Observatoire QualiTHravail® sur la santé et QVT des travailleurs en situation de handicap, administrativement reconnue ou non

Octobre 2021

“opinionway

15 place de la République 75003 Paris

Rapport

ariane CONSEIL

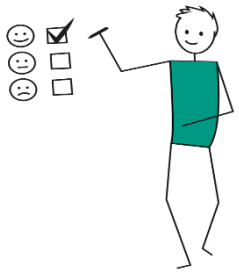
RAPPEL

“opinionway

Un observatoire QualiTHravail® lancé en 2014

Les objectifs

- Evaluer la Santé et la Qualité de Vie au Travail (SQVT) des travailleurs en situation de handicap, **qu'ils soient administrativement reconnus ou non**
- Dégager des pistes de réflexion et d'actions
  - pour les employeurs (privés, publics ou associatifs) engagés ou non dans une politique formalisée sur l'emploi de personnes en situation de handicap,
  - pour les pouvoirs publics



- **Une première édition en 2014 / 2015**
  - Suivie d'un focus sur les statistiques concernant les personnes malades chroniques
  - Et d'un workshop et l'élaboration d'un livre blanc « maladies chroniques et emploi : place à l'action »
- Une deuxième édition en 2016 / 2017

- **2671** réponses
- **600** employeurs représentés

La méthodologie initiale

La cible

- Personnes en situation de handicap, bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés
- Personnes ayant des difficultés de santé impactant significativement et durablement leur activité professionnelle
- … Dès lors qu'elles travaillent …
  - dans le secteur privé, public, associatif
  - ou en tant que professions libérales ou travailleurs indépendants

Les relais

- Média et réseaux sociaux
- Associations
- Employeurs
  - Participation consistant pour les employeurs à inviter leurs équipes à répondre au questionnaire
  - Analyse de leurs résultats aux employeurs ayant relayé l'information

Chiffres clé issus des 2 premières éditions

15%

ont des difficultés de santé au travail sans pour autant être reconnus handicapés

81%

ont parlé de leur situation avec leur entourage professionnel

70%

ont le sentiment d'être acceptés au sein de leur équipe

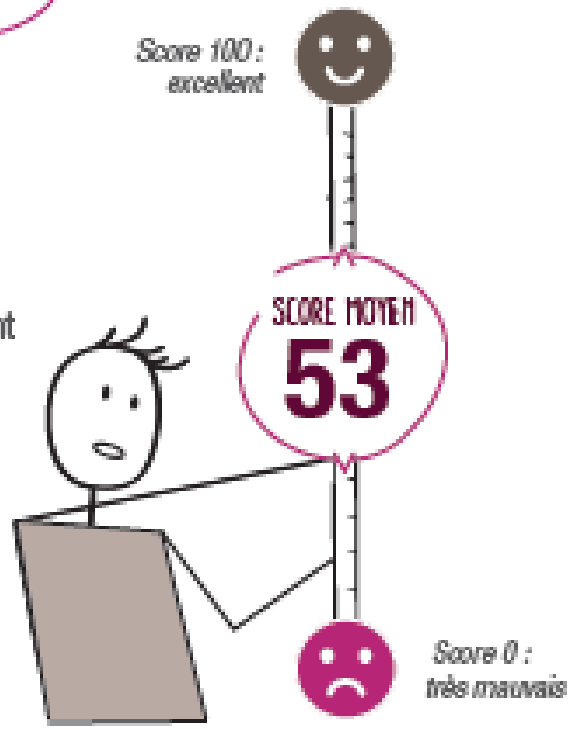
Les leviers de Qualité de Vie au Travail

Chiffres clé issus des 2 premières éditions

LES SCORES
de la **Qualité de Vie** au Travail (QVT)

Un score INFÉRIEUR à la moyenne pour :

- Les personnes porteuses de handicap mental **(42)** et psychique **(44)**
- Les personnes n'ayant pas eu d'aménagement alors qu'elles estiment en avoir besoin **(40)**
- Les personnes qui n'ont pas parlé de leurs difficultés de santé avec leur entourage professionnel **(49)**



Un score SUPÉRIEUR à la moyenne pour :

- Les personnes porteuses d'un handicap sensoriel **(56)**
- Les personnes se sentant acceptées par leur entourage professionnel **(61)**
- Les personnes dont le poste a été aménagé (si besoin d'aménagement) **(57)**

3ème EDITION
MÉTHODOLOGIE
PROFIL DES REPONDANTS

“opinionway

Méthodologie
un sondage réalisé par OpinionWay pour Ariane Conseil

- Étude réalisée auprès d'un échantillon de **500 personnes actives en situation de handicap administrativement reconnue ou non.**

- OpinionWay a réalisé cette enquête en appliquant les procédures et règles de la **norme ISO 20252.**

- Mode d'interrogation : L'échantillon a été interrogé **en ligne sous système CAWI** (Computer Assisted Web Interview), avec un questionnaire d'une durée de 10 minutes.

Questionnaire 2021

- Dates de terrain : les interviews ont été réalisées entre le **27 septembre et le 05 octobre 2021**.

- OpinionWay rappelle par ailleurs que les résultats de ce sondage doivent être lus en tenant compte des marges d'incertitude : 3,1 points au plus pour un échantillon de 500 répondants.

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

« **Sondage OpinionWay pour Ariane Conseil** »

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

Une identification de la cible en 2 étapes

Dans votre travail, rencontrez-vous des difficultés durables ou récurrentes en lien avec votre état de santé ?

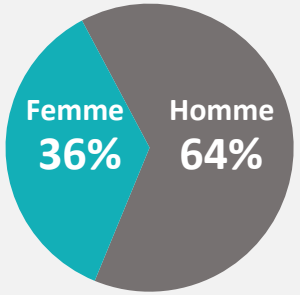
1. Oui
2. Non STOP INTER

Parmi les propositions suivantes, laquelle (lesquelles) correspond (correspondent) à votre situation actuelle ?

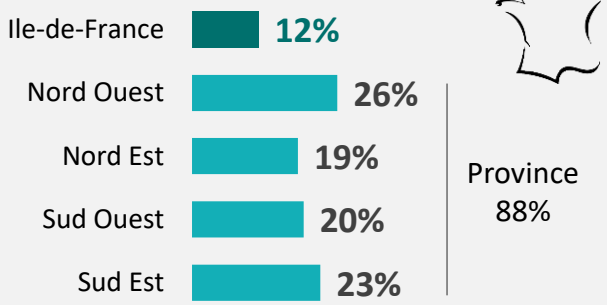
- La CDAPH m'a délivré une reconnaissance de ma qualité de travailleur handicapé (RQTH)
- La Sécurité Sociale m'a affecté un taux d'incapacité (IPP) supérieur ou égal à 10%, suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle
- Je perçois une pension d'invalidité
- Je perçois une allocation adulte handicapé (AAH)
- Je suis titulaire d'une carte mobilité inclusion -mention invalidité- délivrée par la CDAPH
- Ma situation de handicap est officiellement reconnue, mais elle relève d'une autre catégorie
- Aucune de ces propositions

Profil des répondants (1/2)

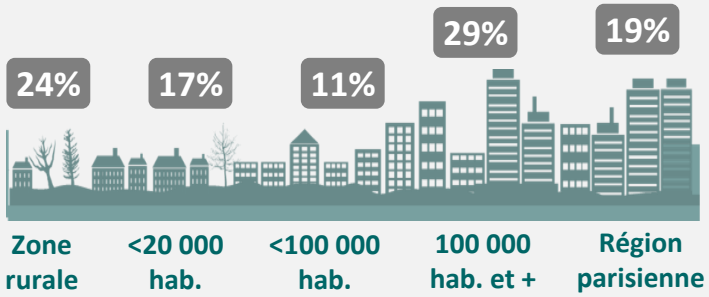
Sexe



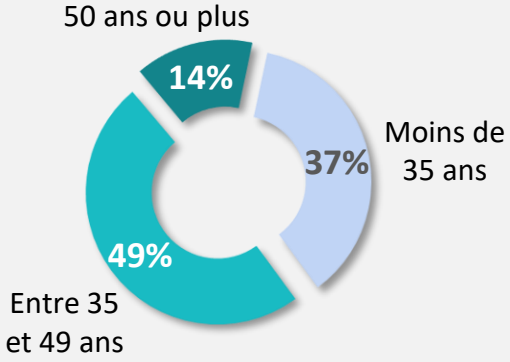
Régions



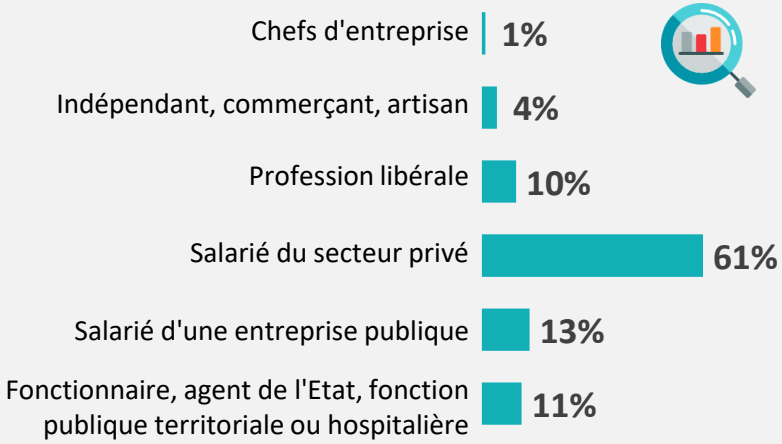
Catégorie d'agglomération



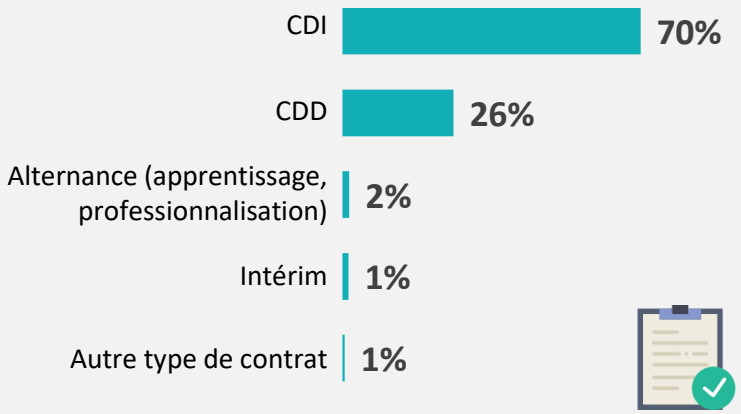
Âge



Situation professionnelle actuelle

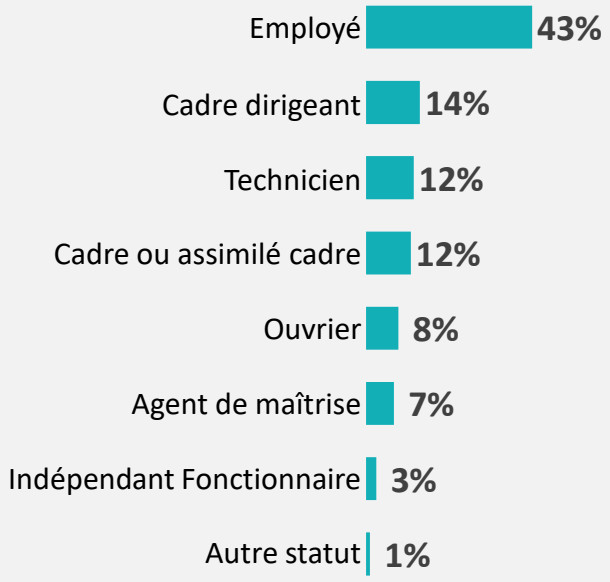


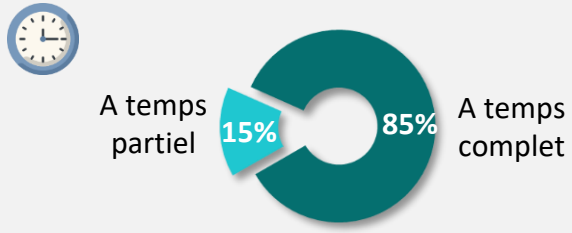
Type de contrat



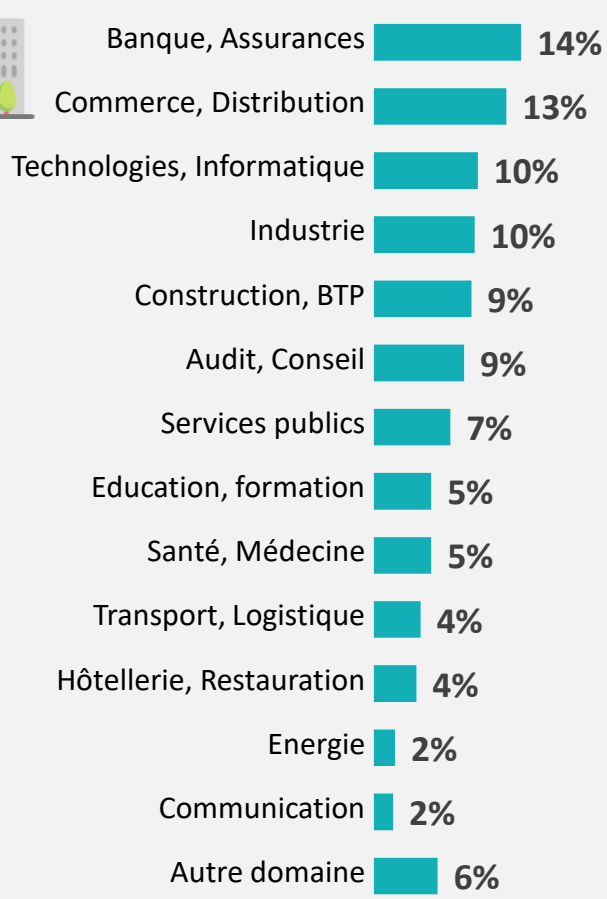
Profil des répondants (2/2)

Statut

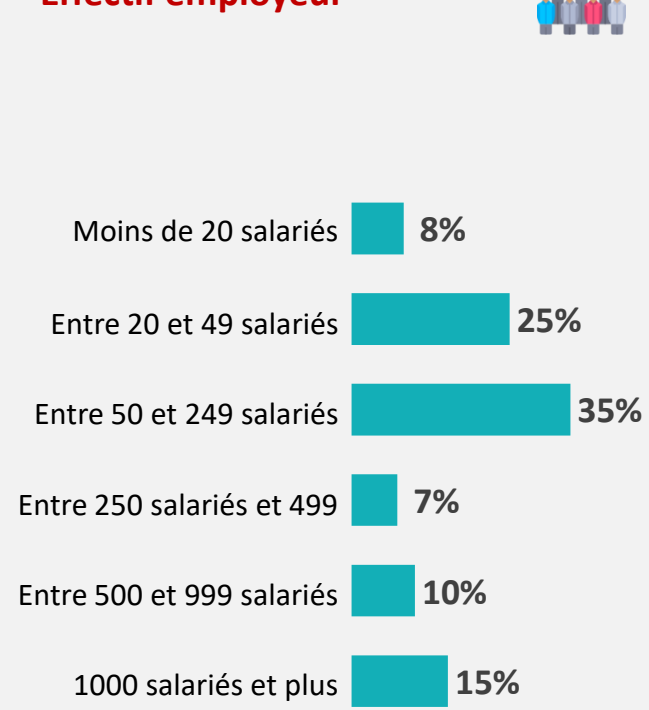




Secteur d'activité



Effectif employeur



ELEMENTS D'ANALYSE

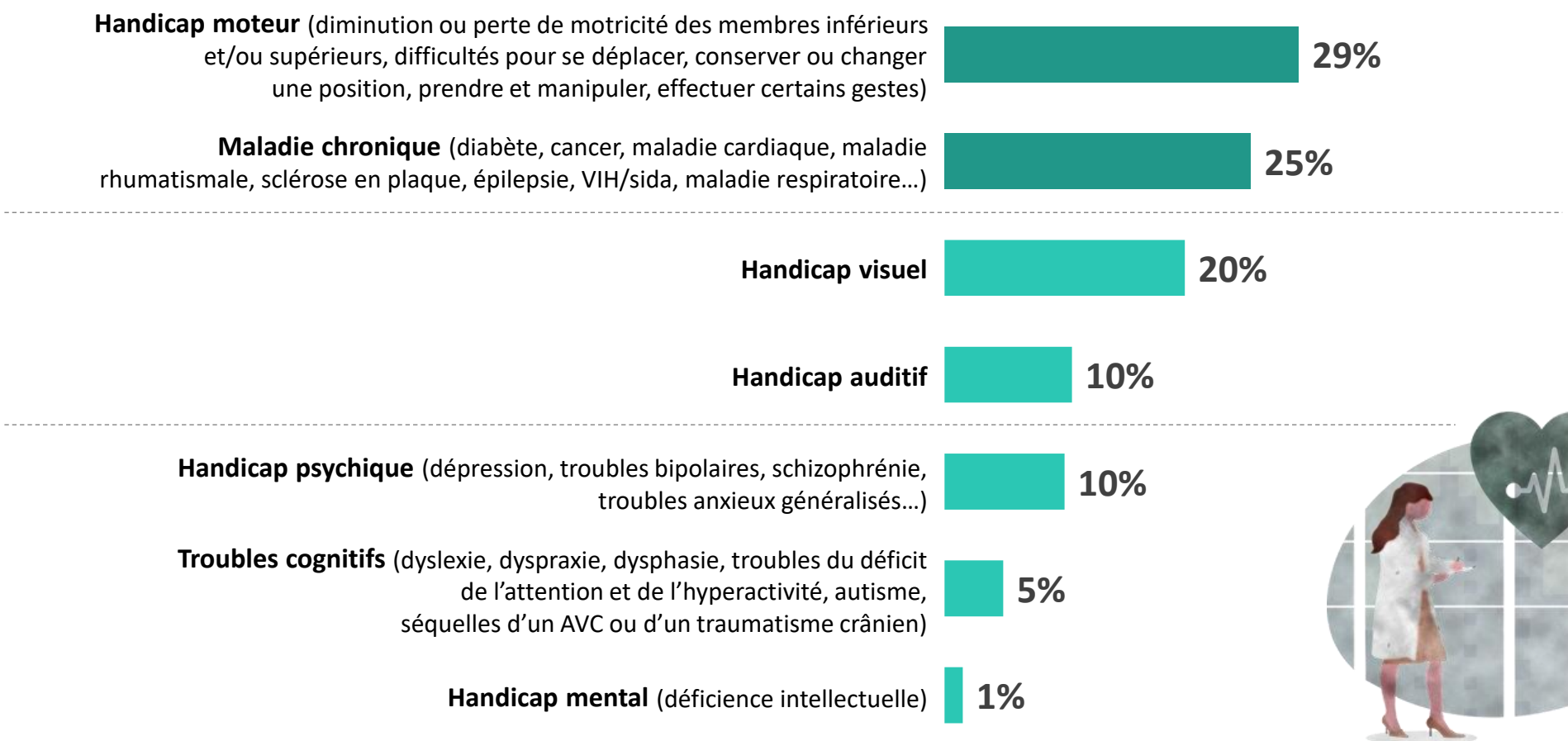
“opinionway

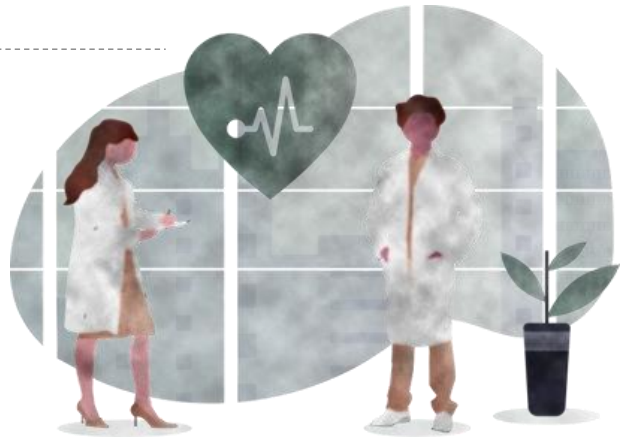
01

Informations générales quant à la santé et à la situation de handicap

Nature de la déficience

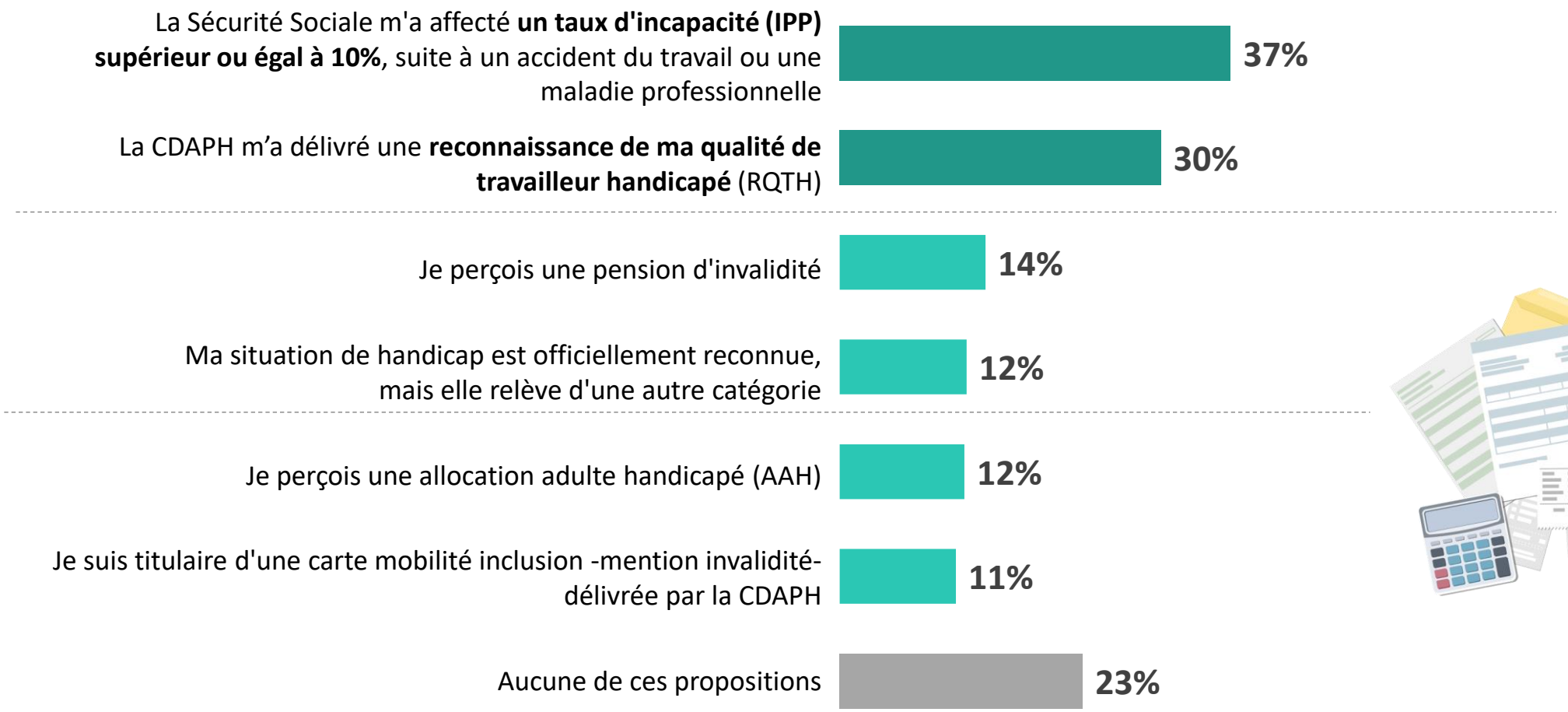
RS2. Quelle est la nature de vos difficultés de santé ?
Base : ensemble (500)





Informations quant au statut administratif

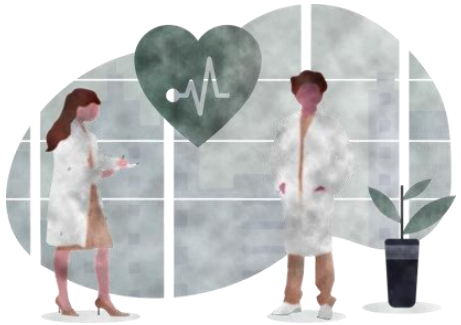
Q1. Parmi les propositions suivantes, laquelle (lesquelles) correspond (correspondent) à votre situation actuelle ?
Base : ensemble (500)

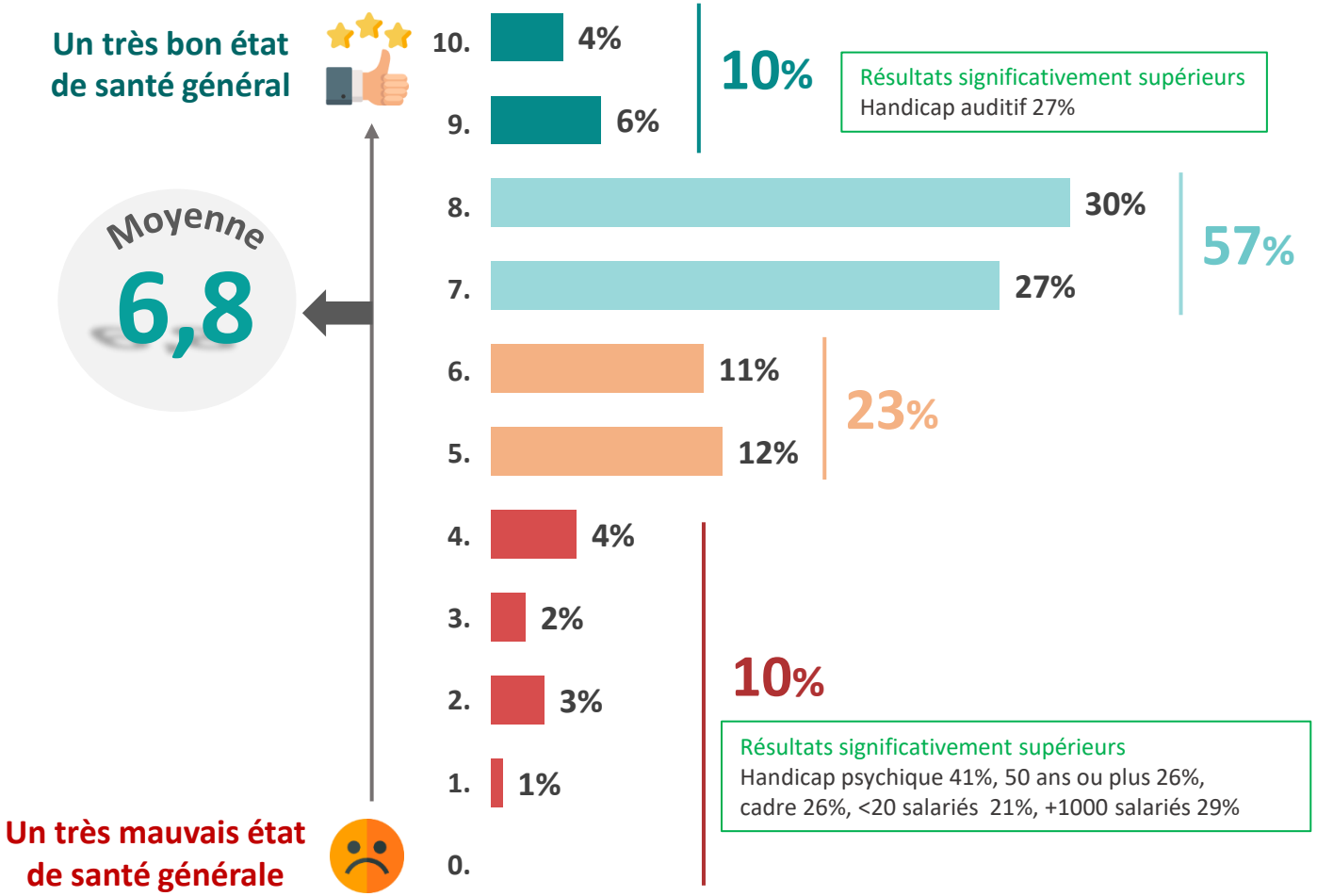


Appréciation quant à l'état de santé

Q8. Aujourd'hui, comment évalueriez-vous votre **état de santé générale** ?

Base : ensemble (500)



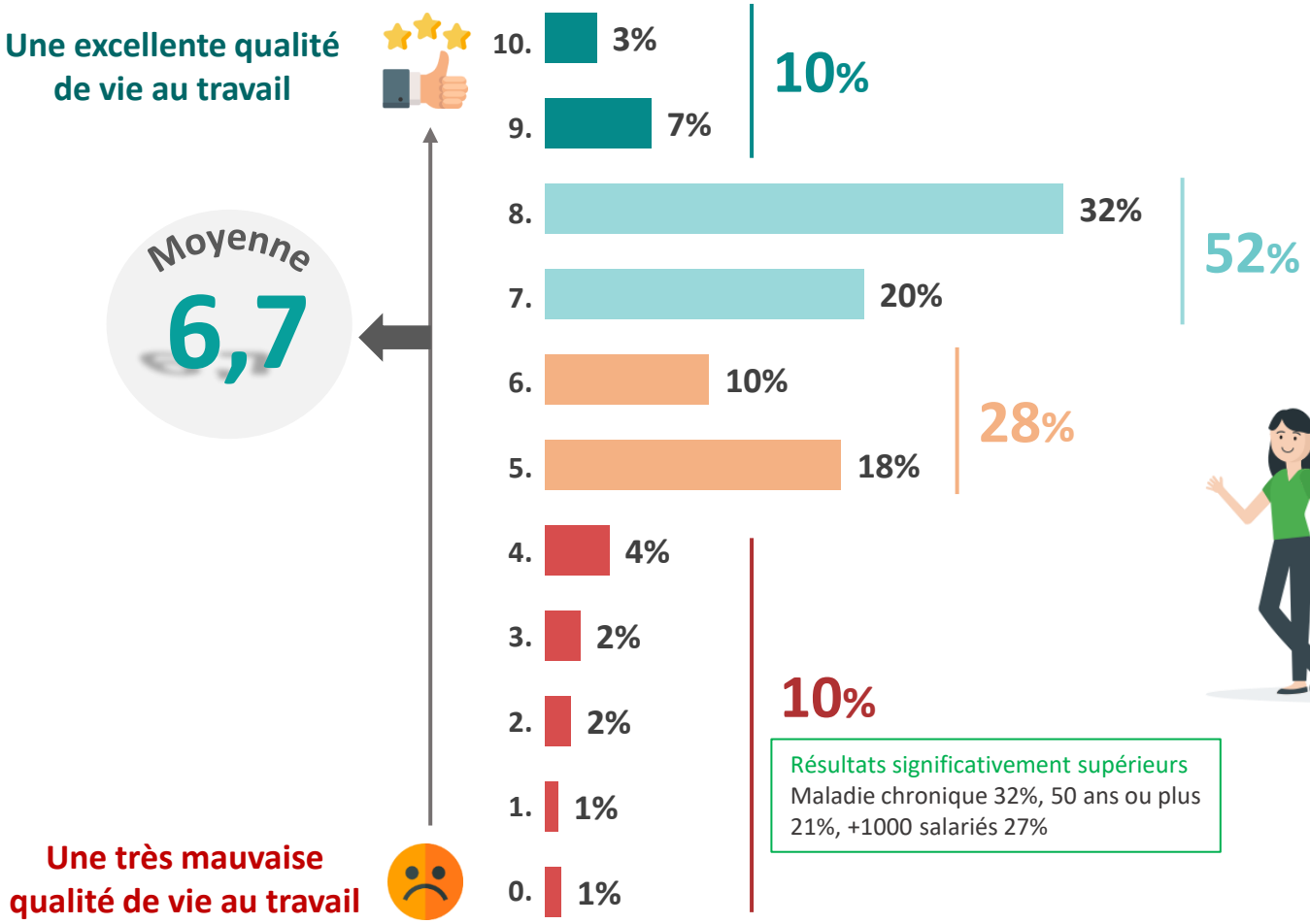


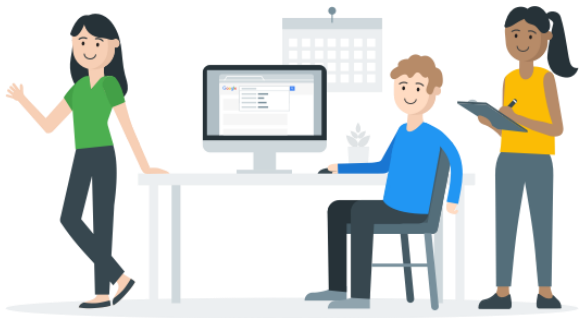
02

Vécu professionnel
Des points de satisfaction

2/3 jugent leur QVT bonne voire très bonne

Q10. Aujourd'hui, diriez-vous que votre **qualité de vie au travail** est :
Base : ensemble (500)





8 répondants sur 10 estiment que leur travail est en adéquation avec leurs valeurs

Q11. Diriez-vous que votre travail est **en adéquation avec vos valeurs** professionnelles, personnelles ou sociales ?
Base : ensemble (500)

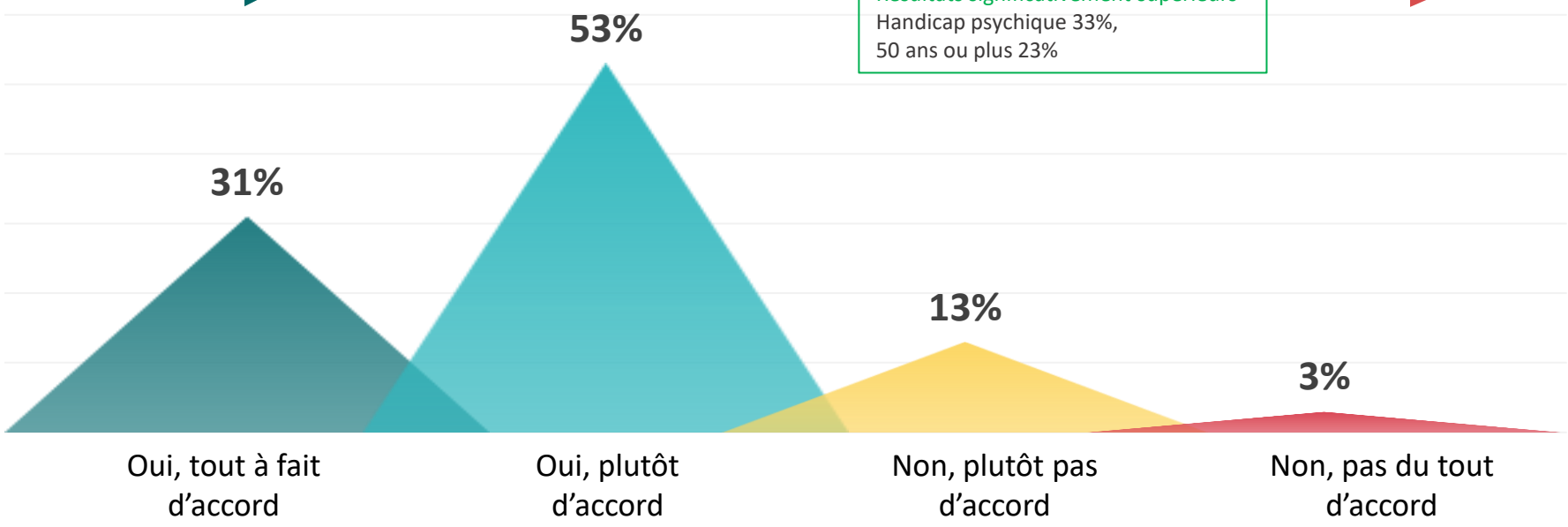
84%

Estiment que leur travail est en adéquation avec leurs valeurs professionnelles, personnelles ou sociales

16%

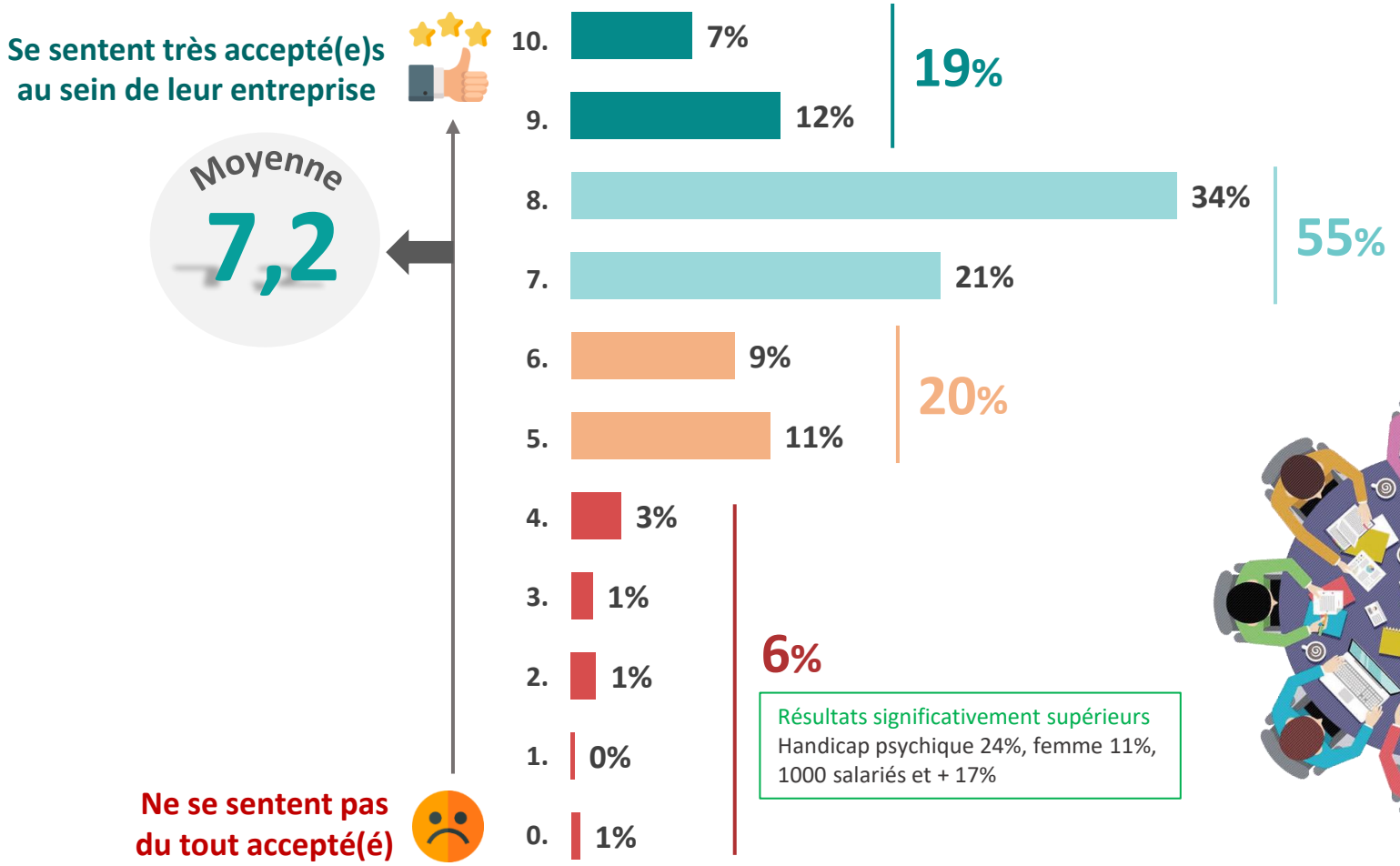
Estiment que leur travail n'est pas en adéquation avec leurs valeurs professionnelles, personnelles ou sociales

Résultats significativement supérieurs
Handicap psychique 33%,
50 ans ou plus 23%



Le sentiment d'être bien accepté est largement majoritaire

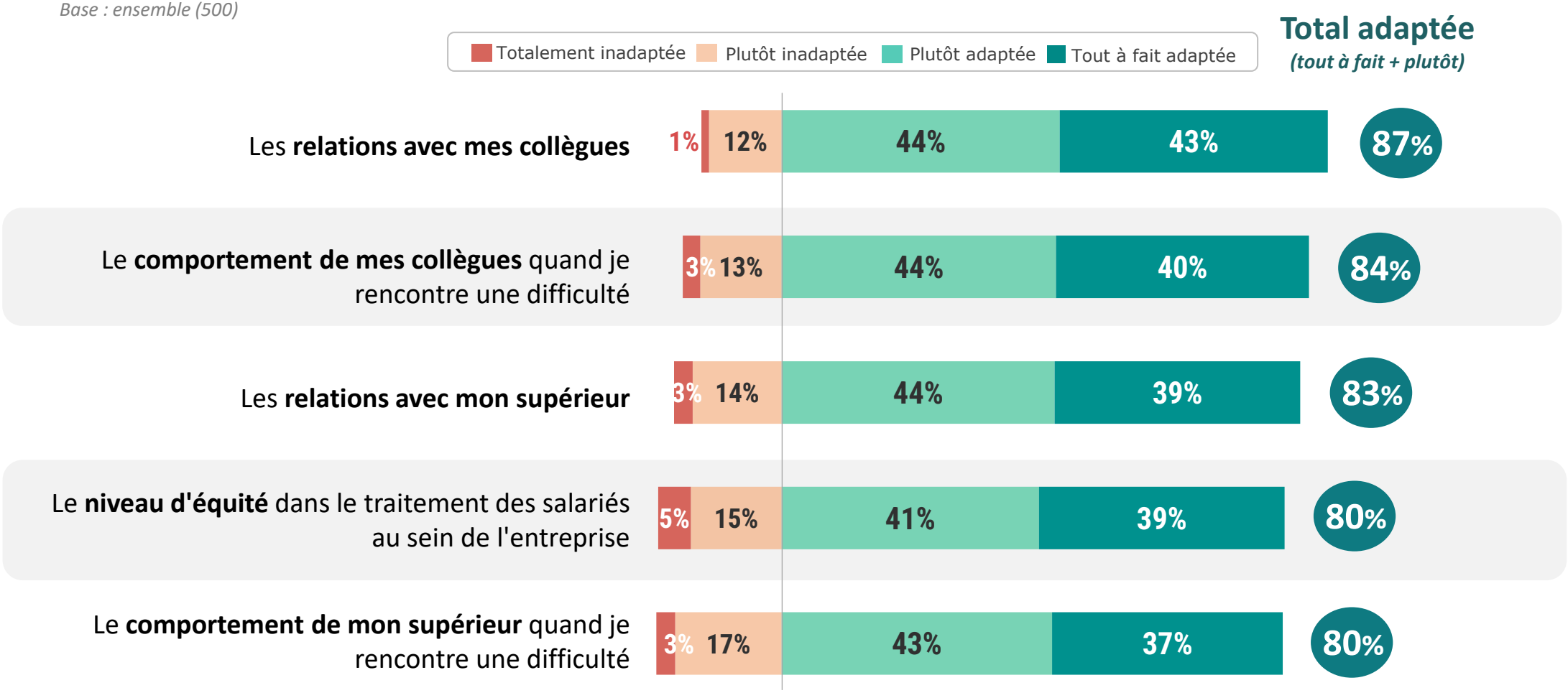
Q3. Sur une échelle de 0 à 10, comment vous sentez-vous intégré au sein de votre équipe ?
Base : ensemble (500)



Les relations avec les collègues et managers sont bonnes

Q15. Pour chaque situation décrite ci-dessous, précisez si elle vous semble **adaptée à vos attentes et besoins** ou pas. Les modalités intermédiaires sont là pour nuancer vos propos.

Base : ensemble (500)



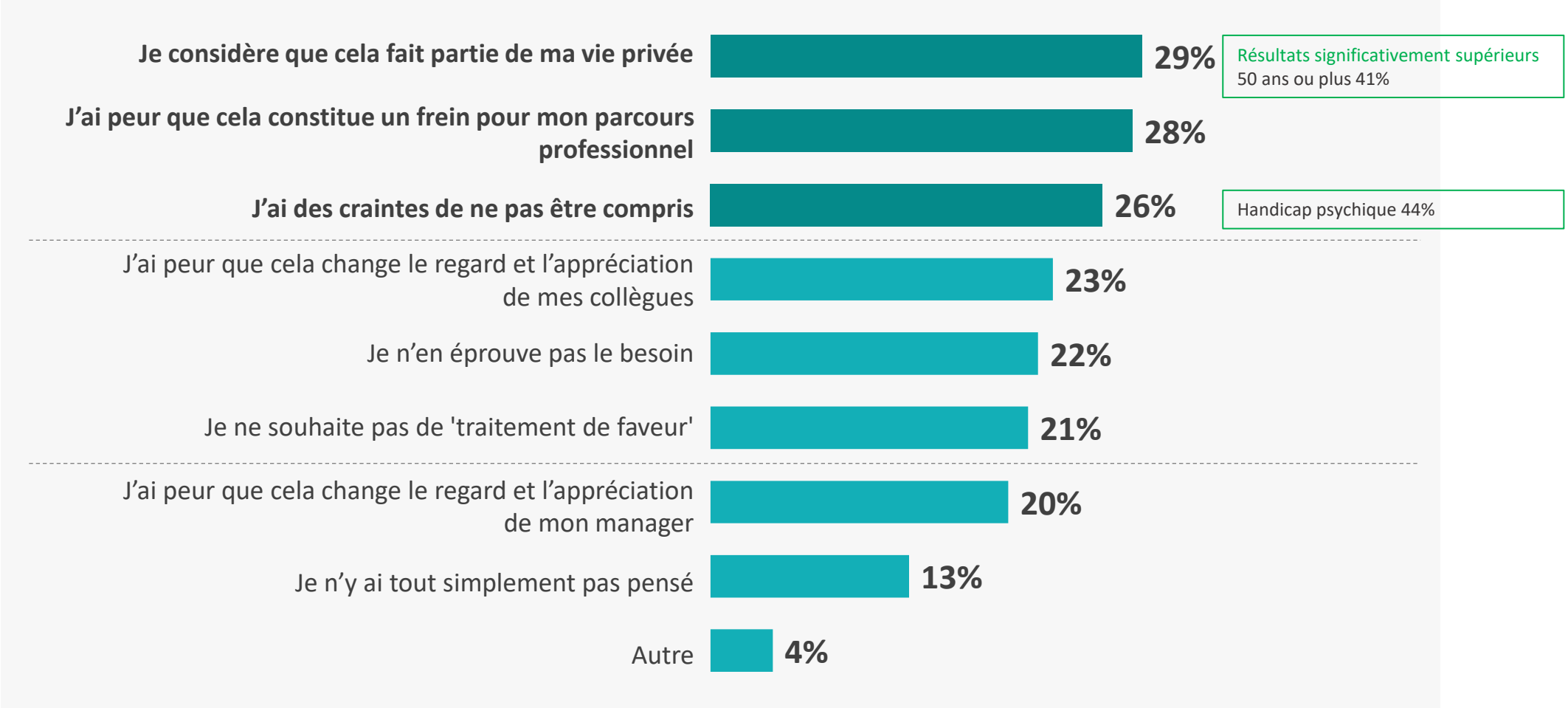
04

Vécu professionnel
La persistance de points de progrès

Les raisons qui freinent le partage des situations de handicap

Q5. Avez-vous parlé de votre situation de handicap et de ses **conséquences sur votre travail** ?
Base : ensemble (500)

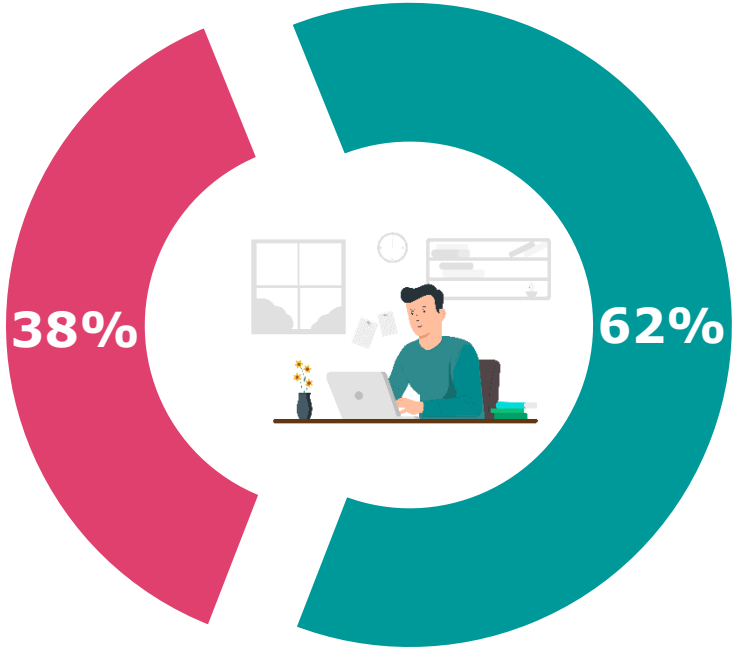
Q6. Pouvez-vous nous expliquer pourquoi ?
Base : au moins un « non » en Q5 (302)



4 travailleurs handicapés sur 10 ne bénéficient pas de conditions de travail aménagées pour leur handicap

Q16. Vos conditions de travail habituelles (hors crise sanitaire) sont-elles **aménagées pour compenser votre handicap** (aide humaine / matérielle, aménagement de l'organisation du travail…) ?

Base : ensemble (500)



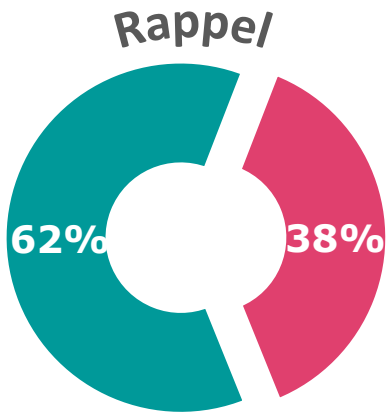
Résultats significativement supérieurs
Maladie chronique 46%,
handicap moteur 46%,
handicap psychique 59%,
50 ans ou plus 66%,
<20 salariés 51%,
+1000 salariés 53%

Oui, les conditions de travail habituelles sont aménagées pour compenser le handicap (aide humaine / matérielle, aménagement de l'organisation du travail…)

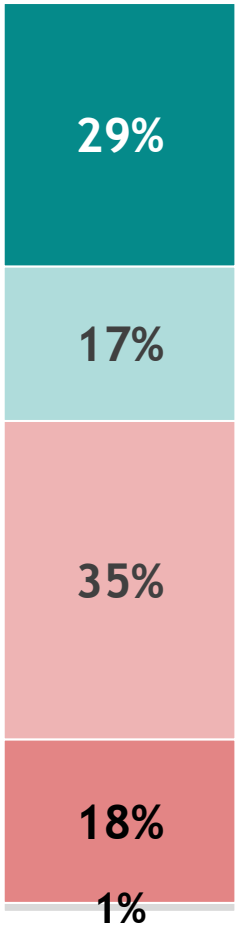
Parmi eux,
53% n’ont pas osé demander ou n’ont pas obtenu satisfaction

Q16B. Pour quelle raison ?

Base : leurs conditions de travail habituelles ne sont pas aménagées pour compenser le handicap (189)



Non, les conditions de travail habituelles ne sont pas aménagées pour compenser le handicap (aide humaine / matérielle, aménagement de l’organisation du travail…)

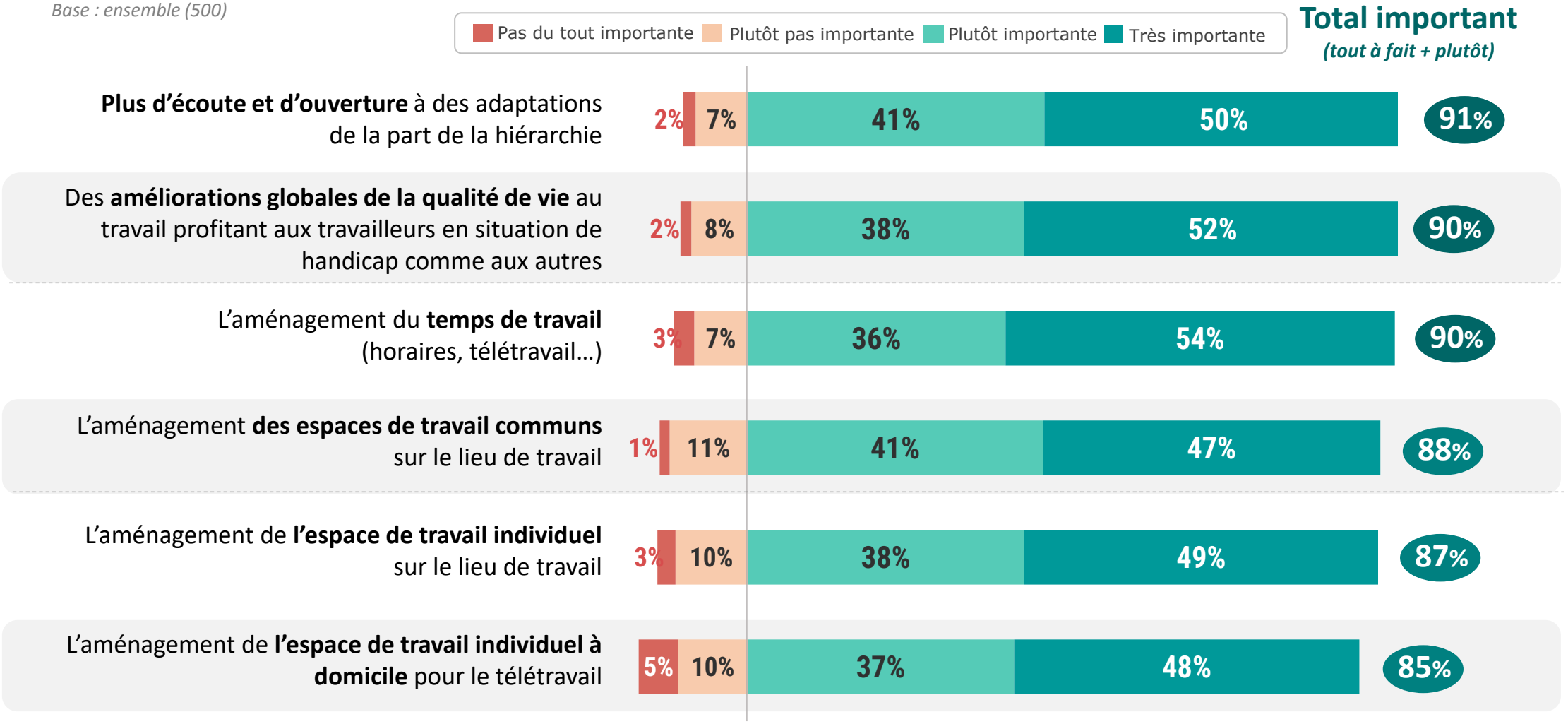


- 29% Je n’en éprouve pas le besoin
- 17% Je ne savais pas que c’était possible
- 35% Je n’ai pas osé le demander
- 18% Je n’ai pas obtenu satisfaction à la demande formulée par mes soins et/ou le médecin du travail
- 1% Autre

Afin de favoriser l'intégration des travailleurs handicapés : plus d'écoute de leurs besoins…

Q19. D'après votre expérience, comment jugez-vous les propositions suivantes **en vue d'améliorer votre environnement de travail** pour tenir compte de votre situation de handicap ?

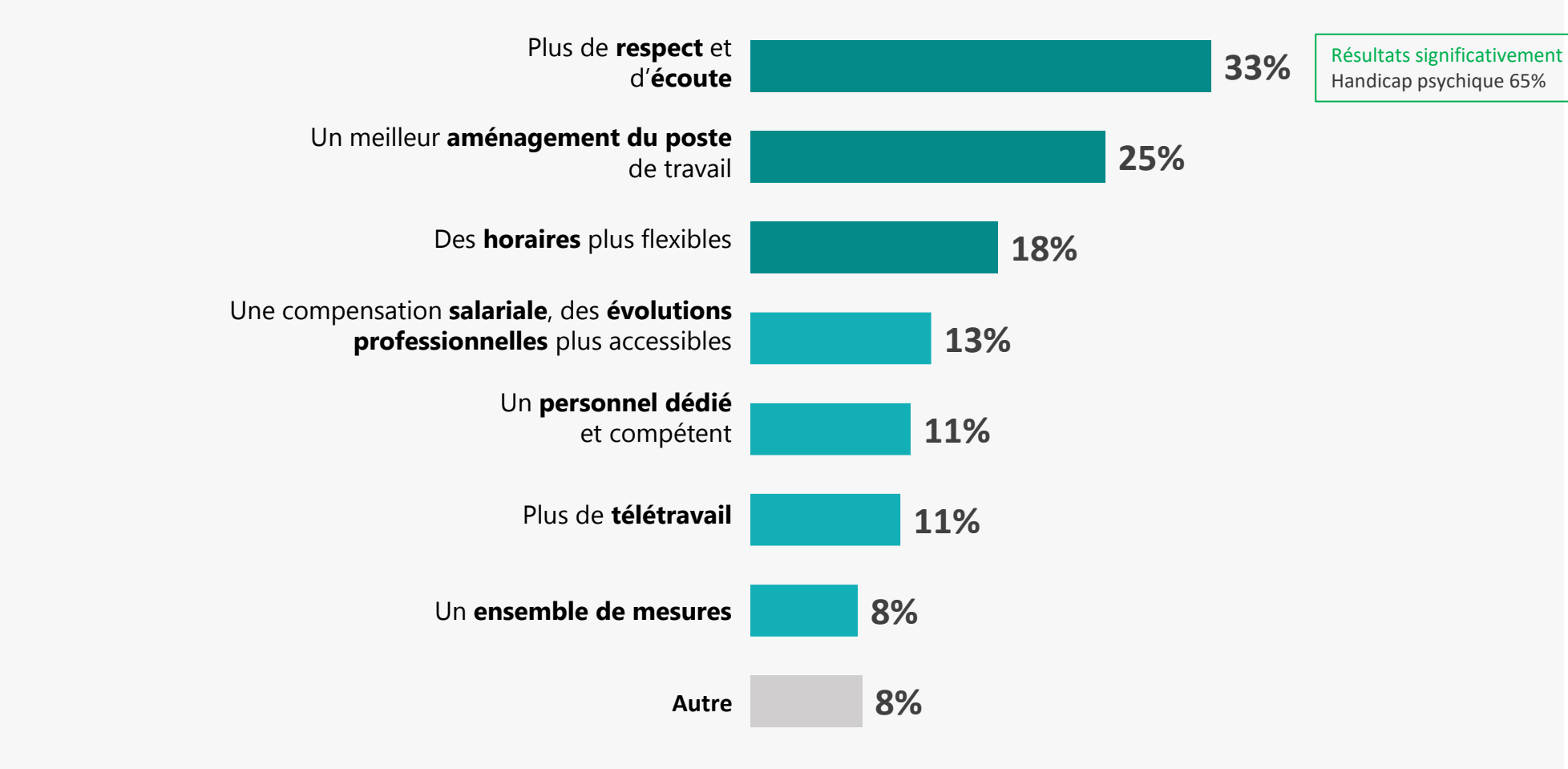
Base : ensemble (500)



… et de respect de la part de leur entourage professionnel

Q20. Si vous aviez une baguette magique, quelle est "la" chose que vous changeriez dans votre entreprise ou organisation pour améliorer la qualité de vie au travail des personnes en situation de handicap ?

Base : ensemble (500)



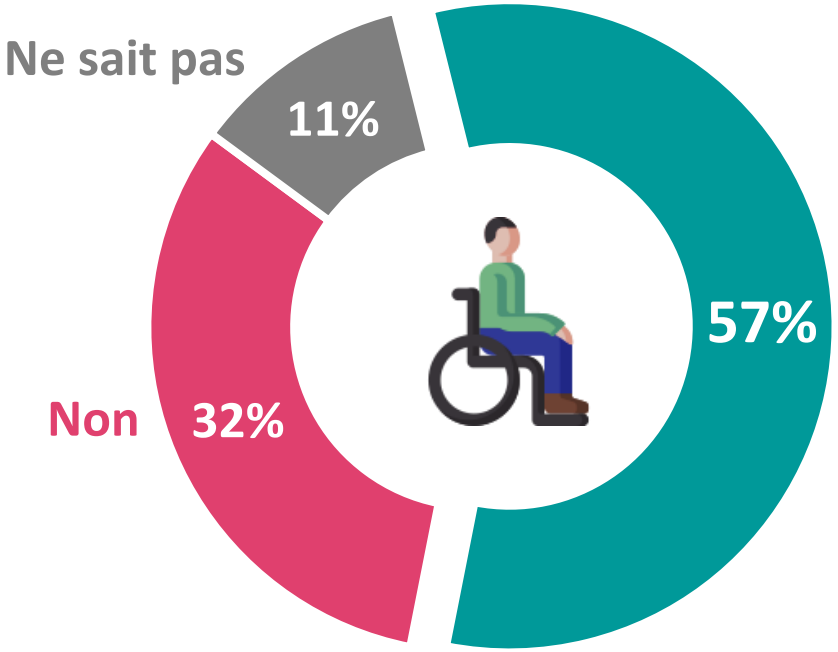
04

IMPACT DES POLITIQUES HANDICAP

A ce jour, 6 entreprises sur 10 mènent une politique handicap en faveur des travailleurs en situation de handicap

Q7. Savez-vous si votre entreprise / organisation mène une « **politique Handicap** » en faveur de l'emploi des travailleurs en situation de handicap ?

Base : ensemble (500)



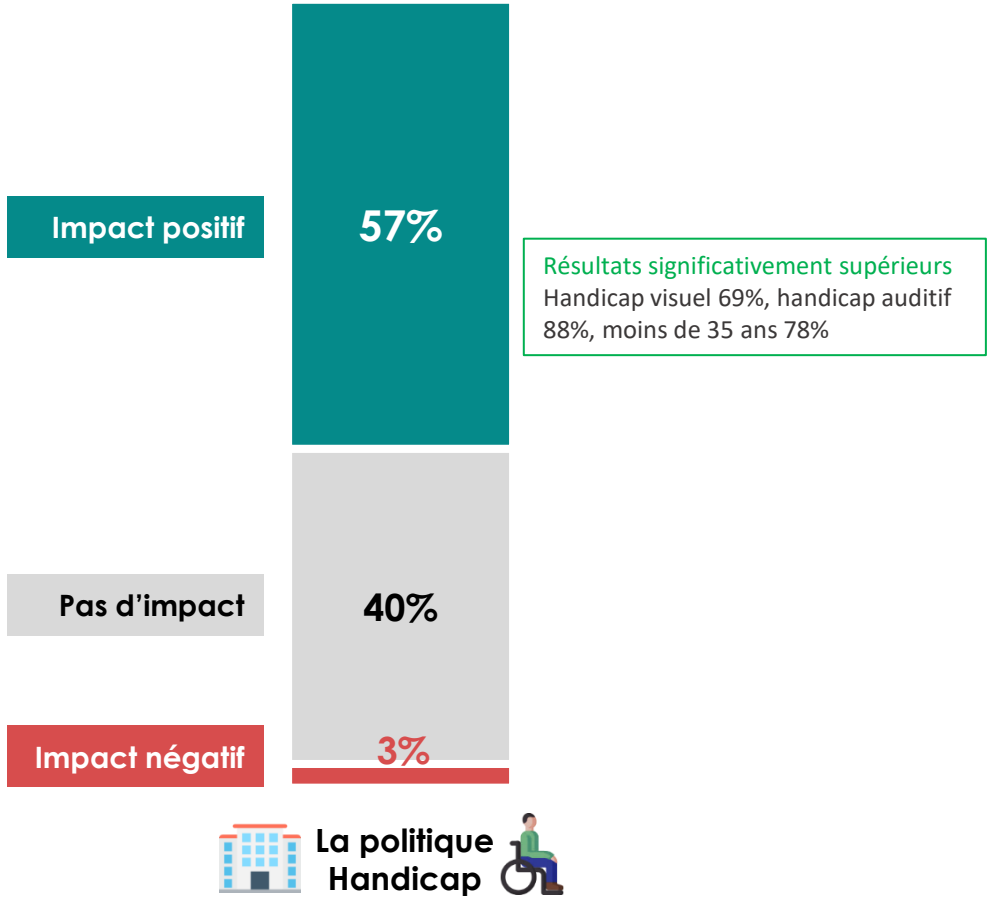
Oui, mon entreprise / organisation mène une « politique Handicap » en faveur de l'emploi des travailleurs en situation de handicap

Résultats significativement supérieurs
20-49 salariés 66%, 50-249 salariés 72%

.. avec un impact modérément positif

Q13. Diriez-vous que la **politique Handicap** au sein de votre entreprise / institution a un impact sur votre qualité de vie au travail …

Base : l'entreprise / organisation mène une « politique Handicap » en faveur de l'emploi des travailleurs en situation de handicap (283)



Résultats significativement supérieurs
Handicap visuel 69%, handicap auditif 88%, moins de 35 ans 78%

05

Focus

Focus maladie chronique
Base : 125 répondants

Des travailleurs en situation de maladie chronique qui se sentent **moins accompagnés dans leur vie professionnelle**, notamment sur l'aménagement de leur poste de travail. La **crise sanitaire a eu un impact négatif** sur eux, avec un sentiment d'isolement qui a pu s'accroitre.

Adéquation avec les valeurs professionnelles, personnelles ou sociales :
86% vs. 84%
*« oui, tout à fait d'accord » : **19%** vs. 31%*

Note moyenne attribuée à **l'état de santé générale** :
6,4 vs. 6,8

Notes moyennes attribuées à l' :
- **Etat psychologique** : 6,9 vs. 6,9
- **Etat physique** : **6,3** vs. 7,0

Note moyenne attribuée au **niveau de motivation au travail** :
6,8 vs. 6,7

Note moyenne attribuée à la **qualité de vie au travail** :
6,4 vs. 6,7

Impact de la **politique Handicap** au sein de votre entreprise a un impact sur la qualité de vie au travail :
- Positif : **45%** vs. 57%
- N'a pas eu d'impact : **52%** vs. 40%
- Négatif : 3% vs. 3%

Satisfaction des **mesures et dispositifs mis en place dans l'entreprise** durant la crise sanitaire pour permettre de travailler dans de bonnes conditions (sous-total oui) :
85% vs. 85%

Interlocuteurs pour évoquer de la situation de handicap :
Manager : 78% vs. 83%
Collègues : **68%** vs. 76%
Interlocuteurs RH : **55%** vs. 69%

Aménagement des conditions de travail habituelles (hors crise sanitaire) pour **compenser votre handicap** (sous-total oui) : **54%** vs. 62%

Satisfaction de l'aménagement :
96% vs. 96%
*« oui, tout à fait » : **36%** vs. 50%*

Impact spécifique de la crise sanitaire depuis 2020 sur la qualité de vie au travail :
- Positif : 30% vs. 37%
- N'a pas eu d'impact : 43% vs. 44%
- Négatif : **27%** vs. 19%

Propositions pour **améliorer l'environnement de travail** pour tenir compte de la situation de handicap vécue (top 1) :

1. L'aménagement du **temps de travail** : **42%** vs. 54%
2. Des **améliorations globales** de la qualité de vie au travail profitant aux travailleurs en situation de handicap comme aux autres : 46% vs. 52%
2. Plus **d'écoute et d'ouverture** à des adaptations de la part de la hiérarchie : 42% vs. 50% / L'aménagement de **l'espace de travail individuel sur le lieu de travail** : 42% vs. 49%

Résultats significativement **supérieurs** / **inférieurs**

Focus handicap visible
Base : 324 répondants

Pour les travailleurs avec un handicap perceptible/visible, il est globalement **plus facile de se sentir intégrés** dans le cadre de leur vie professionnelle. Pour eux la **crise sanitaire a eu un impact positif** et ils se sont sentis **bien accompagnés** durant la période.

Adéquation avec les valeurs professionnelles, personnelles ou sociales :
90% vs. 84%
*« tout à fait d'accord » : **42%** vs. 31%*

Note moyenne attribuée à **l'état de santé générale** :
7,1 vs. 6,8

Notes moyennes attribuées à l' :
- **Etat psychologique** : **7,3** vs. 6,9
- **Etat physique** : **7,4** vs. 7,0

Note moyenne attribuée au **niveau de motivation au travail** :
7,2 vs. 6,7

Note moyenne attribuée à la **qualité de vie au travail** :
7,0 vs. 6,7

Impact de la **politique Handicap** au sein de votre entreprise a un impact sur la qualité de vie au travail :
- Positif : 64% vs. 57%
- N'a pas eu d'impact : 34% vs. 40%
- Négatif : 2% vs. 3%

Satisfaction des **mesures et dispositifs mis en place dans l'entreprise** durant la crise sanitaire pour permettre de travailler dans de bonnes conditions (sous-total oui) :
90% vs. 85%

Interlocuteurs pour évoquer de la situation de handicap :
Manager : **92%** vs. 83%
Collègues : **86%** vs. 76%
Interlocuteurs RH : **81%** vs. 69%

Aménagement des conditions de travail habituelles (hors crise sanitaire) pour **compenser votre handicap** (sous-total oui) : **79%** vs. 62%

Satisfaction de l'aménagement :
97% vs. 96%
« oui, tout à fait » : 57% vs. 50%

Impact spécifique de la crise sanitaire depuis 2020 sur la qualité de vie au travail :
- Positif : **46%** vs. 37%
- N'a pas eu d'impact : 41% vs. 44%
- Négatif : **13%** vs. 19%

Propositions pour **améliorer l'environnement de travail** pour tenir compte de la situation de handicap vécue (top 1) :

1. L'aménagement du **temps de travail** : **61%** vs. 54%
2. Des **améliorations globales** de la qualité de vie au travail profitant aux travailleurs en situation de handicap comme aux autres : **61%** vs. 52%
2. L'aménagement de l'**espace de travail individuel à domicile** pour le télétravail : **58%** vs. 48%

Résultats significativement **supérieurs** / **inférieurs**

Focus handicap invisible
Base : 176 répondants

Les travailleurs avec un handicap non perceptible/visible apparaissent comme moins **motivés, avec une QVT inférieure** au global dans le cadre de leur vie professionnelle. De plus, **l'aménagement de leurs conditions de travail compensent de façon très insuffisante leur handicap.**

Adéquation avec les valeurs professionnelles, personnelles ou sociales :
74% vs. 84%
*« tout à fait d'accord » : **13%** vs. 31%*

Note moyenne attribuée à **l'état de santé générale** :
6,2 vs. 6,8

Notes moyennes attribuées à l' :
- **Etat psychologique** : **6,3** vs. 6,9
- **Etat physique** : **6,3** vs. 7,0

Note moyenne attribuée au **niveau de motivation au travail** :
6,0 vs. 6,7

Note moyenne attribuée à la **qualité de vie au travail** :
6,0 vs. 6,7

Impact de la **politique Handicap** au sein de votre entreprise a un impact sur la qualité de vie au travail :
- Positif : **30%** vs. 57%
- N'a pas eu d'impact : **63%** vs. 40%
- Négatif : 7% vs. 3%

Satisfaction des **mesures et dispositifs mis en place dans l'entreprise** durant la crise sanitaire pour permettre de travailler dans de bonnes conditions (sous-total oui) :
75% vs. 85%

Interlocuteurs pour évoquer de la situation de handicap :
Manager : **66%** vs. 83%
Collègues : **56%** vs. 76%
Interlocuteurs RH : **46%** vs. 69%

Aménagement des conditions de travail habituelles (hors crise sanitaire) pour **compenser votre handicap** (sous-total oui) : **31%** vs. 62%

Satisfaction de l'aménagement :
95% vs. 96%
*« oui, tout à fait » : **22%** vs. 50%*

Impact spécifique de la crise sanitaire depuis 2020 sur la qualité de vie au travail :
- Positif : **20%** vs. 37%
- N'a pas eu d'impact : 51% vs. 44%
- Négatif : **29%** vs. 19%

Propositions pour **améliorer l'environnement de travail** pour tenir compte de la situation de handicap vécue (top 1) :

1. L'aménagement du **temps de travail** : **42%** vs. 54%
2. Des **améliorations globales** de la qualité de vie au travail profitant aux travailleurs en situation de handicap comme aux autres : **36%** vs. 52%
2. Plus d'écoute et d'ouverture à des adaptations de la part de la hiérarchie : **37%** vs. 50%

Résultats significativement **supérieurs** / **inférieurs**

Focus employeurs développant une Politique Handicap
Base : 283 répondants

Dans les entreprises qui mènent une politique Handicap, les travailleurs en situation de handicap déclarent se sentir **davantage motivés, avec une meilleure qualité de vie au travail**, et une plus **grande satisfaction de l'aménagement** de leur poste de travail.

Adéquation avec les valeurs professionnelles, personnelles ou sociales :
91% vs. 84%
*« tout à fait d'accord » : **46%** vs. 31%*

Note moyenne attribuée à **l'état de santé générale** :
7,3 vs. 6,8

Notes moyennes attribuées à l' :
- **Etat psychologique** : **7,3** vs. 6,9
- **Etat physique** : **7,6** vs. 7,0

Note moyenne attribuée au **niveau de motivation au travail** :
7,2 vs. 6,7

Note moyenne attribuée à la **qualité de vie au travail** :
7,1 vs. 6,7

Impact de la **politique Handicap** au sein de votre entreprise a un impact sur la qualité de vie au travail :
- Positif : 57% vs. 57%
- N'a pas eu d'impact : 40% vs. 40%
- Négatif : 3% vs. 3%

Satisfaction des **mesures et dispositifs mis en place dans l'entreprise** durant la crise sanitaire pour permettre de travailler dans de bonnes conditions (sous-total oui) :
94% vs. 85%

Interlocuteurs pour évoquer de la situation de handicap :
Manager : **92%** vs. 83%
Collègues : **86%** vs. 76%
Interlocuteurs RH : **80%** vs. 69%

Aménagement des conditions de travail habituelles (hors crise sanitaire) pour **compenser votre handicap** (sous-total oui) : **80%** vs. 62%

Satisfaction de l'aménagement :
98% vs. 96%
*« oui, tout à fait » : **61%** vs. 50%*

Impact spécifique de la crise sanitaire depuis 2020 sur la qualité de vie au travail :
- Positif : **53%** vs. 37%
- N'a pas eu d'impact : **37%** vs. 44%
- Négatif : **10%** vs. 19%

Propositions pour **améliorer l'environnement de travail** pour tenir compte de la situation de handicap vécue (top 1) :

1. Des **améliorations globales** de la qualité de vie au travail profitant aux travailleurs en situation de handicap comme aux autres : **64%** vs. 52%
2. L'aménagement du **temps de travail** : **63%** vs. 54%
3. Plus **d'écoute et d'ouverture** à des adaptations de la part de la hiérarchie : **63%** vs. 50%

Résultats significativement **supérieurs** / **inférieurs**

Observatoire QualiTHravail® sur la santé et QVT des travailleurs en situation de handicap, administrativement reconnue ou non

Octobre 2021

“opinionway

15 place de la République 75003 Paris

Sondage OpinionWay pour Ariane Conseil

ariane CONSEIL

Nous contacter
ariane@arianeconseil.fr
04 81 61 04 70