

Sophie Cluzel : "Le baromètre Emploi & Handicap rend public l'engagement des employeurs"

La secrétaire d'État chargée des personnes handicapées est revenue pour Maddyness sur les objectifs du baromètre qu'elle lance ce jeudi 10 mars à destination des entreprises.

Temps de lecture : minute

10 mars 2022

C'était une " *priorité* " affichée du candidat Emmanuel Macron en 2017. L'inclusion des personnes handicapées et la lutte contre les discriminations qu'elles subissent est un engagement du gouvernement, et plus particulièrement de Sophie Cluzel, secrétaire d'État chargée des personnes handicapées. À l'occasion du lancement du baromètre Emploi & Handicap, ce jeudi 10 mars, *Maddyness* fait le point avec la ministre sur les contours de ce nouvel outil à destination des entreprises et sur les mesures engagées par le gouvernement ces cinq dernières années.

Vous lancez aujourd'hui le baromètre Emploi & Handicap. En quoi consiste cet outil ?

Sophie Cluzel : En travaillant sur le " Manifeste Inclusion ", qui engage les entreprises à mettre en place des politiques volontaristes pour l'inclusion des personnes handicapées dans la vie économique, nous avons eu l'occasion d'échanger avec de nombreux employeurs. De ces échanges s'est imposée l'idée selon laquelle il est nécessaire de faire connaître les engagements des entreprises en la matière, et de libérer la parole sur le handicap au travail. Cet outil, qui permet de visualiser l'engagement des entreprises en matière d'inclusion des personnes handicapées, est le fruit

de ces réflexions.

Concrètement, quels indicateurs sont retenus pour mesurer l'engagement des entreprises ?

L'idée est de permettre aux employeurs de publier de façon simple et rapide des données concernant six indicateurs clés qui montrent ce qui est fait dans les entreprises :

- Le taux d'emploi des personnes handicapées;
- La sensibilisation du personnel et le portage d'une politique handicap structurée;
- Le recrutement inclusif;
- Le maintien en emploi des collaborateurs handicapés;
- Les achats inclusifs;
- L'accessibilité numérique.



À lire aussi

15 startups qui favorisent l'inclusion des personnes handicapées

Cet outil est utile aux employeurs, qui peuvent montrer le dynamisme de

leur engagement et embarquer les salariés avec eux, mais aussi aux personnes handicapées, à qui cela permet de comprendre les démarches effectuées par les entreprises, et de libérer leur parole, dans un contexte où l'on sait que les personnes handicapées, surtout les jeunes, cachent trop souvent leur handicap.

Cet outil est-il au handicap ce que l'index de l'égalité professionnelle est à la parité entre femmes et hommes dans les entreprises ?

Nous sommes partis du constat qu'il existait en effet un index pour calculer l'égalité entre femmes et hommes en entreprise, alors qu'il y avait l'absence d'un outil sur le handicap. Mais la philosophie de ces outils est différente. Avec notre baromètre, on n'est pas dans l'obligation réglementaire de publication de résultats, mais sur la base du volontariat. De la même manière, contrairement au premier, nous ne développons pas ici un outil de *scoring* et de performance. L'idée n'est pas de noter, mais de diffuser des connaissances sur le sujet.

Est-ce suffisant de proposer cet outil sur la base du volontariat plutôt que d'imposer une publication de données pour en savoir plus sur l'engagement - ou non - de chaque entreprise ?

L'obligation concernant l'emploi des personnes handicapées existe déjà, puisque toute entreprise d'au moins 20 salariés doit employer des personnes en situation de handicap dans une proportion de 6 % de l'effectif total. Avec cet outil, nous voulons aller plus vite et plus fort, de passer de l'obligation à l'envie d'agir. Depuis le début de mon travail ces dernières années, c'est la philosophie que je porte : inciter à se mesurer pour progresser. C'est dans cette même démarche que j'ai souhaité la création d'un baromètre qui soit très simple, conçu main dans la main avec les employeurs, facile à appréhender et à remplir. Ensuite, les informations sont centralisées sur notre portail " Les entreprises s'engagent ", et en lecture publique.

Plus globalement, si vous deviez dresser un bilan de votre politique pour encourager l'emploi et l'inclusion économique des personnes handicapées, que retiendrez-vous ?

Nous avons fait feu de tout bois pour activer un maximum de leviers d'inclusion. En travaillant avec l'ensemble des ministères, et notamment ceux de l'Education et de l'Emploi, nous avons mobilisé une feuille de route allant de la formation jusqu'au maintien dans l'emploi en passant par l'insertion professionnelle. J'ai toujours travaillé de front sur deux axes majeurs : à la fois des mesures pour améliorer l'employabilité des personnes handicapées, mais aussi l'accompagnement des employeurs dans leurs démarches. En 2018, le taux de chômage des personnes en situation de handicap était de 18%, aujourd'hui il est descendu à 14% : les choses avancent, mais pas assez vite.

Cependant, des signaux très encourageants sont là. Les chiffres de l'apprentissage notamment : entre 2019 et 2021, ils ont progressé de 79% pour les personnes handicapées grâce à nos mesures pour sécuriser les parcours d'apprentissage pour ce public. Les dispositifs incitatifs d'apprentissage du Plan France Relance ont boosté cette dynamique.

Dans le cadre de notre stratégie " Osons l'emploi ", nous avons mis en place une série de mesures qui ont porté leurs fruits, comme l'obligation des référents handicap, la loi santé au travail qui donne des ressources aux employeurs, la nouvelle convention Etat/Agéfiph pour accompagner les dirigeants dans l'embauche des personnes handicapées, le déploiement des DuoDay qui permettent des rencontres entre personnes handicapées et salariés de plusieurs entreprises... Cette stratégie nous permet aujourd'hui de nous placer parmi les pays européens avec le taux d'emploi de personnes handicapées le plus élevé, aux côtés notamment de l'Islande, la Suède et la Suisse.



À lire aussi

"Un handicap invisible" : ces salariés autistes racontent leur vie en entreprise

Article écrit par Heloïse Pons