agefiph
ouvrir l'emploi
aux personnes handicapées

#35 ans de progrès
EMPLOI & HANDICAP : DE LA SOLIDARITÉ À L'INCLUSION

Emploi et handicap : retour sur #35 ans de progrès [étude]

Lors d'un événement organisé avant-hier au ministère de la Santé et de la Prévention, l'Agefiph a célébré l'anniversaire de la Loi du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des personnes handicapées, un texte qui a notamment créé l'Agefiph il y a 35 ans.

L'occasion pour son Président, Christophe Roth, de revenir sur les faits marquants et les avancées permises par la loi mais également de réunir des partenaires, des experts, des témoins et des entreprises, dont Google et Vinci, pour échanger sur les défis qu'il reste à relever pour construire un monde du travail inclusif.

Une table ronde et des interventions se sont notamment intéressées à l'influence des travailleurs handicapés sur la performance des organisations, à travers les enseignements d'une étude du Cercle Vulnérabilités et Société réalisée en partenariat avec l'Agefiph, AG2R La Mondiale et HandiEM.

Bagneux
Vendredi 8 juillet 2022
—
Communiqué de presse

Pour Christophe Roth, Président de l'Agefiph :
« L'adoption de la Loi du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des personnes handicapées a entraîné de profonds changements de méthode et de pratiques dans le monde du travail, et une nouvelle approche culturelle de la question du handicap. Des avancées concrètes qui doivent aujourd'hui s'accélérer : un peu moins de 500 000 personnes handicapées sont à la recherche d'un emploi,

192, avenue Aristide Briand
92226 Bagneux Cedex
SIREN 349958 876 – APE 913E
www.agefiph.fr
0 800 11 10 09
Service & appel gratuits

leur taux de chômage est deux fois plus élevé que la population active générale. Leur taux d'emploi dans le privé progresse trop lentement, j'ai pour ambition de le faire évoluer au-delà des 4%, d'ici à 2024. Un cap collectif pour lequel j'invite à la mobilisation de tous. Ensemble, employeurs, pouvoirs publics, acteurs de l'emploi, associations représentatives des personnes handicapées et partenaires sociaux nous pouvons construire un monde du travail inclusif, sans barrières pour les personnes en situation de handicap, sans discrimination et où les compétences sont prises en compte ».

Emploi et handicap, 35 ans d'avancées accompagnées par l'Agefiph

A noter : ces éléments permettent d'apprécier des évolutions en matière d'emploi des personnes en situation de handicap. Ces données sont toutefois à apprécier avec prudence car de nombreuses évolutions législatives et réglementaires sont intervenues pendant la période.

Une meilleure prise en compte de l'emploi

- **Une augmentation régulière du taux d'emploi**. Estimé en deçà de 2% avant la loi de 1987[1], il atteint **3,5 % en 2019** en Équivalent Temps Plein (et 4,8% en personnes physiques) ;
- **Le nombre d'établissements assujettis** est quant à lui passé de 50 000 en 1989 à plus de **100 000 en 2019** (dernier niveau connu) ;
- **La part des établissements privés employant des personnes handicapées** est passée de 60% en 2006 à **81% en 2019** ;
- A contrario, **la part des établissements sans action positive** (ni emploi direct, ni sous-traitance de personnes en situation de handicap) est passée de 29% en 2006 à **9% en 2019**.

Un fort développement des contrats en alternance

- En 1987, il y avait environ 250 personnes en situation de handicap en contrats en alternance. En 2021, on enregistre **11 400 personnes handicapées en alternance dont 8 700 contrats d'apprentissage** ;
- Le nombre de contrats en alternance soutenus financièrement par l'Agefiph a augmenté, notamment dans la période récente marquée par le fort développement de l'apprentissage. Depuis 1990, l'Agefiph a versé une aide financière à l'occasion de **la conclusion de plus de 93 000 contrats en alternance** pour les personnes handicapées.

Une amélioration du niveau de formation

- Au sein des demandeurs d'emploi, sur les 10 dernières années, **la part des personnes ayant au moins le niveau bac a progressé de 5 points** pour les personnes handicapées (+ 4 points pour le tout public) et la part des personnes en situation de handicap qui ont un niveau inférieur au niveau V (BEP-CAP) a reculé de 5 points (- 3 points pour le tout public).

[1] Avec un objectif de 10 % pour les employeurs de 10 salariés et plus

Une augmentation du nombre de recrutements

- En 1987, il y avait environ 7 000 embauches annuelles de personnes handicapées. En 2021, on enregistre près de **210 000 recrutements de personnes handicapées**[2] ;
- En particulier le nombre de placements accompagnés par les Cap emploi a beaucoup augmenté. Depuis 1990, l'Agefiph a ainsi soutenu les **recrutements de plus de 1,5 million de personnes handicapées.**

Une augmentation du nombre de créations ou reprise d'activité

- Au moment de la loi de 1987, il y avait une centaine de **créateurs d'entreprises handicapés** contre plus de **3 800 en 2021** (aidés par l'Agefiph) ;
- Depuis 1990, **l'aide financière de l'Agefiph a contribué à près de 80 000 créations ou reprise d'activité** par des personnes handicapées.

Une augmentation du nombre de personnes handicapées maintenues dans l'emploi

- Au moment de la loi de 1987, il y avait environ 300 **salariés handicapés maintenus dans l'emploi contre plus de 21 000 en 2021**[3] ;
- Depuis 1990, les Cap emploi, avec le soutien de **l'Agefiph, ont contribué au maintien dans l'emploi de plus de 330 000 salariés** handicapés.

La célébration des 35 ans de l'Agefiph a aussi été l'occasion de révéler la nouvelle campagne « Le progrès c'est nous » dont la diffusion en TV et en radio est prévue à l'occasion de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH) en novembre prochain.

Un spot et 3 égéries pour faire la lumière sur des personnes en situation de handicap, **trois profils #ActivateurDeProgrès** qui témoignent de leur parcours auprès ou dans les entreprises :
- **Hadda Guerchouche**, ancienne sportive de haut niveau devenue coach en entreprise et égérie de la campagne depuis plusieurs années ;
- **François-Yves Guichet**, salarié Lidl, une entreprise engagée aux côtés de l'Agefiph pour l'emploi des personnes en situation de handicap ;
- **Martin Büchner**, apprenti boulanger.

[2] Recrutements de demandeurs d'emploi, source Pôle emploi
[3] Maintiens Cap emploi

Retour sur l'étude Cercle Vulnérabilités et Société, en partenariat avec l'Agefiph, AG2R La Mondiale et HandiEM (les résultats détaillés seront publiés pendant la SEEPH)

L'Observatoire de l'Emploi et du Handicap de l'Agefiph soutient l'étude menée par le Cercle Vulnérabilités et Société, qui cherche à **identifier les impacts des démarches inclusives sur la performance des entreprises à travers une nouvelle étude**.

Véronique Bustreel, Directrice de l'innovation, des évaluations et de la stratégie de l'Agefiph : *« L'Observatoire de l'Emploi et du Handicap de l'Agefiph a pour objectif de nourrir la réflexion et le débat public mais surtout de contribuer à l'amplification des démarches qui soutiennent la construction d'un monde du travail inclusif. Nos publications et les études que nous soutenons, comme celle présentée aujourd'hui aux côtés du Cercle Vulnérabilités et Société, permettent de passer de la conviction, celle que nul n'est inemployable, à l'objectivation pour passer à l'action. ».*

Tanguy Châtel, sociologue et pilote de l'étude : *« Le sujet du handicap est aujourd'hui admis et reconnu par les entreprises, il existe une forme de légitimation mais le passage à l'acte ne se fait pas dans les mêmes proportions. Cette nouvelle étude nous a permis d'observer que l'inclusion des personnes en situation de handicap dans l'entreprise ne détériore pas leur performance, bien au contraire. Elle a des effets mesurés et significativement positifs d'un point de vue organisationnel et social en agissant par exemple sur la réduction des taux d'absentéisme, la cohésion des équipes, la qualité des services et des produits proposés, la capacité d'innovation ou encore la gestion des aléas ».*

Basée sur une revue de littérature (143 publications nationales et internationales) et une enquête menée auprès de 666 entreprises (301 dirigeants et 458 managers), elle souligne que :

- **Le handicap est perçu par les dirigeants interrogés comme le principal poste d'effort de l'entreprise,** devant d'autres sujets tels que la parité ou la maladie ; il arrive en seconde position pour les managers, avec un effet d'amplification chez les Référents handicap.
- **Le niveau de performance sociale et organisationnel lié à l'impact de la présence de travailleurs en situation de handicap dans l'entreprise est perçu comme élevé** par les dirigeants comme par les managers.
- **Pour les dirigeants, l'impact de la présence des travailleurs handicapés s'apprécie positivement**, surtout en termes de cohésion interne, de qualité de ce qui est produit, d'absentéisme et de gestion des aléas et des imprévus.

CONTACTS PRESSE
Julie Chaouat / jchaouat@lebureaudecom.fr / 06 84 38 12 21
Ghislaine Cristofoletti / g-cristofoletti@agefiph.asso.fr / 06 21 65 41 96

A PROPOS DE L'AGEFIPH
L'Agefiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées) agit pour développer l'inclusion des personnes handicapées dans l'emploi. Elle construit et finance des solutions pour compenser les conséquences du handicap au travail ; soutient les acteurs de l'emploi, de la formation et les entreprises pour que soient pris en compte les besoins spécifiques des personnes handicapées ; grâce à son observatoire emploi et handicap, elle analyse la prise en compte du handicap dans le secteur de l'emploi, de la formation et dans les entreprises ; et enfin, pour accélérer les évolutions en matière de compensation et d'inclusion, l'Agefiph soutient la recherche et l'innovation En 2021, l'Agefiph a notamment financé 156000 aides financières et services à destination des personnes en situation de handicap, des entreprises et des organismes de formation et CFA (16,9% de plus qu'en 2019). Plus d'informations sur www.agefiph.fr / suivez l'Agefiph sur Twitter @Agefiph