

NOTICE A L'ATTENTION DES PERSONNES QUI ACCEDENT AU BAROMÈTRE EMPLOI & HANDICAP

Table des matières

1. Points de vigilance à lire impérativement avant de prendre connaissance des données publiées
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

1. Points de vigilance à lire impérativement avant de prendre connaissance des données publiées

Le Baromètre Emploi & Handicap est un outil gouvernemental co-construit avec des dirigeants 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.

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. Ce n'est pas un outil de scoring et de performance.

Les données du Baromètre Emploi & Handicap 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

Le requêteur permet une approche comparative en sélectionnant plusieurs entrées. Nous attirons votre attention sur le fait que toute approche comparative, pour être cohérente, doit se faire sur secteur d'activité et une taille d'entreprise similaires.

Par ailleurs l'engagement d'un employeur ne peut se résumer à son taux d'emploi.

Le taux d'emploi répond à une obligation posée par la loi et est calculé en prenant en considération, certes le nombre de salariés et d'agents en situation de handicap au sein de l'effectif total, mais aussi d'autres éléments tels que la part de l'effectif handicapé de plus de 50 ans, la part de CDD etc.

Le mode de calcul est de plus différent entre les employeurs du secteur public et du secteur privé.

Il n'est pas pertinent de comparer des taux d'emploi sur des secteurs d'activité différents :

- une entreprise de production pourra présenter un taux d'emploi supérieur qu'une entreprise de service du fait d'un certain nombre de salariés susceptibles de rencontrer des troubles musculo-squelettiques.
- une entreprise dont l'effectif a un âge moyen supérieur pourra également avoir un taux supérieur du fait de salariés qui basculent en situation de handicap sous l'effet de l'âge qui vient aggraver une pathologie.

A RETENIR

Les employeurs qui s'inscrivent spontanément dans le Baromètre Emploi & Handicap sont ceux qui ont pris conscience de la nécessité d'appréhender le sujet du handicap en emploi et qui s'engagent dans une approche bienveillante.

Saisie des données par les employeurs :

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.

LE BAROMÈTRE NATIONAL EMPLOI & HANDICAP

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

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 et des personnes.

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

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).

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.

LE BAROMÈTRE NATIONAL EMPLOI & HANDICAP

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

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.

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.

LE BAROMÈTRE NATIONAL EMPLOI & HANDICAP

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

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