

NOTICE A L'ATTENTION DES EMPLOYEURS QUI PUBLIENT SUR LE BAROMÈTRE EMPLOI & HANDICAP

Table des matières

1. Préalable à lire impérativement avant toute publication
2. Précisions sur les indicateurs
 - Taux d'emploi
 - Sensibilisation au handicap et conduite d'une politique handicap
 - Recrutement
 - Maintien dans l'emploi
 - Achats inclusifs
 - Accessibilité numérique
3. Informations complémentaires sur votre engagement
4. Votre avis nous intéresse
5. Pour aller plus loin

1. Préalable à lire impérativement avant de publier ses données Emploi & Handicap

Sens du Baromètre Emploi & Handicap :

Le Baromètre Emploi & Handicap est un outil gouvernemental co-construit avec des employeurs engagés qui permet aux employeurs qui le souhaitent, de publier la réalité de leur engagement pour l'emploi des personnes en situation de handicap sur la base de quelques items retenus comme indicateurs clés.

Outil de référence au niveau national, le Baromètre Emploi & Handicap permet de visualiser l'engagement inclusif des employeurs.

Les employeurs s'inscrivent dans cette démarche de façon spontanée, sans aucune obligation réglementaire. Les employeurs qui acceptent de publier leurs données souhaitent ainsi témoigner de leur ouverture et de leur compréhension du sujet du handicap en emploi.

Le Baromètre Emploi & Handicap est un outil pédagogique qui permet de montrer la progression des employeurs en France sur le champ des situations de handicap au travail.

Les données du baromètre doivent donc être appréhendées uniquement dans cette perspective.

LE BAROMÈTRE NATIONAL EMPLOI & HANDICAP

S'engager, le faire savoir et libérer la parole sur le handicap au travail

Ce n'est ni un outil de scoring et de performance (à la différence de l'index égalité femme homme), ni un outil de labellisation (à la différence du label diversité ou #Activeurdeprogrès), ni un outil qui permet de faire un diagnostic exhaustif de votre politique handicap (à la différence de l'outil Autodiagnostic handicap du portail gouvernemental : www.lesentreprises-sengagent.gouv.fr).

Saisie des données :

Les données emploi handicap à remplir ont été sélectionnées par un groupe de travail composé d'employeurs de taille et de secteur divers sur la base des indicateurs considérés comme clés sur le champ du handicap en emploi. Le questionnaire a ensuite fait l'objet de tests auprès d'un panel représentatif d'employeurs.

La saisie des données se fait à l'initiative du dirigeant et sous son entière responsabilité s'agissant des éléments renseignés.

Un comité de suivi du Baromètre Emploi & Handicap est constitué autour des partenaires du projet : le réseau des Entreprises du Manifeste pour l'Inclusion des Personnes Handicapées, les fonds qui financent la compensation du handicap en emploi et accompagnent les employeurs Agefiph (secteur privé) et Fiphfp (secteur public), le Secrétariat d'Etat chargé des Personnes Handicapées, le Haut-Commissariat à l'Emploi et à l'Engagement des Entreprises, le Ministère du Travail et des dirigeants et DRH d'entreprises privées et publiques.

Ce comité sera garant de la bonne utilisation de l'outil et travaillera à son développement, le Baromètre Emploi & Handicap se voulant évolutif.

Les employeurs seront invités chaque début d'année à actualiser les données de l'année N-1 ; un développement permettra de conserver une vision des données de l'année précédente afin de pouvoir mesurer leur progression.

2. Précisions sur les indicateurs clés

Nous vous invitons à répondre à l'ensemble des indicateurs proposés afin de donner sa pleine pertinence au baromètre. Si par exception, une question se révélait problématique à votre niveau, vous pouvez néanmoins passer à la suivante.

Pour les groupes, les données de chaque item sont à renseigner au niveau de chaque entité juridique / filiale.

1. Taux d'emploi

Il s'agit d'indiquer le taux d'emploi direct issu de votre déclaration d'obligation d'emploi des personnes handicapées (DOETH).

LE BAROMÈTRE NATIONAL EMPLOI & HANDICAP

S'engager, le faire savoir et libérer la parole sur le handicap au travail

2. Sensibilisation au handicap et conduite d'une politique handicap

Question 3 : Quel est le pourcentage de collaborateurs ayant bénéficié d'une sensibilisation directe au handicap (Duoday, conférence, formation...) ?

L'action de sensibilisation directe s'entend comme une action structurée qui s'est adressée à des collaborateurs identifiés.

Un article dans une newsletter ne saurait être considérée comme une action de sensibilisation directe.

Un collaborateur qui a accueilli une personne handicapée dans le cadre de Duoday est à intégrer dans le décompte pour 1. Si Duoday a été l'occasion de mettre en œuvre une action de sensibilisation de l'ensemble d'un service au sein duquel la personne handicapée a été accueillie (ex : formation des collaborateurs dudit service), le nombre total des salariés concernés est à prendre en considération.

Question 5 : Avez-vous un plan d'action formalisé ou en cours de formalisation sur l'emploi et le handicap (par exemple dans le cadre d'un accord ou d'une convention Agefiph / Fiphfp) ?

Cet item s'entend comme l'existence d'un plan d'action handicap formalisé, porté par la direction générale et mis en œuvre par un (des) collaborateur(s) dédié(s) en transversalité avec des objectifs annuels ou pluri-annuels sur les domaines suivants : sensibilisation du personnel, recrutement de nouveaux collaborateurs handicapés, maintien en emploi de salariés en situation de handicap.

Ce plan peut avoir fait l'objet ou non d'une contractualisation avec l'Agefiph, le Fiphfp ou d'un accord avec l'Etat.

3. Recrutement

Question 6 : Sur vos recrutements de l'année 2021, quel est le pourcentage de salariés en situation de handicap recrutés en CDI et en CDD (ou titularisés), cadres et non cadres ?

Tous les recrutements de collaborateurs en situation de handicap intervenus durant l'année de référence sont à prendre en considération, quel que soit le type de contrat de travail : CDI, CDD dont apprentissage et professionnalisation, contrat aidé etc

La transformation d'un CDD existant en CDI ne compte pas.

Pour les employeurs publics, la titularisation effective d'un agent entre dans le calcul.

Les stagiaires ne sont pas concernés par cette question.

LE BAROMÈTRE NATIONAL EMPLOI & HANDICAP

S'engager, le faire savoir et libérer la parole sur le handicap au travail

Question 7 : En 2021 combien de collaborateurs en situation de handicap issus d'un établissement et services d'aide par le travail (ESAT) ou d'une entreprise adaptée (EA) avez-vous recruté (en CDD et en CDI) ?

Il s'agit de personnes en situation de handicap qui étaient avant l'embauche en ESAT ou en entreprise adaptée et qui sont recrutés avec un contrat de travail CDD ou CDI, quelle que soit la durée du contrat de travail.

Le personnel mis à disposition à titre individuel ou dans le cadre d'une prestation de services n'est pas à décompter.

Question 9 : En 2021 combien de stagiaires en situation de handicap ont été accueillis ?

Tous les types de stages, quelle que soit leur durée, sont à décompter qu'il s'agisse de stages dans le cadre d'une scolarité ou de périodes d'immersion pour un demandeur d'emploi handicapé, une personne en situation de reconversion professionnelle ou un travailleur d'ESAT.

Duoday n'est pas considéré comme un stage.

4. Maintien dans l'emploi

L'accompagnement maintien en emploi s'entend de façon large et n'est pas restreint à un aménagement de poste ou à une adaptation d'horaires.

Le suivi d'une formation reconversion ou le recours à un consultant externe pour accompagner un collaborateur et son manager durablement en emploi notamment dans des situations de handicap psychique, troubles de l'autisme ou déficience intellectuelle (plateforme emploi accompagné : www.emploi-accompagne.fr) est à comptabiliser.

5. Achats inclusifs

Il ne s'agit pas d'appréhender la question avec le mode de calcul effectué dans le cadre de votre déclaration d'obligation d'emploi, mais bien d'indiquer le montant global de vos achats directs de biens et de services réalisés auprès des entreprises adaptées, ESAT ou encore travailleurs indépendants handicapés.

6. Accessibilité numérique

Les employeurs qui ne sont pas engagés dans une démarche de conformité au référentiel général d'accessibilité pour les administrations RGAA, mais qui ont enclenché des actions en faveur de l'accessibilité numérique : nomination d'un référent dédié, formation de leur service informatique, adaptation de leur site internet...) ont la possibilité de le signaler sur la question.

3. Informations complémentaires sur votre engagement

Cette rubrique vous permet de communiquer des informations que vous souhaitez faire connaître à ceux qui accéderont à vos données.

Si vous souhaitez inciter des personnes à la recherche d'un emploi à postuler, merci d'indiquer une adresse générique pour qu'ils puissent adresser leur candidature.

4. Votre avis nous intéresse

Le Baromètre Emploi & Handicap, co-construit avec des employeurs, se veut évolutif. N'hésitez pas à nous suggérer des points d'amélioration qui seront étudiés par le comité de suivi. Contact mail : seph.communication@pm.gouv.fr

5. Pour aller plus loin dans votre démarche Emploi & Handicap

Vous pouvez vous faire accompagner par les conseiller employeurs de l'Agefiph (secteur privé - www.agefiph.fr) et du Fiphfp (secteur public - www.fiphfp.fr), interlocuteurs dédiés qui pourront en proximité vous accompagner dans votre démarche RH inclusive.

Vous pouvez aussi rejoindre un des réseaux d'employeurs afin d'échanger entre pairs dirigeants, sur les bonnes pratiques inclusives :

- **Le Manifeste pour l'Inclusion**

La mission du Manifeste Inclusion est de mobiliser les dirigeants d'entreprise afin d'engager leurs organisations et leur environnement en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap. Convaincue que l'emploi est un vecteur d'inclusion, l'association œuvre pour intégrer chacun avec ses différences dans la vie économique et faire de cette diversité une véritable force.

Ses objectifs : faciliter l'échange d'expériences, de bonnes pratiques et d'initiatives novatrices et pragmatiques.

Aujourd'hui une centaine d'entreprises de tous secteurs ont signé le Manifeste Inclusion et rejoint l'association. Ensemble, osons l'inclusion et faisons bouger l'emploi des personnes en situation de handicap !

www.manifesteinclusion.org

contact@manifesteinclusion.fr

LE BAROMÈTRE NATIONAL EMPLOI & HANDICAP

S'engager, le faire savoir et libérer la parole sur le handicap au travail

- **Les entreprises s'engagent**

La communauté « Les entreprises s'engagent » fédère et accompagne les entreprises qui souhaitent s'engager en faveur de l'emploi de tous les publics.

Des clubs d'entreprises, présents dans chaque département, offrent l'opportunité aux entreprises de se réunir, de partager et d'agir ensemble pour déployer des actions en faveur de l'emploi sur leur territoire. La communauté fédère aujourd'hui plus de 30 000 entreprises.

www.lesentreprises-sengagent.gouv.fr

lesentreprisesengagent@cab.travail.gouv.fr

Vous pouvez également inviter votre référent handicap à rejoindre le réseau des référents du secteur privé animé par l'Agefiph ou du secteur public animé par le Fiphfp, afin de leur permettre d'échanger entre référents et d'accéder à des informations actualisées sur les dispositifs à leur disposition pour exercer au mieux leurs fonctions.

- **Réseau des Référents Handicap de l'Agefiph (RRH)**

Employeurs, vous souhaitez partager votre expérience avec d'autres référents handicap ? Rencontrer d'autres employeurs du même secteur d'activité que le vôtre ? Ou trouver des sources d'inspiration pour mener des actions en faveur de l'emploi des personnes handicapées ?

Participez aux activités organisées dans le cadre du Réseau des référents handicap.

Le Réseau référents handicap (RRH) est animé par l'Agefiph dans toutes les régions y compris dans les territoires d'outre-mer. La délégation régionale Agefiph vous informe des modalités d'organisation sur le territoire.

Les entreprises intéressées peuvent adresser un mail à entreprises@agefiph.asso.fr pour contacter l'Agefiph et rejoindre le RRH.

Une fois par an, l'Agefiph réunit les acteurs emploi et handicap à l'occasion de l'Université du réseau des référents handicap

www.agefiph-universite-rrh.fr

- **Réseau des Référents Handicap du FIPHFP (réseau Handipacte)**

Créé en 2014, le dispositif Handi-Pacte traduit la volonté du Fonds pour l'insertion de personnes handicapée dans la Fonction publique (Fiphfp) de doter chaque région d'un outil d'animation, de formation et d'échanges au service des employeurs publics et de leurs référents handicap.

Portée conjointement par la Préfecture de région et le Fiphfp, cette démarche s'appuie sur un collectif régional d'employeurs publics et de partenaires qui interviennent sur la thématique de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi. Ce dispositif permet de mobiliser les ressources nécessaires à la mise en œuvre d'une politique publique régionale en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap.

www.fiphfp.fr