

2020, RENOUVELER LES ENGAGEMENTS POUR LA TRANSITION INCLUSIVE

DOSSIER DE PRESSE

10 novembre 2020

CONTACTS PRESSE

Pauline Carde
pcarde@lebureaudecom.fr
01 86 95 36 82 – 06 32 03 22 55

Ghislaine Cristofolletti
g-cristofolletti@agefiph.asso.fr
01 46 11 00 69 – 06 21 65 41 96

L'ÉDITO

DE MALIKA BOUCHEHIOUA, PRÉSIDENTE DE L'AGEFIPH



« Ensemble, pendant la crise, nous nous sommes engagés dans une démarche collective de soutien aux personnes fragiles, âgées ou handicapées. Mais cette crise nous a aussi placé devant nos responsabilités »

L'emploi des personnes en situation de handicap : une réalité à amplifier

Si l'année 2020 restera marquée par une crise sanitaire et économique sans précédent depuis 50 ans, elle sera aussi celle qui nous aura placé devant nos responsabilités. Alors que, du jour au lendemain nous avons dû repenser nos organisations du travail, revoir nos priorités, nous avons aussi mesuré que nous avons encore beaucoup de travail pour réussir l'inclusion des personnes en situation de handicap, dans l'emploi.

La consultation www.activateurdegalite.fr dès la rentrée de septembre ou l'enquête que nous avons initiée avec l'Ifop pendant le confinement et dont les derniers résultats ont été publiés le 23 septembre le montrent bien : les personnes handicapées ont pris leur part dans la gestion de cette crise. Comme l'ensemble de la population, plus de la moitié d'entre elles ont continué à travailler, en présentiel ou en télétravail. Mais elles sont aussi beaucoup plus concernées par les risques psychosociaux et pointent, un peu plus que l'ensemble des salariés, les risques d'isolement qui vont avec la généralisation du télétravail.

Tout le monde est d'accord. 92% des dirigeants d'entreprises* approuvent l'affirmation selon laquelle l'embauche de personnes en situation de handicap participe « au développement d'une société meilleure, plus juste et plus ouverte ». Pourtant, la visibilité, la présence des personnes en situation de handicap au sein des entreprises a du mal à être appréciée à leur juste valeur.

La crise économique et sociale provoquée par la Covid19 peut être l'occasion de consolider et d'accélérer la construction d'une société plus inclusive.

La semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées, que nous avons décidé de maintenir, est un moment propice pour réfléchir agir et nous mobiliser.

Cette mobilisation est d'autant plus nécessaire aujourd'hui, pour répondre à cette année 2020 si périlleuse et préserver les progrès réalisés ensemble ces dernières années.

Saisissons donc l'occasion de la SEEPH, pour aller encore plus loin. C'est le sens de la démarche #activateurdeprogres initiée par l'Agefiph : soyons nombreux à nous déclarer #activateurdeprogrès et à rejoindre ceux qui « partagent la conviction que le handicap constitue un formidable levier d'innovation en faveur d'un modèle plus inclusif apte à répondre au défi contemporain de l'égalité des chances ».

* Baromètre Ifop/Agefiph 2018-2019

1/ LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP DANS L'EMPLOI

EMPLOI ET HANDICAP EN 2020 EN QUELQUES CHIFFRES

(Source : tableau de bord national « Emploi et chômage des personnes handicapées », novembre 2020)

En 2019, avant la crise sanitaire et économique qui a touché la France et le monde, les entreprises et les personnes handicapées bénéficiaient d'une conjoncture favorable. Au premier semestre 2020, le tableau s'est obscurci pour l'ensemble des acteurs économiques, y compris pour les personnes en situation de handicap, notamment en termes d'insertion professionnelle.

Les personnes handicapées, à ce stade relativement épargnées par la hausse du chômage ...

A fin juin 2020, **493 156 demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi (DEBOE) sont inscrits à Pôle emploi en catégories A-B-C**. Ils représentent **8,2 % de l'ensemble des demandeurs d'emploi**. A la différence du tout public, les personnes handicapées semblent relativement épargnées dans cette première phase puisque le nombre de demandeurs d'emploi bénéficiaire de l'obligation d'emploi (BOE) n'a quasiment pas augmenté depuis le confinement. Sur un an, leur nombre a diminué dans la quasi-totalité des régions. **La baisse est de 3 % au niveau national, soit 14 000 demandeurs de moins, alors qu'on enregistre une augmentation de 5 % pour l'ensemble des publics.**

Ces évolutions favorables se voient sur **les flux d'inscription au chômage qui ont fortement diminué pour les BOE (-17 % au 1^{er} semestre 2020 par rapport au 1^{er} semestre 2019) alors qu'ils n'ont diminué que de 5 % tous publics confondus.**

... mais moins de reprises d'emploi pour les BOE et des difficultés d'insertion qui persistent

Les flux de sortie du chômage ont fortement diminué pour les BOE. En particulier, **les reprises d'emploi déclarées à Pôle emploi ont diminué de 30 % au 1^{er} semestre 2020 (-21 % pour le tout public) par rapport au 1^{er} semestre 2019**. La baisse des recrutements est également visible dans l'activité des Cap emploi : ceux-ci **ont contribué à 27 718 recrutements de travailleurs handicapés, tous types de contrats confondus, soit une baisse de 19 % en un an**. Cette baisse concerne les employeurs publics comme privés et est encore plus accentuée pour les contrats de plus de 3 mois (-28 %).

Parallèlement, les DEBOE présentent toujours des difficultés particulières d'insertion avec notamment :

- **Un âge élevé** : près de 250 000, soit 50 %, ont 50 ans ou plus (contre 26 % pour l'ensemble des publics),
- **Un chômage de longue durée** : à fin juin 2020, 61 % des DEBOE sont en chômage de longue durée et 127 000, soit plus d'1 DEBOE sur 4, sont inscrits depuis plus de 3 ans, leur nombre continuant à augmenter. L'ancienneté moyenne d'inscription est de 883 jours pour un DEBOE, soit 215 jours de plus que pour l'ensemble des publics,
- **Une part élevée de bénéficiaires de l'Allocation Adulte Handicapé (AAH)** : 124 000, soit 25 %, sont bénéficiaires de l'AAH.

Tableau de bord-Novembre 2020, à découvrir [Ici](#)

SOUTIEN DES ENTREPRISES ET DES PERSONNES HANDICAPÉES : DES AIDES EXCEPTIONNELLES POUR POURSUIVRE L'ACTIVITÉ PENDANT LE RECONFINEMENT

Dès le confinement du printemps, l'Agefiph a mobilisé 40 millions d'euros pour soutenir les entreprises, les salariés, les demandeurs d'emploi et travailleurs indépendants en situation de handicap. Ces mesures exceptionnelles répondent aux besoins des entreprises et des personnes handicapées pendant le deuxième confinement. [Consulter l'ensemble des aides exceptionnelles et mesures et mises en place par l'Agefiph \(prolongées jusqu'au 28 février 2021\)](#)

- **Télétravail** : permettre aux personnes handicapées de bénéficier des aménagements de leur poste de travail à domicile (<https://www.agefiph.fr/aides-handicap/aide-exceptionnelle-la-mise-en-place-du-teletravail>)
- **Formation** : financement des équipements nécessaires pour poursuivre une formation à domicile et maintien de la rémunération et de la protection sociale en cas d'interruption de la formation (<https://www.agefiph.fr/aides-handicap/aide-exceptionnelle-au-parcours-de-formation> et <https://www.agefiph.fr/aides-handicap/maintenir-la-remuneration-et-la-protection-sociale-des-stagiaires-en-formation>)
- **Faciliter les déplacements professionnels** : financement des modes de transports alternatifs pour les personnes handicapées vulnérables à la Covid-19 (<https://www.agefiph.fr/aides-handicap/aide-exceptionnelle-aux-deplacements>)
- **Travailleur handicapé indépendant (TIH)** : financement d'une prime pour soutenir l'exploitation (<https://www.agefiph.fr/aides-handicap/aide-au-soutien-l'exploitation-d'une-activite>) et financement d'un diagnostic-soutien pour réorienter son activité (<https://www.agefiph.fr/aides-handicap/diagnostic-soutien-la-sortie-de-crise-pour-les-entrepreneurs>).
- **Cellule d'écoute psychologique** : soutien psychologique des personnes en situation de handicap pendant la crise et préparation de la reprise du travail. Le dispositif est ouvert de 9h à 19h, du lundi au vendredi, par téléphone au 0 800 11 10 09 (appel gratuit depuis un poste fixe) en métropole comme en outre-mer. Pour les personnes sourdes et malentendantes, un mode de communication adapté est prévu (<https://www.agefiph.fr/aides-handicap/cellules-decoute-psychologiques-ouvertes-aux-personnes-en-situation-de-handicap>).

MOBILISATION DES AIDES EXCEPTIONNELLES EN QUELQUES CHIFFRES (Octobre 2020)

- **8 943 mesures liées** au Covid-19 ont été sollicitées (soit **39% des interventions Agefiph sur la période**).
- **8,8 millions d'euros** ont été engagés pour soutenir l'emploi et la formation des personnes en situation de handicap.
- **972 apprentis et stagiaires** ont bénéficié des aides exceptionnelles de l'Agefiph mises en place pour la formation (*au 19 octobre 2020*). Via sa cellule d'écoute psychologique, l'Agefiph a pu assurer une permanence auprès de **413 personnes handicapées et accompagner**
- **166 personnes pendant le confinement**, permettant de leur apporter un soutien spécifique (*au 27 octobre 2020*).
- **5 420 entrepreneurs ont réussi à maintenir leur activité malgré la crise grâce** au soutien financier spécifique accordé par l'Agefiph.

2/ EN 2020, S'ENGAGER PLUS FORTEMENT EN FAVEUR DE L'INCLUSION

L'Agefiph avait initialement prévu de placer l'année 2020 sous le signe d'une implication et d'une communication sociétale fortes en faveur d'une meilleure inclusion du handicap.

Avec la crise sanitaire, elle a reporté certains projets pour répondre à l'urgence et se concentrer, dans un premier temps, sur un engagement de soutien à l'emploi des personnes handicapées pendant et après le confinement, et dans le cadre de la relance engagée par le gouvernement. Les enjeux restent fondamentalement inchangés : faire progresser l'emploi, les compétences des personnes handicapées et assurer le maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

L'Agefiph a priorisé son action sur l'année, autour de deux objectifs :

- **Soutenir les entreprises et les personnes pour faire face à la crise,**
- **Engager et accompagner plus largement les entreprises et l'ensemble des acteurs publics et privés en faveur de l'emploi des personnes handicapées et, pendant la crise provoquée par la pandémie de Covid-19, sécuriser leur engagement sur le long terme.**

Dès le mois de mars, l'Agefiph s'est concentrée sur un programme de mesures exceptionnelles pour faire face à la crise et à l'isolement des personnes handicapées. Ce programme court jusqu'au 28 février 2021.

Elle a également engagé des actions et des études d'impact visant à mieux comprendre le vécu professionnel des personnes en situation de handicap pendant cette période particulière.

La crise provoquée par la pandémie de Covid19 a fait émerger de nouvelles organisations du travail pour l'ensemble des salariés, souvent déjà pratiquées couramment par les personnes handicapées en emploi, comme par exemple le télétravail. Paradoxalement, la crise a ouvert des opportunités pour accélérer les réflexions sur l'inclusion du handicap en entreprise, et les adaptations qu'elle nécessite, plus faciles à impulser après ce que les employeurs et les salariés ont déjà su mettre en place si rapidement pendant le confinement.

C'est pourquoi, l'Agefiph déploie, via différents temps d'échanges et consultations (la consultation #activeurdegalité, l'Université du Réseau des Référénts Handicap, la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées, etc.) des opérations qui visent à co-construire des réponses, des solutions pour amplifier, mieux adapter au besoin et simplifier le service apporté aux personnes en situations de handicap et aux entreprises.

Concrètement, l'Agefiph :

- Prolonge ses aides exceptionnelles spéciales Covid 19 (environ 40 M€ mobilisés) jusqu'au 28 février 2021. Elles sont mobilisables à toutes les étapes du parcours des personnes en situation de handicap (recherche d'emploi, formation, maintien en emploi, création d'entreprise, entrepreneurs...);
- Renforce ses aides et les services apportés pour le maintien et le recrutement des alternants ;
- Appuie le volet handicap du plan France relance du Gouvernement ;
- Limite l'impact de la crise sanitaire en matière de recrutement et de conditions de travail des personnes en situation de handicap (financement des masques inclusifs, individuellement et collectivement, par exemple).

UNE ÉTUDE IFOP ET AGEFIPH SUR LE VÉCU PROFESSIONNEL DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP PENDANT ET APRÈS LE CONFINEMENT

OBJECTIF : COMPRENDRE LES EFFETS DE LA CRISE

LE CONTEXTE

Pour mieux comprendre comment la crise a impacté la vie professionnelle des personnes en situation de handicap, l'Agefiph et l'Ifop ont lancé en mai 2020 une grande consultation des personnes en situation de handicap pour disposer d'informations fiables sur leur vécu professionnel pendant la crise sanitaire, sociale et économique.

Prévue en trois phases (mai, juin et septembre), cette consultation permettra d'adapter l'offre d'aides et services de l'Agefiph aux besoins exprimés pendant cette période difficile.

Pour mieux analyser ces données, et voir l'impact que cette crise a pu avoir sur les personnes en situation de handicap comparé au reste de la population, l'Ifop a croisé les retours de l'enquête menée avec l'Agefiph avec celles conduites auprès du grand public sur le vécu et le ressenti pendant la période du confinement, puis après le dé-confinement.

Les résultats de chacune des phases ont été présentés à l'occasion de webinaires, par Frédéric Dabi, directeur général adjoint de l'Ifop, Malika Bouchehioua, présidente de l'Agefiph, et Didier Eyssartier, directeur général de l'Agefiph. Jérémie Boroy, président du CNCPH, Arnaud De Brocca, président du Collectif Handicap et Sophie Cluzel, secrétaire d'Etat aux personnes handicapées sont également intervenus pour analyser ces résultats.

LES PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS POUR L'AGEFIPH (à découvrir [ici](#))

Sur le plan professionnel

En termes de motivation et de performance, les personnes handicapées et le grand public ont éprouvé un ressenti similaire pendant le confinement.

- Les personnes en situation de handicap se sont **facilement adaptées au télétravail, dont elles avaient l'habitude**, mais éprouvent davantage d'effets négatifs à faire durer cette manière de travailler sur le long terme.
- La proportion de personnes à reprendre le travail progresse par rapport à l'enquête de juillet et la proportion de télétravail décroît désormais significativement pour les personnes en activité professionnelle, comme pour le tout public. **D'après la consultation, 11% des bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont en télétravail (35% en mai), contre 18% des personnes en entreprise de plus de 50 salariés et 27% en région parisienne.**
- Globalement, **l'impact du télétravail est jugé un peu plus positivement que négativement** (à titre d'exemple, 65% des bénéficiaires de l'obligation d'emploi se disent pour le développement du télétravail), même si des avis plus clairement favorables sont formulés par les femmes et les personnes en région parisienne.
- 45% des personnes en situation de handicap interrogées ont ressenti un sentiment d'isolement accru pendant la période de télétravail (contre 1/3 pour l'ensemble de la population). A noter : cette reprise du travail en présentiel s'accompagne d'une baisse de la motivation ressentie au travail. On note par ailleurs que le sentiment de fatigue se renforce par rapport à ce qui a pu être mesuré lors de la deuxième vague.

- En termes de vulnérabilité, **31% des bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont considérés comme vulnérables par les employeurs**, qui ont pris des dispositions particulières dans plus des deux tiers des cas. En termes de perception de leur situation, 44% des bénéficiaires de l'obligation d'emploi se sentent vulnérables. Le sentiment de vulnérabilité est plus élevé quand les revenus sont faibles et quand la maladie est invalidante (62%), alors qu'il est moins fort concernant les personnes ayant un handicap auditif (35%). Par ailleurs, 30% de ces personnes considérées comme vulnérables ont dit avoir ressenti de la « confiance », 14% de « l'embarras », 4% de la « tristesse » et 3% de la « colère ». Le fait d'être considéré comme une personne vulnérable a donc été, pour davantage de personnes, vécue en confiance.

Sur le plan personnel et physique

- Les personnes handicapées ont **moins bien vécu le confinement que le grand public, et sont plus nombreuses à avoir exprimé des soucis d'anxiété, de dépression, de fatigue, ou une altération négative de leur état de santé (hors Covid)**.
- La crise a particulièrement impacté les personnes en situation de handicap dans **leur vision de l'avenir ; elles sont beaucoup plus pessimistes que le grand public, notamment sur le plan économique**. Elles se disent plus inquiètes concernant leur emploi et leur pouvoir d'achat, et **craignent davantage les conséquences économiques de la crise que la possibilité d'être infectées par le virus**.
- C'est avant tout sur le plan des risques psychosociaux que les indicateurs sont préoccupants : **69% des personnes interrogées sont sujettes au stress (contre 41% pour le tout public), et 54% ont des épisodes de dépression (contre 11% pour le tout public)**. Ces chiffres sont accentués pour les femmes, les publics en région parisienne et les personnes en recherche d'emploi. D'autre part, 53% des bénéficiaires de l'obligation d'emploi se sentent actuellement fatigués (contre 29% pour le tout public).
- 33% affirment que cet état est beaucoup plus fréquent qu'auparavant : une dégradation de leur état de santé physique et mentale est donc avérée, et ce depuis le début de la crise liée à la Covid-19.
- Cette préoccupation s'accroît pour les personnes souffrant d'un handicap mental. Il en résulte une différence de stress en fonction du type de handicap.
- Par ailleurs, 44% des personnes interrogées affirment avoir peur d'être contaminées par le coronavirus. Les écarts s'avèrent là aussi importants en fonction du handicap, qu'il s'agisse d'une maladie invalidante, d'un multi-handicap ou de polyhandicap.

Sur le plan professionnel

Les PME ont été plus attentives à la situation de leurs salariés handicapés, notamment pour réorganiser le travail.

- Toutefois, **l'interlocuteur des salariés en situation de handicap quant à leurs inquiétudes sanitaires est d'abord externe à l'entreprise**.
- Concernant les points de « focale » des inquiétudes, ils se répartissent équitablement entre inquiétude économique et inquiétude sanitaire, les deux ne s'excluant pas.
- La différence apparaît en fonction des profils : **l'inquiétude économique est plus marquée chez les demandeurs d'emploi et travailleurs indépendants (64% et 73%)**. 71% des demandeurs

d'emploi sont pessimistes pour trouver un emploi dans les 3 mois, une proportion en hausse par rapport à l'enquête de juillet 2020. Les difficultés financières cristallisent souvent les inquiétudes, puisqu'elles sont présentes pour 70% des personnes interrogées (et il s'agit de « très fortes difficultés » pour 26% d'entre elles), contre 53% du tout public. Ce pourcentage est plus élevé pour les salariés en TPE.

LES CHIFFRES CLÉS DE LA CONSULTATION

Les personnes handicapées sont aussi motivées que le grand public par le fait de retrouver leur cadre de travail habituel (33% vs 30%) et leurs collègues (46% vs 49%).

69% des personnes handicapées interrogées estiment avoir traversé la crise difficilement (+ 8 points entre la première (61%) et la deuxième vague d'enquête). Elles sont également nombreuses à avoir exprimé une dégradation de leur état de santé physique (34%) et mentale (29%) depuis le début de la crise.

Seules 34% des personnes handicapées interrogées sont optimistes pour les 3 prochains mois (32% sur la vague 1) et 53% s'inquiètent pour leur emploi (54% sur la vague 1), cette situation ne s'améliore pas.

58% des personnes handicapées salariées d'entreprises de 10 à 49 salariés estiment que leur employeur a pris en compte leur handicap dans la réorganisation du travail après le confinement.

61% des personnes handicapées disent consulter en premier lieu leur médecin traitant pour parler de leur état de santé, et seulement 21% abordent le sujet avec un responsable hiérarchique direct au sein de leur entreprise.

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi portent un jugement globalement positif sur les mesures gouvernementales. L'octroi de la prime à l'embauche est apprécié : **78% déclarent que c'est une mesure indispensable, 74% que c'est une mesure juste.**

Sur le port du masque, **60% considèrent que c'est une mesure adaptée à leur handicap, mais 31% déclarent qu'il s'agit d'une atteinte aux libertés individuelles.** Ces derniers chiffres sont proches de ceux observés auprès de l'ensemble de la population française globale.

UNE BASE DE TRAVAIL RICHE POUR L'AGEFIPH

Ces enseignements nourrissent une réflexion engagée par l'Agefiph pour mieux adapter son offre d'aides et de services aux besoins, inquiétudes et manques exprimés par les plus de 4 000 personnes handicapées ayant répondu à cette consultation. Cette enquête est complémentaire de la consultation initiée par les principaux acteurs de l'emploi et du handicap en septembre 2020 www.activateurdegalite.fr

Voir le détail des résultats : [phase 1](#), [phase 2](#), [phase 3](#)

Revoir les webinaires

- Le webinaire du 24 septembre avec la participation de Sophie Cluzel et Arnaud de Brocca : <https://www.agefiph.fr/articles/video-pedagogique/webinaire-presentation-enquete-ifopagefiph-septembre-2020-vague-3>
- Le webinaire du 7 juillet avec la participation de Jérémie Boroy : <https://www.agefiph.fr/articles/video-pedagogique/webinaire-presentation-de-lenquete-agefiphifop-juillet-2020>
- Le webinaire du 19 mai 2020 : https://agefiph.zoom.us/rec/play/upwsluyo-j83GNDE4QSDAKMoW9TreqKs2ncYqfQKnk-2UiYBY1WiNeNHZuM_d5c31df-EjllwxVHPo6i?continueMode=true&_xzm_rtaid=Gq_8x0ncQziEcWFdfiTx8g.1589900689258.c861dbd01eb9a2f74d4c0559e82bb152&_xzm_rhtaid=651

LA CONSULTATION #ACTIVATEURDEGALITE UNE CONSULTATION/DÉBAT POUR ACCÉLÉRER L'INCLUSION AU TRAVAIL

OBJECTIF : IDENTIFIER CE QUE LA CRISE SANITAIRE A REVELE EN MATIERE D'INCLUSION AU TRAVAIL

LE CONTEXTE

La crise sanitaire change le regard que nous pouvons porter sur notre société, et amène de nombreux questionnements sur la manière dont il faut la reconstruire, la repenser. C'est pour nourrir cette réflexion et révéler ce que le confinement nous a appris de la place qui est faite aux personnes handicapées dans les entreprises et notre économie que les principaux acteurs de l'emploi et du handicap ont choisi de lancer un dispositif digital pour proposer aux personnes handicapées de s'exprimer.

L'APPEL À TÉMOIGNAGES

L'appel à témoignages #activeurdegalite a débuté en avril 2020 avec un appel à témoignages et une série de portraits de personnes handicapées qui ont poursuivi, ou pas, leur activité professionnelle pendant le confinement, et racontent comment cette période si particulière les a impactées.



EXEMPLE DE TÉMOIGNAGE : ANNE-SOPHIE TUSZYNSKI, CEO de WeCare@Work



« Nous avons dû nous adapter, comme de très nombreuses entreprises, avec peut-être un avantage : nous sommes habitués à faire face à la maladie et au handicap. C'est le cœur de notre corps de métier, depuis la création de notre start-up, d'ailleurs soutenue par l'Agefiph. Notre entreprise vit la maladie, le handicap au travail au quotidien. Le confinement, nous connaissons. La peur d'un avenir incertain aussi. Même si cette crise est inédite dans la mesure où elle touche tout le monde, une fois la sidération passée, la vie de notre équipe s'est rapidement réorganisée avec agilité et sérénité. Nous avons mis en place le télétravail et un plan de continuité d'activité dès le 16 mars. Nous avons décidé de la manière dont nous souhaitons vivre cette

situation inattendue et mis en place une organisation adaptée avec de nouveaux dispositifs : définition des priorités d'action, rythme de rencontres en ligne collectives, individuelles, intégration du nouveau métier de parents-enseignants dans l'emploi du temps, prise en compte des « vulnérabilités » de chacun ! Nous nous sommes rassemblés autour d'un objectif partagé : sortir de cette crise en forme et riches de nouvelles forces. En outre, cette période particulière est l'occasion pour nous d'accélérer le développement de notre offre distancielle et digitale. »

Découvrez tous les [témoignages](#)

LA CONSULTATION #ACTIVATEURDÉGALITÉ

Dans la continuité de l'appel à témoignages et pour amplifier son impact, l'Agefiph, le CNCPH, Pôle emploi, le FIPHFP, Cap emploi-Chéops, l'OETH, la CNSA, l'UNEA, le haut-commissaire à l'emploi et la mobilisation des entreprises et le Gesat ont lancé en septembre une grande concertation auprès des personnes en situation de handicap et des employeurs pour co-construire des solutions dont tous les acteurs publics et les professionnels de l'insertion de terrain, nationale ou régionale, pourraient s'emparer et accélérer l'emploi des personnes handicapées.

www.activateurdegalite.fr

- **Ouvre un espace d'expression, de propositions et de débats aux personnes en situation de handicap et aux employeurs**, autour d'une plateforme collaborative et d'animation de débats.
- **Nourrit la réflexion de l'ensemble de l'écosystème emploi – formation – handicap sur les impacts de la crise sanitaire sur l'emploi des travailleurs handicapés.**

De mi-septembre à fin octobre : 326 participants ont déposé 319 propositions. Elles ont suscité 372 commentaires et générés 655 soutiens.

La synthèse intermédiaire est disponible ici : <https://activateurdegalite.fr/synthese-etape1/>

Cette synthèse présente les idées proposées autour de 6 axes prioritaires :

- Le numérique comme vecteur d'autonomie
- Le télétravail pour favoriser une inclusion élargie
- La nécessité de promouvoir, diffuser et faciliter l'usage des outils numériques
- La recherche d'inscription dans des collectifs : réseaux, lieux, espaces virtuels
- Le besoin de plus de flexibilité dans les modalités de formation et d'accompagnement
- Mieux valoriser l'expertise d'usage des personnes en situation de handicap

Depuis le 10 novembre la plateforme www.activateurdegalite.fr soumet aux votes 40 idées. Votre voix compte : choisissez les idées prioritaires pour accélérer l'inclusion des personnes handicapées sur www.activateurdegalite.fr



LA MOBILISATION SOCIÉTALE #ACTIVATEURDEPROGRÈS

OBJECTIF : ENGAGER ENTREPRISES ET POUVOIRS PUBLICS EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES

LE CONTEXTE

Depuis trois ans, à l'occasion de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées, l'Agefiph invite les entreprises et tous ceux qui agissent en faveur de l'emploi des personnes handicapées à se mobiliser et à témoigner de leur engagement en s'affichant #Activeurdeprogrès. Chaque année, l'Agefiph relance la mobilisation, pour convaincre et impliquer davantage d'entreprises dans la démarche, et les inciter à rendre visible et leur contribution positive à la société.

#ACTIVATEURDEPROGRÈS : UN DISPOSITIF FIL ROUGE

L'articulation de la campagne #activeurdeprogres avec les temps forts du calendrier emploi/handicap, moments clés de mobilisation des réseaux d'acteurs qui agissent pour le handicap en entreprise doivent contribuer à transformer les représentations autour du handicap au travail.

#activeurdeprogrès a vocation à mobiliser les entreprises, sensibiliser le grand public, animer les professionnels de la formation, de l'emploi et de l'insertion. Il se décline en :

- Une consultation/débat en ligne : www.activeurdegalite.fr
- Une campagne de communication : Le progrès c'est moi
- Des outils pour une Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées « Clé en main »
- L'université du Réseau des référents handicap 100% digitale en octobre et en présentiel et digital à Lyon les 29 et 30 mars 2021.

SENSIBILISER LE GRAND PUBLIC : LA CAMPAGNE DE COMMUNICATION « LE PROGRES C'EST MOI »

Avec cette campagne, qui a reçu le soutien du Secrétariat d'État aux personnes handicapées, l'Agefiph prend la parole pour sensibiliser et entend créer une dynamique positive autour de la question de l'emploi des personnes handicapées, faire évoluer les représentations du grand public et des personnes en situation de handicap elles-mêmes sur leur place dans la sphère professionnelle, et notamment en entreprise.

Le slogan « Le progrès c'est moi » invite à changer le regard sur les personnes handicapées dans l'emploi en affirmant que travailler avec elles est un facteur de progrès pour l'entreprise et la société.

Être #activeurdeprogrès, c'est partager la conviction que la question du handicap peut constituer, pour l'entreprise, un formidable levier d'innovation en faveur d'un modèle plus inclusif apte à répondre au défi contemporain de l'égalité des chances. C'est être convaincu que le handicap est facteur de progrès dans l'entreprise et pour la société tout entière. C'est aussi engager une ou plusieurs actions concrètes en faveur de l'inclusion des personnes handicapées et les partager en

interne auprès des salariés de l'entreprise, et à l'externe auprès des clients, des sous-traitants, du grand public... L'Agefiph accompagne les entreprises dans cette [démarche](#).
 A l'occasion de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées, l'Agefiph invite tous ceux qui agissent en faveur de l'emploi des personnes handicapées à agir et à témoigner de leur engagement en devenant #Activeurdeprogrès, en s'appuyant sur le [kit](#) près à l'emploi destinés aux référents handicap pour préparer la SEEPH en interne et en externe, comme la fête des #activeursdeprogrès.

La campagne « Le progrès c'est moi »



Hadda Guerchouche, ancienne athlète paralympique et coach en entreprise, a accepté avec enthousiasme de porter ce message, et de figurer sur les visuels de la campagne. « *Motivée par le challenge, j'ai accepté pour soutenir l'action de l'Agefiph et contribuer à ma manière à donner une image positive du handicap.. Mes attentes ? Faire du handicap une thématique et non plus une problématique, impulser une vision optimiste du handicap ».*

Message de l'affiche : « Et si le progrès, c'était de trouver les solutions pour que le monde du travail soit ouvert à tous ? Ensemble, continuons à faire progresser les entreprises grâce aux personnes handicapées. Rejoignez-nous, témoignez de votre engagement et partagez votre expérience sur www.activeurdeprogres.fr.

[Découvrez les spots radio et TV](#)

LE PLAN MÉDIA

Divisé en deux phases distinctes, le plan média vise à toucher à la fois les professionnels et le grand public, avec un objectif de plus de 100 millions de contact avec les français.

VAGUE 1, du 21/09 au 11/10

Objectif : Inviter les entreprises à se mobiliser

- Affichage digital dans les métros, gares (métropole et Outre-mer) et réseau BtoB Paris et Lyon
- TV : diffusion du film sur BFMTV, LCI, TMC
- Presse : encart en digital sur LeMonde.fr
- Radio : diffusion spot dans les DROM (28 septembre/4 octobre)
- Digital internet sur sites d'information, généralistes métropole et DROM

VAGUE 2, du 26/10 au 22/11

Objectif : Changer le regard des personnes handicapées dans l'emploi auprès des entreprises et du grand public

- Affichage digital dans les métros, gares (métropole et Outre-mer) et réseau BtoB Paris et Lyon
- TV : diffusion du film sur BFMTV, LCI, TMC et France TV
- Presse : encart en digital sur LeMonde.fr, LeParisien.fr, LePoint.fr, LeNouvelEconomiste.fr et dans les médias digitaux spécialisés handicap
- Radio : diffusion du spot sur France Inter, France Info et RTL et radios d'information DROM
- Digital internet sur des sites d'information, généralistes, métropole et DROM

#ACTIVATEURDEPROGRÈS : MOBILISER LES ENTREPRISES

A l'occasion de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (16 au 22 novembre 2020), avec l'objectif de continuer à faire changer les regards et contribuer à donner réalité à l'inclusion des personnes handicapées au travail.

Les entreprises et tous les acteurs engagés pour l'emploi des personnes handicapées sont invités à se mobiliser concrètement pour l'inclusion du handicap et à afficher leur engagement pour inviter leurs salariés et publics à les rejoindre.



Les dirigeants, entrepreneurs, collaborateurs en situation de handicap ou valides, professionnels de l'emploi et de la formation et acteurs publics peuvent cette année télécharger la [Charte des valeurs #activateurdeprogrès](#), pour partager et revendiquer leur engagement.

[En savoir plus sur #activateurdeprogrès](#)

#activateurdeprogrès, c'est aussi un kit prêt à l'emploi pour les entreprises, pour :

- Préparer et animer la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées
- Participer à un dispositif de communication national et adaptable
- Disposer d'outils de sensibilisation pour parler handicap au sein de l'entreprise
- Disposer d'un kit prêt à l'emploi pour organiser un événement interne #activateurdeprogres en fête
- Valoriser l'engagement des entreprises et enrichir leur marque employeur avec le Prix #activateurdeprogrès

LE PRIX ACTIVATEUR DE PROGRÈS

Chaque année, le prix #Activateurdeprogrès vise, chaque année, à récompenser les entreprises à l'origine des initiatives les plus vertueuses en termes d'inclusion du handicap.

Les candidatures au prix #activateurdeprogrès sont ouvertes jusqu'au 31 décembre 2020 :

<https://www.activateurdeprogres.fr/Site/RemiseDesPrixActiveurs>

Six catégories pour candidater :

- Activateur de Recrutement et d'Accès à l'emploi,
- Activateur de Maintien dans l'emploi & d'Évolution professionnelle,
- Activateur d'Alternance,
- « Activateur de Sensibilisation et Communication,
- Activateur de Collaboration avec un ESAT ou une EA,
- Le Progrès c'est moi/c'est nous et Coup de cœur du Public.

Deux prix seront remis dans chaque catégorie pour mettre en valeur une TPE/PME et une grande entreprise.

Un jury composé de représentants de l'Agefiph issus du siège et des directions régionales ainsi que des partenaires sera réuni au 1^{er} trimestre 2021. Le palmarès sera dévoilé, le 29 mars 2021, pendant l'Université du Réseau des référents handicap à Lyon.

[En savoir plus sur le prix Activateur de progrès](#)

SOUTENIR L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES : LA DÉMARCHE AGEFIPH

QUI EST L'AGEFIPH ?

L'Agefiph est l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées. Créée en 1987 pour développer l'emploi des personnes handicapées dans les entreprises du secteur privé, elle est administrée par des représentants des entreprises, des salariés, des personnes handicapées et des personnalités qualifiées. Ses actions sont financées par les contributions des entreprises privées qui ne remplissent pas l'objectif de 6 % de travailleurs handicapés dans leur effectif.

LA MISSION

L'Agefiph regroupe 450 collaborateurs présents sur 22 sites, en métropole et dans les départements d'outremer. Elle propose des services et des aides financières aux personnes en situation de handicap, aux entreprises et aux acteurs de l'emploi, de la formation et de la santé au travail.

- **Pour les personnes handicapées, elle met en place des solutions ciblées et personnalisées tout au long de leur parcours vers l'emploi notamment pour compenser les conséquences du handicap au travail mais aussi pour s'orienter, se former, obtenir un contrat de travail ou même créer une entreprise.** Elle soutient également l'ensemble des actifs (salariés, entrepreneurs, ...) devenus handicapés ou dont le handicap évolue afin qu'ils puissent continuer à travailler, évoluer ou se maintenir dans leur emploi.
- **L'Agefiph conseille et accompagne les entreprises**, quelle que soit leur taille, pour inclure le handicap dans leur politique managériale et de ressources humaines. **Pour les acteurs de la formation**, la Ressource handicap formation propose conseils et appuis pour mieux prendre en compte le handicap en formation.
- **Pour l'ensemble des acteurs de l'emploi, de la formation, de la santé au travail**, l'Agefiph apporte un appui à la professionnalisation sur le sujet du handicap et ainsi les accompagner pour qu'ils prennent en compte les besoins des personnes handicapées.
- **Enfin, elle accélère l'inclusion des personnes handicapées dans l'emploi en soutenant l'innovation inclusive et la recherche** et met à disposition des études et un centre ressources sur le sujet du handicap au travail.

Acteur de référence sur le sujet de l'emploi des personnes en situation de handicap, l'Agefiph est l'interlocutrice des pouvoirs publics, de tout acteur de l'emploi, de la formation, de la santé au travail et du handicap aux niveaux territorial et national. Avec eux, l'Agefiph construit des politiques publiques qui donnent toute leur place aux personnes handicapées.

QUELLES SOLUTIONS AU SERVICE DES PROFESSIONNELS DU HANDICAP EN ENTREPRISE ?

L'Agefiph accompagne les entreprises et leur propose des solutions pour :

- **Inclure le handicap aux politiques ressources humaines ;**
- **Recruter des personnes en situation de handicap ;**
- **Maintenir dans l'emploi des salariés devenus handicapés ou dont le handicap s'aggrave ;**
- **Permettre l'évolution professionnelle de salariés en situation de handicap.**

Pour répondre à ces objectifs auprès des professionnels, l'Agefiph met leur à leur disposition [différents services](#) :

- **Un Réseau des référents handicap (RRH)** qui, sur l'ensemble du territoire, compte des référents issus de plus de 1 500 entreprises, et propose des rencontres pour construire de nouvelles solutions et échanger sur les bonnes pratiques.
- **Des aides financières** pour couvrir tout ou partie des dépenses liées à la compensation des conséquences du handicap dans l'emploi ou en formation, cofinancer un projet de formation ou inciter au recrutement en alternance en complément des aides proposées par l'État.
- **Un centre de ressources** mis à la disposition de l'ensemble des professionnels, permettant de les outiller à l'aide de fiches pratiques, guides, vidéos, webinaires...
- **La conclusion de partenariats nationaux ou régionaux** avec tout acteur (entreprises, organisations syndicales, organisations patronales, fédérations professionnelles, observatoires, branches, organismes consulaires ... ou tout autre organisme représentant les intérêts des employeurs, des salariés et les associations représentant les personnes handicapées) disposant de la capacité à promouvoir et à accompagner la mise en œuvre d'actions en faveur de l'emploi des personnes handicapées.
- **un espace emploi handicap**, sur son site internet : à découvrir ici <https://espace-emploi.agefiph.fr/>

L'Agefiph a par ailleurs adopté une vision prospective du sujet emploi et handicap, et développe chaque année de nombreuses initiatives, rencontres, mesures spécifiques pour adapter au mieux son action aux besoins évolutifs des personnes handicapées, et de leurs employeurs. Elle finance également des actions innovantes, notamment au travers d'appels à projets, pour développer des expérimentations et des actions de recherche auxquelles sont régulièrement invités à participer l'ensemble des professionnels et notamment les entreprises.

QUELLES SOLUTIONS AU SERVICE DES PERSONNES HANDICAPÉES ?

L'Agefiph construit et finance des solutions pour compenser les conséquences du handicap pour la recherche d'emploi, au travail et en formation.

Elle construit et finance des dispositifs qui permettent aux acteurs de l'emploi qui les accompagnent dans leur recherche d'emploi, de trouver des solutions de maintien en emploi, de développement des compétences professionnelles ou les soutenir dans leurs parcours professionnels.

Elle les fait participer à la construction des politiques d'emploi et des services qui les concernent ainsi qu'aux actions innovantes que l'Agefiph finance pour développer des nouvelles approches et solutions toujours plus adaptées aux besoins des personnes.

Elle se mobilise quotidiennement pour répondre aux mieux à leurs besoins, tout au long de leur parcours professionnel et notamment lors de crise économique, sanitaire, sociale ([cf. mesures exceptionnelles lancées en avril en réaction aux impacts de la Covid-19](#)).

QUE PROPOSE L'AGEFIPH AUX ACTEURS DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION ET DE LA SANTE AU TRAVAIL ?

L'Agefiph soutient les acteurs de l'emploi, de la formation et de la santé au travail pour que soient pris en compte les besoins spécifiques des personnes handicapées en situation de recherche d'emploi, en emploi ou en formation. L'Agefiph s'engage notamment pour mieux prendre en compte le handicap en formation. La formation constitue en effet un levier essentiel du parcours professionnel des personnes handicapées.

Elle accompagne ainsi les organismes de formation dans leurs démarches de compensation du handicap et plus globalement une meilleure accessibilité pour tous. Très concrètement, en régions, cet engagement se matérialise par la mise en œuvre des Ressources handicap formation (RHF).

Aux côtés des acteurs, la RHF organise leur mise en lien au service d'une meilleure prise en compte des besoins des personnes en situation de handicap en formation.