



SYNTHÈSE

ÉTUDE D'IMPACT SOCIO-ÉCONOMIQUE

Quelle influence des travailleurs en situation de handicap sur la performance des organisations ?

En France, 7,6 millions de personnes de 15 ans ou plus sont handicapées, ce qui représente 19% de la population en âge de travailler, avec un taux de chômage près de 2 fois supérieur (13%) à la moyenne nationale.

En 2021 et 2022, le Cercle Vulnérabilités et Société, en partenariat avec l'Agefiph, AG2R La Mondiale et l'association HandiEM, avec le soutien du Secrétariat d'Etat en charge des personnes handicapées, a conduit une étude inédite sur **l'impact de l'emploi des travailleurs en situation de handicap sur les performances des organisations**, pour aider à faire évoluer les représentations et les pratiques.

Cette étude vient compléter celle de France Stratégie (2020) sur la performance économique et financière (Bruneau C., Menestrier E., France Stratégie 2020) dont les résultats n'avaient pas permis de faire émerger de dynamiques directes significatives (ni en positif ni en négatif), du fait notamment du volume relativement faible des travailleurs en situation de handicap au regard de l'effectif total des entreprises.

L'analyse systématique de la littérature internationale révèle que ce sujet est souvent inclus dans les sujets de diversité, rendant difficile son appréhension distinctive. Pour autant, de nombreuses études suggèrent des effets significatifs. La présente étude a cherché à les explorer plus en détail à travers l'évaluation des perceptions (approche qualitative et quantitative + appariement avec données officielles) de l'impact sur la **performance globale** (activité + organisation) auprès d'un échantillon de 666 entreprises (301 dirigeants et 458 managers) sur un échantillon représentatif du tissu économique (INSEE) corrigé par des données en provenance de 5 secteurs d'activité choisis pour inclure davantage d'entreprises de grande taille (>250 salariés).

CONCLUSION

Les entreprises qui emploient des travailleurs en situation de handicap estiment que leur présence améliore l'ensemble de la performance globale (note moyenne comprise entre 5,5 et 7/10), notamment s'il existe une politique handicap structurée.

Elles reconnaissent que l'emploi de travailleurs en situation de handicap n'est ni plus coûteux, ni plus entravant, ni plus compliqué, et font même souvent état d'effets positifs en termes d'économies, d'amélioration de l'activité et d'augmentation de la performance organisationnelle et sociale. Du fait de son impact positif sur l'activité, la performance organisationnelle et la politique diversité, l'emploi de travailleurs en situation de handicap génère ainsi un effet d'entraînement à même de produire une spirale vertueuse bénéficiant à l'ensemble des salariés et de l'entreprise.

Et même si l'emploi des travailleurs en situation de handicap ne va pas encore de soi, les pratiques de dialogue social (convention ou accord) sur le sujet sont des leviers d'amélioration significatifs de la représentation et de l'impact positif des travailleurs en situation de handicap dans l'entreprise.

Plus d'informations - Note d'analyse et revue de littérature - sur <https://www.vulnerabilites-societe.fr/influence-des-travailleurs-en-situation-de-handicap-sur-la-performance-des-organisations-17-11-22/>

PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS



LES ENTREPRISES SONT PLUS ENGAGÉES POUR LES TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP QU'ON NE LE VOIT

La présence effective de travailleurs en situation de handicap apparaît plus établie que ne le suggèrent les données officielles (taux d'emploi) : les dirigeants et managers estiment que les TSH (reconnus ou non) représentent entre 8% et 14% des personnels de l'entreprise alors que la moyenne nationale des handicaps déclarés est de 3,5%.

L'existence d'une politique explicite de l'entreprise apparaît comme étant de nature à faciliter l'inclusion et l'appréciation de l'apport des travailleurs en situation de handicap. Les freins (et notamment les coûts induits) sont souvent surestimés.



LA QUESTION DU HANDICAP EST UN PUISSANT LEVIER DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION

En France, en raison d'une visibilité explicite (politique publique), le handicap apparaît pour les dirigeants et les managers comme le premier levier de diversité et un sujet d'engagement fort, susceptible d'être un rôle-modèle pour les autres sujets de diversité.



LES TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP INFLUENCENT POSITIVEMENT L'ACTIVITÉ DE L'ENTREPRISE DANS LA DURÉE

Leur impact sur l'activité est apprécié positivement (note supérieure à 5,5/10 pour tous les types de répondants) par les dirigeants, plus encore par les managers, et plus encore par les référents handicap.

Quatre indicateurs particuliers ont été investigués : qualité de ce qui est produit (note de 6,3 à 7,1/10 selon le type de répondant), volume d'activité (de 6,1 à 6,8), niveau de productivité (de 6,2 à 7,3) et capacité d'innovation (de 6,2 à 6,6).



LES TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP AMÉLIORENT LA PERFORMANCE ORGANISATIONNELLE DES ENTREPRISES

L'influence de l'emploi de travailleurs en situation de handicap est particulièrement significative sur l'organisation interne.

Sur ce sujet, la littérature internationale a pu établir par exemple :

- Qu'au sein des 10% d'entreprises les plus engagées en faveur du handicap, le niveau d'engagement des employés et le niveau de confiance sont 1,5 fois plus élevés, tandis que les aspirations professionnelles des employés sont 2,3 fois plus fortes (Accenture 2020).
- 9 grands types de gains qui se répartissent entre : gains systémiques, relationnels et de résilience partagée.

Dans la présente étude, trois indicateurs particuliers ont été investigués. Ils sont très positivement appréciés : cohésion interne (de 6,6 à 7,6 sur 10), gestion des aléas/imprévus (de 6,2 à 6,8) et même le taux d'absentéisme (de 5,3 à 6,7) sur lequel les managers sont toutefois plus circonspects.

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.