

Vers le plein emploi des personnes en situation de handicap

Plan stratégique 2023–2027





Édito

Des progrès clairs et mesurables



**Christophe
Roth**
Président



**Didier
Eyssartier**
Directeur
général

Le plan stratégique Agefiph 2023–2027 traduit l’engagement du conseil d’administration et des équipes pour construire un monde du travail plus juste, au sein duquel chacun doit pouvoir, quelle que soit sa situation de santé et de handicap, trouver un emploi, développer un parcours professionnel et contribuer à la vie économique du pays.

Parce que les progrès que nous souhaitons accomplir doivent être clairs et mesurables, nous nous sommes fixés pour objectif de faire évoluer le taux d’emploi des personnes en situation de handicap dans les entreprises privées au-delà de 4% d’ici fin 2024.

Notre ambition s’inscrit dans la continuité de celle du gouvernement de viser le plein emploi à l’horizon 2027. Les aspirations et vœux portés par le plan stratégique Agefiph 2023–2027 appellent une attention très particulière à des publics spécifiques: les jeunes, les seniors et les personnes concernées par les handicaps invisibles.

Nous sommes également attentifs aux services que développe l’Agefiph pour

les entreprises, notamment celles qui vont progressivement sortir d’accord agréés par l’Etat ou les TPE-PME. Parce qu’ils sont un levier important pour transformer le monde du travail, nous portons également une ambition toute particulière en direction des acteurs du dialogue social et du maintien en emploi.

Le conseil d’administration a à cœur que les quatre axes du plan stratégiques se traduisent en actions concrètes, construites avec ceux et celles auxquelles elles s’adressent et soient déployées partout sur les territoires.

Nos engagements de proximité dans la réponse aux besoins et de simplification d’accès à nos aides et services s’accordent avec la volonté que nos actions aient un impact positif décisif sur le quotidien professionnel des personnes en situation de handicap et des entreprises.

En somme, pendant les cinq prochaines années, nous amplifierons et adapterons les réponses de l’Agefiph pour construire un monde du travail totalement ouvert aux personnes handicapées. C’est la traduction concrète de notre credo : être activateur de progrès.

Plus de 1,1 millions de personnes en situation de handicap exercent aujourd'hui une activité professionnelle. Jamais la France n'a compté autant de personnes handicapées en emploi.

Pourtant, en France, trouver ou conserver son emploi reste encore compliqué pour les personnes en situation de handicap.

À l'horizon 2027, nous nous donnons pour ambition, aux côtés de l'État, de se rapprocher du plein emploi des personnes en situation de handicap.

L'Agefiph développe des moyens pour relever ce défi

Amplifier l'action engagée

La recherche du plein emploi appelle la poursuite et l'amplification des actions structurelles engagées pour rendre le marché du travail plus inclusif. Sur l'ensemble du territoire national, en métropole comme dans les outremer, nous mobilisons notre expertise, nos ressources et construisons des solutions pour :

- **Permettre** à chacun de disposer des moyens pour compenser les conséquences de son handicap tout au long de son parcours professionnel,
- **Renforcer** l'implication des acteurs de l'entreprise, de l'emploi, de la formation et de la santé au travail par des actions de conseil, d'information et de sensibilisation,
- **Conseiller** et accompagner les entreprises et les branches professionnelles avec une attention particulière aux TPE-PME,
- **Améliorer** notre offre de services et d'aides financières et simplifier son accès,
- **Observer** et mettre à disposition de tous des analyses concernant les évolutions du marché de l'emploi et la place des personnes handicapées dans le monde du travail en France.

Adapter nos réponses pour aller plus loin

Nous renforçons notre mobilisation et nos actions pour répondre aux enjeux spécifiques et aux opportunités d'une période caractérisée notamment par :

- Les conséquences de la réforme de l'obligation d'emploi portée par la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » de 2018,
- Les évolutions du marché du travail soumis à de fortes tensions,
- L'allongement de la vie professionnelle et le vieillissement au travail,
- Des besoins nouveaux, en particulier au regard des nouvelles organisations et usages du travail pour s'informer et se former.

5 piliers pour agir

Avec le plan stratégique 2023–2027, en tant qu'acteur de référence « emploi et handicap » au service de tous, nous avons la volonté d'agir en nous appuyant sur cinq piliers :

- **La proximité et la co-construction** : proche de nos bénéficiaires, nous sommes à l'écoute de leurs besoins et nous veillons à les associer à la construction et à l'adaptation de nos services et aides financières,
- **Le territoire** : nous agissons aux niveaux national et territorial, en appui et en complémentarité des acteurs de droit commun,
- **La proactivité** : nous allons vers les entreprises, les organismes de formation, les personnes en situation de handicap et l'ensemble des acteurs de l'emploi et de la santé au travail,
- **La facilitation** : nous simplifions et diversifions les canaux d'accès à notre offre.
- **L'innovation** : nous soutenons des initiatives destinées à améliorer notre offre.

Le plan stratégique 2023–2027 en un coup d'œil



4 ambitions

Rechercher le plein emploi des personnes en situation de handicap par l'accompagnement des entreprises

Sécuriser les parcours en complémentarité de l'offre de droit commun

Améliorer et faciliter le recours à notre offre

Participer à l'action publique



4 conditions de succès

Le pilotage de l'activité et l'évaluation

La promotion de l'expérience bénéficiaire dans la construction, la mise en œuvre et l'évaluation en continu de notre action

L'innovation et l'expérimentation

L'accompagnement des collaborateurs de l'Agefiph



Une démarche participative

18

entretiens avec des directeurs métiers et des administrateurs de l'Agefiph

7

groupes de travail associant collaborateurs et administrateurs

2

réunions trimestrielles des managers

1

plateforme collaborative ouverte pendant 2 mois : 680 contributions au total

1

enquête en ligne qui a mobilisé 160 collaborateurs

2

séminaires :
• administrateurs (mai)
• personnel (juin)

3

ateliers avec des partenaires : 33 organisations participantes dont Pôle emploi, Cheops, le FIPHFP, l'Assurance maladie, la MSA, l'Etat, plusieurs branches professionnelles, l'UNML)

4

ateliers d'écriture de la stratégie réunissant l'ensemble des collèges du Conseil d'Administration, la direction générale et les directeurs métiers

6

comités stratégiques associant administrateurs et membres du comité exécutif à parité égale

10

personnalités intervenues lors de 5 auditions inspirantes afin d'alimenter la réflexion.

AXE 1

Rechercher le plein emploi des personnes en situation de handicap par l'accompagnement des entreprises



Au regard de l'expérience acquise et des évolutions de notre environnement, il est nécessaire de développer l'outillage des entreprises, des groupes et des branches professionnelles.

1. SIMPLIFIER ET RENFORCER NOTRE OFFRE POUR TOUTES LES ENTREPRISES ET TOUTES LES FORMES D'EMPLOI GRÂCE AUX ACTIONS SUIVANTES :

→ **Généraliser** une logique de services et produits « clés en main » pour accompagner et outiller un plus grand nombre d'acteurs : référents handicap en entreprises, branches, acteurs du dialogue social, instances représentatives du personnel.

→ **Poursuivre** le développement de la professionnalisation des référents handicap en entreprise, et plus largement des acteurs de l'entreprise, au moyen d'actions d'information-sensibilisation, de temps de professionnalisation et d'outils en ligne.

→ **Amplifier** les démarches en direction des branches, des secteurs, des entreprises et des territoires grâce notamment à une politique de conventionnement renouvelée et un appui renforcé aux branches professionnelles pour le développement de politiques handicap en direction de leurs adhérents.

→ **Simplifier** notre offre et son accès avec une attention particulière pour les TPE-PME.

2. RENOUELER NOTRE OFFRE POUR RÉPONDRE À DES ENJEUX NOUVEAUX ET AUX NOUVEAUX BESOINS DES ENTREPRISES :

→ **Proposer** de nouvelles aides au recrutement de personnes en situation de handicap.

→ **Proposer** un accompagnement individualisé des employeurs recrutant des demandeurs d'emploi de longue et très longue durée en situation de handicap.

→ **Accompagner et proposer** une offre adaptée aux entreprises et aux branches qui ne pourront pas renouveler leur accord handicap agréé par l'Etat.

→ **Appuyer et outiller** les acteurs du dialogue social avec, par exemple, la mise à disposition de boîtes à outils mutualisées et une offre de formation modulable destinée à alimenter leurs actions de formation et de sensibilisation.

→ **Développer** des travaux avec les acteurs du développement de la Responsabilité sociale et environnementale (RSE), afin que le handicap soit davantage pris en compte dans les pratiques responsables des entreprises.

Sécuriser les parcours en complémentarité de l'offre de droit commun



Les évolutions engagées pour une société plus inclusive, notamment prenant mieux en considération la qualité de vie et des conditions de travail, l'épanouissement, la prévention de la désinsertion professionnelle et les spécificités des besoins des personnes handicapées, nous obligent à accroître notre effort pour faciliter et fluidifier les transitions professionnelles.

**1. MIEUX ARTICULER L'OFFRE DE
COMPENSATION AVEC LES DISPOSITIFS
DE DROIT COMMUN, DANS UNE LOGIQUE
D'ACCOMPAGNEMENT GLOBAL DES PERSONNES
POUR :**

**Compenser le handicap à toutes les
étapes du parcours professionnel en
prenant mieux en compte :**

- Le passage de la scolarité vers l'emploi et la fin de carrière professionnelle.
- Les transitions professionnelles avec l'objectif de faciliter et d'amplifier les passerelles entre milieu protégé, adapté et milieu ordinaire.
- Les nouvelles formes d'emploi (temps partiel, travail à domicile, télétravail...), les différentes formes d'acquisition des compétences (Validation des acquis de l'expérience [VAE], service civique...) et les différentes formes d'insertion (Structures de l'insertion par l'activité économique [SIAE]...).
- L'accompagnement des travailleurs indépendants en situation de handicap.
- L'accessibilité pour tous des lieux, des outils de travail et des collectifs de travail, quel que soit le handicap.

Engager des réflexions sur :

- L'opportunité d'ouvrir notre offre aux personnes handicapées non-détentrices d'une reconnaissance administrative du handicap, notamment dans une logique de prévention de la désinsertion professionnelle.
- La rénovation et la promotion, en lien avec l'Etat, du dispositif de la Reconnaissance de la Lourdeur du Handicap (RLH) et l'Aide à l'Emploi des Travailleurs handicapés (AETH).
- Prendre en compte toutes les dimensions périphériques à l'emploi (mobilité, logement, santé, ...) qui contribuent à la sécurisation des parcours professionnels par le renforcement de l'articulation de notre offre avec celles d'autres acteurs et notamment ceux intervenant dans les domaines du logement et de la mobilité.

2. DÉVELOPPER L'OFFRE POUR LE MAINTIEN EN EMPLOI ET LA PRÉVENTION DE LA DÉINSERTION PROFESSIONNELLE AFIN DE :

Réduire les risques de désinsertion professionnelle et de perte d'emploi avec :

→ **Le renforcement** de notre rôle d'appui auprès des réseaux d'acteurs au service du maintien en emploi.

→ **L'amélioration** du repérage des situations individuelles et le déploiement d'actions ciblées, par des partenariats avec les services de prévention et de santé au travail et l'Assurance maladie.

→ **L'enrichissement** des informations adressées aux salariés en arrêt de travail et l'appui aux employeurs et aux professionnels accompagnants et préparant le retour à l'emploi de ces salariés.

→ **Le soutien** à l'élargissement du périmètre d'intervention des Cap Emploi sur l'accompagnement des évolutions professionnelles des personnes en situation de handicap.

→ **Une réflexion** sur l'accompagnement des fins de carrières en cohérence avec l'évolution de la législation.

→ **Le renforcement** des actions à destination des TPE-PME.

Mieux prendre en compte les risques professionnels et d'usure professionnelle en articulant mieux nos actions avec celles de nos partenaires pour que les solutions déployées, avec succès, à une échelle individuelle puissent bénéficier à l'ensemble du collectif de travail.

3. SOUTENIR LA MONTÉE ET LA VALORISATION DES COMPÉTENCES DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Nous allons renforcer nos partenariats avec les principaux acteurs de droit commun dans le champ de la formation professionnelle initiale et continue pour œuvrer à une plus grande accessibilité des formations. Nous envisageons également de poursuivre le développement des ressources handicap formation dans les territoires et d'apporter des réponses aux enjeux liés aux métiers en devenir et aux secteurs en tension.

Il s'agira notamment de :

→ **Développer** notre collaboration avec les acteurs de l'orientation

→ **Mobiliser** les outils et les processus de reconnaissance des compétences acquises pour les savoirs expérientiels liés à la situation de handicap.

→ **Soutenir** les modalités de formation telles que la formation en situation de travail, la formation à temps partiel ou en discontinu.

→ **Renforcer** les démarches personnalisées avec un abondement de crédit auprès des dispositifs de droit commun, et notamment le compte personnel formation (CPF).

→ **Développer** l'alternance pour les personnes en situation de handicap, en coopération avec l'Etat et le FIPHFP.

Améliorer et faciliter le recours à notre offre



Faciliter l'accès et le recours à notre offre est un des leviers privilégiés pour amplifier et sécuriser l'emploi et la formation des personnes handicapées. Il s'agit notamment de favoriser l'accès aux droits et lutter contre le non-recours.

1. AMÉLIORER ET SIMPLIFIER L'ACCÈS À NOTRE OFFRE

Simplifier l'accès à notre offre et proposer un accès direct aux bénéficiaires à travers :

- Le lancement de chantiers destinés à améliorer la lisibilité de notre offre et notamment la refonte du site internet agefiph.fr et la présentation de l'offre avec une approche « expérience bénéficiaire ».
- La poursuite de la digitalisation de l'accès à nos aides et services tout en maintenant des solutions alternatives.

Renforcer la mobilisation et l'adaptation de notre offre aux spécificités territoriales, en lien et en cohérence avec les acteurs locaux (régions, départements, ...) à travers :

- Le développement de démarches partenariales sur les territoires.
- La mise en cohérence, à l'échelle locale, de notre offre avec celle des acteurs de droit commun.

2. RENFORCER LA NOTORIÉTÉ DE L'AGEFIPH ET DE NOTRE OFFRE

Au-delà d'une communication sur notre rôle, nous allons développer la notoriété de notre offre, notamment auprès des publics les plus fragilisés, pour faciliter l'accès à l'offre et réduire les situations de non-recours.

Selon les cibles, de nouvelles formes de communication seront proposées, y compris en français simplifié.

- Notre présence et la présentation de notre offre dans les supports de droit commun sera renforcée
- Notre nouveau positionnement et notre offre seront valorisés, au besoin en changeant ou modifiant l'identité de l'Agefiph.

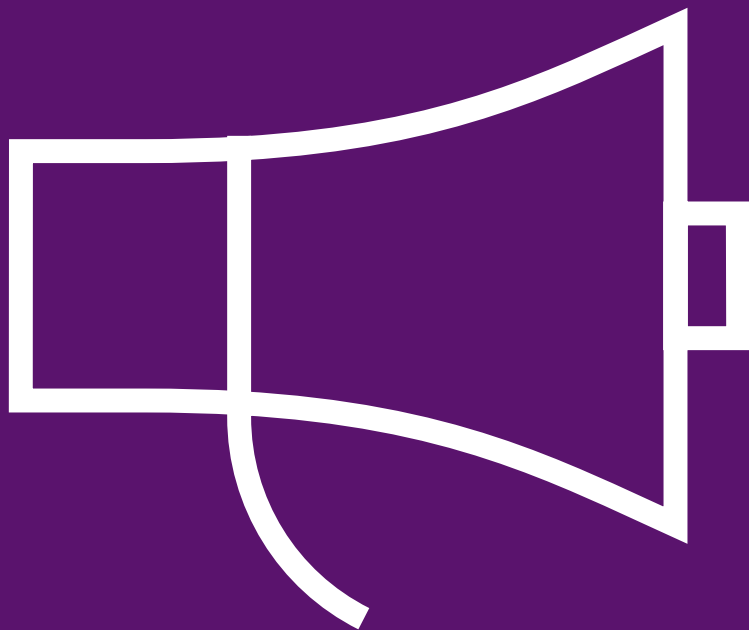
3. APPUYER LA PROFESSIONNALISATION DES ACTEURS

Amplifier les actions de professionnalisation et d'animation auprès de huit cibles, principalement :

- les référents handicap en entreprise,
- les référents handicap en CFA et en centre de formation,
- les acteurs du dialogue social,
- les acteurs de l'emploi, de l'orientation ou de l'insertion,
- les acteurs de la formation professionnelle / de l'alternance,
- les professionnels de la santé au travail / du maintien dans l'emploi,
- les acteurs du monde économique et social et de l'économie sociale et solidaire,
- les associations des secteurs du handicap et/ou de la santé et de l'action sociale.

Développer les partenariats avec les acteurs dans une logique de soutien (branches professionnelles, Opérateurs de Compétences [OPCO], Service Public pour l'Emploi [SPE]...).

Participer à l'action publique



Compte tenu de notre positionnement de référence en matière d'emploi, formation et handicap, nous proposons de mettre à disposition des pouvoirs publics et des acteurs intéressés nos connaissances, par le déploiement de coopérations étroites.

1. RENFORCER LA CONNAISSANCE DES SITUATIONS DE HANDICAP EN EMPLOI ET DES RÉALITÉS TERRITORIALES

Développer l'observatoire Emploi & handicap de l'Agefiph avec en particulier :

- La mise à disposition des données en open data.
- La production d'études et d'analyses de besoins sur les situations d'emploi et de handicap.
- Le lancement d'un chantier pour améliorer la production de données sur les inaptitudes.

Poursuivre l'expérimentation «Espace scientifique et prospectif de l'Agefiph (ESPA)».

Il s'agit de capitaliser sur des travaux de recherche, de développer une vision prospective et de renforcer la qualité des productions et publications d'études et analyses sur des situations particulières en s'appuyant sur des experts réputés. Cette expertise mise au service des politiques publiques et de ses partenaires doit permettre une meilleure compréhension des enjeux des bénéficiaires, et ainsi une action plus adaptée.

2. RENFORCER NOTRE CAPACITÉ À NOUS INSCRIRE DANS LE DÉBAT PUBLIC

Apporter notre expertise aux acteurs locaux, mais aussi un soutien actif à leur bon maillage, en amplifiant notre rôle d'animation des acteurs de l'emploi et de la formation des personnes handicapées.

Aux niveaux régional et départemental, développer notre engagement au cœur des PRITH mais aussi des différentes instances de droit commun pour l'emploi et la formation.

- En proposant notamment des outils pour orienter au mieux les entreprises, les personnes et leurs accompagnants vers les bons acteurs.
- En favorisant, avec nos partenaires, des démarches de pilotage des dynamiques inclusives autour des enjeux liés au handicap s'appuyant sur des indicateurs de résultats et de suivi partagés.

Les conditions du succès



Pour atteindre ces ambitions et garantir la qualité et la pertinence de notre offre, nous mettons en œuvre une méthode renouvelée.

Le pilotage de l'activité et son évaluation avec :

- Une feuille de route concrète pluriannuelle et évolutive au niveau national et sur les territoires.
- Des indicateurs simples, déclinés au niveau des territoires, pour assurer un suivi régulier de la mise en œuvre des objectifs.
- La poursuite de la mise en œuvre de notre programme pluriannuel d'évaluations in itinere pour veiller à la conduite des trajectoires souhaitées et soutenir une logique d'amélioration continue.
- Un budget annuel présenté selon les axes du plan stratégique.

La promotion de l'expérience bénéficiaire dans la construction, la mise en œuvre et l'évaluation en continu de notre action.

Dans une logique d'amélioration continue de notre offre, nous nous appuyons sur une prise en compte constante de l'expérience des bénéficiaires grâce à un dispositif d'écoute, de participation et de mesure de la satisfaction. Elle généralisera les démarches de co-construction avec les bénéficiaires, selon un modèle de conception avec et pour eux, et nous valoriserons les retours d'expérience et une approche utilisateur.

L'innovation et l'expérimentation pour délivrer une offre ajustée et adaptée.

L'innovation, tout particulièrement dans sa dimension sociale, qui vise à répondre à des besoins sociaux peu ou mal satisfaits,

s'inscrit au cœur de la stratégie 2023–2027. Nous entendons poursuivre notre investissement et le soutien apporté à des projets innovants, notamment en direction de certains publics : TPE-PME et personnes rencontrant des difficultés particulières en matière d'insertion.

Les expérimentations permettront également de mieux prendre en compte des besoins nouveaux ou amplifiés par la conjoncture économique et sociale : nouvelles formes d'emploi, nouvelles formes d'acquisition ou de reconnaissance des compétences, nouveaux enjeux sectoriels, de qualité de vie et conditions de travail (allongement des carrières, augmentation des situations d'usures professionnelles et de la prévalence des maladies chroniques et invalidantes, ...).

Nous apporterons également notre soutien aux innovations technologiques, en partenariat notamment avec la Caisse des Dépôts, la Banque des territoires, la BPI, la FIRAH, Handitech, des start-up et des associations.

L'accompagnement des collaborateurs de l'Agefiph dans l'appropriation et la mise en œuvre de la nouvelle stratégie.

Pour contribuer pleinement à la réalisation du plan stratégique 2023–2027, un projet d'entreprise sera mis en place, en co-construction avec les collaborateurs, pour garantir dans un premier temps l'appropriation de la stratégie, et dans un second temps sa bonne mise en œuvre.

Indicateurs

INDICATEURS ANNUELS*	MAILLE	RÉSULTATS
Taux d'emploi annuels ventilés par secteurs d'activité, par tailles d'entreprises, par régions	Nationale, Régionale	3,5% [2021]
Nombre et part des entreprises de 20 salariés et plus qui atteignent le taux 6% par emploi direct (ventilés par taille et secteurs d'activités)	Nationale, Régionale	29% [2021]
Facilité perçue par les recruteurs vis-à-vis de l'embauche d'une personne en situation de handicap	Nationale	33% [2022]
Écart entre le taux de chômage du tout-public et le taux de chômage des BOE	Nationale	7% (8% contre 15%) [2021]
Nombre de maintiens réalisés par les acteurs de la compensation (Cap emploi, Comète France)	Nationale, Régionale	23338 [2022]
Nombre de retours à l'emploi des DEBOE dont les DEBOE de longue durée	Nationale, Régionale	215545 [2022]

Nombre et part des BOE en formation dont en alternance (apprentissage et professionnalisation)		
→ Nombre et part des DEBOE ayant bénéficié d'une formation	Nationale, Régionale	8,7% [2022]
→ Nombre et part des BOE en contrat d'apprentissage	Nationale, Régionale	10 000 / 1,3% [2022]
→ Nombre et part des BOE en contrat de professionnalisation	Nationale, Régionale	3 040 / 2,5% [2022]

Accès à l'offre de service Agefiph		
→ Satisfaction des bénéficiaires (entreprises par taille, PSH, organismes de formation, acteurs publics, etc.) ayant eu recours à l'offre de services de l'Agefiph, dont notamment les entreprises bénéficiant de l'offre sortie d'accords	Nationale	98% pour les personnes en situation de handicap ayant bénéficié d'une aide de l'Agefiph [2022] 99% pour les entreprises ayant bénéficié d'une aide de l'Agefiph [2022]
→ Mesure du non recours à l'offre	Nationale	Pas de mesure actuellement

Notoriété de l'offre de service de l'Agefiph pour différentes cibles (grand public, entreprises et personnes concernées)	Nationale	–
--	-----------	---

* Tous les indicateurs sont annuels à l'exception de la notoriété de l'offre de service Agefiph, mesurée tous les deux ans.

Composition du conseil d'administration de l'Agefiph

Le conseil d'administration actuel exerce la douzième mandature (2021 - 2024) ; il est présidé par Christophe ROTH.

COLLÈGE DES EMPLOYEURS

- CPME : Betty BORNE et Philippe CHOIGNARD ;
- MEDEF : Céline MARCINIAK, Simon MÉTAYER et Christian PLOTON (vice-président).

COLLÈGE DES SALARIÉS

- CFDT : Pascal ANGLADE ;
- CFE-CGC : Christophe ROTH (président) ;
- CFTC : François COSKER (secrétaire-adjoint) ;
- CGT : Sylvain MARSAUD ;
- FO : Anne BALTAZAR (trésorière) ;

COLLÈGE DES ASSOCIATIONS DE PERSONNES HANDICAPÉES

- APF France Handicap : Hervé DELACROIX (vice-président) ;
- Confédération française pour la Promotion Sociale des Aveugles et des Amblyopes, CFPSAA : Mireille PRESTINI ;
- Fédération nationale des Accidentés du Travail et Handicapés, FNATH : Sophie CRABETTE (trésorière-adjointe) ;
- Union des Associations nationales pour l'Inclusion des Malentendants et des Sourds, UNANIMES : Jean-Yves HINARD ;
- Union nationale des Associations des Parents d'Enfants Inadaptés, UNAPEI : Patrick MAINCENT.

COLLÈGE DES PERSONNALITÉS QUALIFIÉES

- désignés par l'Etat : François BRUN et Philippe DOLE ;
- désigné par le collège employeur : Johan TITREN (MEDEF, secrétaire) ;
- désigné par le collège des salariés : Agnès DE FRESLON ;
- désigné par le collège association de personnes handicapées : Michel DOUCIN (UNAFAM).



**Les versions du plan stratégique en LSF
et en français simplifié sont en ligne
sur [agefiph.fr/strategie](https://www.agefiph.fr/strategie)**

Avancez avec l'Agefiph