



PLAN STRATÉGIQUE DE L'AGEFIPH

21 février 2017



plus d'infos sur www.agefiph.fr



ÉDITO

Pendant plus d'un an, l'Agefiph a mené une ambitieuse réflexion collective pour dessiner l'avenir de notre organisme.

Analyser notre environnement, tenir compte de l'expérience accumulée, écouter les attentes des bénéficiaires, des acteurs économiques et sociaux et de nos partenaires... La réflexion stratégique a été l'occasion de réaffirmer notre identité, de réfléchir à notre positionnement au regard de nos missions, de fixer des ambitions et de poser des orientations fortes.

Cela a également été l'occasion de regarder, modestement et fièrement, le chemin parcouru. Aujourd'hui, par exemple, le nombre d'entreprises ne répondant à l'obligation que par la contribution financière baisse régulièrement, il n'est plus que de 9 %. Le taux d'emploi de personnes handicapées dans les entreprises concernées progresse régulièrement, même s'il reste encore éloigné des 6 % affichés par la loi. Le nombre de travailleurs handicapés en emploi a par ailleurs augmenté d'environ 30 % entre 2011 et 2015.

Ces évolutions sont à porter pour partie au crédit de l'Agefiph et de ses partenaires. Mais elles nous mettent aujourd'hui face aux limites du modèle économique porté par la loi de 1987 : la collecte se contracte quand il faudrait mobiliser davantage de moyens et de créativité pour maintenir le rythme et le volume de nos actions, inventer de nouveaux modes d'intervention, se tenir - aussi - aux côtés des plus petites entreprises et soutenir les publics les plus éloignés de l'emploi.

Face aux enjeux majeurs et défis de l'emploi des personnes handicapées, alors que le taux de chômage des personnes handicapées reste deux fois supérieur au tout public, l'Agefiph se veut force de proposition ; les ambitions de ce plan stratégique en apportent la démonstration.

Nous nous engageons ainsi dans une véritable refondation de notre action au service des personnes handicapées et des entreprises pour l'égalité des droits et des chances de nos concitoyens en situation de handicap.

Anne Baltazar
Présidente

Didier Eyssartier
Directeur général

SOMMAIRE

4

PRÉAMBULE : «L'ENVIRONNEMENT CHANGE, L'AGEFIPH SE TRANSFORME»

- Réaffirmer son engagement, c'est pour l'Agefiph le poursuivre en rénovant ses actions 4
- Répondre aux enjeux majeurs et défis de l'emploi des personnes handicapées, cœur de la mission de l'Agefiph 4
- L'Agefiph se transforme : la stratégie adoptée 5

8

SÉCURISER LES PARCOURS PROFESSIONNELS DES PERSONNES HANDICAPÉES

- Mieux accompagner les personnes handicapées vers et dans l'emploi 8
- La formation comme levier du parcours professionnel des personnes handicapées 14

17

MOBILISER LES ENTREPRISES ET LE MONDE ÉCONOMIQUE ET SOCIAL POUR L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES

- Une offre de service aux entreprises renforcée et mieux adaptée à leurs besoins 17
- Appuyer les acteurs du monde économique et social 19

21

PROMOUVOIR L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES AUPRÈS DU SYSTÈME D'ACTEURS DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION, DE L'ORIENTATION ET DU TRAVAIL

- Réinvestir le champ politique national et régional sur les questions de l'emploi, de la formation, de l'orientation et du travail des personnes handicapées 22
- Densifier l'expertise de l'Agefiph au service des acteurs de l'emploi 23
- Innover et expérimenter pour développer l'emploi des personnes handicapées 24

25

UNE AGEFIPH REPOSITIONNÉE, PLUS LISIBLE ET PLUS VISIBLE

- Une mission d'accueil, d'information-conseil des bénéficiaires plus personnalisée et accessible pour favoriser l'accès à l'offre d'intervention de l'Agefiph et à celle de ses partenaires 25
- L'évaluation au service d'une offre d'intervention évolutive, réactive et adaptée 26
- Une meilleure performance pilotée par les résultats au plan national et régional 26
- Un déploiement du plan stratégique en cohérence avec les spécificités territoriales 27
- Une communication porteuse du projet de l'Agefiph 27
- Le développement des compétences individuelles et collectives au service de la transformation de l'Agefiph et de l'amélioration continue du service 27

29

ANNEXES

- Vers un nouveau positionnement de l'Agefiph pour réaffirmer son identité
- Chiffres clés 2016

PRÉAMBULE : « L'ENVIRONNEMENT CHANGE, L'AGEFIPH SE TRANSFORME »

Depuis sa fondation, l'Agefiph n'a eu d'autre ambition que de soutenir le développement de l'emploi des personnes handicapées.

Si cette ambition structure la mission même que lui a confiée le législateur en 1987 de « *favoriser toutes les formes d'insertion professionnelle des personnes handicapées en milieu ordinaire* », elle guide également au quotidien l'action des administrateurs et de l'ensemble des collaborateurs de l'Agefiph.

RÉAFFIRMER SON ENGAGEMENT, C'EST POUR L'AGEFIPH LE POURSUIVRE EN RÉNOVANT SES ACTIONS

30 années après sa création, et forte de sa contribution aux résultats enregistrés qui voient notamment le nombre de salariés employés dans les entreprises du secteur privé augmenter régulièrement, l'Agefiph souhaite réaffirmer son engagement au service de l'emploi des personnes handicapées, tout en rénovant son action.

Pour ce faire, l'Agefiph peut s'appuyer sur **des atouts essentiels** :

- une mission de service public inscrite dans la loi, que les législations successives depuis 1987 ont diversifié et renforcé, faisant de l'Agefiph un acteur à part entière de la politique publique de l'emploi des personnes handicapées ;
- un champ d'intervention vaste, allant de l'orientation, de l'insertion professionnelle jusqu'au maintien dans l'emploi, qui s'adresse aux personnes handicapées - salariés, entrepreneurs ou demandeurs d'emploi - mais aussi aux entreprises de toutes tailles et de

tous secteurs d'activité ; un champ d'intervention que la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels a positionné « dans l'objectif de favoriser la sécurisation des parcours professionnels » des travailleurs handicapés ;

- 400 collaborateurs, spécialisés sur cette mission, et une implantation sur l'ensemble du territoire national au travers de 14 délégations régionales, 21 sites d'implantation, qui œuvrent en proximité avec leurs partenaires ;
- une gouvernance basée sur un paritarisme élargi, composé des représentants des organisations syndicales, des organisations patronales, d'associations du monde du handicap et de personnalités qualifiées.

Désireuse toutefois de rénover cet engagement pour le rendre plus efficace, l'Agefiph s'est engagée dans **une véritable démarche de refondation** au regard des enjeux majeurs et des défis importants qui sont ceux de l'emploi des personnes handicapées.

RÉPONDRE AUX ENJEUX MAJEURS ET DÉFIS DE L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES, CŒUR DE LA MISSION DE L'AGEFIPH

L'Agefiph fait le constat d'une évolution importante de son environnement et des conditions de mise en œuvre des actions au service des personnes handicapées et des entreprises.

Il s'agit tout d'abord pour l'Agefiph de répondre à une situation socio-économique de l'emploi des personnes handicapées qui, si des évolutions

positives sont à souligner, reste préoccupante comme en témoigne notamment le **niveau élevé de chômage** des personnes handicapées : 490 360 demandeurs d'emploi à fin décembre 2016 (taux de chômage de 18 %, soit le double du taux tout public).

- Ainsi, le nombre de personnes reconnues handicapées a augmenté de 400 000 en 4 ans pour atteindre 2,6 millions en 2015 ;
- l'emploi dans le même temps s'est accru de 20 % par rapport à 2011, 927 000 personnes handicapées étant en emploi fin 2015¹, dont près de 75 % dans le secteur privé. Le taux d'emploi a ainsi progressé de 0,1 point par an ces dernières années pour atteindre 3,3 % en 2014, niveau néanmoins encore très inférieur à l'obligation d'emploi par les entreprises de personnes handicapées (6 %) ;
- ces résultats sont le fruit d'une mobilisation en progression des employeurs et des acteurs de l'emploi et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées : en moins de 10 ans, la part des établissements assujettis employant au-moins un travailleur handicapé est passée de 60 % à 78 %, et celle des établissements sans action positive s'est réduite de 29 % en 2006 à 8 % en 2014 ;
- ces évolutions positives doivent être soulignées, même si la constance des taux d'activité (1 travailleur handicapé sur 2 n'est pas dans le marché du travail), d'emploi (36 % contre 65 % pour le tout public), et les caractéristiques du chômage des personnes handicapées (âge médian dépassant les 50 ans, qualification moins élevée, importance du chômage de longue durée) restent autant de défis.

Des enjeux complémentaires se posent pour l'Agefiph :

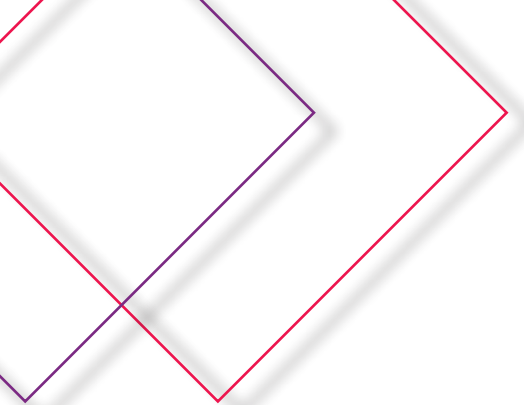
- la réponse opérationnelle aux besoins des employeurs doit être améliorée en vue d'un meilleur accès à l'emploi ou d'un meilleur maintien en emploi des personnes handicapées ;
- l'insertion ou le maintien en emploi des personnes handicapées restent encore à développer dans certaines entreprises ou secteurs d'activité ;
- certaines situations et transitions professionnelles méritent d'être mieux prises en compte ;
- les mutations observées dans l'environnement de l'Agefiph nécessitent qu'elle s'adapte et trouve les modalités pour mieux les anticiper ;
- les ressources de l'Agefiph connaissent une baisse lente et régulière qui contracte sa capacité financière et conduit à ce qu'elle optimise ses interventions.



L'AGEFIPH SE TRANSFORME : LA STRATÉGIE ADOPTÉE

UNE DÉMARCHE PARTAGÉE

Face à cette situation, l'Agefiph a considéré que son offre d'intervention ne pouvait être reconsidérée sur la seule base de l'évaluation à laquelle elle a procédé en 2015. Mais que, plus largement, **une stratégie globale** devait être préalablement définie.



L'Agefiph a résolument choisi la **voie participative** pour élaborer cette stratégie et inscrire son action dans le cadre de partenariats renforcés, de la concertation et de la coopération avec l'ensemble des acteurs pouvant contribuer à l'amélioration de l'emploi des personnes handicapées.

L'Agefiph inscrit en effet son intervention **en appui des dispositifs dits « de droit commun »** auxquels les personnes handicapées ont un égal accès de principe, et qui ne saurait être remis en cause ni même réduit au motif que des dispositifs spécifiques pourraient être développés par l'Agefiph (en lien avec le FIPHFP) ; que ces dispositifs de droit commun soient nationaux ou territoriaux, qu'ils relèvent du champ public (l'ensemble des politiques publiques) ou privé. Par son action, l'Agefiph entend même contribuer à une meilleure prise en compte des personnes handicapées dans les dispositifs de droit commun.

En interne, les travaux ont associé, tout au long de l'année 2016, administrateurs et collaborateurs. Les principaux partenaires de l'Agefiph ont également été associés aux différentes étapes d'élaboration (définition des orientations, construction de la stratégie...) et notamment lors d'un séminaire de réflexion partagée qui a été l'occasion d'échanger sur les objectifs prioritaires et les actions à conduire à compter de 2017, ou encore lors de séquences d'échanges privilégiés.

UNE IDENTITÉ DE L'AGEFIPH PLUS FORTE POUR UN ENGAGEMENT RÉAFFIRMÉ

Pour faire face aux défis qui s'offrent à elle, l'Agefiph entend assurer pleinement son rôle d'acteur central de l'emploi des personnes handicapées, tout en réaffirmant sa mission de service public.

Ce positionnement passe par une identité plus forte qu'elle souhaite affirmer davantage tant il est de nature à **renforcer la performance de son action** dans le champ de l'emploi, de la formation, de l'orientation professionnelle et du travail ; une meilleure reconnaissance de sa mission et de ses actions participant également de **l'amélioration du service** rendu aux personnes handicapées et aux entreprises.

Constitutif de la stratégie de l'Agefiph, ce nouveau positionnement compose le socle identitaire sur lequel repose son offre d'intervention renouvelée. Il résultera d'un renforcement de ses rôles et de ses responsabilités, au service in fine des bénéficiaires, personnes handicapées et acteurs de l'entreprise :

- **acteur de la politique publique** de l'emploi, de la formation, de l'orientation professionnelle et du travail des personnes handicapées ;
- **expert** de l'emploi et du travail des personnes handicapées ;
- **force de proposition** en direction des partenaires institutionnels nationaux et régionaux, notamment auprès de l'État et des collectivités territoriales ;



- **animateur** des réseaux d'acteurs professionnels du handicap et de l'emploi ;
- **gestionnaire** du fonds mutualisé utilisé conformément à sa mission, en complément des financements de droit commun.

DES AMBITIONS MIEUX DÉFINIES ET PLUS ASSUMÉES AU SERVICE DES PERSONNES HANDICAPÉES ET DES ENTREPRISES

Le nouveau positionnement de l'Agefiph s'appuie sur cinq ambitions qui constituent le cœur de son projet stratégique dont le déploiement fera l'objet d'un pilotage par la gouvernance et la direction générale :

- **permettre des parcours professionnels sécurisés** dans le cadre d'une offre d'intervention renouvelée, évolutive et en appui des dispositifs de droit commun ;
- **renforcer et mieux cibler la mobilisation du monde économique et social** pour l'emploi des personnes handicapées ;
- **renforcer l'accès des personnes handicapées** à la formation de droit commun comme l'un des éléments du parcours ;
- **agir sur le système d'acteurs de l'emploi, de la formation, de l'orientation et du travail** au bénéfice de l'emploi des personnes handicapées ;
- **aller vers une Agefiph repositionnée, plus lisible et plus visible.**

La stratégie présentée ci-après a vocation à répondre à ces ambitions. Les actions et les services proposés qui en découlent seront progressivement mis en œuvre et régulièrement évalués et adaptés pour répondre au mieux aux besoins des travailleurs en situation de handicap et des entreprises.

L'Agefiph, dans ses différentes composantes, s'organisera au service du plan stratégique pour en favoriser la mise en œuvre. Les modalités de déploiement et de suivi du plan stratégique, notamment des objectifs, indicateurs, moyens et calendriers seront élaborés pour chaque élément du plan stratégique.

Au travers des ambitions qu'elle se fixe, des priorités qu'elle se donne et des choix d'action qu'elle opère, l'Agefiph cherche à répondre pleinement à la mission que lui a confiée le législateur.

Elle sollicite également directement l'ensemble des acteurs de l'emploi des personnes handicapées en mettant à leur disposition un projet qu'elle les invite à partager, avec la volonté d'associer toutes les énergies publiques et privées.

Ainsi, l'Agefiph entend tenir son rôle tout en mobilisant aussi bien les pouvoirs publics dans leur fonction attendue de pilotage de la politique d'emploi des personnes handicapées, que les acteurs privés auprès desquels elle agit.

SÉCURISER LES PARCOURS PROFESSIONNELS DES PERSONNES HANDICAPÉES

Aujourd'hui, les parcours professionnels des personnes handicapées restent trop fragmentés.

Par ailleurs, l'accès à l'offre d'intervention de l'Agefiph peut s'avérer complexe et les réponses apportées trop segmentées, insuffisamment réactives. Or, les publics qui ne sont pas maintenus dans leur emploi, suite à une inaptitude prononcée, connaissent de plus grandes difficultés à rebondir, à défaut d'une intervention précoce, condition minimale d'une transition professionnelle réussie.

De même, les publics ayant des besoins importants bénéficient trop peu de notre offre d'intervention qui n'est pas assez adaptée à la prise en compte de leur situation : les publics en risque de désinsertion professionnelle, les plus âgés, les moins formés, en situation de reconversion complexe, et de manière générale les personnes présentant des besoins spécifiques de compensation du handicap (handicap psychique, mental, troubles dys, personnes ayant des maladies évolutives, ainsi que celles cumulant difficultés sociales et freins liés au handicap, etc.).

C'est pourquoi l'Agefiph souhaite faire de son offre d'intervention un facteur de sécurisation des parcours professionnels des personnes handicapées, en permettant un meilleur accompagnement des transitions professionnelles et en faisant de la formation des personnes handicapées un véritable levier du parcours professionnel.

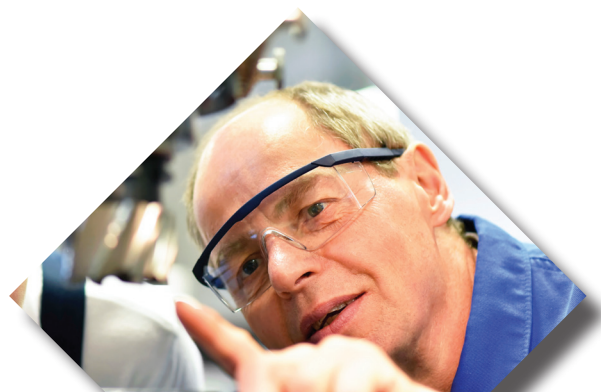


MIEUX ACCOMPAGNER LES PERSONNES HANDICAPÉES VERS ET DANS L'EMPLOI

Composante de l'offre d'intervention actuelle de l'Agefiph, les Cap emploi informent et accompagnent les personnes handicapées dans leur parcours d'insertion professionnelle et les entreprises dans leurs démarches de recrutement ; de même, les Services d'appui pour le maintien dans l'emploi (Sameth) accompagnent les employeurs et les salariés handicapés pour trouver des solutions permettant leur maintien dans l'emploi.

En matière d'insertion dans l'emploi, le rôle et le positionnement des Cap emploi est régulièrement interrogé par rapport aux opérateurs de droit commun, Pôle emploi et missions locales ; notamment, la part des demandeurs d'emplois bénéficiaires de l'obligation d'emploi (DEBOE) accompagnés par les Cap emploi a été ramenée à 25 % sous l'effet de la forte augmentation, au cours de ces dernières années, du nombre de cette catégorie de demandeurs d'emploi.

De plus, la mission de maintien dans l'emploi assignée par la loi du 8 août 2016 aux organismes de placement spécialisés (OPS) appelle à adapter leur offre de service pour assurer le meilleur accompagnement des personnes handicapées.



RECENTRER LES OPS VERS LES PUBLICS QUI ONT UN BESOIN D'ACCOMPAGNEMENT SPÉCIFIQUE

En matière d'accompagnement des personnes handicapées dans leur accès à l'emploi, l'intervention des Cap emploi ne bénéficie pas de manière prioritaire aux publics qui ont besoin d'un accompagnement plus spécialisé lié à leur handicap.

A ce titre, le ciblage et la spécificité du contenu des interventions des Cap emploi - qui font avec les Sameth un large usage des prestations et des aides mises à disposition par l'Agefiph - constituent une question régulièrement posée, notamment au regard des services proposés par le droit commun.

◆ L'Agefiph souhaite qu'à terme l'intervention des organismes de placement spécialisés qui seront mis en place à compter du 1^{er} janvier 2018 en lieu et place des actuels Cap emploi et Sameth puisse être recentrée sur les publics pour lesquels des besoins d'accompagnement renforcé sont identifiés.

A ce titre, les missions des OPS doivent participer d'une logique de sécurisation des parcours en développant une réponse mieux adaptée aux besoins spécifiques des demandeurs d'emploi, des salariés, des employeurs, et en requestionnant les expertises à mobiliser pour la prise en compte du handicap dans le cadre de cette réponse.

Dans cette optique, l'Agefiph privilégie deux axes d'évolution de l'offre des OPS : réaffirmer l'identité spécifique et le positionnement de ces organismes, et renforcer leur activité auprès des salariés.

POSITIONNER LES OPS SUR L'ACCOMPAGNEMENT DES DEMANDEURS D'EMPLOI DONT LE HANDICAP CONSTITUE LE PRINCIPAL FREIN D'ACCÈS À L'EMPLOI

◆ En renforçant l'**expertise des OPS sur le champ du handicap** afin qu'ils puissent exercer cette fonction d'opérateur spécialisé, c'est-à-dire en développant une expertise dans la prise en charge des publics handicapés qui nécessitent un accompagnement spécialisé au regard de leur situation de handicap. A ce titre, les OPS devraient disposer d'un socle commun de compétences leur permettant d'accueillir tout type de handicap.

◆ En investiguant la **dimension « diagnostic »** dans le cadre de la réflexion sur la future offre de service des OPS ; diagnostic sur la base duquel les demandeurs d'emploi en situation de handicap seront orientés vers les opérateurs publics de droit commun (Pôle emploi, missions locales) ou vers les OPS. Quelle que soit sa modalité d'élaboration - au sein d'un OPS, par une prestation dédiée, externalisée, ou encore dans le cadre d'une plateforme pluridisciplinaire - ce diagnostic constitue la pierre angulaire de cette orientation et doit apporter une réponse efficace et efficiente dans la mise en œuvre du parcours de la personne.

RENFORCER L'ACTIVITÉ DES OPS AUPRÈS DES SALARIÉS ET DES EMPLOYEURS EN LIEN AVEC LEUR NOUVELLE ACTIVITÉ DANS LE CHAMP DU MAINTIEN (CF. INFRA)

Dans l'optique de diminuer le nombre de licenciements pour inaptitude et prévenir la désinsertion professionnelle, les OPS devraient pouvoir :



- poursuivre l'évolution engagée avec l'actuelle offre de services Sameth et ainsi traiter plus de situations de maintien,
- développer les logiques d'anticipation,
- intervenir tout au long de la vie professionnelle de sorte à sécuriser les parcours professionnels.

◆ Pour cela, les OPS pourront délivrer désormais **le conseil en évolution professionnelle** (CEP) au bénéfice des salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH).

◆ Désormais l'Agefiph financera en opportunité des actions de **formation professionnelle des salariés** dans une logique de maintien de l'employabilité (en complément des financements de l'employeur).

Les deux axes précédents conduisent à réinvestir le champ de l'appui par l'Agefiph au droit commun, lequel a naturellement vocation à accueillir et accompagner les personnes qui ne seraient pas orientées vers les OPS.

MOBILISER PLEINEMENT LES DISPOSITIFS DE DROIT COMMUN EN DIRECTION DES PERSONNES HANDICAPÉES

Pour faire évoluer son appui au droit commun, l'Agefiph s'attache à :

- instaurer une nouvelle relation avec les opérateurs de droit commun, missions locales et Pôle emploi, s'agissant de l'accompagnement des demandeurs d'emploi (actuellement la relation avec Pôle emploi est exclusivement centrée sur le pilotage des Cap emploi) ;

- définir les outils à proposer en appui du droit commun, pour lui permettre de mieux prendre en compte les demandeurs d'emploi travailleurs handicapés (DETH) qu'il accompagne ;

- définir comment l'OPS intervient en appui au droit commun ;

- s'assurer que les personnes qui sont orientées vers les OPS bénéficient également de l'ensemble des outils/dispositifs de droit commun.

AMÉLIORER LA CAPACITÉ DES OPS À RÉPONDRE AUX EMPLOYEURS DANS LEURS DÉMARCHES DE RECRUTEMENT

En complément de ces deux axes, il est impératif d'améliorer, pour les OPS, la capacité de réponse aux employeurs, de sorte à les accompagner dans leurs projets de recrutement et d'intégration de personnes en situation de handicap.

- ◆ L'Agefiph souhaite revoir la relation avec Pôle emploi pour le traitement des offres d'emploi dans une logique de mutualisation des offres et d'identification croisée de ces offres.

- ◆ Un service d'appui au recrutement et à l'intégration dans l'entreprise doit être maintenu dans la future offre de services des OPS qui préserveront leur capacité à agir en appui aux employeurs, en articulation avec l'offre directe de l'Agefiph dans ce domaine, pour les aider à amplifier leurs actions en matière d'accès à l'emploi et de maintien en emploi des personnes présentant un handicap.



RENFORCER LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES PERSONNES EN RISQUE DE DÉINSERTION PROFESSIONNELLE

Le maintien dans l'emploi des personnes handicapées constitue une priorité de l'Agefiph depuis de nombreuses années, et un axe majeur de sécurisation des parcours professionnels des salariés.

Si l'offre d'intervention actuelle de l'Agefiph enregistre des résultats notables en la matière - *18 146 maintiens ont été réalisés en 2016 dans le secteur privé, soit une progression de 8 % par rapport à 2015* - la détection précoce des situations de risque de désinsertion professionnelle des salariés handicapés, pour une prise en charge anticipée et plus efficace en vue de leur maintien en emploi, est apparue comme devant être renforcée.

◆ Dans cette perspective, l'Agefiph souhaite tout d'abord mieux **articuler son offre d'intervention avec le droit commun**, et renforcer sa collaboration avec les acteurs régionaux et locaux du maintien dans l'emploi (Services de santé au travail, Carsat, cellules locales de prévention de la désinsertion professionnelle - PDP -) afin de parvenir à une détection et un soutien plus précoces des personnes handicapées en risque de désinsertion professionnelle.

Elle réaffirme l'importance donnée à l'axe maintien des Plans régionaux d'insertion des travailleurs handicapés (PRITH) et à l'implication sur le sujet des Comités régionaux de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle (CREFOP).

L'AGEFIPH SOUHAITE DÉVELOPPER UNE APPROCHE ANTICIPÉE DES SITUATIONS INDIVIDUELLES

◆ En rendant accessible à compter du 1^{er} janvier 2018 la **future offre de services des organismes de placement spécialisés (OPS)** intégrant le maintien - dans la continuité de l'accompagnement des Sameth - aussi bien aux salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH) qu'aux salariés en demande de le devenir.

◆ En rendant mobilisable l'intervention des OPS lorsque le **risque de désinsertion professionnelle** est lié non seulement à la survenance ou l'aggravation du handicap, à un état de santé du salarié susceptible de générer un risque d'inaptitude au regard du cadre professionnel, mais également à une évolution de ce cadre professionnel incompatible avec le handicap.

◆ En engageant dès 2017 une **expérimentation visant à favoriser un déroulement de carrière des travailleurs handicapés** comparable à celui des salariés valides, et à prévenir les risques d'inaptitude par la mise en place d'un diagnostic régulier de la situation de la personne et la mobilisation de l'ensemble des outils de droit commun et spécifiques, notamment en matière de formation professionnelle.

◆ Cette approche anticipée des situations individuelles a vocation à être couplée avec des **actions collectives** en direction de personnes non reconnues BOETH mais atteintes de maladies chroniques évolutives.

L'AGEFIPH EST DÉSIREUSE ÉGALEMENT DE DÉVELOPPER UNE DÉMARCHE PROACTIVE CONJUGUANT GESTION DES RESSOURCES HUMAINES ET SANTÉ AU TRAVAIL

◆ En agissant de manière proactive par des **actions collectives dans les secteurs repérés comme les plus à risques** afin d'éviter au mieux les licenciements pour inaptitude.

Cette démarche devant être conduite en synergie avec, d'une part, les secteurs concernés pour élaborer avec eux des indicateurs d'alerte et leur proposer des outils utiles d'intervention précoce et, d'autre part, l'ensemble des acteurs et dispositifs du maintien dans l'emploi (Plan Santé au Travail, cellules de prévention de la désinsertion professionnelle, Carsat, services de santé au travail, PRITH, comité régional d'orientation des conditions de travail, etc.).

◆ Lorsque **ces licenciements pour inaptitude** sont prononcés ou sur le point de l'être, en intervenant de manière la plus précoce possible :

- par une action en direction des acteurs de l'emploi, et notamment Pôle emploi, dans l'optique de favoriser la prise en charge rapide de ces salariés ;
- en apportant un appui à Pôle emploi dans le diagnostic destiné à accompagner la reconversion professionnelle de ces personnes, pour conseiller/repérer d'une part celles qui sont susceptibles de s'engager dans une démarche de reconnaissance de la qualité de BOETH et d'autre part, celles qui pourraient bénéficier d'un accompagnement par les organismes de placement spécialisés.

DES AIDES ET DES PRESTATIONS DE L'AGEFIPH MIEUX ADAPTÉES AUX BESOINS DES PERSONNES HANDICAPÉES

L'offre d'intervention de l'Agefiph comprend les **services** Cap emploi, Sameth (cf. supra), les services Alther dont la mission est de conseiller et d'accompagner les entreprises dans des actions positives en faveur de l'emploi des personnes handicapées. Le conseil direct aux grandes entreprises en matière de politiques d'emploi en faveur des personnes handicapées complète ce panel de services.

Autres composantes de l'offre d'intervention :

- les **prestations**, prescrites par les Cap emploi, les Sameth, les missions locales et Pôle emploi, proposent d'une part l'appui d'experts spécialistes des différentes situations de handicap (moteur, visuel, auditif, intellectuel et psychique) sélectionnés par l'Agefiph. D'autre part, les prestations offrent des réponses en matière de formation, d'orientation, d'aménagements de poste ou encore de création d'entreprise ;
- les **aides** financières versées selon les cas aux entreprises et aux personnes handicapées sont destinées à aider l'accès à l'emploi, à compenser le handicap, à optimiser la création d'activité, à faciliter l'accès à la formation, au maintien dans l'emploi, etc.



Très composite, l'offre d'intervention de l'Agefiph a pu renvoyer l'image d'un « catalogue » de mesures : son contenu rendu peu lisible par le foisonnement des propositions s'est avéré insuffisamment accessible et peu appropriable par les bénéficiaires (personnes en situation de handicap et entreprises) ; les prescripteurs eux-mêmes n'ont pu développer qu'une connaissance et une maîtrise parcellaires ne permettant pas une mobilisation optimale de ces mesures.

◆ Pour remédier à ce constat, l'Agefiph rénove ses aides et prestations dans un objectif de simplification en direction de ses bénéficiaires, ainsi que pour une meilleure adaptabilité de cette composante de son offre d'intervention.

DES AIDES MOINS NOMBREUSES ET PLUS AISÉMENT APPROPRIABLES PAR LES BÉNÉFICIAIRES

◆ L'Agefiph souhaite ramener d'ici début 2018 le nombre de ses aides financières de 29 à 15 afin de faciliter leur mobilisation, renforcer leur visibilité et faciliter leur appropriation, sans pour autant réduire sa capacité à répondre aux besoins aujourd'hui répertoriés.

DES PRESTATIONS RÉORGANISÉES

◆ De la même façon, l'Agefiph revisite l'ensemble de ses prestations de façon à :

- simplifier leur contenu pour s'adapter davantage aux besoins individuels ;

- faciliter leurs modalités de mobilisation par ses partenaires ;
- fluidifier la réponse apportée aux bénéficiaires.

L'ensemble de ces adaptations concourt à faciliter l'appropriation de l'offre d'intervention de l'Agefiph auprès de ses partenaires et bénéficiaires.

MIEUX PRENDRE EN COMPTE LES BESOINS DES PERSONNES ET DES TERRITOIRES

◆ La rénovation des aides et des prestations de l'Agefiph doit aller de pair avec le développement d'une meilleure capacité des opérateurs, qui les mobilisent, à réaliser des **diagnostics** de la situation des bénéficiaires.

◆ Afin d'optimiser sa complémentarité avec les politiques et dispositifs publics en matière d'emploi, et permettre une meilleure prise en compte des besoins des bénéficiaires compte tenu des spécificités locales, l'offre d'intervention de l'Agefiph prévoit également de **s'adapter** aux droits communs territoriaux et d'ajuster sa prise en compte des besoins exprimés localement.

DÉPASSER LES QUESTIONS STATUTAIRES LIÉES À L'EMPLOI

La structuration de l'offre d'intervention de l'Agefiph freine parfois la logique de parcours qu'elle souhaite mieux porter. Notamment, les conditions d'éligibilité selon le « statut » de la personne handicapée (demandeur d'emploi ou salarié) peuvent générer des délais voire des ruptures dans les parcours professionnels.



Objectif de l'action de l'Agefiph, la couverture des multiples phases de transitions professionnelles qui jalonnent les parcours des personnes conduit donc à prendre davantage en compte leurs besoins et à s'adapter à la pluralité des situations, qu'à se référer au « statut » qui est le leur.

Participant de cette volonté :

- la possibilité désormais de financer en opportunité des actions de formation professionnelle des salariés handicapés dans une logique de maintien de l'employabilité (en complément des financements de l'employeur) ;
 - le souhait de l'Agefiph de conforter la possibilité de mobiliser à compter du 1^{er} janvier 2018 la future offre de services des organismes de placement spécialisés intégrant le volet « maintien dans l'emploi », tant pour les salariés reconnus handicapés que pour ceux en voie de reconnaissance ;
 - le développement, avec l'Etat et le FIPHFP, d'une nouvelle offre de service de type « emploi accompagné ».
- ◆ La rénovation des aides et prestations s'inscrit dans cette logique pour contribuer pleinement à l'objectif de sécurisation des transitions professionnelles portée par l'Agefiph.

LA CRÉATION D'UNE « AIDE AUXILIAIRE DE SÉCURISATION DES PARCOURS »

En cohérence avec sa volonté de répondre aux besoins des personnes y compris lorsque la réponse n'est pas prévue au chapitre des aides financières, l'Agefiph crée une « aide auxiliaire de sécurisation des parcours » mobilisable sur la base d'un diagnostic de la

situation de la personne et en complémentarité du droit commun.



LA FORMATION COMME LEVIER DU PARCOURS PROFESSIONNEL DES PERSONNES HANDICAPÉES

La formation professionnelle est un sujet majeur en ce sens qu'elle est un levier central dans les parcours professionnels des personnes handicapées et qu'elle participe à l'augmentation de leur niveau de qualification, aujourd'hui moins élevé que la moyenne des demandeurs d'emploi tout public.

De fait, l'effort budgétaire de l'Agefiph est aujourd'hui davantage concentré sur le financement de places de formation (financement de la rémunération des stagiaires compris) qui incombe principalement aux acteurs de droit commun. Il est insuffisamment orienté sur la compensation du handicap des personnes en situation de formation, ou encore sur l'ingénierie pédagogique - volets sur lesquels l'Agefiph a pourtant vocation à intervenir de par sa mission.

- ◆ C'est pourquoi, considérant le développement de la qualification des personnes handicapées comme facteur-clé pour faciliter l'insertion professionnelle et/ou à conserver un emploi, l'Agefiph se mobilise pour favoriser leur accès aux actions de formation de droit commun, en priorisant le levier de la compensation.

INVESTIR LE CHAMP DE LA COMPENSATION PAR LA MISE EN PLACE D'UNE RESSOURCE EXPERTE DANS LES TERRITOIRES

L'offre d'intervention de l'Agefiph doit mieux répondre aux besoins de compensation des personnes en situation de formation, et doit être mobilisable par tous les acteurs de la formation professionnelle de manière facilitée.

◆ En articulation avec un droit commun encore insuffisamment inclusif, agir sur le champ de la compensation implique de disposer de compétences croisées sur le champ de l'ingénierie pédagogique, des techniques de compensation, de l'innovation, d'identifier les besoins spécifiques des personnes permettant de leur apporter une réponse individualisée, et de mettre à disposition des acteurs de la formation professionnelle une ressource permettant d'agir sur ce registre.

Parallèlement au service apporté aux personnes, l'action de l'Agefiph et l'expertise mobilisée doivent inviter les acteurs du droit commun à mieux investir le champ de l'accessibilité en situation de formation, à se professionnaliser en la matière et ainsi à concrétiser la dimension inclusive du droit commun.

◆ L'Agefiph mettra donc en place une **ressource experte** sur l'ensemble des territoires en matière de compensation du handicap des personnes en situation de formation :

- en direction des organismes de formation pour les informer, les sensibiliser, les accompagner à mettre en œuvre leurs obligations légales d'accessibilité et les modalités nécessaires à un accueil de personnes handicapées ;

- en direction des personnes handicapées au regard de leur projet de formation validé et de manière à définir leurs besoins en matière de compensation ;

- en direction des prescripteurs des actions de formation afin de leur permettre de poser un diagnostic des besoins de compensation des personnes handicapées.

Cette ressource a vocation à être co-construite avec les partenaires de l'Agefiph, et mise en place dans le cadre de la politique régionale concertée de formation.

CIBLER L'INTERVENTION DE L'AGEFIPH SUR L'AMONT DU PARCOURS DE FORMATION

Si l'Agefiph continue à intervenir sur l'ensemble des champs constitutifs du parcours de formation, son intervention sera davantage ciblée sur les actions qui participent de la **construction des prérequis** (remise à niveau, formations courtes, Cléa, etc.) permettant aux personnes handicapées d'accéder davantage encore aux actions de formations qualifiantes, certifiantes et diplômantes.

POURSUIVRE LA MOBILISATION POUR L'ALTERNANCE

Au terme d'un ambitieux plan de développement de l'alternance, l'Agefiph inscrit, dès 2017, l'alternance comme un élément structurel de sa politique de formation.

Ainsi, l'Agefiph poursuit sa mobilisation en faveur de l'alternance et s'appuie notamment sur des réponses territoriales et sectorielles qui visent à satisfaire des opportunités d'emploi identifiées par la conclusion de contrats d'apprentissage ou de professionnalisation.

Dans ce cadre, les actions de préparation à l'entrée en contrats d'apprentissage ou de professionnalisation, ainsi que d'accompagnement des alternants seront développées.

RENFORCER LA MOBILISATION DU DROIT COMMUN EN AGISSANT SUR LE SYSTÈME D'ACTEURS DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

◆ De même qu'au niveau national, l'Agefiph s'inscrit dans une démarche de participation à l'élaboration des orientations nationales de la politique de l'emploi des personnes handicapées, elle s'engage pleinement dans la construction des nouvelles stratégies régionales concertées de formation, mise en œuvre dans le cadre de la gouvernance quadripartite issue de la loi du 5 mars 2014.

Elle se veut notamment « **force de proposition** » au sein des CREFOP en particulier, lieux de concertation quadripartite sur les orientations des différentes politiques de leur champ d'action, pour un accès renforcé des personnes handicapées aux actions de formation de droit commun ; démarche qu'elle souhaite avoir également en direction des Comités paritaires régionaux de la formation professionnelle.

◆ Enfin, de façon transverse, l'Agefiph poursuit son action de **professionnalisation des acteurs** de la formation sur le champ de la relation emploi-formation-handicap :

- en expérimentant des solutions collaboratives (réseaux de partages d'expériences, mutualisation des outils) et innovantes, notamment à travers la mise à disposition de formations dématérialisées ;

- en développant et animant un réseau de correspondants formation au sein des institutions et organismes nationaux.



MOBILISER LES ENTREPRISES ET LE MONDE ÉCONOMIQUE ET SOCIAL POUR L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES

La relation aux entreprises constitue un sujet majeur tout au long des différentes étapes du parcours professionnel des personnes handicapées.

Si l'emploi des personnes handicapées progresse dans le secteur privé, pour aller plus loin et relever les nouveaux défis de l'emploi des personnes handicapées, l'Agefiph souhaite poursuivre et renforcer les actions visant à inciter les entreprises à agir, et les appuyer dans leurs actions.

Dans cet objectif, les dispositifs à l'œuvre depuis plusieurs années nécessitent d'être réinvestis pour permettre une meilleure mobilisation des acteurs du monde économique et social en faveur de l'accès à l'emploi et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

A cet égard, les entreprises et les acteurs du monde économique et social ont exprimé des attentes fortes vis-à-vis de l'Agefiph qui est perçue comme un interlocuteur-clé sur le sujet de l'emploi des personnes handicapées.

Pour y répondre, l'Agefiph revisite et renforce ses interventions en leur direction.

font valoir un besoin d'être appuyées sur quatre aspects :

- une information générale (par exemple sur la réglementation en vigueur),
- un conseil sur une situation particulière (en termes d'aides et d'acteurs mobilisables),
- un outillage pour informer et sensibiliser en interne,
- un accompagnement pour concevoir et mettre en œuvre une action ou un plan d'actions voire une politique d'emploi des personnes handicapées.

Malgré la multitude d'offres proposées par les différents acteurs pouvant intervenir auprès des entreprises, ces besoins sont encore insuffisamment couverts.

C'est pourquoi l'Agefiph repense son offre de services aux entreprises, en proposant aux TPE/PME une offre renforcée, et en contribuant à la « dynamisation de la négociation collective ».

UNE OFFRE SOCLE POUR INFORMER, CONSEILLER, OUTILLER ET ACCOMPAGNER LES ENTREPRISES

Pour mieux répondre aux besoins de l'ensemble des entreprises, l'Agefiph réorganise son offre autour de plusieurs axes complémentaires.

INFORMER ET CONSEILLER LES ACTEURS DE L'ENTREPRISE

- ◆ Les modalités de réponses aux besoins d'informations et de conseils seront **modernisées et diversifiées** : enrichissement du



UNE OFFRE DE SERVICE AUX ENTREPRISES RENFORCÉE ET MIEUX ADAPTÉE À LEURS BESOINS

Au-delà des besoins d'appui au recrutement ou au maintien dans l'emploi, les entreprises



portail digital de l'Agefiph, démarche plus proactive de diffusion d'informations, refonte du service national d'accueil téléphonique, etc.

OUTILLER LES ACTEURS DE L'ENTREPRISE POUR LES AIDER À INFORMER ET SENSIBILISER EN INTERNE

◆ L'Agefiph va **construire et capitaliser des outils** qui seront mobilisables par les acteurs de l'entreprise et les partenaires en privilégiant des formats innovants et adaptés aux besoins des acteurs opérationnels : kits de communication, tutoriels, modules de formation en ligne, etc.

ACCOMPAGNER SUR SOLLICITATION LES ENTREPRISES DANS LA MISE EN ŒUVRE D'UNE ACTION, D'UN PLAN D' ACTIONS VOIRE D'UNE POLITIQUE D'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES

◆ Les entreprises pourront bénéficier d'un **accompagnement personnalisé**, délivré directement par l'Agefiph, et nourri par l'expérience accumulée depuis plusieurs années.

Pour y parvenir, l'Agefiph va renforcer et harmoniser sa capacité d'accompagnement sur l'ensemble du territoire. Elle va également revisiter les outils mobilisables dans le cadre de cet accompagnement ; en particulier, les modalités de mise en œuvre du « diagnostic-conseil » seront redéfinies pour mieux garantir la qualité de cette prestation.

Une communication opérationnelle mieux ciblée sera également organisée pour permettre aux acteurs de l'entreprise et aux partenaires de mieux repérer et mobiliser l'offre de services proposée aux entreprises.

UNE OFFRE RENFORCÉE POUR LES TPE/PME

Pour répondre à leurs besoins spécifiques d'information, de conseil, d'outillage ou d'accompagnement, les TPE/PME expriment un besoin de ressources particulières.

Si les TPE/PME qui appartiennent à un groupe ou une branche engagée dans une politique d'emploi des personnes handicapées peuvent bénéficier de leur appui (notamment en matière de gestion des Ressources humaines), le besoin des autres, sans fonction ni appui RH, porte sur **l'accès à un interlocuteur-clé** qui puisse les conseiller de façon opérationnelle, les orienter vers les partenaires utiles et les appuyer en proximité dans leurs actions.

◆ En complément de l'offre d'intervention de l'Agefiph dédiée au recrutement et au maintien dans l'emploi, et en complément de l'offre socle aux entreprises, **une nouvelle offre dédiée aux TPE/PME** va être définie pour mieux répondre aux besoins de ces entreprises.

Cette nouvelle offre sera déployée dans un **cadre expérimental** :

- avec l'objectif de proposer aux TPE/PME un service de proximité, dans une logique de « mission handicap mutualisée » ;
- et de permettre aux TPE/PME volontaires sur un même territoire de travailler ensemble, avec les partenaires concernés, autour d'un besoin commun, d'un projet, dans une logique de mutualisation (groupe d'entreprises, etc.).

Ces expérimentations **seront menées dans les territoires**, en articulation avec les Programmes régionaux d'insertion des travailleurs handicapés (PRITH) et les offres de services existantes destinées aux TPE/PME (« aide au conseil en ressources humaines » financée par l'Etat, services d'appui/conseil proposés par les OPCA, les chambres consulaires, ou les acteurs de branche, etc.).

UNE OFFRE QUI CONTRIBUE À LA DYNAMISATION DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Le dialogue social constitue un levier privilégié pour développer, au sein des entreprises, des politiques de gestion des ressources humaines favorisant l'insertion durable des personnes handicapées.

L'Agefiph entend donc contribuer à la « dynamisation de la négociation collective », afin de **faire du handicap un enjeu plus fort du dialogue social**, dans le cadre d'accords spécifiques handicap ou d'accords intégrant un volet handicap ; l'objectif pour l'Agefiph étant de contribuer à l'enrichissement des plans d'actions contenus dans ces accords.

- ◆ En appuyant tout d'abord les acteurs de la négociation collective, notamment en mettant à leur disposition **un centre de ressources et de développement**, et en amplifiant les collaborations avec les partenaires sociaux.
- ◆ En développant au bénéfice des entreprises **un accompagnement personnalisé** pour préparer et mettre en œuvre leur politique d'emploi des personnes handicapées.



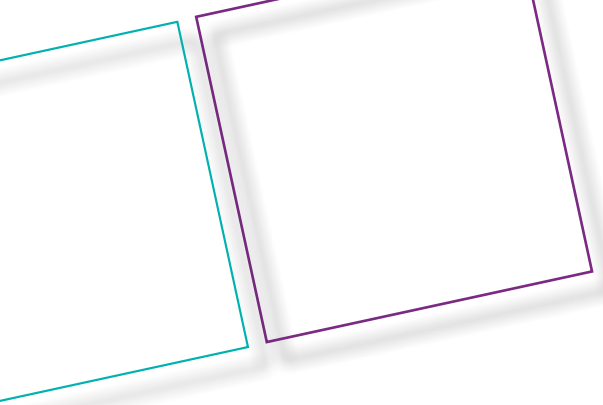
APPUYER LES ACTEURS DU MONDE ÉCONOMIQUE ET SOCIAL

Les acteurs qui peuvent contribuer à la mise en mouvement des entreprises en faveur de l'emploi des personnes handicapées sont nombreux, et interviennent selon des logiques d'actions qui leur sont propres : acteurs de l'emploi et de la formation, acteurs de la santé au travail, acteurs de branches, acteurs du développement économique, organisations représentant les employeurs, organisations représentant les salariés, cabinets conseils, associations, etc.

L'Agefiph est sollicitée pour tenir un rôle d'appui, d'accompagnement, de capitalisation d'expériences, d'ensemblier et d'animation de réseaux.

DÉPLOYER LE RÉSEAU DES RÉFÉRENTS HANDICAP SUR L'ENSEMBLE DU TERRITOIRE

L'Agefiph s'est engagée depuis plusieurs années, dans quelques régions comme au niveau national, dans une démarche de mise en réseau des acteurs travaillant au sein des entreprises à la conception et la mise en œuvre des actions en faveur de l'emploi des personnes handicapées. Plus de 700 référents handicap, issus d'entreprises de secteurs et de taille très variés, ont ainsi participé en 2016 aux ateliers d'échanges de pratiques et aux groupes de travail organisés dans le cadre de ce réseau.



◆ Forte de ces expériences réussies, l'Agefiph va déployer le Réseau des Référénts Handicap sur l'ensemble du territoire, autour de trois axes :

- **mise en relation et échanges de pratiques** via, entre-autres, la création d'un réseau social ou encore l'organisation d'ateliers d'échanges de pratiques ;

- **co-construction d'outils** (via des groupes de travail impliquant les acteurs de l'entreprise) qui viendront nourrir le centre de ressources et de développement ;

- **appui aux projets inter-entreprises et soutien à l'innovation** au sein des entreprises (appels à projets, appui à la mise en œuvre d'expérimentations et capitalisation sur celles-ci, etc.).

Les activités déployées dans le cadre du Réseau des Référénts Handicap associeront les partenaires concernés en fonction des thèmes abordés (acteurs de l'emploi, du maintien dans l'emploi, de la santé au travail, etc.).

Le Réseau des Référénts Handicap contribuera à une meilleure capitalisation des expériences et une compréhension actualisée des besoins des entreprises. Ces travaux seront organisés et partagés en articulation avec les actions déployées dans le cadre des PRITH et des réseaux existants.



DÉPLOYER AVEC LES ACTEURS DU MONDE ÉCONOMIQUE ET SOCIAL DES PLANS D' ACTIONS SECTORIELS, TERRITORIAUX, THÉMATIQUES

Au-delà de l'offre de services socle aux entreprises, l'Agefiph se donne pour ambition de déployer une approche plus proactive pour mobiliser les acteurs de l'entreprise et le monde économique et social autour des grands enjeux pour l'emploi des personnes handicapées : besoins de recrutement sur des métiers en tension, facilitations de reconversions inter-entreprises, problématiques de santé au travail propres à un secteur, problématiques spécifiques à certaines catégories de handicap.

- ◆ Forte de diverses expériences menées dans plusieurs territoires et secteurs d'activité, l'Agefiph définira avec les partenaires concernés (acteurs de la santé au travail, acteurs de branches, etc.) et en articulation avec les différents programmes (PRITH, PST, etc.), des **plans d'actions** sectoriels, territoriaux, thématiques.

- ◆ Dans le cadre de ce plan stratégique, l'Agefiph rénovera ses partenariats avec les organisations patronales, syndicales et associatives.

A travers l'animation de ces plans d'actions, l'Agefiph contribuera à la mobilisation des acteurs du monde économique et social et les appuiera pour renforcer leurs actions.

Un plan d'actions spécifique sera défini pour contribuer à la dynamisation de la négociation collective, avec notamment des partenariats avec les partenaires sociaux.

PROMOUVOIR L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES AUPRÈS DU SYSTÈME D'ACTEURS DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION, DE L'ORIENTATION ET DU TRAVAIL

L'Agefiph ayant pour mission de développer l'emploi des personnes handicapées, elle agit nécessairement en complément des dispositifs de droit commun.

Elle sollicite donc régulièrement et à tous les niveaux, les institutions concernées pour qu'elles favorisent les personnes handicapées dans ces dispositifs dans lesquels elle s'inscrit ; comme elle privilégie les partenariats qui permettent la mobilisation des acteurs du droit commun, publics comme privés.

◆ C'est ce principe qui guide l'Agefiph dans sa volonté de développer des partenariats et de travailler en coopération avec les acteurs et les réseaux du champ de l'emploi, de la formation, du travail et de la santé sur le sujet de l'emploi des personnes handicapées.

Nombre des volontés de l'Agefiph qui sont portées dans ce plan stratégique donnent corps d'ores et déjà à cette attention, qu'il s'agisse :

- du renforcement de sa collaboration avec les acteurs régionaux et locaux du maintien dans l'emploi (Services de santé au travail, Carsat, cellules locales de prévention de la désinsertion professionnelle) mais également de dispositifs comme les PRITH dans le cadre de sa volonté de renforcer la détection et le traitement précoces des situations de désinsertion professionnelle ;

- de la coopération avec les acteurs nationaux et territoriaux du champ « handicap-travail » qu'exige la mise en œuvre d'un service d'information/conseil en direction des personnes handicapées et des entreprises afin de leur permettre de trouver dans les meilleurs délais les réponses à leurs interrogations et à leurs besoins en matière d'emploi de personnes handicapées ;

- des modalités avec lesquelles l'Agefiph s'inscrit en relation avec la gouvernance quadripartite des politiques d'emploi, de formation et d'orientation professionnelle issue de la loi du 5 mars 2014 afin de participer à la construction des stratégies régionales concertées d'emploi, de formation et d'orientation professionnelle ;

- de sa proposition d'aider à l'information, l'accompagnement, la professionnalisation des acteurs : de la formation, au travers de la mise en place d'un réseau animé par l'Agefiph de « correspondants formation » et d'une ressource experte dans les territoires en matière de compensation du handicap ; de l'entreprise, avec la constitution d'un « centre de ressources et de développement » ou encore le déploiement sur l'ensemble du territoire du Réseau des Référents Handicap ;

- de déployer avec les acteurs du monde économique et social des plans d'actions sectoriels, territoriaux et/ou thématiques en lien avec les partenaires concernés (acteurs de la santé au travail, acteurs de branche et autres acteurs pouvant contribuer à l'amélioration de l'emploi des personnes handicapées) et en articulation avec différents programmes (PRITH, PST).

Au niveau politique toutefois, l'Agefiph n'est pas toujours audible ou n'a pas pris toute sa place dans le débat public à la fois pour contribuer à la définition de la politique « handicap », et pour la prise en compte du sujet du handicap par les politiques « emploi, formation, orientation et travail ».

Pourtant, la nature même de sa mission fait de l'Agefiph un interlocuteur singulier parmi l'ensemble des acteurs des politiques précitées : pouvoirs publics, partenaires sociaux, société civile, etc.

De même, son expertise, à l'articulation entre le domaine de l'emploi et le domaine du handicap, renforcée de la priorité donnée à l'innovation et à l'expérimentation, la positionne également comme un contributeur naturel au débat public.

◆ Autant de raisons qui conduisent désormais l'Agefiph à souhaiter, mais également devoir s'impliquer auprès de l'ensemble des décideurs publics. Ainsi l'Agefiph s'affirme force de proposition afin de promouvoir l'emploi des personnes handicapées et de peser sur l'amélioration qualitative et quantitative des réponses apportées aux besoins des personnes handicapées et des entreprises dès la conception et dans la mise en œuvre des politiques publiques qui les concernent.

RÉINVESTIR LE CHAMP POLITIQUE NATIONAL ET RÉGIONAL SUR LES QUESTIONS DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION, DE L'ORIENTATION ET DU TRAVAIL DES PERSONNES HANDICAPÉES

De manière générale, l'Agefiph entend développer sa capacité à faire valoir auprès des partenaires institutionnels nationaux et régionaux, la question de l'emploi des personnes handicapées ainsi que son action en la matière, et ce au-delà de la seule dimension de sa propre offre d'intervention.

ÊTRE UTILEMENT PRÉSENT DANS LES LIEUX D'INFORMATION, DE CONCERTATION ET DE DÉCISION DES POLITIQUES PUBLIQUES ... ET AU-DELÀ

Le champ d'intervention de l'Agefiph s'inscrit dans les dispositifs de la politique publique de l'emploi, de la formation, de l'orientation professionnelle et du travail mis en œuvre au plan national et régional.

◆ L'Agefiph a donc vocation à porter « dans les » ou « auprès des » instances nationales et régionales d'information, de concertation et de décision de ces **politiques publiques** - et même au-delà, de celles de la politique « handicap » - les questions liées à l'emploi des personnes handicapées. Sans être exhaustif, on peut notamment penser aux Comités national et régionaux de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle (CNEFOP/CREFOP), aux Comités paritaires interprofessionnels national et régionaux pour l'emploi et la formation (COPANEF/COPAREF), au Conseil national consultatif des personnes handicapées (CNCPH), aux



Conseils régionaux d'orientation des conditions de travail (CROCT) etc.

◆ Plus largement, l'Agefiph ambitionne de porter la question de l'emploi des personnes handicapées au-delà du seul champ traditionnel des acteurs politiques, pour mieux mobiliser et/ou s'associer avec l'ensemble des acteurs du **débat public** : Universités, réseaux sociaux, sociétés savantes, « think tank » etc.

◆ Enfin, l'Agefiph souhaite mettre à disposition de l'ensemble des acteurs publics les outils d'information mais également de **formation** (en ligne) proposés par le centre de développement qu'elle constituera.

STRUCTURER UNE ACTION PARTENARIALE NATIONALE ET RÉGIONALE

◆ Afin de renforcer ses partenariats avec les acteurs spécifiques qui interviennent sur le sujet du handicap, l'Agefiph développe une stratégie d'alliance avec pour objectif de conforter les logiques de complémentarité entre les offres d'intervention respectives, et de neutraliser les risques potentiels de « concurrence » - notamment concernant les publics destinataires de ces offres - finalement contre-productive.

◆ De même, en complémentarité avec les accords-cadres multipartites existants, l'Agefiph souhaite conclure des accords bilatéraux au plan national et régional - intégrant des engagements réciproques - à même de traiter de façon spécifique une ou des thématiques en lien avec le sujet de l'emploi des personnes handicapées.



DENSIFIER L'EXPERTISE DE L'AGEFIPH AU SERVICE DES ACTEURS DE L'EMPLOI

Dans le cadre de sa mission, l'Agefiph est naturellement conduite à produire de nombreuses connaissances relatives à la situation des personnes handicapées et des entreprises du secteur privé ; lesquelles ne bénéficient pas d'un espace et d'un temps de mutualisation suffisant susceptibles d'alimenter une observation partagée avec ses partenaires.

◆ L'Agefiph souhaite **faire valoir son expertise** :

- par l'exploitation, l'analyse et la mise à disposition de ses données pour produire et diffuser de la connaissance auprès des pouvoirs publics, de ses partenaires et du public de manière générale ;
- par la capitalisation et la valorisation de son expérience multiforme, globale sur le handicap et le travail auprès de ses partenaires et du réseau d'acteurs intervenant sur le champ de l'emploi, de la formation, de l'orientation professionnelle et du travail ;
- par une action de veille, d'expérimentation, d'innovation, d'évaluation, de production et de valorisation de connaissances sur ces sujets ;
- sur ces bases, par une coopération renforcée avec le champ universitaire, Pôle emploi, le FIPHFP, la DARES, l'INSEE, la CNSA, etc.



INNOVER ET EXPÉRIMENTER POUR DÉVELOPPER L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES

A l'écoute des mutations de son environnement immédiat, mais également de celles qui touchent l'ensemble des thématiques, l'Agefiph fait de l'innovation un enjeu à part entière et un des moteurs de la refondation de son offre d'intervention.

TRANSFORMER L'INNOVATION EN PROPOSITIONS POUR LES POLITIQUES PUBLIQUES

◆ De manière générale, la priorité donnée à l'innovation doit concourir à développer la capacité pour l'Agefiph d'**inventer de nouveaux modes d'action** et de **renover son offre d'intervention en continu** à partir d'un programme d'expérimentations qui permette de tester de nouvelles réponses (innovations sociale, pédagogique, technologique) à des besoins répertoriés.

◆ L'innovation participe également très directement au **renforcement de l'expertise** de l'Agefiph, et ce faisant à son repositionnement à partir de sa capacité à produire de la connaissance ; une Agefiph également à terme plus performante grâce à l'exploitation des opportunités offertes par la révolution numérique et à la mobilisation de l'innovation opérationnelle pour améliorer la qualité de service rendu à ses bénéficiaires.

Au final, et sur la base de l'ensemble de ces enseignements, l'Agefiph porte comme un enjeu pour le développement de l'emploi des personnes handicapées le fait de transformer l'innovation en force de propositions, notamment à travers sa contribution à l'élaboration des politiques publiques.

EXPÉRIMENTER POUR RÉNOVER EN CONTINU L'OFFRE D'INTERVENTION DE L'AGEFIPH

En articulation immédiate avec sa démarche d'innovation, l'Agefiph réaffirme dans la continuité d'un premier appel à projets en 2013 le recours à l'expérimentation comme **un mode d'action à part entière**.

Cette expérimentation doit permettre de développer de nouveaux services en direction des bénéficiaires de l'Agefiph, personnes handicapées et entreprises pour répondre à des besoins sans cesse en évolution.



UNE AGEFIPH REPOSITIONNÉE, PLUS LISIBLE ET PLUS VISIBLE

La contraction des moyens budgétaires de l'Agefiph dans un contexte de forte augmentation des besoins des bénéficiaires (hausse de la demande d'emploi des BOE, nouvelles aspirations des personnes handicapées, recherche d'efficacité des entreprises) rend nécessaire un renforcement de la recherche d'efficacité et d'efficience aussi bien dans l'action que dans la gestion interne de l'Agefiph.

Celle-ci va de pair avec la recherche d'une meilleure qualité de service rendu aux bénéficiaires qui passe notamment par la capacité pour l'Agefiph à adapter de manière réactive son offre d'intervention à l'évolution des besoins.

De la sorte, l'Agefiph s'engage dans un pilotage global de la performance qui prene en compte son action vis-à-vis des bénéficiaires, de son intervention sur le système d'acteurs et de ses ressources internes (budget, ressources humaines, ressources mises à disposition).

En termes d'organisation, le double processus de déconcentration et de décentralisation des politiques publiques emploi-formation-orientation-travail conduit l'Agefiph à renforcer son ancrage territorial comme point-clé de sa transformation.



UNE MISSION D'ACCUEIL, D'INFORMATION - CONSEIL DES BÉNÉFICIAIRES PLUS PERSONNALISÉE ET ACCESSIBLE POUR FAVORISER L'ACCÈS À L'OFFRE D'INTERVENTION DE L'AGEFIPH ET À CELLE DE SES PARTENAIRES

Le champ de la relation « handicap-emploi » est vaste, complexe, les acteurs qui y interviennent sont nombreux, les informations abondantes et parfois difficilement accessibles ; l'offre d'intervention de l'Agefiph elle-même, au travers des différentes aides, services et prestations qui la composent, n'est que peu maîtrisée dans sa globalité par ses partenaires, ni aisément appréhendable par ses bénéficiaires.

Dans ce contexte, en articulation avec les acteurs et les dispositifs d'information et d'orientation de droit commun, l'Agefiph souhaite apporter aux personnes handicapées et aux entreprises une information qualifiée aux niveaux national et régional qui leur permette de trouver dans les meilleurs délais les réponses à leurs interrogations et à leurs besoins.

DÉLIVRER UNE INFORMATION QUALIFIÉE

◆ L'Agefiph renforce tout d'abord sa capacité à délivrer une information sur son offre d'intervention au travers de **l'amélioration de la qualité et de l'accessibilité de l'accueil téléphonique** qui constitue souvent le premier contact avec la personne ou l'entreprise :

- par un service national qui permette aux personnes et aux entreprises, sur la base d'un premier diagnostic de leurs besoins, de bénéficier d'une information, de conseils et le cas



échéant d'une orientation vers les acteurs de l'emploi et de la formation professionnelle concernés ;

- complété au plan régional d'un accueil téléphonique spécifique, personnalisé et suivi, intégrant les mises en relation avec tous les acteurs locaux susceptibles d'aider les demandeurs.

- ◆ L'Agefiph développe également un **portail digital** qu'elle veut interactif (donnant donc la parole aux bénéficiaires et plus largement aux internautes), informatif et ouvert vers l'extérieur.

- Couvrant l'ensemble du champ handicap/emploi, ce portail digital devra notamment permettre de trouver toute l'information utile et facile d'accès sur l'offre d'intervention de l'Agefiph, de traiter la mobilisation de cette offre au travers du traitement en ligne des demandes des bénéficiaires, d'avoir accès aux sites des autres acteurs du champ handicap/emploi, et se doit d'être une référence en matière d'accessibilité numérique.

- National, ce portail digital comportera des déclinaisons régionales qui permettront d'accéder à l'information sur les acteurs et les dispositifs régionaux en matière d'emploi des personnes handicapées dans ce qu'ils ont de particulier ou de spécifique, ou encore sur les événements qui relèvent du champ « handicap-emploi ».

- Généraliste, ce portail permettra d'enrichir l'actuel « espace emploi » qui met d'ores et déjà en relation directe offres (37 000 en ligne en janvier 2017) et demandes d'emploi.



L'ÉVALUATION AU SERVICE D'UNE OFFRE D'INTERVENTION ÉVOLUTIVE, RÉACTIVE ET ADAPTÉE

En 2015, l'Agefiph a partagé avec ses partenaires les résultats de l'évaluation de l'ensemble de son offre d'intervention à laquelle elle a procédé ; systémique, cette démarche ambitieuse s'inscrit initialement dans un schéma pluriannuel qui ne permet toutefois pas de procéder à des adaptations de l'offre de manière régulière.

- ◆ Afin de promouvoir une offre d'intervention plus réactive et adaptée aux évolutions des dispositifs de droit commun et spécifiques de l'emploi des personnes handicapées, l'Agefiph privilégie une **évaluation continue** de son offre d'intervention.

Attachée à la **qualité de service** en direction de ses bénéficiaires et partenaires, l'Agefiph inscrit également dans cette démarche son souci d'être à l'écoute de ses bénéficiaires et de ses partenaires en les associant directement à cette évaluation, et en mettant en place les outils nécessaires à une mesure de leur satisfaction.



UNE MEILLEURE PERFORMANCE PILOTÉE PAR LES RÉSULTATS AU PLAN NATIONAL ET RÉGIONAL

Complémentaire à l'évaluation continue de son offre d'intervention, l'Agefiph consolide sa démarche de pilotage par les résultats au service d'une efficacité accrue de son intervention et d'une qualité de service renforcée pour ses bénéficiaires.

Vigilante à améliorer la performance globale de son action, l'Agefiph souhaite appliquer ce pilotage par les résultats à l'ensemble de son activité, comme à celle de ses prestataires.

- ◆ Au plan interne, ce pilotage de la performance conduit à la détermination d'objectifs et d'indicateurs au plan national et au niveau régional qui permette notamment la maîtrise de la déclinaison territoriale d'une offre d'intervention déterminée au plan national.

- ◆ Il constitue une dimension du déploiement du plan stratégique, et à ce titre s'accompagne d'un dialogue de gestion et managérial qui soit de nature à permettre la mobilisation de l'ensemble des entités et collaborateurs de l'Agefiph.

UN DÉPLOIEMENT DU PLAN STRATÉGIQUE EN COHÉRENCE AVEC LES SPÉCIFICITÉS TERRITORIALES

Intégrant le mouvement de fond de politiques publiques de plus en plus fortement déconcentrées et décentralisées, l'Agefiph conforte la territorialisation de son action au plus proche des besoins de ses bénéficiaires et partenaires, et au plus près des initiatives du droit commun.

Au travers de 21 sites d'implantation, les 14 équipes régionales déploieront ainsi le plan stratégique de l'Agefiph en lien avec les acteurs locaux et leurs dispositifs (politiques régionales de formation, plans locaux pour l'emploi, schémas départementaux d'organisation sociale et médicosociale, développement économique régional et attractivité départementale, PRST, etc.), et en fonction des contextes territoriaux.

UNE COMMUNICATION PORTEUSE DU PROJET DE L'AGEFIPH

La communication de l'Agefiph portera son nouveau positionnement tant au niveau national que régional.

En complément de la délivrance d'une information-conseil plus personnalisée et accessible auprès de ses bénéficiaires (cf. supra), l'Agefiph fait de la communication un véritable levier de promotion de son offre d'intervention renouvelée.

- ◆ Par un renforcement de la dimension opérationnelle et de proximité de sa communication, l'Agefiph est à même de mieux cibler ses destinataires et de délivrer à leur attention une information adaptée.

LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES INDIVIDUELLES ET COLLECTIVES AU SERVICE DE LA TRANSFORMATION DE L'AGEFIPH ET DE L'AMÉLIORATION CONTINUE DU SERVICE

La réussite du plan stratégique et l'objectif de rénovation par l'Agefiph de son offre d'intervention ne seront possibles qu'avec la mobilisation de son corps social.

Ainsi la performance de notre organisation est conditionnée par la performance collective et individuelle de nos collaborateurs.

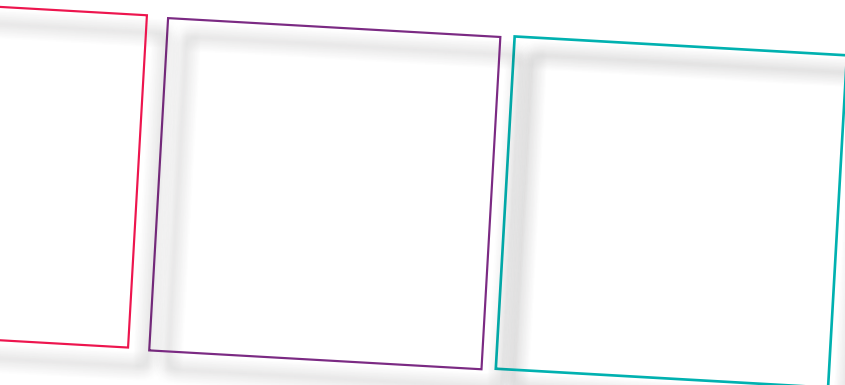
- ◆ Une politique ambitieuse de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences doit répondre aux besoins d'évolution des missions, des activités et des pratiques professionnelles de nos collaborateurs.

Parcours individuels et collectifs doivent être identifiés avec les acteurs eux-mêmes et mis en œuvre au fil de l'eau sur l'ensemble des politiques menées en matière de ressources humaines.

◆ Si les compétences et les connaissances techniques doivent être renforcées, il en va de même des compétences managériales.

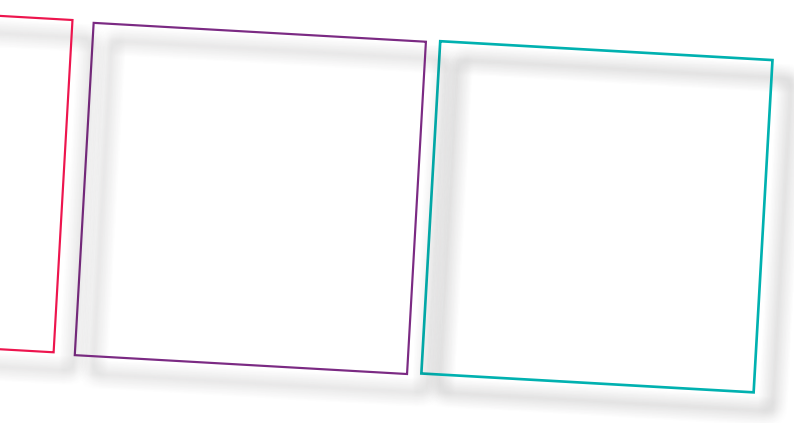
◆ Un socle commun ou projet d'entreprise doit être construit en mode collaboratif avec l'ensemble des salariés afin d'identifier des modes de fonctionnement conformes à nos valeurs et à nos attentes. L'engagement des collaborateurs de l'Agefiph au service de son action est un gage de motivation fondamentale.

Ainsi, projet d'entreprise, démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, conseil et accompagnement de la ligne managériale, amélioration des conditions de travail sont autant de priorités à mettre en œuvre pour nous donner les moyens de réussir notre plan stratégique.



ANNEXES





**Vers un nouveau
positionnement de
l'Agefiph pour
réaffirmer son
identité**

INTRODUCTION

Dès sa nomination en septembre 2015 et à la suite de l'évaluation de l'offre d'intervention par la mandature précédente, le Conseil d'Administration de l'Agefiph a considéré que l'offre d'intervention qui devait être renouvelée, ne saurait être redéfinie sans que son identité et ses orientations stratégiques le soient préalablement.

C'est donc une véritable refondation qui a été engagée car des enjeux majeurs et des défis importants nous attendent :

- le niveau élevé de chômage des personnes handicapées demeure une préoccupation majeure ;
- la réponse opérationnelle aux besoins des employeurs doit être améliorée en vue d'un meilleur accès à l'emploi ou d'un meilleur maintien en emploi des personnes handicapées ;
- l'insertion ou le maintien en emploi des personnes handicapées restent encore à développer dans certaines entreprises ;
- les mutations observées dans l'environnement de l'Agefiph nécessitent qu'elle s'adapte et trouve les modalités pour mieux les anticiper ;
- la baisse lente mais régulière de la collecte contracte la capacité financière de l'Agefiph ; il faut donc chercher à optimiser ses interventions.

Dans ce contexte, affirmer davantage l'identité de l'Agefiph et opérer un repositionnement visent à renforcer sa visibilité, et la performance de son action dans le champ de l'emploi, de la formation, de l'orientation professionnelle et du travail. Une meilleure reconnaissance de sa mission participe de l'amélioration du service rendu aux personnes handicapées et aux entreprises.

En complément d'une identité plus forte et plus claire, **les orientations stratégiques 2016-2018 de l'Agefiph permettront de déterminer les objectifs prioritaires de la période** et d'élaborer **un plan stratégique fixant les actions à conduire et les moyens à mobiliser au cours des prochaines années.**

En 2017, l'Agefiph aura 30 ans. Quelle meilleure date pour engager l'Agefiph dans cette nouvelle voie ?

VERS UN NOUVEAU POSITIONNEMENT

Investie d'une mission de service public inscrite dans la Loi, **l'Agefiph a pour ambition d'être reconnue comme un acteur central et incontournable** en matière d'emploi et de handicap, pour améliorer durablement l'emploi des personnes handicapées dans les entreprises du secteur privé.

◆ **Ce positionnement** de l'Agefiph résulte d'un renforcement de ses rôles et de ses responsabilités :

- **acteur de la politique publique** de l'emploi, de la formation, de l'orientation professionnelle et du travail des personnes handicapées ;
- **expert** de l'emploi et du travail des personnes handicapées ;
- **force de proposition** en direction des partenaires institutionnels nationaux et régionaux, notamment auprès de l'État et des collectivités territoriales ;
- **animateur** des réseaux d'acteurs professionnels du handicap et de l'emploi ;
- **gestionnaire du fonds** mutualisé utilisé conformément à sa mission, en complément des financements de droit commun.

- **L'action de l'Agefiph et son offre**, au service des personnes handicapées et des entreprises pour répondre à leurs besoins spécifiques doivent être mises en œuvre de manière **réactive, visible, lisible, simplifiée, accessible, innovante et modernisée. La qualité de service et l'adéquation de l'offre aux besoins devront également faire l'objet d'une attention et d'une évaluation permanente.**

◆ Les caractéristiques particulières de l'Agefiph lui confèrent des atouts essentiels favorisant l'atteinte de ses objectifs :

- **son champ d'intervention** qui s'adresse aux personnes handicapées, salariés, entrepreneurs ou demandeurs d'emploi, mais aussi aux entreprises de toutes tailles et de tous les secteurs d'activité ;
- **son implantation** sur l'ensemble du territoire et sa représentation constituée d'équipes régionales agissant en proximité avec ses partenaires ;
- **sa gouvernance** basée sur un paritarisme élargi, composé des représentants des organisations syndicales, des organisations patronales, d'associations du monde du handicap et de personnalités qualifiées.

L'AGEFIPH, ACTEUR MAJEUR DE LA POLITIQUE PUBLIQUE DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION, DE L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE ET DU TRAVAIL DES PERSONNES HANDICAPÉES

Le champ d'intervention de l'Agefiph s'inscrit dans les dispositifs de la politique publique de l'emploi, de la formation, de l'orientation professionnelle et du travail, mise en œuvre au plan national et régional.

La contribution de l'Agefiph s'opère selon trois modalités :

- une politique que l'Agefiph définit elle-même en direction des personnes handicapées et des entreprises, traduite dans son offre d'intervention ;

- la déclinaison d'un cadre que l'Etat définit/propose pour lequel l'Agefiph a la main sur les modalités de mise en œuvre ;
- la mise en œuvre des missions et prérogatives réalisées pour le compte de l'Etat.

L'action de l'Agefiph doit par ailleurs permettre de travailler plus fortement en coopération et en partenariat avec son environnement dans des logiques de construction de projets partagés sur l'emploi, la formation, l'orientation professionnelle et le travail des personnes handicapées.

L'AGEFIPH, EXPERT DE L'EMPLOI ET DU TRAVAIL DES PERSONNES HANDICAPÉES

L'Agefiph détient déjà une expertise singulière, à l'articulation entre le domaine de l'emploi et le domaine du handicap. Elle est notamment un expert de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

Cette expertise prend appui sur ses connaissances relatives à la situation des personnes handicapées et des entreprises du secteur privé, sur les compétences de ses collaborateurs et sur les actions conduites avec ses partenaires. Elle doit cependant encore être renforcée et mise en visibilité pour être mieux reconnue.

L'Agefiph doit pouvoir faire valoir son expertise à plusieurs niveaux :

- par l'exploitation, l'analyse et la mise à disposition de ses données pour produire et diffuser de la connaissance auprès des pouvoirs publics (l'Etat, Les Conseils Régionaux, etc.), de ses partenaires et du public ;
- par la capitalisation et la valorisation de l'expérience multiforme, globale sur le handicap et le travail auprès de ses partenaires et du réseau d'acteurs intervenant sur le champ de l'emploi, de la formation, de l'orientation professionnelle et du travail ;
- par une action de veille, d'expérimentation, d'innovation, d'évaluation, de production et de valorisation de connaissances sur ces sujets.

L'AGEFIPH, FORCE DE PROPOSITIONS AUPRÈS DE L'ETAT ET DES PARTENAIRES RÉGIONAUX ET NATIONAUX

De par son expertise, l'Agefiph est en mesure de faire des préconisations argumentées au niveau politique et technique sur les différents domaines de son intervention, avec pour finalité le développement de l'emploi des personnes handicapées.

Elle doit être en capacité d'anticiper les enjeux à venir en matière d'emploi des personnes handicapées, d'innover sur ce champ et de contribuer, à ce titre, à l'élaboration des politiques publiques de l'emploi, de la formation, de l'orientation professionnelle et du travail.

L'Agefiph se positionne donc désormais en force de propositions, auprès des acteurs présents dans son environnement : l'Etat, les collectivités territoriales et les autres acteurs institutionnels de l'emploi, de la formation, de l'orientation professionnelle et du travail, les acteurs de la protection sociale, les acteurs spécialistes du handicap et de la santé, le FIPHFP, ses partenaires opérationnels, les partenaires sociaux, les entreprises du secteur privé et les personnes handicapées.

L'AGEFIPH, ANIMATEUR DES RÉSEAUX D'ACTEURS PROFESSIONNELS DU HANDICAP ET DE L'EMPLOI

- l'Agefiph pilote le déploiement de son offre et de ses interventions en lien avec ses partenaires, pour en garantir la cohérence, l'adéquation aux besoins et la qualité. Son pilotage est axé sur les résultats attendus en termes d'accès et de maintien dans l'emploi ;

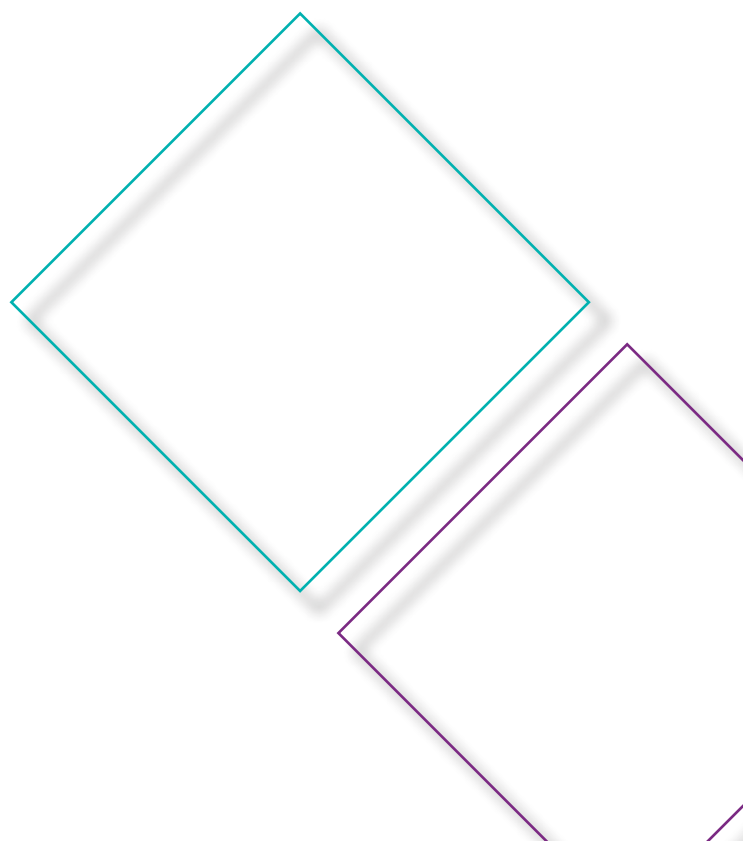
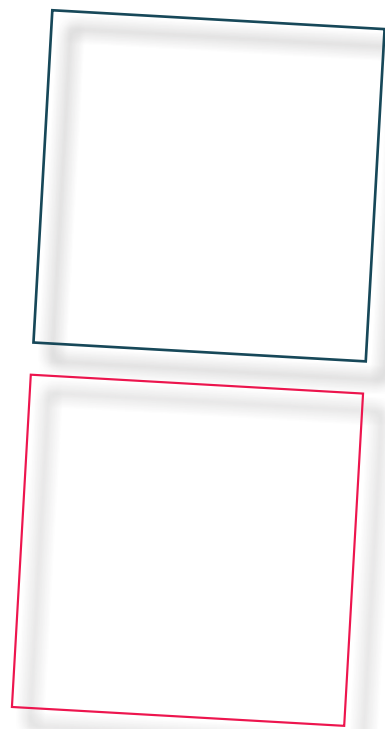
- l'Agefiph anime ou, selon les cas, co-anime des réseaux d'acteurs professionnels du handicap et de l'emploi, de la formation, de l'orientation professionnelle et du travail

dans l'objectif d'un meilleur service délivré à la personne handicapée et à l'entreprise ;

- l'Agefiph contribue à la montée en compétence de ces mêmes acteurs mais également de tous ceux qui peuvent, directement ou indirectement, améliorer durablement l'emploi des personnes handicapées.

CHIFFRES CLÉS

2016



● REPÈRES

La population handicapée - Source : enquête emploi 2015



L'obligation d'emploi du secteur privé - Source : Agefiph / Dares, DOETH 2014



● LES MOYENS DE L'AGEFIPH

404,5 M€
DE COLLECTE NETTE
EN 2016
(hors reversements sur accords)
soit une hausse de 0,7 % en un an



RÉPARTITION DES 450,2 M€ DE FINANCEMENTS EN 2016



402,7 M€
Budget
d'intervention

59 % insertion dans l'emploi
36 % maintien dans l'emploi
5 % autres (mobilisation du monde économique, appuis spécifiques et innovations, ...)

La COMPENSATION DU HANDICAP* c'est 17 % du budget d'intervention

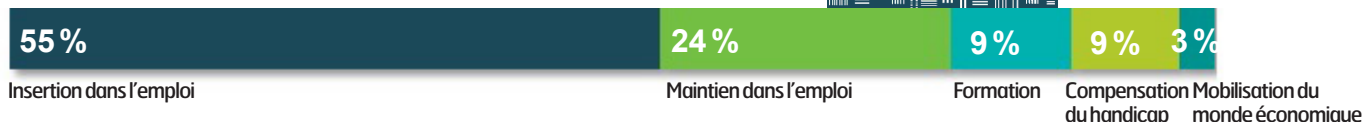
* Insertion ou maintien dans l'emploi

Budget de fonctionnement

● LES INTERVENTIONS DE L'AGEFIPH EN 2016 : 219 929 INTERVENTIONS

A noter que les chiffres des interventions auprès des entreprises et des personnes handicapées ne s'additionnent pas dans la mesure où 103 031 interventions sont communes aux 2 types de bénéficiaires.

110 390 INTERVENTIONS AUPRÈS DES ENTREPRISES



212 570 INTERVENTIONS AUPRÈS DES PERSONNES HANDICAPÉES

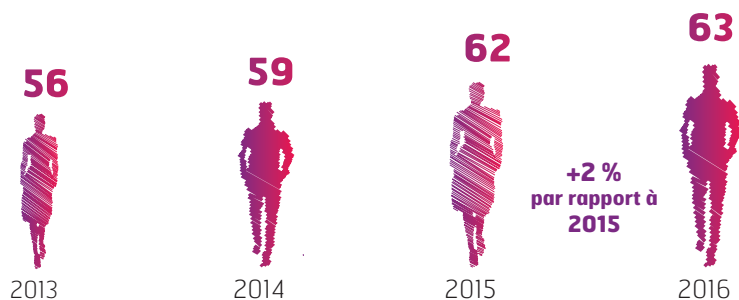


● LES RÉSULTATS DE L'AGEFIPH EN 2016

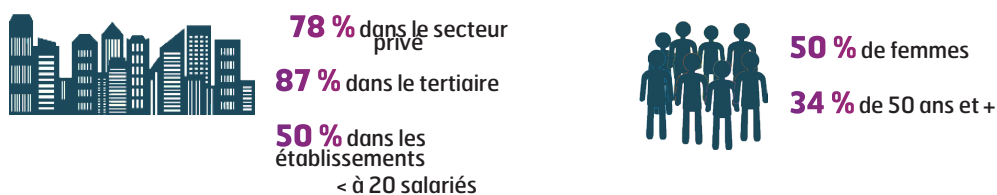
L'ACTION DE L'AGEFIPH A CONTRIBUÉ PAR SES FINANCEMENTS AUX RÉSULTATS SUIVANTS :



INSERTIONS ACCOMPAGNÉES PAR CAP EMPLOI dans le secteur privé



RÉPARTITION DES PLACEMENTS CAP EMPLOI EN 2016 dans les secteurs privé et public



DURÉE DES PLACEMENTS CAP EMPLOI EN 2016 dans le secteur privé



AIDES ET PRESTATIONS EN 2016 VISANT LA COMPENSATION DU HANDI-CAP

dans le parcours d'insertion :

21 659 personnes ont bénéficié au moins d'une prestation ponctuelle spécifique

9 840 personnes ont bénéficié d'une prestation handicap projet

210 personnes ont bénéficié d'une aide à la mobilité

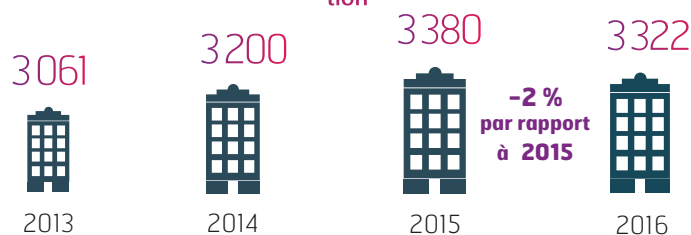
AIDES EN FAVEUR DE L'INSERTION EN 2016

14 357 personnes handicapées ont bénéficié de l'enveloppe personnalisée d'aide ponctuelle à l'emploi (Eape).

2 819 employeurs ont bénéficié de l'aide à l'insertion professionnelle (AIP) qui s'élève à 1 000 euros ou 2 000 euros, selon le temps de travail.

348 employeurs ont bénéficié de l'aide aux emplois d'avenir dans le secteur marchand.

NOMBRE DE CRÉATIONS D'ACTIVITÉ soutenues par l'Agefiph au titre de l'aide à la création



L'Agefiph en 2016

48 658 DEMANDEURS D'EMPLOI HANDICAPÉS EN FORMATION AVEC L'AIDE DE L'AGEFIPH EN 2016



- 20 449 en actions de mobilisation / remise à niveau
- 13 648 en formations pré-qualifiantes, qualifiantes
- 5 452 en contrats de formation en alternance
- 4 581 en formations certifiantes et diplômantes
- 3 730 en prestations spécifiques d'orientation professionnelle et bilan
- 798 en formations préparatoires à l'alternance

CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION

3045 contrats de professionnalisation en 2016

-12 % par rapport à 2015
+51 % par rapport à 2012



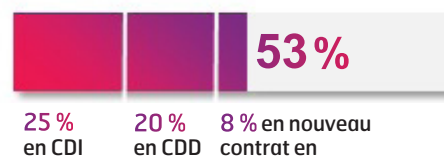
des employeurs prêts à renouveler l'embauche d'une personne handicapée en contrat de professionnalisation



des personnes handicapées obtiennent une qualification, une certification ou un diplôme à l'issue du contrat de professionnalisation

TAUX D'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES À L'ISSUE DU CONTRAT

(en emploi 3 mois après la fin du contrat)



CONTRATS D'APPRENTISSAGE

2407 contrats d'apprentissage en 2016

-12 % par rapport à 2015
+23 % par rapport à 2012



des employeurs prêts à renouveler l'embauche d'une personne handicapée en apprentissage




des personnes handicapées réussissent aux examens de fin d'apprentissage

TAUX D'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES À L'ISSUE DU CONTRAT

(en emploi 3 mois après la fin du contrat)



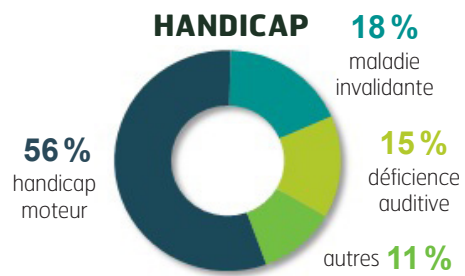
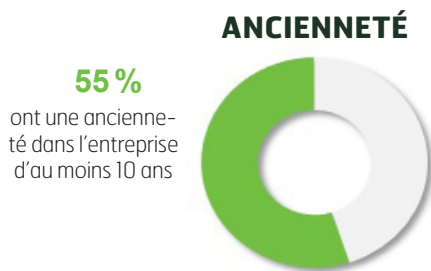
18 792 MAINTIENS DANS L'EMPLOI RÉALISÉS EN 2016


646 MAINTIENS
18 146 MAINTIENS

+8 %
par rapport à

- Dans les entreprises privées, les Sameth sont mobilisés principalement par les médecins du travail (**36 %** des signalements), par les employeurs (**21 %**) et, dans une moindre proportion par les salariés eux-mêmes (**14 %**).
- Taux de maintien (nombre de maintiens réussis dans toutes les situations menées à leur terme) suite à l'intervention Sameth : **94 %** dont **89 %** des personnes maintenues au même poste.

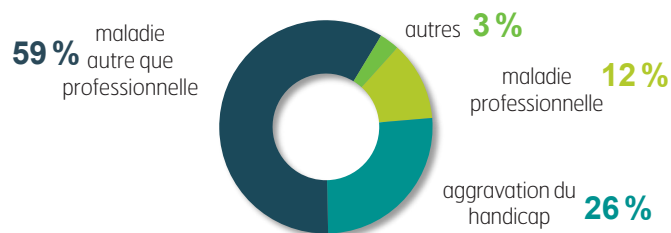
PROFIL DES PERSONNES ACCOMPAGNÉES PAR LES SAMETH



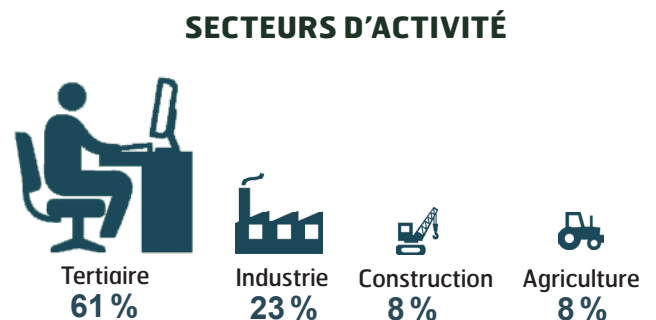
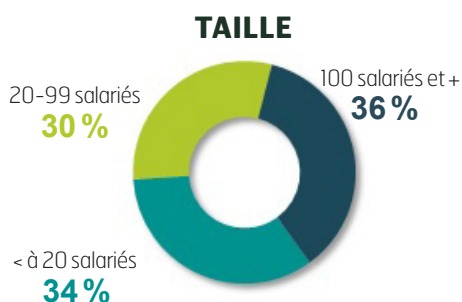
PROFIL DES PERSONNES MAINTENUES DANS L'EMPLOI AVEC L'AIDE DES SAMETH



ORIGINE DE LA DÉMARCHE ENGAGÉE POUR LES MAINTIENS RÉUSSIS AVEC L'AIDE DES SAMETH



CARACTÉRISTIQUES DES EMPLOYEURS PRIVÉS AYANT MAINTENU DANS L'EM-



 **N°Vert** **0 800 11 10 09**

DE 9H00 A 18H00 - APPEL GRATUIT DEPUIS UN POSTE FIXE



plus d'infos sur www.agefiph.fr

