



**Appui méthodologique pour  
l'exploitation d'une enquête par questionnaire  
« La vie au travail et handicap : votre regard »**

**Somoudom Inthavong**

**Juillet 2016**



## **Membres de la commission Handicap de l'URI CFDT PACA**

**Daniel BOHN**  
**Jeanine BOHN**  
**Jean BOULANGER-NEVELI**  
**Jean-Michel HERVO**  
**Annie HUGUET**  
**Marion MANDRILE**  
**Éric WALLE**

**Appui méthodologique pour  
l'exploitation d'une enquête par questionnaire  
« La vie au travail et handicap : votre regard »**

**SOMMAIRE**

<b>INTRODUCTION : OBJECTIF ET DÉMARCHE DE L'INTERVENTION.....</b>	<b>4</b>
<b>ÉTAPE I : ANALYSE DES PREMIERS RÉSULTATS.....</b>	<b>6</b>
<b>ÉTAPE II : CHOIX DE RÉSULTATS ET LEURS MISES EN FORME .....</b>	<b>8</b>
<b>ÉTAPE III : TRANSFORMATION DES RÉSULTATS EN IDÉES FORCES .....</b>	<b>10</b>
<b>ANNEXE.....</b>	<b>13</b>

## INTRODUCTION : OBJECTIF ET DÉMARCHE DE L'INTERVENTION

### Objectifs de la note

- Restituer la démarche d'appui méthodologique à l'analyse d'un questionnaire ;
- Contribuer à la réalisation d'un document de communication de la commission Handicap de l'URI CFDT PACA.

### Contexte de l'action

La Commission Handicap de l'Union régionale interprofessionnelle de la CFDT participe à une opération d'enquête nationale de la CFDT intitulée « Vie au travail et handicap : votre regard ». 660 questionnaires ont déjà été passés en région (et 150 environ compléteront l'échantillon). Les résultats de l'enquête seront présentés à l'automne prochain dans le cadre d'une conférence pour échanger avec les militants sur la question du handicap et les sensibiliser davantage à cette question.

La commission prévoit de finir le travail d'enquête et d'analyse avant l'été. Elle demande à l'ORM un appui méthodologique à l'exploitation du questionnaire.

### Analyse de la demande

Il s'agit pour nous,

- de réinterroger les objectifs de ce travail (questionnement, objectif, attendus),
- d'avoir des précisions sur l'échantillon enquêté,
- de voir comment améliorer le traitement, la présentation des premiers résultats,
- d'apporter des conseils sur les interprétations qui peuvent en être faites.

### Démarche méthodologique en trois phases

#### 1. Analyse des premiers résultats

La première phase revient sur les objectifs de l'enquête, la structuration du questionnaire. Elle intègre la réflexion sur les premiers résultats issus de tris à plat.

L'appui porte sur ce que la commission comprend des résultats bruts et sur ce que l'ORM peut dire de leur présentation.

#### 2. Choix de résultats et leur mise en forme

La seconde phase a pour objectif d'analyser les liens entre les attendus des différentes questions et les résultats présentés. Certains d'entre eux peuvent être intéressants à mettre en exergue. Ainsi un travail de choix de résultats et de mise en forme est à effectuer.

#### 3. Transformation des résultats en idées forces

La troisième phase consiste à échanger avec la commission sur l'interprétation des principaux résultats de l'enquête et de voir de quelle manière ceux-ci peuvent être transformés en idées forces.

**Encart 1 : Une démarche d'enquête par questionnaire  
« de la conception à l'analyse des résultats d'enquête »**

**1/ Objet de l'enquête**

Préciser l'objet et les objectifs de l'enquête ainsi que ses questionnements et ses hypothèses.

**2/ Questionnaire**

Définir le contenu du questionnaire ;

Identifier ses grandes rubriques et les questions à poser, les mettre en regard des objectifs et des attendus de l'enquête.

**3/ Échantillonnage**

Construire l'échantillon de l'enquête en cohérence avec les attendus (pertinence) et les contraintes de l'enquête (contexte, moyens, faisabilité).

**4/ Passation**

Élaborer un guide de passation

Tester le questionnaire

**5/ Traitement**

Prévoir un outil de traitement des questionnaires

Présenter et analyser les résultats

Interpréter les résultats en retournant sur les questionnements et les hypothèses de départ

## ÉTAPE I : ANALYSE DES PREMIERS RÉSULTATS

### Objectif de la séance

1. Retour sur les objectifs de l'enquête ;
2. Structuration du questionnaire ;
3. Réflexion sur les premiers résultats issus de tris à plat :
  - Qu'est-ce que la commission comprend des résultats bruts ?
  - Que peut dire de la présentation des résultats (fond et forme) ?
  - Quels sont les apports et les limites des traitements réalisés ?

### 1. Retour sur les objectifs de l'enquête

#### Quels sont les objectifs de l'enquête ?

- Représentation du handicap dans l'entreprise
- Construire un dialogue sur la perception du handicap dans l'entreprise
- Avoir des éléments de dialogue
- Connaître la compréhension et la perception du public à l'égard des personnes handicapées dans l'entreprise (mesures et actions déployées dans l'entreprise, propositions, avis sur le rôle du syndicat)

#### Qui sont les répondants, les enquêtés ?

- L'échantillon de départ a-t-il été défini ? (échantillon représentatif sexe, âge ...) ?
- Qui sont les répondants ?  
Il s'agit de salariés syndiqués ou pas de différentes structures.

#### Quelle a été la démarche empruntée ?

- La passation du questionnaire papier aux salariés est faite par l'équipe syndicale.
- La saisie réalisée est par les URI.
- Les tris à plat sont envoyés aux URI.

### 2. Structuration du questionnaire

L'architecture du questionnaire est composée de différentes rubriques :

- L'avis de l'enquêté sur la politique de l'entreprise vis-à-vis de la personne en situation de handicap
- Le rôle que devrait avoir l'entreprise vis-à-vis de la personne en situation de handicap
- La place de la personne en situation de handicap dans l'entreprise
- Le regard de l'enquêté sur la personne en situation de handicap
- Le rôle des acteurs (DP, syndicat, CHRST ...)
- Le rôle de la CFDT

### 3. Réflexion sur les premiers résultats issus de tris à plat :

- Qu'est-ce que la commission comprend des résultats bruts ?
- Que peut-on dire de la présentation des résultats (fond et forme) ?
- Quels sont les apports et les limites des traitements réalisés ?

#### Supports

Document de la CFDT :

- questionnaire « Vie au travail et handicap, votre regard ; réponses des 660 personnes interrogées ; rapport fait le 04 / 11 / 2015
- tris à plat du questionnaire

#### Demande pour la 2<sup>nd</sup> séance

- recomposition des tableaux du questionnaire « Vie au travail et handicap, votre regard »<sup>1</sup>
- quelques chiffres clés de la région PACA sur l'emploi et la formation

#### Premiers résultats de travail

- le profil des salariés répondants

Profil	
Sexe	52 % des répondants sont des femmes (48 % tous métiers confondus en 2012*)
Age	54 % des répondants ont moins de 50 ans (52 % tous métiers confondus)
CDI	93 % des répondants ont un CDI (73 % tous métiers confondus)
Temps complet	83 % des répondants travaillent à temps complet (82 % tous métiers confondus)

\*source : Insee RPLR 2012

- les secteurs des établissements / entreprises des salariés répondants

Secteur des établissements / entreprises	Nom des établissements / entreprises
Industrie	Arcelor Mittal, Boiron, Airbus, Sud Cosmétics, Thales Alenia Space, Bocard
Transport	SNCF, Escota
Banque	Cetelem, LCL
Commerce	Intersport, Leclerc,, Avignon MIN
Administration	EN, Pôle emploi, AMU, DGFIP, MGI
Service	La Poste
Sanitaire	CH Gap, Actes, l'Espérance Isatis, CHU Nice
Assurance	Maïf
Tourisme	Vaucluse tourisme
Télécommunication	Veden PPC, Avignon PPDC, Orange 05, Média poste

<sup>1</sup> Voir l'annexe 1 document sur la recomposition des tableaux du questionnaire

## ÉTAPE II : CHOIX DE RÉSULTATS ET LEURS MISES EN FORME

### Objectif de la séance

1. Travail sur les tableaux recomposés du questionnaire ;
2. Choix de résultats ;
3. Mise en forme des résultats.

### 1. Travail sur les tableaux recomposés

- Repérage des éléments sur la perception du public à l'égard des personnes handicapées dans l'entreprise (mesures et actions déployées dans l'entreprise, propositions, avis sur le rôle du syndicat).

La commission a passé en revue les 23 tableaux recomposés (voir annexe 1). Cela a permis à chacun des membres de la commission de réagir et de débattre sur les résultats. De nombreux thèmes sont apparus :

- des stratégies individuelles du salarié dans l'entreprise face au handicap et le bien-fondé de l'action collective (par exemple, le développement des actions de communication et de sensibilisation, le rôle des acteurs de l'entreprise et notamment du syndicat) ;
- prendre à bras-le-corps la question du handicap, aller au-delà de l'effet vitrine ;
- être dans une relation gagnant-gagnant ;
- la responsabilité de chacun et l'implication de tous (cela demande des moyens, par exemple l'aide aux salariés ayant une personne handicapée en charge) ;
- un regard favorable porté sur la personne en situation de handicap et les actions développées : la recherche d'une cohérence des actions développées (accessibilité, mobilité professionnelle, poste de travail ...) ;
- le rôle du syndicat : un accompagnateur, un informateur ?
- une meilleure connaissance et reconnaissance de la personne en situation de handicap ;
- pour le développement d'une culture de la prévention.

### 2. Choix de résultats

Quels résultats doivent être présentés et approfondis ?

Le choix peut se faire en fonction de la convergence des thèmes de l'enquête et des actions menées par la CFDT : quels enseignements pour la CFDT en termes actions à renforcer ou à mettre en œuvre ?



### 3. Mise en forme des résultats

*Ce point est abordé lors de la 3<sup>e</sup> séance en juillet.*

- *Quelle (re)présentation des résultats ?*
- *Quels éléments d'analyse à souligner ?*

### Supports

- tableaux recomposés

### Demande pour la 3<sup>ème</sup> séance

Analyser les différents points qui ressortent de l'enquête et réfléchir sur des idées-forces, des axes de travail.

- Q 8 et 9 : inciter les TH à se déclarer en les informant mieux de leurs droits ;
- Q 11 : limiter « l'effet vitrine » de la communication des entreprises sur le handicap, et les faire passer à de l'action concrète ;
- Q 12, 13 et 14 : accroître l'accès à l'embauche et à plus de postes à responsabilités pour les travailleurs handicapés => positiver la communication à ce sujet ;
- Q 15 : inciter les entreprises à être porteuse du sujet dans un rapport « gagnant/gagnant » avec les travailleurs handicapés ;
- Q 18 : définir des actions à mener (nombre et nature), du style: combler, consolider, porter; pour dépasser la vitrine, faire en sorte que cela se concrétise sur le terrain => méthodes de sensibilisation à approfondir ;
- Q 19 et 20 : rappeler aux salariés (et encore plus aux travailleurs handicapés) que les élus (et particulièrement la CFDT) sont des acteurs importants sur le sujet du handicap au travail, y compris pour trouver des solutions ; Leur rappeler également le circuit à suivre vers la RQTH ;
- Q 21 : rappeler aux salariés (du privé, car pas possible dans le public), le droit de demander un rendez-vous avec le médecin du travail ;
- Q 22 (axe fort): revenir et appuyer sur la prévention des risques (culture importante au sein de la CFDT)
- Q 23: thématiques à mettre en début de plaquette, comme entrée en matière.

## ÉTAPE III : TRANSFORMATION DES RÉSULTATS EN IDÉES FORCES

### Objectif de la séance

1. Retour sur l'analyse des résultats de la commission ;
2. De la réflexion à l'action
  - De quel constat on part ? (cf. les tableaux)
  - En quoi ces constats interrogent ?
  - En quoi ces constats interrogent la CFDT en termes d'actions (à renforcer ou à développer)
  - Quelles actions menées ?

### 1. Retour sur l'analyse des résultats de la commission

#### Constat et interrogations de la commission

##### Encart 2 :

##### Synthèse sur « votre regard sur la vie au travail et le handicap »

Votre regard est en général ouvert sur le handicap et les salariés handicapés (connaissance d'une personne en situation de handicap dans le travail et/ou en dehors du travail). Cependant vous n'avez pas une connaissance précise de toutes les réglementations liées au handicap ni du rôle joué par tous les acteurs de l'entreprise (syndicat, DP, CHSCT ...).

Au sein de l'entreprise, la politique d'insertion professionnelle d'un travailleur handicapé ne peut pas se traduire uniquement par un « effet de vitrine ». Elle doit aboutir à établissement d'un réel rapport « gagnant-gagnant ». Pour le travailleur handicapé : évoluer dans un environnement adapté, traitement équitable des ressources humaines ; pour l'entreprise : engagement de la responsabilité sociale de l'entreprise et priorité à la compétence du salarié travailleur handicapé.

Votre perception d'une personne en situation de handicap dans une équipe de travail est bonne.

Toutefois des salariés et des personnes concernées par le handicap estiment que l'on peut aller plus loin dans l'égalité de gestion des ressources humaines (embauche, mobilité professionnelle, formation, poste à responsabilité ...). Encore trop de personnes ont le sentiment d'une discrimination dans ce domaine vis-à-vis des travailleurs handicapés (plafond de verre).

Le syndicat pourrait se saisir davantage de la question du handicap dans l'entreprise à côté des autres acteurs. Certes il est présent dans tous les aspects du travail mais sur le handicap des espaces restent à combler : la prévention des risques, l'accompagnement du travailleur handicapé dans des situations précises (mobilité professionnelle, adaptation des postes de travail, déplacement, formation ...), la négociation de mesures en faveur du travailleur handicapé, l'information juridique ...

### Encart 3 :

#### Les thèmes clefs émanant des tableaux recomposés et du repérage d'informations pertinentes

Entre les deux séances, les membres de la commission ont travaillé sur ces différents thèmes. Ceux-ci ont été débattus à nouveau dans cette dernière phase.

Q 8 et 9 : inciter les travailleurs handicapés à se déclarer en les informant mieux de leurs droits

- **Comment compenser votre Handicap en le déclarant ?**
- **Effet préventif : se déclarer bien avant que l'état de santé du salarié se dégrade**
- **Confidentialité de la déclaration et de la RQTH**

Q 11 : limiter « l'effet vitrine » de la communication des entreprises sur le handicap, et les faire passer à de l'action concrète

- **Plus d'embauches (augmenter l'accession à l'emploi des travailleurs handicapés)**
- **Plus de formations initiales**

Q 12, 13 et 14 : accroître l'accès à l'embauche et à plus de postes à responsabilités pour les travailleurs handicapés => positiver la communication à ce sujet

- **Accords d'entreprise et conventions**

Q 15 : inciter les entreprises à être porteuse du sujet dans un rapport « gagnant/gagnant » avec les travailleurs handicapés

Q 18 : définir des actions à mener (nombre et nature), du style: combler, consolider, porter; pour dépasser la vitrine, faire en sorte que cela se concrétise sur le terrain => méthodes de sensibilisation à approfondir

- **Les adapter aux publics visés**

Q 19 et 20 : rappeler aux salariés (et encore plus aux travailleurs handicapés) que les élus (et particulièrement la CFDT) sont des acteurs importants sur le sujet du handicap au travail, y compris pour trouver des solutions ; Leur rappeler également le circuit à suivre vers la RQTH

Q 21 : rappeler aux salariés (du privé, car pas possible dans le public), le droit de demander un rendez-vous avec le médecin du travail ou de prévention

- **Plus tous les services de santé au travail**

Q 22 (axe fort): revenir et appuyer sur la prévention des risques (culture importante au sein de la CFDT)

Q 23: thématiques à mettre en début de plaquette, comme entrée en matière.

Pour aller plus loin vers plus d'opérationnalité, une grille d'analyse a été proposée à la commission.

**Ci-après, un exemple d'exploitation des données à travers la grille d'analyse.**

## 2. De la réflexion à l'action

De quel constat on part ?	En quoi ces constats interrogent ?	En quoi ces constats interrogent la CFDT en termes d'actions ?	Quelles actions menées ?
Un regard en général ouvert sur le handicap et les salariés handicapés (connaissance d'une personne en situation de handicap dans le travail et/ou en dehors du travail).	Pas de connaissances précises des réglementations liées au handicap	La CFDT peut contribuer au développement de cette connaissance : la loi de 1987, de 2005 ; une définition des mots ou des notions (ex : RQTH, confidentialité ...) ; informations pratiques et juridiques	Action de connaissance à construire : <b>« communiquer en permanence pour améliorer la connaissance et le regard sur le handicap »</b>
L'insertion professionnelle d'un travailleur handicapé ne peut pas se traduire uniquement par un « effet de vitrine ».	Elle doit aboutir à établissement d'un réel rapport « gagnant-gagnant ». Pour le travailleur handicapé : évoluer dans un environnement adapté, traitement équitable des ressources humaines ; pour l'entreprise : engagement de la responsabilité social de l'entreprise et valorisation de la compétence du salarié travailleur handicapé	La CFDT peut avoir un rôle de vigilance. Elle peut se saisir de certaines questions.	Assurer une égalité de traitement en matière de gestion des ressources humaines <b>« veiller à l'égalité de traitement et à la reconnaissance du travail des personnes en situation de handicap »</b>
La perception d'une personne en situation de handicap dans une équipe de travail est bonne. Toutefois des salariés et des personnes concernées par le handicap estiment que l'on peut aller plus loin dans l'égalité de gestion des ressources humaines (embauche, mobilité professionnelle, formation, poste à responsabilité ...).	Le sentiment de discrimination dans ce domaine vis-à-vis des travailleurs handicapés est vivace (plafond de verre).	Plusieurs leviers peuvent être actionnés par la CFDT pour améliorer la prise en compte des travailleurs handicapés : des accords d'entreprise, le suivi des situations problématiques, le respect des conditions de travail, la prévention des risques	Développer des formations de préventions diverses : les risques liés au travail ; la sensibilisation, la prévention et la lutte contre les discriminations « développer une culture de la prévention » <b>« se donner des moyens pour agir »</b>
Plusieurs acteurs (par exemple, syndicat, DP, CHSCT) sont en charge du handicap dans l'entreprise.	Chacun peut avoir des responsabilités et un rôle particulier vis-à-vis du handicap.	La CFDT est présente dans tous les aspects du travail ; Concernant le handicap des axes de travail peuvent être suivis.	Par exemple, l'accompagnement du travailleur handicapé dans des situations précises (mobilité, postes de travail, formation), la négociation de mesure en faveur du travailleur handicapé, l'information juridique ... <b>« travailler ensemble pour de meilleurs conditions d'emploi »</b>

## ANNEXE

### Annexe 1 : CFDT enquête "Vie au travail et handicap : votre regard"

#### Quelques données personnelles

Q1. Vous êtes :

	Effectifs	% répondants
un homme	294	48
une femme	313	52
Total	607	100

Q2. Quel âge avez-vous ?

	Effectifs	% répondants
- de 25 ans	18	3
25 - 49 ans	305	51
50 - 64 ans	269	45
65 ans et +	10	2
Total	602	100

Q3. Quelle est la nature de votre contrat ?

	Effectifs	% répondants
CDI, fonction publique	551	93
CDD, alternance, intérim.	26	4
autres	15	3
Total	592	100

Q4. À quelle catégorie professionnelle votre emploi ?

*Pour le secteur privé ; pour la fonction publique*

*Tableaux pas exploitables*

Q5. Travaillez-vous à temps partiel ?

	Effectifs	% répondants
oui	105	17
non	529	83
Total	634	100

Q7. Depuis votre embauche dans l'entreprise avec-vous vécu les situations suivante ? :  
(plusieurs réponses possibles)

	Effectifs	% répondants
changement de poste à votre demande	291	44
changement de poste à la demande de l'entreprise	252	38
changement de poste suite à restriction médicale	52	8
mobilité géographique	145	22
promotion	239	36
formation qualifiante	96	15
je n'ai pas connu de changement depuis mon embauche	117	18
Total	660	100

Q8. Etes-vous en situation de handicap ou en restriction d'aptitude ?

	Effectifs	% répondants
oui	115	18
non	534	82
Total	649	100

Q9. Si vous avez répondu oui à la question précédente, merci de préciser :

	Effectifs	% répondants
je bénéficie de la RQTH	71	62
je souhaite demander une RQTH	6	5
je ne souhaite pas demander une RQTH	11	10
je préfère ne pas communiquer sur la situation	11	10
sans réponse	16	14
Total	115	100

Q10. Etes-vous en contact avec des personnes handicapées ?  
(plusieurs réponses possibles)

	Effectifs	% répondants
oui, dans mon environnement perso, pro, à charge	396	63
non	233	37
Total	629	100

## Votre entreprise et la question du handicap

Q11. Quel est votre avis sur les actions de votre entreprise concernant le maintien et l'insertion des personnes en situation de handicap ?

	oui	non	sans réponse
engagé, attentive à leur situation	61%	25%	14%
engagé, communique par des actions en interne	46%	38%	15%
non engagé, aucun effort pour les embaucher	27%	55%	18%
non engagé, licencie les salariés en inaptitude	15%	65%	20%

Q12. Pensez-vous que votre entreprise assure aux salariés handicapés une égalité de traitement dans les domaines suivants :

	oui	non	sans réponse
l'accès à l'embauche	52%	32%	16%
l'accès à l'information	54%	22%	14%
l'accès à la formation	52%	22%	16%
l'évolution de carrière et la reconnaissance professionnelle	49%	33%	18%
l'autonomie dans le travail	60%	23%	17%
l'évolution salariale	51%	31%	18%
l'accès à des postes de management	36%	43%	21%

Q13. À votre avis, votre encadrement est-il suffisamment sensibilisé et formé à la question du handicap ?

	Effectifs	% répondants
oui	193	35
non	353	65
Total	546	100

Q14. À votre avis, votre travail pourrait-il être effectué par une personne handicapée ?

	Effectifs	% répondants
non	111	18
oui, sans problème	187	30
oui, avec des aménagement	319	52
Total	617	100

Q15. Que pensez-vous des affirmations suivantes concernant l'embauche de salariés handicapés dans votre équipe de travail ?

	oui	non	sans réponse
cela m'inquiéterait	10%	78%	12%
cela compliquerait l'organisation de notre/mon travail	17%	69%	14%
cela renforcerait l'image de l'entreprise ...	78%	11%	11%
cela enrichirait la vie de l'entreprise ...	77%	11%	12%
cela changerait mon regard sur le handicap	53%	32%	15%

Q16. Aujourd'hui travaillez-vous régulièrement avec une personne handicapée ?

	Effectifs	% répondants
oui	166	27
non	444	73
Total	610	100

Si oui :

	oui	non	sans réponse
avez-vous été sensibilisé à la question du handicap en entreprise ?	50%	43%	7%
aviez-vous été informé suffisamment tôt de l'arrivée de la personne handicapée ?	40%	50%	10%
avez-vous eu des appréhensions ?	9%	83%	8%
cette situation change t-elle votre vision du handicap ?	28%	59%	13%

Q17. Pensez-vous que votre entreprise prend en compte la situation des salariés ayant une personne handicapée à charge ?

	Effectifs	% répondants
oui	265	50
non	265	50
Total	530	100



Q18. Concernant l'accessibilité de votre entreprise aux personnes en situation de handicap, que pensez-vous des affirmations suivantes ?

	oui	non	sans réponse
l'accès à l'entreprise, l'établissement est aisé	47%	42%	11%
l'ensemble des locaux simples accessibles	49%	41%	10%
les postes de travail peuvent être aménagés, si nécessaire	76%	14%	10%
l'aménagement des horaires de travail est possible	70%	18%	12%
l'entreprise, l'établissement favorise l'accessibilité	58%	28%	14%

Q19. Dans votre entreprise ou établissement à qui pourriez-vous vous adresser pour une question liée au handicap ou à une difficulté de maintien à un poste de travail ?  
(plusieurs réponses possibles)

	Effectifs	% répondants
le service RH	385	62%
le médecin du travail ou de prévention	356	57%
les délégués syndicaux	317	51%
le CHRST	309	50%
les élus du personnel	243	39%
le service social	167	27%
le correspondant handicap	159	26%
je ne sais pas	61	10%
Total	660	

Q20. Quand vous avez un problème de santé lié au travail qui allez-vous consulter prioritairement ?

	Effectifs	% répondants
votre médecin généraliste	344	58
le médecin du travail	47	8
les deux	158	26
je ne consulte pas	33	6
je préfère le taire, ça pourrait nuire à ma carrière	16	3
Total	598	100

Q21. Concernant la médecine du travail, savez-vous qu'il est possible de demander une visite

	oui	non	sans réponse
à votre initiative	68%	23%	9%
de pré-reprise après un arrêt de travail prolongé	65%	22%	13%

Q22. Pour améliorer la prise en compte des personnes handicapées dans votre entreprise, établissement, quelles actions souhaiteriez-vous que la CFDT revendique prioritairement ?  
(3 réponses possibles)

	Effectifs	% répondants
une meilleure prévention des risques professionnels pour éviter l'inaptitude	280	49%
des actions de sensibilisation pour l'ensemble des salariés	255	45%
la négociation d'un accord d'entreprise sur l'insertion et le maintien dans l'emploi des PH	239	42%
un accompagnement spécifique	227	40%
une égalité de traitement à l'embauche	222	39%
un même accès à toutes les formations	202	35%
Total	660	

Q23. Etes-vous d'accord avec les affirmations suivantes (base 660 individus)

	oui	non	sans réponse
les entreprises, les établissements doivent être solidaires à la prise en charge du handicap dans la société	94%	0%	6%
elles doivent insérer des salariés en situation de handicap	94%	0%	6%
elles doivent maintenir dans l'emploi ses salariés touchés par le handicap	93%	1%	6%
embaucher des personnes handicapées n'a pas d'effet sur la performance collective de l'entreprise	82%	10%	8%
le handicap d'un salarié ne doit pas être un frein à l'emploi, l'important ce sont ses compétences	87%	3%	10%
ce n'est pas le rôle de l'entreprise	2%	8%	90%