

# Rapport d'activité 2010



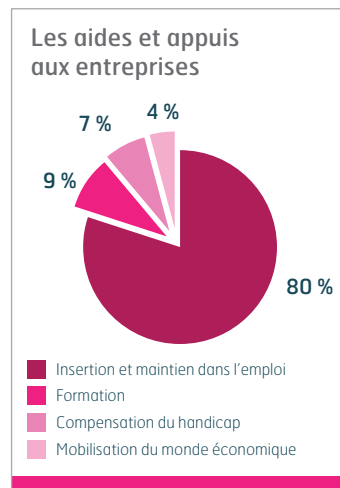
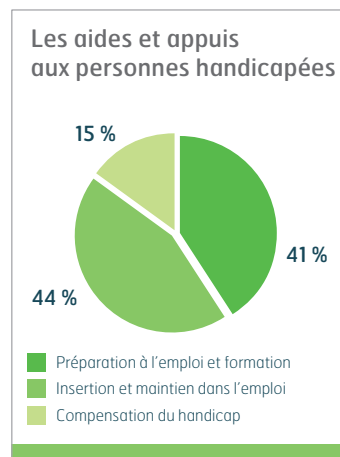
# Sommaire

<b>1. Regard sur l'année écoulée</b> .....	<b>page 3</b>
1.1 Les chiffres repères	
1.2 L'environnement de l'emploi des personnes handicapées	
1.3 Les faits marquants	
<b>2. Les partenariats institutionnels</b> .....	<b>page 6</b>
2.1 La convention d'objectifs Etat-Agefiph	
2.2 Le partenariat avec Pôle emploi	
2.3 La convention avec le FIPHFP	
2.4 Le partenariat avec la CNSA et les MDPH	
2.5 Le partenariat national autour du maintien dans l'emploi	
2.6 Un nouveau cadre régional de partenariat : les PRITH	
<b>3. Les éléments financiers structurants</b> .....	<b>page 11</b>
3.1 La collecte	
3.2 Les financements	
<b>4. L'activité déployée par l'Agefiph</b> .....	<b>page 16</b>
4.1 Les interventions par grands domaines et les résultats	
4.2 La mobilisation du monde économique	
4.3 La préparation à l'emploi et la formation	
4.4 L'insertion et la pérennisation de l'emploi	
4.5 La compensation du handicap	
4.6 Une communication pour contribuer à changer le regard et le comportement sur le handicap et l'emploi	
<b>5. Le fonctionnement de l'Agefiph</b> .....	<b>page 41</b>
5.1 L'activité interne	
5.2 L'activité des instances	
<b>Annexes</b> .....	<b>page 46</b>
A1. Financements : comparaison entre 2009 et 2010	
A2. Analyse régionale de la collecte et des financements	

# 1. Regard sur l'année écoulée

## 1.1 Les chiffres repères

Les aides et appuis aux personnes handicapées et aux entreprises : évolution et répartition



Les résultats et données financières

### Les résultats :

**67 625**

placements aidés par l'Agefiph en 2010 (+ 18 % en 1 an)

**3 184**

créations d'activité soutenues par l'Agefiph en 2010 (stable sur 1 an)

**16 481**

maintiens aidés par l'Agefiph en 2010 (+ 34 % en 1 an)

**5 524**

contrats en alternance primés en 2010 (+ 39 % en 1 an)

### La collecte :

**539,0 M€**

collectés en 2010 (- 6,8 % en 1 an)

**50 378**

établissements contribuant à l'Agefiph (- 8,7 % en 1 an)

**10 721**

établissements à « quota zéro » (- 54,5 % en 1 an)

### Les financements : 739,7 M€ (+ 7 % en 1 an)

**513,0 M€**

Programme courant

**133,9 M€**

Programme complémentaire

**92,8 M€**

Plan de soutien

## 1.2 L'environnement de l'emploi des personnes handicapées

### Le marché du travail poursuit sa lente amélioration

Le taux de chômage au sens du BIT est resté relativement stable en 2010 : au quatrième trimestre 2010, il s'est établi à 9,2 % de la population active pour la France métropolitaine.

Sur l'ensemble de l'année 2010, l'Insee estime que près de 110 000 créations nettes d'emplois ont eu lieu dans le secteur marchand. Les créations d'emplois se sont concentrées dans le secteur tertiaire avec en particulier le redressement de l'intérim qui comptabilise plus de 100 000 postes supplémentaires en un an.

### Un chômage persistant pour les travailleurs handicapés

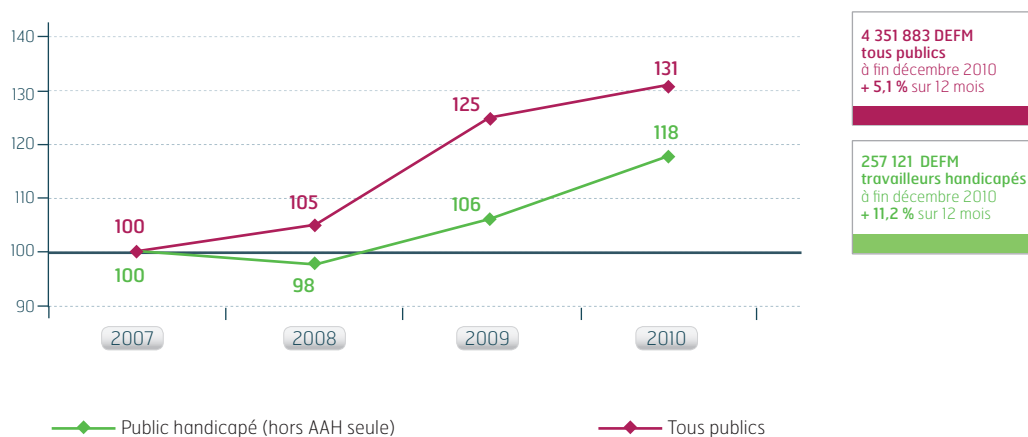
Alors qu'en 2009 et pour la première fois en période de crise, le chômage des personnes handicapées avait augmenté moins vite que celui de l'ensemble du public, le nombre de demandeurs d'emploi handicapés (hors AAH seule) a continué d'augmenter en 2010, pour atteindre 257 000 personnes inscrites à fin décembre (+ 11 %), soit une progression deux fois plus rapide que pour le tout public.

La part des chômeurs de longue durée (53 %) et de très longue durée (30 %), respectivement plus d'un an et plus de deux ans d'ancienneté d'inscription à Pôle emploi, est préoccupante. En moyenne, un demandeur d'emploi handicapé présente une ancienneté d'inscription de 21 mois, contre 14 mois tous publics confondus.

Les demandeurs d'emploi handicapés, âgés de 50 ans et plus dans 37 % des cas, orientent massivement leur recherche vers des métiers à forte concurrence où ils présentent un déficit important en termes de niveau de formation et de qualification.

#### Evolution du nombre de demandeurs d'emploi (DEFM) à fin décembre

(France entière, catégories A-B-C, base 100 : 2007)



#### Point Infos

Les catégories statistiques A-B-C correspondent à l'ensemble des personnes tenues d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi. A partir de janvier 2010, s'ils restent comptabilisés dans la demande d'emploi totale, les bénéficiaires de l'AAH (seule) ne sont plus repérés par Pôle emploi comme bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Ils représentaient au niveau national 19 000 personnes à fin 2009 (7,6 % de la demande d'emploi handicapée).

## 1.3 Les faits marquants

### Au plan institutionnel

- le prolongement de la convention Etat-Agefiph : en cohérence avec les échéances du Plan de soutien et du Programme complémentaire, la convention d'objectifs Etat-Agefiph a été prorogée jusqu'au 31 décembre 2011,
- l'information, dans le projet de loi de finances 2011, sur les transferts à l'Agefiph de certaines missions et charges assurées jusque là par l'Etat : la gestion de la reconnaissance de la lourdeur du handicap (RLH), du marché Afp, de la déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH).

### La démarche partenariale « Réussir ensemble ! »

Initiée en janvier 2009, elle s'est poursuivie en 2010 :

- réunion nationale de plus de 900 partenaires institutionnels et opérationnels, prestataires, collaborateurs, pour prolonger la dynamique du Plan de soutien,
- réunions régionales « Réussir ensemble ! » en juin 2010,
- initialisation de « Trajectoire 2012 », processus de réflexion et de concertation qui vise à définir un programme unique d'interventions pour 2012.

### L'action de l'Agefiph : la réaffirmation de la complémentarité au droit commun

L'année 2010 a ouvert une période de transition, jusqu'au démarrage du nouveau programme unique au 1<sup>er</sup> janvier 2012.

Le début de l'année 2010 a vu se confirmer la tendance très dynamique du dernier trimestre 2009, avec une forte hausse de la demande d'aides directes, notamment sur le champ du maintien dans l'emploi et de la formation.

Devant le risque de dépassement budgétaire qui est apparu, le Conseil d'administration a pris un certain nombre de décisions permettant une sortie progressive des programmes conjoncturels jusqu'à fin 2011.

Une première période de régulation des engagements financiers s'est donc ouverte, de mai à septembre, concernant les programmes conjoncturels.

La deuxième période de régulation, à compter d'octobre, a concerné le budget courant.

Dans ce nouveau contexte, le caractère complémentaire de l'action de l'Agefiph relativement au droit commun a été réaffirmé.

### L'impact de l'action Agefiph sur la population handicapée « senior »

L'effort particulier réalisé pour l'insertion et le maintien dans l'emploi des seniors s'est traduit par la progression des seniors dans les embauches primées (et notamment celle des 55 ans et plus, qui a progressé de 40 %) et les parcours de maintien (+ 5 % pour les 50 ans et plus).

## 2. Les partenariats institutionnels

La Révision Générale de Politiques Publiques illustre la volonté de l'Etat d'optimiser l'ensemble des ressources et des moyens et de renforcer son pilotage des politiques d'emploi et de formation. Le champ de l'emploi des personnes handicapées n'est évidemment pas déconnecté de l'ensemble des réformes conduites dans ce cadre par l'Etat.

L'annonce, en juillet 2010, des projets de transfert à l'Agefiph, dans le projet de loi de finances 2011, de la gestion de la déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) et de la gestion du dispositif d'attribution de la lourdeur du handicap (RLH), participe de ce processus. Il en va de même pour l'annonce en octobre du projet de transfert à l'Agefiph et au FIPHFP des droits et obligations de l'Etat résultant du lot du marché conclu avec l' Afpa relatif à la formation des demandeurs d'emploi reconnus handicapés.

*Ces évolutions ouvrent une période de relations renouvelées entre l'Etat et ses partenaires, en particulier avec l'Agefiph. En lui transférant des compétences et des prérogatives de puissance publique, l'Etat entend accroître sa légitimité institutionnelle mais cela interroge fortement le positionnement de l'Agefiph vis-à-vis des employeurs.*

### 2.1 La convention d'objectifs Etat-Agefiph

La poursuite de la détérioration globale du marché du travail en 2009 et 2010 a conduit l'Agefiph, en accord avec l'Etat, à développer, à partir du 2<sup>ème</sup> semestre 2009, un second volet à son Plan de soutien.

Dans un souci de cohérence et d'harmonisation entre l'exécution des programmes d'intervention et le suivi des engagements de la convention triennale, l'Etat et l'Agefiph ont décidé de proroger leur convention d'objectifs au 31 décembre 2011 et d'intégrer les engagements du Plan de soutien de l'Agefiph aux engagements précédents. Cette décision s'est concrétisée par la signature, le 30 novembre 2010, d'un avenant à la convention initiale du 20 février 2008.

Les dispositions arrêtées visent à renforcer les effets des quatre axes de la convention au bénéfice des personnes handicapées :

- la consolidation des politiques régionales de formation,
- l'accès durable à l'emploi,
- l'appui aux entreprises à quota zéro,
- l'amélioration des carrières professionnelles.

Le comité de suivi de la convention d'objectifs Etat-Agefiph a décidé, conformément aux termes de la convention, et en complément de la démarche d'évaluation *in itinere* qui avait été engagée en 2009, d'engager une démarche d'évaluation partagée des actions qui ont été mises en oeuvre, dans la perspective d'en dresser le bilan et de préparer les orientations stratégiques de la prochaine convention 2012-2014.

Un comité de suivi élargi a été constitué à cet effet, qui comprend les représentants de la DGEFP, de la Dares, et les représentants de l'Agefiph (le Président, un administrateur par collège, la Direction Générale et la Direction de l'évaluation et de la prospective). Il va s'attacher à explorer deux thématiques :

- l'accompagnement pour l'accès à l'emploi des personnes handicapées,
- la pérennisation en emploi des salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Pour mener ces travaux, d'ici le 30 juin 2011, une équipe d'experts et de rapporteurs a été constituée (un expert et un rapporteur désigné par chacun des partenaires).

### 2.2 Le partenariat avec Pôle emploi

#### La convention 2010-2011

Une convention de collaboration entre Pôle emploi, l'Agefiph et le FIPHFP a été signée le 8 février 2010, pour la période 2010-2011.

Il s'agit de la 1<sup>ère</sup> convention depuis la fusion ANPE-Assedic. En effet, en 2009 et compte tenu du processus de fusion, il avait été convenu de prolonger par avenant les modalités de la coopération sur les bases de la convention 2007-2008.

Dans le contexte général de la dégradation de l'emploi, les signataires souhaitent, par leur travail de proximité, soutenir l'accès à l'emploi et à la qualification des demandeurs d'emploi handicapés, traditionnellement plus fragilisés en période de crise économique.

L'ambition de la convention est :

- d'atteindre à fin 2011 le volume annuel de sorties pour reprise d'emploi des personnes handicapées constaté en 2008, en recherchant l'amélioration de la part des contrats de six mois et plus,
- d'accroître d'au moins 10 % par an l'effort de formation de l'ensemble des demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Le positionnement de Pôle emploi comme acteur à part entière de la formation professionnelle constitue un levier supplémentaire pour l'atteinte de l'ensemble des objectifs.

Les signataires appellent à une collaboration encore plus étroite entre les réseaux, principalement par le biais :

- d'un accès plus aisé des demandeurs d'emploi handicapés et des entreprises aux aides et prestations de Pôle emploi et à celles financées par l'Agefiph et le FIPHFP,
- d'une meilleure maîtrise des problématiques du handicap et de ses évolutions par les équipes de Pôle emploi,
- d'une meilleure connaissance mutuelle des réseaux, de leurs offres de services respectives et de leurs outils. Des initiatives locales ont été prises dans certains départements avec notamment des rencontres entre conseillers Cap emploi et référents travailleurs handicapés de Pôle emploi,
- d'une adaptation du volume de prestations d'accompagnement des personnes handicapées, en amplifiant l'intervention de droit commun de Pôle emploi.

Cette politique volontariste en faveur de l'emploi des personnes handicapées doit s'intégrer dans l'organisation générale de Pôle emploi qui développe sa mission avec l'appui de ses co-traitants, dont le réseau Cap emploi, et de sous-traitants.

## La co-traitance avec le réseau Cap emploi

La convention prévoit que le réseau Cap emploi accueille, au titre du projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE), 70 000 demandeurs d'emploi handicapés par an, positionnés par Pôle emploi sur un parcours appui ou un parcours accompagnement. Ce volume pourra être renégocié à la baisse à mi parcours, en cas de baisse significative de la demande d'emploi des personnes handicapées, sans toutefois se situer en deçà de 64 000 demandeurs d'emploi handicapés.

L'intention forte d'une collaboration plus étroite entre les réseaux, exprimée dans la convention, a trouvé sa traduction au plan régional : les acteurs témoignent de collaborations de plus en plus efficaces.

Toutefois, la décision de Pôle emploi qui entend réduire, de façon unilatérale et sans aucune concertation, les objectifs de PPAE confiés aux Cap emploi en 2011 à hauteur de 64 000 pourrait, au delà de difficultés accrues pour les demandeurs d'emploi, avoir pour conséquence des tensions locales, à un moment où les efforts conjoints sont plus que jamais nécessaires, eu égard à l'augmentation de la demande d'emploi des personnes handicapées constatée en 2010.

## Les prestations d'accompagnement financées par l'Agefiph et le FIPHFP

Afin de réaliser l'accompagnement des parcours vers l'emploi des demandeurs d'emploi non confiés aux Cap emploi, la convention prévoit que Pôle emploi mobilise :

- les prestataires et prestations qu'il finance au titre de l'accompagnement (prestations de mobilisation vers l'emploi),
- les prestations d'accompagnement supplémentaires financées par l'Agefiph et le FIPHFP.

Sur la base d'une analyse des besoins menées avec Pôle emploi au niveau régional, et pour répondre plus particulièrement aux besoins de certaines catégories de personnes handicapées (handicapés psychiques, handicapés mentaux..) des prestations ont été mises en place pour 5 330 bénéficiaires.

## Le plan Rebond

Par décision conjointe du gouvernement et des partenaires sociaux, les demandeurs d'emploi arrivant en fin de droit depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2010 peuvent bénéficier du dispositif dit « Plan Rebond ».

Ce dispositif, confié à Pôle emploi, est entré en vigueur en juin 2010 et permet de mobiliser, pour les demandeurs d'emploi concernés, des « mesures actives » et/ou « un revenu de remplacement ».

Après que l'Agefiph ait alerté la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle afin que les demandeurs d'emploi handicapés arrivant en fin de droit puissent bénéficier du Plan Rebond, la mise en oeuvre du Plan pour ces bénéficiaires a été organisée dans le cadre de la co-traitance entre Pôle emploi et les Cap emploi ; elle a été opérationnelle à compter de la mi-août 2010.

Le nombre de bénéficiaires serait en fin 2010 très modeste, de l'ordre de 660.

Le dispositif, dont le terme était fixé au 31 décembre 2010, serait poursuivi jusqu'en mars 2011.

## 2.3 La convention avec le FIPHFP

L'Agefiph et le FIPHFP ont poursuivi en 2010 leur collaboration pour améliorer la mobilisation des aides et des services qu'ils cofinancent et leurs ajustements aux évolutions de l'environnement de l'emploi des personnes handicapées.

### Les évolutions de la convention

La convention cadre initiale, signée en juillet 2008, a fait l'objet de deux nouveaux avenants, respectivement signés les 19 juillet et 7 décembre 2010, portant essentiellement sur :

- la déclinaison des dispositions prévues dans la convention Pôle emploi - Agefiph - FIPHFP, notamment le financement et la volumétrie des prestations de mobilisation ou d'accompagnement vers l'emploi,
- l'élargissement de la prescription des prestations ponctuelles spécifiques (PPS) aux employeurs publics et aux médecins du travail des fonctions publiques, ainsi que le calibrage de la participation du FIPHFP au financement de ces prestations,
- l'augmentation de la participation financière du FIPHFP à l'effort global de formation et de qualification des demandeurs d'emploi handicapés,
- l'appui à la communication sur l'offre de services Cap emploi et la préparation de l'évaluation des Cap emploi prévue en 2011,
- les modalités de la participation du FIPHFP au projet expérimental « Grenoble Innovaccess 2013 » portant sur l'accessibilité des entreprises ou services aux personnes handicapées : sur l'ensemble de l'opération, d'un coût prévisionnel total de 700 K€, la contribution du FIPHFP pour les employeurs publics concernés sera de 100 K€.

### La mobilisation de l'offre de services Sameth par les employeurs publics

Le champ du maintien dans l'emploi est un axe stratégique pour les deux Fonds, et le reclassement et le maintien dans l'emploi des salariés handicapés un volet important de la convention.

Toutefois, les besoins des employeurs publics n'étant pas finement identifiés au moment de la signature de la convention, il avait été convenu que l'offre de services des Sameth serait mise à leur disposition sans adaptation de son contenu, et qu'une enquête serait réalisée en 2009 afin de disposer d'un retour objectif sur l'adéquation de cette offre de services aux besoins des employeurs publics.

L'évaluation s'est appuyée d'une part sur l'analyse des processus, via la mise à plat de 30 interventions réalisées par les Sameth auprès des employeurs publics, et d'autre part sur l'analyse des besoins des employeurs, identifiés lors d'une enquête en ligne auprès de 880 employeurs des trois fonctions publiques d'Etat, hospitalière et territoriale (182 répondants), et d'entretiens qualitatifs.

Si le déficit d'information sur les Sameth et les services qu'ils pouvaient apporter a constitué, au démarrage, un réel frein à leur mobilisation par les employeurs publics, si par ailleurs l'ouverture au secteur public nécessite une mise à niveau des connaissances des Sameth (réglementation, aides du FIPHFP, etc.) et un travail de mise en réseau avec de nouveaux partenaires (médecins exerçant la médecine du travail dans la fonction publique, correspondants handicap, travailleurs sociaux au sein des administrations, etc.), l'évaluation a montré que certains des services des Sameth correspondent aux besoins réels d'analyse de situations et de recherche de solutions mentionnés par les employeurs publics, notamment au sein des petites entités.

La progression des sollicitations des employeurs publics et des centres de gestion de la fonction publique territoriale rend compte en 2010 du développement incontestable des collaborations : plus de 1 500 nouveaux « parcours » de maintien ont été engagés avec les Sameth, soit une augmentation de 33 % par rapport à 2009.

## 2.4 Le partenariat avec la CNSA et les MDPH

### Appui Projet

La collaboration entre la CNSA, l'Agefiph et les MDPH s'est poursuivie en 2010 autour de l'offre expérimentale de prestations Appui projet (cf. infra page 23), proposée par l'Agefiph et mise en oeuvre à fin 2010 dans 97 départements.

La CNSA a été associée, au dernier trimestre 2010, à l'élaboration du protocole d'évaluation de l'expérimentation, évaluation dont les résultats seront remis au 1<sup>er</sup> trimestre 2011.

### Les conventions MDPH - Cap emploi

Un état des lieux des conventions opérationnelles signées entre les MDPH et les Cap emploi a été réalisé au 3<sup>ème</sup> trimestre 2009. A cette période, 68 Cap emploi avaient signé une convention avec la MDPH de leur territoire d'intervention.

L'essentiel du contenu des conventions porte sur les modalités de la participation du Cap emploi à l'équipe pluridisciplinaire.

Sur les 68 conventions contractées, seuls 47 avenants d'actualisation ont pu être signés. On constate néanmoins que l'absence de convention n'est pas un obstacle aux coopérations, qui peuvent donner lieu à des développements aussi riches que dans un cadre très formalisé.

La majorité des équipes Cap emploi attestent de la qualité globale des collaborations mais insistent sur quelques points d'amélioration souhaitables :

- meilleure adéquation des systèmes d'information entre eux,
- meilleure connaissance réciproque des missions et offres de services,
- réduction des délais de notification du statut de bénéficiaire de la loi du 11 février 2005,
- amélioration de la qualité des concertations techniques avec les équipes pluridisciplinaires et en particulier avec le Référent Insertion Professionnelle.

Si le suivi régulier des conventions n'a pas été systématisé ni spécifiquement formalisé, les échanges sont réguliers avec les membres de la CDAPH et le Référent Insertion Professionnelle, là où il est en place.

## 2.5 Le partenariat national autour du maintien dans l'emploi

Le comité de suivi (Etat, CNAMTS, CCMSA et Agefiph) du protocole national de collaboration institutionnelle pour le maintien dans l'emploi des personnes handicapées, signé le 13 juillet 2006, s'est attaché en 2010 à mettre à jour le tableau de bord national des indicateurs de maintien qui sert de base commune aux régions, permettant ainsi les comparaisons et une meilleure appréciation des évolutions, ainsi que les annexes du protocole national précisant les missions de chaque organisme dans le domaine du maintien.

En effet, des évolutions importantes sont intervenues depuis 2009, et notamment celles relatives aux interventions de l'Assurance Maladie dans le domaine de la prévention de la désinsertion professionnelle :

- mise en place des cellules régionales et départementales de coordination de la prévention de la désinsertion professionnelle visant à articuler les interventions des services médicaux, administratifs et sociaux,
- lois de financement de la sécurité sociale 2009 et 2011, qui favorisent la prise en compte précoce de la vie professionnelle en permettant aux assurés qui le souhaitent d'accéder pendant la durée de leur arrêt de travail (suite à un accident de travail ou au titre de la maladie) à des actions de bilan ou de « remobilisation » précoces destinées à faire le point sur leur situation professionnelle ou à élaborer un nouveau projet professionnel.

## Les déclinaisons régionales

Ces dispositions représentent une avancée décisive pour les actions dites « d'insertion précoce » et le travail en interdisciplinarité, qui sont deux leviers importants pour des maintiens dans l'emploi réussis.

Elles trouvent progressivement des traductions dans les partenariats institutionnels et opérationnels régionaux et locaux.

**La signature de chartes régionales du maintien dans l'emploi**, prévue au protocole national du maintien dans l'emploi des personnes handicapées, ne s'est pas opérée de façon homogène sur le territoire, cinq régions n'en étant toujours pas pourvues.

L'analyse documentaire des chartes régionales du maintien ne peut à elle seule refléter la réalité des coopérations sur le terrain ; on peut regretter toutefois que la plupart reprennent les termes de la charte nationale, sans les enrichir d'une vision locale et d'objectifs déterminés en lien avec la réalité des situations et des partenariats locaux.

## 2.6 Un nouveau cadre régional de partenariat : les PRITH

L'échelon régional constituant le niveau où se définit la politique emploi-formation des travailleurs handicapés, à l'initiative de l'Etat, sur la base d'une complémentarité entre les dispositifs de droit commun et les dispositifs dits « spécifiques » travailleurs handicapés, la circulaire DGEFP du 26 mai 2009 a défini les objectifs et les conditions de mise en oeuvre des Plans Régionaux d'Insertion Professionnelle des Travailleurs Handicapés (PRITH), qui doivent devenir les plans d'action uniques du service public de l'emploi et de ses partenaires.

Ce repositionnement des plans d'insertion des travailleurs handicapés s'est opéré progressivement, et c'est seulement au cours du deuxième semestre 2010 que l'élaboration de la plupart des plans régionaux a été engagée, avec deux approches différentes, héritées sans doute des fonctionnements partenariaux antérieurs :

- la détermination par la DIRECCTE et ses partenaires d'un cadre de fonctionnement et de moyens dédiés (coordination), préalablement à l'élaboration d'un diagnostic et d'un plan d'actions partagé,
- la réalisation d'un premier diagnostic, qui permet de « fédérer » les acteurs institutionnels autour d'un premier constat, avant la détermination d'un plan d'action, d'un cadre de fonctionnement et d'éventuels moyens dédiés.

Quelle que soit l'approche, l'élaboration des PRITH semble instaurer en région une nouvelle dynamique partenariale, après une période de latence liée à l'extinction des PDITH.

# 3. Les éléments financiers structurants

## 3.1 La collecte

**NB :** Toutes les données sont mises à jour au 31.01.2011.

129 100 établissements de 20 salariés ou plus étaient soumis à l'obligation d'emploi de personnes handicapées en 2008 selon la Dares (dernière année disponible).

Parmi ces établissements assujettis, plus de 55 000 avaient versé en 2009 à l'Agefiph une contribution financière au titre de l'obligation d'emploi année 2008.

Un an après, ils ne sont plus que 50 378 contributeurs.

### La baisse de la collecte se poursuit ...

Après le pic de la collecte 2007 - qui correspondait à la déclaration d'emploi au titre de 2006, première année impactée par la loi du 11 février 2005, le montant de la collecte a diminué progressivement et régulièrement, pour atteindre, en 2010, 539 millions d'euros (- 6,8 % par rapport à la collecte 2009).

Le nombre d'établissements contribuant à l'Agefiph a également baissé, un peu plus fortement que la collecte (- 8,7 %) : on en dénombre ainsi 50 378.

En l'absence de données récentes de la Dares sur les établissements assujettis à la loi du 11 février 2005, on ne peut qu'émettre des hypothèses pour expliquer la baisse du nombre d'établissements contributeurs et de leurs effectifs salariés (une baisse de 11 % en 1 an) :

- la crise économique aurait entraîné la fermeture de sites, d'établissements et par voie de conséquence la baisse du nombre d'établissements assujettis et contributeurs <sup>1</sup>,
- en raison des licenciements économiques, des établissements assujettis en 2008 seraient passés en dessous du seuil des 20 salariés et ne seraient donc plus assujettis en 2009 ou bien le seraient sur une base d'effectifs salariés en diminution,
- les actions menées par l'Agefiph en faveur de l'emploi des personnes handicapées favorisent également la baisse du nombre d'établissements contributeurs parmi les établissements assujettis : leur part est passée de 48 % en 2006 à 45 % en 2007 et 43 % en 2008. On peut supposer qu'elle a encore diminué en 2009.

### Evolution de la collecte et du nombre d'établissements contribuant à l'Agefiph



<sup>1</sup> D'après les données de l'Unédic en 2009, le nombre d'établissements de 20 salariés et plus a diminué de 2 % par rapport à 2008

#### Information (source : Dares) l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH) en 2008

<b>129 100</b> établissements assujettis (+ 2,3 % en 1 an)	<b>284 000</b> salariés handicapés bénéficiaires de l'OETH (+ 8,1 % en 1 an)	<b>2,6 %</b> Taux d'emploi réel de travailleurs handicapés (+ 0,2 point en 1 an) (en ETP dans les établissements privés assujettis sans accord TH)
--	--	--

#### Les données clés de la collecte 2010

= contribution des établissements au titre de l'année 2009  
Photographie au 31/01/2010

<b>539,0 M€</b> (-6,8 % en 1 an)	<b>1,82 %</b> taux d'emploi dans les établissements contributeurs
<b>50 378</b> établissements contributeurs (-8,7 % en 1 an)	<b>21 %</b> d'établissements à "quota zéro" dits EQZ (-21 points en 1 an)
<b>4,6 millions</b> de salariés (-10,8 % en 1 an)	• soit <b>10 721</b> établissements (-54,5 % en 1 an)
<b>72 804</b> salariés handicapés employés (- 7,4 % en 1 an)	• soit <b>18 %</b> du montant de la collecte totale (-10 points en 1 an) ce qui représente 97 M€

Depuis le renforcement de la loi du 11 février 2005 sur l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés, de nombreux établissements se sont tournés vers la signature d'accords agréés de branche, de groupes, d'entreprises ou d'établissements. Ces établissements ne versent donc plus de contribution à l'Agefiph le temps de l'accord (3 ans maximum).

Pour la collecte 2010, l'impact financier est de :

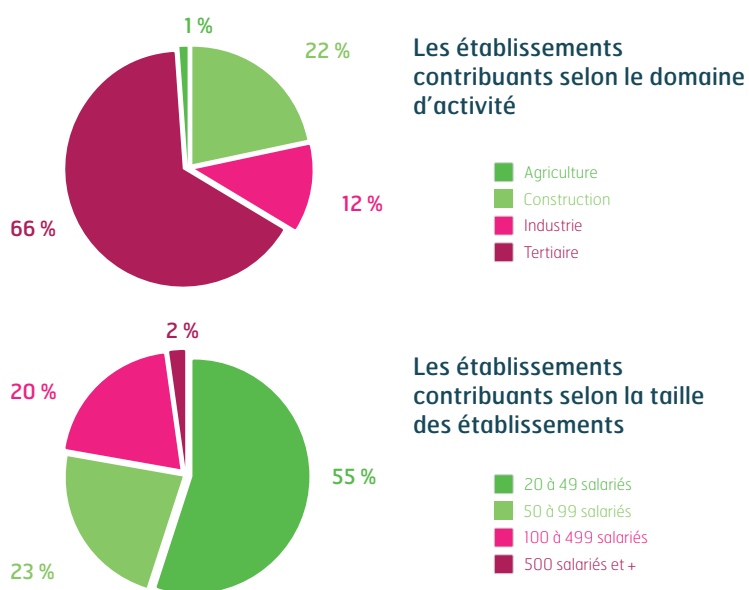
<b>46,9 M€</b>	dont 22,3 M€ pour des accords signés en 2007,
<b>17,0 M€</b>	pour des accords signés en 2008,
<b>7,6 M€</b>	pour des accords signés en 2009.

Par comparaison, l'impact financier des accords sur la collecte 2009 était de 39 M€ et de 22 M€ pour la collecte 2008.

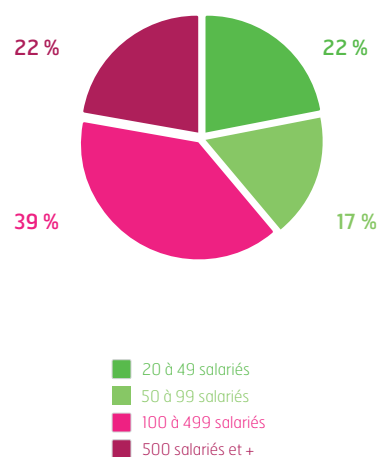
## Les caractéristiques des établissements contribuant à l'Agefiph restent inchangées depuis trois ans ...

Les 2/3 des établissements contributeurs sont du secteur tertiaire et plus de la moitié ont moins de 50 salariés. Par comparaison avec l'ensemble des assujettis, il y a une sous-représentation du secteur industriel (12 % des contributeurs contre 31 % des assujettis) et à l'inverse une surreprésentation du secteur de la construction (22 % contre 6 %), qui a été impacté par les modifications introduites par la loi du 11 février 2005 dans les modalités de calcul de l'effectif d'assujettissement. Relativement à la taille des établissements, la part des petits établissements est plus importante dans l'ensemble des assujettis (64 %) que parmi les contributeurs (55 %).

Les établissements de moins de 50 salariés ne représentent que 22 % du montant total de la collecte, alors que les établissements de 500 salariés et plus contribuent à eux seuls pour également 22 % du montant de la collecte (120 M€).



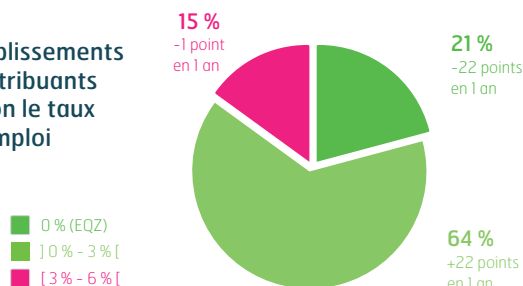
### La collecte selon la taille des établissements



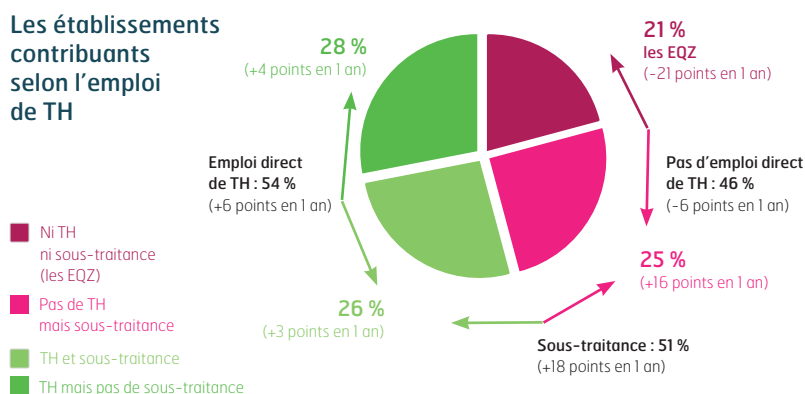
### La part des établissements ayant un taux d'emploi supérieur à 0 % a nettement augmenté (+21 points)

Ils représentent en 2010 près de 80 % des établissements contributeurs, contre moins de 60 % pour la collecte 2009. Cette évolution s'est faite majoritairement au bénéfice de la sous-traitance, qui est utilisée maintenant par la moitié des établissements contribuant à l'Agefiph, ce qui représente une hausse significative (+18 points en un an) ; le taux d'emploi direct moyen des établissements contributeurs est resté stable à 1,82 %.

### Les établissements contributeurs selon le taux d'emploi



### Les établissements contributeurs selon l'emploi de TH



La part des établissements employant des travailleurs handicapés a quant à elle augmenté de 6 points.

On peut noter que, si aujourd'hui 46 % des établissements n'emploient pas de travailleurs handicapés de façon directe, seuls 21 % satisfont à leur obligation d'emploi uniquement par la contribution à l'Agefiph, ce qui représente une nette diminution par rapport à la collecte 2009 (-21 points).

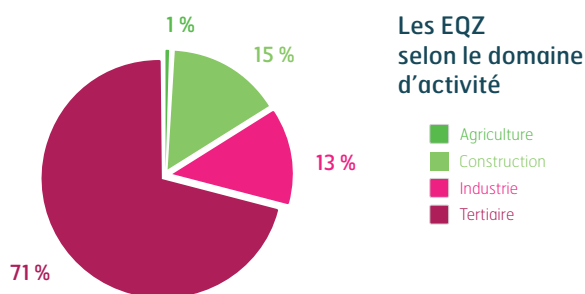
## Les établissements dits à « quota zéro » : 21 % des contribuants

Les établissements à « quota zéro » sont des établissements qui ne réalisent aucune action en faveur de l'emploi des personnes handicapées (ni emploi direct, ni recours à la sous-traitance...). Ils remplissent leur obligation d'emploi par le versement d'une contribution à l'Agefiph exclusivement.

## Le nombre d'EQZ diminue de manière significative : - 55 % entre les collectes 2009 et 2010

Cette baisse a été favorisée à la fois par l'évolution du comportement des entreprises vis-à-vis de l'emploi des travailleurs handicapés, par les efforts de l'Agefiph en direction de ces établissements à « quota zéro » et par la loi de 2005. En effet 2009 était la dernière année pour les établissements à « quota zéro » depuis plus de trois ans pour réaliser une action positive en faveur de l'emploi des personnes handicapées afin d'éviter une sur contribution\*. Cette modalité de la loi a impacté la collecte 2010. Parmi les 10 721 EQZ, seuls 1 602 établissements ont été concernés par la contribution majorée. A eux seuls ils représentent 27 M€ de la collecte. Il s'agit très majoritairement de petits établissements.

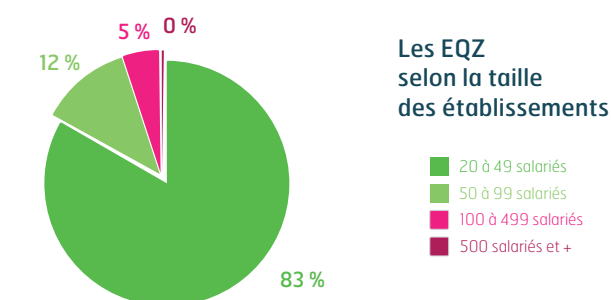
\* la loi du 11 février 2005 stipule que le montant de la contribution est porté à 1 500 fois le smic horaire par travailleur handicapé manquant.



## Le secteur tertiaire et les petits établissements restent surreprésentés dans les EQZ

Par rapport à l'ensemble des établissements contribuant à l'Agefiph, la part des établissements du tertiaire est plus représentée dans les EQZ (+ 5 points) et à l'inverse, les établissements de la construction sont moins représentés (- 6 points).

La proportion des établissements de moins de 50 salariés atteint 83 % soit 28 points de plus que pour l'ensemble des contribuants.



## ... Le nord de la France, le sud-méditerranéen et les Dom restent les régions où la part d'EQZ parmi les établissements contribuant est plus élevée que la moyenne nationale mais leur part diminue nettement

Sept régions métropolitaines (Ile-de-France, Nord-Pas-de-Calais, Picardie, Lorraine, PACA, Corse et Languedoc-Roussillon) et les quatre Dom ont une part d'EQZ plus importante que la moyenne nationale (21 %).

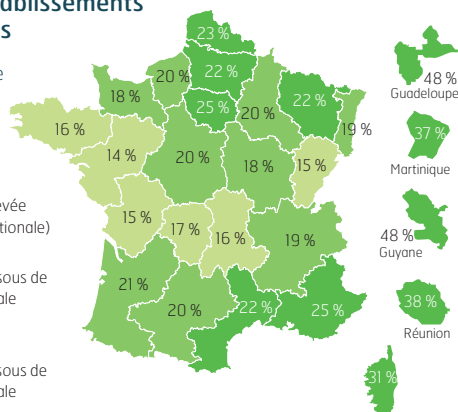
Toutefois en un an, ces régions ont vu leur part d'EQZ baisser sensiblement à savoir de 25 points en Ile-de-France ainsi qu'en Corse, 23 points en régions PACA, 22 points en Languedoc-Roussillon et de 31 points en Guadeloupe qui enregistre d'ailleurs la plus forte baisse de toute la France. La part d'EQZ a diminué dans toutes les régions sans exception. La région Pays de Loire est la région où la part d'EQZ est la plus faible avec 14 %. Viennent ensuite les régions Poitou-Charentes, Franche-Comté (15 %), Auvergne et Bretagne (16 %).

de-France ainsi qu'en Corse, 23 points en régions PACA, 22 points en Languedoc-Roussillon et de 31 points en Guadeloupe qui enregistre d'ailleurs la plus forte baisse de toute la France. La part d'EQZ a diminué dans toutes les régions sans exception. La région Pays de Loire est la région où la part d'EQZ est la plus faible avec 14 %. Viennent ensuite les régions Poitou-Charentes, Franche-Comté (15 %), Auvergne et Bretagne (16 %).

## Part dans chaque région d'EQZ parmi les établissements contribuant

Moyenne France entière : 21 %

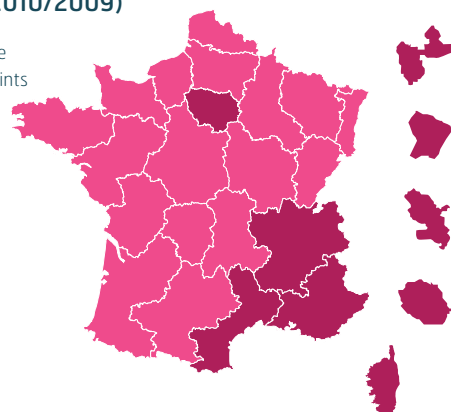
- 22 % - 48 % (Part d'EQZ plus élevée que la moyenne nationale)
- 18 % - 21 % (Part d'EQZ au dessous de la moyenne nationale de 0 à 3 pts)
- 14 % - 17 % (Part d'EQZ en dessous de la moyenne nationale de 4 à 7 pts)



## Evolution en points des EQZ (collectes 2010/2009)

Moyenne France entière : - 21 points

- Part des EQZ en diminution de 15 à 21 points
- Part des EQZ en diminution de 22 à 31 points



## 3.2 Les financements

L'exécution budgétaire et l'analyse détaillée des financements sont présentées dans le rapport financier de l'Agefiph. Nous présentons ci-après uniquement une analyse globale des financements. Il s'agit d'engagements nets, n'incluant pas les interventions du FIPHFP à destination du secteur public.

### Les financements de l'exercice 2010

Le montant total des financements relatifs à l'exercice 2010 s'élève à 739,7 M€, traduisant une augmentation de 7 % par rapport aux financements de 2009 (692,9 M€). Ils incluent un montant de 133,9 M€ au titre du programme complémentaire et 92,8 M€ au titre du Plan de soutien.

#### Financements (en M€) par domaine

	2009	2010	2010/2009
Mobilisation du monde économique	43.0	24.5	-43 %
Formation	203.9	221.8	9 %
Compensation du handicap	73.7	79.3	8 %
Insertion et Maintien	159.4	179.4	13 %
Innovations - Expérimentations	1.1	0.5	-53 %
Supports aux interventions	10.5	9.1	-14 %
Primes à l'insertion	108.0	124.3	15 %
Aide à l'emploi (AETH/GRTH)	52.4	56.8	8 %
<b>Sous-total Intervention</b>	<b>652.0</b>	<b>695.6</b>	<b>7 %</b>
Fonctionnement interne	40.9	44.1	8 %
<b>TOTAL</b>	<b>692.9</b>	<b>739.7</b>	<b>7 %</b>
<i>dont budget courant</i>	<i>506.5</i>	<i>513.0</i>	<i>1 %</i>
<i>dont budget complémentaire</i>	<i>146.9</i>	<i>133.9</i>	<i>-9 %</i>
<i>dont plan de soutien</i>	<i>39.5</i>	<i>92.8</i>	<i>135 %</i>

#### Exécution du budget 2010 (en M€)

	Budget 2010	Réalisé 2010	Taux d'exécution
Mobilisation du monde économique	29.2	24.5	84 %
Formation	215.7	221.8	103 %
Compensation du handicap	88.5	79.3	90 %
Insertion et Maintien	185.6	179.4	97 %
Innovations - Expérimentations	1.0	0.5	53 %
Supports aux interventions	9.0	9.1	101 %
Primes à l'insertion	109.1	124.3	114 %
Aide à l'emploi (AETH/GRTH)	54.0	56.8	105 %
<b>Sous-total Intervention</b>	<b>692.1</b>	<b>695.6</b>	<b>101 %</b>
Fonctionnement interne	42.8	44.1	103 %
<b>TOTAL</b>	<b>734.9</b>	<b>739.7</b>	<b>101 %</b>
<i>dont budget courant</i>	<i>524.0</i>	<i>513.0</i>	<i>98 %</i>
<i>dont budget complémentaire</i>	<i>133.2</i>	<i>133.9</i>	<i>101 %</i>
<i>dont plan de soutien</i>	<i>77.7</i>	<i>92.8</i>	<i>119 %</i>

Le taux d'exécution budgétaire est de 101 %, se décomposant comme suit : 98 % pour le budget courant, 101 % pour le budget complémentaire et 119 % pour le Plan de soutien.

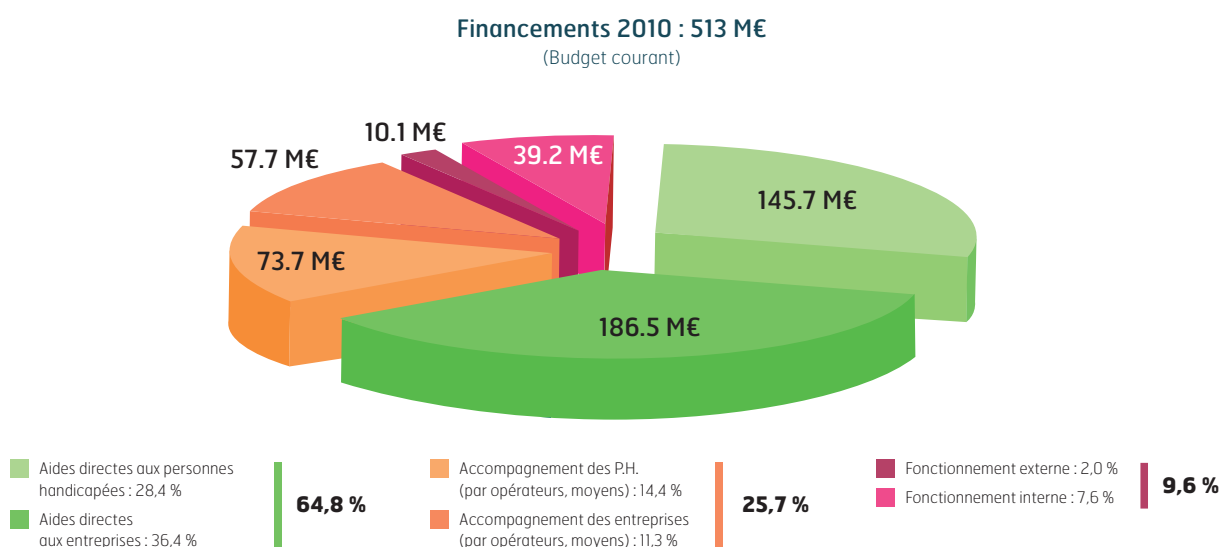
## Les financements par nature

Le graphe ci-après présente la répartition des financements du budget courant de l'exercice 2010, par nature de dépenses.

Les aides directes aux personnes handicapées et aux entreprises représentent 65 % des financements de l'Agefiph (dépassant l'objectif de 60 % fixé dans le cadre de la convention Etat-Agefiph). Pour mémoire, elles représentaient 64 % en 2009.

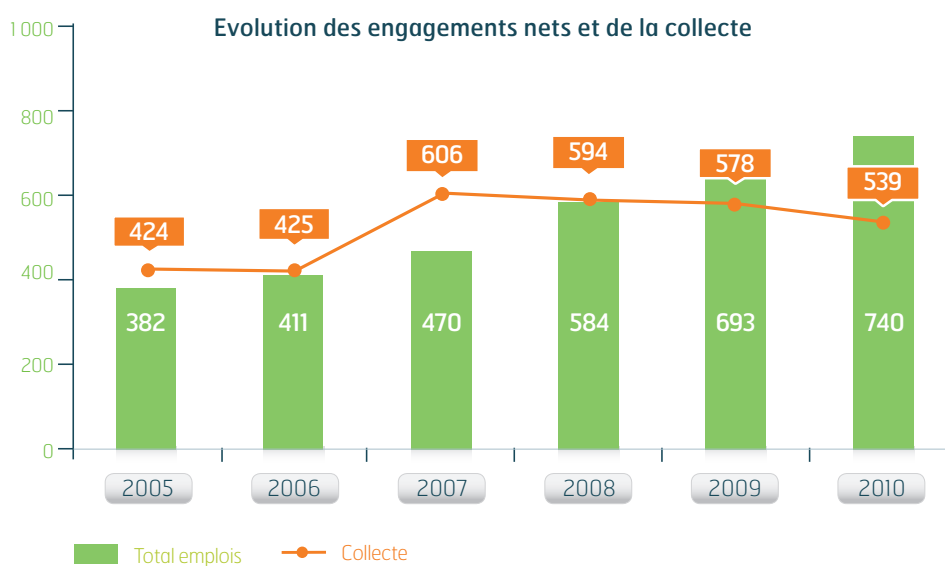
Les charges indirectes opérationnelles (accompagnement et moyens) dépassent le quart du budget (25,7 %).

Quant aux charges indirectes fonctionnelles (internes et externes), elles représentent 9,6 %, dont 7,6 % pour le fonctionnement même de l'Agefiph.



## L'évolution sur cinq ans des financements et de la collecte

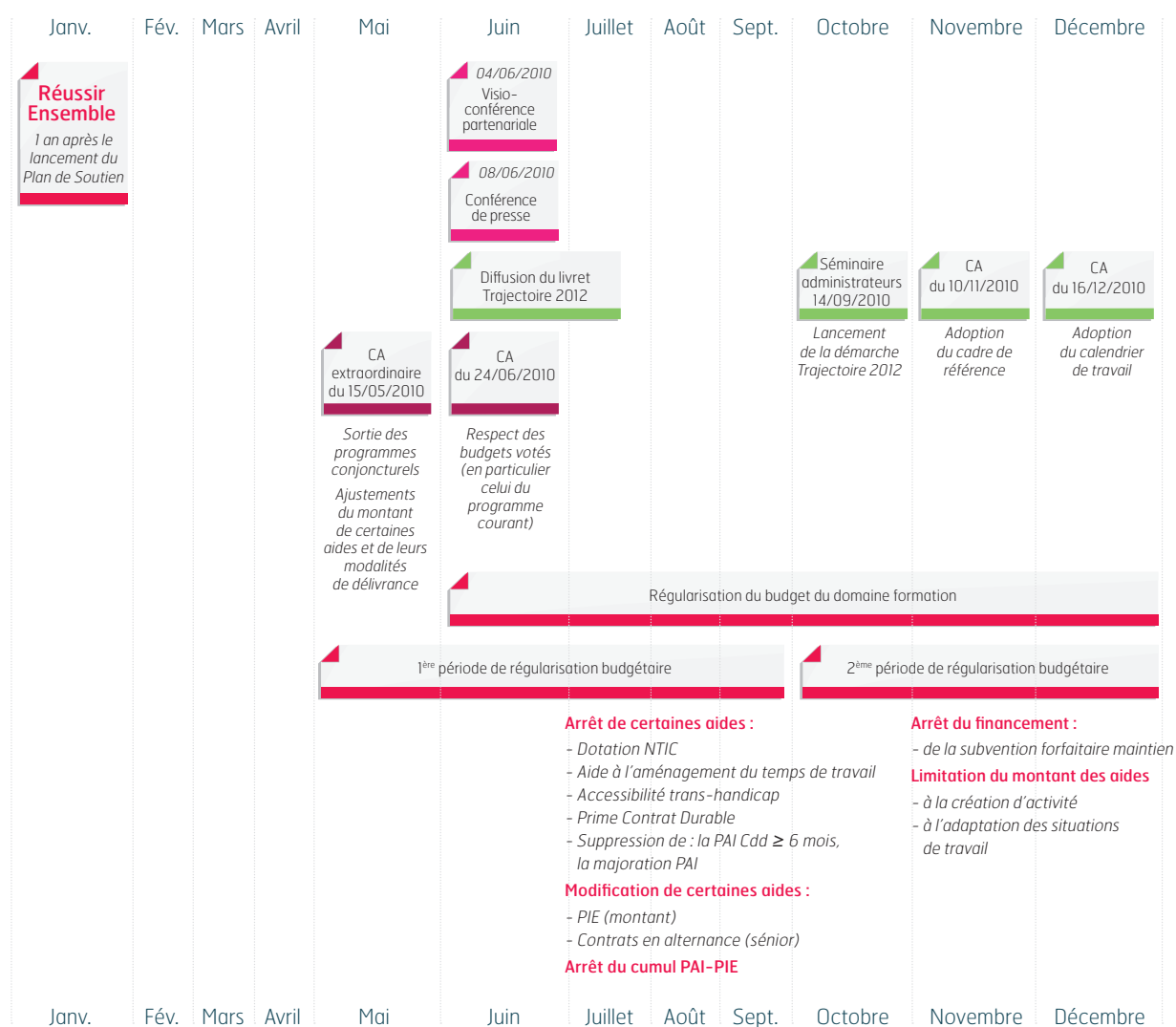
En 2009 et 2010, le niveau des engagements a largement excédé celui de la collecte. Depuis 2005, le montant engagé par l'Agefiph (3,3 milliards d'euros) est légèrement supérieur au montant collecté (3,2 milliards d'euros).



# 4. L'activité déployée par l'Agefiph

L'année 2010 a été caractérisée par un très haut niveau d'activité au 1<sup>er</sup> semestre, notamment dans le cadre du Plan de soutien (aménagement du temps de travail, alternance, PIE et majorations...) et de la montée en régime des expérimentations « Vie au Travail » et « Appui Projet ». L'arrêt de certaines aides en juin 2010 et la régulation budgétaire opérée ont impacté l'activité du 2<sup>ème</sup> semestre, qui est toutefois restée très soutenue, comme les résultats.

## Réussir ensemble 2010 : vers un programme unique pour 2012



## 4.1 Les interventions par grands domaines et les résultats

En 2010, près de 230 000 interventions de l'Agefiph ont bénéficié à des personnes handicapées, soit une augmentation de 9 % par rapport à l'année 2009. La progression concerne tous les domaines d'intervention de l'Agefiph et toutes les étapes du parcours des personnes handicapées (insertion, évolution professionnelle, maintien dans l'emploi) à l'exception de la préparation à l'emploi et de la formation, en légère diminution.

## Répartition du nombre d'aides et appuis bénéficiant aux personnes handicapées

		2008	2009	2010	Evol 10/09
Insertion et maintien dans l'emploi	Placements aidés par l'Agefiph <i>dont placements durables (CDI ou CDD de 6 mois et plus)</i>	65 750 70 %	57 213 72 %	67 625 73 %	
	Maintiens aidés par l'Agefiph	12 089	12 322	16 481	
	Création d'activité	3 067	3 196	3 184	
	Vie au travail	640	1 702	2 826	
	GRTH - Aide à l'emploi	8 006	9 041	9 474	
	<b>Total</b>	<b>89 552</b>	<b>83 474</b>	<b>99 590</b>	<b>19 %</b>
Préparation à l'emploi et formation de la personne handicapée	Contrats d'apprentissage	2 022	2 158	2 495	
	Contrats de professionnalisation	1 705	1 804	3 029	
	Mobilisation, remise à niveau	23 495	30 022	29 301	
	Formation pré-qualifiante, qualifiante ou professionnalisante	18 565	25 863	21 920	
	Bilan et orientation professionnelle	23 964	22 292	16 043	
	Appui projet	1 556	3 771	8 390	
	Accompagnement à la mobilisation vers l'emploi	1 515	4 297	5 591	
	Aide au permis de conduire	1 228	2 021	2 325	
	Formation dans l'emploi	4 747	5 456	5 410	
<b>Total</b>	<b>78 797</b>	<b>97 684</b>	<b>94 504</b>	<b>-3 %</b>	
Compensation du handicap	Aides humaines, aides techniques, aides à la mobilité	7 424	8 542	10 127	
	Appuis par opérateurs spécifiques	14 203	14 507	16 186	
	Accessibilité des situations de travail	4 627	5 431	6 683	
	Aménagement du temps de travail	-	235	893	
	Rapprochement milieu ordinaire / milieu protégé	337	152	213	
<b>Total</b>	<b>26 591</b>	<b>28 867</b>	<b>34 102</b>	<b>18 %</b>	
<b>Total des interventions</b>	<b>194 940</b>	<b>210 025</b>	<b>228 196</b>	<b>9 %</b>	

### Près de 100 000 aides ou appuis en matière d'insertion ou de maintien dans l'emploi (+ 19 %) <sup>2</sup>

Les placements aidés par l'Agefiph (aux placements réalisés avec l'appui du réseau Cap emploi, sont ajoutés les contrats primés par l'Agefiph sans l'intermédiation de Cap emploi) ont progressé de 18 % par rapport à l'année 2009, correspondant à plus de 10 000 embauches supplémentaires.

La création d'activité a fini l'année 2010 au même niveau qu'en 2009 avec près de 3 200 créateurs d'activité financés par l'Agefiph. Tous publics confondus (hors statut d'auto-entrepreneur), on enregistre également une stabilité du nombre de créations d'activité.

Les résultats en termes de maintiens dans l'emploi sont en forte progression avec un recours moindre à la subvention forfaitaire de l'Agefiph du fait d'une mesure de régulation. Les maintiens aidés par l'Agefiph (aux maintiens réalisés avec l'appui du réseau Sameth, sont ajoutées les subventions forfaitaires de l'Agefiph sans l'intermédiation des Sameth) ont progressé de 34 % par rapport à l'année 2009, correspondant à plus de 4 000 maintiens supplémentaires.

### Près de 95 000 interventions au titre de la préparation à l'emploi et de la formation (- 3 %) <sup>3</sup>

La diminution du nombre d'interventions relatives à la préparation à l'emploi et à la formation des personnes handicapées concerne notamment les formations pré-qualifiantes, qualifiantes ou professionnalisantes (- 15 % par rapport à l'année 2009). La baisse s'explique par les mesures de régulation des engagements financiers prises au second semestre 2010, visant particulièrement les actions intégralement financées par l'Agefiph, l'objectif étant une meilleure mobilisation du droit commun.

Parallèlement, les contrats en alternance ont fortement progressé en 2010 (5 524 contrats, + 39 % par rapport à l'année 2009) dans un contexte de stabilité tous publics confondus, ce qui s'est traduit par une progression des financements de 60 %.

<sup>2</sup> Cf. développement page 26

<sup>3</sup> Cf. développement page 22

## Plus de 34 000 aides spécifiques pour compenser le handicap (+ 18 %)

La progression du nombre d'interventions s'est poursuivie. Elle a plus particulièrement concerné les aides relatives à l'accessibilité des situations de travail qui ont bénéficié à près de 6 700 personnes handicapées, soit une augmentation de 23 % par rapport à l'année 2009.

Les aides techniques, les aides humaines et les aides à la mobilité ont également fortement progressé : elles ont concerné plus de 10 000 personnes, soit une augmentation de 19 % par rapport à l'année 2009.

		2008	2009	2010	Evol 10/09
Aides	Aides Techniques	3 924	4 804	5 573	16 %
	Aides Humaines	997	861	1 374	60 %
	Aides à la mobilité	2 503	2 877	3 180	11 %
	<i>dont acquisition/aménagement de véhicule</i>	1 436	1 655	1 775	7 %
<b>Total</b>		<b>7 424</b>	<b>8 542</b>	<b>10 127</b>	<b>19 %</b>

## Les résultats en matière d'insertions et de maintiens

Le tableau suivant présente l'évolution des insertions et maintiens dans l'emploi soutenus par l'Agefiph depuis 2008 :

		2008	2009	2010	Evol 10/09
Insertion et maintien dans l'emploi	Placements aidés par l'Agefiph	65 750	57 213	67 625	+ 18 %
	Création d'activité	3 067	3 196	3 184	0 %
	Contrats d'apprentissage et de professionnalisation	3 727	3 962	5 524	+ 39 %
	Maintiens aidés par l'Agefiph	12 089	12 322	16 481	+ 34 %
<b>Total</b>		<b>84 633</b>	<b>76 693</b>	<b>92 814</b>	<b>+ 21 %</b>

Les placements aidés par l'Agefiph ont augmenté de 18 % en 2010, dépassant le niveau atteint en 2008. Les résultats en termes de contrats en alternance et de maintiens dans l'emploi, quant à eux, ne cessent de progresser depuis 2008.

## 4.2 La mobilisation du monde économique

### L'activité en direction des grandes entreprises

En 2010, l'Agefiph a signé 33 conventions de politique d'emploi dont sept avec des branches professionnelles.

Les conventions que l'Agefiph signe avec les grandes entreprises afin de les accompagner dans la mise en oeuvre de leur politique d'emploi des personnes handicapées occupent une place particulière dans les « dispositifs handicap ».

Une analyse menée fin 2009 montre que, parmi les 700 grandes entreprises <sup>4</sup> :

- 53 % ont signé un accord agréé relatif à l'emploi des personnes handicapées,
- 11 % ont signé une ou plusieurs conventions nationales avec l'Agefiph,
- 26 % ont, avec le soutien de l'Agefiph, réalisé un diagnostic, étape préalable à toute démarche de mise en oeuvre de politique d'emploi,
- plus spécifiquement, 37 % ont sollicité l'Agefiph depuis 2003, pour des aides ponctuelles notamment.

Il conviendra de suivre la tendance récente de certaines grandes entreprises d'inscrire les politiques d'emploi des personnes handicapées dans les chartes diversité, et les résultats produits.

<sup>4</sup> Groupes et filiales de plus de 2 000 salariés (avec une consolidation des établissements), i.e. les entreprises avec lesquelles l'Agefiph pourrait potentiellement signer une convention.

Dans cet esprit, l'Agefiph a participé à l'enrichissement des travaux conduits par 11 grandes entreprises avec l'appui de l'Association française des managers de la diversité (AFMD) et d'EquityLab, afin de construire le référentiel d'un rapport annuel standardisé destiné à mesurer les progrès annuels des sociétés de plus de 300 salariés en matière de diversité sociale et ethnique : les 85 indicateurs retenus permettent d'analyser de façon transversale la situation des femmes et des hommes, des seniors, des jeunes, des personnes en situation de handicap et des personnes d'origine étrangère dans l'entreprise, certains indicateurs rendant compte plus spécifiquement des actions particulières nécessaires pour prendre en compte les besoins des personnes handicapées.

#### **Evaluation de la plus-value des conventions « politique d'emploi », enseignements**

Une évaluation de la plus-value des conventions a été réalisée au 1<sup>er</sup> trimestre 2010, en comparant notamment la progression objective de la politique handicap de 17 entreprises « avec convention » à la progression de la politique handicap de 25 entreprises comparables « sans convention ».

En synthèse, il ressort que :

- 40 % des conventions ont eu un impact « intrinsèque » fort et une réelle valeur ajoutée,
- 40 % ont eu un impact « intrinsèque » ou une valeur ajoutée moins forte,
- 20 % ont eu une plus-value globale relativement limitée.

Qualitativement, la plus-value des conventions « politique d'emploi » se situe à cinq niveaux principaux :

- un effet accélérateur sur la structuration de la politique handicap grâce au conseil et à l'accompagnement de l'Agefiph ;
- en partie grâce au financement de moyens humains de pilotage (Chargé de mission handicap, référents/ correspondants) ;
- une aide tangible à la signature d'un accord agréé (à l'issue de la convention) ;

- un soutien financier qui a pu être le déclencheur de la mise en place d'une politique pour certaines entreprises ne pouvant / souhaitant pas aller directement vers un accord agréé ;
- une réelle progression du maintien dans l'emploi pour les conventions renouvelées, axe sur lequel les entreprises sous convention comme celles sans convention ont le plus de difficultés à avancer.

Parmi les conditions de succès, on peut citer l'implication des différents niveaux de l'entreprise (engagement de la Direction générale, projet porté par la DRH, puis relayé par les managers, etc.) et la fixation d'objectifs en ligne avec la culture du handicap de départ, le secteur d'activité et l'histoire de l'entreprise.

En conclusion, si de réelles forces se dégagent du dispositif « conventions », des axes d'amélioration sont également pointés, qu'il s'agisse de la clarification des ambitions du dispositif entre les différentes parties prenantes, de la systématisation d'un suivi conventionnel sur la base d'indicateurs de réalisation et de résultats harmonisés, du contenu même des conventions, qui doit être plus explicite sur les objectifs opérationnels et les résultats attendus.

#### **La mobilisation des OPCA**

La mobilisation des OPCA est un des objectifs poursuivis par les conventions avec les branches et les grandes entreprises, en appui du développement de la formation professionnelle des personnes handicapées comme étape préalable au recrutement.

Une quinzaine de branches professionnelles sont maintenant en relation directe avec l'Agefiph, dans des domaines aussi diversifiés que les transports, l'aéronautique, la banque et l'assurance, le bâtiment, le conseil ou l'industrie pharmaceutique. Les collaborations portent particulièrement sur la mise en place et le financement de modules de formation préparatoires à l'embauche directe ou en alternance.

Ainsi, en 2010, 23 modules de formation pré-qualifiante préparatoire à un contrat de professionnalisation ou un contrat d'apprentissage ont été mis en place avec l'engagement de huit branches et six grandes entreprises.

Ces modules de formation concernent un effectif de plus de 200 personnes handicapées et un engagement de l'Agefiph de 958 K€.

### **L'action du Groupement des Entreprises Mutuelles d'Assurance (Gema)**

En 2009, le Gema a été sollicité par les mutuelles GMF, Macif, MAIF, et MUTAVIE pour la mise en place d'actions en faveur de la formation et du recrutement de bénéficiaires de l'obligation d'emploi, en cohérence avec l'accord de branche relatif à la diversité et la mixité signé en 2008.

Une convention cadre, signée le 15 septembre 2010 entre le Gema et l'Agefiph formalise les modalités de leur coopération, fondée sur deux objectifs essentiels :

- accroître le niveau de qualification et les capacités professionnelles des travailleurs handicapés,
- faciliter leur intégration durable au sein des mutuelles.

Le budget global de la convention cadre est de 241 K€ pour 2010, avec une participation de l'Agefiph à hauteur de 123 K€. La convention finance la coordination de la mission « Gema Handicap » en charge des actions de sensibilisation et mobilisation des mutuelles adhérentes afin d'engager celles-ci dans le processus d'intégration de travailleurs handicapés au sein des établissements.

Au plan plus opérationnel, la convention cadre est déclinée régionalement via des conventions avec les délégations régionales de l'Agefiph, qui prévoient le financement des phases de sélection des candidats, le financement des formations préparatoires à l'embauche en contrat de professionnalisation et une participation éventuelle aux frais d'hébergement, pour deux promotions d'une cinquantaine de bénéficiaires par an sur la période 2010-2011. Ce processus concerne trois métiers de la branche :

- conseiller commercial en face à face,
- conseiller commercial sur plateau téléphonique,
- gestionnaire de sinistre d'assurance.

Ces conventions régionales représentent un engagement de l'Agefiph de 278 K€ en 2010.

La première campagne s'est déroulée sur quatre sites régionaux (St Etienne, Niort, Evry et Pau). Fin novembre 2010, 39 postes avaient été proposés en contrats de professionnalisation, et 28 postulants retenus.

### **Les conventions avec les organisations syndicales**

La mobilisation de tous les acteurs de l'entreprise est une des conditions de la réussite d'une politique d'emploi de personnes handicapées dans l'entreprise. Les relations avec les organisations syndicales sur le thème de l'emploi des personnes handicapées se sont très tôt formalisées, tant au niveau national que régional, avec les objectifs suivants :

- intégrer dans les plans d'action syndicaux la thématique de l'emploi des personnes handicapées,
- sensibiliser et former les militants et les élus pour les aider à mieux informer et accompagner dans les entreprises les salariés handicapés et, plus largement, sensibiliser l'ensemble des salariés sur ce sujet,
- former les délégués syndicaux en vue de la négociation des accords relatifs à l'emploi des personnes handicapées.

A ce jour, l'Agefiph est engagée avec les organisations syndicales à travers 5 conventions nationales (CFDT, CGT, CFTC, CFE-CGC, FO) signées pour une durée de 3 ans et 21 conventions régionales (dont 13 avec la CFDT, 6 avec la CGT et 2 avec FO), généralement d'une durée d'un an, dans 15 régions différentes.

Toutes s'attachent à mobiliser les acteurs syndicaux autour de l'emploi des bénéficiaires de la loi, partant souvent des problématiques de maintien dans l'emploi qui est une de leur préoccupation majeure.

### **Les relations avec les opérateurs de l'intérim**

Les partenariats avec les ETT se sont fortement développés ces dernières années. L'Agefiph comptait à fin 2010 13 enseignes partenaires, dont une nouvelle enseigne - Adecco Médical - qui représentaient près de 4 020 agences et plus de 18 000 permanents.

Le budget mobilisé s'est élevé à près de 3,5 M€ sur la période 2009-2010.

Au-delà de la mobilisation des ETT et de la sensibilisation à la prise en compte de la dimension handicap dans leur activité de « délégation » d'intérimaires <sup>5</sup>, ces partenariats ont concrètement produit des résultats mesurables :

15 550 intérimaires handicapés étaient détachés en 2009, correspondant à 4 052 équivalents temps plein ; le nombre de contrats de professionnalisation intérimaires primés par l'Agefiph a presque doublé entre 2007 et 2008 ; les Cap emploi indiquaient en 2010 plus de 6 300 missions d'intérim, soit près de deux fois plus qu'en 2009, et les missions d'intérim représentent désormais 10 % des recrutements de personnes handicapées soutenus par les Cap emploi. Qualitativement, il faut souligner que la durée moyenne des missions est supérieure à celle de la population globale intérimaire.

<sup>5</sup> Aujourd'hui, on assiste à la création d'agences spécialisées handicap dans plusieurs réseaux.

L'évaluation conduite fin 2009, qui avait pour objectif de qualifier la place de l'intérim dans le parcours vers l'emploi des personnes handicapées, a révélé des points positifs mais également souligné des axes indéniabiles de progrès.

L'intérim remplit des fonctions positives dans le parcours des personnes vers l'emploi, même si sa place est plus ou moins pensée, plus ou moins « négociée » : *a minima* dépannage financier, il peut représenter un sas d'entrée dans une entreprise, une réponse adaptée au rythme de la personne et à son handicap... Pour 35 % des personnes interrogées, c'est le passage obligatoire dans leur secteur d'activité pour accéder à l'emploi durable. 80 % d'entre elles conseilleraient à une personne handicapée de faire de l'intérim, et les  $\frac{3}{4}$  considèrent que leur expérience en intérim a été bénéfique pour leur vie professionnelle, en leur apportant nouvelles compétences, capacité d'adaptation rapide, expérience, assurance...

Toutefois, sans mésestimer des résultats quantitatifs encourageants, le potentiel et la qualité d'accueil des agences ainsi que les opportunités d'insertion en entreprise restent très perfectibles. L'intérim est trop rarement intégré dans un parcours construit où sa place pourrait être optimisée, avec un accompagnement emploi : les coopérations Cap emploi / ETT sont encore difficiles et très inégales.

Par ailleurs, le déploiement des conventions nationales ne suffit pas à mobiliser suffisamment les équipes des agences sur les territoires.

De ces constats, il ressort notamment qu'il faut agir pour faciliter et fluidifier les étapes du parcours « qualification - insertion » des personnes handicapées par le biais de l'intérim, et ce à un double niveau : national et territorial. Les partenariats opérationnels directs, le lien avec les acteurs locaux doivent être privilégiés.

## L'activité des prestataires « mobilisation des entreprises »

### La clôture de l'opération « établissements à quota zéro »

Cette opération, engagée en 2008 dans le cadre du programme complémentaire, visait à l'origine près de 25 000 établissements qui étaient à « quota zéro » au 31 décembre 2006 et, à ce titre, en risque de surcontribution à partir du 31 décembre 2009.

→ Au total 24 849 entreprises du fichier cible 2006 auront eu accès au service proposé par l'Agefiph, soit 99 % de l'objectif.

→ *In fine* ce sont un peu plus de 1 600 établissements qui ont payé la contribution majorée, soit 6,5 %. Près de 90 % étaient des établissements de 20 à 49 salariés. L'objectif a donc été atteint à 93,5 % sous le triple effet convergent de la loi de 2005, de la campagne Agefiph 2007-2008 de communication et de mobilisation, et de l'opération spécifique « établissements à quota zéro » 2008-2010, qui a mobilisé 109 prestataires financés par l'Agefiph.

L'analyse de la collecte a permis d'isoler la part des contributions majorées versées par les 1 600 établissements, soit un montant total de 27 M€. Ce chiffre n'a été disponible qu'à l'issue de la période dérogatoire de six mois accordée par l'Etat pour les entreprises de moins de cinquante salariés qui n'avaient réalisé aucune action positive au 31 décembre 2009.

→ Les solutions positives : un peu plus du tiers des établissements a embauché un ou plusieurs salariés handicapés (34 %), 6 % a fait appel à l'intérim, 46 % a recouru à la sous-traitance auprès du secteur adapté ; 20 % signalent des déclarations de reconnaissance internes.

Parmi les recrutements, les CDI prédominent, à 68 % ; puis les CDD de plus de 6 mois (14 %). 40 % des établissements ayant embauché en CDD ont transformé le CDD en emploi pérenne, ou envisagent de le faire. Les contrats en alternance représentent 5 % des embauches.

→ L'impact économique : l'extrapolation des résultats de l'évaluation permet d'estimer que, sur moins de 24 mois, l'effort représente l'équivalent de 6 500 emplois de travailleurs handicapés (emplois directs – en CDD, CDI, intérim – ou emplois indirects, via la sous-traitance) : 5 100 embauches hors intérim, 1 000 embauches d'intérimaires, et 400 équivalents temps plein pour la sous-traitance.

### Le déploiement du service Alther

Après plusieurs années durant lesquelles l'Agefiph, poursuivant un effort soutenu d'information et de sensibilisation, a proposé aux entreprises une large palette de prestations, il est apparu nécessaire d'apporter une réponse structurée, lisible et homogène sur l'ensemble du territoire national aux entreprises, notamment aux PME et aux TPE, qui exprimaient certaines difficultés récurrentes en matière de gestion du handicap.

C'est sur la base de ces constats qu'est né Alther.

### Qu'est ce qu'Alther ?

Alther est un réseau national de 97 prestataires sélectionnés par l'Agefiph par appel d'offres. Ils ont pour mission de simplifier les démarches d'accueil, de recrutement ou de maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans les entreprises.

Ils interviennent à trois niveaux :

- ils informent les entreprises sur toutes les questions relatives à l'emploi des personnes handicapées et présentent les aides mobilisables,
- ils aident les entreprises à déterminer les moyens permettant de remplir leur obligation d'emploi et à mettre en oeuvre les actions correspondantes,
- ils promeuvent l'alternance, en identifiant avec les entreprises leurs possibilités d'accueil de personnes handicapées en alternance ou en stage.

Si l'offre de services Alther s'adresse à tous les employeurs privés, une priorité est donnée aux établissements nouvellement contributeurs pour les deux premiers services, ce qui représente, en rythme annuel, environ 2 500 établissements.

L'offre de services Alther s'est déployée sur tout le territoire à compter du 1<sup>er</sup> février 2010 pour une durée de 35 mois.

**agefiph**  
ouvrir l'emploi  
aux personnes handicapées

Découvrez **alther**, le partenaire-service de l'Agefiph dédié à l'information des entreprises sur l'obligation d'emploi de personnes handicapées.

Un réseau national de 97 prestataires sélectionnés par l'Agefiph, pour vous informer sur votre obligation d'emploi de personnes handicapées, vous conseiller et vous accompagner dans la mise en œuvre de solutions adaptées.

**alther**  
**INFO CONSEIL**

Pour en savoir plus,  
**Cliquez ici**

Les résultats de la première année témoignent d'une implantation de cette nouvelle approche **globalement réussie**, les délégations régionales de l'Agefiph s'étant fortement mobilisées dans l'animation des prestataires ainsi que des réseaux d'acteurs oeuvrant notamment autour de l'alternance, afin d'articuler les rôles et les interventions pour une efficacité accrue.

Ainsi, plus de 3 000 diagnostics ont été effectués, dont 2 160 dans les établissements nouveaux contributeurs : les actions préconisées aux entreprises pour les aider à remplir leur obligation d'emploi relèvent de l'alternance et des stages dans 29 % des cas, des embauches (dont missions d'intérim) dans 27 % des cas et de la sous-traitance dans 22 % des cas. Les accompagnements des entreprises à la mise en oeuvre des préconisations sont toujours en cours – l'accompagnement s'échelonnant sur une durée de 12 mois ; il n'est donc pas possible à fin 2010 d'avoir une vision exhaustive sur les résultats produits.

830 propositions de contrats en alternance ont été recueillies, dont 450 se sont concrétisées par une embauche de personne handicapée ; quant aux stages, sur les 460 qui ont été offerts, 237 ont trouvé preneurs.

Les retours de prestataires indiquent la difficulté qu'ils éprouvent à convaincre les petites entreprises de s'engager dans un accompagnement qu'elles jugent a priori long et surdimensionné par rapport à leur réalité.

Par ailleurs, les relations entre les acteurs locaux restent à améliorer, pour une meilleure efficacité globale ; certains prestataires Alther regrettent notamment de ne pas avoir de retour sur les offres d'emploi qu'ils transmettent aux Cap emploi.

## 4.3 La préparation à l'emploi et la formation

### Le contexte général

L'Agefiph intervient depuis cinq ans dans un cadre transitoire lié à la mise en oeuvre progressive de la régionalisation des politiques de formation professionnelle. Son objectif a été d'éviter pour les personnes handicapées une régression de l'effort de formation, et de répondre aux besoins des entreprises par le renforcement des qualifications et compétences des personnes handicapées, facteurs clés de leur accès à l'emploi.

Dans le cadre de son Plan de soutien à l'emploi des personnes handicapées, le Conseil d'administration de l'Agefiph a souhaité renforcer et faciliter son appui à la formation professionnelle des personnes handicapées, notamment :

- en facilitant l'accès aux formations rémunérées par l'Agefiph,
- en révisant les défraiements accordés aux stagiaires pour les formations en entreprise préalables à l'embauche et pour les formations courtes,
- en rendant plus attractifs les contrats en alternance.

### L'Agefiph et la réforme de la formation professionnelle

La loi sur l'orientation et la formation professionnelle tout au long de la vie de novembre 2009 introduit des évolutions importantes qui constituent un premier palier de la réforme de la formation professionnelle avec des implications significatives sur la politique de formation de l'Agefiph puisqu'elle s'attache aux salariés peu qualifiés et aux demandeurs d'emploi.

Elle intervient dans un contexte où, après plusieurs années d'un effort accru sur le champ de la formation des demandeurs d'emploi handicapés, tant en termes d'intervention financière que de mobilisation des acteurs institutionnels nationaux et régionaux, l'Agefiph devra nécessairement réduire ses financements <sup>6</sup>. En ce sens, elle offre une possibilité réelle de complémentarité entre les actions « de droit commun », auxquelles les personnes handicapées, de par leurs caractéristiques, peuvent avoir accès prioritairement, et les actions spécifiques ou complémentaires susceptibles d'être mises en oeuvre et/ou financées par l'Agefiph.

L'année 2010 a amorcé la réorientation des interventions de l'Agefiph, même si le niveau global des engagements au titre du domaine de la formation a atteint 220 millions d'euros en 2010, en progression de 8 % par rapport à l'année 2009.

### Le transfert à l'Agefiph de la compétence formation

Parmi les transferts de l'Etat à l'Agefiph et au FIPHFP officialisés par la loi de finances 2011, et annoncés en octobre 2010, figure le transfert de compétence pour financer et assurer la mise en oeuvre des parcours de formation professionnelle préqualifiante et certifiante des demandeurs d'emploi travailleurs handicapés. Dans ce cadre sont transférés à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2011, selon des modalités qui restent à préciser par convention, les droits et obligations de l'Etat résultant du lot du marché conclu avec l'Afpa relatif à la formation des demandeurs d'emploi reconnus travailleurs handicapés. Cette nouvelle responsabilité opère un changement notable, positionnant l'Agefiph comme acteur institutionnel du champ de la formation.

## L'initialisation du parcours d'insertion : l'expérimentation Appui projet

**Pour mémoire :** pour accélérer le parcours d'insertion des personnes handicapées, l'Agefiph a proposé en 2008 une nouvelle prestation expérimentale, « Appui Projet », mobilisable par les MDPH pour les personnes ayant déposé une demande de reconnaissance de la qualité de bénéficiaire de la loi du 11 février 2005 et d'orientation professionnelle, pendant le temps d'instruction de leur demande. Faciliter la découverte concrète d'un métier, confronter les attentes de la personne à la réalité lors d'une immersion en entreprise, lui permettre d'esquisser un projet professionnel, tels sont les objectifs d'Appui Projet.

Le processus de généralisation d'Appui Projet a été engagé, après une phase de pré-expérimentation, à partir de juin 2009.

Au 31 décembre 2010, 97 MDPH sur les 101 mobilisaient la prestation Appui Projet : 8 390 personnes en ont bénéficié en 2010.

Un premier bilan quantitatif a été effectué en juin 2010. L'évaluation (en partenariat avec la CNSA) se poursuivra jusqu'au premier trimestre 2011. Les grands constats dressés par le bilan quantitatif de juin 2010 sont les suivants :

- la prestation est proposée par les MDPH au public initialement prévu c'est-à-dire un public diversifié en termes d'âge, de niveau de formation, de nature de handicap, souhaitant travailler, en incertitude sur son projet professionnel,
- il y a un fort taux d'adhésion des publics contactés à l'idée de la prestation (80 %),
- les séquences en entreprise représentent le coeur d'Appui Projet : 65 % des personnes entrées ont fait au moins une séquence en entreprise. Ce taux est toutefois inférieur au taux initialement prévu,
- en juin 2010, le rythme d'entrées stagnait depuis plusieurs mois, voire était en légère décroissance.

<sup>6</sup> Cf. baisse continue de la collecte, voir page 11

## Le rôle de l'alternance dans l'activité de l'Agefiph

La promotion de l'alternance est devenue pour l'Agefiph un levier stratégique dans l'appui aux processus d'insertion durable de travailleurs handicapés dans les entreprises.

Des efforts importants ont été consentis par l'Agefiph ces dernières années, notamment dans le cadre du Plan de soutien, tant au niveau du montant des primes accordées aux employeurs et aux personnes handicapées que des dispositifs de promotion de l'alternance. Venus renforcer et accompagner les dispositifs de droit commun promus par l'Etat et les Conseils régionaux, ils ont largement porté leurs fruits.

Le nombre global de contrats primés a progressé de 39 % en un an et de près de 70 % en trois ans. La hausse est particulièrement forte pour les contrats de professionnalisation adultes. Alors que les contrats de professionnalisation « travailleurs handicapés » représentaient 0,86 % de l'ensemble des contrats de professionnalisation en 2007, ils en représentent en 2010 plus de 2 %.

### Contrats d'apprentissage et de professionnalisation : chiffres clés 2010

Travailleurs handicapés	Contrats d'apprentissage	Contrats de professionnalisation
Nombre	2 495	3 029
Evol. 2010 / 2009	+ 16 %	+ 68 %
% hommes	75 %	52 %
Age moyen	20,0 ans	37,2 ans
% 20 salariés et +	34 %	67 %
% tertiaires	55 %	81 %

Tous publics	Contrats d'apprentissage	Contrats de professionnalisation
Nombre	287 410	147 990
Evol. 2010 / 2009	-0,2 %	+ 1,4 %
% travailleurs handicapés	0,9 %	2,0 %

## Les principaux résultats et l'impact sur l'insertion professionnelle des personnes handicapées

Sur les trois domaines suivants – mobilisation et remise à niveau / préqualifiant, qualifiant et professionnalisant / alternance - l'effort de formation en direction des demandeurs d'emploi handicapés, financé ou cofinancé par l'Agefiph, a diminué en 2010 de 5 % avec 56 745 bénéficiaires.

Les actions professionnalisantes, qualifiantes ou de préparation à la qualification, hors formations en alternance, ont diminué de 15 % avec 21 920 bénéficiaires. Par ailleurs, les actions de mobilisation et de remise à niveau ont diminué de 2 % avec 29 301 bénéficiaires.

Les outils Agefiph « formations courtes, formations rémunérées individuelles ou collectives » ont été très fortement sollicités au 1<sup>er</sup> semestre ; au 2<sup>ème</sup> semestre, une maîtrise du volume des formations exclusivement financées par l'Agefiph et le FIPFPP, au profit des formations cofinancées, a été opérée.

#### *Complémentarité des actions et des financements pour Jean Pierre F, 45 ans*

*Jean Pierre F, titulaire d'un CAP de mécanique, a suivi une formation FIMO marchandises en février 2010, dans le cadre du programme qualifiant régional, sur financement Région ; il a complété cette formation par un permis EC (superlourd) financé par l'Agefiph en juillet 2010.*

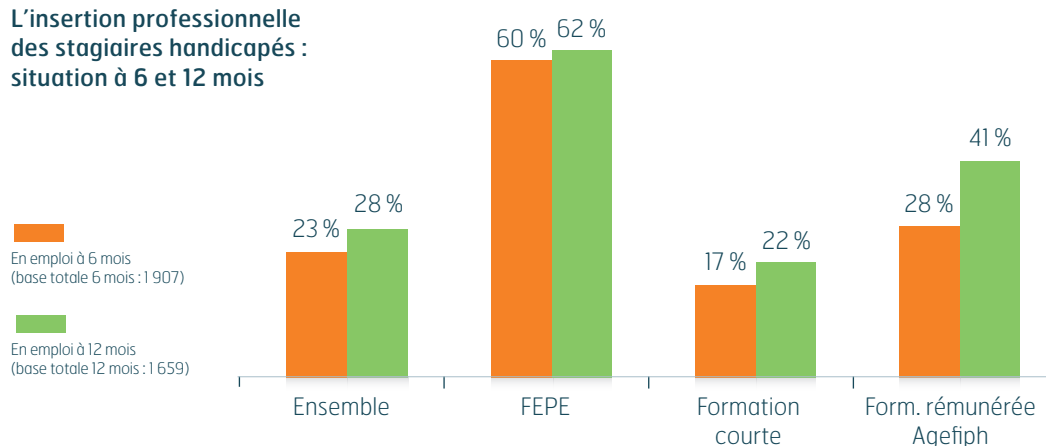
*Depuis le 1<sup>er</sup> août 2010, il a un emploi de conducteur marchandises et est aujourd'hui en CDI.*

## L'impact des formations sur l'insertion professionnelle des personnes handicapées

L'Agefiph poursuit ses enquêtes avec le concours de la Sofres pour mesurer l'impact des formations qu'elle finance, avec le FIPHFP, sur l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi handicapés. Parmi les sortants de formation en 2009, plus de 3 000 personnes ont été interrogées respectivement à 6 mois et à 12 mois de la sortie de la formation avec les résultats suivants, proches de ceux enregistrés l'année précédente :

- les stagiaires ayant bénéficié d'une formation en entreprise préalable à l'embauche (FEPE) ont le taux d'emploi le plus élevé (60 % à 6 mois et 62 % à 12 mois) ce qui correspond aux attentes que l'on peut avoir pour ce type de formation mais reste en deçà de l'objectif de 70 % d'insertion professionnelle,
- pour les « formations rémunérées Agefiph » le taux d'emploi atteint 41 % à 12 mois,
- pour les formations courtes (qui représentent dans l'enquête le plus grand nombre de stagiaires interrogés), le taux est plus faible, 22 % à 12 mois, en lien avec l'objet de l'action.

### L'insertion professionnelle des stagiaires handicapés : situation à 6 et 12 mois



L'analyse des résultats en fonction des finalités de formation montre que le taux d'emploi à 12 mois s'élève pour toutes les formations, à l'exception des formations « Découvertes des Métiers ». Les formations qualifiantes et professionnalisantes sont celles qui affichent la plus grande progression en termes de taux d'emploi entre 6 et 12 mois.

#### Le point de vue des bénéficiaires sur les formations

197 personnes handicapées ayant suivi et terminé une formation financée ou cofinancée par l'Agefiph il y a plus de 6 mois se sont exprimées, à l'occasion de rencontres d'une demi-journée organisées en région.

Si les situations de chacune d'entre elles reflètent des niveaux d'implication très variés dans le choix de la formation, les formations sont jugées très majoritairement utiles dans le parcours d'insertion socio professionnelle, avec des effets divers : une redynamisation, un nouveau départ, un projet validé...

Les périodes d'immersion ou de stage dans l'entreprise sont appréciées voire considérées comme indispensables et représentant la condition du succès de la formation.

De l'expression des bénéficiaires ressortent plusieurs points faibles dans le processus : un déficit d'explicitation en amont, qui peut expliquer le sentiment d'orientations forcées, suivant éventuellement des logiques de remplissage de sessions, un accompagnement par les opérateurs de l'emploi jugé nettement insuffisant sur l'ensemble du processus, un manque

de suivi des formateurs lors des séquences en entreprise, une absence de préparation de la sortie qui laisse « l'impression de se retrouver dans la nature » et, en tout état de cause, ne permet pas vraiment de capitaliser sur la formation.

Certaines recommandations sont faites par les bénéficiaires. L'Agefiph devrait avoir un contrôle plus sévère sur la qualité de la formation et les conditions de sa réalisation, et exiger que les formateurs donnent et expliquent la documentation de l'Agefiph ; le choix de la formation devrait être mieux préparé, par des contacts plus réguliers avec leur conseiller, la formation devrait être davantage en lien avec les débouchés en entreprise, et il faut sans doute privilégier les formations longues, qui permettent l'apprentissage d'un métier. En fin de stage, il devrait y avoir un bilan systématique, une clôture « formelle » qui permette d'envisager l'après et de recueillir de l'information. Enfin, la question des rémunérations est interrogée (pourquoi des rémunérations différentes entre les stagiaires, pourquoi des délais aussi longs qui obligent à avancer les frais...).

## 4.4 L'insertion et la pérennisation de l'emploi

### L'insertion



#### L'activité des Cap emploi <sup>7</sup>

En 2010, le financement des 107 Cap emploi s'élevé à 97,7 M€, dont 14,7 M€ sont assurés par le FIPHP, et 26,3 M€ par Pôle emploi au titre de la co-traitance.

##### ◆ Près de 100 000 nouvelles personnes handicapées prises en charge

De janvier à décembre 2010, les Cap emploi ont pris en charge 99 106 personnes handicapées, soit une augmentation de 1 400 personnes (+ 1,5 %) par rapport à l'année 2009, qui avait déjà connu une augmentation de 5 %. Parmi les personnes prises en charge, 83 % sont inscrites à Pôle emploi, soit une progression de huit points par rapport à l'année 2009.

##### ◆ Une mobilisation de l'offre de services toujours plus soutenue, notamment en direction des employeurs

L'activité en direction des personnes handicapées et plus encore des employeurs continue de progresser.

L'appui à l'accès à l'emploi est le service le plus mobilisé avec 136 465 personnes handicapées concernées.

Un effort de formation important a été réalisé : les personnes handicapées ont bénéficié de plus de 13 000 formations de remise à niveau (+ 27 %) et plus de 19 000 formations professionnalisantes (+ 15 %). Par ailleurs, les Cap emploi ont contribué à la signature de 579 contrats d'apprentissage (+ 42 %) et de 2 556 contrats de professionnalisation (+ 46 %).

En parallèle, il y a eu un effort de mobilisation des employeurs : les Cap emploi ont visité près de 28 000 employeurs (+ 7 %) et recueilli 47 699 offres d'emploi dont 12 % auprès des employeurs publics. Comme en 2009, les services les plus délivrés aux employeurs sont l'aide au recrutement de personnes handicapées ainsi que l'information sur l'emploi des personnes handicapées avec respectivement 61 000 et 47 000 employeurs concernés.

##### ◆ Une augmentation du nombre de personnes embauchées...

Le réseau Cap emploi a contribué à **62 386** recrutements de travailleurs handicapés, tous types de contrats confondus, soit une augmentation de 19 % par rapport à l'année 2009, représentant près de 10 000 embauches supplémentaires, et de 6,5 % par rapport à 2008.

Parmi les personnes handicapées ayant signé un contrat, 39 % ont eu une durée de prise en charge inférieure à six mois alors que pour 30 %, la durée de prise en charge est supérieure à 18 mois.

##### ◆ ... plus particulièrement en CDD de moins d'un an

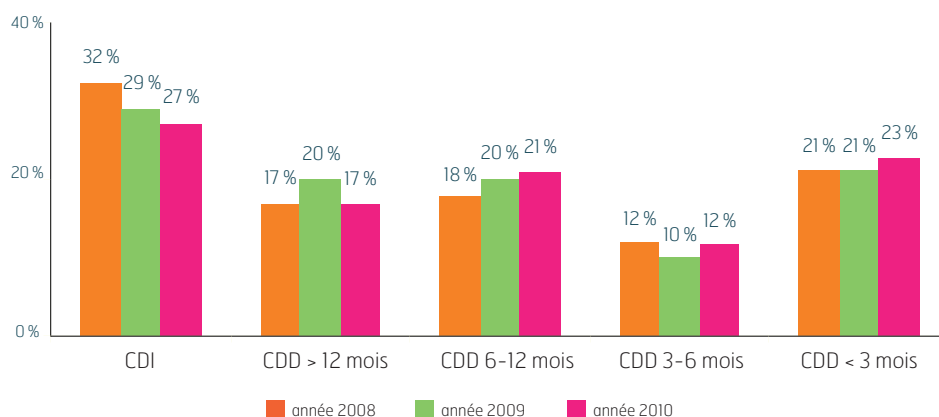
#### Evolutions par type de contrat

	2009	2010	Evol. 10/09
CDI	15 452	16 941	10 %
CDD > 12 mois	10 426	10 903	5 %
CDD 6 - 12 mois	10 316	13 067	27 %
CDD 3 - 6 mois	5 491	7 244	32 %
CDD < 3 mois	10 794	14 231	32 %
<b>Total</b>	<b>52 479</b>	<b>62 386</b>	<b>19 %</b>

La hausse du nombre de recrutements concerne l'ensemble des contrats. Le nombre de CDI (16 941, soit 27 % de l'ensemble des contrats) augmente de 10 %. Toutefois, en deux ans, la part des CDI dans l'ensemble des recrutements a diminué de cinq points, passant de 32 % à 27 %.

<sup>7</sup> Source : rapports d'activité 2010 des Cap emploi – données provisoires

### Durée des contrats signés



Le nombre de recrutements « au sens de la convention » (recrutements de plus de trois mois) s'élève à 48 155 et enregistre une augmentation de 16 %. Les recrutements auprès d'employeurs publics représentent 17,2 % du total avec 8 266 recrutements de plus de 3 mois, soit une augmentation de 11 %.

Dans un contexte général de redressement de l'intérim (+ 100 000 postes en un an), le nombre de missions d'intérim enregistré par Cap emploi (6 334 en 2010) a presque doublé par rapport à l'année 2009 et représente 10 % des recrutements de personnes handicapées.

Le nombre de contrats aidés dans le secteur marchand (1 687 CUI-CIE) représente 2,7 % des contrats. Les contrats aidés du secteur non marchand sont en progression : avec 10 580 contrats, ils représentent 17 % du total. Les contrats aidés au sens large incluant les contrats primés par l'Agefiph (PIE, primes à l'insertion y compris pour les CDD de 6 à 12 mois, primes à l'alternance...) ont joué leur rôle d'amortisseur et de soutien en période de crise et de sortie de crise, expliquant pour une large part la hausse du nombre de recrutements enregistrée par les Cap emploi.

42 % des embauches de travailleurs handicapés sont à temps partiel, pourcentage élevé mais en légère diminution par rapport à l'année 2009.

#### ◆ Une forte augmentation de contrats signés en entreprise adaptée

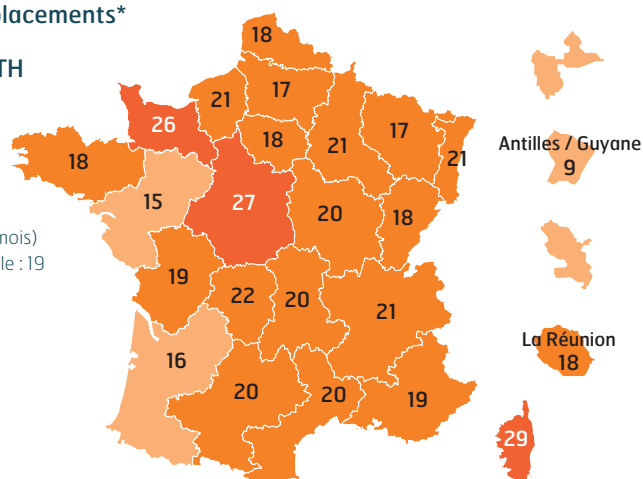
Par ailleurs, 2 607 contrats ont été signés en entreprise adaptée (4,2 % de l'ensemble des contrats), soit un niveau qui a plus que doublé par rapport à l'année 2009.

#### ◆ Peu de disparités régionales

On enregistre en moyenne 19 placements (CDI et CDD > 3 mois) pour 100 demandeurs d'emploi handicapés (inscrits à fin décembre 2009 en catégorie A-B-C), avec - comparativement à 2009 - une très forte concentration des régions autour de la moyenne : 17 régions affichent un ratio égal à + ou - 2 points autour de la moyenne.

### Nombre de placements\* Cap emploi pour 100 DETH

(\*CDI et CDD > 3 mois)  
Moyenne nationale : 19



## Les contrats primés (hors alternance)

### ◆ Des mesures ayant connu de nombreux ajustements entre 2009 et 2010

L'analyse des contrats primés et des évolutions constatées doit tenir compte des modifications intervenues en 2010 portant à la fois sur le champ et le montant des primes.

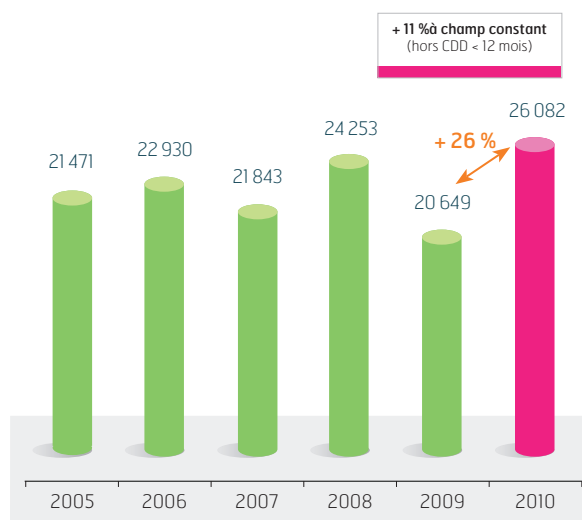
Dans le cadre du Plan de soutien, la prime à l'insertion versée à l'employeur (1 600 €) et à la personne handicapée (900 €) a été ouverte au 1<sup>er</sup> juillet 2009 aux contrats à durée déterminée de six à douze mois. Cet élargissement du champ de la prime à l'insertion, qui a bénéficié à 3 679 CDD de six à douze mois en 2010, a pris fin au 30 juin 2010. Ont été également supprimées à cette date la prime contrat durable, la possibilité de cumul PAI-PIE et toutes les majorations de la prime initiative emploi (PIE). Le montant de la PIE a en outre été ramené à 3 000 € pour un temps plein (contre 6 000 € auparavant). Pour l'année 2010, la possibilité de prescription de la PIE a été close entre juillet et septembre selon les régions.

### ◆ Un nombre de contrats primés en forte augmentation

Dans un contexte économique encore morose, le nombre de contrats primés a fortement progressé en 2010 dans l'ensemble des régions. Plus de 26 000 personnes handicapées ont bénéficié d'une embauche primée par l'Agefiph, soit une augmentation de 26 % par rapport à l'année 2009.

A champ constant (CDI et CDD de douze mois et plus), la progression n'est plus que de 11 %. La PIE, destinée à encourager les embauches durables de personnes handicapées rencontrant des difficultés particulières d'insertion, a été mobilisée dans un tiers des embauches primées : elle a concerné près de 8 500 entreprises bénéficiaires en 2010.

### Contrats primés par l'Agefiph (hors alternance)

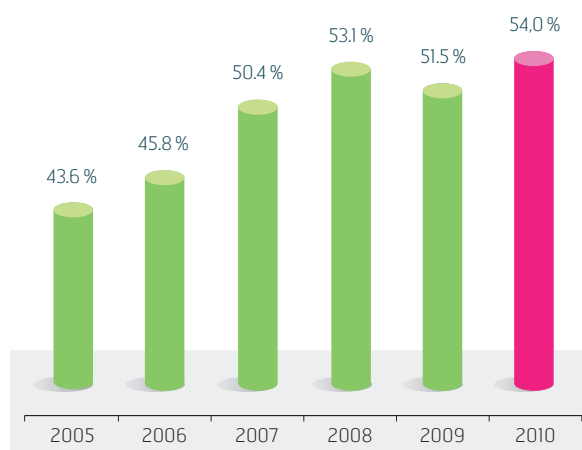


### ◆ Une accélération des embauches dans les entreprises de 20 salariés et plus

Depuis 2007, les employeurs sont majoritairement des établissements de 20 salariés et plus. En cinq ans, la part des embauches au sein des établissements de 20 salariés et plus a progressé de plus de dix points.

En 2010, ce sont les établissements de 20 à 49 salariés qui enregistrent la plus forte progression avec des recrutements en hausse de 42 %.

### Contrats primés : % 20 salariés et plus

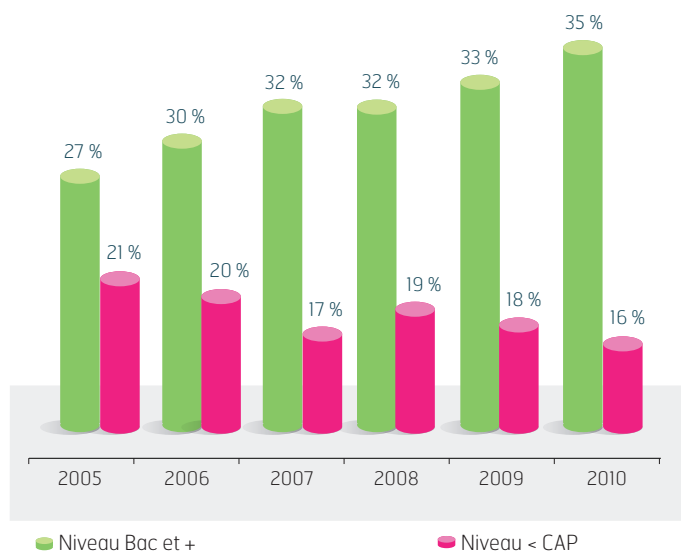


♦ **Un niveau de formation plus élevé que pour l'ensemble des travailleurs handicapés recrutés**

Comme les années précédentes, les personnes embauchées en 2010 ont un niveau de formation BEP/CAP dans un cas sur deux. Les personnes de niveau Bac et plus représentent 35 % des embauches primées, pourcentage en progression (+ 2 points par rapport à 2009 et + 8 points en cinq ans).

Les personnes handicapées, dont le contrat est primé par l'Agefiph, ont un niveau de formation plus élevé que l'ensemble des personnes placées par Cap emploi et des sortants pour reprise d'emploi enregistrés par Pôle emploi, dont respectivement 28 % et 27 % sont de niveau égal ou supérieur au Bac.

**Contrats primés : niveau de formation des personnes embauchées**



La répartition des bénéficiaires selon la nature de leur handicap est inchangée et met en évidence la prééminence du handicap moteur (48 %) devant la maladie invalidante (26 %), le handicap auditif et le handicap psychique (7 % chacun). Seule évolution notable : la part du handicap psychique est passée de 3 % à 7 % en cinq ans.

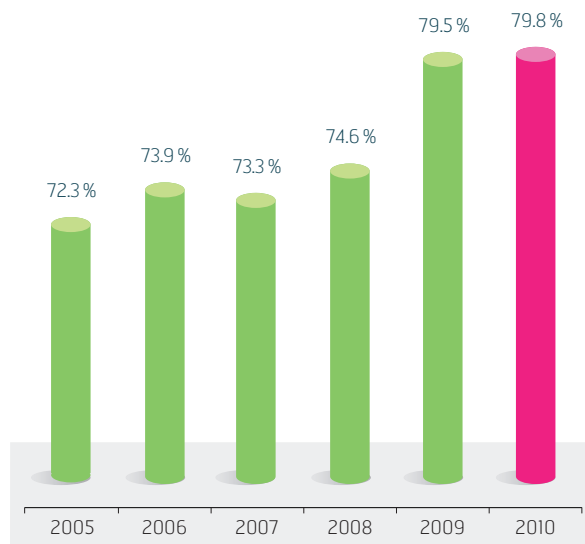
**Contrats primés : % Tertiaire**

♦ **Des embauches à 80 % dans le secteur tertiaire**

En 2010, quatre embauches sur cinq ont lieu dans le tertiaire, notamment dans les secteurs du commerce et de la santé avec respectivement 17 % et 14 % des embauches.

La part du tertiaire se stabilise après avoir fortement progressé en 2009.

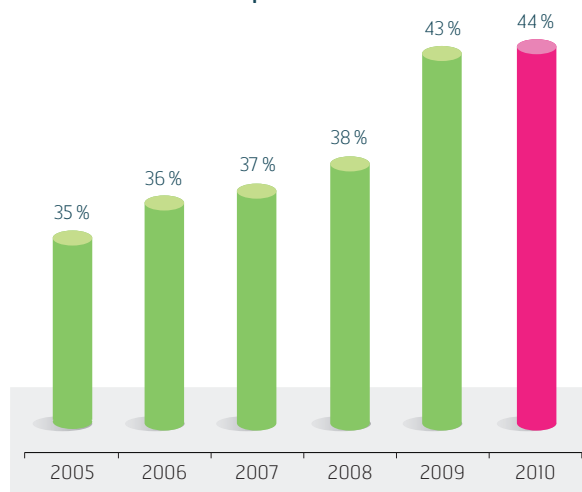
La part des embauches dans l'industrie (10 %) et la construction (8 %) est également stable par rapport à l'année 2009.



La part des femmes dans les embauches primées s'élève à 44 %, pourcentage en progression constante depuis 2005 (+ 9 points en cinq ans), et qui est identique à celui des femmes dans la demande d'emploi handicapée.

Les femmes ont un niveau de formation supérieur à celui des hommes (42 % ont un niveau égal ou supérieur au baccalauréat contre 30 % pour les hommes) et sont 87 % à travailler dans le tertiaire (contre 74 % des hommes).

Contrats primés : % femmes



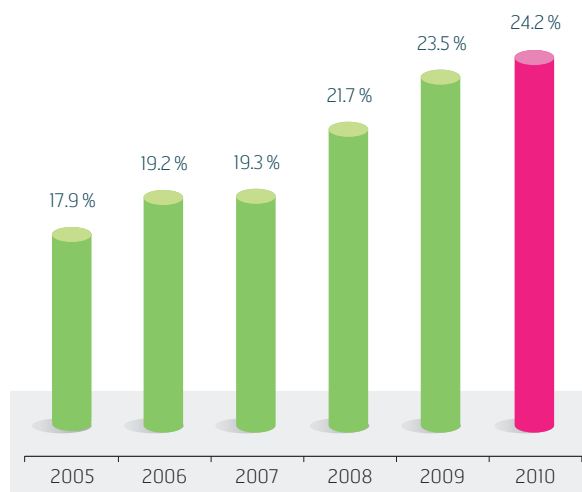
◆ Les embauches de seniors continuent de se développer

Les personnes handicapées embauchées sont âgées en moyenne de 41 ans. Les personnes âgées de 50 ans et plus représentent 24,2 % des bénéficiaires d'un contrat primé soit 6 points de plus qu'en 2005.

En 2010, ce sont les embauches de personnes de 55 ans et plus qui ont le plus progressé (+ 40 % par rapport à 2009), le pourcentage de CDD étant le plus élevé sur cette tranche d'âge (42 %).

Depuis janvier 2009 avec l'entrée en vigueur de la majoration de la PIE pour l'embauche d'un senior, la proportion de personnes handicapées embauchées ayant 55 ans et plus n'a cessé d'augmenter.

Contrats primés : % 50 ans et plus



◆ Une diminution de la part des CDI

Les CDI représentent 63 % des embauches primées en 2010, soit huit points de moins qu'en 2009. Cette diminution est due à l'éligibilité des CDD de 6 à 12 mois à la prime à l'insertion (pour les embauches allant du 1<sup>er</sup> juillet 2009 au 30 juin 2010). Hors CDD de 6 à 12 mois, le pourcentage de CDI reste stable entre 2009 et 2010 (73 %). Le pourcentage de CDI varie fortement selon la région (de 40 % à 77 %) et la taille des établissements (de 57 % dans les établissements de moins de cinq salariés à 75 % dans les établissements de 500 salariés et plus).

**Quelques éléments sur les CDD de 6 à 12 mois :** 3 679 contrats ont été primés en 2010, après 512 en 2009.

*Relativement au profil des personnes, l'abaissement de la prime à 6 mois a concerné davantage de femmes et de personnes plus éloignées de l'emploi. En revanche, l'abaissement de la prime à 6 mois n'a pas permis de toucher des personnes issues de catégories socioprofessionnelles différentes, ayant d'autres types de handicap ou des âges différents.*

*Concernant les entreprises, l'abaissement de la prime à 6 mois a permis de toucher des entreprises plus grandes (50 à 500 salariés), davantage dans le secteur tertiaire (surtout le secteur de la santé et de l'action sociale).*

#### ◆ Des primes souvent prescrites par les Cap emploi

Si 28 % des embauches primées par l'Agefiph ne sont pas accompagnées par un opérateur médiateur, le réseau Cap emploi intervient dans 68 % des cas (de 46 % à 89 % selon les régions), Pôle emploi apparaissant comme opérateur médiateur dans 3 % des cas. Les personnes bénéficiant d'une embauche primée sans qu'apparaisse l'intervention d'un opérateur médiateur sont plus jeunes (21 % ont moins de 30 ans contre 15 %) et ont plus souvent un handicap psychique (10,3 % contre 5,6 %).

#### Les aides et appuis à la création d'activité

L'activité 2010 est restée stable par rapport à celle de 2009. L'Agefiph a soutenu 3 184 projets de création ou de reprise d'activité. Les aides directes à la création représentent près de 31 M€, et les services d'appui 7,7 M€. Si le profil des créateurs évolue peu, la part des créateurs ayant un niveau de formation supérieur ou égal au baccalauréat continue de croître (41,4 %) ainsi que celle des créateurs ayant 50 ans et plus (23,5 %).

L'offre de services apporte globalement satisfaction aux bénéficiaires (cf. infra).

La mobilisation du service d'appui à la bancarisation des petits projets offert par le partenariat avec la Fondation France Active n'est pas opérationnelle sur tous les territoires. Toutefois, on constate une montée en charge en termes d'orientation vers France Active des porteurs de projet, par les prestataires qui les accompagnent. Ces orientations sont en augmentation de 28 % en 2010, et la garantie de prêt bancaire de premier rang est accordée dans 86 % des cas, ce qui favorise l'accès au crédit pour le créateur et diminue son risque financier.

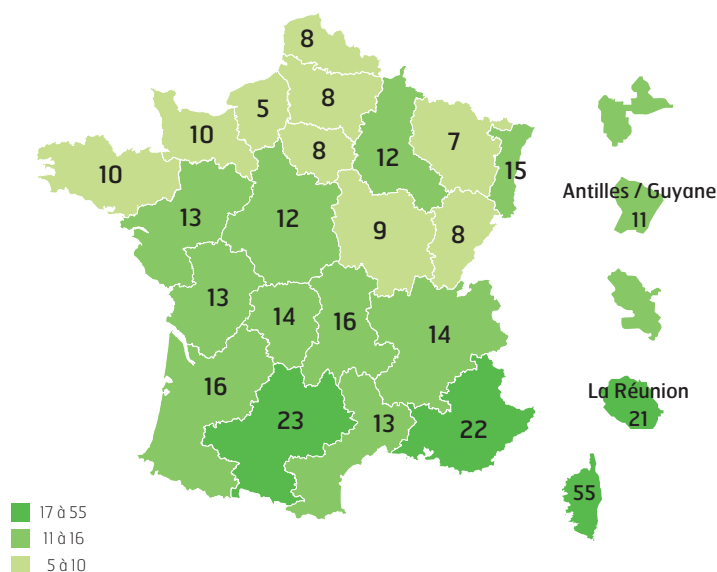
Le montant total des garanties apportées s'est élevé à 2 584 K€ ; plus d'un tiers des projets relèvent du secteur commerce – réparation.

Le taux de mobilisation des services apportés par le partenariat avec les Entrepreneurs de la Cité au plan de la prévoyance et de la couverture des risques professionnels progresse de façon significative, avec 391 orientations en 2010. L'accès à ces couvertures pour certains métiers comme ceux du bâtiment demeure difficile.

Le montant moyen de la subvention accordée par bénéficiaire, autour de 9 700 €, est en diminution par rapport à 2009, la baisse étant plus accentuée à partir du 2<sup>ème</sup> semestre en raison des mesures de régulation qui ont été prises.

#### Nombre de créations d'activités pour 1 000 DETH

Moyenne nationale : 13



Les régions du sud affichent toujours un ratio supérieur à la moyenne, voire très supérieur à la moyenne dans les régions Midi-Pyrénées, Paca, Corse ainsi que dans l'île de la Réunion.

### Le point de vue des bénéficiaires

Cinq réunions d'une demi journée ont été organisées en 2010 sur le thème de la création d'activité ; elles ont permis de recueillir l'avis et les suggestions de 49 personnes handicapées qui avaient créé leur activité plus de 6 mois auparavant, avec le soutien de l'Agefiph, dans cinq régions différentes.

Les aides de l'Agefiph sont jugées très complètes, qu'il s'agisse de la subvention à la création ou de l'appui par des experts, de la trousse « assurance »... La subvention à la création a été déterminante pour le créateur dans le choix de créer son entreprise. Les cabinets accompagnateurs sont appréciés pour leur expertise et leurs conseils avisés, et l'accompagnement individuel qu'ils assurent est considéré, avec l'aide financière directe, comme une pièce maîtresse de l'aide apportée par l'Agefiph.

Des faiblesses ont toutefois été pointées : une information encore mal partagée sur l'ensemble des aides Agefiph mobilisables (trousse première assurance, formation...) et sur les cofinancements susceptibles

d'être mobilisés, un effet levier insuffisant de l'obtention de la subvention Agefiph sur les accords de prêts bancaires, le grand nombre d'interlocuteurs rencontrés sur la création d'entreprises, qui interpelle les personnes, soucieuses d'avancer rapidement dans leur projet, un suivi post création des cabinets qui peine à rester dans une dynamique de construction.

Les principales recommandations que font les bénéficiaires sont de délivrer d'emblée une information complète sur les aides existantes et les conditions de leur obtention. Ils plébiscitent notamment l'idée de « formation » à l'acquisition de compétences nécessaires aux créateurs : comptabilité, gestion, internet, action commerciale. La question de l'appui de l'Agefiph pour l'obtention de prêts bancaires plus attractifs reste centrale, ainsi que la modulation de l'aide sur une durée plus longue, pour tenir compte des évolutions du projet (fonds de soutien sous forme de prêt ou de subvention).

### Concours Talents, édition 2010

Le 16 novembre 2010, à Bercy, les 14 lauréats nationaux du concours Talents, créé par l'association « les Boutiques de gestion » ont reçu leur prix. L'Agefiph a décerné un prix spécial dit « de l'encouragement » d'un montant de 2 000 € à Thierry Etoile, créateur d'une activité d'assistance technique et dépannage rapide spécialisé 2 roues à Vendargues (34).

L'Agefiph est partenaire du concours Talents de la création d'entreprise depuis 2008. Par ce choix elle souhaite faire reconnaître pleinement le talent de créateurs handicapés et concourir par ce biais au changement de regard sur le handicap.

### Le maintien dans l'emploi

#### ◆ L'activité des Sameth



En 2010, le financement des Sameth s'élève à 19,9 M€, dont 1,0 M€ assurés par le FIPHFP au titre des interventions des Sameth dans les fonctions publiques.

Avec les 108 services d'appui au maintien dans l'emploi sélectionnés fin 2008, l'Agefiph avait pour ambition d'assurer une meilleure couverture des situations de maintien dans l'emploi ; c'est ainsi que les Sameth ont été dotés de moyens supplémentaires, corrélés à des objectifs ambitieux aussi bien en termes de nouvelles situations prises en compte (nouveaux parcours ouverts) que de maintiens réussis, pour atteindre à fin 2011 28 000 nouvelles prises en charges par an et plus de 18 000 maintiens réussis.

24 690 nouveaux parcours ont été initiés en 2010, soit une progression de 8 % par rapport à 2009. Le service ingénierie, majoritairement mobilisé (58 %), répond à la volonté de l'Agefiph de situer le coeur de métiers des Sameth sur ce service et confirme une reconnaissance de leur compétence spécifique.

Si les interventions dans les fonctions publiques sont encore peu nombreuses (6 % des nouveaux parcours), elles ont progressé de 30 % par rapport à 2009.

Les 16 144 maintiens réalisés marquent une progression de 30 % par rapport à 2009. Ils sont répartis de façon assez équilibrée entre maintien suite à une intervention « facilitation » (47 %) et maintien suite à une intervention « ingénierie » (53 %).

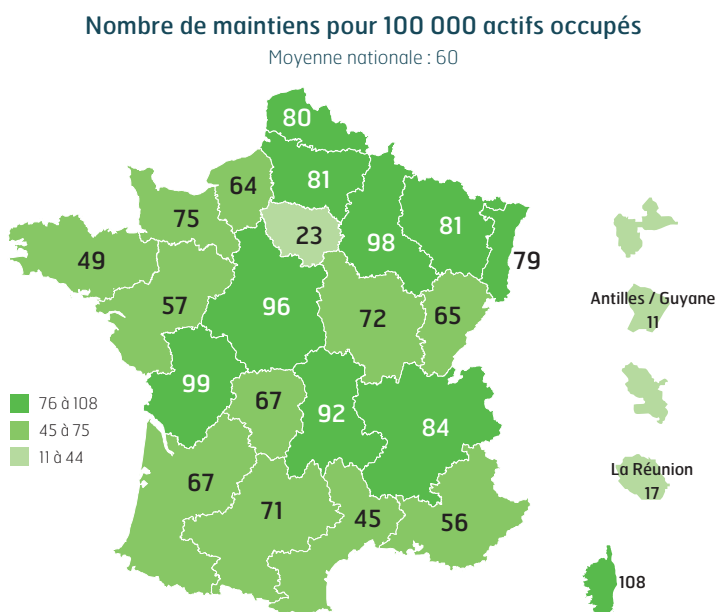
Globalement en 2010, 90 % des parcours « facilitation » terminés et 78 % des parcours « ingénierie » se sont traduits par un maintien dans l'entreprise. Ces taux de maintiens réussis augmentent chaque année : ils étaient respectivement de 72 % et 64 % en 2008, 89 % et 77 % en 2009. Ces résultats positifs sont à mettre en regard du contexte difficile généré par la crise économique.

### Quelques caractéristiques des bénéficiaires des interventions des Sameth

Dans le secteur privé, le tertiaire représente plus de la moitié des sollicitations des Sameth ; toutefois, rapporté aux effectifs salariés des différents secteurs, l'industrie mobilise plus fortement les Sameth.

La majorité des personnes sont déjà bénéficiaires de la loi de 2005 (70 %) et 35 % sont en arrêt de travail au moment de leur prise en charge.

La part des salariés ayant plus de 50 ans dans les parcours de maintien engagés avec les Sameth a fortement augmenté en 2010 (32 % contre 27 % en 2009) en lien avec le développement de la mesure « aménagement du temps de travail », qui a explosé au premier semestre 2010 (cf. infra). Pour mémoire, 41 % des salariés handicapés avaient 50 ans ou plus dans le secteur privé assujéti en 2008 (source : Dares).



Les disparités régionales en termes de maintiens pour 100 000 actifs occupés doivent être lues avec prudence, dans la mesure où la couverture territoriale « Sameth » s'équilibre progressivement.

### Les aides mobilisées en appui d'un maintien

Les Sameth sont amenés, dans le cadre de leur intervention, à conseiller à l'employeur ou à la personne handicapée la mobilisation d'aides qui peuvent relever d'un financement de l'Agefiph, du FIPHFP, de la sécurité sociale, des MDPH...

Ainsi, 1 306 subventions forfaitaires maintien – soit 80 % de l'ensemble des subventions financées par l'Agefiph en 2010 – ont été prescrites par les Sameth. On peut noter que l'ensemble des subventions attribuées marque une baisse de 19 % par rapport à 2009. La régulation opérée au second semestre a certainement encouragé les opérateurs à mobiliser l'aide dans un respect plus strict de ses modalités.

1 061 prestations ponctuelles spécifiques ont été mobilisées, dont 33 % ont concerné la déficience auditive.

5 244 adaptations de situation de travail ont été préconisées par les Sameth, sur un total de 6 315 adaptations financées en 2010 dans le cadre d'un maintien dans l'emploi.

### ***L'aide à l'aménagement du temps de travail (ATT)***

Cette aide, d'un montant forfaitaire de 9 000 € par an, a été mise en place dans le cadre du Plan de soutien à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009. Elle visait à favoriser le maintien dans l'emploi de salariés handicapés de 55 ans et plus présentant des risques de désinsertion professionnelle (aggravation du handicap, altération de l'état de santé). Elle pouvait être versée, sur avis du médecin du travail préconisant une réduction du temps de travail d'au moins 20 % en raison de la situation de santé, avant l'âge de soixante ans pendant cinq années au maximum.

Elle a connu une montée en charge rapide à partir du second semestre 2009, et, au 30 juin 2010, le nombre de mesures ATT mobilisées était de : 235 sur l'année 2009 et 893 sur l'année 2010. L'accélération dans l'utilisation, extrêmement forte au mois de juin 2010, notamment dans certaines régions comme l'Aquitaine, la Bourgogne, Poitou-Charentes, et les constats effectués en matière d'utilisation, ont conduit le Conseil d'administration de l'Agefiph à décider l'arrêt de cette aide expérimentale à fin juin 2010.

Les constats qui avaient pu être faits à fin mars, puis en avril – sur les évolutions entre 2009 et 2010 en termes de profil des bénéficiaires entreprises et personnes se sont confirmés sur les mois d’avril à juin 2010 :

- une baisse de l’âge moyen des bénéficiaires, ce qui s’est traduit mécaniquement par une augmentation du coût moyen de l’aide ; la part de salariés de 55 et 56 ans a crû de plus de 11 points,
- la part des entreprises de 50 salariés et plus, soumises à l’obligation de plan seniors, est passée de 51 % à 65,5 %, et la part des entreprises de 500 salariés et plus de 9,9 % à 16,8 %.

Par ailleurs, une analyse de premier niveau sur une centaine de demandes financées met en évidence des situations dans lesquelles l’aide semble avoir été mobilisée comme premier recours, parce que facile d’accès et qu’elle apporte une solution immédiate aisément recevable par l’employeur et le salarié.

Ces indicateurs semblent traduire, dans nombre de cas, une mobilisation opportuniste de la mesure, sans qu’il y ait eu préalablement de véritable recherche d’autre solution.

Il y a néanmoins des situations où l’aménagement du temps de travail a été mobilisé parce que les aménagements de la situation de travail réalisés antérieurement ne suffisaient plus, et qu’un risque de dégradation rapide était identifié ; ou encore, parce que la réduction du temps de travail apparaît comme la seule solution à des problèmes de fatigabilité liés à une maladie invalidante.

*M X, vendeuse au rayon charcuterie / fromagerie d’une grande surface : la réduction journalière du temps de travail correspond aux phases de mise en rayon à l’ouverture du magasin et de rangement à la fermeture... peu compatibles avec ses problèmes de dos, d’épaule, et les restrictions de port de charges.*

*M Y, calotteuse, qui rencontre des difficultés avec les pinces digitales : la réduction de son temps de travail – supérieure à 20 % sans conséquence sur son salaire – est couplée avec une affectation au poste de contrôleur, moins contraignant.*

#### **L’aide à l’emploi des travailleurs handicapés (AETH)**

Par la loi du 11 février 2005, le législateur a substitué à la garantie de ressources des travailleurs handicapés (GRTH) une nouvelle aide dite « aide à l’emploi des travailleurs handicapés » (AETH), qui s’adresse aux entreprises employant des salariés lourdement handicapés et, depuis la loi de 2005, aux personnes handicapées exerçant une activité indépendante. L’aide est conditionnée à une reconnaissance administrative de la lourdeur du handicap (RLH), accordée par l’Etat quand le montant des charges induites par l’emploi du travailleur handicapé est égal ou supérieur à 20 % du montant du Smic annuel. Le montant annuel de l’aide est de 450 fois le Smic par poste occupé à temps plein ; il peut s’élever à 900 fois le Smic si le surcoût est égal ou supérieur à 50 % du Smic annuel. A l’issue de la décision de RLH, l’entreprise à laquelle est ouvert le droit à l’aide à l’emploi, financée par l’Agefiph, peut opter, si elle est assujettie à l’obligation d’emploi, pour une minoration de sa contribution à l’Agefiph.

La mise oeuvre de cette nouvelle réglementation qui entrainait en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2006 a été progressive et s’est déroulée sur la période 2006-2007.

#### Constat général

Le montant annuel de la GRTH/AETH s’est fortement accru sur la période 2003-2009, passant de 40,9 à 52,4 M€, soit une hausse de 28 %. Cette évolution couvre un double mouvement :

- une baisse sensible du nombre de bénéficiaires,
- une hausse du montant moyen par bénéficiaire.

Avec 56,8 M€ engagés en 2010, la hausse a atteint 8 % par rapport à 2009.

#### La baisse du nombre de bénéficiaires

Malgré une croissance régulière depuis la mise en place de l’AETH, les flux annuels d’entrées AETH restent en 2009 inférieurs à ce qu’étaient les flux d’entrée GRTH en 2003 : 1 467 entrées en 2009, par rapport à 1 737 entrées en 2003. Toutefois, si l’on prend en compte la totalité des bénéficiaires de la RLH, les flux annuels de bénéficiaires du nouveau dispositif sont supérieurs, avec 1 900 à 2 000 décisions favorables de RLH en 2009 selon la DGEFP.

#### Les caractéristiques du public entrant (évolution 2003-2009)

- le nombre de femmes et de bénéficiaires de 45 ans et plus a augmenté, traduction d’évolutions démographiques et sociologiques que l’on constate par ailleurs,
- le nombre de bénéficiaires non salariés entrants a été multiplié par 3 entre 2007 et 2009. Ils représentent 14 % des flux entrants en 2009 : il s’agit d’hommes, majoritairement âgés de 45 ans et plus (68 %, et 22 % pour les 55 ans et plus), travaillant dans le secteur primaire pour 42 %. L’attribution de l’AETH à des non salariés est concentrée sur quelques départements,
- le secteur agricole et la population ouvrière sont toujours surreprésentés dans les bénéficiaires salariés entrants par rapport à leur poids dans la population active.

### Les montants moyens financés

Le montant trimestriel moyen de financement s'est accru de 61 % entre le 1<sup>er</sup> semestre 2003 et le 1<sup>er</sup> semestre 2010, pour atteindre 1 643 € en première partie d'année 2010. Le montant moyen versé aux non salariés est nettement supérieur, et augmente plus fortement que celui versé aux salariés, il est de 1 955 € en première partie d'année 2010.

Cette évolution du montant moyen financé est à mettre en lien avec la mise en place du nouveau système et du nouveau mode de calcul, une évolution dans l'attribution des taux (taux d'abattement pour la GRTH, de lourdeur du handicap pour l'AETH) et l'évolution du SMIC.

Ainsi, la part des taux majorés pour les nouveaux entrants n'a cessé de croître entre 2006 et 2009, pour atteindre 71 % en 2009 (alors que les taux de 50 % et plus représentaient 25 % dans le système GRTH) ; par ailleurs, le Smic a augmenté de 30 % sur la période 2003-2010.

### Des variations régionales importantes

Les variations régionales sont importantes, tant en nombre de bénéficiaires par rapport à la population active occupée qu'en pourcentage de taux majorés.

### En conclusion provisoire

L'accroissement continu du pourcentage d'AETH à taux majoré, la féminisation seulement amorcée, l'arrivée des publics non salariés – pour lesquels les montants AETH versés sont plus élevés – des flux entrants RLH plus élevés que les flux entrants GRTH : autant de facteurs qui peuvent infléchir à la hausse le montant annuel AETH ainsi que le montant des sommes venant en déduction de la contribution Agefiph.

Tout se passe comme si l'AETH jouait de plus en plus le rôle de mesure d'âge pour une partie de la population salariée présentant des limitations d'aptitude, et de minima social – au même titre (et en complément) que le RSA – pour une population d'agriculteurs dont les revenus sont en constante diminution et qui, passé un certain âge, ne voient aucune solution de reconversion.

Source : bases de données Agefiph

## **Le dispositif Comète**

*Les équipes Comète offrent des prestations d'élaboration et d'accompagnement de projets de réinsertion professionnelle pour des personnes handicapées durant leur hospitalisation dans des services de suite, de soins et de réadaptation (SRR). Ces prestations visent à faciliter la reprise de l'activité professionnelle des personnes hospitalisées et raccourcir autant que possible les périodes d'inactivité à la sortie des établissements.*

L'accord cadre qui lie le réseau Comète France, l'Agefiph et le FIPHFP est arrivé à son terme à la fin 2010. Comme il le prévoyait, le territoire national est couvert à fin 2010 par 34 équipes Comète, financées pour le champ professionnel à 45 % de leur budget par l'Agefiph (90 %) et le FIPHFP (10 %).

L'Agefiph et le FIPHFP financent par ailleurs à 90 % les coûts de la coordination nationale.

### **Bilan de l'accord cadre 2008/2009/2010**

	2008 (28 sites)	2009 (31 sites)	2010 (34 sites)*
Accueil et évaluation	3 920	4 223	4 722
Elaboration du projet	2 988	2 989	3 346
Mise en œuvre du projet	1 105	1 024	1 152
Maintien dans l'emploi	61 %	58 %	62 %
Formation ou étude	15 %	15 %	15,7 %

\* Chiffres provisoires

Parmi les 626 personnes interrogées un an après leur insertion, 85 % d'entre elles sont toujours en emploi, en formation ou en études.

Le profil type d'une personne prise en charge par les équipes Comète France est un homme, âgé de 26 à 39 ans, en hospitalisation complète, souffrant d'une atteinte neurologique liée à une maladie non professionnelle, titulaire d'un BEP ou d'un CAP, employé, en CDI, avec une interruption de son activité professionnelle depuis au moins 12 mois. Un nouvel accord cadre couvrant la période 2011-2013, élaboré fin 2010 par l'Agefiph, Comète France et le FIPHFP, est en cours de signature. Il prévoit un objectif de 37 équipes Comète sur l'ensemble du territoire - soit une de plus par an d'ici le terme de la convention, privilégiant les régions n'ayant encore aucune équipe.

## L'expérimentation « Accompagnement à la Vie au Travail »

**Pour mémoire :** pour répondre à l'accélération des évolutions dans les entreprises d'une part, au vieillissement de la population handicapée salariée et à l'allongement de la vie professionnelle d'autre part, l'Agefiph a proposé en 2008 aux entreprises employant des salariés reconnus handicapés une nouvelle prestation expérimentale d'accompagnement à la gestion de ces salariés à toutes les étapes de la vie professionnelle, favorisant ainsi le maintien de leur employabilité et la fluidité de leur carrière.

Après une première phase de pré-expérimentation menée en 2008, l'expérimentation a été déployée à plus grande échelle à partir d'avril 2009.

En 2010, ce sont 2 826 salariés de 1 908 entreprises différentes qui ont bénéficié de la prestation « diagnostic ».

Environ 2/3 des entreprises contactées et potentiellement concernées par le service ont fait connaître leur intérêt pour celui-ci.

36 % des diagnostics sont réalisés dans des entreprises de 20 à 49 salariés, les entreprises les plus sensibles à la démarche étant celles évoluant dans les domaines sociaux, éducatifs ou santé.

Si la majorité des entreprises s'engagent dans la démarche suite à une proposition de service qui leur est faite par l'Agefiph (lors d'un contact téléphonique, relayé par l'envoi d'un courrier et d'un document explicitant la prestation proposée, avant un nouveau contact réalisé par un consultant spécialisé mandaté par l'Agefiph), le nombre d'entreprises qui s'adressent directement à l'Agefiph ou sont orientées par des acteurs du territoire (Sameth, médecins du travail, Alther...) croît régulièrement : cela correspond à 15 % des diagnostics engagés, soit une moyenne de 27 par mois.

Lors de l'intervention du consultant, la plupart du temps, des difficultés ont été identifiées par le salarié et/ou l'employeur, mais de manière imprécise ou confuse. Non signalées, elles auraient pu être préjudiciables à terme. Le diagnostic permet à l'entreprise et au salarié de faire le point ensemble (clarifier les problématiques et leurs enjeux), de rechercher les solutions existantes et d'identifier de manière concrète et opérationnelle leurs modalités de mise en oeuvre.

Dans plus de 80 % des cas, des besoins d'adaptation de l'organisation, d'adaptation technique du poste, de développement ou de renforcement des compétences des salariés sur le poste sont mises en évidence. Minoritairement, des questions de performance des salariés (8 %) ou de perte d'emploi à court ou moyen terme (4 %) sont identifiées.

Une enquête a été réalisée en juin 2010 auprès de 57 entreprises.

Elle met en évidence que, huit mois ou plus après la fin du diagnostic, les entreprises sont satisfaites à 94 % de la prestation et 84 % la conseilleraient certainement à un autre chef d'entreprise. Dans la majorité des cas, le diagnostic produit à moyen terme des effets positifs dans l'entreprise, avec notamment pour le salarié une plus grande facilité dans la tenue du poste (70 % des répondants) et pour l'employeur une meilleure compréhension des conséquences du handicap ainsi qu'une meilleure perception de la capacité du salarié à assurer certaines tâches (72 % des répondants).

Une évaluation a été engagée en fin d'année 2010.

Bernard M. est agent d'entretien dans une fonderie depuis 2002. Il rencontre des difficultés dans la compréhension des consignes et dans leur mise en oeuvre. Le diagnostic met en évidence son insatisfaction - il a le sentiment de ne pas faire « un vrai travail » - mais aussi celle du collectif de travail et de son employeur, l'entreprise connaissant une situation tendue depuis la crise économique. Sur les préconisations du consultant, les tâches d'entretien de Bernard M. sont réduites, au profit d'activités de production bien encadrées. Un tutorat est mis en place pour accompagner cette évolution professionnelle, qui satisfait à la fois le salarié et l'employeur.

## 4.5 La compensation du handicap

### Les prestations ponctuelles spécifiques (PPS)

Dans certaines situations de préparation à l'emploi ou dans le cadre de leur activité professionnelle, les personnes handicapées peuvent avoir besoin, complémentairement aux services rendus par les partenaires services de l'Agefiph et aux aides techniques, de prestations spécifiques comportant la mise en oeuvre d'expertises ou de techniques de compensation imposées par le handicap.

L'Agefiph a souhaité déployer sur l'ensemble du territoire à partir de 2006 une offre de prestations ponctuelles spécifiques pour les personnes handicapées par une déficience auditive, visuelle ou motrice, délivrée sur la base de référentiels nationaux.

Des prestataires ont été conventionnés - essentiellement de gré à gré - par les délégations régionales pour réaliser ces prestations.

Après quatre années de mise en oeuvre, et une évaluation relative à l'adéquation entre l'offre de services, les besoins des opérateurs qui la prescrivent et de ceux qui la mettent en oeuvre (évaluation conduite en 2009), l'Agefiph a amendé le dispositif afin d'améliorer son efficacité, et avant l'appel d'offres national destiné à sélectionner les prestataires pour une période de trois ans, de juillet 2010 à fin juillet 2013.

**83 prestataires ont été sélectionnés et délivrent les prestations depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2010 : 36 pour la déficience auditive, 27 pour la déficience visuelle et 20 pour la déficience motrice.**

Si la couverture territoriale est aujourd'hui meilleure, elle est encore incomplètement assurée, certains lots du marché ayant été déclarés infructueux.

L'année 2010 représente une période de transition culturelle et organisationnelle importante dont l'analyse est essentielle, avec :

- la réaffirmation du rôle du prescripteur (la prescription a été ouverte aux employeurs et aux médecins du travail du secteur public),
- la détermination d'enveloppes de prestations *a priori*.

### **Les prestations ponctuelles spécifiques « handicap mental et handicap psychique » et la préparation de l'Appel d'offres 2011**

En cohérence avec la structuration des prestations sur les déficiences sensorielles et motrices, un chantier de construction du référentiel de prestations en direction des personnes ayant un handicap mental et psychique avait été initié en 2009.

Au cours de l'année 2010, deux groupes de travail réunissant des représentants des prestataires d'appuis spécifiques, des Cap emploi et des Sameth ainsi que des délégations régionales de l'Agefiph ont participé à l'identification des besoins des personnes handicapées en lien à l'emploi et à l'élaboration des référentiels nationaux d'intervention pour chaque handicap.

Les référentiels sont construits comme ceux des autres déficiences, autour de prestations identifiées dans leur objectif, leur contenu, calibrées dans leur durée et leur intensité. Elles sont mobilisables à différentes étapes du parcours vers et dans l'emploi, depuis l'identification des potentiels et des freins à l'emploi spécifiques au handicap, jusqu'à la pérennisation de l'emploi dans l'entreprise.

Ces travaux se sont achevés à la fin du premier semestre 2010 et les référentiels structurant l'offre de services ont été validés par le Conseil d'administration lors de sa séance du 16/12/10. Un appel d'offres est prévu au 2<sup>ème</sup> semestre 2011, pour une mise en oeuvre effective au 1<sup>er</sup> janvier 2012.

*En 2009, 8 200 personnes handicapées psychiques et 3 000 personnes handicapées mentales ont été prises en charge par le réseau Cap emploi, et 4 260 personnes ont bénéficié d'un contrat de travail. Plus de 1 000 personnes ayant un handicap psychique ou mental avaient bénéficié d'un appui au maintien dans l'emploi via les Sameth. Parallèlement, des soutiens spécifiques à l'insertion professionnelle ou au maintien dans l'emploi de personnes handicapées psychiques étaient mis en oeuvre dans 85 % des régions. Concernant les personnes handicapées mentales, des prestataires d'appui à l'évaluation des capacités, l'élaboration du projet professionnel, l'intégration ou le maintien dans l'emploi étaient développées dans neuf régions.*

*Une des caractéristiques était la grande hétérogénéité des contenus de ces actions.*

*L'objectif : lisibilité des actions, homogénéité des contenus, meilleure couverture territoriale.*

## Les adaptations des situations de travail

Le nombre d'interventions au titre des adaptations de situations de travail a progressé de 23 % par rapport à 2009, avec un engagement de plus de 23 M€ pour l'année 2010.

De l'analyse de 16 200 aides à l'adaptation des situations de travail financées entre 2008 et 2010, se dégagent les caractéristiques suivantes :

- le nombre d'entreprises bénéficiaires est en constante augmentation depuis trois ans (20 % par an en moyenne) et les engagements financiers progressent de 13 % par an, en particulier pour des adaptations dont le montant est inférieur à 7 600 €,
- un peu plus de la moitié des entreprises aidées ont moins de 50 salariés, un tiers ont moins de 20 salariés,
- près de la moitié d'entre elles évoluent sur deux secteurs : l'industrie/énergie (27 %) et les services (22 %) ; en termes de montants financés, les deux secteurs les plus représentés sont l'industrie / énergie (33 %) et le secteur agricole (21 %),
- il est à noter que la hausse du coût moyen des projets financés a été de 11 % par an, et s'est accompagnée d'une relative stabilité du montant moyen engagé par l'Agefiph : en réalité, le taux de prise en charge par l'Agefiph sur les projets financés est nettement à la baisse depuis trois ans et atteint son niveau le plus bas en 2010 : de l'ordre de 45 % pour les projets les moins coûteux et de 35 % pour les projets de plus d'ampleur.

En résumé, la hausse du montant engagé globalement par l'Agefiph sur les trois dernières années a donc essentiellement permis l'augmentation du nombre d'entreprises et de salariés bénéficiaires.

## Les aides techniques et humaines

Les aides techniques visent à permettre aux personnes handicapées de compenser leur handicap dans les situations de préparation, d'accès à l'emploi, de maintien dans l'emploi ou d'évolution professionnelle.

Elles sont donc, pour les personnes en situation d'emploi, assimilables sur le fond aux adaptations de situation de travail.

Sur les sept mesures d'aides techniques en compensation du handicap, l'Agefiph a engagé près de 5,3 M€ en 2008, 6,55 M€ en 2009 et 7,3 M€ en 2010. L'essentiel des financements a porté sur l'acquisition de prothèses auditives : 4,4 M€ en 2008, 5,5 M€ en 2009 et 6,33 M€ en 2010.

### **Les aides techniques pour déficients visuels**

Sur les 3 années 2008 à 2010, l'Agefiph a participé à l'acquisition de matériel pour 360 personnes handicapées visuelles, très majoritairement demandeurs d'emploi ou stagiaires de la formation professionnelle <sup>8</sup>, pour un total de près de 1,5 M€.

Ce nombre reste faible au regard de la population active handicapée présentant une déficience visuelle (taux de prévalence estimé entre 4 et 5 %) ou du nombre de déficients visuels accueillis et placés par les Cap emploi <sup>9</sup>, et il n'évolue pas.

#### **Des aménagements sur mesure**

Peu de temps après son arrivée dans la société Hexadome, en 2002, LionelASSE, responsable qualité, est atteint d'une rétinite pigmentaire. De manière progressive, cette déficience visuelle altère la vision de nuit et rétrécit le champ visuel. Au quotidien, elle affecte la perception des contrastes et crée un éblouissement pénible en présence d'une lumière trop forte : « J'avais installé un rideau opaque dans mon bureau et fait mes propres adaptations sur l'ordinateur pour inverser les contrastes et écrire blanc sur noir. C'était insuffisant, j'étais très fatigué et je souffrais de maux de tête » explique Lionel. En décembre 2009, une démarche est engagée pour un aménagement de poste : logiciel spécialisé, téléagrandisseur et filtres spéciaux portés sur les verres de lunettes, des aides techniques qui ont changé le quotidien professionnel de LionelASSE. L'Agefiph a contribué à leur financement à hauteur de 85 %.

<sup>8</sup> Pour mémoire : l'acquisition de matériel de compensation pour un salarié relève a priori de la mesure adaptation des situations de travail

<sup>9</sup> 2,8 % des personnes accueillies en 2007 soit plus de 2 400 personnes ; 3,1 % des personnes placées

### **Les aides techniques pour déficients auditifs**

En trois ans, plus de 16 M€ ont été alloués par l'Agefiph pour l'acquisition de prothèses par 12 450 personnes handicapées déficientes auditives, demandeurs d'emploi avec promesse d'embauche, stagiaires de la formation professionnelle ou – essentiellement – salariées et identifiées comme étant en situation de maintien dans l'emploi.

L'augmentation des engagements n'est pas homogène sur le territoire, en lien avec des évolutions différenciées en nombre de bénéficiaires mais aussi en cofinancements. En effet, alors que l'assurance maladie, les mutuelles, la MDPH au titre de la prestation de compensation, peuvent intervenir, l'Agefiph apparaît comme le principal financeur : ainsi en 2009 elle engageait 5,5 M€ pour un peu plus de 900 K€ engagés par l'ensemble des autres financeurs.

Les analyses conduites pointent une potentielle inflation des demandes en nombre et en montant, en lien notamment avec :

- la problématique « vieillissement et handicap » : 64 % des bénéficiaires ont plus de 45 ans, et 24 % plus de 55 ans,
- celle du renouvellement de l'appareillage au bout de quelques années,
- l'acquisition de prothèses de plus en plus sophistiquées et coûteuses,

Par ailleurs, on peut s'interroger sur les prestations de la sécurité sociale et des mutuelles – dans 95 % des demandes, il s'agit de salariés en situation de maintien dans l'emploi –, et l'augmentation conséquente (40 % et plus) des demandes dans certaines régions.

#### **L'expérimentation « démonstrateurs en entreprises »**

Initiée en 2008, l'expérimentation dite « démonstrateurs en entreprises » vise à permettre à des salariés sourds et malentendants de communiquer (en LSF <sup>10</sup>, LPC <sup>11</sup>, Transcription Ecrite) avec leurs interlocuteurs entendants dans le cadre de leur travail (appels téléphoniques sortants et entrants, en face à face, en réunion), indépendamment de la présence physique du traducteur-codeur-transcripteur, qui se trouve à distance.

Ce type de services est complémentaire à ceux proposés dans le cadre des prestations ponctuelles spécifiques ou aux heures d'interprétariat en présentiel

mobilisables pour les salariés. Il pourrait s'articuler demain aux centres de relais téléphoniques prévus par l'Etat dans le cadre du plan « sourds ».

Trois opérateurs, Delta Process / Tadéo, Viable France et Websourd sont subventionnés pour conduire chacun l'expérimentation auprès de 15 « couples » salarié sourd / entreprise, soit 45 situations suivies au plan national depuis 2008.

En 2010, l'Agefiph a financé complémentirement une cinquantaine de situations. Après une première étape de suivi évaluatif, le Conseil d'administration a demandé en octobre 2010 une évaluation de l'ensemble de l'expérimentation.

## **4.6 Une communication pour contribuer à changer le regard et le comportement sur le handicap et l'emploi**

Dans une société surmédiatisée, sous l'emprise croissante d'internet, le développement de l'emploi des personnes handicapées demande que l'opinion soit travaillée sur cette question de l'emploi des personnes handicapées. Il revient à l'Agefiph d'y consacrer des efforts en complément de ceux qu'elle met en oeuvre pour faire connaître ses services et ses aides. En effet, la communication est un moteur puissant de sensibilisation, d'information et de mise en mouvement de très nombreuses entreprises et personnes handicapées.

<sup>10</sup> LSF Langue des Signes Française

<sup>11</sup> LPC Langage Parlé Complété

C'est dans ce cadre que dès juin 2008, le Conseil d'administration a défini l'orientation générale de la communication de l'Agefiph, qu'il a centrée autour de trois grands objectifs :

- 1. Faire évoluer l'attitude des entreprises et des personnes handicapées**, c'est-à-dire amener les entreprises à être actrices de l'emploi des personnes handicapées et les demandeurs d'emploi handicapés à se qualifier.
- 2. Promouvoir des services et aides**, pour amener les personnes handicapées à se porter sur le marché du travail et les entreprises à solliciter les services dédiés à l'accompagnement dans l'emploi.
- 3. Conforter l'image de l'Agefiph** dans son rôle opérationnel, d'intégrateur de services, de catalyseur, de générateur de synergie pour ouvrir et optimiser l'emploi des personnes handicapées.

Ces trois objectifs sont portés par un préalable qui constitue une priorité et qui sous-tend l'ensemble des messages : faire **changer le regard et le comportement** sur le handicap et l'emploi.

C'est sur ces bases que s'organise l'ensemble des moyens de communication mis en oeuvre (publications, site internet, mailings, newsletters, annonces presse, séminaire national des partenaires, etc.) ainsi que les outils afférents (identité visuelle, événementiel, etc.).

Au-delà, cette stratégie demande une prise de parole pour faire largement entendre et amplifier dans l'opinion les messages positifs sur l'emploi des personnes handicapées ainsi que l'illustre la campagne menée en 2009 et 2010 avec le comédien Jamel Debbouze, une des personnalités préférées des Français, dont l'humour décalé non seulement porte un regard nouveau et décomplexé sur le handicap, mais fait aussi évoluer les représentations.

Quelques résultats de l'enquête confiée à BVA en avril 2010 auprès de 500 entreprises, attestent de l'atteinte des objectifs. En effet, à la sortie de la campagne :

- 94 % des entreprises connaissent l'Agefiph,
- 96 % qualifient la campagne Jamel Debbouze d'attractive,
- 86 % déclarent qu'elle aide au changement de regard.

Cette campagne a également permis de soutenir la réussite du programme complémentaire et du Plan de soutien.

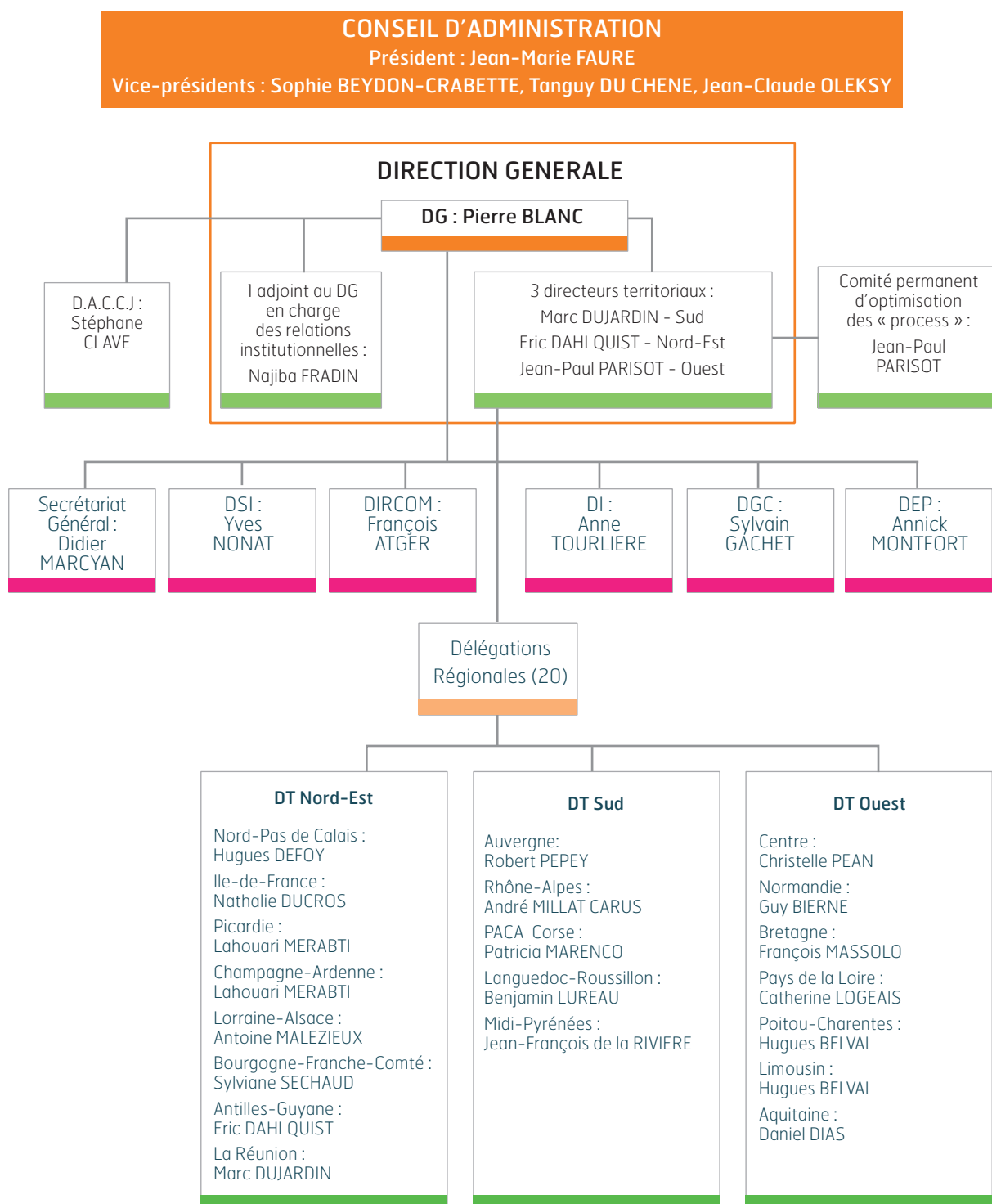
#### Quelques jalons de cette stratégie en 2010

- **la convention « Réussir ensemble ! »** organisée par l'Agefiph le 20 janvier 2010 à Paris pour ses partenaires a sans conteste représenté un rendez-vous important et apprécié par plus de 900 participants,
- **la conférence de presse du 8 juin** sur les résultats de l'Agefiph a permis de livrer les premiers éléments de communication sur l'objectif « Trajectoire 2012 »,
- **l'information sur la modification des mesures** a permis de démontrer l'esprit de transparence et de rigueur qui anime l'Agefiph,
- **la participation à l'évènement « Planète PME »** (salon de 15 000 PME à Paris en juin 2010) a répondu à l'objectif de mobilisation des petites entreprises,
- **la 14<sup>ème</sup> Semaine pour l'emploi des personnes handicapées** du 15 au 20 novembre 2010 a permis à l'Agefiph d'organiser à travers toute la France plus de 300 manifestations autour de concepts favorisant la rencontre d'employeurs et de personnes handicapées (1 jour 1 métier en action, Handichat, Job studio, etc.).

# 5. Le fonctionnement de l'Agefiph

## 5.1 L'activité interne

L'organisation actuelle



DACCJ : Département Audit Contrôle et Conseil Juridique DEP : Direction de l'Evaluation et de la Prospective DGC : Direction des Grands Comptes DI : Direction des Interventions  
DIRCOM : Direction Communication Externe DSI : Direction des Systèmes d'Information DT : Direction Territoriale

## La poursuite de la politique d'achats

Le département Achats met en oeuvre la politique d'achats de l'Agefiph en définissant les procédures et normes d'achats à appliquer, en apportant un appui technique, administratif et organisationnel dans la conduite des appels d'offres et en professionnalisant l'ensemble des collaborateurs de l'Agefiph au suivi d'exécution des contrats.

En 2010, les principaux achats de l'Agefiph ont eu pour objet :

- la délivrance de l'offre de services Alther,
- la délivrance des offres de services prestations ponctuelles spécifiques déficiences auditive, visuelle et motrice,
- la gestion de la collecte,
- la campagne de communication 2011-2012.

## L'audit - le conseil juridique et le contentieux

Mobilisé à l'occasion de la mission de la Cour des comptes, le département a été fortement associé par la suite à la réflexion que le Conseil d'administration a engagée sur le thème de la gouvernance de l'Agefiph.

Plus classiquement, le département a conduit la cartographie des risques de la direction des interventions et de la direction de l'évaluation et de la prospective dans le cadre de sa mission relative au pilotage et à la maîtrise des risques inhérents à l'activité de l'Agefiph ; il a également réalisé, en particulier, un audit relatif à l'application au sein de l'Agefiph des dispositions de la loi du 6 janvier 1978 relative à l'informatique et aux libertés.

Enfin, au-delà de l'assistance juridique apportée aux services fonctionnels et opérationnels dans le cadre de leurs actions, et de la gestion courante des diligences nécessaires au recouvrement des créances de l'Agefiph, le département a eu à défendre les intérêts de l'association à l'occasion des divers recours contentieux engagés en matière d'achats.

## Etudes, évaluations, prospective

Tout au long du 1<sup>er</sup> semestre 2010, l'Agefiph a conduit un travail de suivi évaluatif du Plan de soutien, dont l'objectif était - au-delà des données quantitatives - d'identifier si les aides du Plan permettaient de toucher des bénéficiaires (entreprises et personnes handicapées) « nouveaux ».

Les mesures d'ajustement prises en juin 2010 par le Conseil d'administration ont tenu compte des constats effectués - nécessairement limités - qui alimentent également, avec les évaluations ex post réalisées sur les aides et services de l'Agefiph, la réflexion engagée dès septembre 2010 autour de la construction d'un programme unique d'intervention, dans le cadre de la démarche Trajectoire 2012. A titre illustratif, la diminution du montant de la PIE, l'arrêt du cumul PAI/PIE résultent en grande partie de l'évaluation sur les primes à l'insertion réalisée fin 2009.

De la même façon, une reconfiguration des modalités d'intervention de l'Agefiph en matière de dispositifs d'observation relatifs à l'emploi des personnes handicapées, ou de coordination régionale du maintien dans l'emploi, ont été décidées en 2010 à la faveur de travaux d'évaluation, venus ponctuer une réflexion stratégique plus globale.

Une évaluation sur les conventions « politique d'emploi » conclues par l'Agefiph avec de grandes entreprises, ainsi qu'une évaluation sur l'intérim ont été à l'origine d'un important travail des commissions du Conseil d'administration, en vue de proposer des évolutions au Conseil début 2011.

Plusieurs études ont été engagées en 2010, parmi lesquelles on peut citer :

- « La place de l'ergonomie dans le processus d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées », qui permettra de clarifier ce qui est attendu des partenaires services de l'Agefiph,
- « L'aide à l'emploi des travailleurs handicapés (AETH) : évolutions depuis sa mise en oeuvre et comparativement au dispositif antérieur de la GRTH » : cette étude, qui avait été décidée en 2009 pour apprécier l'évolution potentielle des montants financés, contribuera à la préparation du transfert à l'Agefiph de la gestion du dispositif d'attribution de la lourdeur du handicap (RLH),
- « Les jeunes handicapés de la Génération 2004 » : l'étude du devenir, trois ans plus tard, de la génération des sortants du système scolaire en 2004 apporte des éléments d'information importants sur les jeunes handicapés, éléments qui convergent tous vers un constat de plus grandes difficultés tant dans le parcours d'études que dans le parcours vers l'emploi. Elle a été menée par l'Agefiph à partir de l'enquête Génération 2004 réalisée en 2007 par le Céreq auprès de 33 700 jeunes.

L'Agefiph a également apporté sa contribution à des travaux menés dans le cadre de la chaire Santé de Sciences Po avec le centre d'analyse des politiques publiques de santé de l'EHESP, sur le thème « Maladies chroniques et travail », travaux qui ont fait l'objet d'une publication <sup>12</sup>.

<sup>12</sup> Maladies chroniques et travail : au-delà des idées reçues, Editions de Santé et Presses de Sciences Po

### **Une démarche expérimentale : la mise en place de groupes d'utilisateurs**

L'Agefiph a souhaité mettre en place en 2010, à titre expérimental, des groupes d'expression de personnes handicapées bénéficiaires de ses aides.

Il s'agissait :

- d'évaluer le degré de satisfaction sur les aides et services existants (évaluation en continu ou ex post), mesurer leur utilité et leur impact,
- de faire émerger des propositions d'adaptation des aides et services existants, voire de nouvelles aides et services (outil d'émergence de besoins).

24 rencontres d'une demi-journée ont été organisées en région, par un cabinet de consultants chargé également de l'animation des groupes. 13 groupes se sont exprimés sur les actions de formation (co)financées par l'Agefiph, et auxquelles ils avaient participé ; 5 groupes (composés de créateurs) sur

les aides et appuis à la création d'activité, 6 groupes sur les Technologies de l'Information et de la Communication (TIC) et leur usage en lien à la recherche d'emploi.

Au final 337 personnes venant de 60 départements différents ont participé à ces rencontres, dont l'idée a été plébiscitée, notamment parce que, selon les personnes handicapées, elles renforcent le lien entre l'Agefiph et ses bénéficiaires, et qu'elles contribuent à une meilleure connaissance de l'offre de services de l'Agefiph par ses bénéficiaires. En effet, les aides et services de l'Agefiph restent insuffisamment connus et clairs pour près d'un participant sur deux ; par ailleurs, l'Agefiph leur apparaît insuffisamment proche des personnes handicapées et de leurs problèmes.

Les remarques et propositions d'évolution faites sur les aides et services ont été dans leur intégralité restituées – dans le respect de l'anonymat – à la commission études et évaluations et au Conseil d'administration.

En termes d'évaluation ex post, deux dispositifs majeurs sont en cours d'évaluation à la fin 2010 : l'offre de services « création d'activité » et les services d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (Sameth).

Les restitutions, prévues au 1<sup>er</sup> semestre 2011, viendront alimenter la réflexion sur ces thématiques, préalablement aux appels d'offres à venir.

## **La mission exploratoire à Mayotte**

### **Le contexte**

Le Parlement français a adopté le 23 novembre 2010, le principe de la départementalisation de Mayotte, suite à la consultation référendaire organisée le 29 mars 2009.

A partir de mars 2011 (soit après le prochain renouvellement du conseil général), l'île deviendra une collectivité unique, à la fois département et région (le 5<sup>ème</sup> département d'Outre-mer et le 101<sup>ème</sup> département français). Le droit commun y sera progressivement appliqué au moyen d'ordonnances.

Aussi, suivant l'ordonnance du 28 août 2008, qui applique à Mayotte la loi Handicap de février 2005, les entreprises de plus de 20 salariés auront l'obligation d'employer des personnes handicapées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011 à hauteur de 2 % de leur effectif dans un premier temps (l'obligation d'emploi sera progressivement portée à 6 %).

La première DOETH est attendue en mars 2012. Elle devrait concerner 150 entreprises.

Une mission exploratoire a été conduite en 2010 pour déterminer les modalités de déploiement de l'offre de service de l'Agefiph à Mayotte à compter de mars 2011.

### **La mission exploratoire**

Avec l'appui de la Direction des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIECCTE), l'Agefiph a organisé sur place un séminaire partenarial de deux jours en octobre 2010, dans l'objectif de dresser un état des lieux des actions existantes et d'identifier les besoins non couverts. Y ont participé le Directeur du Travail, la directrice de la Maison des Personnes Handicapées (MPH), le responsable de l'unité de Mayotte et la référente insertion personnes handicapées de Pôle emploi, le directeur adjoint de la Mission Locale de Mamoudzou, des représentants d'organismes de formation, le directeur local d'Opcalia ....

Dans la suite du séminaire, s'est tenue une conférence de presse organisée par la DIECCTE et la MPH, à laquelle étaient conviées les entreprises de Mayotte entrant dans le champ de l'obligation d'emploi.

En prenant appui sur les enseignements de la mission exploratoire et en concertation avec la DIECCTE, un plan d'actions, en préfiguration d'un PRITH, sera mis en place en 2011.

## 5.2 L'activité des instances

### L'activité du Bureau et du Conseil d'administration

Le Bureau s'est réuni cinq fois et le Conseil d'administration neuf fois durant l'année 2010, soit plus d'une instance statutaire par mois.

Au-delà des sujets statutaires, le Conseil d'administration a débattu :

- du suivi du budget complémentaire et du Plan de soutien et de leur sortie progressive ;
- du pilotage par enveloppes fermées des lignes budgétaires ;
- de l'avenant n°2 à la convention FIPHFP-Agefiph ;
- de la nouvelle convention entre le FIPHFP et l'Agefiph (2010-2012) ;
- de la nouvelle convention tripartite entre le FIPHFP, Comète et l'Agefiph ;
- de l'évaluation des Cap emploi, conformément à l'article 16 de l'actuelle convention ;
- de la mise en place du comité d'évaluation partagée de la convention Etat-Agefiph ;
- de l'évolution des référentiels d'activités : actions d'accompagnements des étudiants, déficients intellectuels ;
- du plan de communication 2011-2012.

Un séminaire du Conseil d'administration s'est aussi réuni le 20 octobre dernier pour débattre :

- des orientations stratégiques pour 2012, dans la perspective de l'élaboration d'un programme unique qui entrera en application le 1<sup>er</sup> janvier 2012 (processus T 2012).

### L'activité des commissions d'administrateurs

#### La commission des politiques d'intervention (CPI)

Elle s'est réunie à 6 reprises (dont 3 sur une journée) en 2010 pour préparer les décisions du Conseil d'administration. Les thèmes traités par la CPI ont été les suivants :

- intervention de l'Agefiph en direction des auto-entrepreneurs ;
- perspectives d'évolution des référentiels « prestations ponctuelles spécifiques » (PPS) ;
- premières réflexions sur les suites à donner à l'évaluation menée sur les missions d'observation et observatoires régionaux ;
- évaluation de la Prime Initiative Emploi (PIE) ;
- réforme de la formation professionnelle : évolutions introduites par la loi et préparation de la politique de formation de l'Agefiph à l'horizon 2012 ;
- évolutions du programme complémentaire et du Plan de soutien ;
- cadre, objectifs et calendrier de la démarche de conventionnement des Cap emploi et présentation du processus d'évaluation des Cap emploi ;
- avenant n°2 à la convention FIPHFP-Agefiph ;
- orientations relatives à la préparation de la prochaine convention FIPHFP/Agefiph ;
- positionnement de l'Agefiph vis-à-vis des Contrats de Plan Régionaux de la Formation Professionnelle (CPRDF) ;
- premiers éléments sur la convention Comète ;
- proposition de l'Etat sur l'évaluation de la convention Etat-Agefiph ;
- avenant à la convention Cap emploi ;
- présentation des offres de services sur les appuis spécifiques : déficience intellectuelle et handicap psychique ;
- point sur l'évolution des actions pour l'emploi des étudiants handicapés (AEEH).

### **La commission financière**

La commission financière s'est réunie à quatre reprises en 2010, préalablement à toutes les réunions d'instances statutaires devant traiter de sujets d'ordre financier.

La commission se prononce par ailleurs sur tous les projets susceptibles de faire progresser les outils d'analyse financière et de gestion.

Durant toute l'année, la commission a suivi de près le contexte macroéconomique et son impact sur la sortie de la crise financière et sur les placements de trésorerie, les résultats des « reporting » budgétaires réalisés avec les responsables territoriaux et l'exécution des budgets courant, complémentaire et du Plan de soutien. Ce suivi a permis d'envisager très tôt les régulations à opérer afin de garantir les grands équilibres budgétaires et le niveau de réserves minimal.

### **La commission communication**

La commission s'est réunie à sept reprises et a traité les sujets suivants :

- Bilan du séminaire « Réussir Ensemble ! » ;
- Web rendez-vous Réussir Ensemble ! ;
- Bilan de la Semaine pour l'emploi 2009 et les perspectives ;
- L'expression visuelle des partenaires – services ;
- L'expression visuelle de l'Agefiph ;
- Appel d'offres « Agence de communication éditoriale » et présentation de l'agence retenue ;
- La semaine pour l'emploi des personnes handicapées 2010 ;
- Guide des opérateurs de l'insertion professionnelle des personnes handicapées ;
- Post-test campagne 2009-2010 ;
- Appel d'offres marketing 2011/2012 ;
- Sélection du prestataire de la campagne 2011/2012 ;
- Conférence de presse (chiffres clés) ;
- Plan de communication et campagne 2011 ;
- Partenariat avec la chaîne Parlementaire ;
- Page Agefiph dans Facebook ;
- Webzine et des Newsletters ;
- Guide et Notice parlementaire ;
- Suivi Projet « web 2.0 » ;
- Concours Talents.

L'Agefiph a renouvelé une nouvelle fois son partenariat avec le Prix OCIRP « Acteurs Économiques et Handicap » qui a pour volonté de valoriser les actions d'innovation et de sensibilisation menées par les acteurs privés, publics ou de l'économie sociale, au bénéfice des personnes handicapées dans la société.

### **La commission études et évaluations**

La commission s'est réunie à trois reprises au cours de l'année pour :

- suivre les études et les évaluations en cours,
- examiner les conclusions des études et évaluations achevées ainsi que les tableaux de bord emploi chômage produits par la direction de l'évaluation et de la prospective,
- préparer le programme d'études et évaluations 2011.

### **La commission d'étude des conventions nationales (CECN)**

La CECN s'est réunie à sept reprises en 2010 et a étudié 42 conventions. Cette activité, toujours en croissance, est la conséquence de l'investissement des grandes entreprises, qui se traduit par un engagement financier 2010 de plus de 12 M€.

De plus, suite à l'évaluation des conventions nationales politique d'emploi, elle s'est réunie spécifiquement trois fois en 2010 pour faire évoluer les principes relatifs aux conventions nationales.

## A1. Financements : comparaison entre 2009 et 2010

Engagements nets en millions d'euros		NATIONAL		
Domaines	Chapitres	REALISE 2009	REALISE 2010	EVOLUTION 2010/2009
<b>Mobilisation du monde économique</b>	Appuis à l'information-mobilisation du monde éco	6,9	7,0	
	Aide à la mise en place d'une politique d'emploi	36,1	17,5	
<b>Total Mobilisation du monde économique</b>		<b>43,0</b>	<b>24,5</b>	<b>-43 %</b>
<b>Formation</b>	Aide au bilan et l'orientation professionnelle	15,0	20,7	
	Aide à la formation	140,4	128,8	
	Aide à l'apprentissage et la professionnalisation	38,1	60,8	
	Dévtpt apprentissage et professionnalisation	8,3	9,4	
	Coordination schéma régional	1,0	0,8	
	Référents formation	1,1	1,2	
<b>Total Formation</b>		<b>203,9</b>	<b>221,8</b>	<b>9 %</b>
<b>Compensation du handicap</b>	Appuis à l'utilisation d'aides techniques	0,0	0,0	
	Aides à la mobilité	9,7	11,0	
	Aide à l'accessibilité des situations de travail	24,0	28,5	
	Appuis par prestations ergonomiques	4,9	5,1	
	Rapprochement MP/MO	0,0	0,0	
	Aides au rapprochement MP/MO	0,9	2,0	
	Aides au tutorat	2,4	2,2	
	Appuis par opérateurs spécifiques	22,9	21,2	
	Aides humaines	2,3	2,1	
	Coordination dispositifs ergonomiques	0,0	0,0	
	Aides techniques	6,5	7,2	
<b>Total Compensation du handicap</b>		<b>73,7</b>	<b>79,3</b>	<b>8 %</b>
<b>Insertion et Maintien</b>	Réseau d'insertion et de placement	56,1	56,6	
	Coordination des PDITH	3,2	1,9	
	Aides au maintien dans l'emploi	34,1	51,1	
	Aides à la création d'activité	32,0	30,9	
	Appuis à l'insertion	0,8	8,0	
	Dispositifs de maintien dans l'emploi	23,0	22,9	
	Appuis à la création d'activité	8,7	7,7	
	Coordination des réseaux d'acteurs maintien	1,5	0,3	
<b>Total Insertion et Maintien</b>		<b>159,4</b>	<b>179,4</b>	<b>13 %</b>
Innovations - expérimentations		1,1	0,5	
<b>Total Innovations - Expérimentations</b>		<b>1,1</b>	<b>0,5</b>	<b>-53 %</b>
<b>Supports aux interventions</b>	Etudes, évaluations, observatoires, expertises	1,7	1,7	
	Communication régionale et nationale	5,8	5,9	
	Animation des réseaux	3,1	1,5	
<b>Total Supports aux interventions</b>		<b>10,5</b>	<b>9,1</b>	<b>-14 %</b>
<b>PRIMES A L'INSERTION</b>		<b>108,0</b>	<b>124,3</b>	<b>15 %</b>
<b>AIDE A L'EMPLOI DES T.H. (AETH)</b>		<b>52,4</b>	<b>56,8</b>	<b>8 %</b>
<b>SOUS-TOTAL INTERVENTION</b>		<b>652,0</b>	<b>695,6</b>	<b>7 %</b>
<b>FONCTIONNEMENT INTERNE</b>		<b>40,9</b>	<b>44,1</b>	<b>8 %</b>
<b>TOTAL</b>		<b>692,9</b>	<b>739,7</b>	<b>7 %</b>
<i>DONT BUDGET COURANT</i>		<i>506,5</i>	<i>513,0</i>	<i>1 %</i>
<i>DONT BUDGET COMPLEMENTAIRE</i>		<i>146,9</i>	<i>133,9</i>	<i>-9 %</i>
<i>DONT PLAN DE SOUTIEN</i>		<i>39,5</i>	<i>92,8</i>	<i>135 %</i>

## A2. Analyse régionale de la collecte et des financements

Régions	Collecte		Financements des interventions <sup>(1)</sup>							
			Budget courant		Budget complémentaire		Plan de soutien		Total	
	M€	% Région	M€	% Région	M€	% Région	M€	% Région	M€	% Région
Alsace	14,3	2,7 %	14,5	3,1 %	3,3	2,6 %	2,2	2,3 %	20,0	2,9 %
Antilles-Guyane	5,3	1,0 %	4,7	1,0 %	1,3	1,0 %	1,2	1,3 %	7,2	1,0 %
Bourgogne	7,8	1,5 %	11,2	2,4 %	5,5	4,2 %	3,9	4,2 %	20,6	3,0 %
Champagne-Ardenne	5,9	1,1 %	9,6	2,0 %	3,0	2,3 %	2,6	2,8 %	15,2	2,2 %
Franche-Comté	5,3	1,0 %	8,2	1,7 %	2,0	1,5 %	1,9	2,1 %	12,0	1,7 %
Ile-de-France	249,0	46,4 %	58,7	12,4 %	16,2	12,5 %	6,4	6,9 %	81,2	11,7 %
Lorraine	10,1	1,9 %	14,7	3,1 %	4,0	3,1 %	3,2	3,4 %	21,9	3,2 %
Nord-Pas de Calais	25,0	4,7 %	28,6	6,0 %	6,4	5,0 %	5,9	6,3 %	40,9	5,9 %
Picardie	10,1	1,9 %	10,0	2,1 %	3,2	2,5 %	2,1	2,3 %	15,4	2,2 %
Réunion	3,1	0,6 %	4,0	0,8 %	2,4	1,9 %	0,7	0,8 %	7,2	1,0 %
<b>Sous-total Nord et DOM</b>	<b>335,9</b>	<b>62,6 %</b>	<b>164,2</b>	<b>34,7 %</b>	<b>47,4</b>	<b>36,6 %</b>	<b>30,1</b>	<b>32,5 %</b>	<b>241,7</b>	<b>34,7 %</b>
Aquitaine	15,2	2,8 %	34,5	7,3 %	5,5	4,3 %	6,0	6,4 %	45,9	6,6 %
Basse-Normandie	6,5	1,2 %	11,1	2,4 %	2,8	2,1 %	2,1	2,3 %	16,0	2,3 %
Bretagne	14,8	2,8 %	25,8	5,4 %	4,5	3,5 %	5,9	6,4 %	36,3	5,2 %
Centre	14,8	2,8 %	18,9	4,0 %	3,8	3,0 %	3,2	3,4 %	25,9	3,7 %
Haute-Normandie	12,3	2,3 %	10,5	2,2 %	4,2	3,3 %	2,0	2,2 %	16,8	2,4 %
Limousin	2,5	0,5 %	6,7	1,4 %	2,2	1,7 %	1,2	1,3 %	10,0	1,4 %
Pays de la Loire	25,1	4,7 %	28,5	6,0 %	6,8	5,3 %	5,5	6,0 %	40,8	5,9 %
Poitou-Charentes	8,4	1,6 %	17,6	3,7 %	2,8	2,1 %	4,6	5,0 %	25,0	3,6 %
<b>Sous-total Ouest</b>	<b>99,6</b>	<b>18,5 %</b>	<b>153,6</b>	<b>32,4 %</b>	<b>32,6</b>	<b>25,2 %</b>	<b>30,5</b>	<b>33,0 %</b>	<b>216,7</b>	<b>31,2 %</b>
Auvergne	4,6	0,9 %	12,5	2,6 %	3,4	2,6 %	3,3	3,6 %	19,3	2,8 %
Corse	0,7	0,1 %	3,9	0,8 %	0,9	0,7 %	0,9	1,0 %	5,7	0,8 %
Languedoc-Roussillon	8,3	1,5 %	18,7	3,9 %	5,8	4,5 %	4,3	4,6 %	28,8	4,1 %
Midi-Pyrénées	19,3	3,6 %	24,3	5,1 %	7,9	6,1 %	6,5	7,0 %	38,6	5,6 %
PACA	26,2	4,9 %	38,2	8,1 %	11,1	8,6 %	7,1	7,6 %	56,3	8,1 %
Rhône-Alpes	42,5	7,9 %	51,9	11,0 %	16,9	13,1 %	8,6	9,3 %	77,5	11,1 %
<b>Sous-total Sud</b>	<b>101,6</b>	<b>18,9 %</b>	<b>149,5</b>	<b>31,5 %</b>	<b>46,0</b>	<b>35,5 %</b>	<b>30,7</b>	<b>33,2 %</b>	<b>226,1</b>	<b>32,5 %</b>
Dossiers nationaux	-	-	6,3	1,3 %	3,4	2,6 %	1,2	1,3 %	10,9	1,6 %
Non défini	2,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Total</b>	<b>539,0</b>	<b>100 %</b>	<b>473,8</b>	<b>100 %</b>	<b>129,4</b>	<b>100 %</b>	<b>92,5</b>	<b>100 %</b>	<b>695,6</b>	<b>100 %</b>

<sup>(1)</sup> hors fonctionnement interne

