



Née le 7 janvier 1961, Sophie Cluzel est mère de quatre enfants, dont une fille atteinte de trisomie, née en 1995, Julia.

Dès 1998, elle s'engage dans le militantisme associatif en faveur du handicap. Elle a ainsi fondé et présidé différentes associations de scolarisation d'enfants handicapés, dont la FNASEPH (Fédération Nationale des Associations au Service des Élèves Présentant une Situation de Handicap). Elle a également été administratrice de l'UNAPEI entre 2011 et 2013.

En janvier 2012, elle organise le premier Grenelle de l'intégration des jeunes handicapés dans la société.

Le 17 mai 2017, Sophie Cluzel est nommée secrétaire d'État, chargée des Personnes handicapées. Pour la première fois, le handicap est rattaché au Premier ministre pour permettre une action transversale.

Nos questions à Sophie Cluzel

Secrétaire d'État en charge des Personnes handicapées

PROPOS RECUEILLIS PAR **SOPHIE ORSONNEAU**,
CHARGÉE DE MISSION, CONSEIL SUPÉRIEUR

— **En 2019, seules 938 000 des 2,8 millions de personnes reconnues handicapées et en âge de travailler avaient un emploi. Selon vous, comment mieux inclure les personnes handicapées dans notre société ?**

En 2021, il est encore nécessaire de démystifier le handicap et d'expliquer la diversité des situations de handicap au travail. Pour objectiver le regard, il faut parler « handicap » dans l'entreprise, expliquer que 80 % d'entre eux sont invisibles et interviennent à l'âge adulte, que le handicap, c'est bien sûr le handicap moteur, visuel, auditif, psychique, intellectuel mais aussi les AVC, les cancers, les maladies dégénératives, le diabète, l'épilepsie, la dépression chronique etc.

Les employeurs sont de plus en plus nombreux à comprendre que

la différence est source de richesse pour l'entreprise. Pour afficher ses valeurs, améliorer le dialogue social, renforcer le sentiment d'appartenance.

Embaucher des travailleurs handicapés peut aussi faire évoluer le management et donc rendre l'entreprise plus agile et plus performante.

J'ai souhaité travailler sur un projet de baromètre autour du handicap pour les entreprises de plus de 250 salariés sur le modèle de l'index égalité femmes/hommes. Il s'agit de créer un outil à visée pédagogique qui permettra aux dirigeants ne s'étant pas encore emparés du sujet de s'y intéresser, et aux autres, de mesurer chaque année leur progression autour de quelques indicateurs prioritaires. Ce projet est co-construit avec des employeurs, pour qu'il corresponde pleinement à leurs besoins.

— **Quel est l'impact de la crise sanitaire sur l'emploi des personnes en situation de handicap ?**

Depuis fin 2019, « Osons l'emploi », la stratégie gouvernementale en matière d'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap, porte ses fruits. Pour la première fois, le nombre de demandeurs d'emploi est descendu en dessous des 500 000. Le gouvernement a été attentif à ce que la crise sanitaire ne fragilise pas cette dynamique.

À la fin décembre 2020, les demandeurs d'emploi handicapés inscrits à Pôle emploi représentaient 7,8 % de l'ensemble des demandeurs d'emploi contre 8,6 % à fin décembre 2019. Les chiffres du 1^{er} trimestre 2021, corrigés des variations saisonnières, montrent une évolution de -1,5 % par rapport



La crise sociale et sanitaire doit constituer une opportunité à saisir pour progresser tous ensemble durablement sur l'emploi inclusif.

au 1^{er} trimestre 2020, à comparer aux +3 % pour l'ensemble de la demande d'emploi tout public. Les mesures prises par le gouvernement dans le cadre du plan de relance ainsi que les dispositifs de l'Agefiph et du FIPHFP ont ainsi permis que les personnes en situation de handicap ne soient pas les premières victimes de la crise.

— Le plan de relance, présenté par le gouvernement le 3 septembre 2020, vous semble-t-il adapté à cette population ?

Inciter, accompagner et sécuriser les employeurs sont les maîtres mots du plan de relance en matière d'emploi et handicap.

Le gouvernement consacre une enveloppe de 85 millions d'euros pour limiter le coût du travail et inciter l'employeur à recruter un candidat en situation de handicap : une subvention de 4 000 € pour tout recrutement d'un salarié sans limite d'âge en CDI ou CDD de plus de 3 mois, réalisé entre le 1^{er} septembre 2020 et le 30 juin 2021. L'employeur peut faire la demande dans les six mois de l'embauche. À début mai, ce sont plus de 10 000 dossiers qui ont été reçus, dont 66 % qui concernent des recrutements en CDI.

En parallèle, 15 millions d'euros supplémentaires sont venus renforcer les plateformes d'emploi accompagné présentes au niveau départemental. Ces dispositifs de job coaching, encore trop peu connus, permettent un accompagnement spécifique du collaborateur handicapé, mais aussi de l'employeur et du collectif de travail : gratuit, personnalisé par un job coach externe, mobilisable sans limitation de durée, avec une intensité variable selon les besoins exprimés, sur le champ professionnel et médico-psychosocial. Ce type d'accompagnement est particulièrement adapté aux

situations de handicap psychique ou aux troubles de l'autisme, complexes à appréhender pour un employeur. Ils lui permettent de sécuriser un recrutement ou de maintenir en emploi un salarié en évitant un licenciement pour inaptitude.

— Selon vous, comment les experts-comptables peuvent-ils contribuer à faciliter l'inclusion des personnes handicapées ?

Les entreprises privées peuvent être pointées du doigt au regard du taux d'emploi qui peine à franchir le seuil de 4 %, alors que la loi a posé depuis plus de 30 ans l'exigence de 6 % d'effectifs en situation de handicap dans toute entreprise de plus de 20 personnes. Et pourtant, la contribution liée à l'obligation d'emploi des personnes en situation de handicap est la seule charge sociale que l'entreprise peut éviter de payer : en recrutant de nouveaux collaborateurs en situation de handicap, en CDI, en CDD, en contrat d'apprentissage, mais aussi en libérant la parole en entreprise pour inciter des collaborateurs à déclarer leur handicap et être mieux accompagnés, sans craindre d'être freinés dans leur carrière. Je ne crois pas à la malveillance des dirigeants, ils sont souvent surtout démunis face au handicap au travail.

Avec Elisabeth Borne, nous avons demandé à l'Agefiph d'être davantage sur le terrain pour accompagner les entreprises, notamment celles de plus de 250 personnes, pour lesquelles la loi a posé l'obligation d'avoir en interne un référent handicap identifié.

En parallèle, je compte sur le soutien des experts-comptables. Ces professionnels sont les premiers interlocuteurs des TPE-PME, avec lesquelles ils entretiennent une relation de confiance et de proximité. Ils ont donc un rôle essentiel à jouer pour mieux informer les dirigeants sur les dispositifs et

les ressources à leur disposition sur les territoires. Quatre axes peuvent servir de levier : la sensibilisation du personnel pour démystifier le handicap, le recrutement de nouveaux collaborateurs en situation de handicap, notamment par la voie de l'apprentissage, les partenariats avec les Esat et entreprises adaptées dans le cadre d'achats responsables et le maintien en poste de collaborateurs qui basculent en situation de handicap.

Face à cette dernière problématique, des solutions peuvent être mobilisées autres que l'aménagement technique et l'adaptation des horaires. D'autres formes d'accompagnement ont fait leur preuve. Le meilleur moyen d'assurer le maintien dans l'emploi est de développer la prévention pour éviter les arrêts de travail.

Sur le sujet de l'apprentissage, le 27 mai prochain, a d'ailleurs lieu l'opération nationale « Alternance par DuoDay » qui permet aux entreprises de donner une visibilité forte à leurs offres d'emploi en alternance sur un site spécifiquement dédié, afin de diversifier leur sourcing et de découvrir de nouveaux talents en situation de handicap. J'invite toutes les TPE-PME, qui éprouvent des difficultés à trouver des candidats alternants, à se rapprocher de leur agence Pôle Emploi, sachant qu'en situation de handicap aucun plafond d'âge ne s'applique pour entrer en apprentissage. C'est donc la possibilité de profiter de l'expérience professionnelle d'un adulte handicapé en reconversion.

Pour être en capacité d'accompagner au mieux leurs clients sur ce sujet, il est primordial que les experts-comptables soient déjà impliqués et portent aussi, en leur qualité de dirigeants d'entreprise, ces messages d'inclusion. La crise sociale et sanitaire doit constituer une opportunité à saisir pour progresser tous ensemble durablement sur l'emploi inclusif.