Handicap & Entreprises : Quel impact sur la performance ? Questionnaire T.H.

Bonjour,

Merci de bien vouloir prendre quelques minutes pour répondre à ce questionnaire destiné aux **personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés** (ayant donc une RQTH, l'AAH, etc.).

L'objectif de cette étude, réalisée dans le cadre d'un travail universitaire de mémoire en sciences humaines et sociales, est de recueillir votre perception de l'impact des personnes en situation de handicap sur la performance de leur entreprise. **Votre expérience et votre retour sont précieux** pour mieux comprendre cette question sous le prisme des personnes en situation de handicap.

Confidentialité et Anonymat :

- Toutes les questions sont **facultatives**.
- L'enquête est entièrement **anonyme**.
- *Pour toute question/information, vous pouvez me contacter à sebastien.goeury@etu.unistra.fr*

Pour garantir la qualité et la pertinence de l'étude, merci de bien vouloir répondre aux questions de chaque page avec soin, puis de passer à la page suivante sans revenir sur vos réponses précédentes. Merci pour votre compréhension et votre contribution à cette étude !

Genre

- ◯ Homme
- ◯ Femme

Âge

- ◯ Moins de 25 ans
- ◯ 25-30 ans
- ◯ 31-40 ans
- ◯ 41-50 ans
- ◯ 51-60 ans
- ◯ Plus de 60 ans

Votre ancienneté dans l'entreprise

- ◯ Moins de 2 ans
- ◯ 2 à 4 ans
- ◯ 5 à 9 ans
- ◯ 10 à 14 ans
- ◯ 15 à 20 ans
- ◯ Plus de 20 ans

Avez-vous annoncé à votre employeur que vous êtes bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH) ?

- ◯ Oui
- ◯ Non
- ◯ Je ne suis pas bénéficiaire de l'OETH

Pour information ou rappel : Qui peut être bénéficiaire de l'OETH ?

Vous pouvez bénéficier de l'obligation d'emploi *en faveur des travailleurs handicapés [OETH] si vous êtes :*
*- **reconnu travailleur handicapé (RQTH)** par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) ;*
*- titulaire de la **carte mobilité inclusion (CMI)** portant la mention « invalidité » ;*
*- titulaire de l'**allocation adulte handicapé (AAH)** ;*
*- titulaire d'une rente du régime général de Sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle ayant entraîné une **incapacité permanente au moins égale à 10 %** ;*
*- titulaire d'une **pension d'invalidité** du régime général de Sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou des dispositions régissant les agents publics si l'invalidité réduit au moins des deux tiers votre capacité de travail ou de gain ;*
*- titulaire d'une **allocation ou d'une rente d'invalidité** attribuée aux sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;*
*- bénéficiaire des articles L-241-2, L-241-3 et L-241-4 du Code des **pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre**.*

Source : https://www.monparcourshandicap.gouv.fr/aides/lobligation-demploi-des-tr...

Handicap & Entreprises : Quel impact sur la performance ? Questionnaire T.H.

Bonjour,

Merci de bien vouloir prendre quelques minutes pour répondre à ce questionnaire destiné aux **personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés** (ayant donc une RQTH, l'AAH, etc.).

L'objectif de cette étude, réalisée dans le cadre d'un travail universitaire de mémoire en sciences humaines et sociales, est de recueillir votre perception de l'impact des personnes en situation de handicap sur la performance de leur entreprise. **Votre expérience et votre retour sont précieux** pour mieux comprendre cette question sous le prisme des personnes en situation de handicap.

Confidentialité et Anonymat :

- Toutes les questions sont **facultatives**.
- L'enquête est entièrement **anonyme**.
- *Pour toute question/information, vous pouvez me contacter à sebastien.goeury@etu.unistra.fr*

Pour garantir la qualité et la pertinence de l'étude, merci de bien vouloir répondre aux questions de chaque page avec soin, puis de passer à la page suivante sans revenir sur vos réponses précédentes. Merci pour votre compréhension et votre contribution à cette étude !

Effectif de l'entreprise

- ○ 1 à 9 salariés
- ○ 10 à 49 salariés
- ○ 50 à 249 salariés
- ○ 250 à 1000 salariés
- ○ 1000 à 5000 salariés
- ○ Plus de 5000 salariés

Date de création de l'entreprise

- ○ Après 2023 (moins de 2 ans)
- ○ Entre 2020 et 2023 (2-5 ans)
- ○ Entre 2015 et 2019 (6-10 ans)
- ○ Entre 2005 et 2014 (11-20 ans)
- ○ Entre 1975 et 2004 (21-50 ans)
- ○ Avant 1975 (plus de 50 ans)

Secteur d'activité de l'entreprise

L'entreprise dispose-t-elle d'un dispositif d'accueil du handicap ?

- ( ) Oui, depuis moins d'un an
- ( ) Oui, depuis 1-2 ans
- ( ) Oui, depuis 3 à 5 ans
- ( ) Oui, depuis plus de 5 ans
- ( ) Oui, mais je ne sais pas depuis combien de temps
- ( ) Non
- ( ) Je ne sais pas

Selon vous, quelles sont les valeurs vécues dans votre service (ou, à défaut, dans votre entreprise) ?

Handicap & Entreprises : Quel impact sur la performance ? Questionnaire T.H.

Bonjour,

Merci de bien vouloir prendre quelques minutes pour répondre à ce questionnaire destiné aux **personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés** (ayant donc une RQTH, l'AAH, etc.).

L'objectif de cette étude, réalisée dans le cadre d'un travail universitaire de mémoire en sciences humaines et sociales, est de recueillir votre perception de l'impact des personnes en situation de handicap sur la performance de leur entreprise. **Votre expérience et votre retour sont précieux** pour mieux comprendre cette question sous le prisme des personnes en situation de handicap.

Confidentialité et Anonymat :

- Toutes les questions sont **facultatives**.
- L'enquête est entièrement **anonyme**.
- *Pour toute question/information, vous pouvez me contacter à sebastien.goeury@etu.unistra.fr*

Pour garantir la qualité et la pertinence de l'étude, merci de bien vouloir répondre aux questions de chaque page avec soin, puis de passer à la page suivante sans revenir sur vos réponses précédentes. Merci pour votre compréhension et votre contribution à cette étude !

Hésitez-vous / Avez-vous hésité à révéler votre handicap à votre entreprise ?

Merci d'indiquer un NOMBRE entre : 0 (je ne veux absolument pas le révéler) et 10 (je n'ai aucun problème à le révéler). 5 signifie "J'hésite".

Pourquoi (concernant les facteurs favorisant la révélation) ?

- [ ] Expliquer vos difficultés
- [ ] Aménagements / Avantages liés à la reconnaissance du handicap (pour vous-même et/ou pour l'entreprise)
- [ ] Qualité des relations / Confiance dans l'entreprise
- [ ] Renforcer le dialogue et la transparence
- [ ] Accès à des opportunités spécifiques
- [ ] Autre

Pourquoi (concernant les facteurs dissuadant de la révélation) ?

- [ ] Crainte de discrimination / Regard des autres
- [ ] Risque pour la carrière
- [ ] Expériences négatives antérieures
- [ ] Préservation de la vie privée

- [ ] Absence de nécessité
- [ ] Autre

Comment évalueriez-vous la qualité de la prise en compte du handicap dans votre service ?

Merci d'indiquer un NOMBRE entre : 0 (Très mauvaise) et 10 (Excellente)

Pouvez-vous en expliquer les raisons ?

Selon vous, quel est l'impact des personnes en situation de handicap sur la performance de votre service ?

Merci d'indiquer un NOMBRE entre 0 (très négatif) et 10 (très positif). 5 signifie "sans impact / impact neutre".

Handicap & Entreprises : Quel impact sur la performance ? Questionnaire T.H.

Bonjour,

Merci de bien vouloir prendre quelques minutes pour répondre à ce questionnaire destiné aux **personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés** (ayant donc une RQTH, l'AAH, etc.).

L'objectif de cette étude, réalisée dans le cadre d'un travail universitaire de mémoire en sciences humaines et sociales, est de recueillir votre perception de l'impact des personnes en situation de handicap sur la performance de leur entreprise. **Votre expérience et votre retour sont précieux** pour mieux comprendre cette question sous le prisme des personnes en situation de handicap.

Confidentialité et Anonymat :

- Toutes les questions sont **facultatives**.
- L'enquête est entièrement **anonyme**.
- *Pour toute question/information, vous pouvez me contacter à sebastien.goeury@etu.unistra.fr*

Pour garantir la qualité et la pertinence de l'étude, merci de bien vouloir répondre aux questions de chaque page avec soin, puis de passer à la page suivante sans revenir sur vos réponses précédentes. Merci pour votre compréhension et votre contribution à cette étude !

Pensez-vous que la "maturité sociale" d'un service (ou d'une entreprise) influence la qualité de la prise en compte du handicap ET la performance du service ?

- ◯ Oui
- ◯ Non
- ◯ Je ne sais pas

Avez-vous des suggestions ou des informations supplémentaires à partager concernant l'intégration du handicap dans l'entreprise et son lien sur la performance ?

Merci beaucoup pour vos réponses. Elles me seront particulièrement utiles pour mon étude.

Pour information, l'Agefiph, HandiEM, les Activités sociales d'AG2R LA MONDIALE et le Cercle Vulnérabilités et Société se sont associés pour conduire en 2021-2022 une **étude sur l'impact de l'emploi des travailleurs en situation de handicap sur les performances des entreprises**. Vous pouvez consulter ses résultats ici : https://vulnerabilites-societe.fr/influence-des-travailleurs-en-situatio...

Les principaux enseignements de cette étude sont les suivants :
- Un engagement des entreprises sur le sujet plus important que présupposé.
- La question du handicap est un levier puissant de diversité et d'inclusion.
- Ces travailleurs influencent positivement l'activité de l'entreprise à long terme.
- Ces travailleurs améliorent la performance organisationnelle des entreprises
"Il apparaît qu'employer des travailleurs en situation de handicap depuis 3 ans (ou plus) a une **influence plus positive sur l'activité et sur la performance de l'entreprise que de ne pas en employer**."

Cependant, cette étude se distingue de la mienne en ce qu'elle vise à recueillir des retours ciblés sur des points spécifiques, notamment à travers vos commentaires et réponses libres, tout en adoptant une approche orientée vers les sciences humaines et sociales.

Handicap & Entreprises : Quel impact sur la performance ? Analyse des réponses au questionnaire à destination des **Travailleurs en situation de handicap**		
		Synthèse
Détails de la soumission	**Nombre de réponses**	*19 réponses recueillies*
Informations personnelles	**Genre**	*Femmes : 10* *Hommes : 8* *Ne se prononce pas : 1*
	Âge	*Moins de 25 ans : 1* *31-40 ans : 1* *41-50 ans : 3* *51-60 ans : 13* *Plus de 60 ans : 1*
	Votre ancienneté dans l'entreprise	*Moins de 2 ans : 3* *5 à 9 ans : 3* *10 à 14 ans : 1* *Plus de 20 ans : 12*
	Avez-vous annoncé à votre employeur que vous êtes bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH) ?	*Oui : 16* *Non : 2* *Ne se prononce pas : 1*
Informations entreprise	**Effectif de l'entreprise**	*10 à 49 salariés : 4* *50 à 249 salariés : 5* *250 à 1000 salariés : 2* *1000 à 5000 salariés : 3* *Plus de 5000 salariés : 6*
	Date de création de l'entreprise	*Entre 2005 et 2014 (11-20 ans) : 2* *Entre 1975 et 2004 (21-50 ans) : 9* *Avant 1975 (plus de 50 ans) : 9*
	Secteur d'activité de l'entreprise	*- Fonction publique* *- Santé* *- Entreprise publique d'insertion professionnelle* *- Enseignement / Formation* *- Agroalimentaire* *- Restauration* *- Banque* *- Industrie façonnage* *- Menuiserie* *- Métallurgie* *- Semi-conducteur*
	L'entreprise dispose-t-elle d'un dispositif d'accueil du handicap ?	*Oui, depuis 3 à 5 ans : 1* *Oui, depuis plus de 5 ans : 7* *Oui, mais je ne sais pas depuis combien de temps : 4* *Non : 3* *Je ne sais pas : 4*
	Selon vous, quelles sont les valeurs vécues dans votre service (ou, à défaut, dans votre entreprise) ?	*- Davantage de reconnaissance et d'assistance pour le handicap* *- Solidarité* *- Bonne entente* *- Ecoute, accompagnement, autonomie* *- Valeur travail* *- [Question non comprise]*
Révélation du handicap	**Hésitez-vous / Avez-vous hésité à révéler votre handicap à votre entreprise ?** ***0 : refus de révélation ; 5 : "J'hésite" ;*** ***10 : révélation sans problème.***	Moyenne : 8,6 Ecart-type : 2,7
Pourquoi (concernant les facteurs favorisant la révélation) ?	**Expliquer vos difficultés**	37%
	Aménagements / Avantages liés à la reconnaissance du handicap (pour vous-même et/ou pour l'entreprise)	63%
	Qualité des relations / Confiance dans l'entreprise	32%
	Renforcer le dialogue et la transparence	32%
	Accès à des opportunités spécifiques	26%
	Autre	16%
	Pouvez-vous préciser (concernant les facteurs favorisant la révélation) ?	- Environnement professionnel & horaire adaptés - Formation - Embauche - Poste sédentaire
Pourquoi (concernant les facteurs dissuadant de la révélation) ?	**Crainte de discrimination / Regard des autres**	32%
	Risque pour la carrière	42%
	Expériences négatives antérieures	11%
	Préservation de la vie privée	11%
	Absence de nécessité	11%
	Autre	11%
	Pouvez-vous préciser (concernant les facteurs dissuadant de la révélation) ?	- Crainte de discrimination (positive ou négative)

Prise en compte du handicap	**Comment évalueriez-vous la qualité de la prise en compte du handicap dans votre service ?** ***0 : Très mauvaise ; 10 : Excellente***	Moyenne : 6,1 Ecart-type : 3,7
	Pouvez-vous en expliquer les raisons ?	**Idées essentielles :** - Aménagements de qualité très variables ("0" à "10") - Lenteurs et discriminations, manque de compréhension et de formation - Absence de communication et de stratégie claire **Verbatims :** "Aménagements organisationnels (horaires de travail) prise [en] compte de la fatigabilité." "Mon handicap m'a permis de faire une formation pour une reconversion et d'avoir des horaires adaptés" "Point de vue philosophique, aucun souci. Quelques lenteurs de décision dès qu'il s'agit de passer aux actes." "Mon handicap invisible est encore mal compris." "Attente pour aménagements, carrière bloquée, discrimination." "Aucune sensibilisation aucune considération aucun aménagement les premières années et surtout fin de carrière"
Performance	**Selon vous, quel est l'impact des personnes en situation de handicap sur la performance de votre service ?** ***0 : Très négatif ; 5 : "sans impact / impact neutre" ; 10 : Très positif***	Moyenne : 6,1 Ecart-type : 2,4
	Pouvez-vous préciser les éléments de performance impactés (par ex. : cohésion d'équipe, innovation, productivité, qualité, etc.) ?	[Pas de réponse]
Maturité sociale	**Pensez-vous que la "maturité sociale" d'un service (ou d'une entreprise) influence la qualité de la prise en compte du handicap *ET* la performance du service ?**	Oui : 14 Non : 3 Je ne sais pas : 2 Ne se prononce pas : 0
Commentaires libres	**Avez-vous des suggestions ou des informations supplémentaires à partager concernant l'intégration du handicap dans l'entreprise et son lien sur la performance ?**	**Idées essentielles :** - Besoin de sensibilisation et de formation - Valorisation des compétences spécifiques - Aménagements favorisant la performance - Manque d'engagement réel des entreprises **Verbatims :** "Dès le départ il faut former tout le personnel au handicap." "Les handicaps cachent souvent des qualités (parfois trop unique et inhabituel pour être compris aux premiers abords)." "Permettre au référent handicap de disposer de suffisamment de temps pour assurer sa mission au sein de l'entreprise…" "Les activités de cohésion sont davantage inclusives depuis que je suis là, le collectif ralentit un peu et me propose souvent de l'aide." "Beaucoup d'employeurs, directeurs de production et chefs de services considèrent [les travailleurs en situation de handicap] comme des sous-ouvriers." "Aujourd'hui une démarche de façade pour cocher la case RSE."

Handicap & Entreprises : Quel impact sur la performance ? Questionnaire Accompagnateur en entreprise

Bonjour,

Merci de bien vouloir prendre quelques minutes pour répondre à ce questionnaire destiné aux **personnes accompagnant/supervisant l'intégration de personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés** (i.e. qui ont une RQTH, l'AAH, etc.).

L'objectif de cette étude, réalisée dans le cadre d'un travail universitaire de mémoire en sciences humaines et sociales, est de recueillir votre perception de l'impact des personnes en situation de handicap sur la performance de leur entreprise. **Votre expérience et votre retour sont précieux** pour mieux comprendre cette question sous le prisme des personnes en situation de handicap.

Confidentialité et Anonymat :

- Toutes les questions sont **facultatives**.
- L'enquête est entièrement **anonyme**.
- *Pour toute question/information, vous pouvez me contacter à sebastien.goeury@etu.unistra.fr*

Pour garantir la qualité et la pertinence de l'étude, merci de bien vouloir répondre aux questions de chaque page avec soin, puis de passer à la page suivante sans revenir sur vos réponses précédentes. Merci pour votre compréhension et votre contribution à cette étude !

Genre

- ◯ Homme
- ◯ Femme

Âge

- ◯ Moins de 25 ans
- ◯ 25-30 ans
- ◯ 31-40 ans
- ◯ 41-50 ans
- ◯ 51-60 ans
- ◯ Plus de 60 ans

Votre ancienneté dans l'entreprise

- ◯ Moins de 2 ans
- ◯ 2 à 4 ans
- ◯ 5 à 9 ans
- ◯ 10 à 14 ans
- ◯ 15 à 20 ans

- ◯ Plus de 20 ans

Votre rôle dans l'entreprise

- ☐ Référent handicap
- ☐ Ressources humaines
- ☐ Manager
- ☐ Direction
- ☐ Autre

Handicap & Entreprises : Quel impact sur la performance ? Questionnaire Accompagnateur en entreprise

Bonjour,

Merci de bien vouloir prendre quelques minutes pour répondre à ce questionnaire destiné aux **personnes accompagnant/supervisant l'intégration de personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés** (i.e. qui ont une RQTH, l'AAH, etc.).

L'objectif de cette étude, réalisée dans le cadre d'un travail universitaire de mémoire en sciences humaines et sociales, est de recueillir votre perception de l'impact des personnes en situation de handicap sur la performance de leur entreprise. **Votre expérience et votre retour sont précieux** pour mieux comprendre cette question sous le prisme des personnes en situation de handicap.

Confidentialité et Anonymat :

- Toutes les questions sont **facultatives**.
- L'enquête est entièrement **anonyme**.
- *Pour toute question/information, vous pouvez me contacter à sebastien.goeury@etu.unistra.fr*

Pour garantir la qualité et la pertinence de l'étude, merci de bien vouloir répondre aux questions de chaque page avec soin, puis de passer à la page suivante sans revenir sur vos réponses précédentes. Merci pour votre compréhension et votre contribution à cette étude !

Effectif de l'entreprise

- ○ 1 à 9 salariés
- ○ 10 à 49 salariés
- ○ 50 à 249 salariés
- ○ 250 à 1000 salariés
- ○ 1000 à 5000 salariés
- ○ Plus de 5000 salariés

Date de création de l'entreprise

- ○ Après 2023 (moins de 2 ans)
- ○ Entre 2020 et 2023 (2-5 ans)
- ○ Entre 2015 et 2019 (6-10 ans)
- ○ Entre 2005 et 2014 (11-20 ans)
- ○ Entre 1975 et 2004 (21-50 ans)
- ○ Avant 1975 (plus de 50 ans)

Secteur d'activité de l'entreprise

L’entreprise dispose-t-elle d’un dispositif d’accueil du handicap ?

- ◯ Oui, depuis moins d'un an
- ◯ Oui, depuis 1-2 ans
- ◯ Oui, depuis 3 à 5 ans
- ◯ Oui, depuis plus de 5 ans
- ◯ Oui, mais je ne sais pas depuis combien de temps
- ◯ Non
- ◯ Je ne sais pas

Selon vous, quelles sont les valeurs vécues dans votre entreprise ?

Handicap & Entreprises : Quel impact sur la performance ? Questionnaire Accompagnateur en entreprise

Bonjour,

Merci de bien vouloir prendre quelques minutes pour répondre à ce questionnaire destiné aux **personnes accompagnant/supervisant l'intégration de personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés** (i.e. qui ont une RQTH, l'AAH, etc.).

L'objectif de cette étude, réalisée dans le cadre d'un travail universitaire de mémoire en sciences humaines et sociales, est de recueillir votre perception de l'impact des personnes en situation de handicap sur la performance de leur entreprise. **Votre expérience et votre retour sont précieux** pour mieux comprendre cette question sous le prisme des personnes en situation de handicap.

Confidentialité et Anonymat :

- Toutes les questions sont **facultatives**.
- L'enquête est entièrement **anonyme**.
- *Pour toute question/information, vous pouvez me contacter à sebastien.goeury@etu.unistra.fr*

Pour garantir la qualité et la pertinence de l'étude, merci de bien vouloir répondre aux questions de chaque page avec soin, puis de passer à la page suivante sans revenir sur vos réponses précédentes. Merci pour votre compréhension et votre contribution à cette étude !

Le taux d'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH) est-il atteint dans votre entreprise ?

- ◯ Oui, depuis 2 ans ou moins
- ◯ Oui, depuis 3 à 5 ans
- ◯ Oui, depuis plus de 5 ans
- ◯ Non
- ◯ Je ne sais pas

Pour vous, quels sont les freins / obstacles concernant l'embauche de personnes en situation de handicap ?

- ☐ Ce n'est pas un sujet : La situation de handicap du candidat n'influence pas le processus de recrutement
- ☐ Appréhensions sur les difficultés d'intégration / adaptation au poste
- ☐ Méconnaissance (idées reçues, accompagnement / intégration)
- ☐ Coût réel ou perçu
- ☐ Complexité administrative (procédures d'adaptation ou d'accès aux dispositifs d'accompagnement)
- ☐ Culture d'entreprise

- [ ] Autre

Pour vous, quels sont les facteurs favorisant l’embauche de personnes en situation de handicap ?

- [ ] Ce n'est pas un sujet : La situation de handicap du candidat n'influence pas le processus de recrutement
- [ ] Aides financières et accompagnement (Agefiph, CapEmploi, ...)
- [ ] Conformité légale et réduction de la contribution d'OETH
- [ ] Valeurs et image positive
- [ ] Bénéfices organisationnels (diversité d'approches, innovation, cohésion d'équipe, ...)
- [ ] Accompagnement et sensibilisation des équipes
- [ ] Expériences réussies
- [ ] Autre

Pour information / rappel : ce qu'est l'OETH

---

*Pour information ou rappel, l’obligation d’emploi des travailleurs handicapés (OETH) est un dispositif qui **incite les employeurs privés et publics, de 20 salariés et plus, à embaucher des travailleurs handicapés, à hauteur de 6 %** du total de leurs salariés.*

Source : https://www.monparcourshandicap.gouv.fr/aides/lobligation-demploi-des-tr...

Handicap & Entreprises : Quel impact sur la performance ? Questionnaire Accompagnateur en entreprise

Bonjour,

Merci de bien vouloir prendre quelques minutes pour répondre à ce questionnaire destiné aux **personnes accompagnant/supervisant l'intégration de personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés** (i.e. qui ont une RQTH, l'AAH, etc.).

L'objectif de cette étude, réalisée dans le cadre d'un travail universitaire de mémoire en sciences humaines et sociales, est de recueillir votre perception de l'impact des personnes en situation de handicap sur la performance de leur entreprise. **Votre expérience et votre retour sont précieux** pour mieux comprendre cette question sous le prisme des personnes en situation de handicap.

Confidentialité et Anonymat :

- Toutes les questions sont **facultatives**.
- L'enquête est entièrement **anonyme**.
- *Pour toute question/information, vous pouvez me contacter à sebastien.goeury@etu.unistra.fr*

Pour garantir la qualité et la pertinence de l'étude, merci de bien vouloir répondre aux questions de chaque page avec soin, puis de passer à la page suivante sans revenir sur vos réponses précédentes. Merci pour votre compréhension et votre contribution à cette étude !

Par rapport à celle des autres services, comment évaluez-vous la performance des services ayant au moins une personne en situation de handicap ?

Merci d'indiquer un NOMBRE entre : 0 (Très mauvaise) et 10 (Excellente). 5 signifie "Egale aux autres services".

Selon vous, quelle est l'influence des travailleurs en situation de handicap sur la performance dans ces services ?

Merci d'indiquer un NOMBRE entre : 0 (Très néfaste) et 10 (Très bénéfique). 5 signifie "Sans influence / influence neutre".

Pouvez-vous en expliquer les raisons et les éléments de performance impactés ?

Handicap & Entreprises : Quel impact sur la performance ? Questionnaire Accompagnateur en entreprise

Bonjour,

Merci de bien vouloir prendre quelques minutes pour répondre à ce questionnaire destiné aux **personnes accompagnant/supervisant l'intégration de personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés** (i.e. qui ont une RQTH, l'AAH, etc.).

L'objectif de cette étude, réalisée dans le cadre d'un travail universitaire de mémoire en sciences humaines et sociales, est de recueillir votre perception de l'impact des personnes en situation de handicap sur la performance de leur entreprise. **Votre expérience et votre retour sont précieux** pour mieux comprendre cette question sous le prisme des personnes en situation de handicap.

Confidentialité et Anonymat :

- Toutes les questions sont **facultatives**.
- L'enquête est entièrement **anonyme**.
- *Pour toute question/information, vous pouvez me contacter à sebastien.goeury@etu.unistra.fr*

Pour garantir la qualité et la pertinence de l'étude, merci de bien vouloir répondre aux questions de chaque page avec soin, puis de passer à la page suivante sans revenir sur vos réponses précédentes. Merci pour votre compréhension et votre contribution à cette étude !

Pensez-vous que la "maturité sociale" d'un service (ou d'une entreprise) influence la qualité de la prise en compte du handicap ET la performance du service ?

- ◯ Oui
- ◯ Non
- ◯ Je ne sais pas

Pensez-vous que la présence de travailleurs en situation de handicap favorise la cohésion d'équipe, la mise en commun des compétences ou apporte une réponse à la question du sens du travail ?

Merci d'indiquer un NOMBRE entre : 0 (Pas du tout) et 10 (Absolument). 5 signifie "Sans influence / influence neutre".

Pouvez-vous en expliquer les raisons ?

Selon vous, et concernant le lien entre performance d'un service et présence en son sein d'un travailleur en situation de handicap, quelles sont les satisfactions, difficultés et améliorations possibles ?

Satisfactions

Difficultés

Améliorations possibles

Avez-vous des suggestions ou des informations supplémentaires à partager concernant l'intégration du handicap dans l'entreprise et son lien sur la performance ?

Merci beaucoup pour vos réponses. Elles me seront particulièrement utiles pour mon étude.

Pour information, l'Agefiph, HandiEM, les Activités sociales d'AG2R LA MONDIALE et le Cercle Vulnérabilités et Société se sont associés pour conduire en 2021-2022 une ***étude sur l'impact de l'emploi des travailleurs en situation de handicap sur les performances des entreprises****.*
Vous pouvez consulter ses résultats ici : https://vulnerabilites-societe.fr/influence-des-travailleurs-en-situatio...

Les principaux enseignements de cette étude sont les suivants :
- Un engagement des entreprises sur le sujet plus important que présupposé.
- La question du handicap est un levier puissant de diversité et d'inclusion.
- Ces travailleurs influencent positivement l'activité de l'entreprise à long terme.
- Ces travailleurs améliorent la performance organisationnelle des entreprises
"Il apparaît qu'employer des travailleurs en situation de handicap depuis 3 ans (ou plus) a une ***influence plus positive sur l'activité et sur la performance de l'entreprise que de ne pas en employer****."*

Cependant, mon étude se distingue de celle-ci en ce que la mienne vise à recueillir des retours ciblés sur des points spécifiques, notamment à travers vos commentaires et réponses libres, tout en adoptant une approche orientée vers les sciences humaines et sociales.

Handicap & Entreprises : Quel impact sur la performance ? Analyse des réponses au questionnaire à destination des **Accompagnateurs en entreprise (référents handicap, …)**		
		Synthèse
Détails de la soumission	**Nombre de réponses**	*5 réponses recueillies*
Informations personnelles	Genre	*Femmes : 2* *Hommes : 3*
	Âge	*31-40 ans : 2* *41-50 ans : 2* *51-60 ans : 1*
	Votre ancienneté dans l'entreprise	*Moins de 2 ans : 1* *2 à 4 ans : 3* *5 à 9 ans : 1*
Votre rôle dans l'entreprise	Référent handicap	*40%*
	Ressources humaines	*40%*
	Manager	*0%*
	Direction	*60%*
	Autre	*0%*
	Pouvez-vous préciser ?	*NA*
Informations entreprise	Effectif de l'entreprise	*1 à 9 salariés : 2* *50 à 249 salariés : 1* *1000 à 5000 salariés : 2*
	Date de création de l'entreprise	*Entre 2020 et 2023 (2-5 ans) : 2* *Entre 1975 et 2004 (21-50 ans) : 2* *Avant 1975 (plus de 50 ans) : 1*
	Secteur d'activité de l'entreprise	*- Agriculture* *- Bâtiment* *- Conseil affaires / gestion* *- Commerce et artisanat* *- Médico-social*
	L'entreprise dispose-t-elle d'un dispositif d'accueil du handicap ?	*Oui, depuis 3 à 5 ans : 2* *Oui, mais je ne sais pas depuis combien de temps : 2* *Non : 1*
	Selon vous, quelles sont les valeurs vécues dans votre entreprise ?	*- Simplicité* *- Amitié, entraide, esprit d'équipe* *- Intégrité, respect* *- Vocation sociale, Inclusion* *- écologie,* *- Performance, professionnalisme, excellence* *- Innovation*
	Le taux d'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH) est-il atteint dans votre entreprise ?	*Oui, depuis 3 à 5 ans : 2* *Non : 1* *Je ne sais pas : 2*
Pour vous, quels sont les freins / obstacles concernant l'embauche de personnes en situation de handicap ?	Ce n'est pas un sujet : La situation de handicap du candidat n'influence pas le processus de recrutement	40%
	Appréhensions sur les difficultés d'intégration / adaptation au poste	60%
	Méconnaissance (idées reçues, accompagnement / intégration)	0%
	Coût réel ou perçu	20%
	Complexité administrative (procédures d'adaptation ou d'accès aux dispositifs d'accompagnement)	20%
	Culture d'entreprise	0%
	Autre	[Pas de réponse]
	Pouvez-vous préciser (concernant les freins / obstacles) ?	[Pas de réponse]
Pour vous, quels sont les facteurs favorisant l'embauche de personnes en situation de handicap ?	Ce n'est pas un sujet : La situation de handicap du candidat n'influence pas le processus de recrutement	40%
	Aides financières et accompagnement (Agefiph, CapEmploi, ...)	0%
	Conformité légale et réduction de la contribution d'OETH	20%
	Valeurs et image positive	40%
	Bénéfices organisationnels (diversité d'approches, innovation, cohésion d'équipe, ...)	40%
	Accompagnement et sensibilisation des équipes	60%
	Expériences réussies	60%
	Autre	0%
	Pouvez-vous préciser (concernant les facilitants) ?	[Pas de réponse]

Performance	Par rapport à celle des autres services, comment évaluez-vous la performance des services ayant au moins une personne en situation de handicap ? *0 : Très mauvaise ; 5 : Egale aux autres services ; 10 : Excellente.*	Moyenne : 6,6 Ecart-type : 1,4
	Selon vous, quelle est l'influence des travailleurs en situation de handicap sur la performance dans ces services ? *0 : Très néfaste ; 5 : Sans influence / influence neutre ; 10 : Très bénéfique.*	Moyenne : 7,4 Ecart-type : 1,6
	Pouvez-vous en expliquer les raisons et les éléments de performance impactés ?	**Idées essentielles :** - Impact positif sur la **cohésion** et le collectif - Effet variable sur la performance opérationnelle **Verbatims :** "Permet de révéler le potentiel d'accueil des équipes (...) dépassement de son "moi" pour améliorer le collectif" "La performance peut-être impactée de manière négative (perte de performance). (...) [Apporte] une valeur ajoutée aux yeux des clients, la performance dans ce cas peut-être positive"
Maturité sociale	**Pensez-vous que la "maturité sociale" d'un service (ou d'une entreprise) influence la qualité de la prise en compte du handicap *ET* la performance du service ?**	Oui : 3 Non : 2
Cohésion, sens	**Pensez-vous que la présence de travailleurs en situation de handicap favorise la cohésion d'équipe, la mise en commun des compétences ou apporte une réponse à la question du sens du travail ?** ***0 : Pas du tout ; 5 : Sans influence / influence neutre ; 10 : Absolument.***	Moyenne : 9,2 Ecart-type : 1,0
	Pouvez-vous en expliquer les raisons ?	**Idées essentielles :** - Renforcement de la **cohésion** d'équipe - Évolution des **perceptions et du sens** **Verbatims :** "Dépassement de l'individualisme." "Oui lorsque la maturité d'une équipe est présente" "Modifications du regard sur le handicap, dédramatisation de ses problèmes mineurs, sens de l'aide"
Satisfactions		**Idées essentielles :** - Satisfactions : **richesse humaine** et impact **sociétal** - Difficultés : **organisation**, **finances** et **préjugés** - Améliorations : aides et **accompagnement** **Verbatims :** "Répondre à un enjeux de société, sans décliner la performance" "Arrêt maladie fréquent." "Développer les aides financières et les accompagnements"
Difficultés		
Améliorations possibles		
Commentaires libres	**Avez-vous des suggestions ou des informations supplémentaires à partager concernant l'intégration du handicap dans l'entreprise et son lien sur la performance ?**	**Idées essentielles par verbatims :** - "**Mieux accompagner** (...) [en particulier] les [petites et moyennes entreprises]". - "Véritable **richesse pour les équipes** et également un **levier pour la performance** plutôt qu'un frein".

Handicap & Entreprises : Quel impact sur la performance ? Questionnaire Spécialistes du handicap

Bonjour,

Merci de bien vouloir prendre quelques minutes pour répondre à ce questionnaire destiné aux **spécialistes du handicap accompagnant les entreprises dans l'intégration de personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés** (ayant donc une RQTH, l'AAH, etc.)

L'objectif de cette étude, réalisée dans le cadre d'un travail universitaire de mémoire en sciences humaines et sociales, est de recueillir votre perception de l'impact des personnes en situation de handicap sur la performance de leur entreprise. **Votre expérience et votre retour sont précieux** pour mieux comprendre cette question sous le prisme des personnes en situation de handicap.

Confidentialité et Anonymat :

- Toutes les questions sont **facultatives**.
- L'enquête est entièrement **anonyme**.
- *Pour toute question/information, vous pouvez me contacter à sebastien.goeury@etu.unistra.fr*

Pour garantir la qualité et la pertinence de l'étude, merci de bien vouloir répondre aux questions de chaque page avec soin, puis de passer à la page suivante sans revenir sur vos réponses précédentes. Merci pour votre compréhension et votre contribution à cette étude !

Genre

- ◯ Homme
- ◯ Femme

Âge

- ◯ Moins de 25 ans
- ◯ 25-30 ans
- ◯ 31-40 ans
- ◯ 41-50 ans
- ◯ 51-60 ans
- ◯ Plus de 60 ans

Votre ancienneté dans votre entreprise

- ◯ Moins de 2 ans
- ◯ 2 à 4 ans
- ◯ 5 à 9 ans
- ◯ 10 à 14 ans
- ◯ 15 à 20 ans

- ( ) Plus de 20 ans

Votre ancienneté sur les questions du handicap en entreprise (dans votre entreprise actuelle et/ou d'autres)

- ( ) Moins de 2 ans
- ( ) 2 à 4 ans
- ( ) 5 à 9 ans
- ( ) 10 à 14 ans
- ( ) 15 à 20 ans
- ( ) Plus de 20 ans

Votre rôle

- [ ] Accompagnement des entreprises sur les questions du handicap
- [ ] Accompagnement de travailleurs en situation de handicap
- [ ] Cabinet de recrutement pour "profils atypiques"
- [ ] Autre

Handicap & Entreprises : Quel impact sur la performance ? Questionnaire Spécialistes du handicap

Bonjour,

Merci de bien vouloir prendre quelques minutes pour répondre à ce questionnaire destiné aux **spécialistes du handicap accompagnant les entreprises dans l'intégration de personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés** (ayant donc une RQTH, l'AAH, etc.)

L'objectif de cette étude, réalisée dans le cadre d'un travail universitaire de mémoire en sciences humaines et sociales, est de recueillir votre perception de l'impact des personnes en situation de handicap sur la performance de leur entreprise. **Votre expérience et votre retour sont précieux** pour mieux comprendre cette question sous le prisme des personnes en situation de handicap.

Confidentialité et Anonymat :

- Toutes les questions sont **facultatives**.
- L'enquête est entièrement **anonyme**.
- *Pour toute question/information, vous pouvez me contacter à sebastien.goeury@etu.unistra.fr*

Pour garantir la qualité et la pertinence de l'étude, merci de bien vouloir répondre aux questions de chaque page avec soin, puis de passer à la page suivante sans revenir sur vos réponses précédentes. Merci pour votre compréhension et votre contribution à cette étude !

Selon vous, quels sont les critères favorisant une performance plus forte des services/entreprises employant au moins une personne en situation de handicap, du fait de cette présence ?

Par exemple : taille de l'entreprise (PME/Grand groupe/...), Accord de branche ou d'entreprise en faveur de personnes en situation de handicap (dès le début / depuis plusieurs années / ...), Taux d'Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés (OETH) atteint, Qualité du dialogue social, ...

Par rapport à celle des autres services, comment évaluez-vous la performance des services ayant au moins une personne en situation de handicap ?

Merci d'indiquer un NOMBRE entre : 0 (Très mauvaise) et 10 (Excellente). 5 signifie "Egale aux autres services".

Selon vous, quelle est l'influence des travailleurs en situation de handicap dans ces services ?

Merci d'indiquer un NOMBRE entre : 0 (Très néfaste) et 10 (Très bénéfique). 5 signifie "Sans influence / influence neutre".

Pouvez-vous expliquer les éléments de performance impactés et les raisons associées ?

Handicap & Entreprises : Quel impact sur la performance ? Questionnaire Spécialistes du handicap

Bonjour,

Merci de bien vouloir prendre quelques minutes pour répondre à ce questionnaire destiné aux **spécialistes du handicap accompagnant les entreprises dans l'intégration de personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés** (ayant donc une RQTH, l'AAH, etc.)

L'objectif de cette étude, réalisée dans le cadre d'un travail universitaire de mémoire en sciences humaines et sociales, est de recueillir votre perception de l'impact des personnes en situation de handicap sur la performance de leur entreprise. **Votre expérience et votre retour sont précieux** pour mieux comprendre cette question sous le prisme des personnes en situation de handicap.

Confidentialité et Anonymat :

- Toutes les questions sont **facultatives**.
- L'enquête est entièrement **anonyme**.
- *Pour toute question/information, vous pouvez me contacter à sebastien.goeury@etu.unistra.fr*

Pour garantir la qualité et la pertinence de l'étude, merci de bien vouloir répondre aux questions de chaque page avec soin, puis de passer à la page suivante sans revenir sur vos réponses précédentes. Merci pour votre compréhension et votre contribution à cette étude !

Pensez-vous que la "maturité sociale" d'un service (ou d'une entreprise) influence la qualité de la prise en compte du handicap ET la performance du service ?

- ◯ Oui
- ◯ Non
- ◯ Je ne sais pas

Pensez-vous que la présence de travailleurs en situation de handicap favorise la cohésion d'équipe, la mise en commun des compétences ou apporte une réponse à la question du sens du travail ?

Merci d'indiquer un NOMBRE entre : 0 (Pas du tout) et 10 (Absolument). 5 signifie "Sans influence / influence neutre".

Pouvez-vous en expliquer les raisons ?

Concernant le lien entre performance d'un service et présence en son sein d'un travailleur en situation de handicap, quelles sont selon vous les satisfactions, difficultés et améliorations possibles ?

Satisfactions

Difficultés

Améliorations possibles

Avez-vous des suggestions ou des informations supplémentaires à partager concernant l'intégration du handicap dans l'entreprise et son lien sur la performance ?

Merci beaucoup pour vos réponses. Elles me seront particulièrement utiles pour mon étude.

Pour information, l'Agefiph, HandiEM, les Activités sociales d'AG2R LA MONDIALE et le Cercle Vulnérabilités et Société se sont associés pour conduire en 2021-2022 une ***étude sur l'impact de l'emploi des travailleurs en situation de handicap sur les performances des entreprises****.*
Vous pouvez consulter ses résultats ici : https://vulnerabilites-societe.fr/influence-des-travailleurs-en-situatio...

Les principaux enseignements de cette étude sont les suivants :
- Un engagement des entreprises sur le sujet plus important que présupposé.
- La question du handicap est un levier puissant de diversité et d'inclusion.
- Ces travailleurs influencent positivement l'activité de l'entreprise à long terme.
- Ces travailleurs améliorent la performance organisationnelle des entreprises
"Il apparaît qu'employer des travailleurs en situation de handicap depuis 3 ans (ou plus) a une ***influence plus positive sur l'activité et sur la performance de l'entreprise que de ne pas en employer****."*

Cependant, mon étude se distingue de celle-ci en ce que la mienne vise à recueillir des retours ciblés sur des points spécifiques, notamment à travers vos commentaires et réponses libres, tout en adoptant une approche orientée vers les sciences humaines et sociales.

Handicap & Entreprises : Quel impact sur la performance ? Analyse des réponses au questionnaire à destination des **Spécialistes du handicap**		
		Synthèse
Détails de la soumission	**Nombre de réponses**	*11 réponses recueillies*
Informations personnelles	**Genre**	*Femmes : 8* *Hommes : 3*
	Âge	*31-40 ans : 3* *41-50 ans : 1* *51-60 ans : 5* *Plus de 60 ans : 2*
	Votre ancienneté dans votre entreprise	*Moins de 2 ans : 1* *2 à 4 ans : 2* *5 à 9 ans : 3* *10 à 14 ans : 1* *Plus de 20 ans : 3*
	Votre ancienneté sur les questions du handicap en entreprise (dans votre entreprise actuelle et/ou d'autres)	*Moins de 2 ans : 1* *2 à 4 ans : 1* *5 à 9 ans : 2* *10 à 14 ans : 2* *15 à 20 ans : 1* *Plus de 20 ans : 4*
Votre rôle	**Accompagnement des entreprises sur les questions du handicap**	*27%*
	Accompagnement de travailleurs en situation de handicap	*64%*
	Cabinet de recrutement pour "profils atypiques"	*9%*
	Autre	*27%*
	Pouvez-vous préciser ?	*- Directeur Régional en retraite* *- Directrice générale amenée à recruter des travailleurs handicapés* *- Présidente d'une association accompagnant des personnes en situation de handicap*
Performance	**Selon vous, quels sont les critères favorisant une performance *plus forte* des services/entreprises employant au moins une personne en situation de handicap, du fait de cette présence ?**	**Idées essentielles :** - Volonté stratégique : politique RH inclusive, sincère et durable. - Accompagnement structuré : dispositifs, formation, sensibilisation. - Type et culture d'entreprise : taille, ouverture, bienveillance, valorisation de la diversité. - Préparation du collectif : importance de préparer l'équipe à l'intégration. **Verbatims** - "VRAIE volonté de recruter des personnes RQTH" - "Culture d'entreprise : ouverture à la diversité" - "Cohésion d'équipe qui se fait autour la personne." - "La qualité du dialogue, le travail sur les représentations (...) favorisent la performance." - "capacité à préparer l'intégration (...) notamment en sensibilisant le service au préalable."
	Par rapport à celle des autres services, comment évaluez-vous la performance des services ayant au moins une personne en situation de handicap ? ***0 : Très mauvaise ; 5 : Egale aux autres services ; 10 : Excellente.***	Moyenne : 6,2 Ecart type : 2,3
	Selon vous, quelle est l'influence des travailleurs en situation de handicap dans ces services ? ***0 : Très néfaste ; 5 : Sans influence / influence neutre ; 10 : Très bénéfique.***	Moyenne : 7,4 Ecart type : 1,8
	Pouvez-vous expliquer les éléments de performance impactés et les raisons associées ?	**Idées essentielles :** - Innovation organisationnelle : aménagements profitant à tous. - Cohésion renforcée : plus d'entraide et de compréhension mutuelle. - Qualité des processus : meilleures pratiques, communication accrue. - Effet d'entraînement : Personnes en situations de handicap motrices pour l'équipe. **Verbatims :** - "Les aménagements de poste (…) servent à tous les collaborateurs." - "L'entraide et la compréhension de l'autre (...) permettant une meilleure productivité." - "La diversité permet de réfléchir différemment"
Maturité sociale	**Pensez-vous que la "maturité sociale" d'un service (ou d'une entreprise) influence la qualité de la prise en compte du handicap *ET* la performance du service ?**	Oui : 10 Non : 0 Je ne sais pas : 1

Sens	**Pensez-vous que la présence de travailleurs en situation de handicap favorise la cohésion d'équipe, la mise en commun des compétences ou apporte une réponse à la question du sens du travail ?** ***0 : Pas du tout ; 5 : Sans influence / influence neutre ; 10 : Absolument.***	Moyenne : 7,0 Ecart type : 3,1
	Pouvez-vous en expliquer les raisons ?	**Idées essentielles :** - Cohésion d'équipe. - Sens donné au travail. - Partage des compétences : mobilisation collective autour des défis. - Avis positifs mais partagés. **Verbatims :** - "Fierté d'appartenance" - "Prise en compte des individus et de leurs besoins" - "Les avis des collègues bien que positifs sont partagés à 50/50"
Satisfactions	**Satisfactions**	**Idées essentielles :** - Diversité bénéfique : nouvelles façons d'appréhender le travail. - Empathie accrue : meilleure compréhension mutuelle. - Bien-être collectif : climat d'équipe amélioré, plus de sens. **Verbatims :** - "Davantage de diversité et possiblement une autre façon d'appréhender le travail" - "Entrer dans l'écosystème de l'autre, plus d'empathie" - "Trouver plus de sens à son travail"
Difficultés	**Difficultés**	**Idées essentielles :** - Aménagements complexes : coûts, aides difficiles à obtenir. - Représentations négatives : stéréotypes, jalousies potentielles. - Manque de préparation : intégration souvent mal anticipée. - Gestion du collectif : ajustements nécessaires dans l'organisation. **Verbatims :** - "Être capable aborder la notion de handicap, réussir a bien définir les aménagements de poste, le coût de ses aménagements" - "Pour que la personne soit bien intégrée, l'environnement doit s'adapter à elle et non l'inverse" - "Les clichés et représentations au sujet du handicap"
Améliorations possibles	**Améliorations possibles**	**Idées essentielles :** - Simplifier l'administratif : aides financières, accompagnements facilités. - Sensibiliser davantage : formation et pédagogie sur le handicap. - Préparer les équipes : communication claire et transparente. - Suivi continu : ajustements réguliers post-intégration. **Verbatims :** - "Complexité administrative" - "Être altruiste" - "Education et sensibilisation de ce qu'est ou n'est pas le handicap"
Commentaires libres	**Avez-vous des suggestions ou des informations supplémentaires à partager concernant l'intégration du handicap dans l'entreprise et son lien sur la performance ?**	**Idées essentielles :** - Recrutement ≠ intégration : le suivi et le maintien dans l'emploi sont essentiels. - Valoriser les particularités : reconnaître chaque individu dans ses compétences. - Bienveillance comme levier : améliore climat et performance. - Changer les représentations : dissocier le handicap de la performance. **Verbatims :** - "Nécessite un VRAI investissement sur le long terme" - "Il faudrait que cela soit mis en valeur et non caché" - "Tant que les biais de représentation sociétale opposera handicap et performance, les choses avanceront lentement." - "Partout où des personnes avec un handicap mental sont accueillies, et entourées de bienveillance, le climat et la performance s'aaméliorent" - "il [...] faut être capable de bien connaitre ses collaborateurs (en situation de handicap ou non) que puisse éclore une belle dynamique et non souhaiter harmoniser les personnes". - "Il faut les [les personnes en situation de handicap] considérer comme les autre salariés."