



ÉDITO

À l'occasion de ce rapport d'activité, l'Agefiph a réuni dix personnes pour un atelier d'écriture. Elles sont salariées, en charge du sujet handicap dans leur entreprise, en reconversion, chef d'entreprise. Handicapées ou valides, elles nous livrent leurs digressions littéraires sur le thème de l'emploi et du handicap. Ce préambule, volontairement décalé, montre la capacité de l'Agefiph à réunir et à faire produire ensemble. Au travers de textes plus ou moins sérieux, il illustre le résultat de nos actions, notre capacité à améliorer au quotidien la vie des personnes handicapées et des entreprises.

En 1987, le parlement adoptait une loi sur l'obligation d'emploi des personnes handicapées et créait l'Agefiph qui, en trente ans, n'a cessé d'évoluer. Ainsi, en février 2017, le conseil d'administration a voté à l'unanimité un plan stratégique.

Si la mise en œuvre du plan stratégique sera progressive, 2017 a constitué sa rampe de lancement par l'ensemble des actions préparatoires menées : les organismes de placement spécialisés ont été repositionnés et leur mission élargie au maintien, les dispositifs d'emploi accompagné sont en place dans presque toutes les régions, une nouvelle offre de services aux entreprises et des aides renouvelées entreront en vigueur au printemps 2018.

L'Agefiph continue d'être présente aux côtés des pouvoirs publics pour la mise en œuvre de la politique emploi handicap. Après la signature en novembre dernier de la convention nationale pluriannuelle multipartite de mobilisation pour l'emploi des personnes en situation de handicap, elle se mobilise également pour porter des propositions innovantes dans le cadre de la concertation organisée par le gouvernement visant la réforme de la politique de l'emploi des personnes handicapées. Parce que l'emploi des personnes en situation de handicap constitue un défi collectif majeur, expression d'une société plus inclusive et respectueuse des différences.

Anne Baltazar, présidente de l'Agefiph



PRÉAMBULE ENTRE LES LIGNES

Se retrouver autour d'une table, partager idées et ressentis sur le thème de l'emploi et du handicap, se laisser surprendre par les mots nés sous sa plume... Voilà ce qui a réuni, pour un atelier d'écriture, dix volontaires avec et sans handicap, aux profils différents. Lors de deux séances, ils ont écrit, en explorant des formes variées, sur trois moments-clés de la vie professionnelle : l'entretien d'embauche, le retour au travail après l'apparition du handicap et la révélation du handicap au sein de l'entreprise.

PARTICIPANTS À

l'atelier
d'écriture

*conçu et animé
par Elsa Pellegrini*

ALEXANDRE

« Je conseille et accompagne les entreprises en Île-de-France au sein de l'Agefiph. J'aime le travail collectif, la création, la réflexivité. Cet atelier d'écriture a été une bonne occasion de **lier qui je suis et ce que je fais** dans le cadre de l'Agefiph. »

AURÉLIE

« Assistante de direction à l'Agefiph depuis de nombreuses années, je suis souvent amenée, dans le cadre de mes activités, à rédiger des comptes rendus de commissions et de réunions. Sur le plan personnel, j'ai toujours eu une passion pour la lecture et l'écriture. L'atelier d'écriture proposé par l'Agefiph a donc été une opportunité d'aborder le sujet du handicap sous **une approche différente, originale et créative.** »

LAËTITIA

« Accidentée depuis des années, je cherche le chemin à choisir. C'est **le renouveau et la curiosité** qui m'ont poussée à participer à l'atelier lorsque j'ai vu l'information circuler *via* les réseaux sociaux. »

LÉA

« Je me suis investie dans le secteur du handicap par sensibilité pour les troubles invisibles, et je travaille à l'Agefiph en tant que conseillère en prestations dans le sud-ouest. L'atelier d'écriture a été **une bulle d'air** qui m'a permis d'exprimer ma créativité et de me régaler des mots des autres. »

MARINE

« Chargée de missions RH chez Vitalrest, entreprise de restauration collective auprès des établissements de santé, j'occupe depuis peu les fonctions de « référente handicap ». Intéressée par les questions de **synergie des talents** et d'ouverture du marché du travail, je suis ravie d'avoir participé à cette expérience novatrice, riche de rencontres et d'échanges. »

DENISE

« Cadre au sein d'un établissement public dans le secteur de la retraite, je me suis récemment intéressée, dans le cadre de la validation d'un master 2, à **l'accès aux droits et à l'inclusion** des personnes handicapées. Sur un plan personnel, mon époux et moi-même sommes concernés de très près par le handicap. C'est pour l'ensemble de ces raisons que j'ai souhaité participer à cette action innovante proposée par l'Agefiph. »

NOURA

« En charge de la responsabilité sociale de l'entreprise au sein des Maisons de Champagne Moët & Chandon et Ruinart, ainsi que du développement des ressources humaines de Moët Hennessy Entreprise Adaptée (MHEA), je coordonne et anime la politique handicap au quotidien. Sensible aux idées innovantes et aux démarches collaboratives, l'atelier d'écriture m'a confortée dans une conviction : **la différence individuelle est une source de richesses infinie**, contributrice de performance collective. Quelle merveilleuse aventure humaine ! »

OLIVIER

« Je travaille depuis plusieurs années au cœur de l'Agefiph. Mon plaisir est de faire jouer les lettres entre elles le long d'un fil réel ou imaginaire, de **mettre des mots rôles sur des maux**, comme une invitation à un voyage au-delà des préjugés. »

PHILIPPE

« Artisan du web, photographe passionné, baroudeur et amoureux des mots, j'ai toujours été sensible aux sujets liés au handicap. Engagé dans le tissu associatif, je suis également impliqué professionnellement dans le handicap depuis que **j'ai développé handi-cv.com**, site pour l'emploi des personnes handicapées, en 2003. »

SANDRINE

« Je travaille à l'Agefiph depuis la création de l'association. Par ailleurs, ma passion des mots et de leur musique m'a fait découvrir les ateliers d'écriture, **espace de création et de liberté**, il y a déjà plusieurs années. Après un moment d'hésitation, j'ai finalement décidé de marier ces deux univers et de participer à cet atelier. »



L'ENTRETIEN D'EMBAUCHE

Une rencontre au septième ciel

*Serena, deux fois vingt-deux ans,
en (r)évolution professionnelle, recherche
poste d'ingénieur en systèmes d'information.*

Heureuse détentrice d'une RQTH.

Si intéressé(e), appelle mon 06.

*M. Durand, autiste, recrute un ingénieur
en systèmes d'information (h/f) talentueux.*

Poste basé à la Défense.

Si intéressé(e), envoie-moi ton CV.

TRAJET INITIATIQUE

...vu par la candidate

Ce matin devant son miroir, Serena s'observe. As-tu vraiment raison de vouloir changer de métier?, se demande-t-elle. Deux jours après avoir fêté son 44^e anniversaire, cette banlieusarde revendiquée a décidé de relever un nouveau défi. Épouse et mère comblée, elle occupe depuis dix ans un poste de chargée de projet chez Informatélec, une Sarl proche de son domicile. Il y a maintenant six mois, elle a décidé d'envisager son avenir professionnel autrement.

Serena est décidée. Elle doit cette détermination à ses rêves contrariés et aux premiers fils d'argent qui parsèment sa chevelure. Femme d'une quarantaine d'années, en réorientation professionnelle de surcroît, ça fait beaucoup d'obstacles à surmonter. Serena a fait le choix de tout assumer. Ingénieure en systèmes d'information à La Défense? Elles peuvent le faire. Elles? Oui, elles: elle et sa prothèse! Cette prothèse à la jambe droite, longtemps haïe, est aujourd'hui l'alliée qui lui permettra d'atteindre son idéal. Elle veut se dépasser, elle vise La Défense et ses buildings qui touchent le ciel: La Défense, son challenge, son Everest!

Serena est astucieuse. Elle sait faire face aux obstacles sur son chemin. D'une banlieue à l'autre, il y a des trottoirs, des trous, des bus et des freins, des trains trop pleins, des escaliers à monter et une foule toujours mouvante qui risque à tout moment de la bousculer! Mais de banlieue à banlieue, il y a aussi des accès facilités, des escalators, des ascenseurs et des places réservées pour les personnes à mobilité « entravée »! Tout est balisé. Dans les grandes villes, comme ailleurs, il vaut mieux anticiper.

Serena a mis tous les atouts de son côté: tailleur jupe mi-longue pour la féminité, chaussures plates assorties et une canne pour encore plus de stabilité. Elle s'est bien préparée. Elle a une idée bien précise de ce qu'elle répondra à son recruteur s'il lui demande ceci ou cela... Sa plus grande crainte: les idées reçues! Quel sera le regard porté sur son handicap?

Serena est satisfaite, elle est bien arrivée. Le trajet s'est déroulé sans encombre, ou presque - il a fallu prendre sa place dans la masse de

travailleurs en transit pendulaire. Elle pénètre dans un immeuble de bureaux et progresse d'ascenseurs en couloirs jusqu'à un open space lumineux, peuplé de cadres affairés. Enfin, elle aperçoit au fond de cet espace un bureau vitré, dont la porte entrouverte l'invite à se présenter. Inspiration, expiration, inspiration, expiration... Serena s'avance. Pas d'entrave, pas d'encombre, plus rien ne compte. Elle se sait attendue, c'est sa première victoire.

UNE JOURNÉE PEU ORDINAIRE

...vue par le recruteur

J'ai mes habitudes, mes rituels. Aussi bien chez moi qu'au travail. Mes journées s'enchaînent selon un rythme régulier. Chaque objet a sa place et tout doit respecter un ordre bien précis.

Les chutes de neige cette nuit m'ont contraint à partir plus tôt de mon domicile et à réorganiser mon temps de trajet vers mon lieu de travail. Pas eu le temps de me coiffer, de me raser. Mon nœud de cravate a été fait à la va-vite – pour aujourd'hui, je l'oublie. Les tours de La Défense, impersonnelles, accentuent mon sentiment d'écrasement. J'ai souvent le vertige sur le parvis avant d'entrer à l'intérieur, tête baissée et en oubliant fréquemment de dire bonjour à la réceptionniste ; les rares jours où j'y pense, j'esquisse un simple hochement de la tête, puis je m'engouffre dans l'ascenseur d'un pas vif.

L'open space dans lequel j'évolue est assez animé et bruyant. Avec l'aval de mon supérieur, j'ai pu constituer mon propre espace, mon îlot de bien-être, avec un bureau fermé et vitré. Les interactions sociales peuvent m'angoisser, j'ai dû en faire l'apprentissage pour devenir chargé du recrutement ; mais c'est surtout ma concentration et mon assiduité dans mon travail qui me permettent d'être bien vu et respecté par mes collègues.

Aujourd'hui, je reçois en entretien des candidats pour le poste d'ingénieur en systèmes d'information. Dans ce cadre précis, je dois ajuster

mon comportement à la personne, sans hausser la voix et sans chuchoter pour autant. Neutralité avant tout, pour mieux observer et évaluer !

J'ai un attrape-mensonges, naturellement baptisé « Pinocchio » : une faculté personnelle qui se traduit par une hypersensibilité à la tromperie. Clignements des yeux, tremblements dans la voix, agitation soudaine, silence embarrassé, sourire crispé, réactions imperceptibles à une question anodine, rien n'échappe à mon œil de lynx. Ce qui m'amène à recruter toujours le bon profil !

D'ordinaire, face à des postulants, je reste passif quand j'écoute les réponses et évasif quand c'est à mon tour de parler. Il arrive que mon dispositif interne s'affole au fil de la discussion. Tous les clignotants passent au rouge vif en quelques secondes, et leur regard devient alors plus fuyant que le mien !

L'heure approche d'accueillir le prochain candidat. Une femme cette fois. Son CV mentionne un statut RQTH. Je suis perplexe ! Qui de nous deux sera le plus handicapé et le plus déstabilisé ?

L'ÉMERVEILLEMENT

...vu par la plante verte du bureau du recruteur

Installée dans le bureau de monsieur Durand au dernier étage de la tour Atlantique de La Défense, je laisse dorer au soleil mes feuilles élancées, épaisses et allongées, contre les vitres de cet immense building. Plante verte d'un mètre quatre-vingt, je suis destinée avant tout à contribuer au bien-être de monsieur Durand, chargé de recrutement au sein de cette SS2I. Je l'aide à améliorer sa créativité et contribue à le rendre chaque jour plus joyeux et de meilleure humeur. Il faut dire que, dans cet univers masculin tout de noir et de gris, je suis le seul être vivant à apporter une touche de couleur.

J'ai aussi une autre particularité, et pas des moindres : à cette hauteur, j'ai une vue à 360 degrés sur l'ensemble des bureaux aménagés en open space. Je peux surveiller les allées et venues de chacun, et surtout voir arriver au loin les nouveaux candidats !

D'ailleurs, j'attends avec impatience le prochain et dernier postulant pour le poste d'ingénieur en systèmes d'information. Monsieur Durand a déjà reçu dix personnes. La plupart étaient des hommes trentenaires pouvant se targuer de posséder une solide formation et plusieurs années d'expérience dans le domaine. Cet univers professionnel a ses codes vestimentaires : costume gris ou noir à la coupe classique, chemise blanche, nœud de cravate impeccable... Ici, maîtriser son image est aussi important que d'avoir un bon CV.

Lors d'un entretien, les questions de M. Durand sont toujours aussi embarrassantes. Pourquoi devrions-nous vous engager ? Pourquoi souhaitez-vous quitter votre poste actuel ? Parlez-moi de vous ! Certains candidats, parfois désarmés, jettent un coup d'œil derrière son épaule. Leur regard s'attarde inévitablement sur mes feuilles, cherchant la réponse la plus adaptée. Alors, bien souvent, je les déploie lentement, générant une bouffée d'oxygène dans leur direction.

Au bout du long couloir, la porte principale s'ouvre enfin. Voici le dernier candidat, ou plutôt la dernière candidate. Car il s'agit d'une femme. Et quelle femme ! Son sourire lumineux inspire immédiatement confiance et respect. La petite quarantaine, son port lui confère fierté et assurance. Le visage rosé, le teint éclatant : elle rayonne. Elle a soigné son apparence jusque dans les moindres détails : tailleur en mousseline de soie parme et ballerines en nubuck noir. Les cheveux légèrement relevés, elle s'avance vers le bureau de M. Durand, laissant sur son passage une note orientale et poudrée. Tous les regards se posent sur elle. Une impression étrange envahit les bureaux, un peu comme si le temps s'était soudain arrêté.

C'est alors que je remarque un petit détail : elle a laissé volontairement dépasser de sa jupe la prothèse de sa jambe droite. A-t-elle, elle aussi, besoin d'un tuteur ? Nom d'un yucca ! Je n'en crois pas mes feuilles. Assurément, cette candidate semble avoir brisé les règles avec élégance...



À L'ASSAUT DE LA DÉFENSE

Variations sur le point de vue de la candidate

Des trains en retard, ici, c'est commun
 Des escalators capricieux, ici, c'est commun
 Des costards-cravates pressés, ici, c'est commun
 Des odeurs écœurantes, ici, c'est commun
 Des tours vertigineuses, ici, c'est commun
 Un coup de pouce géant, ici, c'est commun

Ma prothèse, elle me soutient.

Un sol au cœur de pierre
 Des fauteuils aux assises amères
 Des réceptionnistes qui ne manquent pas d'air
 Des plantes qui réclament « lumière ! »
 Des ascenseurs qui s'envoient en l'air
 Une main tendue que je serre

Ma prothèse, elle m'est légère.

Un open space
 Vingt bureaux
 Le double de chaises
 Des bouches bées
 Une plante verte
 Un bocal

Ma prothèse, elle est phénoménale !



LE RETOUR AU TRAVAIL (Re) faisons connaissance

Cyrille, qui travaille dans une verrerie depuis plus de quinze ans, s'apprête à prendre un nouveau départ professionnel. Après un accident qui l'a rendu inapte à son poste de manutentionnaire au service livraison, il est sur le point de rejoindre l'équipe de production. Il n'arrive pas seul, l'atelier accueille aussi une nouvelle machine.

REMETTRE LE PIED À L'ÉTRIER

...vu par Cyrille

Claire m'a dit qu'il allait faire très froid aujourd'hui, il faut que je trouve mon écharpe. Ça y est, la voilà. Clés, téléphone, carte de bus, allons-y. Dis donc, c'est vrai qu'il caille!

Tiens, revoilà la jeune fille de l'autre jour, avec ses chaussures fantaisistes! Je parie qu'elle est étudiante en arts. C'est drôle ces gens qu'on croise dans le bus, on finit par avoir l'impression de les connaître. C'est mieux que la voiture, finalement. Après l'accident, j'ai cru que je ne me remettrais jamais de ne plus pouvoir conduire, mais ça a quelques avantages.

Ah! C'est le chauffeur sympa! Je vois bien qu'il attend que je sois confortablement assis pour redémarrer. Dans le bus, on peut regarder le paysage aussi: voir la nature changer, les arbres défiler, les voitures s'embouteiller...

Ça me stresse, cette prise de poste. C'est quand même fou; j'ai l'impression que c'est mon premier jour d'école: même appréhension, même ventre noué. Mais j'ai quarante-cinq ans, pas cinq! On croit qu'on grandit mais finalement, pas tant que ça.

Après tout, ce n'est pas non plus le grand saut dans l'inconnu. Quinze ans que je trime dans cette usine, tu penses que je la connais! Bon, c'est vrai que ces nouveaux collègues, je ne leur ai jamais beaucoup parlé. J'ai bien vu qu'ils m'observaient en douce l'autre jour.

Ceci dit, je les comprends: le collègue qui débarque du service livraison, qui bouscule l'atelier avec sa nouvelle machine adaptée à son handicap... Il y a de quoi être curieux.

D'ailleurs, j'adore cette machine, j'espère qu'ils l'aimeront aussi. Belle, flambant neuve, bien huilée: elle est parfaite. Et j'ai eu tout le temps de la prendre en main grâce à ces deux semaines de formation sur le site de Chalon. Il faut que j'arrête de me faire du mouron.

Et puis il y aura Michel, nos fils forment une super équipe au volley, il n'y a pas de raison qu'on ne s'entende pas! Tiens, justement, est-ce que ce ne serait pas lui dans la file de gauche? Quelle heure est-il d'ailleurs? Faudrait pas que je sois en retard, en plus. Moins vingt, et on a déjà passé le pont, ça devrait le faire... Ça va le faire.

REMETTRE LES PENDULES À L'HEURE

...vu par l'horloge

6h — Brrr... Il fait froid ce matin, difficile de minuter. La journée va être longue. Vivement que les gars arrivent, leurs coups d'œil réguliers vont me réchauffer, le temps passera plus vite! Ah, les voilà. Tiens, il y a un nouveau! Il est pas mal, dis donc... Ah oui, je me souviens, le chef en a parlé aux gars la semaine dernière, ils n'ont pas sauté de joie d'ailleurs. Le type s'appelle Cyrille, paraît qu'il est handicapé. Ben ça s'voit pas... C'est donc pour lui que l'équipe technique est venue installer la nouvelle bécane dans l'atelier, hier soir. En trente ans de boîte, c'est bien la première fois que je vois ça dans l'atelier!

7h — Un rayon de soleil traversant illumine l'atelier et les premiers regards se posent sur moi... Hum, c'est bon, toute cette chaleur. La nouvelle machine démarre silencieusement et retient toute leur attention. Cyrille explique aux gars comment s'en servir. Du coup, ils ne me regardent plus, c'est quoi, ce délire?

11h59 — Dans une minute c'est la pause déj'. Quoi? Ils ont déjà fait tout ça? Ben dis donc, ils n'ont pas chômé ce matin! J'ai l'impression qu'il y a presque autant de palettes à récupérer qu'après une journée complète de travail!

12h — Pause déjeuner. Je reste seule dans l'atelier avec Madame Amélioration. Bon, il faut bien reconnaître qu'elle les préserve, mes p'tits gars, ils n'ont plus à porter ces lourdes charges. Mais quand même, il ne faudrait pas oublier que c'est MOI la plus ancienne, et que c'est MON fan club!

13h — Je les entends rire, ça a l'air de bien se passer avec Cyrille. C'est vrai que ça fait du bien de voir des nouvelles têtes, ça donne une autre ambiance dans l'atelier, plus détendue...

15h — Ça fait déjà trois fois que Gérard, mon pote transpalette, vient cet après-midi. Ils sont super productifs, les gars, et dans la joie et la bonne humeur!

16h — Finalement, cette journée est vite passée, même si j'ai été moins zieutée que d'habitude. Ils ont tous l'air en pleine forme. Je vais devoir prévenir Gégé qu'il va falloir qu'il recharge ses batteries régulièrement, ça dépote maintenant dans l'atelier.

REMETTRE EN CAUSE SES CERTITUDES

...vu par les collègues

Sentir que l'on va devoir sortir de sa zone de confort...

Force est de constater que changement rime avec dérangement!

— Je m'en vais trimer davantage c'est sûr!

— Il aurait pas mieux fait de prendre une retraite en anticipé?

— Pétard, ça va s'passer comment maintenant?

— Non mais moi, je le dis, ça me fait suer de changer mes habitudes.

— Tu te détends au lieu de râler comme ça, tout le temps?!

Les tensions durent tant qu'elles ne sont pas tempérées par quelques bémols bienveillants...

— Bien vaillant, l'Cyrille quand même de faire son retour après tout ça.

— Après tout, ça va, finalement, on a pas mal avancé avec la nouvelle organisation!

— Si on regarde bien, au final il est midi et j'nous sens pas aussi fatigués qu'avant...

— Vendredi, à ce rythme là, on va pouvoir dépointer plus tôt!

— Totalement! Et toi, Cyrille, ça a l'air de le faire sur ce nouveau poste, comment tu te sens?

— Sans mentir les gars, j'appréhendais ce matin...

— T'inquiète, on est tous avec toi, ce qui t'est arrivé ça aurait pu tomber sur n'importe lequel d'entre nous.

— Entre nous, ça fait du bien de se dire que la boîte peut s'adapter... et que nous aussi!

— Aussi bizarre que ça puisse paraître, ton accident, il a fait changer les choses en bien ici.

— Six fois plus de palettes en une journée et moins de douleurs pour tout le monde, tu gères avec ta bécane! À demain?

— À demain, 5h45, je passerai prendre des croissants à la boulangerie avant d'aller au bus, si j'y pense!

Pensez collectif, bon sang.



LA RÉVÉLATION DU HANDICAP

Ou l'histoire d'un coming-out

Dans une petite usine de recyclage des déchets installée dans une zone industrielle de province, un salarié – Jacky – révèle à l'une de ses collègues qu'il est diabétique et qu'il doit se faire des piqûres régulièrement. Il lui fait promettre de ne pas en parler, mais elle ne tient pas sa langue: très vite, l'information est déformée et la rumeur court que certains se droguent aux toilettes... Jusqu'à revenir aux oreilles de Jacky lui-même.

« JACKY SE PIQUE ». SI, SI !

Échappant quelques minutes au va et vient infernal de l'ancre de la bête – c'est ainsi que Jacky appelait l'usine B23Z dédiée au recyclage des déchets en tous genres –, il se réfugia dans les toilettes, loin du bruit et des odeurs... enfin, ça, ce n'était pas toujours garanti, malheureusement.

Après les cinq minutes qui lui étaient nécessaires, il quitta ce lieu bucolique et tomba nez à nez, ou plutôt combinaison souillée à chemisier parfumé à la lavande, sur Martine.

— 9h18? Jacky? Il est un peu tôt pour la pause... Si M. Chaudron te surprend, ta prime va sauter!

— Je sais, mais depuis la semaine dernière, mon docteur m'oblige à me piquer deux fois par jour à cause de mon diabète. Ça reste entre nous, ok? Pas facile d'être insulino-dépendant!

— Oui, évidemment. Dis-donc, ben quelle histoire, mon pauvre... Ça me rappelle le berger allemand de M. Chaudron, il était malade lui aussi, et il a dû le faire piquer... Allez, file reprendre ton poste!

Et c'est ainsi que la rumeur s'est progressivement propagée dans l'usine B23Z à côté des bouteilles vides, tantôt couchée sur des cartons, tantôt recouverte par les crissements aigus des transpalettes. Il fallut exactement six minutes et cinquante-six secondes à Martine pour croiser le p'tit Bébert et moins de dix phrases échangées à la hâte pour qu'il apprenne la triste nouvelle: Jacky se pique... et pas chez lui, non, figurez-vous! Il est tellement dépendant qu'il le fait en catimini dans les latrines.

Alors, quand à 12h16, Bébert alla valider son loto et son rêve d'exotisme et de sable blanc, ce fut Raymond le Picard et Momo la bricole qui apprirent à leur tour la descente infernale de Jacky. Consternés, ils s'enfilèrent un verre de blanc de vingt centilitres pour humidifier leur gosier que la nouvelle avait évidemment asséché. Si seulement c'était tombé un 1^{er} avril! Et puis, tout alla très vite... Michel, Francine, Tony mais aussi Nabila de la compta, ou encore le chauffeur de la benne 28: la seringue fit le tour de l'usine au moins 6,4 fois. Fatalement, après être passée par les bureaux, le hangar nord et la cantine C7, elle revint à 15h03 dans

l'oreille droite de Jacky lui-même. À cette heure précise, elle était alors portée par la bienveillance légendaire de Jean-Louis, l'unique délégué du personnel – élu par M. Chaudron en personne, et prenant son rôle très à cœur.

— Jacky ? Tu vas où ? Aux toilettes ? Mais tu n'y penses pas mon pauvre ! Conseil d'ami du personnel : évite le lieu, au moins le temps de l'enquête. J'ai appris de source sûre que des drogués s'y échangent des seringues et qu'on les retrouve ensuite sur le sol... Mais t'inquiète, on est sur le coup, avec M. Chaudron, et on va les démasquer. Dans quel monde on vit, mon pauvre Jacky !

NOTE ADMINISTRATIVE INTERDISANT DE SE DROGUER AUX TOILETTES

Note interne n° ABV-276

De : M. Chaudron, directeur

À : le personnel

Pour la sécurité et le confort de tous, je rappelle qu'il est strictement interdit de se livrer à des actes illégaux dans les toilettes mises gracieusement à la disposition du personnel.

Or, selon les éléments portés à ma connaissance, un collègue de l'équipe de nuit aurait été surpris en train de s'injecter de la drogue, dont il est rappelé qu'elle nuit gravement à la santé et à la productivité.

Je déplore grandement cette situation, et je prendrai les mesures nécessaires pour y mettre un terme. Je ne permettrai pas que la réputation de l'entreprise, que j'ai créée il y a vingt-sept ans, soit salie de la sorte.

En comptant sur vous tous,

M. Chaudron,
Votre directeur

VARIATIONS POÉTIQUES AUTOUR DU POINT DE VUE DE JACKY

Mon insuline et Martine

Mon regard sur la société, sur les personnes
avec lesquelles je partage une partie de ma vie.

Finalement, je n'ai fait que découvrir
leur esprit biaisé, leur vision du monde appauvrie.

La seule fois où j'ai réussi à me confier,
un grain de sable a tout fait basculer.

Comme une seule goutte de mon sang,
qui a changé mon destin, elle aussi.

Dois-je céder au sentiment diffus de mélancolie

En voyant que mon amie m'a trahi,

Ou bien choisir de sourire à la vie ?

Fanfaronner, profiter d'avoir atteint ce haut niveau de célébrité,

Me prendre pour un gangster, un acteur de film X,

un Charlot, un héros de Walt Disney ?

Deux options diamétralement opposées

Comme mon cerveau, qui apprécie autant la compagnie
que de vivre pour un temps hors du monde, retiré.

*

ACROSTICHE

Dire ou ne pas dire sa maladie ?

Imaginer la réaction du patron : soit il me vire, soit il me plaint.

Avancer. Ne pas baisser les bras. Continuer de faire comme avant,
ou presque.

Battre le fer pendant qu'il est chaud. Aller faire son injection
dans un endroit discret, puisque c'est l'heure.

Evaluer la cadence que je peux encore encaisser, avant que les gars
de l'équipe commencent à s'apercevoir que je fatigue.

Tenir bon. Rester confiant. On vit très bien avec.

Envisager peut-être un autre poste, un autre métier, un autre
avenir. Mais à qui en parler ?

SOMMAIRE

1

**CE QU'IL FAUT
RETENIR DE 2017**

P.3

2

**OBJECTIF
INSERTION DANS
L'EMPLOI**

P.11

3

**OBJECTIF
MAINTIEN DANS
L'EMPLOI**

P.21

4

**OBJECTIF
MOBILISER LES
ENTREPRISES**

P.29

5

**GOVERNANCE
ET STRATÉGIE**

P.35

L'AGEFIPH EN BREF

L'Agefiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées) a été instaurée avec la loi du 10 juillet 1987, qui a créé l'obligation d'emploi de 6% de travailleurs handicapés dans les entreprises privées de 20 salariés et plus.

MISSION

La mission de l'Agefiph est de favoriser l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans le secteur privé, au moyen des contributions versées par les entreprises.

Complémentaire aux politiques et dispositifs de droit commun, l'action de l'Agefiph se traduit par :

- la mise à disposition d'une offre de services et d'aides financières pour les entreprises et les personnes handicapées visant prioritairement à compenser le handicap dans l'emploi ;
- l'animation de politiques visant à mobiliser les dispositifs de droit commun en direction des personnes handicapées et à articuler les actions des différentes parties-prenantes au travers de conventions et accords de partenariat.

ORGANISATION

L'Agefiph mobilise les compétences de 415 collaborateurs présents au siège et dans quatorze délégations régionales.

1 CE QU'IL FAUT RETENIR DE 2017



En 2017, les acteurs œuvrant pour l'emploi des personnes handicapées ont conjugué leurs efforts pour donner un nouvel élan aux dispositifs créés par la loi de 1987 dont les **30 ans** ont été célébrés. Convention multipartite, dispositif d'emploi accompagné, mise en place des nouveaux organismes de placement spécialisés (OPS), autant d'actions qui font écho au **plan stratégique** de l'Agefiph voté au mois de février. •

LES TEMPS FORTS 2017

JANVIER

Déclaration OETH

Du 1^{er} janvier au 31 mars, 102 000 entreprises comptant 20 salariés et plus ont déclaré à l'Agefiph leur situation au regard de l'obligation d'emploi de personnes handicapées. Près de 80 % d'entre elles emploient au moins une personne handicapée.

FÉVRIER



Vote du plan stratégique par le conseil d'administration de l'Agefiph.

Ce projet a été mené dans une logique participative impliquant les administrateurs et les collaborateurs de l'Agefiph mais également ses principaux partenaires. Face aux enjeux majeurs et défis de l'emploi des personnes handicapées, ce plan définit les grandes lignes de la transformation de l'Agefiph.

MARS

Signature d'une convention sur l'emploi accompagné.

L'Agefiph et le FIPHFP s'associent aux Agences régionales de santé (ARS), pilotes du dispositif, pour organiser le déploiement de l'emploi accompagné sur l'ensemble du territoire.

Ce dispositif permet aux personnes handicapées de bénéficier durablement d'un accompagnement médico-social et d'un soutien à l'insertion professionnelle.



Politique handicap et ressources humaines

L'Agefiph et les éditions du groupe Liaisons Sociales publient un livret de 36 pages pour faire le point sur les politiques handicap et l'innovation dans le domaine des ressources humaines. Ce document est diffusé à tous les abonnés de *Liaisons sociales magazine* et *Entreprise & Carrières*.

MAI

Nomination de Sophie Cluzel, secrétaire d'État chargée des Personnes handicapées.

Rattachée au premier ministre, elle a pour mission de préparer, d'animer et de coordonner les politiques conduites par l'État en direction des personnes handicapées.



Publication et présentation à la presse des résultats 2016 de l'Agefiph.

Près de 88 000 personnes handicapées ont accédé ou conservé leur emploi avec l'aide de l'Agefiph au cours de l'année 2016.

JUIN



Partenariat Agefiph - FIPHFP

La signature d'une 3^e convention de coopération renforce des relations partenariales déjà bien établies.

Innovation et formation

Sciences Po, l'Agefiph et le FIPHFP s'associent pour développer des travaux de recherche visant à mieux prendre en compte les besoins et contraintes des personnes souffrant de troubles des apprentissages liés à des handicaps tel que l'autisme, les troubles Dys, les troubles psychiques... L'objectif est de concevoir des méthodes d'apprentissage inclusives, profitables à tous, d'inventer la pédagogie du handicap!

JUILLET

L'Agefiph annonce sa décision de renforcer sa fonction accueil-information-conseil et développe sa capacité d'accompagnement des entreprises.

Publication par l'Insee des chiffres de l'emploi.

Parmi les 26 millions de personnes de 15 à 64 ans en emploi, 3,7% disposent d'une reconnaissance administrative de leur handicap.

Le 10 juillet marque les 30 ans de la loi de 1987 en faveur de l'emploi des personnes handicapées à l'origine de la création de l'Agefiph.

SEPTEMBRE**Cap Emploi – Sameth**

Publication des appels à projets visant à désigner les 98 opérateurs de placement spécialisés en charge de l'accompagnement vers et dans l'emploi des demandeurs d'emploi handicapés.



L'Agefiph s'associe aux 50 ans de l'Association des journalistes de l'information sociale (AJIS) célébrés au Sénat le 14 septembre.

À cette occasion, l'Agefiph interpelle sur leur vision de la thématique handicap et emploi un public de 500 personnes composé de politiques, ministres, partenaires sociaux et journalistes.

Comité interministériel du handicap

Le Premier ministre a tenu le premier comité interministériel du handicap (CIH) du quinquennat avec pour thème « Vivre avec un handicap au quotidien ».

OCTOBRE**Les 30 ans de l'Agefiph**

Plus de 400 personnes se réunissent à la Seine musicale sur l'Île Seguin-Boulogne-Billancourt afin de célébrer les 30 ans de l'Agefiph, de porter un regard sur ce qui a été réalisé, mais surtout, en présence de Sophie Cluzel, secrétaire d'État chargée des personnes handicapées, d'envisager l'avenir.

NOVEMBRE**21^e semaine pour l'emploi des personnes handicapées**

À l'occasion de la 21^e Semaine pour l'emploi des personnes handicapées, l'Agefiph mobilise 1300 entreprises, les acteurs de l'emploi et du handicap et les personnes handicapées autour du slogan « Activateur de progrès ». Elle organise et participe à près de 500 manifestations sur l'ensemble du territoire.

**« Une chance pour tous, un avenir pour chacun »**

C'est le message choisi par l'Agefiph pour promouvoir l'apprentissage et l'alternance sur les réseaux sociaux et dans les médias.

DÉCEMBRE**Adoption du budget 2018 de l'Agefiph.**

Celui-ci traduit les principes du plan stratégique : 418,6 M€ sont consacrés à la sécurisation des parcours professionnels des personnes handicapées, à la mise en place d'aides renouvelées et au développement des services directs aux entreprises.

LES CHIFFRES-CLÉS 2017

LE CONTEXTE EMPLOI-HANDICAP EN FRANCE*

2,7

millions de personnes
handicapées âgées
de 15 à 64 ans en 2015

soit 7 % de la population totale des 15-64 ans,
+ 400 000 personnes en 4 ans

19 %
taux de chômage
des personnes
handicapées

938 000
personnes handicapées
en emploi

* source: enquête emploi 2015,
Insee

LES RÉSULTATS DE L'ACTION DE L'AGEFIPH

63 373

contrats de travail signés
dans les entreprises privées,
hors alternance (+5 %)

3 165
créations et reprises
d'activité (- 5 %)

19 841
maintiens dans l'emploi
(+ 6 %)

4 911
contrats de formation
en alternance (-10 %)

LES MOYENS DE L'AGEFIPH

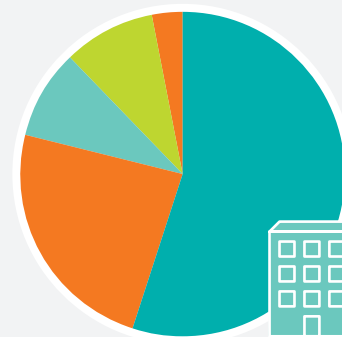
429,9

millions d'euros
de financements

408,5
millions d'euros de collecte

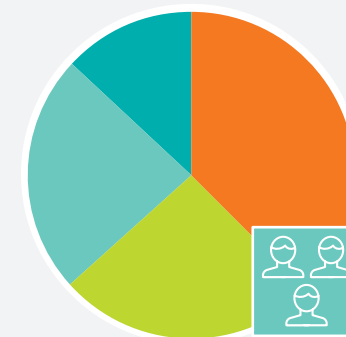
415
collaborateurs

218 848 INTERVENTIONS FINANCÉES OU SOUTENUES
+ 2 % en 2017



114 292
interventions auprès
des entreprises

55,4 % Insertion dans l'emploi
24,2 % Maintien dans l'emploi
9,7 % Compensation du handicap
8 % Formation
2,6 % Mobilisation du monde
économique



215 827
interventions auprès des
personnes handicapées

37,7 % Insertion dans l'emploi
25,7 % Compensation du handicap
23,5 % Préparation à l'emploi
et formation
13,3 % Maintien dans l'emploi



2 OBJECTIF INSERTION DANS L'EMPLOI

En 2017, **plus de 71 000 personnes handicapées** ont trouvé le chemin de l'emploi dans le secteur privé, avec l'aide de l'Agefiph. La signature d'un contrat de travail ou la création d'une entreprise sont l'aboutissement d'un **parcours vers l'emploi** au cours duquel auront pu être mobilisés, selon les projets : la formation, les aides et prestations destinées à compenser le handicap, l'accompagnement par les conseillers Cap emploi. •

OBJECTIF INSERTION DANS L'EMPLOI

En 2017, l'Agefiph consacre 55 % de son budget à l'insertion dans l'emploi, soit 208,7 millions d'euros.

ACCÈS À L'EMPLOI

L'action de l'Agefiph permet l'accompagnement des personnes handicapées en vue de l'obtention d'un **contrat de travail** ou de la **création d'une entreprise**.

68 284*
contrats de travail signés

Avec l'appui de l'Agefiph et de ses partenaires.



3 165
créations d'activité
soutenues en 2017

Les porteurs de projet peuvent bénéficier d'un accompagnement en amont du projet et d'un suivi post-crétion. Une fois le projet validé, l'Agefiph propose une aide à la création.

Une trousse de première assurance (pendant deux ans) permet également de sécuriser l'activité et de protéger le créateur.

L'ESPACE EMPLOI DU SITE AGEFIPH.FR

331 427
offres d'emplois
diffusées
+ 2 % en 2017

102 172
candidats inscrits
+ 16% en 2017

+ de 63 000
mises en relation
+ 27% en 2017

* y compris les contrats en alternance

PRÉPARATION À L'EMPLOI ET FORMATION

Le niveau de formation des travailleurs handicapés reste faible. Les conseillers Pôle emploi, des missions locales et de Cap emploi peuvent solliciter les aides de l'Agefiph et accompagner les personnes handicapées à **construire leur projet professionnel** et à **se former** pour acquérir ou développer des compétences.

94,2 M€

Budget de l'Agefiph consacré à la formation des demandeurs d'emploi handicapés en 2017 (y compris alternance) soit 24,7% de son budget d'intervention.

46 433

demandeurs d'emploi handicapés ont bénéficié d'actions de formation avec un financement Agefiph pour faciliter leur insertion professionnelle, dont :

19 846
actions de
mobilisation /
remise à niveau

3 836
prestations
spécifiques
d'orientation
et bilan

14 365
formations
préqualifiantes,
qualifiantes

4 911
contrats en
alternance

2 809
formations
certifiantes
et diplômantes

et 773 formations
préparatoires
à l'alternance

AIDES À L'INSERTION

14 338
personnes ont bénéficié de
l'Enveloppe personnalisée d'aide
ponctuelle à l'emploi (EPAPE)

2 436
personnes ont bénéficié de l'Aide
à l'insertion professionnelle (AIP)

152
personnes ont bénéficié de l'aide
aux emplois d'avenir dans le secteur
marchand

FOCUS ALTERNANCE

4 911

Contrats de formation en alternance aidés par l'Agefiph en 2017

Depuis 2013, l'Agefiph a mis en place un plan de développement de l'alternance qui a permis une augmentation de 24 % des contrats signés par des personnes handicapées par rapport à l'année 2012.

2 444 CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION

↑ + 4,5%
par rapport à 2012, lancement du Plan alternance de l'Agefiph

87%
des employeurs prêts à renouveler l'embauche d'une personne handicapée en contrat de professionnalisation

74%
des personnes handicapées obtiennent une qualification, une certification ou un diplôme à l'issue du contrat de professionnalisation



2 467 CONTRATS D'APPRENTISSAGE


↑ + 2%
par rapport à 2012, lancement du Plan alternance de l'Agefiph.

78%
des employeurs prêts à renouveler l'embauche d'une personne handicapée en apprentissage



73%
des personnes handicapées réussissent aux examens de fin d'apprentissage


60%
des personnes handicapées en emploi à l'issue du contrat d'apprentissage

12% en CDI  **30%** en nouveau contrat en alternance 

18% en CDD 

53%
des personnes handicapées en emploi à l'issue du contrat de professionnalisation

25% en CDI  **8%** en nouveau contrat en alternance 

20% en CDD 

FOCUS CAP EMPLOI

98 CAP EMPLOI

Partenaires de l'Agefiph, ils orientent et accompagnent les personnes handicapées dans leur parcours d'insertion professionnelle et les entreprises dans leurs démarches de recrutement. En 2018, les Cap emploi ont étendu leur mission au maintien dans l'emploi.

En complémentarité avec Pôle emploi et les missions locales, Cap emploi a accompagné en 2017 178 000 demandeurs d'emploi handicapés.

INSERTIONS ACCOMPAGNÉES PAR CAP EMPLOI DANS LE SECTEUR PRIVÉ

↑ + 4,8%
par rapport à 2016

2016
63702

2017
66772

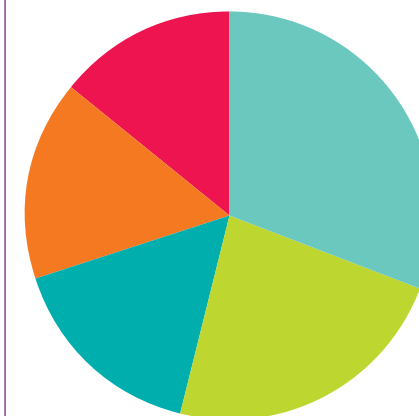
Le nombre total de placements progresse de 5% par rapport à 2016 et de 7% pour les CDI.

La part des contrats aidés par l'État ou l'Agefiph est de 40%, soit une baisse de 9% par rapport à 2016.

RÉPARTITION DES PLACEMENTS CAP EMPLOI EN 2017 DANS LES SECTEURS PRIVÉ ET PUBLIC



DURÉE DES PLACEMENTS CAP EMPLOI EN 2017 DANS LE SECTEUR PRIVÉ



31%
CDD < 3 mois

23%
CDI

16%
CDD 3 à 6 mois

16%
CDD 6 à 12 mois

14%
CDD > 12 mois

FOCUS

COMPENSATION DU HANDICAP

1258

personnes handicapées ont bénéficié d'aides et de prestations Agefiph destinées à compenser le handicap : prestations ponctuelles spécifiques, prestations handicap projet, aide à la mobilité ou aides techniques et humaines.

AIDES



Les aides sont destinées à :

- faciliter la mobilité : aides à l'acquisition et à l'aménagement de véhicule, aide au permis de conduire ;
- favoriser l'autonomie : aide ponctuelle à l'autonomie,
- l'acquisition de matériel : prothèses auditives, matériel braille...

PRESTATIONS



Des prestations spécifiques peuvent être mobilisées par les conseillers à l'emploi pour :

- valider un projet professionnel ou de formation : prestation handicap projet ;
- disposer de l'appui d'un expert : prestations ponctuelles spécifiques sur les cinq grands types de handicap (visuel, auditif, moteur, mental et psychique).

INSERTION DANS L'EMPLOI

CE QUI CHANGE EN 2018

EN DIRECTION DES ENTREPRISES



L'Agefiph devient l'interlocutrice privilégiée des entreprises qu'elle accompagne dans leurs politiques ressources humaines handicap.

EN DIRECTION DES PERSONNES



Des aides financières plus simples, lisibles et opérationnelles recentrées sur le financement des solutions destinées à compenser le handicap, en complément des autres aides existantes pour les salariés et l'ensemble des demandeurs d'emploi. Un accompagnement par des partenaires (Pôle emploi, Cap emploi, Missions locales) et prestataires spécialistes, recentré sur la sécurisation des parcours professionnels.

Une nouvelle prestation d'appuis spécifiques dédiée aux troubles cognitifs sera proposée à partir d'octobre 2018.

À compter du mois d'avril 2018, l'Agefiph propose une nouvelle offre de services et d'aides financières.



3

OBJECTIF MAINTIEN DANS L'EMPLOI

En 2017, **19 841 personnes handicapées** ont pu conserver leur emploi dans le secteur privé avec l'aide de l'Agefiph. Il s'agit de personnes rencontrant des difficultés pour occuper leur poste dans l'entreprise suite à un accident ou une maladie, du fait de l'aggravation du handicap ou de l'évolution de leur environnement de travail.

La réussite du maintien dans l'emploi nécessite **une prise en charge précoce de la situation** associant la personne et l'employeur et impliquant l'intervention de différents acteurs (service de santé au travail, représentants du personnel, employeurs, assurance maladie...). •

OBJECTIF MAINTIEN DANS L'EMPLOI

En 2017, l'Agefiph a consacré 39,1 % de son budget d'intervention au maintien dans l'emploi, soit 149 millions d'euros.



19 841

maintiens dans l'emploi réalisés dans le secteur privé en 2017

ADAPTATION DES SITUATIONS DE TRAVAIL

Les services et les aides financières de l'Agefiph permettent l'intervention de spécialistes dont l'expertise vise à identifier une solution pour adapter le poste de travail pour la personne handicapée. Si l'étude préalable conclut qu'un aménagement est nécessaire, la phase de diagnostic est éventuellement suivie de la mobilisation d'aides à l'adaptation des situations de travail qui permettent de prendre en charge tout ou partie des coûts supportés par l'entreprise.

3 300

journées d'études préalables à l'aménagement des situations de travail.

10 110

personnes ont bénéficié d'une aide à l'adaptation des situations de travail pour un montant moyen de 2 482 €.

50 %

des entreprises dans lesquelles sont réalisés des aménagements comptent moins de 50 salariés.

60 %

des aménagements de situation de travail bénéficient à des salariés âgés de 45 ans et plus.

AIDE AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI

L'aide forfaitaire au maintien dans l'emploi permet de financer les frais liés à la recherche et à la mise en œuvre de solutions identifiées dans l'entreprise avec le Sameth.

2 115

aides forfaitaires au maintien dans l'emploi (+5 % par rapport à 2016).

COMPENSATION DU HANDICAP

Les aides et services de l'Agefiph sont destinés à faciliter la mobilité (aides à l'acquisition et à l'aménagement de véhicule, aide au permis de conduire), favoriser l'autonomie (aide ponctuelle à l'autonomie) et à acquérir du matériel (prothèses auditives, matériel braille...). Des prestations spécifiques sont mobilisées par les conseillers pour disposer de l'appui d'un expert sur les cinq grands types de handicap : visuel, auditif, moteur, mental et psychique. Enfin, les prestations spécifiques d'orientation professionnelle (PSOP) et de formation des salariés visent à faciliter la reconversion professionnelle suite à la survenance ou l'évolution du handicap.

501

aides complémentaires au maintien dans l'emploi (+ 22 % par rapport à 2016).

332

aides au maintien dans l'emploi en fin de carrière (+ 25 % par rapport à 2016)

716

aides à la mobilité (+ 17 % par rapport à 2016).

8 471

aides humaines et techniques (+ 1 % par rapport à 2016).

2 774

prestations spécifiques mobilisées par les conseillers pour disposer de l'appui d'un expert (prestation ponctuelle spécifique) sur les cinq grands types de handicap.

4 274

salariés handicapés ont bénéficié de prestations d'orientation et de formation aidées par l'Agefiph dans le cadre de leur maintien dans l'emploi.

FOCUS

RÉSEAUX D'ACCOMPAGNEMENT

RÉSEAU SAMETH

99 Sameth accompagnent les employeurs et les salariés handicapés pour trouver des solutions permettant le maintien dans l'emploi. Présents dans tous les départements, les Sameth interviennent en partenariat avec les acteurs du champ médical social et professionnel (entreprises, ergonomes, organismes de formation). Ils sont regroupés avec Cap emploi à compter de janvier 2018.

24 210 nouvelles personnes accompagnées par les Sameth en 2017.

91% taux de maintien (nombre de maintiens réussis dans toutes les situations menées à leur terme) suite à l'intervention des Sameth, dont 90% des personnes maintenues au même poste.

Répartition des signalements

Dans les entreprises privées, les Sameth sont mobilisés principalement par les médecins du travail (39% des signalements), par les employeurs (21%), et dans une moindre proportion par les salariés eux-mêmes (14%).

RÉSEAU COMÈTE FRANCE

41 équipes Comète France accompagnent les personnes dès l'hospitalisation, au sein des Services de soins, suite et réadaptation (SSR) afin de construire au plus tôt un projet professionnel compatible avec leur état de santé. Les équipes Comète sont financées par l'Assurance maladie, l'Agefiph et le FIPHFP.

4850 projets élaborés avec le soutien de Comète France en 2017.

PERSONNES ACCOMPAGNÉES PAR LES SAMETH

55% ont une ancienneté dans l'entreprise d'au moins 10 ans

50% sont des hommes

45% ont 50 ans et +

56% handicap moteur

18% maladie invalidante

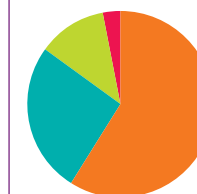
15% déficience auditive

11% autres

56% ont un niveau inférieur au Bac

64% sont employés

ORIGINE DE LA DÉMARCHE ENGAGÉE



26% aggravation du handicap

12% maladie professionnelle

59% maladie autre que professionnelle

3% autres

LES EMPLOYEURS PRIVÉS ET LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Taille

30% 20-99 salariés

34% < à 20 salariés

36% 100 salariés et +

Secteur

61% Tertiaire

23% Industrie

8% Construction

8% Agriculture

FOCUS

RLH ET AETH

La Reconnaissance de la lourdeur du handicap (RLH)

permet aux entreprises et aux travailleurs non-salariés de bénéficier d'une aide pendant trois ans pour compenser les charges pérennes induites par le handicap après aménagement optimal du poste de travail.

Cette aide prend la forme d'une modulation de la contribution à l'Agefiph ou du versement de l'**Aide à l'emploi des travailleurs handicapés (AETH)**.

2 817
demandes reçues
de RLH



7 777
bénéficiaires de l'AETH

MAINTIEN DANS L'EMPLOI

CE QUI CHANGE EN 2018

EN DIRECTION DES PERSONNES



Outre le maintien dans l'emploi qui vise à trouver des solutions pour préserver l'emploi d'un salarié en risque d'inaptitude à son poste, l'action de l'Agefiph vise à faciliter et sécuriser dans la durée l'évolution professionnelle de la personne dans ou hors de l'entreprise. De nouvelles aides financières sont créées.

EN DIRECTION DES ENTREPRISES



À compter du mois d'avril 2018, l'Agefiph propose une nouvelle offre de services et d'aides financières destinée à soutenir le parcours des personnes handicapées dans l'entreprise.

Pour plus de simplicité, l'accompagnement des entreprises et des personnes handicapées pour permettre le maintien dans l'emploi et l'évolution professionnelle est réalisé par Cap emploi, le réseau chargé également de l'insertion professionnelle.

Les entreprises peuvent réaliser les demandes de Reconnaissance de la lourdeur du handicap, de l'AETH, en ligne.



4 OBJECTIF MOBILISER LES ENTREPRISES

79% des 100 300 entreprises assujetties à l'obligation d'emploi emploient au moins une personne handicapée. L'Agefiph mobilise les **acteurs du monde économique et social** afin de développer l'emploi des personnes handicapées dans les entreprises privées. Des actions relayées sur l'ensemble du territoire par les délégations régionales de l'Agefiph, la Direction des entreprises et des grands comptes mais également, en 2017, par ses partenaires Alther et Cap emploi. •

OBJECTIF MOBILISER LES ENTREPRISES

Depuis la loi du 10 juillet 1987, les entreprises privées de 20 salariés et plus ont l'obligation de compter au moins 6 % de personnes handicapées dans leur effectif.

Pour satisfaire à cette obligation d'emploi, les entreprises peuvent :

- recruter des personnes handicapées;
- faire appel au secteur protégé et adapté et aux travailleurs indépendants handicapés;
- signer un accord agréé par l'État sur l'emploi des personnes handicapées;
- accueillir des stagiaires ou des personnes handicapées pour des périodes de mise en situation en milieu professionnel;
- verser une contribution à l'Agefiph.

LA RÉPONSE À L'OBLIGATION D'EMPLOI DE TRAVAILLEURS HANDICAPÉS



39 %
emploient au moins un travailleur handicapé et / ou ont recours à la sous-traitance et / ou contribuent à l'Agefiph

30 %
emploient des travailleurs handicapés et remplissent leur obligation d'emploi uniquement par l'emploi direct

20 %
n'emploient aucun travailleur handicapé

11 %
sont sous accord agréé (dont 1% n'emploie pas directement au moins une personne handicapée)

En 2017, l'Agefiph consacre 4 % de son budget d'intervention à la mobilisation du monde économique, soit plus de 15,3 millions d'euros.

79 %
des entreprises assujetties emploient au moins une personne handicapée

41 270
entreprises contribuent à l'Agefiph en 2017

408,5
millions d'euros collectés en 2017

18
conventions politique d'emploi

signées par les 14 délégations régionales et la Direction entreprises et grands comptes (DEGC) de l'Agefiph avec des entreprises, dont 10 nouvelles conventions signées en 2017.

9
réseaux de référents handicap (RRH)

Espaces d'échanges et de mutualisation entre référents handicap en entreprises, ils ont réuni plus de 1 000 représentants d'entreprises en 2017.

96 491
interventions conduites par les 98 Cap emploi

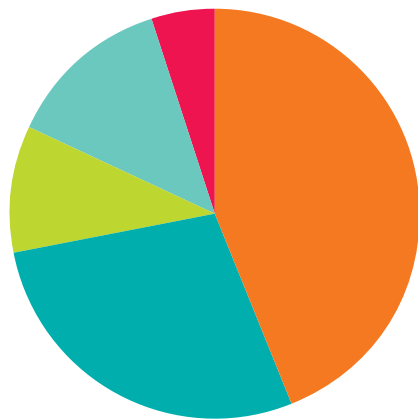
auprès d'employeurs privés informés sur les actions en faveur de l'emploi des personnes handicapées et / ou accompagnés dans leurs recrutements de personnes handicapées.

FOCUS LA MOBILISATION DES PME

Le service Alther avait, jusqu'à la fin de l'année 2017, la mission de conseiller et d'accompagner les PME, prioritairement celles nouvellement assujetties à l'obligation d'emploi.

64
Alther ont informé 9 254 entreprises, réalisé 2 977 diagnostics et 2 703 accompagnements.

ACTIONS RÉALISÉES À L'ISSUE DES ACCOMPAGNEMENTS ALTHER



44 %
Sous-traitance

28 %
Embauches directes

10 %
Accueil de stagiaires et alternance

13 %
Maintien dans l'emploi

5 %
Intérim

MOBILISER LES ENTREPRISES CE QUI CHANGE EN 2018

En 2018, l'Agefiph devient l'interlocuteur-clé de proximité pour les entreprises quelle que soit leur taille pour développer leurs actions emploi handicap.

TROIS NIVEAUX SONT PROPOSÉS

1/ Informer, orienter et outiller

Les collaborateurs de l'Agefiph apportent aux entreprises une information générale sur l'emploi des personnes en situation de handicap : les interlocuteurs utiles, les outils et les solutions mobilisables. Dans ce premier pas vers l'inclusion du handicap, ils les guident également pour solliciter les aides de l'Agefiph.

2/ Analyser de manière approfondie la situation des entreprises et co-construire un plan d'action

Les collaborateurs de l'Agefiph analysent avec les entreprises leurs besoins, enjeux, atouts et axes de développement.

Ils construisent, ensemble, des plans d'action adaptés à ces besoins et leurs caractéristiques. Si nécessaire, une prestation « diagnostic action », réalisée par un prestataire sélectionné par l'Agefiph, peut être mobilisée.

3/ Accompagner la mise en œuvre du plan d'action

Sur la base du plan d'action défini, les collaborateurs de l'Agefiph accompagnent les entreprises dans leur mise en œuvre : organisation d'actions d'information et de sensibilisation des collaborateurs, appui à la mise en œuvre de projets particuliers. Les TPE / PME qui en ont besoin peuvent bénéficier d'un appui renforcé.

AUTRES SERVICES

> Afin de faciliter les échanges entre entreprises engagées, l'Agefiph déploie sur l'ensemble du territoire un Réseau des référents handicap (RRH) pour permettre des échanges de pratiques et des travaux en ateliers.
> Courant 2018, un espace documentaire enrichi proposera aux entreprises des guides, fiches pratiques, vidéos...



5 GOUVERNANCE ET STRATÉGIE

L'Agefiph est administrée par des représentants des partenaires sociaux, des associations représentatives des personnes handicapées et des personnalités qualifiées. Ensemble, ils définissent la stratégie et les principes des actions de l'Agefiph. 2017 a été marquée par le **vote le 21 février**, à l'unanimité, d'un **plan stratégique**.

La signature d'une **convention multipartite** avec les principaux acteurs de la politique emploi handicap, la nouvelle convention avec le FIPHFP, la mise en place des Organismes de placement spécialisés (OPS) et de l'emploi accompagné sont les autres réalisations majeures de cette année. •

GOUVERNANCE

Le conseil d'administration définit la stratégie et la politique générale mise en œuvre par l'association. Il conçoit et évalue sa politique en se fondant sur les travaux préparatoires des commissions.

Un bureau, constitué de huit membres, suit la mise en œuvre de la politique générale. Il s'appuie sur un comité d'audit dirigé par Olivier Maigne, secrétaire général du HCECM et six commissions pour définir et évaluer sa politique : la commission financière, la commission politique d'intervention, la commission études et évaluations, la commission études des conventions nationales, la commission communication et la commission innovations / expérimentations.

Anne Baltazar est présidente de l'Agefiph pour la période 2015-2018.

COMPOSITION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Organisations représentées au conseil d'administration (mandature 2015-2018) :

Collège employeurs
CPME, FNSEA, MEDEF

Collège salariés
CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, FO

Collège des associations
APF, CFPSAA, FNATH, UNAFAM, UNAPEI

Personnalités qualifiées
Cinq membres, dont trois sont désignés respectivement par chacun des collèges, employeurs, salariés et associations et deux par l'État.

INNOVATIONS

Depuis 2013, 43 actions expérimentales ont été soutenues par l'Agefiph, au titre de l'innovation sociale, technologique, pédagogique et managériale.

Plus de 1 450 personnes ont été concernées par ces expérimentations. La durée initiale moyenne des projets avoisine 24 mois. Huit nouveaux projets ont été retenus par la commission innovations expérimentations, dont cinq engagés en 2017 pour un montant total de 820 600 € financés à 98 % par l'Agefiph, avec un complément du FIPHFP.

Parmi les projets soutenus par l'Agefiph, plusieurs ont débouché en 2017 sur des actions concrètes :

Les expérimentations concernant « l'emploi accompagné » se poursuivent, pour partie, dans le cadre du dispositif national initié avec l'appel à candidature lancé en fin d'année par les Agences régionales de santé (ARS) en lien avec l'Agefiph et le FIPHFP.

L'expérimentation et le prototypage d'appuis portant sur les troubles cognitifs se sont traduits par l'intégration d'une nouvelle prestation destinée à la prise en compte de ce handicap dans l'offre de services de l'Agefiph.

L'expérimentation « tuteur en entreprise pour accompagner un salarié handicapé psychique » fera en 2018 l'objet d'une évaluation appréciative par l'équipe de la chaire « entreprise inclusive » créée par l'IPAG Business school, en partenariat avec l'Association française des managers de la diversité (AFMD).

Sur le sujet de l'innovation pédagogique, le partenariat avec Sciences Po destiné à diffuser des méthodes d'apprentissage inclusives s'est concrétisé notamment par un tour des régions pour sensibiliser les acteurs de la formation à la prise en compte des handicaps invisibles.

LES CHANTIERS 2017

L'année 2017 a été consacrée au déploiement opérationnel du plan stratégique Agefiph voté en février 2017. Pour cela, neuf chantiers ont été lancés avec pour certains déjà des résultats.

ORGANISMES DE PLACEMENT SPÉCIALISÉS (OPS)

Objectif principal

Définir l'offre de services des Cap emploi intégrant celle des ex-Sameth et leur articulation avec l'offre de services et d'aides financières de l'Agefiph.

Résultat

Suite à une consultation nationale lancée en septembre 2017, 98 OPS (Organismes de placement spécialisés) ont été retenus en fin d'année pour délivrer les services Cap emploi et Sameth.

AIDES

Objectif principal

Produire une offre lisible, facile à mobiliser et répondant mieux aux situations des personnes handicapées.

Résultat

Mise à disposition de la nouvelle offre de services et d'aides financières de l'Agefiph à compter d'avril 2018.

FORMATION

Objectif principal

Sécuriser l'accès de la personne handicapée aux formations du droit commun proposées par les Régions, Pôle emploi, Opca, Fongecif... en organisant les réponses à apporter en termes de compensation du handicap pendant la formation.

Résultat

L'Agefiph structure au niveau régional la ressource handicap formation.

ACCUEIL INFORMATION CONSEIL

Objectif principal

Mettre en place l'information sur les services emploi handicap de l'Agefiph et des autres acteurs, conseiller et orienter les personnes handicapées et les entreprises. Démarré en fin d'année 2017, les premières réalisations du chantier sont attendues courant 2018.

INNOVATION EXPÉRIMENTATION ET PROSPECTIVE

Objectif principal

Soutenir l'innovation au service de l'insertion et du maintien des personnes handicapées dans l'emploi.

Résultat

L'Agefiph met en œuvre des partenariats pour développer des actions innovantes. Fin 2018, un nouveau programme d'expérimentations, conçu suite à des phases de travail collaboratives et prospectives sera conduit par l'Agefiph.

TRANSITION DIGITALE

Objectif principal

Développer et mettre en œuvre une offre de services digitale Agefiph et notamment la dématérialisation des échanges avec les bénéficiaires.

Résultat

Dès 2018 les entreprises ont la possibilité de réaliser les demandes de RLH et d'AETH en ligne. La réflexion se poursuit avec la refonte du site Internet Agefiph et de l'espace emploi.

PILOTAGE DE LA PERFORMANCE

Objectif

Construire des indicateurs de pilotage et d'évaluation des actions de l'Agefiph et permettre une amélioration en continu de l'action de l'Agefiph.

MOBILISATION DU MONDE ÉCONOMIQUE ET SOCIAL

Objectif principal

Faire évoluer l'offre de services destinée aux entreprises et aux acteurs du monde économique et social.

Résultat

- À compter de 2018, l'Agefiph devient l'interlocutrice privilégiée des entreprises auxquelles elle propose conseil et accompagnement.
- Le réseau des référents handicap (RRH) se déploie sur l'ensemble du territoire.
- Courant 2018 les entreprises auront accès, via un extranet, à un outil d'auto-diagnostic permettant de connaître leur situation au regard de l'obligation d'emploi et les moyens d'agir.

MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Objectif principal

Proposer des solutions aux 5 à 10 % de salariés qui courent un risque de désinsertion professionnelle et à leurs employeurs.

Résultat

- En phase de démarrage, deux axes d'action ont été retenus :
- Le renforcement du maintien dans l'emploi par une approche anticipée des situations individuelles.
 - Le développement d'une approche ciblée et proactive en direction des services RH et de santé au travail.

GOUVERNANCE ET STRATÉGIE PERSPECTIVES 2018

Lors du Comité interministériel du 21 septembre 2017 l'objectif a été fixé de « rénover l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, la transformer en levier pour une entreprise plus humaine, plus responsable et plus performante » ainsi que d'augmenter le niveau de qualification des demandeurs d'emploi et des salariés handicapés.

VERS UNE SIMPLIFICATION DE L'OETH

La concertation engagée par le gouvernement avec les organisations syndicales, patronales et les associations devrait aboutir notamment à la simplification des formalités administratives liées à l'Obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) qui serait intégrée à la déclaration sociale nominative (DSN). Les modalités de calcul de l'obligation d'emploi des entreprises pourraient également être revues.

RENFORCER LA QUALIFICATION DES PERSONNES

Les réformes pourraient concerner également l'amélioration de l'accès à la formation et à l'apprentissage des personnes handicapées ainsi que la réorganisation des dispositifs d'aide et d'accompagnement qui leur sont dédiés.

L'AGEFIPH À VOTRE SERVICE



GUYANE GUADELOUPE MARTINIQUE



RÉUNION MAYOTTE

ANTILLES ET GUYANE

1 Centre Delgrès,
Hauts de Dillon,
Escalier E
97200 Fort-de-France

AUVERGNE RHÔNE-ALPES

2 Immeuble Gergovia,
6^e étage
65, bd. F.-Mitterrand
63010 Clermont-Ferrand
Cedex 1

3 ZAC de Saint-Hubert
33, rue Saint-Théobald
38080 L'Isle-d'Abeau

BOURGOGNE- FRANCHE-COMTÉ

4 Immeuble Osiris
7, bd. Winston-Churchill
BP 66615
21066 Dijon Cedex

BRETAGNE

5 4, av. Charles-Tillon
35000 Rennes

CENTRE- VAL DE LOIRE

6 ABC 2
35, av. de Paris
45058 Orléans Cedex 1

GRAND EST

7 Immeuble Joffre
Saint-Thiébaud
13-15, bd. Joffre
CS 30660
54063 Nancy Cedex

8 Immeuble Reims
2000, 4^e étage,
95, boulevard du
Général-Leclerc
51100 Reims

HAUTS-DE-FRANCE

9 27 bis, rue
du Vieux-Faubourg
59040 Lille Cedex

10 Le Jardin des Capets
3, rue Vincent-Auriol
CS 64801
80048 Amiens Cedex

ÎLE-DE-FRANCE

11 Immeuble Le Baudran
21/37 rue de Stalingrad
24/28 Villa Baudran
94110 Arcueil

NORMANDIE

12 Immeuble les Galées
du Roi, 30, rue Henri-
Gadeau-de-Kerville
Saint-Sever
76107 Rouen Cedex 1

NOUVELLE AQUITAINE

13 Millénium 2
ZAC Cœur de Bastide
13, rue Jean-Paul-Alaux
33072 Bordeaux Cedex

14 3 cours Gay Lussac,
87000 Limoges

15 Capitole V
14, bd. Chasseigne
86035 Poitiers Cedex

OCCITANIE

16 Immeuble Antalya
1^{er} étage, ZAC d'Antigone
119, av. Jacques-Cartier
CS 19008
34967 Montpellier
Cedex 2

17 Immeuble la
Passerelle Saint-Aubin
17, bd. de la Gare
BP 95827
31505 Toulouse Cedex 5

PAYS DE LA LOIRE

18 34, quai Magellan
BP 23211
44032 Nantes Cedex 01

PROVENCE-ALPES- CÔTE D'AZUR ET CORSE

19 Arteparc de Bachasson
Bât. B1, rue de la
Carrière de Bachasson
13 590 Meyreuil

RÉUNION ET MAYOTTE

20 Centre d'affaires
Cadjee, 62, bd.
du Chaudron,
bâtiment C, 2^e étage
97495 Sainte-Clotilde
Cedex

POUR JOINDRE L'AGEFIPH

N°Vert 0 800 11 10 09

DE 9H00 A 18H00 - APPEL GRATUIT DEPUIS UN POSTE FIXE

Directeur de la publication

Didier Eyssartier, directeur général

Conception et réalisation

Direction de la communication Agefiph

Atelier Marge Design

Illustration Jérémie Perrodeau

Impression Decombat

Avril 2018

AGEFIPH

192, avenue Aristide-Briand

92226 Bagneux Cedex

www.agefiph.fr



DE 9H00 A 18H00 - APPEL GRATUIT DEPUIS UN POSTE FIXE



plus d'infos sur www.agefiph.fr