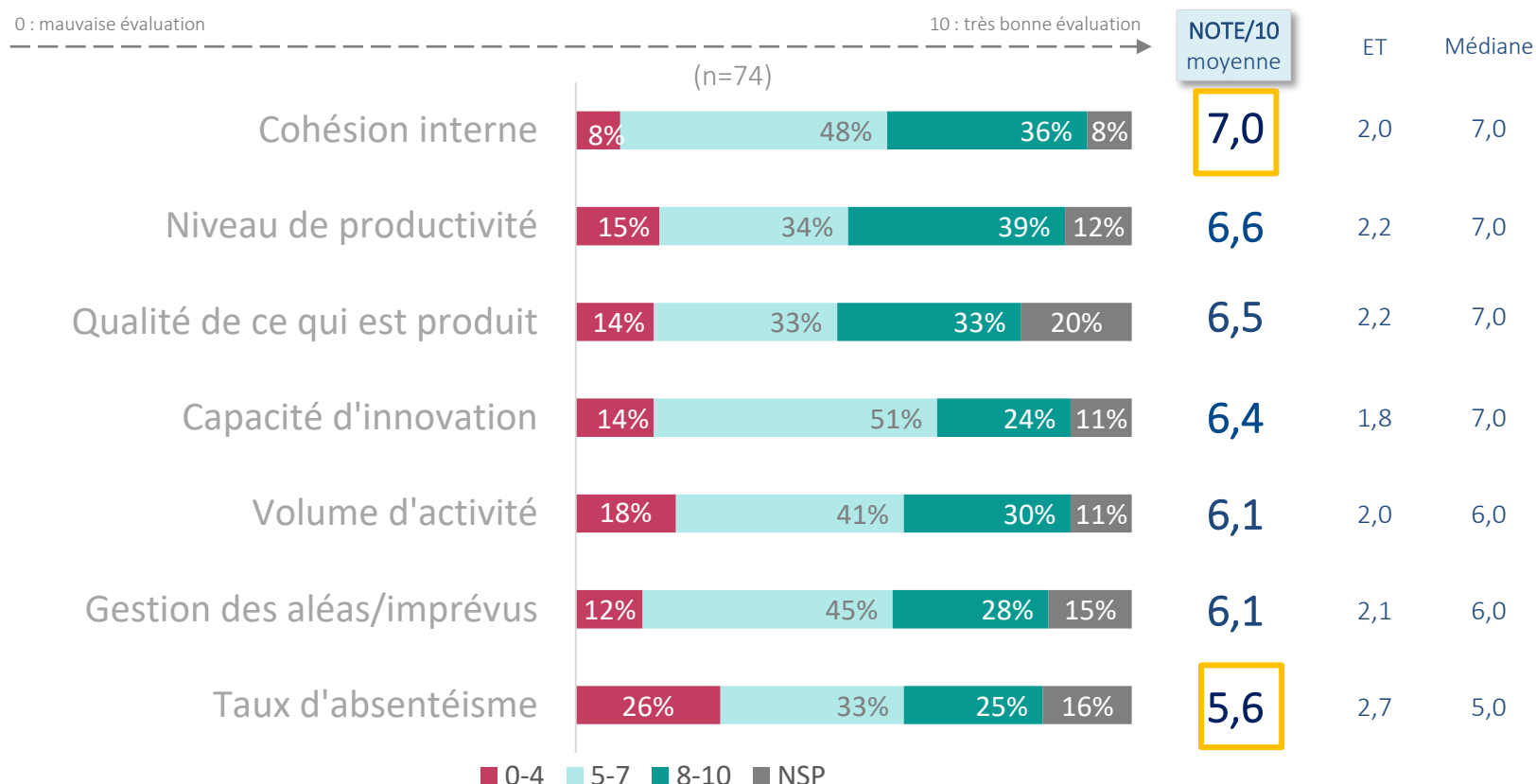
Si $\leq 4/10$ en Q29 : Q32/ Selon vous, quel élément favorise / favoriserait cet impact négatif ?

Les managers évaluent (très) positivement l'impact de la présence 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 cohésion interne est l'indicateur le mieux évalué: 7/10.

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.

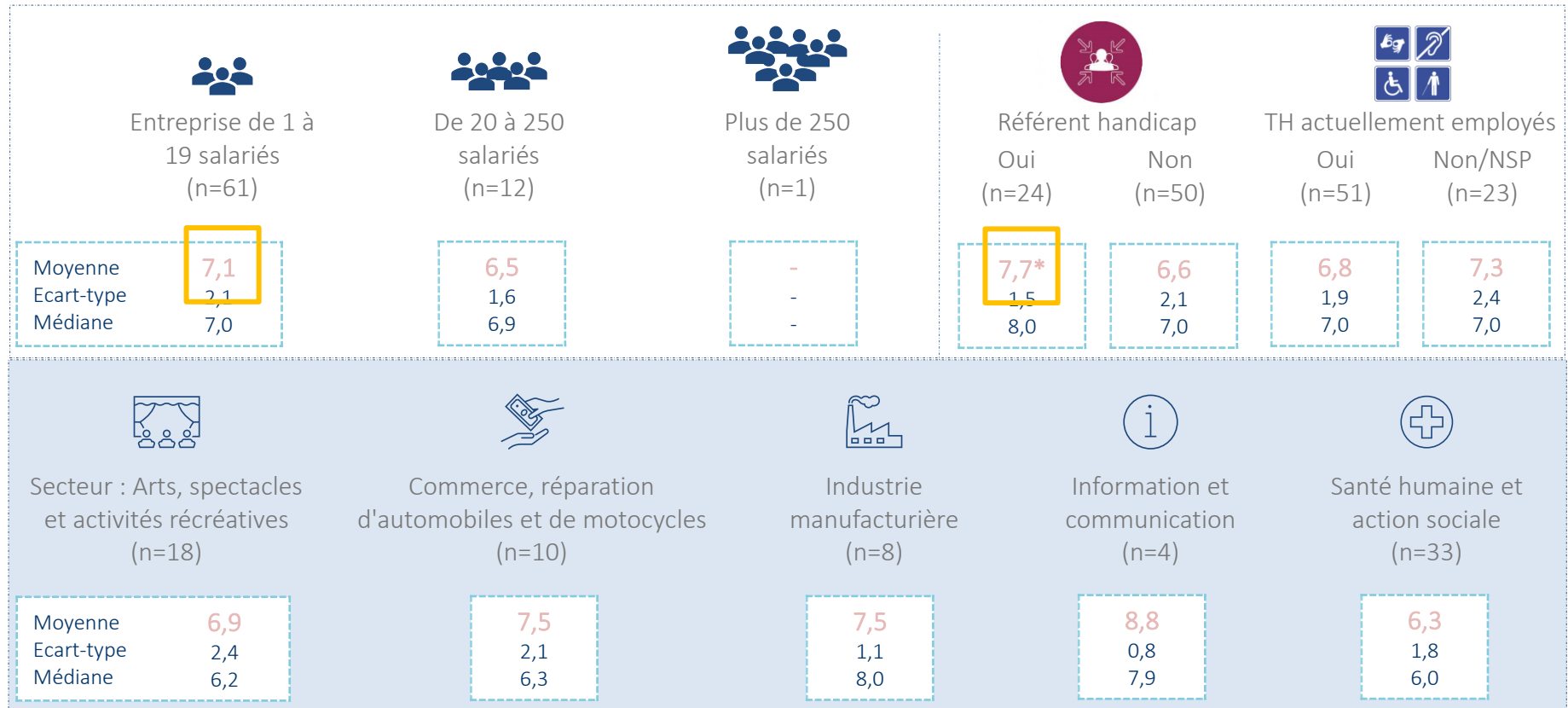
L'impact de l'emploi de TH sur la cohésion interne de l'équipe au cours des 3 dernières années **semble particulièrement positif** (note > 7/10) dans les entreprises de 1 à 19 salariés et lorsque le manager est référent handicap.

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

COHESION INTERNE



* 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 de l'équipe au cours des 3 dernières années semble relativement similaire pour les managers quelle que soit la taille de l'entreprise, le secteur ou le rôle de référent handicap des managers.

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 PRODUCTIVITE

Entreprise de 1 à 19 salariés (n=61)			De 20 à 250 salariés (n=12)			Plus de 250 salariés (n=1)			Référént handicap		TH actuellement employés	
									Oui (n=24)	Non (n=50)	Oui (n=51)	Non/NSP (n=23)
Moyenne			6,7			NA			6,9	6,5	6,5	7,0
Ecart-type			2,3			NA			2,5	2,0	2,1	2,4
Médiane			7,0			NA			8,0	7,0	7,0	7,0

Secteur : Arts, spectacles et activités récréatives (n=18)		Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles (n=10)		Industrie manufacturière (n=8)		Information et communication (n=4)		Santé humaine et action sociale (n=33)	
Moyenne		6,9		7,1		8,0		6,2	
Ecart-type		2,9		1,1		0,1		2,0	
Médiane		7,8		6,8		8,0		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 qualité de ce qui est produit au cours des 3 dernières années semble relativement similaire pour les managers quelle que soit la taille de l'entreprise, le secteur ou le rôle de référent handicap des managers.

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

QUALITE DE CE QUI EST PRODUIT

Entreprise de 1 à 19 salariés (n=61)			De 20 à 250 salariés (n=12)			Plus de 250 salariés (n=1)			Référént handicap		TH actuellement employés	
									Oui (n=24)	Non (n=50)	Oui (n=51)	Non/NSP (n=23)
Moyenne			6,4			-			6,3	6,6	6,3	6,8
Ecart-type			2,4			-			2,5	2,0	2,4	1,6
Médiane			6,9			-			7,0	7,0	7,0	7,0

Secteur : Arts, spectacles et activités récréatives (n=18)		Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles (n=10)		Industrie manufacturière (n=8)		Information et communication (n=4)		Santé humaine et action sociale (n=33)	
Moyenne		5,6		7,2		7,8		6,4	
Ecart-type		3,6		1,3		0,8		1,5	
Médiane		4,0		7,0		6,9		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.

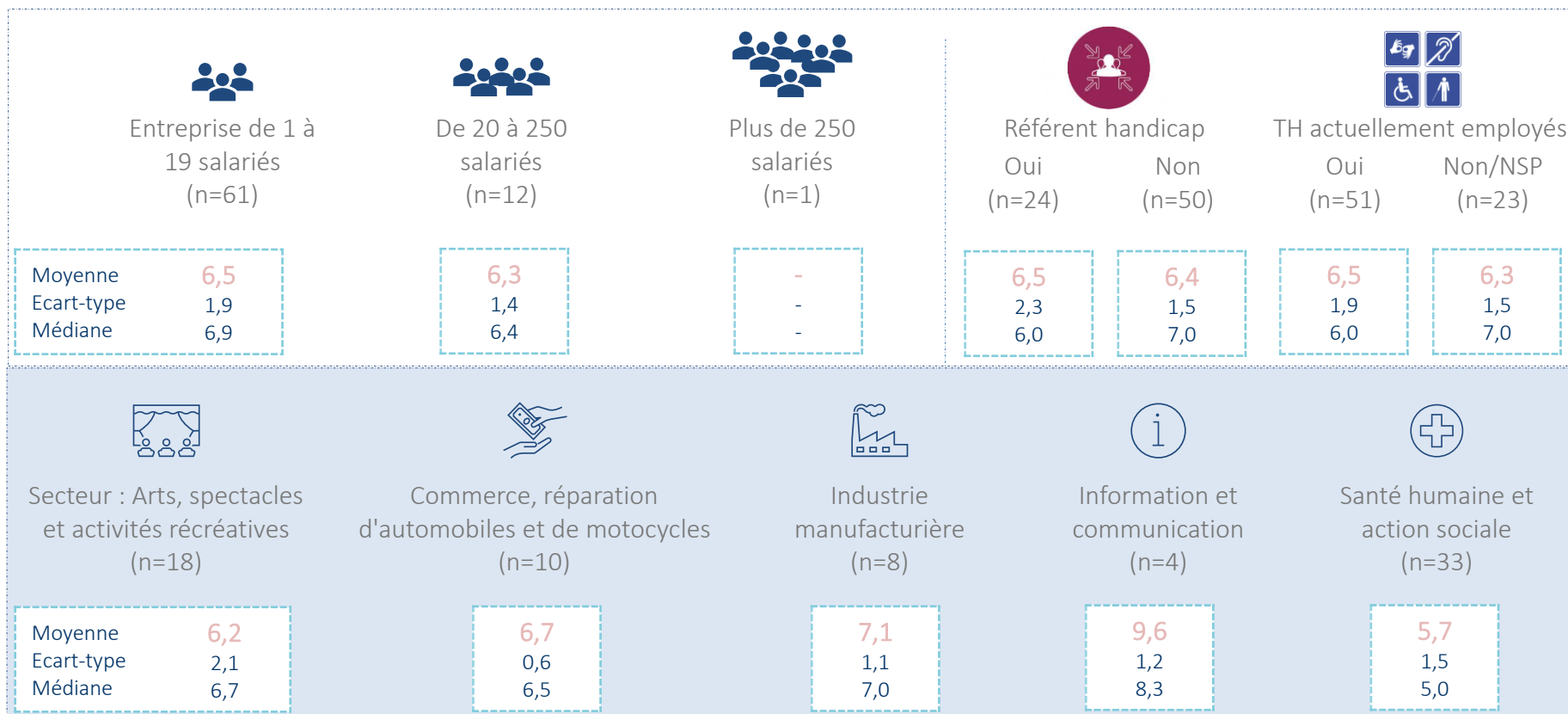
L'impact de l'emploi de TH sur la capacité d'innovation au cours des 3 dernières années semble relativement similaire pour les managers quelle que soit la taille de l'entreprise, le secteur ou le rôle de référent handicap des managers.

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



CAPACITE D'INNOVATION

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



* 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.

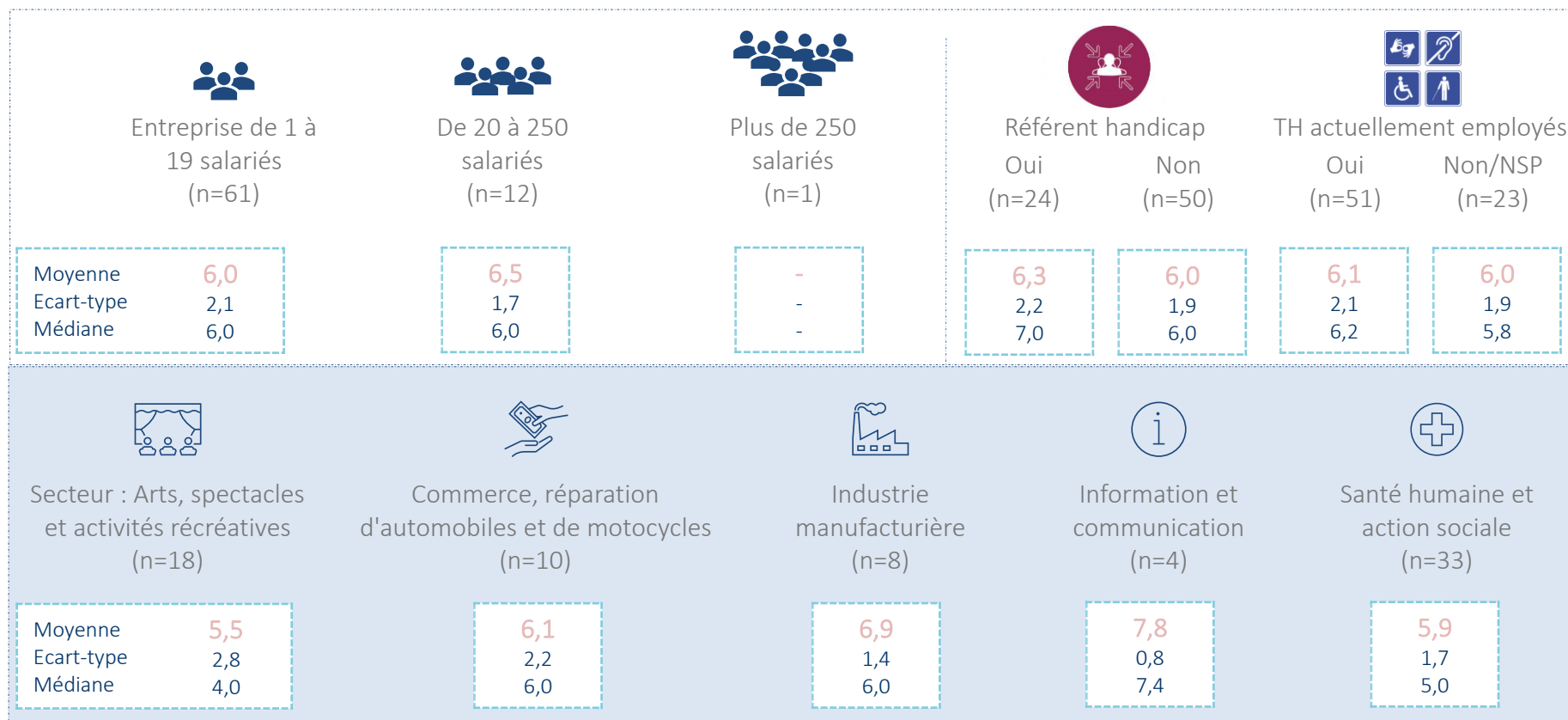
L'impact de l'emploi de TH sur le volume d'activité de l'équipe au cours des 3 dernières années semble relativement similaire pour les managers quelle que soit la taille de l'entreprise, le secteur ou le rôle de référent handicap des managers.

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'ACTIVITE



* 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 au sein de l'équipe au cours des 3 dernières années semble relativement similaire pour les managers quelle que soit la taille de l'entreprise, le secteur ou le rôle de référent handicap des managers.

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



Managers

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

GESTION DES ALEAS / IMPREVUS

Entreprise de 1 à 19 salariés (n=61)			De 20 à 250 salariés (n=12)			Plus de 250 salariés (n=1)			Référént handicap		TH actuellement employés	
									Oui (n=24)	Non (n=50)	Oui (n=51)	Non/NSP (n=23)
Moyenne			6,2			-			6,7	5,8	5,8	7,0
Ecart-type			2,3			-			2,5	1,9	2,3	1,4
Médiane			6,3			-			7,5	5,0	5,0	7,0

Secteur : Arts, spectacles et activités récréatives (n=18)		Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles (n=10)		Industrie manufacturière (n=8)		Information et communication (n=4)		Santé humaine et action sociale (n=33)	
Moyenne		6,0		5,2		8,0		6,1	
Ecart-type		2,7		2,5		0,2		1,9	
Médiane		5,8		7,0		8,0		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.

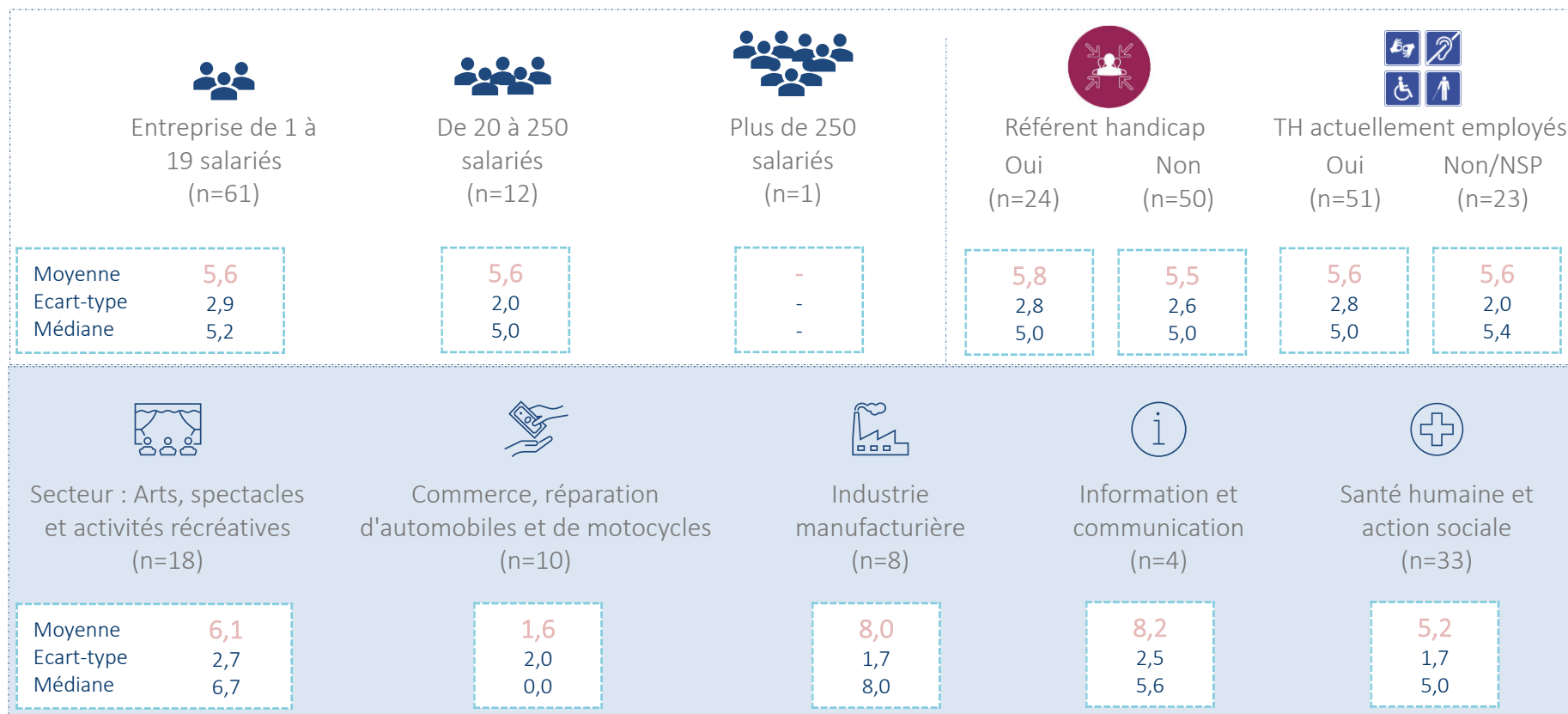
L'impact de l'emploi de TH sur le taux d'absentéisme au cours des 3 dernières années semble relativement similaire pour les managers quelle que soit la taille de l'entreprise ou le rôle de référent handicap des managers. **Le secteur au sein duquel évoluent les managers semblent avoir une influence importante sur cet indicateur** : commerce/réparation vs. information/communication.

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

TAUX D'ABSENTEISME



* 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.

33 % des managers ne savent pas dire si l'emploi de TH dans l'équipe impacte la performance de l'équipe.

Pour 24% des managers, l'emploi de TH est source de motivation et de cohésion pour l'équipe, et notamment lorsque le répondant est référent handicap (43 % Vs 20 %) et qu'il y a des TH au sein de l'entreprise (33 % Vs 21 %).

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



Question ouverte, posée à TOUS

PRINCIPAUX IMPACTS CITÉS

(n=307)



Oui n=54 Non n=253 Oui n=68 Non/NSP n=239

Facteur de motivation collective et de cohésion (implication, fiabilité, motivation, persévérance)

24%

43%* 20% 33%* 21%

Pas d'impact ou non visible

16%

14% 17% 9% 18%*

Problème d'adaptation aux conditions de l'entreprise (cadence, conditions physiques, mobilité, apprentissage, réactivité, sécurité)

9%

4% 10% 9% 9%

Fonction du handicap et du type de poste et/ou des aménagements à prévoir

7%

5% 8% 12%* 6%

Impact positif, gratifiant

7%

4% 7% 7% 6%

Pas de différence avec un travailleur valide

5%

6% 5% 7% 4%

Problème d'autonomie / Charge supplémentaire pour les collaborateurs / Absence

4%

10%* 2% 10%* 2%

Apporte un point de vue différents / Profil complémentaire / Diversité

3%

6% 2% 4% 2%

Vecteur d'intégration sociale

3%

11%* 1% 1% 3%

Diminution du rendement, de l'efficacité et la productivité

2%

1% 3% 1% 3%

Ne répond pas / Ne comprend pas la question

17%

33%

22% 16% 23% 15%

NSP

16%

4% 19%* 5% 19%*

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

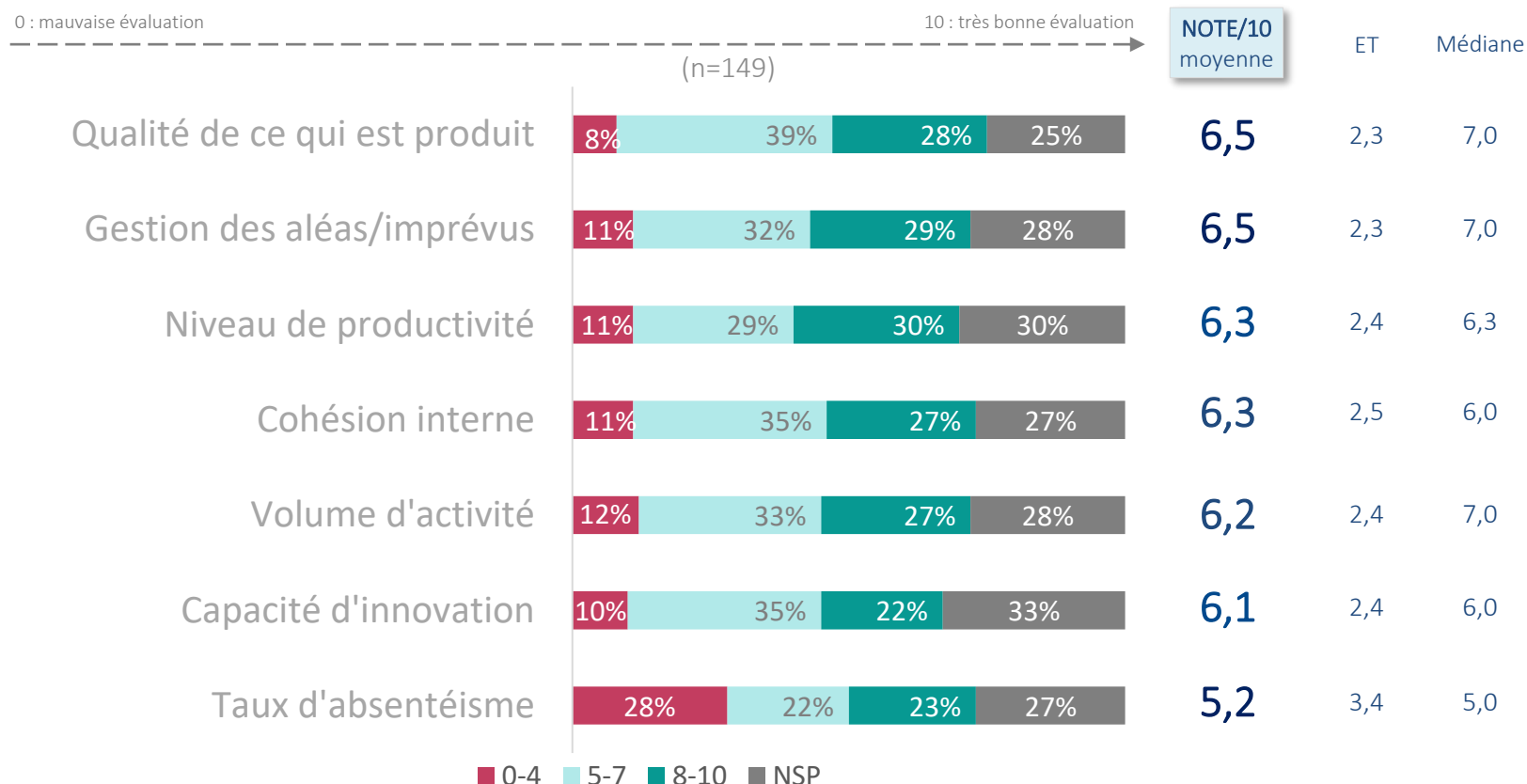
Environ 30% des managers ne savent pas évaluer l'impact de l'absence de TH sur les indicateurs de performance de leur équipe. L'absence de TH semble être évalué plutôt positivement notamment sur la qualité de ce qui est produit ou la gestion des aléas/imprévus.

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



Managers

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.

L'impact du non emploi de TH sur la qualité de ce qui est produit au cours des 3 dernières années est notamment évalué positivement par les managers dans les secteurs « Industrie manufacturière » (7,1/10) et « Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles » (6,8/10) mais de manière plus neutre dans le secteur "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



QUALITE DE CE QUI EST PRODUIT

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

Entreprise de 1 à 19 salariés (n=134)			De 20 à 250 salariés (n=14)			Plus de 250 salariés (n=1)			Réfèrent handicap		TH actuellement employés	
									Oui (n=19)	Non (n=130)	Oui (n=0)	Non/NSP (n=149)
Moyenne			Moyenne			-			6,1	6,5	-	6,5
Ecart-type			Ecart-type			-			2,9	2,2	-	2,3
Médiane			Médiane			-			7,0	5,8	-	7,0
Secteur : Arts, spectacles et activités récréatives (n=6)			Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles (n=46)			Industrie manufacturière (n=25)			Information et communication (n=15)		Santé humaine et action sociale (n=57)	
Moyenne			6,8			7,1			5,2		5,9	
Ecart-type			1,8			1,4			3,6		2,1	
Médiane			6,9			8,0			4,6		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.

L'impact du non emploi de TH sur la gestion des aléas au cours des 3 dernières années est évalué par les managers de manière relativement similaire quels que soit les secteurs. A noter une meilleure évaluation de cet impact dans les entreprises de 1 à 19 salariés.

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



GESTION DES ALEAS / IMPREVUS

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

Entreprise de 1 à 19 salariés (n=134)			De 20 à 250 salariés (n=14)			Plus de 250 salariés (n=1)			Réfèrent handicap		TH actuellement employés	
									Oui (n=19)	Non (n=130)	Oui (n=0)	Non/NSP (n=149)
Moyenne			5,7			-			6,1	6,6	-	6,5
Ecart-type			2,4			-			3,2	2,1	-	2,3
Médiane			5,0			-			7,0	7,0	-	7,0

Secteur : Arts, spectacles et activités récréatives (n=6)			Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles (n=46)			Industrie manufacturière (n=25)			Information et communication (n=15)			Santé humaine et action sociale (n=57)		
Moyenne			6,2			6,9			5,0			6,6		
Ecart-type			1,8			1,5			3,6			2,2		
Médiane			5,3			8,0			4,4			7,0		

* 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.

L'impact du non emploi de TH sur le niveau de productivité de l'équipe au cours des 3 dernières années est positif (note > 6,5/10) pour les managers exerçant dans les secteurs « Industrie manufacturière » et « Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles ».

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



Managers

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 PRODUCTIVITE

Entreprise de 1 à 19 salariés (n=134)			Entreprise de 20 à 250 salariés (n=14)			Plus de 250 salariés (n=1)			Réfèrent handicap		TH actuellement employés	
									Oui (n=19)	Non (n=130)	Oui (n=0)	Non/NSP (n=149)
Moyenne			5,5			-			6,1	6,3	-	6,3
Ecart-type			2,2			-			3,7	2,3	-	2,4
Médiane			5,0			-			8,0	5,0	-	6,3
Secteur : Arts, spectacles et activités récréatives (n=6)			Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles (n=46)			Industrie manufacturière (n=25)			Information et communication (n=15)		Santé humaine et action sociale (n=57)	
Moyenne			6,5			7,0			4,8		5,9	
Ecart-type			1,9			1,5			3,1		2,6	
Médiane			7,4			8,0			4,9		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.

L'impact du non emploi de TH sur la cohésion interne au cours des 3 dernières années est relativement positif dans le secteur « Santé humaine et action sociale » (6,6/10) et dans une moindre mesure chez les managers des secteurs "Commerce/réparation" et "Industrie manufacturière" (6/10 et 6,2/10).

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



Managers

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

COHESION INTERNE

Entreprise de 1 à 19 salariés (n=134)			De 20 à 250 salariés (n=14)			Plus de 250 salariés (n=1)			Réfèrent handicap		TH actuellement employés	
									Oui (n=19)	Non (n=130)	Oui (n=0)	Non/NSP (n=149)
Moyenne			6,0			-			5,5	6,4	-	6,3
Ecart-type			2,6			-			3,0	2,5	-	2,5
Médiane			6,0			-			6,4	6,0	-	6,0

Secteur : Arts, spectacles et activités récréatives (n=6)			Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles (n=46)			Industrie manufacturière (n=25)			Information et communication (n=15)			Santé humaine et action sociale (n=57)		
Moyenne			6,0			6,2			4,6			6,6		
Ecart-type			2,5			2,5			3,1			2,1		
Médiane			5,4			7,0			4,6			6,0		

* 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.

L'impact du non emploi de TH sur le volume d'activité de l'équipe au cours des 3 dernières années est positif (note > 6,3/10) dans les secteurs « Industrie manufacturière » et « Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles » ainsi que pour les managers qui ne sont pas référents handicap (6,4/10).

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



VOLUME D'ACTIVITE

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

Entreprise de 1 à 19 salariés (n=134)			De 20 à 250 salariés (n=14)			Plus de 250 salariés (n=1)			Réfèrent handicap		TH actuellement employés	
									Oui (n=19)	Non (n=130)	Oui (n=0)	Non/NSP (n=149)
Moyenne			5,6			-			5,3	6,4	-	6,2
Ecart-type			2,3			-			3,7	2,2	-	2,4
Médiane			6,0			-			7,0	6,0	-	7,0

Secteur : Arts, spectacles et activités récréatives (n=6)			Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles (n=46)			Industrie manufacturière (n=25)			Information et communication (n=15)			Santé humaine et action sociale (n=57)		
Moyenne			6,3			7,0			4,9			5,9		
Ecart-type			2,4			1,3			3,2			2,5		
Médiane			5,9			7,0			4,7			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.

L'impact du non emploi de TH sur la capacité d'innovation des équipes au cours des 3 dernières années est évalué très positivement par les managers dans le secteur « Industrie manufacturière » (7,2/10) ou pour les managers qui ne sont pas référents handicap (6,3/10).

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

CAPACITE D'INNOVATION

Entreprise de 1 à 19 salariés (n=134)			De 20 à 250 salariés (n=14)		Plus de 250 salariés (n=1)		Réfèrent handicap		TH actuellement employés	
							Oui (n=19)	Non (n=130)	Oui (n=0)	Non/NSP (n=149)
Moyenne			6,1		-		5,0	6,3	-	6,1
Ecart-type			2,4		-		2,9	2,3	-	2,4
Médiane			6,0		-		5,0	6,0	-	6,0

Secteur : Arts, spectacles et activités récréatives (n=6)		Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles (n=46)		Industrie manufacturière (n=25)		Information et communication (n=15)		Santé humaine et action sociale (n=57)	
Moyenne		9,4		7,2		4,5		6,1	
Ecart-type		2,2		1,2		2,7		1,9	
Médiane		9,2		8,0		4,9		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.

L'impact du non emploi de TH sur le taux d'absentéisme au sein des équipes au cours des 3 dernières années est perçu de manière relativement neutre chez les managers des secteurs "Commerce/réparation", "Industrie manufacturière" ou "Santé humaine et action sociale" : 5,1/10, 4,7/10 et 5,5/10.

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



TAUX D'ABSENTEISME

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

Entreprise de 1 à 19 salariés (n=134)			De 20 à 250 salariés (n=14)			Plus de 250 salariés (n=1)			Réfèrent handicap		TH actuellement employés	
									Oui (n=19)	Non (n=130)	Oui (n=0)	Non/NSP (n=149)
Moyenne			4,3			-			6,0	5,0	-	5,2
Ecart-type			2,3			-			3,9	3,3	-	3,4
Médiane			5,0			-			6,2	5,0	-	5,0

Secteur : Arts, spectacles et activités récréatives (n=6)			Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles (n=46)			Industrie manufacturière (n=25)			Information et communication (n=15)			Santé humaine et action sociale (n=57)		
Moyenne			5,1			4,7			2,7			5,5		
Ecart-type			3,5			3,3			2,7			3,2		
Médiane			5,0			5,0			2,7			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.

45 % des managers ne savent pas dire si le non-emploi de TH dans l'équipe impacte la performance de l'équipe. Pour 23%, le non-emploi de TH n'a pas d'impact spécifique et pour 16 % c'est dommageable pour l'entreprise.

4.3. Impacts cités du non-emploi des TH sur la performance de l'équipe

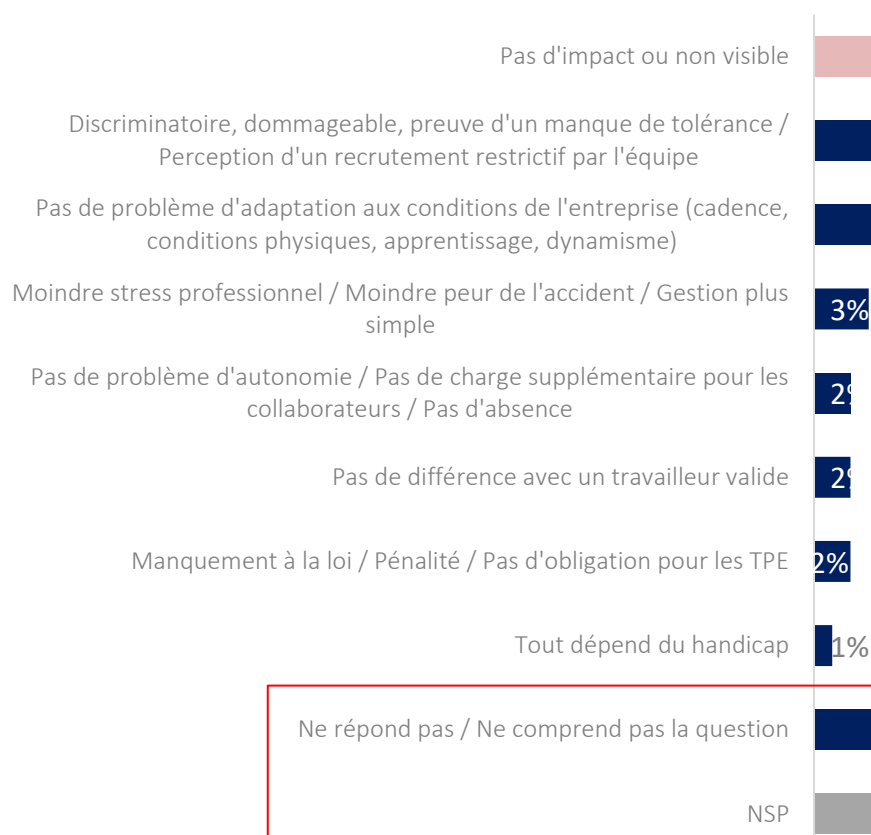
Question ouverte, posée à TOUS



Managers

PRINCIPAUX IMPACTS CITÉS

(n=307)



Oui n=54	Non n=253	Oui n=68	Non/NSP n=239
15 %	25 %	10 %	26 % *
19 %	16 %	27 % *	13 %
12 %	9 %	17 % *	7 %
11 % *	1 %	1 %	4 %
6 % *	1 %	5 % *	2 %
4 %	2 %	4 %	2 %
4 %	2 %	1 %	2 %
0 %	0 %	1 %	0 %
32 %	25 %	30 %	25 %
1 %	22 % *	8 %	22 % *

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, 30 % indiquent que l'impact de l'emploi de TH était plus positif dans leur ancienne entreprise. Plus de 50 % 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

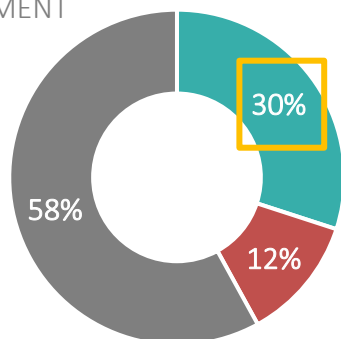


Question posée uniquement si le répondant indique avoir managé des TH dans son entreprise précédente

IMPACT DE L'EMPLOI DE TH DANS VOTRE ENTREPRISE PRÉCÉDENTE PAR RAPPORT A L'ACTUELLE

(n=37)

DE MÊME NATURE
QU'ACTUELLEMENT



PLUS POSITIF

PLUS NEGATIF

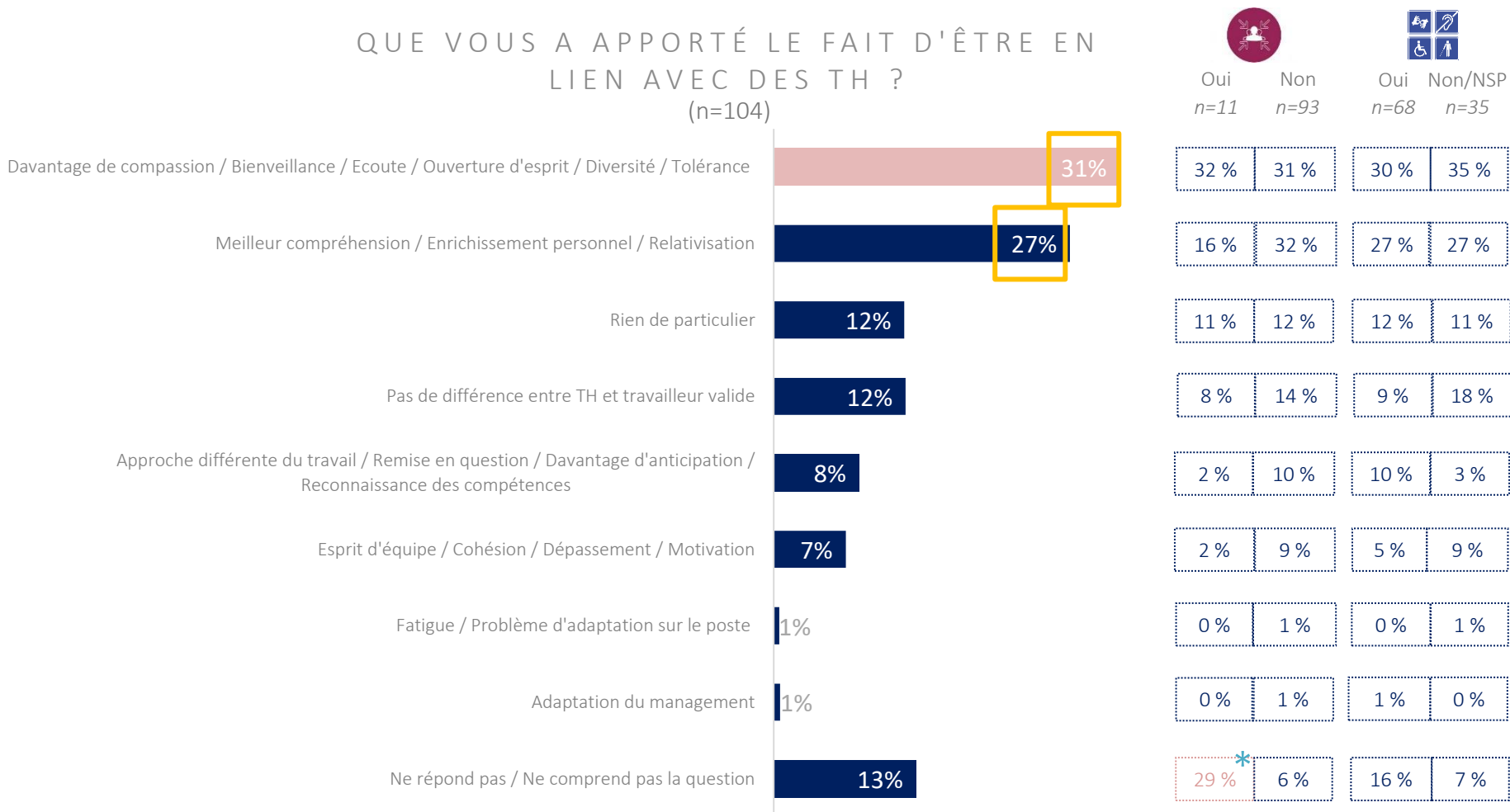
- **Davantage de cohésion et d'émulation** 56%
 - Ne répond pas : 33%
 - Entreprise plus grande / Postes adaptés, davantage aménageables 9%
 - Davantage d'ouverture d'esprit / Environnement sécuritaire et tolérance 2%
-
- **Pas de volonté d'accueillir des TH** 63%
 - Peu de postes aménagés / peu de personnes en situation de handicap 26%
 - Ne sais pas : 10%
 - Travailleurs sous-payés : 1%

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, environ 30 % des managers indiquent qu'avoir été en lien avec des TH a suscité davantage de compassion/bienveillance/ouverture d'esprit de leur part ainsi qu'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



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

Concernant le niveau de productivité, l'évaluation est quasiment = ou > à 8 dans tous les secteurs et quelque soit la taille de l'entreprise.

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 PRODUCTIVITE



Entreprise de 1 à
19 salariés
(n=212)

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



De 20 à 250
salariés
(n=38)

7,8
1,3
8,0



Plus de 250
salariés
(n=3)

8,1
1,5
8,0



Référent handicap
Oui (n=83) Non (n=170)

8,0
1,3
8,0

8,0
1,3
8,0



TH actuellement employés
Oui (n=51) Non/NSP (n=202)

7,8
1,2
8,0

8,1
1,3
8,0



Secteur : Arts, spectacles
et activités récréatives
(n=12)

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



Commerce, réparation
d'automobiles et de motos
(n=135)

8,0
1,4
8,0



Industrie
manufacturière
(n=80)

8,1
1,2
8,0



Information et
communication
(n=5)

7,9
1,9
8,0



Santé humaine et
action sociale
(n=21)

7,9
1,3
8,0

* 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?

Concernant la gestion des aléas, la note d'évaluation est quasiment = ou > à 8 dans tous les secteurs et quelque soit la taille de l'entreprise.

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 ALEAS / IMPREVUS



Entreprise de 1 à
19 salariés
(n=212)

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



De 20 à 250
salariés
(n=38)

7,8
1,2
8,0



Plus de 250
salariés
(n=3)

8,0
1,8
8,0



Référent handicap
Oui (n=83) Non (n=170)

7,8
1,5
8,0

7,9
1,4
8,0



TH actuellement employés
Oui (n=51) Non/NSP (n=202)

7,9
1,3
8,0

7,8
1,5
8,0



Secteur : Arts, spectacles
et activités récréatives
(n=12)

Moyenne **8,4**
Ecart-type 1,3
Médiane 8,0



Commerce, réparation
d'automobiles et de motos
(n=135)

7,9
1,5
8,0



Industrie
manufacturière
(n=80)

7,6
1,4
7,9



Information et
communication
(n=5)

7,7
1,4
8,0



Santé humaine et
action sociale
(n=21)

7,7
1,6
7,2

* 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?

Concernant le **volume d'activité**, la note d'évaluation est quasiment = ou > à 8 dans tous les secteurs (excepté les secteurs avec de faibles effectifs) et quelque soit la taille de l'entreprise.

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*

VOLUME D'ACTIVITE



Entreprise de 1 à
19 salariés
(n=212)

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



De 20 à 250
salariés
(n=38)

7,6
1,5
7,7



Plus de 250
salariés
(n=3)

8,3
1,6
8,0



Réfèrent handicap
Oui (n=83) Non (n=170)

7,8
1,6
8,0

7,6
1,6
8,0



TH actuellement employés
Oui (n=51) Non/NSP (n=202)

7,6
1,5
8,0

7,7
1,6
8,0



Secteur : Arts, spectacles
et activités récréatives
(n=12)

Moyenne **8,3**
Ecart-type 1,6
Médiane 9,0



Commerce, réparation
d'automobiles et de motos
(n=135)

7,8
1,7
8,0



Industrie
manufacturière
(n=80)

7,5
1,5
8,0



Information et
communication
(n=5)

7,3
2,0
7,3



Santé humaine et
action sociale
(n=21)

7,7
1,6
8,0

* 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 **capacité d'innovation** de l'entreprise est l'élément de performance le moins bien évalué par les DE (7,4/10) quel que soit la taille de l'entreprise ou le secteur d'activité.

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*

CAPACITE D'INNOVATION



Entreprise de 1 à
19 salariés
(n=212)

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



De 20 à 250
salariés
(n=38)

7,3
1,9
7,0



Plus de 250
salariés
(n=3)

8,4
0,8
8,0



Réfèrent handicap
Oui (n=83) Non (n=170)

7,4
1,9
8,0

7,3
1,8
8,0



TH actuellement employés
Oui (n=51) Non/NSP (n=202)

7,7
1,5
8,0

7,3
1,9
8,0



Secteur : Arts, spectacles
et activités récréatives
(n=12)

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



Commerce, réparation
d'automobiles et de motocycles
(n=135)

7,4
1,8
8,0



Industrie
manufacturière
(n=80)

7,5
1,8
8,0



Information et
communication
(n=5)

6,7
2,6
6,5



Santé humaine et
action sociale
(n=21)

7,3
1,6
8,0

* 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?

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

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.

QUALITE DE CE QUI EST PRODUIT



Entreprise de 1 à
19 salariés
(n=171)

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



De 20 à 250
salariés
(n=28)

7,9
1,3
8,0



Plus de 250
salariés
(n=3)

8,0
1,3
8,0



Référent handicap
Oui (n=65) Non (n=136)

8,0
1,2
8,0

8,0
1,4
8,0



TH actuellement employés
Oui (n=41) Non/NSP (n=160)

7,8
1,4
8,0

8,1
1,4
8,0



Secteur : Arts, spectacles
et activités récréatives
(n=8)

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



Commerce, réparation
d'automobiles et de motocycles
(n=107)

8,0
1,5
8,0



Industrie
manufacturière
(n=66)

8,2
1,1
8,0



Information et
communication
(n=2)

7,3
1,3
6,5



Santé humaine et
action sociale
(n=18)

7,8
1,3
8,0

* 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.

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

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 ALEAS / IMPREVUS



Entreprise de 1 à
19 salariés
(n=171)

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



De 20 à 250
salariés
(n=28)

7,9
1,1
8,0



Plus de 250
salariés
(n=3)

8,0
1,6
8,0



Référent handicap
Oui (n=65) Non (n=136)

7,7
1,4
8,0

7,9
1,3
8,0



TH actuellement employés
Oui (n=41) Non/NSP (n=160)

7,8
1,2
8,0

7,8
1,4
8,0



Secteur : Arts, spectacles
et activités récréatives
(n=8)

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



Commerce, réparation
d'automobiles et de motocycles
(n=107)

7,9
1,3
8,0



Industrie
manufacturière
(n=66)

7,7
1,4
8,0



Information et
communication
(n=2)

7,7
0,7
7,3



Santé humaine et
action sociale
(n=18)

7,6
1,5
7,1

* 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.

Concernant **le niveau de productivité sur les 3 dernières années**, son évaluation est relativement similaire entre les différentes tailles d'entreprise, si le DE est référent handicap ou non, selon la présence ou non de TH dans l'équipe et selon les différents secteurs.

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



Questions posées si fonction occupée depuis ≥ 3 ans.

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

NIVEAU DE PRODUCTIVITE



Entreprise de 1 à
19 salariés
(n=171)

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



De 20 à 250
salariés
(n=28)

7,6
1,5
8,0



Plus de 250
salariés
(n=3)

8,3
1,2
8,0



Référent handicap
Oui (n=65) Non (n=136)

7,8
1,4
8,0

7,7
1,5
8,0



TH actuellement employés
Oui (n=41) Non/NSP (n=160)

7,4
1,3
8,0

7,8
1,5
8,0



Secteur : Arts, spectacles
et activités récréatives
(n=8)

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



Commerce, réparation
d'automobiles et de motocycles
(n=107)

7,8
1,5
8,0



Industrie
manufacturière
(n=66)

7,6
1,5
8,0



Information et
communication
(n=2)

7,3
1,3
6,5



Santé humaine et
action sociale
(n=18)

7,6
1,3
8,0

* 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.

Concernant la capacité d'innovation sur les 3 dernières années, son évaluation est relativement similaire entre les différentes tailles d'entreprise, si le répondant 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'entreprise au cours des 3 dernières années



Questions posées si fonction occupée depuis ≥ 3 ans.

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

CAPACITE D'INNOVATION



Entreprise de 1 à
19 salariés
(n=171)

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



De 20 à 250
salariés
(n=28)

7,7
1,1
8,0



Plus de 250
salariés
(n=3)

8,4
1,0
8,0



Référent handicap
Oui (n=65) Non (n=136)

7,5
1,7
7,4

7,4
1,7
8,0



TH actuellement employés
Oui (n=41) Non/NSP (n=160)

7,7
1,2
8,0

7,4
1,8
8,0



Secteur : Arts, spectacles
et activités récréatives
(n=8)

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



Commerce, réparation
d'automobiles et de motocycles
(n=107)

7,6
1,6
8,0



Industrie
manufacturière
(n=66)

7,3
2,0
7,2



Information et
communication
(n=2)

7,3
1,3
6,5



Santé humaine et
action sociale
(n=18)

7,8
1,4
7,2

* 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.

Concernant **le volume d'activité sur les 3 dernières années**, son évaluation est relativement similaire entre les différentes tailles d'entreprise, si le répondant est référent handicap ou non, selon la présence ou non de TH dans l'équipe et selon les différents secteurs.

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



Questions posées si fonction occupée depuis ≥ 3 ans.

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=171)

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



De 20 à 250
salariés
(n=28)

7,8
1,2
8,0



Plus de 250
salariés
(n=3)

8,5
0,9
8,0



Référent handicap
Oui (n=65) Non (n=136)

7,7
1,6
8,0

7,3
1,7
8,0



TH actuellement employés
Oui (n=41) Non/NSP (n=160)

7,3
1,6
8,0

7,5
1,7
8,0



Secteur : Arts, spectacles
et activités récréatives
(n=8)

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



Commerce, réparation
d'automobiles et de motocycles
(n=107)

7,4
1,6
8,0



Industrie
manufacturière
(n=66)

7,4
1,8
7,6



Information et
communication
(n=2)

7,3
1,3
6,5



Santé humaine et
action sociale
(n=18)

7,6
1,4
7,8

* 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.



MERCI !
