

# Résultats 2016

une année de transition  
conférence de presse du 23 mai 2017



# Anne Baltazar

Présidente de l'Agefiph





# Didier Eyssartier

Directeur général de l'Agefiph





# L'Agefiph, au service des personnes handicapées et des entreprises

Soutenir l'insertion dans l'emploi

Accompagner le maintien dans l'emploi

Mobiliser les acteurs sociaux, économiques et politiques



# L'Agefiph en chiffres

404,5 M€

DE COLLECTE NETTE  
EN 2016

(hors reversements sur accords)  
soit une hausse de 0,7% en un an



RÉPARTITION DES 450,2 M€ DE FINANCEMENTS EN 2016



402,7 M€  
Budget  
d'intervention

Budget de fonctionnement

59 % insertion dans l'emploi

36 % maintien dans l'emploi

5 % autres (mobilisation du monde  
économique, appuis spécifiques et  
innovations, ...)

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

\* Insertion ou maintien  
dans l'emploi



# des chiffres qui confirment la fragilité des personnes handicapées



## LE CONTEXTE EMPLOI-HANDICAP EN FRANCE

2.7 MILLIONS

DE PERSONNES HANDICAPÉES

âgées de 15 à 64 ans  
soit 7 % de la population totale  
des 15-64 ans  
+500 000 personnes en 4 ans  
(Source : enquête emploi 2015)

938 000

PERSONNES HANDICAPÉES

(Source : enquête emploi 2015)

19%

TAUX DE CHÔMAGE

des personnes handicapées  
(Source : enquête emploi 2015)



# sur 5 ans, des évolutions importantes

## DES CHIFFRES PRÉOCCUPANTS, MAIS QUI NE DOIVENT PAS MASQUER LES ÉVOLUTIONS ACCOMPAGNÉES PAR L'AGEFIPH

- **+ 20% de travailleurs handicapés en emploi depuis 2011,**
- La part d'entreprises employant au moins une personne handicapée est passé de **60% à 78% en moins de 10 ans,**
- En 2014, **8% des entreprises n'avaient rien entrepris en matière de politique emploi/handicap.** Elles représentaient 29% en 2006.

# Les personnes handicapées, une population fragile et plus nombreuse

## UNE POPULATION PARTICULIÈREMENT FRAGILE ET FORTEMENT IMPACTÉE PAR LA CRISE ÉCONOMIQUE

- plus âgée,
- qui a moins accès à la formation initiale et continue,
- des périodes de chômage plus longues,
- plus concernée par les ruptures de parcours.

## UNE POPULATION DONT L'EFFECTIF A AUGMENTÉ AVEC LES EFFETS

- de l'augmentation de l'espérance de vie et des progrès médicaux,
- de l'allongement de la durée de vie au travail (+ inaptitudes),
- de la structuration de l'accompagnement des personnes handicapées.





# L'Agefiph, au centre des politiques emploi/handicap

## UN ENSEMBLE D'ÉVOLUTIONS RÉGLEMENTAIRES ET DE MESURES PRISES PAR LES POUVOIRS PUBLICS CONCERNENT L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES

- Décentralisation/déconcentration des politiques emploi, formation professionnelle
- Présence de l'Agefiph dans les Crefop et le Cnefop
- « Plan 500 000 » formations pour les personnes en recherche d'emploi
- Le plan santé au travail qui encourage le développement d'une culture de la prévention
- Renforcement missions de l'Agefiph par le code du travail en matière d'insertion professionnelle, dans le cadre du suivi durable et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés dans l'objectif de favoriser la sécurisation de leurs parcours professionnels.

# Les ambitions de l'Agefiph

Le 21 février, le conseil d'administration a voté le plan stratégique de l'Agefiph.

Il est structuré autour de 4 ambitions

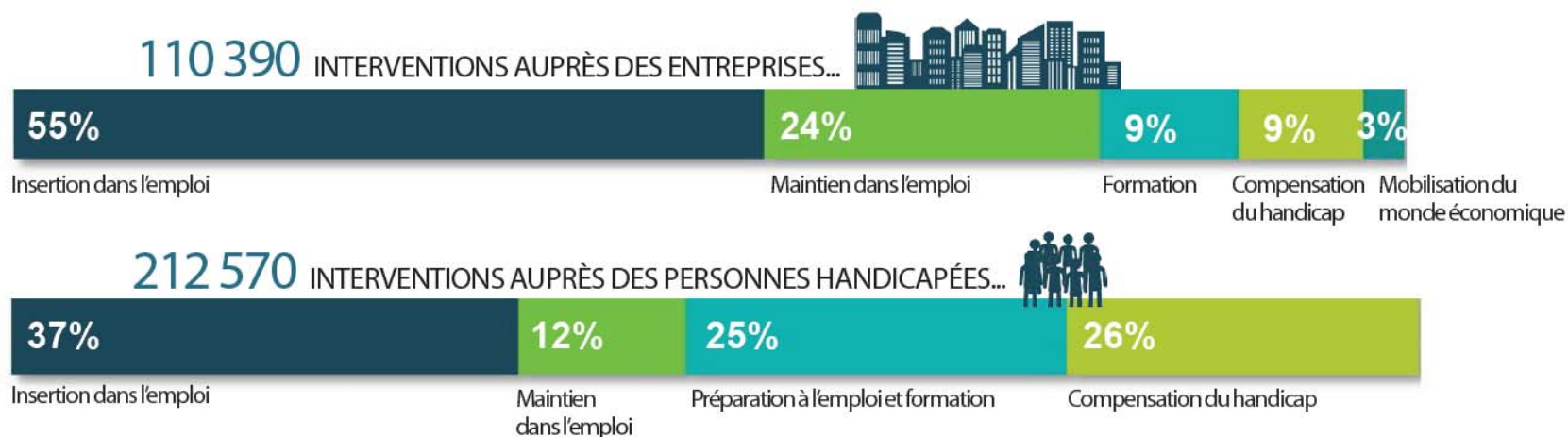
- Sécuriser les parcours professionnels
- Mobiliser les entreprises et le monde économique et social
- Promouvoir l'emploi des personnes handicapées auprès du système d'acteurs
- Redéfinir le positionnement de l'Agefiph : plus lisible et plus visible



# 2016 : les interventions de l'Agefiph

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

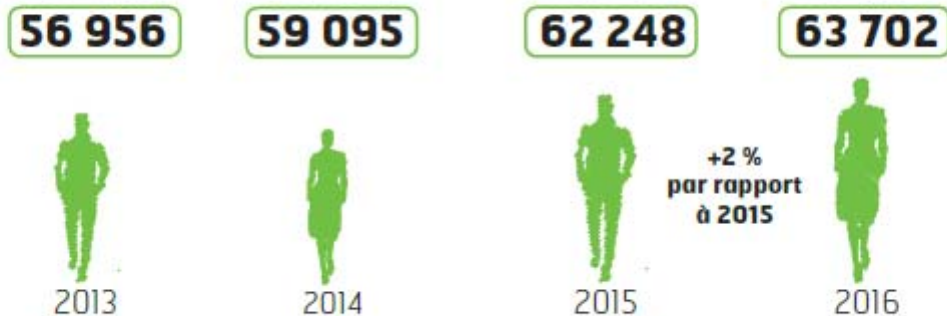
A noter que les chiffres des interventions auprès des entreprises et des personnes handicapées ne s'additionnent pas dans la mesure où 103 031 interventions sont communes aux 2 types de bénéficiaires.



# 2016 : insertion des personnes handicapées dans l'emploi

**59% du budget d'intervention** de l'Agefiph est consacré au maintien soit **236 millions d'euros**.

## ■ INSERTIONS ACCOMPAGNÉES PAR CAP EMPLOI DANS LES SECTEURS PRIVÉ



# 2016 : insertion des personnes handicapées dans l'emploi

## RÉPARTITION DES PLACEMENTS CAP EMPLOI EN 2016 dans le secteur privé et public



- **78 %** dans le secteur privé
- **87 %** dans le tertiaire
- **50 %** dans les établissements < à 20 salariés



- **50 %** de femmes
- **34 %** de 50 ans et +

## DURÉE DES PLACEMENTS CAP EMPLOI EN 2016 dans le secteur privé

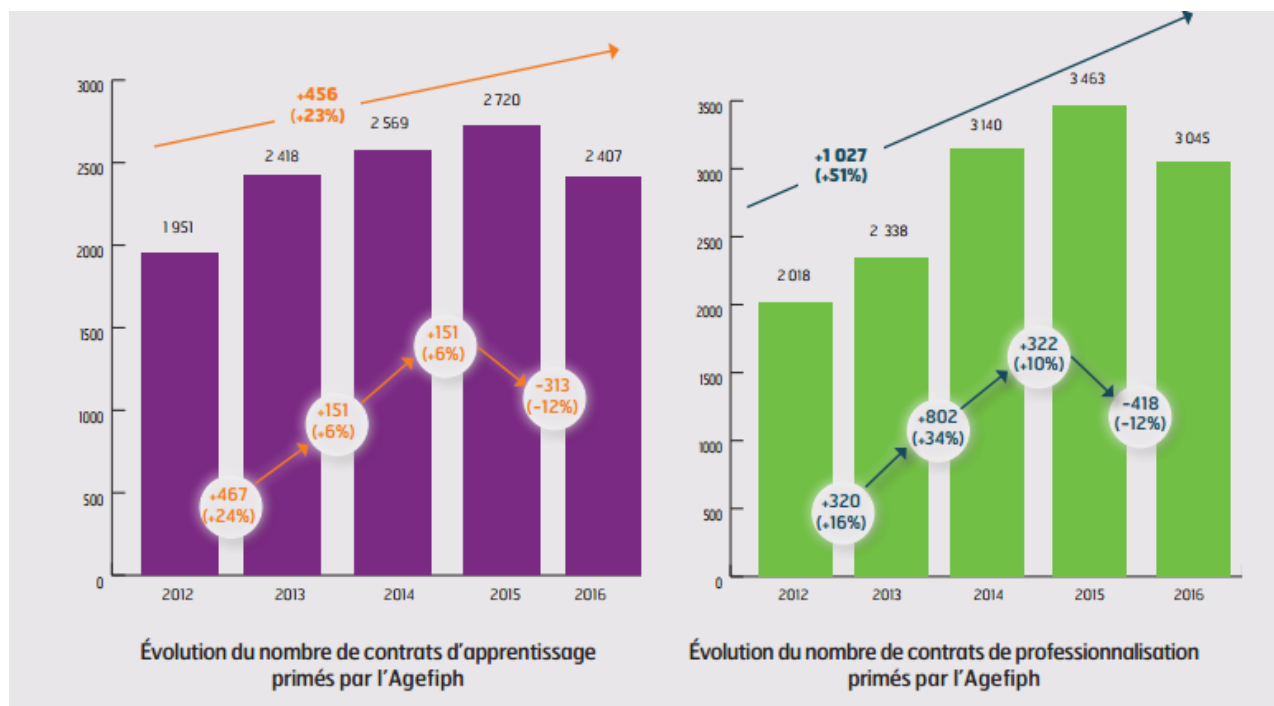


# 2016 : insertion des personnes handicapées dans l'emploi



# 2016 : le plan alternance, développer la qualification et favoriser les parcours vers l'emploi

Une dynamique sur 4 ans qui a produit des effets concrets



# 2016 : le plan alternance, développer la qualification et favoriser les parcours vers l'emploi

- L'alternance demeure une voie d'accès à la formation et à la qualification dynamique, attractive et présente sur l'ensemble du territoire
- En 2016, les personnes les moins qualifiées (infra bac) ont davantage été concernées par les dispositifs de soutien de l'alternance proposés par l'Agefiph
- Les secteurs d'activité concernés restent constants sur 4 ans
- Un vrai levier de lutte contre le chômage : 1 personne sur 2 est en emploi



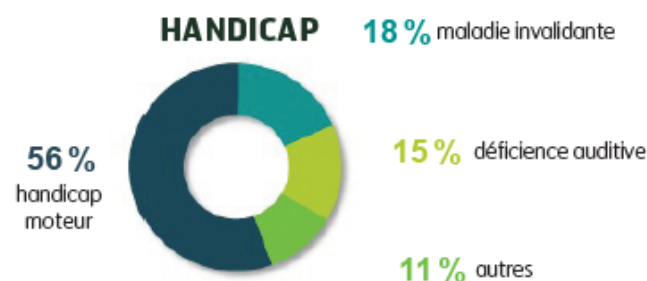
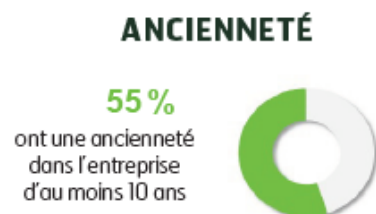
# 2016 : maintien dans l'emploi des personnes handicapées



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

# 2016 : maintien dans l'emploi des personnes handicapées

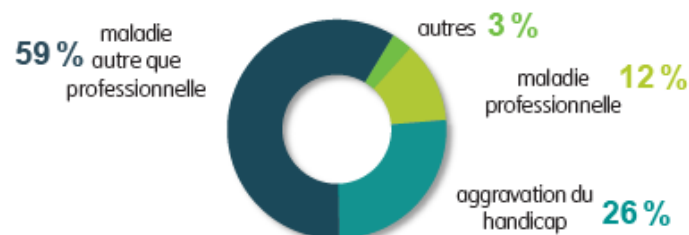
## PROFIL DES PERSONNES ACCOMPAGNÉES PAR LES SAMETH



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

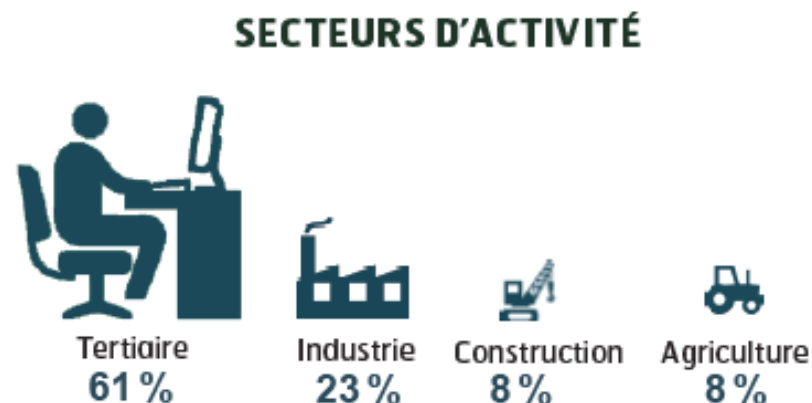
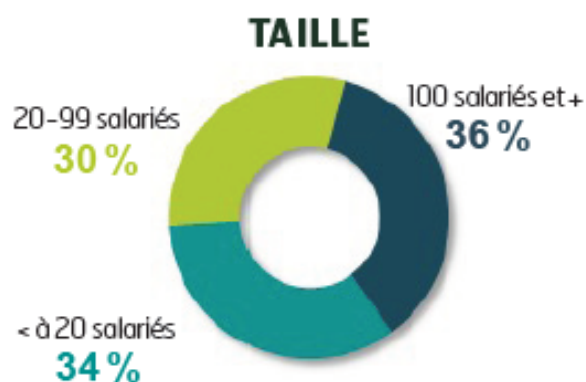


## ORIGINE DE LA DÉMARCHE ENGAGÉE POUR LES MAINTIENS RÉUSSIS AVEC L'AIDE DES SAMETH



# 2016 : maintien dans l'emploi des personnes handicapées

## CARACTÉRISTIQUES DES EMPLOYEURS PRIVÉS AYANT MAINTENU DANS L'EMPLOI



**50% des entreprises** dans lesquelles ont été réalisés des aménagements comptent **moins de 50 salariés**

# Demain : Sécuriser les parcours, soutenir les transitions professionnelles

- **Éléments de constats**

- Le rôle et le positionnement des Cap emploi est régulièrement interrogé par rapport aux opérateurs de droit commun
- Les organismes de placement spécialisés (OPS) sont conduits à adapter leur offre de service pour assurer le meilleur accompagnement des personnes handicapées dans le cadre de la loi du 8 août 2016

# Demain : Sécuriser les parcours, soutenir les transitions professionnelles

## En recentrant les OPS vers les publics qui ont un besoin d'accompagnement spécifique

- Positionner les OPS sur **l'accompagnement des demandeurs d'emploi dont le handicap constitue le principal frein d'accès à l'emploi**
  - Renforcer l'expertise des OPS sur le champ du handicap
  - Investiguer la dimension « diagnostic »

Renforcer l'activité des OPS **auprès des salariés et des employeurs** en lien avec leur nouvelle activité dans le champ du **maintien**

- Les OPS délivreront le conseil en évolution professionnelle
- L'Agefiph financera en opportunité des actions de formation professionnelle des salariés

# Demain : Sécuriser les parcours, soutenir les transitions professionnelles

**En renforçant le maintien dans l'emploi des personnes en risque de désinsertion professionnelle**

**L'Agefiph souhaite mieux articuler son offre avec le droit commun et développer une approche anticipée des situations individuelles**

Accessibilité de la future offre de service des OPS intégrant le maintien aux salariés BOETH et à ceux en voie de le devenir

Mobilisation élargie des OPS en cas de **risque de désinsertion professionnelle**

Expérimentation visant à favoriser un déroulement de carrière des travailleurs handicapés par la mise en place d'un diagnostic régulier

-Actions collectives en direction des personnes non reconnues BOETH mais atteinte de maladies chroniques évolutives.

# Demain : Sécuriser les parcours, soutenir les transitions professionnelles

**En renforçant le maintien dans l'emploi des personnes en risque de désinsertion professionnelle**

- **L'Agefiph est désireuse de développer une démarche proactive conjuguant gestion des ressources humaines et santé au travail**

-Par des actions collectives proactives dans les secteurs repérés comme les plus à risques afin d'éviter les licenciements pour inaptitude

-Par une intervention précoce lorsque des licenciements pour inaptitude sont prononcés

# Demain : Sécuriser les parcours, soutenir les transitions professionnelles

**En renforçant le maintien dans l'emploi des personnes en risque de désinsertion professionnelle  
Par des aides et prestations mieux adaptées aux besoins des personnes handicapées**

- Des aides moins nombreuses et plus aisément appropriables par les bénéficiaires
- **Dépasser les questions statutaires liées à l'emploi**
  - Prendre en compte les besoins des personnes et les adapter à la pluralité des situations
- **Création d'une « aide auxiliaire de sécurisation des parcours »**
  - Mobilisable sur la base d'un diagnostic de la situation de la personne et en complémentarité du droit commun.



# Demain : Sécuriser les parcours, soutenir les transitions professionnelles

## LA FORMATION COMME LEVIER DU PARCOURS PROFESSIONNEL DES PERSONNES HANDICAPÉES

**Investir le champ de la compensation par la mise en place d'une ressource experte dans les territoires**

- Mise en place d'une ressource experte en matière de compensation du handicap des personnes en situation de formation
- Vocation à être co-construite avec les partenaires de l'Agefiph

**Cibler l'intervention de l'Agefiph sur l'amont du parcours de formation**

- Construction des prérequis permettant d'accéder aux actions de formations qualifiantes, certifiantes et diplômantes

# 2016

## Mobilisation du monde économique

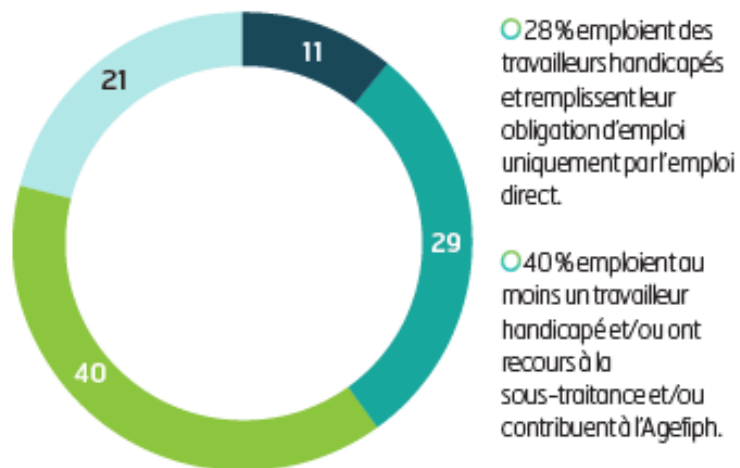
- 101000 entreprises de + 20 salariés assujetties à l'OETH
- **78%** d'entre elles emploient au moins une personne handicapée
- En 2016 : **41588 ont contribué à l'Agefiph**
- **28% des entreprises emploient des travailleurs handicapés** et remplissent leur obligation par l'emploi direct

# 2016

## Mobilisation du monde économique

### LA RÉPONSE À L'OBLIGATION D'EMPLOI

Répartition des établissements assujettis selon les modalités de réponse à l'obligation d'emploi



- 28% emploient des travailleurs handicapés et remplissent leur obligation d'emploi uniquement par l'emploi direct.
- 40% emploient au moins un travailleur handicapé et/ou ont recours à la sous-traitance et/ou contribuent à l'Agefiph.
- 21% n'emploient aucun travailleur handicapé.
- 11% sont sous accord agréé (seul 1% n'emploie pas directement au moins une personne handicapée).

# Demain : mobilisation du monde économique et social

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

**Une offre solide pour informer, conseiller, outiller** (construction et capitalisation d'outils mobilisables innovants : kits de com, tutoriels, modules de formation en ligne) **et accompagner les entreprises** (accompagnement personnalisé, revisiter les modalités de mise en œuvre du « diag-conseil »)

**Une offre renforcée pour les TPE/PME** (service de proximité dans une logique de « mission handicap mutualisée »)

# Demain : mobilisation du monde économique et social

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

**Une offre qui contribue à la dynamisation de la négociation collective pour l'emploi des personnes handicapées** (en appuyant les acteurs de la négociation en mettant à leur disposition un « centre de ressources et de développement », en développant un accompagnement personnalisé pour les aider à préparer et mettre en œuvre leur politique d'emploi)

# Demain : mobilisation du monde économique et social

## APPUYER LES ACTEURS DU MONDE ÉCONOMIQUE ET SOCIAL

**Déployer le réseau des référents handicap sur l'ensemble du territoire autour de trois axes :**

- Mise en relation et échanges de pratiques
- Co-construction d'outils
- Appui aux projets inter-entreprises et soutien à l'innovation

# Demain : mobilisation du monde économique et social

## APPUYER LES ACTEURS DU MONDE ÉCONOMIQUE ET SOCIAL

**Déployer avec les acteurs du monde économique et social des plans d'actions sectoriels, territoriaux, thématiques**

- Déployer une approche proactive autour de grands enjeux (métiers en tension, facilitation de reconversion inter-entreprises, problématiques de santé au travail, problématiques spécifiques à un secteur ou à certaines catégories de handicap)
- En lien avec les acteurs de l'entreprise + partenaires (SST, PRITH, etc.)

# Agefiph expert, innovation, expérimentation et évaluation

Des axes de progrès qui irriguent toutes les ambitions

- Expertise : création d'un centre de ressources, production et partage de connaissance, mise à disposition de DATA sur le handicap+travail, participation à des travaux universitaires
- Innovation : soutenir les innovations qui contribuent à l'emploi des PH dans l'emploi (technique, formation, prestation...) et qui influent sur les politiques publiques (ex emploi accompagné)
- Expérimentation : concerne l'offre d'interventions = invention
- Évaluation en continue/adaptation souple

Nécessité de coordonner les acteurs pour créer des synergies au service de l'insertion et du maintien des personnes handicapées dans l'emploi

une Agefiph plus visible, plus lisible et reconnue pour sa dimension d'expertise.

Simplification de l'accès aux aides et prestations



# Agefiph expert, innovation, expérimentation et évaluation

Nécessité de coordonner les acteurs pour créer des synergies au service de l'insertion et du maintien des personnes handicapées dans l'emploi  
une Agefiph plus visible, plus lisible et reconnue pour sa dimension d'expertise.

- Simplification de l'accès aux aides et prestations
- Développement de la communication et de l'information (simplification et coordination de l'ensemble des contenus)
- Soutien des entreprises, avec notamment la création d'une offre réservée aux TPE/PME
- Mise à disposition d'études et d'analyses pour soutenir les politiques handicap menées par les pouvoirs publics et les entreprises
- Poursuivre le soutien des innovations sociales et techniques, notamment celles qui facilitent le maintien dans l'emploi

# Résultats 2016

une année de transition  
conférence de presse du 23 mai 2017