

# Vers le plein emploi des personnes en situation de handicap

Plan stratégique 2023–2027



# Sommaire

<b>ÉDITO</b>	<b>3</b>
<b>PRÉAMBULE</b>	<b>4</b>
<b>AXE 1 :</b>	
<b>Rechercher le plein emploi des personnes en situation de handicap par l'accompagnement des entreprises</b>	<b>6</b>
1. Simplifier et renforcer l'offre de services pour toutes les entreprises et toutes les formes d'emploi	7
2. Renouveler l'offre de services pour faire face à des enjeux nouveaux et mieux répondre aux besoins des entreprises	10
<b>AXE 2 :</b>	
<b>Sécuriser les parcours en complémentarité de l'offre de droit commun</b>	<b>13</b>
1. Mieux articuler l'offre de compensation avec les dispositifs de droit commun, dans une logique d'accompagnement global des personnes	14
2. Développer l'offre d'intervention pour le maintien en emploi et la prévention de la désinsertion professionnelle	16
3. Soutenir la montée et la valorisation des compétences des personnes en situation de handicap	19
<b>AXE 3 :</b>	
<b>Améliorer et faciliter le recours à l'offre de services de l'Agefiph</b>	<b>21</b>
1. Améliorer et simplifier l'accès à l'offre de services	22
2. Renforcer la notoriété de l'Agefiph et de son offre de services	24
3. Appuyer la professionnalisation des acteurs	25
<b>AXE 4 :</b>	
<b>Participer à l'action publique</b>	<b>26</b>
1. Renforcer la connaissance des situations de handicap en emploi et des réalités territoriales	27
2. Renforcer la capacité de l'Agefiph à s'inscrire dans le débat public	29
<b>CONDITIONS DU SUCCÈS</b>	<b>30</b>
<b>INDICATEURS DE SUCCÈS</b>	<b>33</b>
<b>ANNEXE</b>	<b>34</b>



Ce document a été conçu pour une diffusion numérique, selon les critères d'accessibilité d'AcceDe PDF. Il est néanmoins possible de l'imprimer à sa taille standard au format A4.

# 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 séniors 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.

# Préambule

Avec plus de 1,1 millions de personnes en situation de handicap exerçant une activité professionnelle, jamais la France n'a compté autant de personnes handicapées en emploi.

Pourtant l'embellie actuelle du marché de l'emploi, marquée par une forte baisse du chômage, et les tensions de recrutement ne bénéficient pas suffisamment aux personnes en situation de handicap : Situé à 3,5%, le taux d'emploi des personnes handicapées en entreprise reste en deçà du seuil légal de 6%. Il progresse trop lentement et le taux de chômage des personnes handicapées bien qu'en diminution depuis 5 ans atteint 13% et demeure près de deux fois plus élevé que pour l'ensemble des demandeurs d'emploi.

A l'horizon 2027, l'Agefiph décide de relever, en appui des pouvoirs publics, aux côtés des entreprises, des partenaires sociaux et des acteurs associatifs, les défis pour s'approcher au plus près du plein emploi des personnes en situation de handicap en sachant qu'il existe une diversité des situations de handicap nécessitant d'apporter des réponses adaptées.

## Amplifier l'action engagée

La recherche du plein emploi nécessite de poursuivre et d'amplifier les actions structurelles engagées pour rendre le marché du travail plus inclusif et permettre aux personnes handicapées d'accéder sans discrimination aux dispositifs de préparation, de formation et d'accompagnement à l'emploi proposés à tous les demandeurs d'emploi, mais aussi de sécuriser leurs parcours professionnels vers et dans l'emploi tout au long de leur vie professionnelle

C'est pourquoi l'Agefiph se propose de renforcer sa position d'acteur ressource handicap au service des entreprises, des acteurs de l'orientation, de la formation, de l'accompagnement vers l'emploi et de la santé au travail sur l'ensemble du territoire national, en métropole et dans les territoires ultra marins. L'Agefiph mobilise son expertise, ses ressources et construit des outils pour :

→ **Permettre** à chacun de disposer des moyens pour compenser les conséquences de son handicap tout au long de son parcours professionnel vers et dans l'emploi par la mise à disposition de soutiens financiers et de prestations de conseil ;

→ **Renforcer** l'implication de l'ensemble des acteurs de l'emploi, de la formation et de la santé au travail par des actions de conseil, d'information et de sensibilisation (professionnalisation) ;

→ **Conseiller** et accompagner les entreprises et les branches professionnelles en apportant une attention particulière aux TPE-PME ;

→ **Améliorer** l'offre de services et simplifier son accès en co-construction avec l'ensemble des parties prenantes et en soutenant les innovations et la recherche ;

→ **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 les réponses apportées pour aller plus loin

Pleinement engagée pour faire progresser significativement et durablement l'emploi des personnes handicapées, l'Agefiph renforce sa mobilisation et son action 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 soumises à de fortes tensions, une situation des demandeurs d'emploi en situation de handicap qui reste préoccupante, l'allongement de la vie professionnelle, le vieillissement au travail et des besoins nouveaux, en particulier au regard des nouveaux modes et organisations de travail et de nouveaux usages pour s'informer et se former.

Pour y répondre, l'Agefiph adapte son action en déployant :

→ **De nouvelles modalités opérationnelles d'accompagnement des entreprises**, tant pour les grandes entreprises sortant d'accord agréé par l'Etat, que pour les TPE-PME, leur permettant de mieux développer leur engagement pour l'emploi des personnes en situation de handicap. De nouvelles aides incitatives à l'embauche seront en particulier expérimentées dans le but d'accroître cette dynamique.

→ **Des logiques d'intervention pour l'accompagnement vers et dans l'emploi des personnes en situation de handicap**, articulées autour d'une offre de compensation repensée en lien avec nos partenaires dans une logique d'accompagnement global répondant à la diversité des situations de handicap tout en portant une attention spécifique aux publics particulièrement exposés aux risques d'exclusion temporaire ou durable de l'emploi et/ou du collectif de travail et aux risques de désinsertion professionnelle.

→ **De nouvelles modalités de partenariat institutionnel**, en travaillant par exemple plus étroitement encore avec les pouvoirs publics nationaux, régionaux et départementaux, les acteurs du service public de l'emploi, les acteurs de l'orientation, de la formation ou de la santé au travail, les branches professionnelles et les acteurs médico-sociaux et en apportant un appui renforcé à la professionnalisation des acteurs pour une société plus inclusive. Les évolutions de l'environnement institutionnel, pouvant notamment découler de la mise en place de France Travail ou de l'environnement territorial, et l'émergence de nouvelles modalités de travail plus fluides, plus connectées, nécessiteront en outre de la part de l'Agefiph d'être particulièrement à l'écoute et engagée dans ces coopérations.

→ **Une politique volontariste de co-construction de l'offre de services** avec les bénéficiaires et d'écoute impliquant une participation accrue de ceux-ci à la construction de l'offre de service, et une attention particulière à l'information et à la facilitation de la mobilisation des aides financières et des services. Plus simple, plus facile d'accès, l'offre de services proposée par l'Agefiph doit répondre au mieux aux enjeux, besoins et contraintes des personnes, des entreprises et des professionnels auxquels elle s'adresse.

L'Agefiph déploiera son action pour la recherche du plein emploi des personnes en situation de handicap en concentrant son attention sur quatre axes articulés autour :

→ **de l'accompagnement des entreprises**,

→ **de la sécurisation des parcours professionnels** des personnes handicapées en complémentarité et en articulation avec le droit commun,

→ **de l'amélioration et de la facilitation du recours à son offre de service**,

→ **de la participation à l'action publique**.

Les actions clés, en nombre resserré mais non limitatives, constituent des initiatives qui seront conduites au cours des cinq prochaines années pour atteindre l'objectif du plein emploi. Elles participeront de la mise en œuvre du suivi opérationnel des ambitions portées par le conseil d'administration et l'ensemble des équipes de l'Agefiph au plus près des territoires et au service de l'emploi des personnes en situation de handicap.

Avec ce plan stratégique 2023–2027 l'Agefiph, acteur de référence « emploi et handicap », a la volonté d'agir en s'appuyant sur 5 piliers :

→ **La proximité et la co-construction** : proche de ses bénéficiaires, elle est plus que jamais à l'écoute de leurs besoins et veille à les associer dans la construction et l'adaptation de ses services et aides financières,

→ **Le territoire** : identifiée et active, elle agit aux niveaux national et territorial en appui et en complémentarité des acteurs de droit commun,

→ **La pro-activité** : elle amplifie sa dynamique pour aller 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** : facilitatrice pour l'utilisation de son offre de services et d'aides financières, elle simplifie et diversifie ses canaux d'accès et de mobilisation.

→ **L'innovation** : elle soutient des initiatives pour améliorer l'offre de services pour les bénéficiaires de son action.

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



L'Agefiph propose aujourd'hui une offre directe d'accompagnement et de conseil, et anime un réseau des référents handicap présent sur l'ensemble du territoire.

Cela se traduit par un apport d'expertise et des méthodes et outils pour l'insertion et le maintien en emploi des personnes handicapées, qui visent à répondre aux besoins de l'ensemble des entreprises.

Au regard de l'expérience acquise et des évolutions de l'environnement de l'Agefiph, il est nécessaire de développer l'outillage des entreprises, des groupes et des branches, de favoriser le recrutement de personnes handicapées et le maintien en emploi des collaborateurs en situation de handicap, d'accompagner les entreprises qui sortent d'accord agréé par l'Etat,

de renforcer et de préciser l'offre apportée aux TPE-PME et développer les approches sectorielles permettant d'identifier les opportunités et besoins spécifiques.

**CETTE AMBITION SE DÉCLINE À TRAVERS DEUX ORIENTATIONS POUR 2023-2027 :**

→ Simplifier et renforcer l'offre de services pour toutes les entreprises et toutes les formes d'emploi.

→ Rénover cette offre de services pour répondre à des enjeux nouveaux et mieux adresser les besoins des entreprises.

1

# Simplifier et renforcer l'offre de services pour toutes les entreprises et toutes les formes d'emploi

## Amplifier le rôle d'appui et de conseil au travers de services et de produits « clés en main »

Pour renforcer son rôle d'appui et de conseil auprès des entreprises, il s'agit pour l'Agefiph d'accompagner plus efficacement et outiller un plus grand nombre de cibles – entreprises, branches, acteurs du dialogue social, instances représentatives du personnel - et encore mieux s'adapter à leurs besoins.

Pour cela, l'Agefiph généralise une logique de services et produits « clés en main », facilement accessibles et mobilisables par le plus grand nombre, permettant de proposer plusieurs niveaux de réponses adaptés aux besoins des bénéficiaires, et in fine d'inciter un plus grand nombre d'acteurs à s'engager dans des démarches inclusives.

### ACTIONS CLÉS

→ Proposer des services et produits ciblés et clés en main (modules de professionnalisation, outils de sensibilisation, simulateurs...) sur l'inclusion, dans l'organisation et le fonctionnement des entreprises, de personnes handicapées éloignées de l'emploi et / ou en risque de ruptures.

---

## Développer la professionnalisation des acteurs de l'entreprise

En synergie avec l'essor du Réseau des référents handicap (RRH), l'Agefiph poursuit le développement de la professionnalisation des référents handicap en entreprise et plus largement des différents acteurs de l'entreprise, au moyen d'actions d'information-sensibilisation, de professionnalisation et d'outillage. Il s'agit de proposer une information générale mieux lisible et facilement accessible sur la réglementation, la prise en compte du handicap, les services proposés et modalités d'accès, ainsi que sur les différents acteurs et leur rôle.

### ACTIONS CLÉS

→ Mettre à disposition dès 2023 un programme de professionnalisation destiné à tous les référents handicap et acteurs de l'entreprise et le rendre accessible via un service numérique.

→ Accompagner les acteurs dans leur appropriation de la notion d'aménagement raisonnable à travers des modules de professionnalisation et d'autres actions, outillage, guides...

---

## Amplifier les démarches en direction des branches, des secteurs, des entreprises et des territoires notamment au moyen de dynamiques conventionnelles

Au regard des difficultés de recrutement des entreprises, l'Agefiph qui a déjà engagé des approches sectorielles, entend développer ses partenariats avec les branches professionnelles pour faciliter la mise en relation entre les besoins de compétences, notamment des secteurs en tension, et les personnes handicapées à la recherche d'un emploi et/ou d'une formation. Ces démarches, à la fois sectorielles et territoriales, visent à faciliter le rapprochement entre offres d'emploi et personnes handicapées à la recherche d'un emploi et/ou d'une évolution professionnelle. La politique de conventionnement avec les entreprises sera aussi renforcée.

### ACTIONS CLÉS

→ Proposer une politique de conventionnement renouvelée avec les branches, groupes, entreprises, dans l'objectif d'en améliorer l'impact.

→ Appuyer les branches professionnelles dans le développement de politiques handicap en direction de leurs adhérents, en s'appuyant notamment sur le dialogue social.

→ Développer les coopérations avec les acteurs permettant de faciliter le sourcing et les transitions professionnelles (y compris sur les volets logement et mobilité) notamment dans une logique de proximité (établissements d'enseignement secondaire ou supérieur, opérateurs CEP, Pole Emploi, Cap emploi, les AT PRO, entreprises, collectivités territoriales, organisations professionnelles...).



---

## Simplifier l'offre de services et son accès avec un point d'attention particulier pour les TPE-PME

L'offre de services telle que mise en œuvre aujourd'hui est modulable et concerne l'ensemble des entreprises. L'Agefiph simplifiera son offre de service et son accès pour toutes les entreprises avec un point d'attention pour les TPE-PME, qui constituent le bénéficiaire majoritaire de l'offre de conseil et d'accompagnement actuellement délivrée par l'Agefiph.

Parce que les TPE-PME recrutent et constituent un levier efficace à l'augmentation de l'emploi des personnes handicapées, une attention particulière leur sera accordée. L'Agefiph souhaite ainsi aller plus loin dans la réponse à leurs besoins, pour cela rendra l'accès à son offre de services plus simple et s'emploiera à mettre en œuvre un meilleur maillage de l'offre de service, de son accès avec les différents interlocuteurs des entreprises (branches, chambres consulaires, Cap Emploi, ...). Elles seront les principales bénéficiaires des aides à l'embauche que proposera l'Agefiph. Il s'agit notamment, en lien avec les acteurs de proximité (Cap emploi, Pôle emploi, SPSTI, ...) de faciliter :

- le recrutement des personnes en situation de handicap,
- l'évolution professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap en poste,
- la mobilisation des dispositifs mis en place pour prévenir la désinsertion professionnelle tant des personnes en situation de handicap, que des personnes susceptibles de se voir reconnaître travailleurs handicapés, avec tous les acteurs opérant dans ce domaine : Services de prévention et de santé au travail (SPST), Caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT), Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM)....

### ACTIONS CLÉS

- Travailler à une simplification globale de l'offre de service (lisibilité, accessibilité, promotion).
- Travailler à une meilleure articulation des acteurs en partant des besoins des entreprises, en lien notamment avec la mise en place de France Travail.
- Faciliter le recours à l'offre de services de l'Agefiph : les actions clés proposées à l'axe 3 du présent plan stratégique contribueront directement à l'accompagnement des TPE et PME.
- Renforcer la visibilité de l'offre de services de l'Agefiph auprès des interlocuteurs des entreprises notamment des TPE et PME (par exemple les experts comptables).
- Mise en place d'un numéro vert ouvert à toutes les TPE/PME.
- Procéder à un allègement des procédures à chaque fois que cela est possible.

## 2

# Renouveler l'offre de services pour faire face à des enjeux nouveaux et mieux répondre aux besoins des entreprises

## Expérimenter de nouvelles aides à l'embauche

Avec la volonté d'assurer une progression forte du taux d'emploi des personnes en situation de handicap dans le secteur privé, tout en prenant en considération les difficultés de recrutement des entreprises, l'Agefiph entend expérimenter des aides financières pour inciter à l'embauche de personnes en situation de handicap, avec une attention particulière en direction des TPE-PME. Ce dispositif veillera à être complémentaire aux mesures de droit commun.

Par ailleurs, face à la problématique spécifique du retour à l'emploi des demandeurs d'emploi en situation de handicap de longue durée (deld) et très longue durée (detld), l'Agefiph élaborera à titre expérimental un accompagnement individualisé des employeurs. Il visera, en contrepartie d'une aide financière, à personnaliser la situation de travail pour construire et ajuster les tâches du poste de travail aux compétences et limitations du deld ou detld.

---

## Anticiper et accompagner les entreprises et les branches qui sortiront d'un accord agréé

La loi du 5 septembre 2018 Pour la liberté de choisir son avenir professionnel réforme en profondeur l'Obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) et prévoit notamment une durée limitée pour les accords d'entreprises, de groupes ou de branches agréés par l'Etat pour l'emploi des personnes handicapées. Ainsi, dès 2023, les premières entreprises sortiront des accords et seront conduites, si elles le souhaitent, à pérenniser leur politique handicap, à intégrer le handicap en tant qu'axe de négociation dans le dialogue social de droit commun, invitant ainsi l'Agefiph à répondre à leurs besoins spécifiques. A ce titre, ces entreprises, groupes et branches feront l'objet d'une attention et d'un accompagnement particulier.

Cette situation se traduira par un changement d'échelle en termes de bénéficiaires potentiels de l'offre de services de l'Agefiph. Elle constitue par ailleurs pour l'Agefiph l'opportunité de jouer pleinement son rôle de conseil sur la thématique emploi-handicap auprès de ces entreprises. Le cas échéant, une adaptation de l'offre proposée aux entreprises sera opérée.

L'Agefiph accompagnant l'ensemble des entreprises, sans distinction, les actions mises en œuvre à cette occasion seront donc également mobilisables par les entreprises n'ayant pas été sous accord, mais ayant des besoins similaires.

### **ACTIONS CLÉS**

→ Créer dès 2023 les conditions de mobilisation de l'offre de l'Agefiph adaptées aux besoins des entreprises, des groupes et des branches sortant d'accord agréé par l'Etat ou assimilés et les accompagner.

→ Créer de nouveaux services et produits adaptés (mise en place d'un interlocuteur unique par exemple).

→ Adapter la politique de conventionnement auprès de ces entreprises en lien avec le renforcement de la dynamique conventionnelle et promouvoir le développement des accords de droit commun.

---

## Appuyer la négociation collective et outiller les acteurs du dialogue social

Le dialogue social favorise le développement de politiques handicap de qualité au sein des entreprises, des groupes et des branches. L'Agefiph développe et renforce l'appui aux acteurs du dialogue social, afin de favoriser la prise en compte des enjeux liés à l'inclusion, à la qualité de vie et conditions de travail et au maintien en emploi des personnes en situation de handicap dans la politique des entreprises. Une attention particulière sera portée à la thématique des discriminations que peuvent subir les personnes en situation de handicap en emploi.

### ACTIONS CLÉS

→ Mettre à disposition des acteurs du dialogue social en entreprise des boîtes à outils mutualisées et / ou une offre de formation modulable destinées à alimenter ou compléter leurs actions de formation et de sensibilisation.

→ Soutenir, à leur demande, les réseaux de référents handicap présents au sein des organisations syndicales et patronales.

→ À leur demande, accompagner les acteurs du dialogue social à la négociation sur le champ du handicap.

---

## Promouvoir une RSE intégrant l'emploi des personnes en situation de handicap

La Responsabilité sociale des entreprises (RSE) constitue un levier pour aborder la question du handicap différemment et in fine contribuer à augmenter l'emploi des personnes handicapées. À travers un reporting extra financier, qui traduit leurs implications sociales, environnementales et sociétales, les entreprises doivent fournir des informations sur les mesures prises pour l'emploi des personnes en situation de handicap. Toutefois, il est constaté que l'emploi des personnes handicapées est aujourd'hui insuffisamment intégré aux référentiels de reporting RSE.

Cette situation constitue l'opportunité, pour l'Agefiph, de travailler avec les acteurs du développement de la RSE en France, afin que le handicap soit davantage pris en compte dans les pratiques responsables des entreprises, et favoriser une dynamique plus forte pour l'emploi des personnes handicapées.

### ACTIONS CLÉS

→ Accompagner les entreprises, en lien avec leur Comité social et économique (CSE), dans le renseignement du critère « mesures en faveur des personnes handicapées » de leurs déclarations annuelles de performance extra-financière et sensibiliser sur les outils permettant d'afficher l'engagement employeur, comme par exemple le Baromètre emploi handicap, #Activeurdeprogrès (Manifeste pour l'inclusion ou clubs « Les entreprises s'engagent »).

→ Élaborer un guide du reporting extra-financier sur la politique handicap.

→ Agir auprès des acteurs promouvant la RSE pour que la question du handicap soit mieux intégrée dans la responsabilité sociétale des entreprises, y compris au sein des TPE-PME.

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



La sécurisation des parcours professionnels des personnes en situation de handicap, qui vise, en appui et en complémentarité du droit commun, à faciliter les grandes étapes de la vie professionnelle depuis l'orientation jusqu'à la fin de carrière, en passant par la reconversion, la mobilité, l'accès ou le retour à l'emploi, l'évolution professionnelle et le maintien en emploi, constitue un enjeu prioritaire pour l'Agefiph.

Dans ce cadre, l'action de l'Agefiph est triple : elle agit en appui des acteurs (notamment via une offre d'appui à la professionnalisation), complète leur offre de services afin de sécuriser les parcours des personnes en situation de handicap (mise en œuvre d'aides, prestations et services), et facilite l'accès et la mobilisation de cette offre de services.

Cet enjeu est aujourd'hui renforcé par l'évolution du contexte (réforme de la formation professionnelle, la loi santé au travail, la politique inclusive, le rapprochement Pôle emploi-Cap emploi) et la mutation continue du monde du travail. Les évolutions engagées pour une société plus inclusive, notamment prenant mieux en considération la qualité de vie au travail, l'épanouissement, la prévention de la désinsertion professionnelle et les spécificités des besoins des personnes handicapées, obligent l'Agefiph à accroître son effort pour faciliter et fluidifier les transitions professionnelles au bénéfice des personnes susceptibles d'être plus à risque / fragilisées sur le marché du travail. Une attention particulière sera apportée aux publics en risque de désinsertion professionnelle du

fait de handicaps invisibles, que les personnes ne déclarent pas toujours, ou aux publics jeunes et seniors, ainsi qu'aux personnes éloignées de l'emploi.

**CETTE AMBITION EST PORTÉE PAR UNE LOGIQUE DE CO-CONSTRUCTION AVEC LES BÉNÉFICIAIRES ET SE DÉCLINE EN TROIS ORIENTATIONS POUR 2023-2027 :**

- Mieux articuler l'offre de compensation avec les dispositifs de droit commun, dans une logique d'accompagnement global des personnes.
- Développer l'offre d'intervention sur le maintien en emploi, l'accompagnement en entreprise pour les personnes porteuses de handicap les plaçant en situation d'isolement et la prévention de la désinsertion professionnelle.
- Soutenir la montée et la valorisation des compétences des personnes en situation de handicap en mobilisant les dispositifs de droit commun et en les complétant au besoin par des interventions ciblées et co-construites avec les Régions, Pôle Emploi, les Opérateurs de Compétences (OPCO), les associations « Transitions pro » (ATpro).

# 1

## Mieux articuler l'offre de compensation avec les dispositifs de droit commun, dans une logique d'accompagnement global des personnes

### Une offre de compensation à toutes les étapes du parcours professionnel

L'Agefiph souhaite garantir la meilleure offre de compensation pour sécuriser les trajectoires professionnelles des personnes en situation de handicap. Cela se traduit par une proposition de services et d'aides financières pour toutes les étapes du parcours des demandeurs d'emploi, salariés et non-salariés, toujours mieux adaptés aux besoins des personnes et des contextes.

L'Agefiph vise ainsi à mieux intégrer dans son offre de compensation :

- Les deux bornes de la vie professionnelle (transition de la scolarité à l'emploi, et fin de carrière professionnelle),
- Les transitions professionnelles dont la fluidité entre milieu protégé et milieu ordinaire, enjeu renforcé par la transformation des Établissements et services d'aide par le travail (ESAT),

#### ACTIONS CLÉS

→ Proposer une offre de conseil au développement de l'accessibilité, en complément de l'offre de compensation (ex : accessibilité numérique, des postes de travail, accessibilité universelle des collectifs de travail ...) en articulation avec les offres existantes.

→ Faciliter et amplifier les passerelles entre milieu protégé, adapté et milieu ordinaire en développant les relations avec les entreprises adaptées (EA) et les ESAT (dans les deux sens).

→ Développer de nouveaux partenariats avec les acteurs de l'insertion par l'activité économique.

---

→ La prise en compte des nouvelles formes d'emploi (temps partiel, travail à domicile, télétravail...) et différentes formes d'acquisition des compétences (Validation des acquis de l'expérience [VAE], service civique, bénévolat/volontariat, activités sportives, savoirs expérientiels...) ou des différentes formes d'insertion (Territoires zéro chômeur de longue durée [TZCLD], Structure d'insertion pour l'activité économique [SIAE]...),

→ L'accompagnement des travailleurs indépendants en situation de handicap, à la fois des travailleurs handicapés qui souhaitent créer leur entreprise ou en reprendre une, les travailleurs indépendants qui deviennent travailleurs handicapés, ou encore les travailleurs indépendants handicapés qui souhaitent faire évoluer leur entreprise,

→ L'accessibilité des lieux, des outils de travail et des collectifs de travail pour tous avec une préoccupation d'accessibilité universelle pour tous quel que soit le handicap.

---

## Mieux prendre en compte les enjeux associant environnement professionnel et personnel par le développement de coopérations

Afin de garantir la sécurisation des parcours professionnels et la chaîne d'accès à l'emploi (mobilité, logement, santé, épanouissement au travail, intégration dans la vie sociale, organisation de la vie familiale, problématiques sociales et financières...), une logique d'accompagnement global et d'approche 360° est aujourd'hui nécessaire.

Dans ce cadre, l'Agefiph renforcera l'articulation de son offre avec les autres acteurs de la sphère emploi-handicap.

L'Agefiph ne saurait apporter des réponses à toutes les questions soulevées par la prise en compte de ces thématiques, et construit, dans cette logique, des partenariats adéquats en apportant son expertise et ses réseaux pour consolider les réponses apportées collectivement à ces besoins.

### ACTIONS CLÉS

→ Engager une réflexion sur l'opportunité d'ouvrir l'offre de l'Agefiph aux personnes handicapées non-détentrices d'une reconnaissance administrative, notamment dans une logique de prévention de la désinsertion professionnelle.

→ Rénover, en lien avec l'Etat, le dispositif de la Reconnaissance de la lourdeur du handicap (RLH) et son corollaire, l'Aide à l'emploi des travailleurs handicapés (AETH), et les promouvoir pour en faire de meilleurs leviers de maintien dans et en emploi et en faciliter la mobilisation.

### ACTIONS CLÉS

→ Inventorier les dispositifs existants et acteurs concernés pour consolider l'offre d'appui à la mobilité.

→ Mettre en place des coopérations avec les acteurs du logement et de la mobilité pour assurer une pleine mobilisation de leurs offres de services, dans une logique d'accompagnement global prenant en considération toutes les problématiques dites « périphériques » à l'emploi.

## 2

# Développer l'offre d'intervention pour le maintien en emploi et la prévention de la désinsertion professionnelle

La prévention de la désinsertion professionnelle nécessite de veiller, au sein des entreprises, à la qualité de vie et aux conditions de travail (QVCT).

Des freins à la mobilisation des dispositifs de maintien et de prévention de la désinsertion professionnelle persistent : multiplicité d'acteurs, manque de cohérence entre les dispositifs existants, interventions trop tardives à l'origine de ruptures de parcours, manque de données statistiques sur le sujet, raréfaction des médecins du travail et non-systématisation des visites de pré-reprise... L'Agefiph a d'ores et déjà développé des actions pour gérer les probléma-

tiques avérées d'aptitude au poste, notamment en s'appuyant sur le réseau Cap emploi. Considérant la réforme pour le renforcement de la prévention en santé au travail de 2021, elle a désormais la volonté, en partenariat avec les acteurs de la santé au travail, les organisations patronales et syndicales, de davantage investir pour préserver l'emploi des personnes fragilisées du fait de la survenue ou de l'aggravation de leur état de santé ou de leur handicap.



---

## Réduire les risques de désinsertion professionnelle et de perte d'emploi

Un à deux millions de salariés sont exposés à un risque de perte de leur emploi à court ou moyen terme en raison d'un problème de santé ou d'un handicap, soit 5 à 10% d'entre eux. Afin de mieux répondre aux besoins des personnes menacées par la désinsertion professionnelle et des employeurs confrontés à ces situations, l'Agefiph renforce ses partenariats et s'engage pour améliorer et affiner des outils de repérage et de résolution des situations dans une logique de gestion prévisionnelle des emplois et des parcours professionnels. Il s'agit de limiter le risque de désinsertion professionnelle en intervenant au plus tôt, tout au long du parcours (c'est-à-dire lors de l'accès à l'emploi, pendant la durée du contrat, ou pendant l'arrêt de travail), dès l'apparition des premiers signaux et en s'appuyant sur l'ensemble des solutions existantes (accompagnement, formation, aménagements des conditions de travail, emploi accompagné, EA, ESAT...). Afin d'accompagner la réforme de la santé au travail, l'Agefiph propose son appui aux acteurs de la prévention de la désinsertion professionnelle et du maintien en emploi.

### ACTIONS CLÉS

- Renforcer le rôle d'appui de l'Agefiph auprès des réseaux d'acteurs dans un cadre pluridisciplinaire au service du maintien en emploi (référénts handicap, représentants du personnel, SPST, services médico-sociaux, Cap Emploi...).
- Améliorer le repérage des situations individuelles et le déploiement d'actions ciblées, par des partenariats avec les services de prévention et de santé au travail, ainsi qu'avec l'Assurance maladie.
- Renforcer les informations à destination des salariés en arrêt de travail et l'appui aux employeurs et aux professionnels accompagnant et préparant le retour à l'emploi de ces salariés.
- Soutenir l'élargissement du périmètre d'intervention des Cap Emploi sur l'accompagnement des évolutions professionnelles des personnes en situation de handicap pour mettre en place des parcours sécurisés et anticiper d'éventuelles difficultés à court et moyen termes.
- Engager une réflexion sur l'accompagnement des fins de carrières en cohérence avec l'évolution de la législation.
- Renforcer les actions à destination des TPE-PME.

---

## Mieux prendre en compte les risques professionnels et d'usure professionnelle

L'action de l'Agefiph vise désormais à davantage intégrer la dimension collective de l'action de prévention. Ainsi, à une échelle collective, il s'agit de mieux articuler les actions de l'Agefiph et de ses partenaires (acteurs de la santé au travail, Assurance maladie, Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique [FIPHFP], Cap Emploi, Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail [ANACT]) pour que les solutions déployées avec succès à une échelle individuelle puissent bénéficier à l'ensemble du collectif de travail.

### **ACTIONS CLÉS**

→ Développer un nouvel espace ressources handicap maintien pour favoriser la mise en place d'un réseau et le référencement de bonnes pratiques notamment.

# 3

## Soutenir la montée et la valorisation des compétences des personnes en situation de handicap

L'Agefiph a la volonté de contribuer à réduire les écarts existants sur le marché du travail pour les personnes en situation de handicap par rapport aux autres publics en assurant l'accompagnement de la montée en compétence des demandeurs d'emploi, des salariés et non-salariés en situation de handicap, ou en risque de le devenir, et la compensation de leur handicap en situation de formation.

En conséquence, l'Agefiph développe sa stratégie de soutien à la politique inclusive à travers le renforcement de ses partenariats existants ou nouveaux avec les principaux acteurs de droit commun, notamment les OPCO, Pôle emploi et les Régions ou encore France Compétences, ainsi qu'avec l'ensemble des acteurs de la formation professionnelle initiale et continue, pour œuvrer à une plus grande accessibilité des formations.

### **ACTIONS CLÉS**

→ Travailler avec les acteurs de l'orientation pour assurer une meilleure prise en compte des personnes handicapées (faire connaître les métiers notamment sur les secteurs en tension).

→ Mobiliser les outils et processus de reconnaissance des compétences acquises pour les savoirs expérientiels liés à la situation de handicap (mobiliser les acteurs de la formation et de l'entreprise, développer des outils...).

---

Depuis plusieurs années, l'Agefiph promeut les transitions formation initiale-emploi ainsi que le développement de l'alternance par les voies de l'apprentissage ou de la professionnalisation -vecteur important d'accès à la qualification et à un emploi durable-, et s'engage à poursuivre ses efforts. Il s'agit entre autres de continuer à mettre en œuvre des actions préparatoires à l'apprentissage, d'accentuer l'accompagnement des employeurs en s'appuyant sur des acteurs clés tels que les OPCO, mais aussi de renforcer l'accompagnement des apprentis en s'appuyant sur des leviers médico-sociaux et professionnels.

L'Agefiph s'attachera à définir ses interventions dans une approche globale et systémique des moyens de droit commun afin de cibler ses interventions d'appui aux parcours des personnes en situation de handicap dans la complémentarité. Cette offre sera co-construite avec les acteurs concernés (Régions, Départements, Pole Emploi, OPCO, AT PRO, entreprises, acteurs de l'Insertion...). Elle s'attachera tout particulièrement aux enjeux liés aux métiers en devenir et aux secteurs en tension, pour répondre aux besoins des entreprises, en renforçant notamment ses partenariats avec les branches professionnelles et les OPCO.

#### **ACTIONS CLÉS**

→ Soutenir des modalités de formation telles que la formation en situation de travail (notamment pour un public plus âgé et en particulier sur les métiers en tension), la formation à temps partiel ou en discontinu.

→ S'inscrire dans une démarche personnalisée avec un abondement de crédit auprès des dispositifs de droit commun, et notamment le compte personnel formation (CPF).

→ Mettre en place un nouveau plan d'action et de développement de l'alternance pour les PSH, en coopération avec l'Etat et le FIPHFP.

# Améliorer et faciliter le recours à l'offre de services de l'Agefiph



Faciliter l'accès et le recours à l'offre de services de l'Agefiph est un des leviers privilégiés pour amplifier et sécuriser l'emploi et la formation des personnes handicapées.

Dès lors, l'Agefiph décide d'accroître la capacité de son offre de services à s'adapter aux besoins des bénéficiaires, mais également aux contextes d'insertion, d'emploi et de formation locaux. Afin de favoriser l'accès aux droits et lutter contre le non-recours, l'offre de services doit être connue le plus largement possible, des personnes en situation de handicap ou susceptibles de le devenir, des aidants, des acteurs de l'entreprises, des acteurs de l'orientation, de l'insertion, de l'emploi, de la formation et de la santé au travail en capacité de les mobiliser de façon directe, fiable et simple.

**CETTE AMBITION SE DÉCLINE SOUS TROIS ORIENTATIONS POUR 2023-2027 :**

- Améliorer et simplifier l'accès à l'offre.
- Renforcer la notoriété de l'offre de services.
- Appuyer la professionnalisation des acteurs.

# 1

## Améliorer et simplifier l'accès à l'offre de services

### Simplifier l'accès à l'offre de services et proposer une offre directe à l'ensemble des bénéficiaires

Dans une logique d'amélioration de la qualité de service, l'Agefiph propose désormais une offre plus facilement accessible en digitalisant les modalités d'accès à son offre mais, conformément aux recommandations émises par le Défenseur des droits, maintient les alternatives (papiers, ...) et déploie une offre de contact et de conseil de proximité pour permettre à tout bénéficiaire de s'en saisir. L'ensemble des aides de l'Agefiph sera ainsi digitalisé dès 2023, suivi des travaux de digitalisation pour l'accès aux prestations de l'Agefiph et du FIPHFP.

L'Agefiph facilite l'accès à son offre de services en proposant désormais, lorsque cela est possible, une offre directe à ses bénéficiaires, notamment pour les personnes handicapées, leurs accompagnants (Pôle Emploi, Cap Emploi...), et les entreprises.

#### ACTIONS CLÉS

→ Lancer des chantiers pour améliorer la lisibilité de l'offre de services selon les supports et les cibles notamment la refonte du site internet et de la présentation des services avec une approche expérience bénéficiaire.

→ Poursuivre la digitalisation de l'accès aux aides et services tout en maintenant des solutions alternatives.

---

## Une offre au plus près des territoires

Présente sur l'ensemble du territoire national y compris dans les territoires ultra-marins, l'Agefiph est une structure agile, en prise avec les réalités locales ou spécifiques des entreprises ou des personnes en situation de handicap, apportant un service au plus grand nombre. Comme réaffirmé dans la convention signée avec l'Etat, l'Agefiph garantit une couverture homogène de l'offre de services délivrée sur l'ensemble du territoire national pour assurer une égalité de réponse aux besoins des personnes en situation de handicap et des entreprises sur les territoires.

Grâce à ses délégations régionales et par conséquent son ancrage territorial fort, l'Agefiph peut répondre au plus près des besoins des bénéficiaires mais également contribuer activement à la conception et la mise en œuvre des politiques locales d'orientation, d'emploi, de formation et de santé au travail. Elle renforce la mobilisation et l'adaptation de son offre de services aux spécificités territoriales, notamment politiques locales d'orientation, d'emploi, de formation, et de santé au travail, afin que celle-ci soit la plus proche des besoins et des réalités sociaux-économiques locaux, et la plus accessible possible pour les différents publics ciblés. La dimension territoriale de son action ne se situant pas seulement au niveau régional, l'Agefiph doit également agir à l'échelon départemental. Pour répondre à cet objectif, elle agit en complémentarité avec les acteurs de droit commun dans ses différents échelons territoriaux de compétence, et travaille notamment en collaboration avec les associations locales de personnes handicapées, pour être au plus proche des besoins des personnes, et les Maisons départementales pour les personnes handicapées (MDPH).

### ACTIONS CLÉS

→ Restructurer les démarches partenariales sur les territoires pour mieux répondre en proximité aux besoins des personnes, des organismes de formation et des entreprises.

→ Assurer la cohérence, à l'échelle locale, entre l'offre de services de l'Agefiph et celles des acteurs de droit commun, et plus particulièrement celle des MDPH et des départements sur le volet action sociale (en articulation avec les travaux conduits dans le cadre de France Travail).

→ Des protocoles opérationnels seront définis avec ces partenaires pour préciser qui fait quoi et qui finance quoi.

## 2

# Renforcer la notoriété de l'Agefiph et de son offre de services

Dans un contexte où les supports d'information se multiplient et où de nombreux acteurs de droit commun sont susceptibles d'intervenir dans le parcours d'une personne en situation de handicap ou d'une entreprise ou d'un organisme de formation désireux d'approfondir sa politique inclusive, il est primordial de délivrer une information de qualité en permettant aux principaux bénéficiaires de trouver facilement des réponses à leurs interrogations et à leurs besoins.

Dans ce cadre, l'Agefiph consolide sa stratégie de communication pour mieux faire connaître son rôle et son offre auprès des différentes cibles potentiels bénéficiaires de l'offre, mais aussi auprès du grand public pour continuer à faire progressivement changer le regard et les pratiques sur le handicap et diffuser une culture inclusive.

Au-delà d'une communication sur son rôle, l'Agefiph accroît la notoriété de son offre de services, notamment auprès des publics les plus fragilisés. Ainsi, elle contribuera à ce qu'un plus grand nombre de personnes puisse faire valoir leurs droits, en complémentarité et partenariat avec les acteurs de droits commun (ex. : les MDPH), et œuvre pour limiter les situations de non-recours à ses offres.

### ACTIONS CLÉS

→ Engager une nouvelle réflexion sur les cibles de communication selon le contenu souhaité (rôle de l'Agefiph, offre de services, regard sur le handicap), mais aussi sur ses formats et vecteurs de communications. De nouvelles formes de communication selon les cibles pourront émerger (mailing au passage du seuil des 20 salariés à destination des TPE PME, spots TV, webinaires, réseaux sociaux).

→ Renforcer la présence de l'Agefiph et la présentation de son offre de services dans les approches et supports de droit commun et expliciter, en français facile, comment la mobiliser en complémentarité, avec l'offre proposée par d'autres acteurs institutionnels de l'accompagnement vers l'emploi, de la formation, du maintien et de la santé au travail.

→ Engager un processus affirmant le nouveau positionnement de l'Agefiph, au besoin en changeant ou modifiant le nom, et en tenant compte de l'évolution de son action et de son offre de services.



# 3

## Appuyer la professionnalisation des acteurs

Pour accompagner la transition vers une société inclusive, l'Agefiph a structuré et développé une offre d'appui à la professionnalisation des acteurs, à la fois renouvelée et visible, qui lui permet de renforcer son rôle d'accompagnateur des acteurs du droit commun.

L'Agefiph doit devenir plus visiblement un acteur de référence en matière d'appui à la professionnalisation pour l'ensemble des acteurs de l'écosystème emploi-handicap et proposer une offre harmonisée, modulable, adaptée à chacun des publics ciblés et de qualité. Cette offre visible et lisible, disponible sur l'ensemble du territoire, s'inscrit dans une approche bénéficiaire. Un même niveau de qualité est assuré pour l'offre (qualité du contenu proposé, qualité de service lors de sa délivrance), et ce pour toute cible, que celle-ci soit un acteur du droit commun ou spécialiste du handicap.

Les huit cibles bénéficiaires de l'offre d'appui à la professionnalisation d'ores et déjà identifiées sont :

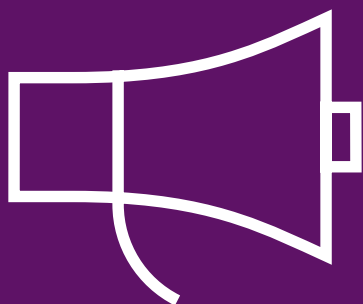
- les référents handicap en entreprise,
- les référents handicap en CFA et en organisme de formation,
- les acteurs du dialogue social,
- les acteurs de l'emploi, de l'orientation ou de l'insertion,
- les acteurs de la formation professionnelle / de l'alternance,
- les professionnels de la santé au travail / 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.

### ACTIONS CLÉS

→ Amplifier les actions de professionnalisation et d'animation auprès de l'ensemble des cibles identifiées (modules d'appui, webinaires, outils de sensibilisation...).

→ Développer les partenariats avec les acteurs dans une logique de soutien (branches, OPCO, SPE...).

# Participer à l'action publique



L'Agefiph, compte tenu de son positionnement d'acteur de référence en matière d'emploi, formation et handicap, se propose de mettre à disposition des pouvoirs publics ses connaissances, par le déploiement de coopérations étroites.

Elles portent sur les branches, les problématiques de l'entreprise en lien avec l'emploi des personnes handicapées, les territoires, mais également la diversité des besoins liés aux différents types de handicap. Elles pourront fournir aux politiques publiques des éléments d'analyse précis, enrichissant le débat public et aidant à prendre les décisions politiques.

**CETTE AMBITION SE DÉCLINE SOUS DEUX ORIENTATIONS POUR 2023-2027 :**

- Renforcer la connaissance des situations de handicap en emploi et des réalités territoriales.
- Renforcer la capacité de l'Agefiph à s'inscrire dans le débat public.

# 1

## Renforcer la connaissance des situations de handicap en emploi et des réalités territoriales

### Développer l'observatoire de l'Agefiph

La connaissance des situations de handicap en emploi et des réalités territoriales est nourrie par l'observatoire de l'Agefiph, qui met en lumière des données, et enrichie des réflexions conduites au sein de l'espace scientifique et prospectif de l'Agefiph.

L'Agefiph continue à développer son observatoire qui permet, en premier lieu, d'exploiter les données quantitatives et qualitatives existantes et de conduire des enquêtes et des études. En second lieu, celui-ci alimente la connaissance du marché de l'emploi des personnes en situation de handicap et de leur inclusion dans les dispositifs publics et privés pouvant favoriser et sécuriser l'emploi des personnes handicapées. L'objectif est double : mettre à disposition de tous cette connaissance, et éclairer les pouvoirs publics sur l'état de ce marché et des dispositifs de sécurisation des parcours pour leur proposer des pistes d'action.

L'observatoire permet aussi à l'Agefiph de rendre compte de son impact et de mieux valoriser son action, afin de nourrir son offre de services, mais également de participer à sa connaissance auprès du grand public.

Pour une action efficace de l'ensemble des acteurs du handicap et une meilleure prise en compte des enjeux territoriaux, l'Agefiph publie des données à l'échelle nationale, mais également territoriale, par exemple départementale. En particulier, en partenariat avec les principaux opérateurs et partenaires-relais, l'Agefiph organise la mise en visibilité et l'accès aux données spécifiques.

#### ACTIONS CLÉS

→ Mettre à disposition des données en open data et contribuer à améliorer les connaissances communes avec les acteurs disposant de données (ex : Etat, INSEE, DARES, Pôle Emploi, FIPHFP, Caisse des Dépôts, CARIF-OREF, Régions, DREETS, branches professionnelles, MDPH).

→ Produire des études et analyses de besoins (i) par typologie de handicap, (ii) relatives à l'âge ou au genre, (iii) relatives au niveau de qualification et par catégories de publics (ex : les publics en situation de handicap éloignés de l'emploi), (iv) par secteurs professionnels sur les situations d'emploi et de handicap, (v) relatives aux entreprises et acteurs du dialogue social (par exemple les données d'accords de branche).

→ Lancer un chantier pour améliorer la production de données sur les inaptitudes.

---

## Mettre en œuvre l'Espace scientifique et prospectif de l'Agefiph (ESPA)

Pour obtenir des éclairages sur des enjeux auxquels elle est confrontée, l'Agefiph a lancé le 22 novembre 2022 l'expérimentation ESPA, Espace scientifique et prospectif de l'Agefiph. Avec l'ESPA, l'Agefiph poursuit sa stratégie de soutien à la recherche dans le champ « emploi et handicap », en mobilisant une approche transdisciplinaire, parmi des disciplines multiples (santé au travail, sciences cognitives, politique de l'emploi, ...). L'intervention de l'ESPA se traduit par un apport d'expertise, des propositions de travaux d'étude, d'analyse et/ou de recherche, et assure une activité à caractère pédagogique.

L'ESPA constitue ainsi une ressource, pour l'Agefiph pour capitaliser sur des travaux de recherche, développer une vision prospective et renforcer la qualité des productions et publications d'études et analyses sur des situations particulières. Cette expertise mise au service des politiques publiques permet à l'Agefiph et à ses partenaires une meilleure compréhension des enjeux des bénéficiaires, et donc une action plus adaptée.

### ACTIONS CLÉS

→ Conduire des travaux de prospective, d'expertise ou de suite des évaluations/études permettant de disposer d'éléments d'état des lieux, d'analyses, d'éclairage et, le cas échéant, de recommandations pour l'action sur des thématiques spécifiques (ex : le plein emploi, l'allongement de la vie au travail, l'innovation en santé mentale, les savoirs expérientiels associés au handicap, la prévention de la désinsertion professionnelle et le maintien dans l'emploi).

# Renforcer la capacité de l'Agefiph à s'inscrire dans le débat public

Compte tenu des évolutions de ces dernières années (loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, lieu unique d'accompagnement Pôle emploi/Cap emploi, réforme pour renforcer la prévention en santé au travail, ...), il est aujourd'hui nécessaire de faciliter l'identification du cadre d'intervention et des rôles des différents acteurs du handicap, sur l'ensemble des étapes des parcours professionnels des personnes handicapées. La mise en place d'une réflexion commune entre ces différents acteurs (Agefiph, Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique [FIPHFP], Pôle Emploi, Cap Emploi, missions locales, Association pour l'emploi des cadres [APEC], Plan régional d'insertion des travailleurs handicapés [PRITH] et France Travail, Opérateurs de compétences [OPCO], services de prévention et de santé au travail, Assurance maladie, Maisons départementales pour les personnes handicapées [MDPH]...) doit être favorisée pour renforcer la clarification des interventions et rôles de chacun.

Afin d'assurer de la bonne prise en compte de la politique handicap par les acteurs locaux, l'Agefiph apportera son expertise aux acteurs locaux, mais aussi un soutien actif à leur bon maillage, en amplifiant son rôle d'animation des acteurs de l'emploi et de la formation des personnes handicapées.

Aux niveaux régional et départemental, l'Agefiph développe son engagement au cœur des PRITH mais aussi des différentes instances de droit commun pour l'emploi et la formation, pour ancrer plus largement l'action pour l'inclusion vers et en emploi des personnes en situation de handicap. Pour cela, l'Agefiph peut s'appuyer pleinement sur ses délégations régionales et généraliser les pratiques en matière de contribution aux politiques publiques locales, afin d'assurer sa présence dans l'ensemble des instances territoriales pertinentes. Ce positionnement clé permet à l'Agefiph de veiller à la prise en compte du handicap dans l'ensemble des politiques publiques d'emploi, d'orientation professionnelle, de formation et de santé au travail.

## **ACTIONS CLÉS**

→ Proposer des outils pour orienter au mieux les entreprises ou personnes et/ou leurs accompagnants vers les bons acteurs (mise en place d'interlocuteurs « spécialisés » sur l'identification des besoins, actions de communication communes...).

→ S'engager avec les partenaires territoriaux, notamment au moyen des PRITH, pour favoriser 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 les objectifs qu'elle se fixe et garantir la qualité et la pertinence de son offre de services, l'Agefiph met en œuvre une méthode renouvelée.

Cette dernière est fondée notamment sur le pilotage de l'activité et son évaluation, l'innovation et l'expérimentation, l'approche bénéficiaire, ainsi que l'accompagnement des collaborateurs à cette nouvelle stratégie, avec **un objectif central : l'amélioration et l'adaptation de l'offre de services visant le plein emploi des personnes en situation de handicap.**

L'activité de l'Agefiph s'inscrit en particulier dans le cadre de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 14 avril 2022 « pour un paritarisme ambitieux et adapté aux enjeux d'un monde du travail en profonde mutation » en tenant compte notamment des dispositions de l'ANI sur les sujets suivants : l'évaluation et la valorisation du service rendu aux bénéficiaires ; les règles de bonne gestion ; les règles de gouvernance, et notamment l'articulation entre les instances paritaires (en l'occurrence tripartite s'agissant de l'Agefiph) de gouvernance et la direction générale.

## Piloter l'activité et l'évaluer pour contribuer à l'atteinte des objectifs de l'Agefiph

Pour mettre en œuvre sa stratégie, l'Agefiph met en place une planification pluriannuelle, et néanmoins évolutive, intégrant les actions concrètes qui seront engagées. L'Agefiph met également en place des indicateurs simples permettant un suivi stratégique et régulier de la mise en œuvre de ses objectifs. Les objectifs stratégiques bénéficieront d'une présentation des données physiques et financières par axe stratégique assortie d'indicateurs suivis et de résultats associés directement à l'activité déployée par l'Agefiph. Cette dernière renforce, au travers de cette logique, le pilotage de son activité par objectifs.

Certains indicateurs de pilotage pourront être régionalisés pour s'assurer du suivi des déclinaisons des orientations nationales, répondant à un double objectif : garantir le même niveau de service et d'action sur l'ensemble du territoire, et garantir une équité d'accès à ces services et actions quel que soit le territoire et le profil du bénéficiaire concerné.

La programmation annuelle des actions / activités prévues aux échelles nationales et régionales permettra également de suivre les trajectoires d'atteinte des objectifs stratégiques, et plus particulièrement la capacité de l'Agefiph à influencer positivement sur l'emploi et la formation des personnes handicapées dans le secteur privé.

Par ailleurs, l'Agefiph poursuit la mise en œuvre de son programme pluriannuel d'évaluations et l'enrichit d'une dimension systémique. Ces évaluations in itinere ont pour objectif de veiller à la conduite des trajectoires souhaitées et éventuellement les faire évoluer dans une logique d'amélioration continue de résultats, permettant ainsi à l'Agefiph de rester agile et de répondre au mieux aux besoins des bénéficiaires. Certaines de ces évaluations pourront être réalisées selon des méthodes contrefactuelles. Un bilan à mi-parcours de la mise en œuvre de cette stratégie et de ses résultats sera également réalisé.

Le budget annuel de l'Agefiph, voté traditionnellement par domaines, fera l'objet en complément d'une présentation selon les axes définis dans le présent plan, qui pourra servir au suivi de la mise en œuvre du plan stratégique.

L'Agefiph s'assurera de la mesure de l'efficacité de ses actions dans un objectif d'utilisation optimale des moyens pour l'atteinte des objectifs stratégiques fixés.

## Promouvoir l'expérience bénéficiaire dans la construction, la mise en œuvre et l'évaluation en continu de l'action de l'Agefiph

La concertation de l'ensemble des parties prenantes de l'Agefiph, c'est-à-dire ses partenaires mais aussi l'ensemble de ses bénéficiaires (personnes en situation de handicap, entreprises, organisations syndicales et patronales, associations, SPE, acteurs de la formation ou de la santé au travail, partenaires institutionnels et opérationnels, ...), est essentielle. Elle garantit d'une part de s'assurer que les actions réalisées leur sont véritablement bénéfiques, et d'autre part que les parties prenantes s'approprient et mobilisent l'offre de services.

Dans une logique d'amélioration continue de son offre, l'Agefiph s'appuie sur une prise en compte constante, à tous les moments de relations avec l'Agefiph, de l'expérience bénéficiaire, et met en œuvre un dispositif d'écoute, de participation et de mesure de la satisfaction. Elle généralise les démarches de co-construction avec les bénéficiaires, selon un modèle de conception avec et pour eux, et valorise les retours d'expérience et une approche utilisateur.

## **Innovier et expérimenter pour délivrer une offre de services ajustée et adaptée**

L'Agefiph est passée en 2019 d'une série d'expérimentations à une stratégie pluriannuelle formalisée pour 2020–2022, centrée sur la thématique clé de « la sécurisation des parcours et transitions professionnelles des personnes handicapées », et fondée sur l'expérimentation, la recherche appliquée, l'organisation de coopérations et l'attachement au territoire. Dans le cadre de cette stratégie « innovation », l'Agefiph s'assure de l'évaluation de son action, et organise cette dernière dans un cadre partenarial stratégique.

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. L'Agefiph entend poursuivre son investissement et le soutien qu'elle apporte à des

projets innovants, notamment en direction de certains publics : TPE-PME et personnes rencontrant des difficultés particulières en matière d'insertion. Elle a également pour objectif de mieux prendre en compte certains besoins nouveaux ou amplifiés du fait du contexte actuel : nouvelles formes d'emploi (temps partiel, travail à domicile, ...), nouvelles formes d'acquisition ou de reconnaissance des compétences (service civique, bénévolat, savoirs expérientiels ...), nouveaux enjeux sectoriels, nouveaux enjeux 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, ...).

L'Agefiph met également en œuvre une politique d'appui aux innovations technologiques, en partenariat notamment avec la Caisse des Dépôts, la Banque des territoires et la Banque publique d'investissement (BPI), la Fondation internationale de la recherche appliquée sur le handicap (FIRAH), la Handitech, aux côtés des start-up et des associations.

## **Accompagner les collaborateurs de l'Agefiph dans l'appropriation et la mise en œuvre de la nouvelle stratégie**

Enfin, pour contribuer pleinement à la réalisation du plan stratégique 2023–2027 de l'Agefiph, l'adhésion des collaborateurs constitue un prérequis. A ce titre, un accompagnement des collaborateurs est nécessaire, avec une attention particulière en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des parcours professionnels. Dans les premiers mois de mise en œuvre de cette nouvelle stratégie, un projet d'entreprise sera mis en place, en co-construction avec les collaborateurs, afin de 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	10000 / 1,3% [2022]
→ Nombre et part des BOE en contrat de professionnalisation	Nationale, Régionale	3040 / 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
<b>Notoriété de l'offre de service de l'Agefiph pour différentes cibles (grand public, entreprises et personnes concernées)</b>	Nationale	–

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

# Annexe

## 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** (membre permanent au titre des PQ Etat) ;
- 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