

Rapport d'activité 2011

Editorial

En 2011, avec une collecte de 484 M€, l'Agefiph a connu la plus forte baisse depuis 2007 (- 10 % par rapport à 2010). Cette situation est un signe positif de l'engagement des entreprises pour l'emploi des personnes handicapées, dans un contexte économique difficile.

Elle a toutefois peu d'effets sur le nombre de demandeurs d'emploi handicapés qui a cru de 13,9 % en 2011, avec une progression particulièrement forte des seniors (+ 24 %) qui représentent à eux seuls plus de 40 % des chômeurs handicapés.

Et pourtant, en pleine crise de l'emploi, les services financés par l'Agefiph : Alther, Cap emploi, Sameth accroissent leurs résultats respectivement de 6 %, 8 % et 9 % entre 2010 et 2011.

Par ailleurs, face à la réduction continue de la part des personnes les moins qualifiées dans les placements, l'Agefiph a en quatre ans accru son soutien aux contrats en alternance de 60 % et réussi à mobiliser les Conseils régionaux pour augmenter de près de 30 % les entrées en formation de stagiaires handicapés.

Malgré tout, la prise en charge des demandeurs d'emploi dans les dispositifs du droit commun de la formation professionnelle et de l'emploi demeure insuffisante au regard des besoins et des droits institués par la loi du 11 février 2005. La mobilisation de l'ensemble des acteurs publics appelle un effort concerté à la hauteur de cet enjeu citoyen.

Jean-Marie Faure
Président

Pierre Blanc
Directeur Général

Sommaire

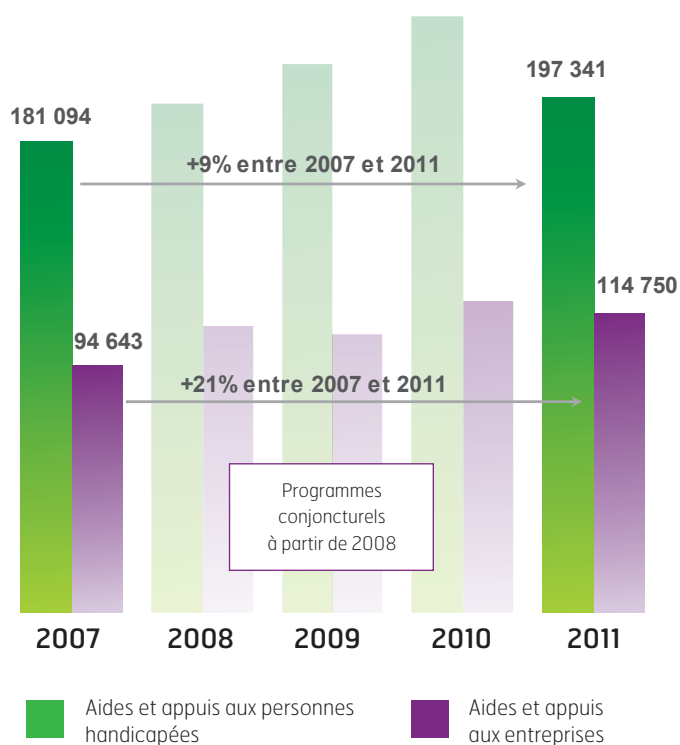


1 – Regard sur une année de transition	page 5
1.1 Les chiffres repères	
1.2 Le contexte de l'emploi des personnes handicapées	
1.3 Les faits qui ont marqué 2011	
2 – Les partenariats institutionnels	page 9
2.1 Le partenariat Etat / Agefiph	
2.2 La nouvelle convention avec le FIPHFP	
2.3 La collaboration avec Pôle emploi	
2.4 Les partenariats avec la CNSA et les MDPH	
3 – Les éléments financiers structurants	page 15
3.1 La collecte	
3.2 Les financements	
4 – Une activité soutenue dans un contexte de mutations	page 20
4.1 Les interventions et les résultats par grands domaines	
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 fédératrice et interactive tournée vers l'horizon 2012	
5 – Le fonctionnement de l'Agefiph	page 52
5.1 Focus sur l'activité interne	
5.2 Focus sur l'activité des instances	
6 – Annexes	page 58
A1 Financements : comparaison entre 2010 et 2011	
A2 Analyse régionale de la collecte et des financements	

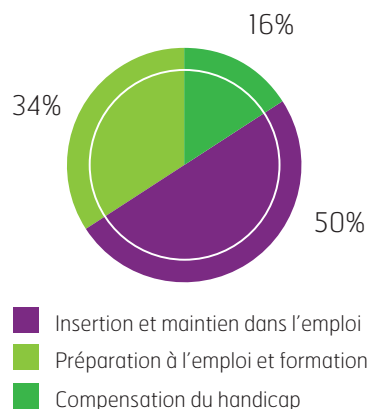
1 - Regard sur une année de transition

1.1 Les chiffres repères

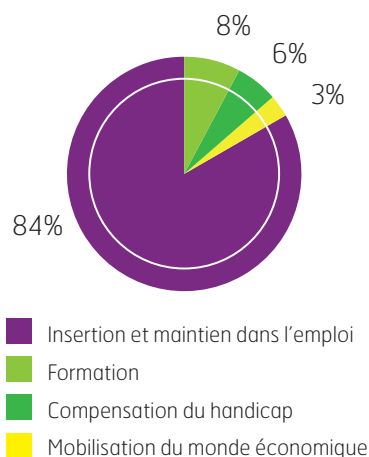
Les aides et appuis : évolutions et répartition



Les aides et appuis aux personnes handicapées...



... et aux entreprises



Les résultats et données financières

LES RÉSULTATS

66 563 placements aidés par l'Agefiph (-2% en un an)
2 494 créations d'activité soutenues par l'Agefiph (-22% en un an)
17 706 maintiens aidés par l'Agefiph (+7% en un an)
5 181 contrats en alternance primés (-6% en un an)

LES FINANCEMENTS : 479,1 M€ (-35% en un an)

Programme courant : **441,4 M€**

Programme conjoncturel : **30,2 M€**

Transfert de charges : **7,5 M€**

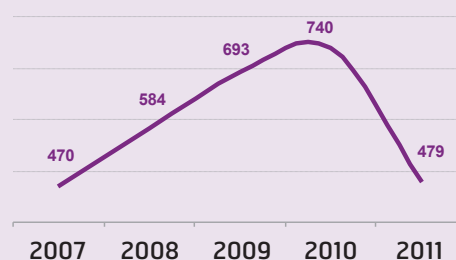
LA COLLECTE

484 M€ collectés en 2011 (-10% en un an)

47 520 établissements contribuant à l'Agefiph (-6% en un an)

dont **8 923** établissements à « quota zéro » (-17% en un an)

Évolution des financements (intervention + fonctionnement)



1.2 Le contexte de l'emploi des personnes handicapées

UNE DÉGRADATION DE LA SITUATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Sur l'ensemble de l'année 2011, l'Insee estime à près de 70 000 les créations nettes d'emplois dans le secteur marchand, dans la quasi-totalité des cas dans le secteur tertiaire. Toutefois, le rythme des créations d'emplois s'est nettement infléchi au second semestre 2011 avec en particulier une contraction de l'emploi dans l'intérim.

Le taux de chômage au sens du BIT a progressé en 2011 : au quatrième trimestre 2011, il s'est établi à 9,4 % de la population active pour la France métropolitaine, soit une augmentation de 0,1 point en un an.

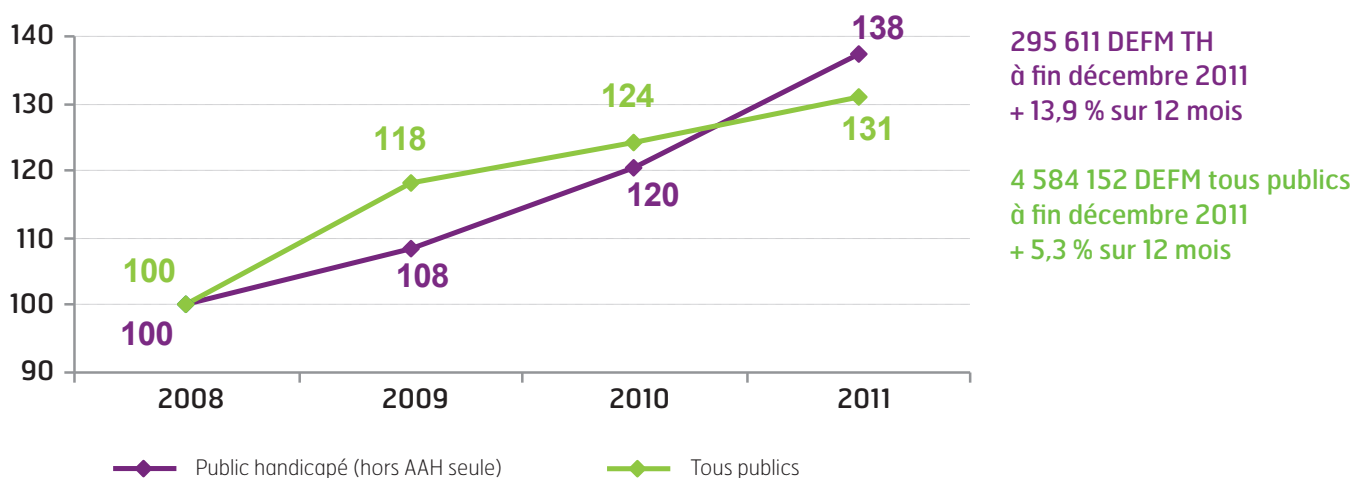
UN CHÔMAGE PERSISTANT POUR LES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS, EN PARTICULIER POUR CEUX ÂGÉS DE 50 ANS ET PLUS

A fin décembre 2011, le nombre de demandeurs d'emploi handicapés s'élève à 295 611, soit une augmentation de 13,9 % en un an (+ 5,3 % pour le tout public). En trois ans, le nombre de demandeurs d'emploi a augmenté de plus de 30 %, pour les travailleurs handicapés comme pour l'ensemble des publics.

La progression est particulièrement forte pour les travailleurs handicapés âgés de 50 ans et plus (+ 24 % en un an) qui représentent plus de 40 % des demandeurs d'emploi handicapés.

Par ailleurs, avec la crise économique, l'ancienneté d'inscription au chômage a progressé. Plus de 30 % des demandeurs d'emploi handicapés sont inscrits au chômage depuis plus de deux ans.

Evolution du nombre de demandeurs d'emploi (DEFM) à fin décembre
(France entière, catégories A-B-C, base 100 : 2008)



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 qui ont marqué 2011

TRAJECTOIRE 2012 : VERS UNE OFFRE UNIQUE D'INTERVENTIONS

La démarche de définition de la nouvelle offre d'interventions de l'Agefiph, engagée en octobre 2010, a associé activement tout au long de l'année 2011 les équipes de l'Agefiph et les partenaires opérationnels, et a alimenté la prise de décision du Conseil d'administration, qui s'est opérée par étapes successives jusqu'au Conseil d'administration du 15 décembre 2011.

Quelques grands jalons :

Janvier 2011 : première consultation en ligne des collaborateurs de l'Agefiph sur les aides directes et les services en ligne. D'autres consultations thématiques ont eu lieu entre janvier et mai 2011.

Mars / avril 2011 : consultation en ligne de 360 partenaires opérationnels, suivie de 22 réunions régionales ou interrégionales au cours desquelles les partenaires ont pu faire valoir ou compléter leurs suggestions.

21 juin 2011 : le Conseil d'administration valide la nouvelle offre d'interventions dans ses orientations générales.

19 octobre 2011 : journées interrégionales de présentation de la nouvelle offre aux partenaires opérationnels.

LA MISE EN OEUVRE EFFECTIVE DES TRANSFERTS DE COMPÉTENCES DE L'ETAT VERS L'AGEFIPH

La loi de finances 2011 a délégué à l'Agefiph quatre nouvelles compétences, de nature et d'envergures différentes, relatives à la formation, l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés, la reconnaissance de la lourdeur du handicap (RLH) et la prime à la sortie de centre de rééducation professionnelle (CRP).

La première mise en œuvre a concerné la prime à la sortie de CRP au 1^{er} janvier 2011, puis la gestion du marché travailleurs handicapés conclu avec l'Afpa et l'attribution de la RLH au 1^{er} juillet 2011. Le calendrier contraint a demandé une grande réactivité en matière d'ingénierie et d'organisation tout au long de l'année 2011.

L'ÉVALUATION DES CAP EMPLOI

Préalable au nouveau conventionnement des Cap emploi pour la période 2012-2014, la démarche d'évaluation, initiée fin 2010, s'est déroulée durant le premier semestre 2011, les décisions finales devant être notifiées par les Comités de pilotage régionaux des Cap emploi (CPR) aux organismes gestionnaires pour le 30 juin 2011. Trois Cap emploi n'ont pas été reconventionnés à compter du 1^{er} janvier 2012. Dans les trois départements concernés, un appel d'offres a permis de sélectionner les futurs Cap emploi et d'éviter toute rupture de services rendus.

LA CAMPAGNE DE COMMUNICATION 2011

La campagne de communication 2011 a été officiellement lancée lors d'une conférence de presse le 10 mars 2011. En choisissant Grégory Cuilleron comme ambassadeur de sa mission, l'Agefiph porte un message clairement inscrit dans le monde du travail.

UNE NOUVELLE CONVENTION AVEC LE FIPHP

Elle a été signée le 3 janvier 2011 pour la période 2011-2013, sur un périmètre de collaboration élargi.

LA CONFÉRENCE NATIONALE DU HANDICAP

La seconde Conférence nationale du handicap s'est tenue le 8 juin 2011 sous l'égide du Président de la République.

L'activité de l'ensemble des acteurs de l'emploi qui accompagnent les personnes handicapées a été saluée dans cette période de crise où celles qui étaient dans l'emploi ont été relativement plus préservées du chômage que l'ensemble des salariés. L'effort des entreprises et la qualité de l'accompagnement renforcé du réseau Cap emploi ont également été soulignés. La situation des demandeurs d'emploi handicapés reste toutefois fragile et nécessite une mobilisation toujours renforcée de l'ensemble des acteurs. Dans cette perspective, plusieurs priorités ont été retenues pour la période 2012-2015 :

- faciliter l'entrée sur le marché du travail des jeunes handicapés,
- prévenir la désinsertion professionnelle et améliorer le maintien dans l'emploi,
- concentrer les efforts en matière d'accès à l'emploi sur les publics prioritaires particulièrement éloignés de l'emploi,
- lancer un plan de modernisation du secteur du travail adapté et protégé,
- soutenir et valoriser l'effort des employeurs,
- améliorer le pilotage de la politique de l'emploi des travailleurs handicapés.

UNE COLLECTE NETTE SUR EXERCICE EN FORTE DIMINUTION

Les flux collectés en 2011 se sont élevés à 484 M€, très en deçà de la prévision réalisée sur la base d'un modèle qui avait fait ses preuves depuis 2002, année de sa mise en place. Conçu pour établir des estimations de collecte à partir des évolutions macroéconomiques et sectorielles, de l'évolution de l'emploi par secteur d'activités et de celle du SMIC... et bien sûr de la réglementation, le modèle a connu un dérèglement dans un contexte de crise économique, financière et sociale sans précédent.

2 - Les partenariats institutionnels

Une nouvelle période s'était ouverte en 2010 pour l'Agefiph, avec l'annonce des projets de transferts de compétences de l'Etat. L'année 2011 peut être vue comme une année de transition, dans un contexte de révision des architectures conventionnelles entre l'Etat, l'Agefiph, le FIPHP, la CNSA, Pôle emploi...

2.1 Le partenariat Etat / Agefiph

Les modalités des transferts de compétences à l'Agefiph

LE TRANSFERT DE LA GESTION DU DISPOSITIF DE RECONNAISSANCE DE LA LOURDEUR DU HANDICAP (RLH)

Par cette disposition de la loi de finances 2011, l'Etat délègue à l'Agefiph la capacité à prendre une décision de nature administrative et introduit donc pour celle-ci, au-delà des aspects organisationnels et financiers, des obligations juridiques nouvelles.

Le dispositif devant être opérationnel à compter du 1^{er} juillet 2011, il s'est agi pour l'Agefiph, durant le premier semestre 2011, de finaliser et sécuriser le transfert dans toutes ses composantes : juridiques, financières, organisationnelles internes et externes, procédures, gestion et instruction, formation des instructeurs, communication. Et ce, avec un objectif de simplification du processus et des modalités de gestion, ainsi que d'homogénéité territoriale.

Une ressource nationale experte a été sélectionnée suite à consultation pour appuyer les délégations régionales durant le second semestre 2011 sur les dossiers les plus complexes. Sa mission :

- un appui opérationnel : à distance et sur dossier, conseil à l'instruction technique,
- des expertises sur site si besoin,
- la capitalisation et le transfert d'expériences,
- l'identification des points d'amélioration.

Le second semestre 2011 a ainsi constitué une phase d'observation et de capitalisation des démarches, des pratiques et des outils, et de réflexion sur les améliorations éventuelles à apporter au dispositif. C'est cette démarche qui permettra de répondre au principe d'égalité de traitement sur l'ensemble du territoire.

Rappel de quelques données sur l'activité :

- un stock de RLH (droits valides) de l'ordre de 12 000 au début 2011,
- un flux annuel d'environ 4 000 demandes constaté par la DGEFP en 2009, premières demandes et demandes de renouvellement étant en parts presque égales,
- environ 78 % des employeurs optent pour l'aide à l'emploi des travailleurs handicapés (AETH), les 22 % restant optant pour la minoration de leur contribution,
- des engagements de l'AETH (65,4 M€) en forte augmentation sous l'effet conjugué de la hausse du nombre des demandes et de la part croissante des décisions à taux majoré ; + 38 % entre 2007 et 2010, + 15 % entre 2010 et 2011.

En 2011, 1 540 demandes ont été enregistrées depuis la date effective du transfert dont 49 % concernent des renouvellements ; 764 demandes avaient fait l'objet d'une décision au 31 décembre, dont 573 d'avis favorables (RLH accordée). 63 % sont des taux majorés. En termes de choix post-décision, 498 employeurs bénéficiaires ont opté pour l'AETH et 23 pour la minoration de la contribution tandis que 52 n'ont pas encore fait état de leur choix.

LA COMPÉTENCE FORMATION ET LA REPRISE DU MARCHÉ TRAVAILLEURS HANDICAPÉS CONCLU AVEC L'AFPA

L'article 208 de la loi de finances 2011 prévoit le transfert à l'Agefiph et au FIPHFP de la compétence en matière de mise en œuvre de parcours de formation professionnelle qualifiante et certifiante pour des demandeurs d'emploi handicapés.

Cette disposition comprend le transfert à l'Agefiph des droits et obligations de l'Etat inhérents au marché contracté avec l'Afpa au titre de sa 3^{ème} et dernière année d'exécution (1^{er} juillet 2011 au 15 juin 2012), à l'exception du financement de la rémunération, des frais d'hébergement et de restauration des stagiaires assurés par l'Etat.

L'effectivité du transfert à compter du 1^{er} juillet 2011 a nécessité un travail important au plan juridique, financier et organisationnel qui a été conduit en concertation étroite avec le FIPHFP et la DGEFP.

La convention et l'avenant de transfert ont été signés le 27 juin 2011. Par ailleurs un avenant à la convention FIPHFP / Agefiph a également été signé, qui permet de flécher le cofinancement du FIPHFP sur ce marché.

Au regard de l'importance que revêt la qualification des demandeurs d'emploi handicapés et du poids financier qu'elle représente, il a été décidé de mobiliser le Fonds social européen (FSE). L'Agefiph assure pour le compte du FIPHFP la gestion et le suivi du marché.

Le marché travailleurs handicapés conclu avec l'Afpa en chiffres :

- entre 8 000 et 11 000 places de formation par an,
- durée d'une formation : 500 à 2 900 heures,
- 152 métiers référencés sous des codes ROME (répertoire opérationnel des métiers et des emplois), représentant environ 300 produits de formation Afpa,
- un budget de 60 M€ maximum (coûts pédagogiques) pour la dernière année d'exécution :
 - Agefiph : 30 M€
 - FIPHFP : 24M€
 - FSE : 6M€



Cette action est cofinancée par l'Union européenne

LA PRIME AUX BÉNÉFICIAIRES SORTANT DE CRP

L'Etat a transféré à l'Agefiph à compter du 1^{er} janvier 2011 la compétence relative à la décision et la gestion de la prime de reclassement aux personnes sortant de centres de rééducation professionnelle (CRP), en lui laissant le soin d'en définir le montant et les modalités de mise en œuvre.

Cette prime est attribuée aux personnes handicapées bénéficiaires d'une RQTH qui ont suivi l'intégralité d'un stage de formation en CRP dans des conditions jugées satisfaisantes par le directeur du centre, afin de financer l'achat de fournitures nécessaires à la reprise d'activité professionnelle (vêtements, instruments de travail,...). La fourchette de dépenses observées par l'Etat était de 77 à 154 € par bénéficiaire, pour environ 1 000 bénéficiaires.

Dans l'attente de finaliser sa nouvelle offre d'interventions, l'Agefiph a mis en place une disposition transitoire pour 2011 : un forfait de 100 € versé sur la base :

- d'un document du CRP attestant que la personne a bien suivi l'intégralité du stage,
- d'un document précisant la perspective d'une insertion professionnelle,
- de l'envoi des justificatifs communs à toutes les demandes de financement à l'Agefiph (qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi...) dans le mois qui suit la sortie du CRP.

Une fiche précisant les conditions d'attribution de cette aide a été mise en ligne courant janvier sur le site de l'Agefiph. Les CRP ont été informés des nouvelles dispositions par un courrier de la DGEFP. Le formulaire de prescription a été mis en ligne dans l'espace professionnel du site de l'Agefiph.

589 primes ont été versées en 2011, dont 41 % en Ile-de-France.

En 2012, il a été décidé d'intégrer cette prime dans une mesure Agefiph, l'Epape, qui vise le même objectif.

La convention d'objectifs Etat / Agefiph 2008-2011

La convention d'objectifs 2008-2010 avait été prolongée le 30 novembre 2010 par avenant jusqu'à fin 2011. Un important travail d'évaluation partagée a été mené durant tout le premier semestre 2011. Le calendrier de la démarche devait permettre de dresser le bilan de la convention mais surtout de préparer les orientations stratégiques de la prochaine convention 2012-2014.

> La démarche d'évaluation partagée de la convention Etat / Agefiph

La démarche arrêtée par le comité national de suivi élargi de la convention mis en place fin 2010 s'est centrée sur deux thématiques leviers de l'emploi des personnes handicapées figurant dans la convention d'objectifs :

- l'accompagnement professionnel vers l'emploi des personnes handicapées,
- la pérennisation en emploi des personnes handicapées.

La conduite de ces travaux a reposé sur un binôme d'experts désignés par l'Etat et l'Agefiph.

Les travaux ont reposé pour l'essentiel sur l'analyse de productions existantes, notamment les évaluations, études, analyses statistiques réalisées ou commanditées par l'Agefiph. Les explorations complémentaires menées auprès d'acteurs institutionnels, si elles n'ont pas valeur représentative, ont toutefois valeur d'éclairage.

En conséquence, les travaux conduisent à des constats avérés mais également à des interpellations plus qu'à des assertions.

> Trois points communs ressortent des deux rapports

- les limites et insuffisances du dispositif statistique, qui rendent difficiles la connaissance fine de la population et la mesure de l'impact global de l'intervention conjointe de l'Etat et de l'Agefiph,
- le déficit de pilotage au niveau régional et le risque induit pour les plans régionaux d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés (PRITH),
- l'enjeu de la prévention de l'exclusion de la vie professionnelle des personnes handicapées et de la sécurisation de leur parcours professionnel.



Eléments de synthèse des travaux d'évaluation

Eléments de synthèse des travaux sur le volet accompagnement

L'exploitation des sources a mis en évidence :

- la nécessité d'un accompagnement plus soutenu et plus qualitatif des personnes et des entreprises,
- la nécessité d'une utilisation plus pertinente et optimisée des multiples outils et mesures accompagnant l'insertion,
- le besoin d'une meilleure coordination des nombreux acteurs afin d'améliorer la visibilité pour les personnes, la fluidité des parcours et l'efficacité du système, besoin qui ne trouve pas aujourd'hui satisfaction dans les PRITH.

Relativement à la complémentarité Cap emploi - Pôle emploi, le rapport conclut que l'orientation vers les Cap emploi semble procéder majoritairement d'une logique d'externalisation de capacité et non de spécialité sur le handicap.

Concernant la nécessaire structuration de l'offre de services des Cap emploi, il met en garde contre le risque de « normalisation excessive de l'accompagnement », dont sont connus les effets pervers. Il plaide pour un « cadre tutélaire suffisamment souple », et des indicateurs d'évaluation qui intègrent une dimension temporelle (rapidité du retour à l'emploi par exemple, mais également à plus long terme capacité de l'individu à occuper un emploi stable, de qualité) et une pluralité de points de vue.

Le rapport pointe enfin l'enjeu majeur de l'articulation entre accompagnement vers et dans l'emploi, dans l'objectif de sécurisation des parcours.

Suite en page 12 ➡

Eléments de synthèse des travaux sur le volet pérennisation

Sur le volet maintien dans l'emploi, ont été notés, en points positifs :

- une réelle valeur ajoutée des Sameth par rapport à la convention précédente,
- une dynamique plus marquée en termes d'intervention précoce dans la gestion du risque d'incapacité, à laquelle contribue le plan de prévention de la désinsertion professionnelle (PDP) de l'Assurance Maladie, le rôle des Carsat (caisse d'assurance retraite et de santé au travail) devenant prépondérant,
- une coopération plus importante entre les acteurs opérationnels.

Toutefois, le centrage sur les dispositifs spécifiques comme les Sameth reste excessif, « laissant encore dans l'ombre les services de santé au travail et le levier qu'ils peuvent constituer ».

Sur le volet de la gestion préventive de la désinsertion professionnelle, la problématique du handicap est trop peu présente dans les dispositifs de droit commun type gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC). Le dispositif « vie au travail », expérimenté à compter de 2008, est resté un dispositif Agefiph, « spécifique », se substituant partiellement au droit commun à la faveur du plan de soutien. L'expérimentation constitue toutefois un champ de réflexion pour la prochaine convention : comment « passer réellement d'une politique de l'emploi catégorielle à une intégration dans les plans GPEC... »

Le rapport, au-delà de propositions opérationnelles, fait état de quelques pistes de réflexion pour la nouvelle convention, qui devrait notamment « ...favoriser une approche intégrée du maintien dans l'emploi, de la santé au travail et de la sécurisation des parcours, en y associant pleinement les partenaires sociaux », avec une impulsion forte de l'Etat pour prendre en compte les travailleurs handicapés dans la politique publique de sécurisation des parcours professionnels.



La loi du 28 juillet 2011 relative au pilotage de la politique d'emploi des personnes handicapées prévoit la signature d'une convention pluriannuelle d'objectifs et de moyens entre l'Etat, l'Agefiph, le FIPHFP, la CNSA, la caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS) et la caisse centrale de la mutualité sociale agricole (CCMSA). Eu égard au calendrier d'élaboration de cette convention multipartite, l'Etat et l'Agefiph ont convenu de mettre en place un avenant prorogeant leur convention d'une année supplémentaire.

Les PRITH en 2011

La concrétisation des PRITH n'est pas, fin 2011, observable dans toutes les régions.

La plupart des régions ont réalisé un diagnostic et formalisé un document de référence ; elles ont mis en place des concertations régulières entre acteurs institutionnels : la Direccte, Pôle emploi, le Conseil régional, le FIPHFP, l'Agefiph, la Carsat, voire un cercle plus élargi dans certaines régions (Partenaires sociaux ; MDPH ; MSA ; Afp ; Missions Locales ; Rectorat...).

Pour autant, ces dispositions ne sont pas systématiquement traduites en objectifs opérationnels issus d'une réflexion stratégique commune.

La cohérence et la coordination avec le contrat de plan régional de développement des formations professionnelles (CPRDFP) et les autres instances telles que le service public de l'emploi régional (SPER) ou le comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle (CCREFP) restent des enjeux forts pour l'efficacité politique et opérationnelle des PRITH sur les volets insertion et formation.

Concernant le maintien dans l'emploi, les signataires du protocole national pour le maintien dans l'emploi des personnes handicapées (Etat, Agefiph, CNAMTS, CCMSA) se sont accordés pour que les chartes régionales relatives au maintien dans l'emploi s'intègrent dans les PRITH, constituant ainsi le fondement de l'axe « maintien dans l'emploi ». La nécessité d'une articulation des actions avec les missions des Carsat a été soulignée par le rapport d'évaluation de la convention Etat / Agefiph.

2.2 La nouvelle convention avec le FIPHFP

Le FIPHFP et l'Agefiph ont signé le 3 janvier 2011 une nouvelle convention pour la période 2011-2013. S'inspirant des enseignements de la première convention 2008-2010, qui soulignaient la faible lisibilité des stratégies et l'hétérogénéité dans les modes opératoires respectifs, les deux partenaires ont souhaité optimiser leur coopération sur les bases suivantes :

- acquérir une meilleure connaissance de leurs stratégies, objectifs et priorités respectifs,
- identifier les complémentarités en termes de cibles et de modalités d'intervention,
- harmoniser leurs postures dans la relation aux prestataires et opérateurs régionaux, en particulier les Cap emploi, pour contribuer à améliorer notamment leur efficacité et leur efficience.

Cette cohérence recherchée doit servir les objectifs d'amélioration de l'accompagnement des demandeurs d'emploi, la mobilisation efficiente des aides et l'accès à la formation des travailleurs handicapés en appui des dispositifs de droit commun.

Par ailleurs, le rôle des Sameth dans les processus de maintien dans l'emploi est reprecisé ; les modalités de mobilisation par les employeurs publics des prestataires de prestations ponctuelles spécifiques, appuis spécifiques et études ergonomiques conventionnés par l'Agefiph sont spécifiées.

La conduite d'études et d'évaluations communes ou la coordination d'actions de communication comme la Semaine pour l'emploi des personnes handicapées (SEPH) traduisent également le souci du FIPHFP et de l'Agefiph de coopérer pour plus d'efficacité et d'harmoniser leurs interventions.

Ce souci d'harmoniser les pratiques et de préciser les modalités de mobilisation des prestataires et des aides serait suivi de peu d'effet sans l'implication des responsables locaux des deux organismes chargés de la mise en œuvre de la convention.

C'est pourquoi le FIPHFP et l'Agefiph ont engagé leurs délégués interrégionaux handicap (DIH) et leurs délégués régionaux (DR) à un véritable dialogue local sur les axes de collaboration, notamment :

- le développement de l'accès à l'emploi des personnes handicapées, le pilotage des Cap emploi, la collaboration opérationnelle avec Pôle emploi,
- la mobilisation au bénéfice des employeurs publics des services et prestations développés par l'Agefiph, en tenant compte des spécificités des fonctions publiques,
- le renforcement de l'outillage nécessaire à la collaboration et à la lisibilité des résultats des actions déployées auprès des différentes catégories de bénéficiaires,
- la coordination avec les actions des pactes territoriaux,
- les modalités de mobilisation des Sameth.

Dans le même esprit, une rencontre nationale des DR et des DIH a été organisée le 18 mai 2011, principalement sur les problématiques de maintien dans l'emploi et de formation.

Un avenant à la convention 2011-2013 a été signé le 9 juin 2011 portant sur :

- les modalités de reprise du marché conclu avec l'Afpa et la mobilisation des financements Agefiph - FIPHFP - FSE,
- l'association du FIPHFP à l'opération expérimentale « Grenoble Inovaccess 2013 » qui vise l'accessibilité totale d'un secteur de la ville à forte densité d'emploi, afin de faciliter l'accès à l'emploi des personnes handicapées en levant les obstacles qu'elles rencontrent pour se déplacer et accéder aux lieux de travail. La participation financière du FIPHFP cible les employeurs publics concernés, soit environ 15 diagnostics et cinq études avant projet.

2.3 La collaboration avec Pôle emploi

L'année 2011 a été marquée par la volonté du FIPHFP et de l'Agefiph de maintenir l'objectif de 70 000 demandeurs d'emploi handicapés accueillis par le réseau Cap emploi, au titre des prestations d'accès à l'emploi et de construction de parcours professionnels, eu égard à l'augmentation de la demande d'emploi constatée.

Cette volonté s'est concrétisée le 17 octobre 2011 par un avenant à la convention cadre signée en février 2010 entre Pôle emploi, le FIPHFP et l'Agefiph, portant sur les financements apportés par chacun des partenaires pour honorer les engagements pris de 70 000 projets personnalisés d'accès à l'emploi (PPAE) pour 2011 sur un montant global de financement de 26,95 M€, la contribution de Pôle emploi s'élève à 25,14 M€, le FIPHFP et l'Agefiph complétant à titre exceptionnel ce financement à hauteur respectivement de 1 million et 800 000 euros. Le coût total du réseau Cap emploi s'élève pour 2011 à 100 M€ dont 59 M€ pour l'Agefiph.

Pour des raisons tenant à son système d'information, Pôle emploi n'a pas été en mesure de produire les indicateurs de suivi arrêtés à l'annexe IV de la convention, correspondant aux objectifs que s'étaient fixés les signataires (nombre de demandeurs d'emploi entrés en formation, nombre de sorties pour reprise d'emploi...).

2.4 Les partenariats avec la CNSA et les MDPH

L'année 2011 a été une année de réflexion autour du bilan des axes de collaboration développés.

LA COLLABORATION CAP EMPLOI / MDPH

Le bilan réalisé fin 2010 de la collaboration des Cap emploi avec les MDPH, notamment sur l'axe contribution de Cap emploi aux travaux de l'équipe pluridisciplinaire, dans un objectif de partage d'informations pour une meilleure évaluation/orientation des personnes, montrait que la contribution des Cap emploi s'effectuait selon des modalités variables, adaptées aux réalités de la MDPH (à son mode de fonctionnement).

Tenant compte de ces constats, il a été prévu que des adaptations puissent être apportées au texte de la convention type Cap emploi / MDPH, dès lors qu'elles recueillaient l'avis conforme du comité de pilotage régional des Cap emploi (CPR).

APPUI PROJET

L'expérimentation Appui projet, visant l'engagement précoce du parcours d'insertion professionnelle des personnes handicapées, qui avait été engagée dans le cadre du programme complémentaire 2008-2011 de l'Agefiph, a fait l'objet d'une évaluation commanditée par l'Agefiph, sur la base d'un protocole défini en lien avec la CNSA.

Les résultats en ont été présentés à la CNSA en mai 2011 et aux MDPH lors d'une réunion nationale en juin 2011. Si l'évaluation conclut à une efficience de la prestation insuffisante au regard de l'objectif posé, les MDPH, qui ont mis parfois du temps à adhérer à ce projet, s'y sont impliquées progressivement et souhaitent vivement le maintien de ce type de prestation.

Eu égard au calendrier d'élaboration de la convention multipartite prévue par la loi du 28 juillet 2011, dont la CNSA devrait être signataire, la décision a été prise par l'Agefiph de poursuivre Appui projet en 2012, en invitant les MDPH qui ne l'auraient pas déjà fait à mettre en œuvre des modalités qui permettent d'accroître la plus-value de la prestation pour les personnes handicapées.

En 2011, 5 823 personnes ont été concernées par une prestation Appui projet.

Ainsi, sur ces axes de collaboration, des pistes d'amélioration ont été tracées. L'Agefiph reste toutefois dans l'attente de retours de la CNSA sur les données consolidées relatives aux demandes de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, données dont elle ne dispose plus depuis 2006, alors qu'elles sont utiles à une meilleure connaissance des personnes handicapées et nécessaires pour orienter/réorienter l'intervention du Fonds, alimenter la réflexion prospective, et permettre d'anticiper les évolutions, en vue de mieux répondre aux besoins.

3 – Les éléments financiers structurants

3.1 La collecte¹

LA COLLECTE 2011 EST MARQUÉE PAR UNE FORTE BAISSÉ...

La collecte 2011 des établissements assujettis à l'obligation d'emploi de personnes handicapées et correspondant aux contributions perçues au titre de l'année 2010, s'élève à 484 M€, soit une baisse de 10 % par rapport à la collecte précédente. C'est la baisse la plus forte enregistrée depuis la création de l'Agefiph.

Depuis le pic de la collecte en 2007, lié aux modifications législatives du 11 février 2005, le montant de la collecte a diminué de 20 %.

...QUI S'EXPLIQUE EN GRANDE PARTIE PAR LA BAISSÉ DU NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS CONTRIBUANT À L'AGEFIPH

Le nombre des établissements contributeurs a diminué de plus de 6 % entre les deux dernières collectes soit 2 860 établissements en moins, ce qui s'explique par plusieurs facteurs : atteinte de l'objectif des 6 %, accord agréé permettant notamment l'exonération de la contribution annuelle, ou choix d'autres modalités de réponse à l'obligation d'emploi, passage en deçà du seuil d'assujettissement, Depuis la collecte 2007, ce sont ainsi 10 600 établissements de moins contribuant à l'Agefiph (7 500 depuis la collecte 2009).

- Ainsi, **les accords agréés** de 2007 à 2010 (voir tableau ci-dessous) ont un impact de plus de 53 M€ sur la collecte 2011. Depuis l'entrée en vigueur des accords agréés avec la loi de 2005, l'impact sur la collecte Agefiph n'a jamais été aussi élevé. Toutefois, le nombre de nouveaux agréments est en baisse depuis 2010 et l'impact sera donc moindre pour les collectes à venir et ce dès la collecte 2012.

	Impact sur la collecte 2008	Impact sur la collecte 2009	Impact sur la collecte 2010	Impact sur la collecte 2011	Nombre d'établissements concernés
Accords 2007	22,5 M€	22,5 M€	22,5 M€	21,9 M€	220
Accords 2008		16,1 M€	16,1 M€	16,1 M€	315
Accords 2009			11,0 M€	11,0 M€	397
Accords 2010				4,1 M€	174
TOTAL	22,5 M€	38,6 M€	49,6 M€	53,2 M€	1 106

Les données clés de la collecte 2011 (au 31/12/2011)

- **484 M€** (- 10 %)
- **47 520** établissements contributeurs (- 6 %)
- **4,3 millions** de salariés* (- 7 %)
- **71 857** unités bénéficiaires employées
- **10 615** unités de sous-traitance
- **10 191 €** montant moyen de la contribution (- 5 %)
- **19 %** d'EQZ (8 923 établissements)

(*) Assiette d'assujettissement

- **La crise économique** survenue fin 2008 perdure et a un effet négatif sur l'emploi salarié : fermeture de sites, licenciements et ruptures conventionnelles, entreprises qui peinent à embaucher, entraînant inévitablement la baisse du nombre d'établissements contribuant à l'Agefiph et de fait celle des effectifs salariés.

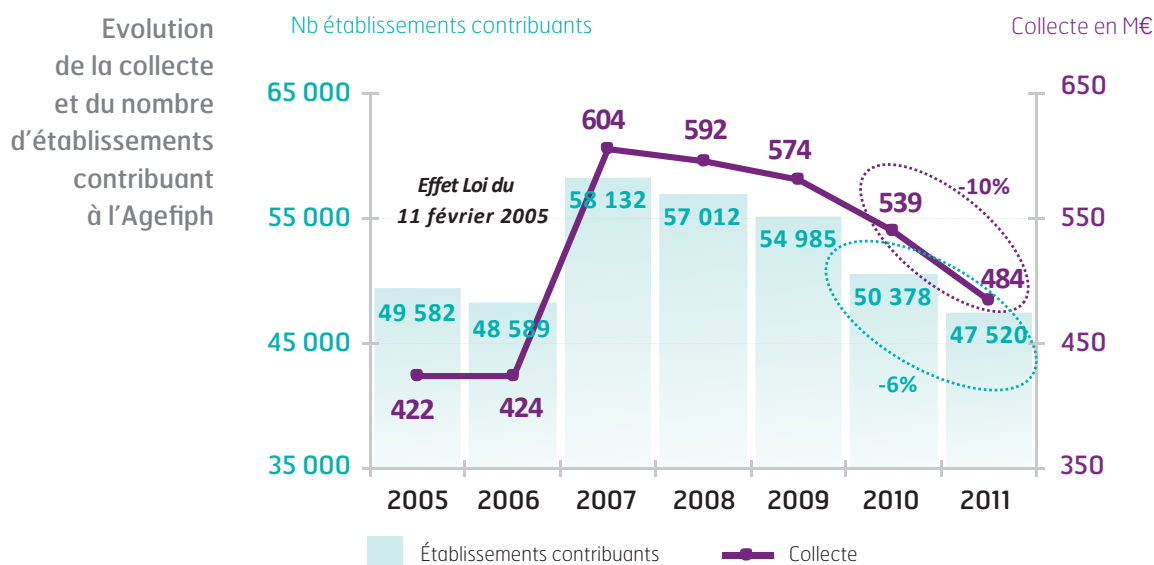
(1) Toutes les données présentées, tant pour 2011 que pour les années antérieures, sont arrêtées au 31 décembre 2011, afin d'avoir la comparaison la plus robuste possible.

• Cette baisse des établissements contributeurs touche plus fortement les établissements les plus grands (voir tableau ci-contre). La taille moyenne des établissements a donc baissé ainsi que le montant moyen de leur contribution, qui est passé de 10 699 € à 10 191 € (- 5 %). Les grands établissements se voyant appliquer un coefficient multiplicateur du SMIC⁽²⁾ plus fort, un effet « nombre » (baisse du nombre d'établissements) et un effet « montant moyen de contribution » se conjuguent. Ce double effet joue également pour les entreprises multi établissements dont l'effectif global passerait au seuil inférieur (ex : en dessous de 750 salariés) : ce sont tous les établissements rattachés à l'entreprise qui bénéficient dans ce cas de l'application du nouveau coefficient multiplicateur.

Évolution du nombre de salariés dans les établissements contributeurs Collecte 2011 / Collecte 2012

• 20-24 salariés	+8%
• 25-49 salariés	-6%
• 50-99 salariés	-8%
• 100-199 salariés	-8%
• 200-499 salariés	-12%
• 500 et + salariés	-10%

- **La baisse du nombre d'établissements répondant à l'obligation d'emploi par la seule contribution Agefiph** (- 17 % entre les deux dernières collectes) a eu un impact de 18 M€ sur la collecte 2011 (80 M€ collectés contre 98 M€ en 2010). **La diminution des EQZ majorés** : 162 « EQZ majorés » (c'est-à-dire passant au coefficient 1 500) en moins entre les deux dernières collectes - représente 10 M€ en moins sur la collecte 2011.
- **La reconnaissance de la lourdeur du handicap** (RLH) a également un impact sur la baisse de la collecte mais dans une moindre mesure. En effet, un certain nombre d'établissements assujettis demandant la RLH pour leurs salariés handicapés font le choix de la minoration de leur contribution⁽³⁾.



LES ÉTABLISSEMENTS QUI CONTRIBUENT FONT DE PLUS EN PLUS APPEL À LA SOUS-TRAITANCE

En effet, lors de la collecte précédente, on dénombrait 10 726 unités de sous-traitance pour 50 378 établissements. Or pour la présente collecte, on observe quasiment autant d'unités de sous-traitance (10 615) pour 47 520 établissements. La part des établissements faisant appel à la sous-traitance a fortement progressé (+ 21 points) entre les collectes 2009 et 2011 (surtout entre celles de 2009 et 2010 : + 18 points). Un tiers des établissements déclarait en 2008 (collecte 2009) faire appel à la sous-traitance contre 54 % en 2010 (collecte 2011). Le durcissement de la loi du 11 février 2005 a conduit les établissements contributeur à l'Agefiph à faire appel à la sous-traitance de travailleurs handicapés.

	Collecte 2009	Collecte 2010	Collecte 2011
EQZ (ni TH ni sous-traitance)	43%	21%	19%
Pas de TH mais sous-traitance	9%	25%	27%
TH et sous-traitance	24%	26%	27%
TH	24%	28%	27%
Total	100%	100%	100%

(2) Le coefficient multiplicateur du SMIC pour le calcul de la contribution est de 400 pour un établissement de 20 à 199 salariés, 500 pour 200 à 749 salariés et 600 pour 750 salariés et plus. (3) Les établissements assujettis qui ont obtenu une RLH pour un ou plusieurs de leurs salariés peuvent opter pour une minoration de leur contribution ou demander à percevoir l'AETH. En moyenne, 22 % des établissements assujettis concernés par la RLH font le choix de la minoration.

				Evol. 2011 / 2009	Evol. 2011 / 2010
EQZ	43%	21%	19%	- 24 pts	- 2pts
Sous-traitance	33%	51%	54%	+ 21,pts	+ 3pts
Les établissements employant des TH	48%	54%	54%	+ 6 pts	-

LE NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS À « QUOTA ZÉRO » TOUJOURS EN BAISSSE

On dénombre moins de 9 000 EQZ en 2011 contre 10 700 un an auparavant (- 17 %). Cette baisse est favorisée à la fois par l'évolution des comportements 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 le durcissement de la loi de 2005 envers les établissements ne réalisant aucune action positive depuis plus de trois ans en faveur de l'emploi de personnes handicapées.

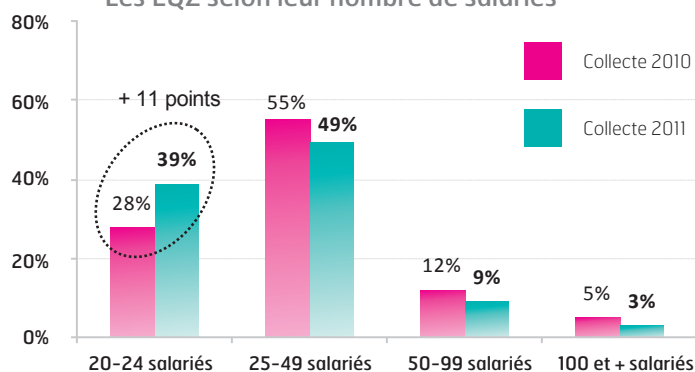
Lors de la précédente collecte, 1 602 établissements avaient payé 1 500 fois le Smic horaire brut par travailleur handicapé manquant ce qui représentait un montant de 39 M€ dont 27 M€ liés à la majoration. En 2011, ils sont 1 438 établissements à payer cette surcontribution pour un montant de 29 M€ dont 21 M€ dus à la majoration.

Parmi ces « EQZ majorés », 92 % sont des établissements de moins de 50 salariés (+ 7 points en un an) : les petits établissements semblent n'avoir pas trouvé le moyen d'anticiper la majoration par rapport aux établissements de plus grande taille. La baisse du nombre d'établissements payant la surcontribution (- 10 %) pourrait ne pas se poursuivre dans les mêmes proportions, la loi du 28 juillet 2011 précisant que les contrats de sous-traitance ou de prestation de services devront atteindre un montant minimum – qui reste à définir par décret – pour que l'établissement à « quota zéro » soit exonéré de la majoration. Ceci sera applicable dès la collecte 2013. A défaut, la surcontribution sera due.

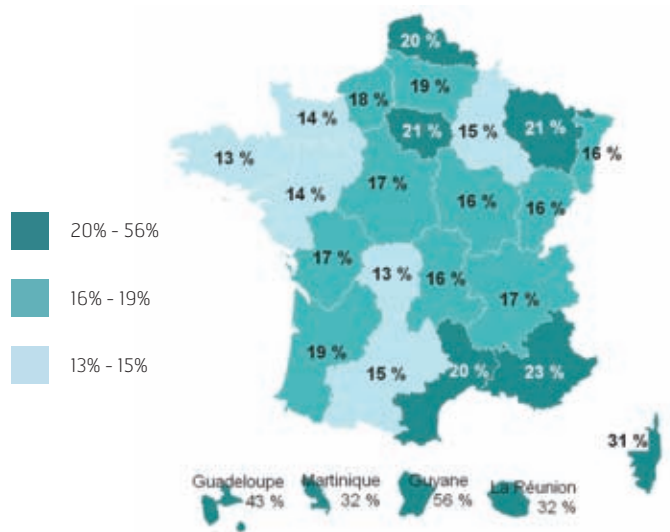
En termes de domaine d'activité, les caractéristiques des établissements à « quota zéro » restent inchangées depuis plusieurs années à savoir une surreprésentation du secteur tertiaire (72 % des EQZ contre 67 % pour l'ensemble des contribuants).

En revanche pour la taille des établissements, les changements sont significatifs. Alors que le nombre d'EQZ de 100 salariés et plus est divisé par deux entre les deux dernières collectes (250 établissements restants), la part des établissements de 20 à 24 salariés au sein des EQZ est passée de 28 % à 39 %.

Les EQZ selon leur nombre de salariés



La part des établissements à « quota zéro » parmi les établissements contribuants



En moyenne, le pourcentage d'EQZ parmi les établissements contribuant à l'Agefiph est de 19 % (- 2 points en un an). Certaines régions ont vu leur part d'EQZ baisser fortement, c'est le cas de La Réunion (- 6 points en un an), de la Champagne-Ardenne, de la Martinique, de Midi-Pyrénées (- 5 points en un an), de l'Île-de-France, du Limousin (- 4 points en un an). Parmi les 1 900 EQZ en moins entre les deux dernières collectes, un tiers était en région Île-de-France. La région Bretagne est la région où la part d'EQZ est la plus faible (un peu moins de 13 % d'EQZ).

3.2 Les financements

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

LES FINANCEMENTS DE L'EXERCICE 2011

Le montant total des financements relatifs à l'exercice 2011 s'élève à 479,1 M€, traduisant une diminution de 35 % par rapport aux financements de 2010 (739,7 M€). Ils incluent un montant de 30,2 M€ au titre du budget conjoncturel et 7,5 M€ au titre des transferts de charges.

Financements(en M€) par domaine	Engagements nets en millions d'euros			NATIONAL
	2010	2011	2011/2010	
Mobilisation du monde économique	24,5	21,8	-11%	
Formation	221,8	114,7	-48%	
Compensation du handicap	79,3	65,3	-18%	
Insertion et Maintien	179,4	119,7	-33%	
Innovations - Expérimentations	0,5	0,0	-93%	
Supports aux interventions	9,1	6,0	-34%	
Primes à l'insertion	124,3	42,7	-66%	
Aide à l'emploi (AETH)	56,8	65,4	15%	
Sous-total Intervention	695,6	435,6	-37%	
Fonctionnement interne	44,1	43,6	-1%	
TOTAL	739,7	479,1	-35%	
dont budget courant	513,0	441,4	-14%	
dont budget conjoncturel	226,7	30,2	-87%	
dont transfert de charges	-	7,5	-	

Exécution du budget 2011 (en M€)	Engagements nets en millions d'euros			NATIONAL
	Budget 2011	Réalisé 2011	Taux d'exécution	
Mobilisation du monde économique	29,0	21,8	75%	
Formation	150,9	114,7	76%	
Compensation du handicap	83,4	65,3	78%	
Insertion et Maintien	155,8	119,7	77%	
Innovations - Expérimentations	0,5	0,0	7%	
Supports aux interventions	8,2	6,0	73%	
Primes à l'insertion	54,5	42,7	78%	
Aide à l'emploi (AETH)	57,0	65,4	115%	
Sous-total Intervention	539,2	435,6	81%	
Fonctionnement interne	45,7	43,6	95%	
TOTAL	584,9	479,1	82%	
dont budget courant	527,7	441,4	84%	
dont budget conjoncturel	40,8	30,2	74%	
dont transfert de charges	16,5	7,5	45%	

Le taux d'exécution budgétaire est de 82 %, se décomposant comme suit : 84 % pour le budget courant, 74 % pour le budget conjoncturel et 45 % pour le transfert de charges.

LES FINANCEMENTS PAR NATURE

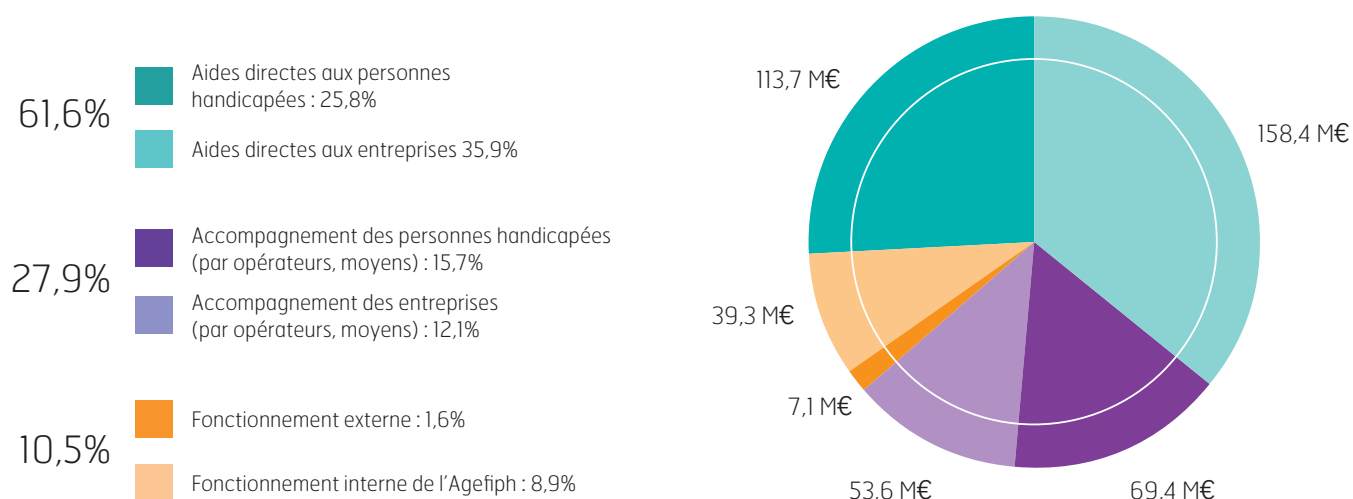
Le graphe ci-après présente la répartition des financements du budget courant de l'exercice 2011, par nature de dépenses.

Les aides directes aux personnes handicapées et aux entreprises représentent 61,6 % des financements de l'Agefiph (dépassant l'objectif d'au moins 60 % fixé dans le cadre de la convention Etat / Agefiph).

Les charges indirectes opérationnelles (accompagnement des personnes handicapées et des entreprises, et moyens) dépassent le quart du budget (27,9 %).

Quant aux charges indirectes fonctionnelles (internes et externes), elles représentent 10,5 %, dont 8,9 % pour le fonctionnement même de l'Agefiph.

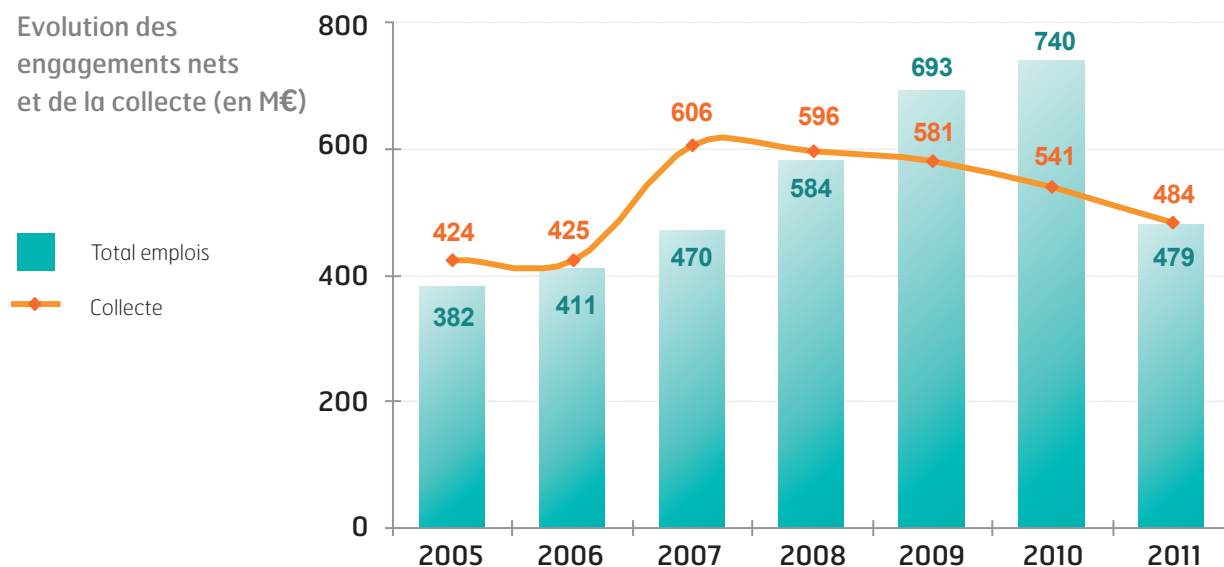
Les financements 2011 : 441 M€ (Budget courant)



L'ÉVOLUTION DES FINANCEMENTS ET DE LA COLLECTE DEPUIS 2005

Si en 2009 et 2010, le niveau des engagements avait largement dépassé celui de la collecte, on retrouve un équilibre en 2011. Les montants engagés par l'Agefiph en cumulé depuis 2005 sont supérieurs de 100 millions d'euros aux montants collectés (3,759 milliards d'euros engagés contre 3,657 milliards d'euros collectés).

Evolution des engagements nets et de la collecte (en M€)



4 - Une activité soutenue dans un contexte de mutations

Pour mieux répondre aux besoins des personnes handicapées et des entreprises dans un contexte de forte dégradation de la situation économique observée depuis le second semestre 2008, l'Agefiph a adapté et élargi son offre de services au moyen de programmes conjoncturels et pluriannuels, d'un montant de plus de 550 millions d'euros sur la période 2008-2011, visant notamment le développement de la qualification des personnes handicapées, l'expérimentation de services nouveaux, et le maintien d'un niveau d'insertions durables malgré la crise.

L'année 2011 a été marquée par la préparation de la sortie de ces programmes complémentaires et du plan de soutien que le surcoût de collecte issu de la loi de 2005 avait permis de développer.

Trajectoire 2012 : tel est le nom de l'ensemble de la démarche aboutissant à l'adoption d'une nouvelle offre unique d'interventions en 2012, qui accompagne la décade de la collecte.

Les décisions se sont fondées sur les acquis de l'expérience des programmes des années antérieures, une association large de l'ensemble des collaborateurs de l'Agefiph et des partenaires opérationnels, et l'ensemble des études et évaluations conduites sur la période 2008-2011, qui ont apporté notamment un éclairage sur les impacts différenciés des aides et appuis.

Le cadre stratégique 2012/2015

Trois priorités :

- la formation des personnes en situation de handicap à la recherche d'un emploi,
- la qualité de l'accompagnement et du conseil des employeurs et des personnes en situation de handicap,
- une meilleure prise en compte des besoins des personnes en situation de handicap éloignées de l'emploi.

Trois objectifs généraux :

- accroître le nombre de salariés handicapés dans les entreprises assujetties,
- développer la part des personnes en situation de handicap accédant à un emploi durable (un an et plus),
- optimiser les parcours d'accès à l'emploi ou de maintien dans l'emploi de toutes les catégories de personnes en situation de handicap (qualité, durée...).

Quatre modalités principales :

- mobiliser, en faveur des personnes en situation de handicap

et des employeurs, les politiques, dispositifs et aides de toutes les institutions en charge de l'emploi et de la formation, à tous les échelons territoriaux, sur tous les domaines du champ de l'Agefiph,

- inscrire la contribution de l'Agefiph à la formation des personnes en situation de handicap dans le développement de parcours visant la professionnalisation et la qualification (dont la certification),
- renforcer le pilotage de proximité des partenaires-services et des prestataires (développement de la qualité des services/prestations et de la performance ; qualité de la prescription dont les actions et des aides; prise en compte des personnes en situation de handicap éloignées de l'emploi; analyse des besoins des bénéficiaires...),
- mettre à disposition une boîte à outils comprenant un nombre limité d'aides, facilement mobilisables par tous les partenaires concernés, avec un volume significatif à l'échelon local.

L'activité 2011 a été par ailleurs largement impactée par la situation économique qui, conjuguée à l'inertie des mesures de régulation prises au cours du second semestre 2010 face à une demande exponentielle, explique largement le tassement de la demande constaté.

Cette baisse de la demande ne s'est pas accompagnée pour autant d'une chute des insertions et des maintiens dans l'emploi, malgré la situation du marché du travail.

4.1 Les interventions et les résultats par grands domaines

En 2011, près de 200 000 interventions de l'Agefiph ont bénéficié à des personnes handicapées.

La baisse du nombre d'interventions (- 14 % par rapport à 2010) est moins forte que celle des engagements financiers (- 35 %) ; elle est notamment due aux mesures de régulation opérées en 2010, au moment où les engagements croissaient à un rythme incompatible avec le respect du cadre budgétaire voté.

Toutefois, le nombre d'interventions est supérieur de 9 % à celui enregistré en 2007, dernière année avant la mise en œuvre des programmes conjoncturels (programme complémentaire et plan de soutien), année de référence en termes de niveau d'engagements financiers (470 M€ contre 479 M€ en 2011).

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

		2007	2008	2009	2010	2011	Évol 11/10	Évol 11/07
Insertion et maintien dans l'emploi	Placements aidés par l'Agefiph (hors alternance)	64 123	65 750	57 213	67 625	66 563		
	<i>dont placements durables (CDI ou CDD de 12 mois et plus)</i>	<i>60%</i>	<i>55%</i>	<i>54%</i>	<i>48%</i>	<i>40%</i>		
	Maintiens aidés par l'Agefiph	9 083	12 089	12 322	16 481	17 706		
	Création d'activité	2 996	3 067	3 196	3 184	2 494		
	Vie au travail	-	640	1 702	2 826	1 150		
	Sortie CRP : prime au reclassement	-	-	-	-	589		
	Aide à l'emploi des travailleurs handicapés (AETH)	8 193	8 006	9 041	9 474	10 449		
Total		84 395	89 552	83 474	99 590	98 951	-1%	17%
Préparation à l'emploi et Formation de la personne handicapée	Contrats d'apprentissage	1 821	2 022	2 158	2 495	2 563		
	Contrats de professionnalisation	1 444	1 705	1 804	3 029	2 618		
	Mobilisation, remise à niveau	24 420	23 495	30 022	29 301	20 147		
	Formation pré-qualifiante, qualifiante ou professionnalisante	15 093	18 565	25 863	21 920	15 134		
	Bilan et orientation professionnelle	22 807	23 964	22 292	16 043	12 276		
	Appui projet	-	1 556	3 771	8 390	5 823		
	Accompagnement à la mobilisation vers l'emploi	1 882	1 515	4 297	5 591	3 796		
	Aide au permis de conduire	144	1 228	2 021	2 325	1 020		
	Formation dans l'emploi	4 588	4 747	5 456	5 410	3 558		
Total		72 199	78 797	97 684	94 504	66 935	-29%	-7%
Compensation du handicap	Aides humaines, aides techniques, aides à la mobilité	6 370	7 424	8 542	10 127	9 289		
	Appuis par opérateurs spécifiques	13 739	14 203	14 507	16 186	15 330		
	Accessibilité des situations de travail	3 983	4 627	5 431	6 683	6 568		
	Aménagement du temps de travail	-	-	235	893	-		
	Rapprochement milieu ordinaire / milieu protégé	408	337	152	213	268		
Total		24 500	26 591	28 867	34 102	31 455	-8%	28%
TOTAL DES INTERVENTIONS		181 094	194 940	210 025	228 196	197 341	-14%	9%

PRÈS DE 100 000 AIDES OU APPUIS EN MATIÈRE D'INSERTION OU DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI (- 1 %) ⁴

Dans une conjoncture difficile, le nombre de placements aidés par l'Agefiph hors alternance (aux placements réalisés avec l'appui du réseau Cap emploi, sont ajoutés les contrats primés par l'Agefiph sans l'intermédiation de Cap emploi) n'a que très légèrement diminué en 2011 (- 2 % par rapport à l'année 2010, année qui avait vu une augmentation de 18 %, correspondant à plus de 10 000 embauches supplémentaires). Cette quasi stabilité du nombre de placements s'accompagne toutefois d'un recul de la part des placements durables (CDI ou CDD de 12 mois et plus).

Le nombre de maintiens aidés par l'Agefiph (aux maintiens réalisés avec l'appui du réseau Sameth, sont ajoutées les subventions forfaitaires « maintien » de l'Agefiph sans l'intermédiation des Sameth) continue de progresser (+ 7 % par rapport à l'année 2010) avec un recours moindre à la subvention forfaitaire de l'Agefiph.

Par ailleurs, le nombre de bénéficiaires de l'AETH a fortement progressé en 2011 avec une croissance de 10 % en un an.

UNE BAISSÉ DES INTERVENTIONS AU TITRE DE LA PRÉPARATION À L'EMPLOI ET DE LA FORMATION (- 29 %)⁵

La diminution du nombre d'interventions relatives à la préparation à l'emploi et à la formation des personnes handicapées concerne la quasi totalité des mesures et notamment les formations pré-qualifiantes, qualifiantes ou professionnalisantes qui reviennent à leur niveau de 2007.

Les contrats en alternance (apprentissage + professionnalisation) ont diminué dans une moindre proportion (5 181 contrats, - 6 % par rapport à l'année 2010, année exceptionnelle où les contrats en alternance avaient progressé de 39%)

PLUS DE 31 000 AIDES SPÉCIFIQUES POUR COMPENSER LE HANDICAP (- 8 %)⁶

Le nombre d'interventions a diminué de 8 % en 2011 mais reste à un niveau supérieur à celui de 2007. En particulier, les aides relatives à l'accessibilité des situations de travail ont bénéficié à plus de 6 500 travailleurs handicapés, dont 40 % ont plus de 50 ans (pourcentage en augmentation).

Les aides techniques, les aides humaines et les aides à la mobilité ont concerné plus de 9 000 personnes.

	2007	2008	2009	2010	2011	Évol 11/10
Aides Technique	3 058	3 924	4 804	5 573	5 575	0%
Aides Humaines	1 279	997	861	1 374	1 207	-12%
Aides à la mobilité	2 033	2 503	2 877	3 180	2 507	-21%
dont acquisition/aménagement de véhicule	1 211	1 436	1 655	1 775	1 439	-19%
Total	6 370	7 424	8 542	10 127	9 289	-8%

ÉVOLUTION DES RÉSULTATS DE L'AGEFIPH EN MATIÈRE D'INSERTIONS ET DE MAINTIENS DANS L'EMPLOI

Le tableau suivant présente l'évolution des insertions et maintiens dans l'emploi soutenus par l'Agefiph depuis 2007 :

Insertions et maintiens dans l'emploi	2007	2008	2009	2010	2011	Évol 11/10	Évol 11/07
Placements aidés par l'Agefiph	64 123	65 750	57 213	67 625	66 563	- 2%	4%
Création d'activité	2 996	3 067	3 196	3 184	2 494	- 22%	-17%
Contrats d'apprentissage et de Professionnalisation	3 265	3 727	3 962	5 524	5 181	- 6%	59%
Maintiens aidés par l'Agefiph	9 083	12 089	12 322	16 481	17 706	- 7%	95%
Total	79 467	84 633	76 693	92 814	91 944	-1%	16%

Le nombre d'insertions et de maintiens dans l'emploi aidés par l'Agefiph en 2011 se situe à un niveau proche de celui enregistré en 2010 et reste supérieur de 16 % au niveau de 2007.

Si le nombre d'insertions est resté relativement stable en quatre ans, en revanche le nombre de maintiens dans l'emploi a quasiment doublé depuis 2007.

4.2 La mobilisation du monde économique

L'offre de services aux entreprises

L'Agefiph a poursuivi en 2011 le processus d'évolution et de structuration de son offre de services aux entreprises, engagé en 2010 avec la mise en place du service Alther en direction des PME et TPE.

L'APPUI AUX POLITIQUES D'EMPLOI : UNE RELATION AUX GRANDES ENTREPRISES REVISITÉE

Au plan général de l'activité et malgré l'attention que continuent de porter les entreprises à poursuivre les politiques engagées, on constate en 2011 une contraction de la sollicitation des entreprises, qui était croissante depuis la mise en œuvre de la loi de 2005.

107 diagnostics longs ont été financés – en diminution par rapport à 2010 – et une quarantaine de nouvelles conventions de politiques d'emploi ont été contractualisées en 2011.

Une évaluation de la plus-value des conventions, réalisée en 2010, avait mis en évidence que, *si de réelles forces se dégageaient du dispositif « conventions », des axes d'amélioration pouvaient être travaillés, comme 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.*

Un important travail de réflexion a été conduit dans ce sens.

S'agissant de la phase de diagnostic préalable à l'élaboration d'une convention « politique d'emploi », la préoccupation de l'Agefiph, dans son rôle de conseil aux entreprises, a été d'en améliorer la qualité. C'est pourquoi elle a mis à disposition des entreprises, à compter du 1^{er} octobre 2011, une trame pour rédiger un cahier des charges de diagnostic qui corresponde à leurs attentes et au contexte qui est le leur.

Dès lors que l'entreprise sollicite une participation financière de l'Agefiph pour la réalisation de ce diagnostic, l'organisation d'une mise en concurrence de prestataires est demandée. La plaquette « Politique d'emploi des personnes handicapées – Le diagnostic conseil approfondi » a été actualisée dans ce sens.



En parallèle, le cadre de référence de financement des conventions a été revu et corrigé, en application du principe que les financements de l'Agefiph servent à impulser la mise en œuvre d'une politique handicap qui doit s'avérer pérenne à l'issue des deux années de la convention, ce qui implique la capacité de l'entreprise à s'en donner les moyens. Dans cet esprit, l'appui apporté par l'Agefiph doit être dégressif, et correspondre à l'intégration progressive de la politique handicap dans les process courants de l'entreprise.

Dès avril 2011 (suite à la décision du Conseil d'administration de février), le principe de limiter le renouvellement des conventions, à l'issue de deux années, à des cas exceptionnels, a été affiché.

Des outils de suivi conventionnel ont été élaborés, qui permettent à la fois à l'entreprise de mieux appréhender leur évolution, et à l'Agefiph de capitaliser....

En appui aux démarches d'entreprises, plusieurs publications ont été rédigées, notamment :

- en septembre 2011, dans la collection « Les cahiers de l'Agefiph », un cahier « Intégrer le handicap à la gestion des ressources humaines »,
- en novembre 2011, le « Guide de la sensibilisation Entreprises – Personnes handicapées », fruit de la collaboration entre l'Agefiph et le magazine Être Handicap Information, publié à 10 000 exemplaires. Il s'agit d'un recueil non exhaustif de bonnes pratiques des entreprises en matière de sensibilisation et communication ayant pour objectif de répondre à des problématiques d'intégration et d'insertion des travailleurs handicapés. L'objectif est de donner, au-delà d'éléments de contexte et d'analyse (législation, tendances...), des clés pour passer à l'action et/ou développer son action (fiches repère, adresses et contacts utiles...).

Ces deux publications sont disponibles également sur le site de l'Agefiph.

La convention Fromageries Bel / Agefiph : un exemple de politique intégrée

Les Fromageries Bel regroupent 3 500 collaborateurs sur sept sites de production, deux sites de recherche et développement et le siège du groupe.

Elles ont engagé en 2010 une démarche de diagnostic approfondi de leur situation au regard de leurs actions en matière d'emploi des personnes handicapées. La volonté du groupe est d'intégrer les plans d'action d'insertion dans sa politique de développement des collaborateurs, baptisée « People first », et de la reprendre dans son accord de GPEC 2011-2014.

La convention signée avec l'Agefiph en novembre 2011 pour deux ans prévoit de renforcer les actions en faveur de l'emploi, de développer une expertise au sein du groupe et de passer d'un taux d'emploi global de 4,4 % en 2010 à 5,7 % en 2013, notamment via le recrutement de 23 collaborateurs.

Afin de s'assurer de l'intégration de la politique handicap dans la stratégie développée par le groupe, tous les acteurs de l'entreprise seront mobilisés : chargé de mission RH France, qui animera la politique handicap, coordinateur santé sécurité France, infirmiers qui seront les relais handicap santé sécurité, RRH de l'ensemble des sites en tant que relais handicap RH, responsable recrutement et relation écoles, ... De même, les actions de communication, sensibilisation et formation sont conçues essentiellement à partir des outils existants ; les comités de GPEC des sites seront amenés à réaliser un point spécifique sur l'accompagnement des parcours professionnels des salariés handicapés ; un collectif de travail sera constitué sur tous les sites pour examiner les situations de risque d'inaptitude et chercher ensemble des solutions.

LE BILAN ALTHER

Pour mémoire : l'offre de services Alther est destinée à l'ensemble des établissements, toutefois pour les services information et accompagnement, une priorité est donnée aux établissements nouvellement contribuant à l'Agefiph, ce qui représente en rythme annuel environ 2 500 établissements.



2010 avait montré une implantation de cette nouvelle approche globalement réussie.

3 000 PME avaient bénéficié d'un diagnostic réalisé par Alther.

En 2011, 4 800 établissements de toute nature, dont près du tiers ne déclarant aucune unité bénéficiaire TH, ont bénéficié d'un ou plusieurs services Alther.

Plus de 3 100 diagnostics ont été finalisés et restitués ; les préconisations d'actions suite au diagnostic concernent pour 23 % la sous-traitance (22 % en 2010), 26 % les embauches directes et le recours à l'intérim (27 % en 2010),

30 % l'accueil de stagiaires et l'alternance (29 % en 2010).

Si l'on met en regard ces préconisations et les actions réalisées telles qu'on peut les identifier, à un an de distance, dans les établissements qui ont été accompagnés⁽⁷⁾, on constate une surreprésentation du recours à la sous-traitance (38 %) ; les embauches directes et le recours à l'intérim représentent 13 % des actions.

795 offres de contrats en alternance ont été recueillies et 59 % de ces offres avaient été pourvues à fin décembre 2011 ; relativement aux offres de stages, sur les 365 offres recueillies, 210 étaient pourvues à fin décembre.

Afin d'améliorer la réponse aux demandes des entreprises en matière de proposition de candidatures, l'articulation des interventions Alther et Cap emploi a été intégrée dans la nouvelle convention Cap emploi.

LES ACTIONS COMPLÉMENTAIRES À L'OFFRE ALTHER

En fonction des partenariats développés en région, des actions de sensibilisation des employeurs ont été subventionnées, pour un montant de 1,34 millions d'euros.

Ces actions peuvent prendre la forme de clubs d'entreprises, réunions d'information collective sur des thématiques spécifiques, ou à destination de secteurs d'activité ciblés (BTP), prestations d'ingénierie de formation sur des secteurs en tension, actions de rapprochement de l'offre et de la demande, conception et diffusion de supports de communication.

En 2011, 52 subventions ont été versées pour un montant moyen de 26 K€.

DES ENTREPRISES PARTENAIRES ASSOCIÉES À LA NOUVELLE CAMPAGNE DE COMMUNICATION DE L'AGEFIPH

Du 1^{er} au 13 mars 2011, 100 entreprises, grands groupes et PME, ont affiché le message « Ici, nous sommes là, et c'est normal ! » sur environ 20 000 lieux – sièges sociaux, succursales, points de ventes... avant de dévoiler, le 14 mars, le message « Nous sommes 630 000 personnes handicapées dans les entreprises, et c'est normal ».



Top/Com d'or dans la catégorie campagne d'intérêt général



Les conventions avec les organisations syndicales

En 2011, les cinq conventions avec les centrales syndicales nationales devaient être renouvelées. Seule l'une d'entre elles l'a effectivement été. En effet, il a été souhaité que soit conduit un travail d'optimisation des liens entre conventions nationales et conventions régionales, ainsi qu'une actualisation du référentiel d'évaluation des dites conventions, sur la base des travaux d'évaluation précédemment réalisés. Dans l'attente, les conventions antérieures ont été prolongées jusqu'à fin 2011.

4.3 La préparation à l'emploi et la formation

De 2006 à 2009, l'intervention de l'Agefiph en matière de formation professionnelle a continuellement progressé, notamment via les actions financées exclusivement par l'Agefiph, puis l'Agefiph et le FIPHFP (+ 28 % entre 2008 et 2009). L'année 2010 a amorcé, avec la sortie progressive des programmes conjoncturels et du plan de soutien, la réorientation des interventions de l'Agefiph, visant une recherche de complémentarité accrue entre les actions « de droit commun » auxquelles les personnes handicapées, de par leurs caractéristiques, peuvent avoir accès prioritairement, et les actions susceptibles d'être mises en œuvre / financées par l'Agefiph : c'est ainsi qu'on a assisté en 2010 à une légère baisse (3 %) du nombre de bénéficiaires des interventions Agefiph.

Pour autant l'effort, en montants comme en volume de bénéficiaires, est demeuré très important, et particulièrement bien relayé par les Cap emploi : ainsi, les personnes accompagnées par les Cap emploi ont bénéficié en 2010 de plus de 13 000 formations de remise à niveau (+ 27 %) et plus de 19 000 formations professionnalisantes (+ 15 %) ; de même, la mobilisation des contrats en alternance à leur profit a connu une forte hausse.

En 2011, le nombre de bénéficiaires de formations financées ou cofinancées par l'Agefiph a baissé de 29 % au global ; la baisse touche tous les types d'actions, à l'exception de l'apprentissage. Le budget voté pour 2011, en réduction de 32 % par rapport au réalisé 2010, est lui-même en sous exécution de 24 %.

La diminution relative à Appui projet et aux formations dans l'emploi trouve une explication dans les réflexions conduites au cours de l'année sur le devenir, à l'issue de 2011, des expérimentations engagées dans le cadre des programmes conjoncturels. Pour l'expérimentation « Vie au travail », aucun nouveau diagnostic – qui, dans de nombreux cas, concluait à la nécessité d'une formation pour le salarié – n'a été engagé postérieurement au 30 juin 2011 ; l'évaluation de l'action a d'ailleurs mis en évidence, s'agissant de la formation des salariés, un appel aux aides de l'Agefiph alors que le « droit commun » aurait pu être mobilisé.

Pour les formations au permis de conduire (hors compensation du handicap), l'étude d'impact sur l'emploi de l'obtention du permis de conduire, réalisée en mars 2011 auprès d'un échantillon représentatif de 250 personnes, a relativisé l'effet positif de l'obtention du permis de conduire sur la reprise d'emploi.

Pour les formations de mobilisation et les formations professionnalisantes, plusieurs facteurs se sont conjugués :

- les délégations régionales œuvrent depuis plusieurs années à la prise en compte des personnes handicapées dans les actions de droit commun. Ces efforts, réaffirmés en 2011, portent progressivement leurs fruits : les conditions partenariales ont été créées, les Cap emploi sont reconnus comme prescripteurs dans de nombreuses régions...
- les données provisoires dont nous disposons sur les entrées « personnes handicapées » dans les actions de mobilisation et qualification des Conseils régionaux font état d'une augmentation d'environ 25 % entre 2010 et 2011, pour les seules actions rémunérées,
- dans un contexte de diminution budgétaire, priorité est donnée aux projets de formation offrant des perspectives réelles et sérieuses d'accès à l'emploi : les délégations régionales ont animé leurs prescripteurs dans ce sens,
- les régulations budgétaires de 2010 ont sans doute conduit les prescripteurs à adopter un comportement de grande prudence en matière de prescription de nos aides à la formation.

C'est ainsi que l'engagement « formation » des Cap emploi, après la forte hausse de 2010, ne s'est pas maintenu sur 2011 : il est de – 10 % sur les actions de mobilisation, de – 12 % sur le professionnalisant, ce qui représente autour de 4 000 bénéficiaires en moins. Il est difficile à ce stade de faire la part des pratiques d'autocensure (cf. supra), d'un ciblage amélioré sur des actions à forte valeur ajoutée pour l'accès à l'emploi, voire d'une difficulté à trouver un juste équilibre entre formations et placements : en effet, après une année 2010 riche en formations, l'année 2011 est, elle, riche en placements (8 % d'augmentation) dans une conjoncture de l'emploi particulièrement dégradée.

En parallèle à cet engagement « formation » inférieur, les Cap emploi ont davantage mobilisé en 2011 les formations Conseil régional voire Pôle emploi, sur la mobilisation comme sur le professionnalisant.

Il est à noter toutefois que l'effort formation des Cap emploi a repris au second semestre 2011, puisque, sur 29 000 actions engagées, 16 000 l'ont été au second semestre ; il concerne très majoritairement le professionnalisant et touche tous les financeurs.

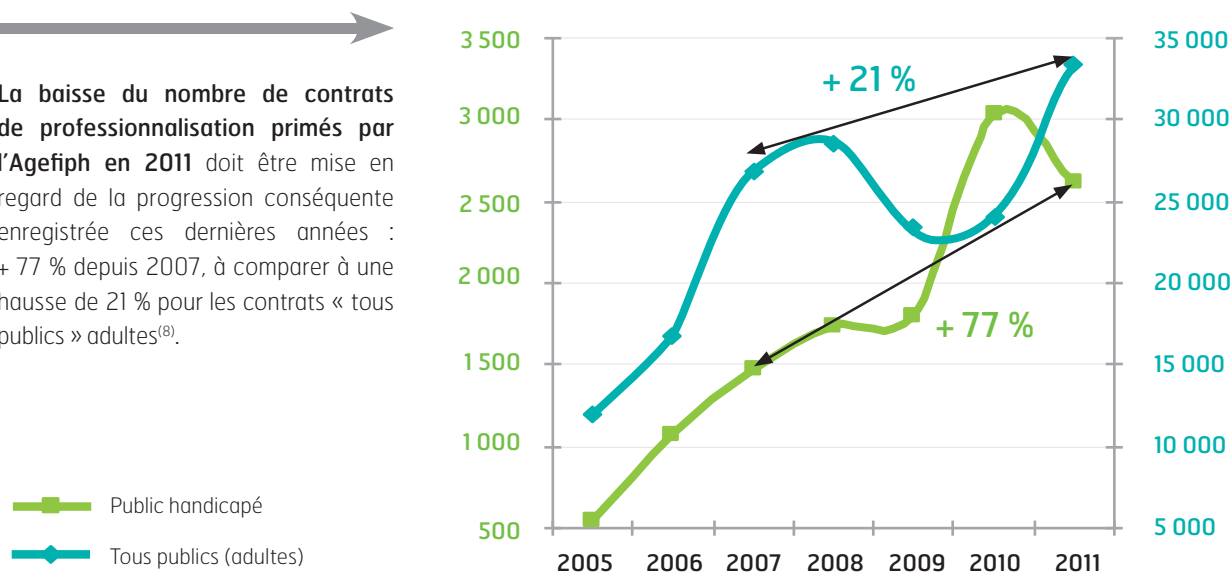
La place de l'alternance

L'Agefiph a poursuivi son effort de promotion de l'alternance, en mobilisant notamment ses partenaires services Alther et Cap emploi, mais également les branches professionnelles.

Contrats d'apprentissage et de professionnalisation : chiffres clés 2011

Travailleurs handicapés	Contrats d'apprentissage	Contrats de professionnalisation
Nombre	2 563	2 618
Evol. 2011/2010	+ 3%	-14%
% hommes	75 %	52%
Age moyen	20,3 ans	37,5 ans
% 20 salariés et +	34%	71%
% tertiaire	57%	84%

La baisse du nombre de contrats de professionnalisation primés par l'Agefiph en 2011 doit être mise en regard de la progression conséquente enregistrée ces dernières années : + 77 % depuis 2007, à comparer à une hausse de 21 % pour les contrats « tous publics » adultes⁽⁸⁾.

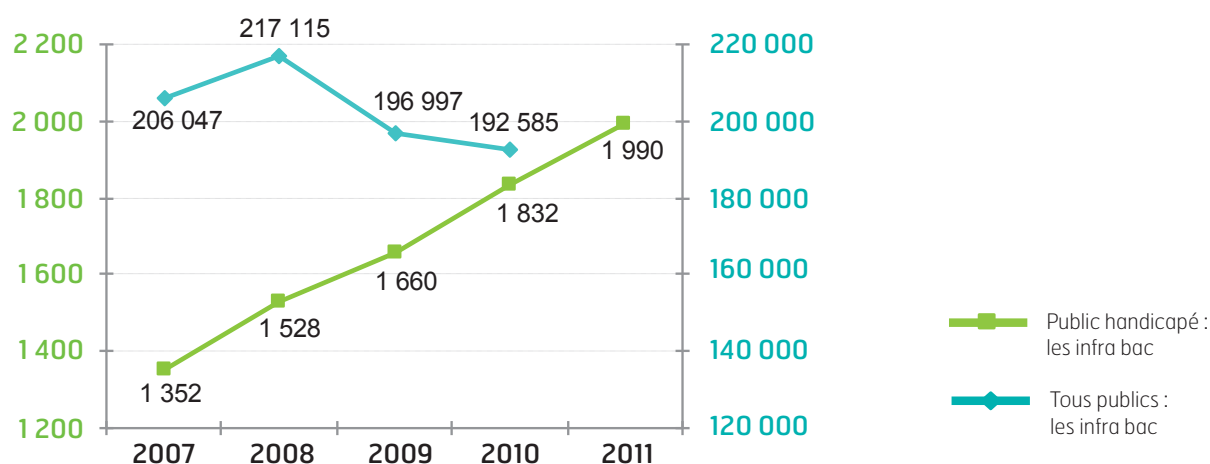


Le nombre de contrats d'apprentissage primés a augmenté régulièrement entre 2007 et 2011 (+ 40 % sur la période), bien que très modérément en 2011 : il est probable que l'on soit arrivé à l'étiage dans un certain nombre de régions.

	2007	2008	2009	2010	2011	
Nb contrats d'apprentissage Agefiph	1 821	2 022	2 158	2 495	2 563	+3%
Nb contrats d'apprentissage tous publics	277 691	298 090	287 902	287 719	295 208	+3%

Le profil type de l'apprenti handicapé est sensiblement différent de celui de l'apprenti tous publics. L'écart le plus important se constate sur les niveaux de formation des apprentis à leur entrée en apprentissage : en 2010 (dernier chiffre disponible pour le « tous publics »), la part des niveaux BEP/CAP ou infra était de 88 % pour les publics handicapés, contre 67 % pour les « tous publics ». S'il y a une augmentation régulière depuis plusieurs années du niveau de formation à l'entrée, elle est plus forte pour les « tous publics ».

Evolution en nombre des contrats d'apprentissage signés par les personnes ayant un niveau infra-bac



(8) En raison des caractéristiques du public CPROTH, il est plus pertinent de prendre pour base de comparaison les contrats « tous publics » adultes.



Evaluation relative aux contrats de professionnalisation

L'évaluation des aides et appuis aux contrats de professionnalisation engagée en 2009 sur les contrats 2008 a été poursuivie en 2011 sur les contrats 2009. Elle permet de dégager des évolutions, et de confirmer quelques lignes de force.

> Une réelle montée en compétences mais une pédagogie de l'alternance qui reste à parfaire

Plus de 3/4 des CPROTH 2008 menés à terme aboutissaient à une qualification reconnue (diplôme d'Etat ou certification professionnelle) ; ils sont 81 % en 2009.

90 % des personnes interrogées considèrent que le CPRO est un bon moyen pour monter en compétences, 86 % estiment que la formation en alternance telle que proposée dans le cadre d'un CPRO est un dispositif très efficace.

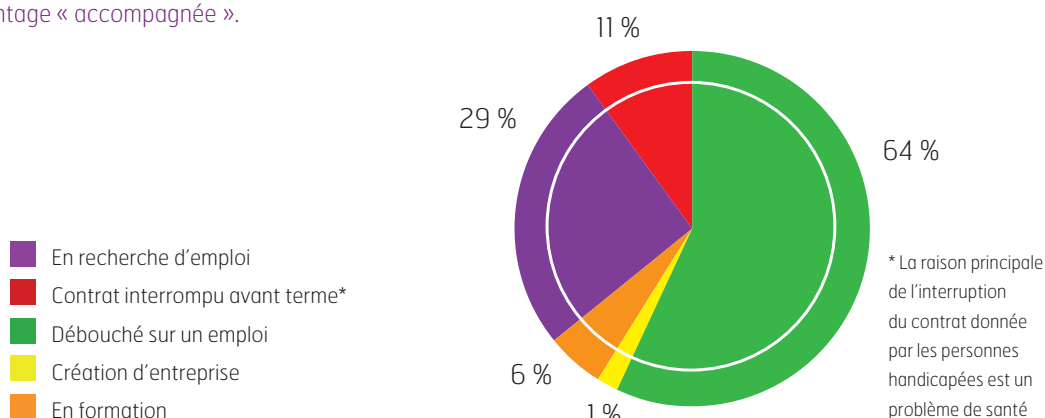
Des marges de progrès apparaissent en termes de pédagogie de l'alternance, même si la situation a sur certains aspects évolué favorablement de 2008 à 2009 : 16 % des entreprises disent n'avoir jamais rencontré l'organisme de formation en cours de contrat (contre 19 % en 2008) ; lorsque la rencontre a lieu, elle se limite pour la moitié des contrats à « une à deux fois sur la durée du contrat » ; le tuteur nommé n'est pas toujours formé à la fonction tutorale, et la prise en compte du handicap reste à devoir être travaillée. Enfin, le taux de validation de la qualification (81 %) pourrait être amélioré.

> Un réel impact sur l'emploi durable

En signant un contrat de professionnalisation, une personne handicapée a une chance sur deux d'être en CDI dans les six mois qui suivent la fin de l'alternance, dans l'entreprise initiale ou dans une autre entreprise.

Ces résultats pourraient encore être améliorés si la fin du contrat était davantage « accompagnée ».

La situation professionnelle au 1^{er} janvier 2011 des personnes handicapées / CPROTH terminés



> Des entreprises qui s'impliquent de manière très différenciée dans l'accueil des contrats de professionnalisation

L'étude « année 2008 » avait dégagé deux profils d'entreprises, au regard des motivations à recruter une personne handicapée en contrat de professionnalisation. Les plus grandes n'entendaient pas recruter à tout prix les personnes formées, mais cherchaient à répondre en premier lieu à leur obligation d'emploi, en revanche l'alternance proposée avait été souvent travaillée, et la fonction de tuteur assurée systématiquement. Les plus petites avaient peu de moyens pour encadrer l'alternance, mais pensaient le recrutement en contrat de professionnalisation comme un marche-pied vers un recrutement pérenne.

Eu égard aux situations et motivations variées des entreprises, la préconisation de l'évaluateur était de concevoir les appuis comme un service de facilitation pour l'entreprise, ce qui renforcerait l'attractivité du contrat de professionnalisation, et les aides comme un « package » mobilisable (prime / aide à la formation / aide au tutorat) en fonction du profil de l'entreprise.

L'analyse des résultats de l'enquête « année 2009 » confirme l'existence de ces deux grands profils d'entreprises, structurés autour d'une conception et d'une pratique de l'alternance différentes et étroitement corrélés à la taille des entreprises.

> A découvrir dans Actifs, le webzine de l'Agefiph, sur agefiph.fr

En 2006, alors qu'Hicham est agent de sécurité en région parisienne, il commence à souffrir de problèmes de santé qui l'obligent à une reconversion professionnelle. Il peine à retrouver un poste stable et compatible avec son handicap, malgré de nombreuses candidatures. Accompagné par l'association Hanvol, soutenu par l'Agefiph, il est aujourd'hui embauché à la Snecma, où il prépare en alternance un Bac Pro de maintenance des systèmes cellule.



Bilan à 6 mois du marché travailleurs handicapés conclu avec l'Afpa

La convention de transfert signé avec l'Etat et le FIPHFP prévoit que le budget prévisionnel de la troisième année d'exécution de ce marché⁽⁹⁾ est de 60 M€ maximum⁽¹⁰⁾ pour un nombre prévisionnel de parcours compris entre 4 000 et 6 000. Le nombre de parcours prévisionnel d'entrées en formation est évalué à 5 500 parcours.

Les parcours étant prescrits exclusivement par Pôle emploi et Cap emploi, une communication en direction des prescripteurs a été réalisée sous la forme d'une information synthétique dans l'espace professionnel du site agefiph.fr à compter du 1^{er} juillet 2011, doublée d'un emailing diffusé le 27 juillet 2011.

Au 31 décembre 2011 :

- 2 823 parcours ont été engagés soit un taux de 51 % par rapport aux 5 500 parcours prévus dans la convention de transfert. La répartition des prescriptions entre Pôle emploi et Cap emploi est respectivement de 58 % et 42 %,
- à l'entrée en formation, sur les données renseignées, 23 % des stagiaires n'ont aucun diplôme, 48 % ont un niveau V, 20 % ont un niveau IV et 9 % ont un niveau égal ou supérieur au niveau III⁽¹¹⁾,
- sur les 152 codes ROME éligibles dans le cadre du marché, à ce jour 107 codes ROME sont mobilisés soit 70 % (situation susceptible d'évoluer en fonction des programmations des formations dans l'année),
- 51 % des parcours engagés sont répartis sur seulement 10 codes ROME. S'agissant des stagiaires femmes, on note une forte majorité de prescriptions concentrée sur peu de métiers, la palette pour les hommes étant beaucoup plus large,
- 19 % des parcours qualifiants sont précédés d'une préqualification et 1 % d'une remise à niveau en enseignement à distance (EAD),
- enfin, on observe une grande disparité dans la répartition régionale des entrées en formation. Celle-ci est le reflet d'une mobilisation hétérogène des prescripteurs (Pôle emploi et Cap emploi) sur ce marché mais également de l'implantation des campus Afpa et du poids historique de l'implication de l'Afpa sur ces publics.

Des difficultés résiduelles ont été mises en évidence, notamment : la fluidité dans la prise en compte des prescriptions, le retour d'information auprès des prescripteurs sur les entrées en formation, la lisibilité de l'offre Afpa en région et la complémentarité du marché avec l'offre de formation du Conseil régional.

Ces différents points font l'objet d'échanges réguliers avec l'Afpa, notamment à l'occasion des comités de pilotage avec l'Afpa et le FIPHFP.

Sur le plan financier, le montant prévisionnel des 2 823 parcours engagés au 31 décembre 2011 s'élève à 31 655 855 €.

L'impact des formations « Agefiph » sur l'insertion professionnelle des personnes handicapées

L'Agefiph a mis en œuvre une enquête récurrente 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 plus de 3 200 personnes ont été interrogées dont plus de 1 900 à six mois de la sortie de la formation et près de 1 300, douze mois après la fin de la formation.

Les résultats tous types de formation confondus sont globalement identiques à ceux enregistrés l'année précédente : 20 % des personnes formées ont un emploi 6 mois après leur formation et 29 % un an après.

(9) Du 1^{er} juillet 2011 au 15 juin 2012

(10) Ces informations sont toutefois à prendre avec précaution dans la mesure où la donnée n'est pas renseignée dans près de 23 % des situations, soit pour 640 stagiaires

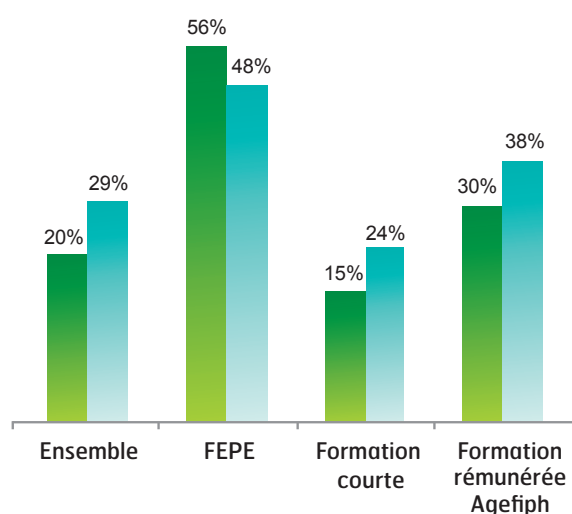
(11) Les parcours de formation et prestations associées sont financés par l'Agefiph (24 M€), le FIPHFP (6 M€) et le FSE (30 M€), la rémunération des stagiaires restant financée par l'Etat.

Les FEPE, formations dans l'emploi préalable à l'embauche, qui se déroulent sur le poste de travail visé en fonction du programme de formation élaboré par l'employeur, le prescripteur et le stagiaire, sont logiquement plus efficaces en termes d'insertion tant à six mois qu'à 12 mois.

Pour les formations rémunérées par l'Agefiph, le taux d'emploi atteint 30 % à six mois et 38 % à un an.

Quant aux formations courtes, qui représentent dans l'enquête 70 % des stagiaires, le taux est plus faible, 24 % à 12 mois, résultat en lien avec l'objet même de ces formations destinées à répondre aux besoins des personnes handicapées lors de l'initialisation du parcours d'insertion ou des premières étapes de ce parcours.

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



L'analyse des résultats en fonction des finalités des formations montre que celles liées à la découverte de métiers ainsi que les formations qualifiantes et professionnalisantes sont les plus performantes : respectivement 27 % et 28 % de taux d'emploi à 6 mois ; 38 % et 35 % en emploi à un an. Elles devancent nettement les actions relatives au « projet professionnel » (24 % en emploi après une année), et les actions de « redynamisation/autonomie » (20 %).

■ En emploi à 6 mois (base totale 6 mois : 1 924)

■ En emploi à 12 mois (base totale 12 mois : 1 279)

Des formations accessibles

L'accessibilité, selon la loi de 2005, consiste à rendre possible « l'accès de tous à tout », ce qui implique des situations d'accessibilité multiples : physique, sensorielle, matériel, pédagogique. Cela concerne donc des contextes variables (formation, emploi, transport, logement, tourisme...) et se traduit en matière de formation professionnelle par une obligation nouvelle des organismes de formation d'adapter les locaux, les conditions d'accès (pré-requis, statut...), les modalités de la formation aux besoins liés aux handicaps.

Sur la seule question de l'accessibilité des locaux de formation, l'étude réalisée par l'Agefiph en 2010 sur 162 sites a mis en évidence que 70 % des sites étaient inaccessibles⁽¹²⁾, 24 % « accessibles accompagnés » et 6 % « accessibles en autonomie ».

Relativement à l'accessibilité pédagogique à la formation, l'Agefiph y contribue :

- en mettant en place des actions de formation adaptées (discontinuité des actions, temps partiel...),
- en mettant à disposition des professionnels des prestations spécifiques et des aides à la compensation pendant la formation pour pallier aux difficultés inhérentes au handicap,
- en développant, en lien avec ses partenaires institutionnels, des dispositifs d'information et de sensibilisation des organismes de formation, afin de les accompagner dans la prise en compte du handicap.

Une initiative du Conseil régional Midi-Pyrénées en matière d'accessibilité

En 2008, le Conseil régional fait plusieurs constats :

- le taux d'accès des personnes handicapées à la formation est de 4,2 % alors même qu'elles représentent 8,9 % des demandeurs d'emploi... ; 45 % des entrées en formation se font sur des actions d'orientation, 55 % sur du qualifiant, contre 21 % sur de l'orientation / 79 % sur du qualifiant pour le tout public,
- il y a peu d'aménagements pédagogiques,
- la sensibilisation des formateurs est insuffisante, et l'approche du handicap « administrative ».

Dans ce contexte, la charte Handicap et Formation en Midi-Pyrénées va avoir pour objectif de favoriser l'accès à la formation, sur le plan quantitatif en augmentant les taux d'accès à la formation et sur le plan qualitatif en améliorant la qualité de l'accueil pour une réelle prise en compte du handicap (repérage, évaluation des besoins en termes d'accessibilité physique, pédagogique, relationnelle, anticipation, suivi...), les organismes de formation étant accompagnés pour ce faire par la Région.

Le principe de la charte est celui d'un engagement réciproque : l'organisme de formation s'engage à :

- nommer un référent handicap,
- mettre en place un accueil individualisé,
- s'assurer de la faisabilité des adaptations,
- conduire un suivi,

et le Conseil régional s'engage à sensibiliser les référents (10 sessions en deux ans) et soutenir leur professionnalisation.

Sur le plan quantitatif, les résultats sont mesurables :

	2009	2010
Taux d'accès aux formations Région	6,1%	7,1%
Organismes de formation adhérents	115 (47%)	134 (55% des OF qui représentent 82% des entrées TH)
CFA adhérents	23 (36%)	29 (46%)
Personnes ressources*	153	187

(*) Dont 34 % sont des responsables de formation - 23 % des directeurs - 26 % des formateurs

Sur le plan qualitatif, les constats partagés avec les référents sont une meilleure connaissance des partenaires spécialisés de la compensation du handicap, une équipe pédagogique rassurée, des délais de prise en charge raccourcis. Persistent toutefois des difficultés de repérage lorsque le public n'est pas « accompagné ».

Des avancées notables sont en cours, comme la modification du règlement des accès individuels pour les personnes handicapées ou, pour répondre aux besoins repérés de formation à temps partiel sur le qualifiant, la mise en place d'une fiche de liaison Région/ASP/organisme de formation pour permettre le temps partiel sur une action prévue à temps plein.

> A découvrir dans Actifs, le webzine de l'Agefiph, sur agefiph.fr

Ouvrier viticole, fin connaisseur de vins, Damien ne pouvait plus exercer son métier en raison d'une déficience visuelle. Il a suivi une formation de droit commun, de niveau Bac +2, pour continuer à travailler dans ce secteur du vin, dans un centre de formation « ordinaire ». Les adaptations ont été simples, dès lors que le formateur a été sensibilisé. Et Damien a pu bénéficier d'un tiers temps pour les épreuves d'examen.



Les Olympiades des métiers

Les Olympiades sont une compétition professionnelle internationale réunissant des délégations du monde entier. Elles constituent un moment unique pour montrer le savoir faire professionnel des jeunes⁽¹³⁾ dans plus de 40 métiers, favoriser l'orientation et l'insertion professionnelle des candidats. L'Agefiph s'est mobilisée depuis décembre 2008 pour ouvrir les Olympiades des Métiers sans condition d'âge⁽¹⁴⁾ aux personnes handicapées et contribuer à la constitution de l'équipe française paralympique qui a concouru aux Olympiades de Séoul en 2010.

L'engagement de l'Agefiph s'inscrit dans une stratégie de partenariat avec les Conseils régionaux, les premières sélections s'effectuant dans les régions, avant la sélection nationale. C'est également une belle opportunité pour valoriser, en termes de communication, les compétences des personnes handicapées dans un cadre compétitif partagé.

(13) L'âge limite pour y participer est fixé à 23 ans. La fédération internationale Worldskills, dans son règlement, a atténué ce critère en demandant à ses membres de l'appliquer avec souplesse et de déroger avec bienveillance.

(14) Cette dérogation trouve son sens dans le système législatif français, notamment au regard de la dérogation permettant aux personnes handicapées l'accès au contrat d'apprentissage sans condition d'âge.

Malgré les difficultés rencontrées autour du critère de l'âge, qui a réduit dans un premier temps l'implication des partenaires régionaux, huit candidats handicapés ont participé aux Paralympiques de Séoul, sur sept métiers différents, en présence de 35 pays et 445 candidats. Ils ont obtenu la médaille de bronze en Webdesign, une quatrième place d'honneur en bijouterie – joaillerie et une 8^{ème} place (et 1^{ère} européenne) en DAO.

La prochaine sélection nationale pour les 42^{èmes} Olympiades se déroulera à Clermont-Ferrand au dernier trimestre 2012, et la recherche de candidatures a commencé dès la fin 2011 ; pour la première fois, cette sélection est ouverte aux personnes handicapées sans condition d'âge et pour tous les métiers, avec le soutien de l'Agefiph.

Le 26 novembre 2011, le Président de l'Association des régions de France a écrit à tous les présidents des Conseils régionaux pour saluer cette décision et « réaffirmer l'enjeu pour les Régions de l'intégration du handicap dans (nos) projets politiques ».

De cette première expérience, il ressort que le choix stratégique de l'intégration s'est révélé gagnant.

La formation des intérimaires : la convention Faf TT / Agefiph

La convention conclue avec le Faf TT pour la période 2009-2010 visait à développer l'accès des personnes handicapées aux dispositifs de professionnalisation du travail temporaire : contrats d'insertion professionnelle intérimaire (CIPI), contrats de professionnalisation (CPRO), contrats de développement professionnel intérimaire (CDPI).

Eu égard à la montée en charge entre 2009 et 2010, aux premiers résultats très encourageants enregistrés sur le devenir des personnes à l'issue de l'action de formation, et à la négociation conduite par les partenaires sociaux pour aménager le dispositif CDPI en faveur des publics handicapés – aménagements qui ont été validés par la DGEFP ⁽¹⁵⁾ –, la convention a fait l'objet d'un avenant de prolongation pour 2011. Ainsi, le partenariat Agefiph / Faf TT a été maintenu en 2011 sur les cinq régions signataires de la convention initiale (Centre, Rhône-Alpes, Paca, Nord-Pas-de-Calais et Ile-de-France), auxquelles se sont ajoutées deux régions volontaires, l'Alsace et la Lorraine.

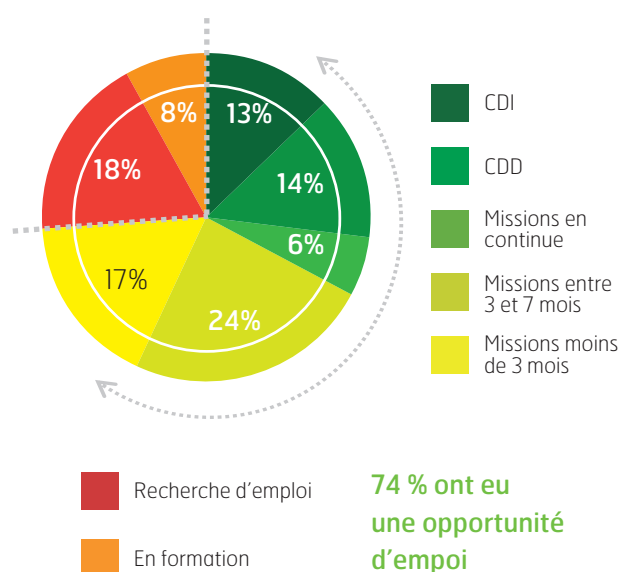
En 2011, 388 contrats ont été conclus nationalement avec des personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi (contre 284 en 2010 et 206 en 2009) dont 227 contrats dans les sept régions signataires de la convention

(soit 58 % des contrats). Parmi ceux-ci 156 CIPI (140 en 2010), 138 CPRO (112 en 2010) et 94 CDPI (32 en 2010). Les nouvelles dispositions concernant le CDPI TH ont permis de développer la mobilisation de ce contrat qualifiant en faveur des personnes handicapées.

Le profil des intérimaires handicapés qui ont suivi un parcours de formation par le biais des dispositifs de la branche travail temporaire se démarque de celui des autres intérimaires sur au moins deux points : les personnes sont plus âgées et les femmes plus représentées ⁽¹⁶⁾.

Dans le cadre du suivi de l'insertion réalisé par le Faf TT, 100 personnes (sur 155) dont le contrat a été réalisé et terminé entre janvier et septembre 2011 ont répondu à une enquête par téléphone. Comme l'indique le schéma ci-contre, 74 % d'entre elles avaient obtenu une opportunité d'emploi.

Situation des bénéficiaires après leur contrat



(15) Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi peuvent intégrer un CDPI sans condition d'ancienneté dans la branche du travail temporaire, quelle que soit la qualification déjà acquise par la personne.

(16) On retrouve là deux caractéristiques des contrats de professionnalisation TH par rapport aux contrats « tous publics ».

4.4 L'insertion et la pérennisation de l'emploi

L'insertion

L'ACTIVITÉ DU RÉSEAU CAP EMPLOI EN 2011⁽¹⁷⁾



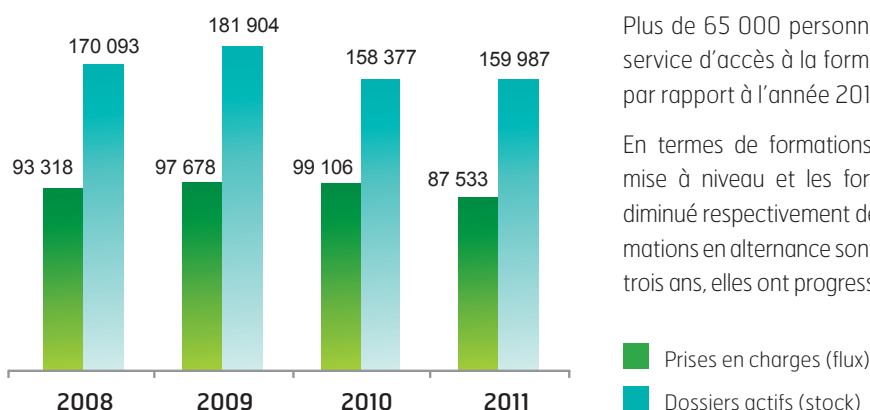
Des placements plus nombreux, mais de plus courte durée, avec une forte mobilisation des contrats aidés

> Les personnes handicapées prises en charge par le réseau Cap emploi

A fin décembre 2011, le nombre de personnes handicapées accompagnées au global par les Cap emploi s'élevait à 159 987, soit une augmentation de 1 % en un an.

87 533 nouvelles personnes handicapées ont été prises en charge en 2011 (dont 86 % sont inscrites à Pôle emploi), soit une diminution de 12 % par rapport à l'année précédente. Cette diminution concerne tous les publics handicapés, sans distinction d'âge, de niveau de formation ou de type de handicap.

Personnes handicapées accompagnées par Cap emploi



Plus de 65 000 personnes handicapées ont bénéficié du service d'accès à la formation, soit une diminution de 9 % par rapport à l'année 2010.

En termes de formations réalisées, les formations de remise à niveau et les formations professionnalisantes ont diminué respectivement de 10 % et de 12 % en un an. Les formations en alternance sont quant à elles en augmentation : en trois ans, elles ont progressé de 65 % (cf. graphique page 30).

> L'activité en direction des employeurs progresse

Près de 100 000 employeurs (dont 13 % d'employeurs publics) ont bénéficié d'un ou plusieurs services auprès des Cap emploi, soit une progression de 9 % en un an. Les services les plus délivrés sont l'aide au recrutement de personnes handicapées ainsi que l'information sur l'emploi des personnes handicapées avec respectivement 71 000 et 49 000 employeurs concernés.

Par ailleurs, les Cap emploi ont visité près de 27 500 employeurs (- 1 %) et recueilli plus de 44 000 offres d'emploi dont 15,2 % auprès des employeurs publics (contre 12,4 % un an auparavant). Le nombre d'offres d'emploi recueillies par les Cap emploi a baissé de 8 % en un an alors que dans le même temps, le nombre d'offres collectées par Pôle emploi a progressé de 7 %. Le pourcentage de contrats conclus sur les offres recueillies par les Cap emploi a légèrement reculé en 2011 (54 % contre 56 % en 2010).

> Le nombre de personnes embauchées est en augmentation

Le réseau Cap emploi a contribué à 67 134 recrutements de travailleurs handicapés, tous types de contrats confondus (dont alternance), soit une progression de 8 % en un an. La hausse des recrutements a concerné les employeurs privés comme les employeurs publics (respectivement + 7 % et + 12 % d'augmentation).

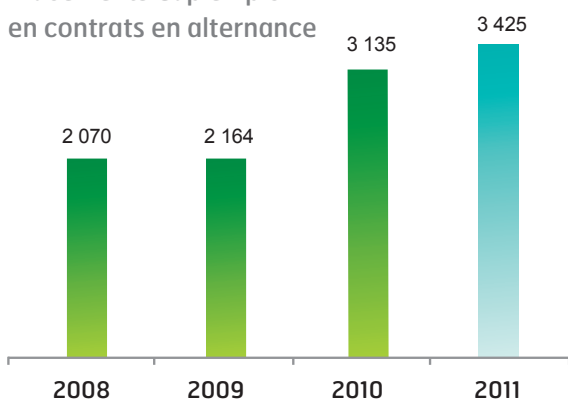
Les personnes recrutées ont bénéficié d'une durée d'accompagnement plus longue que les années précédentes, en lien avec la progression du chômage de longue durée : parmi les personnes handicapées ayant signé un contrat, 36 % ont eu une durée de prise en charge inférieure à six mois (- 3 points en un an) alors que pour 32 %, la durée de prise en charge est supérieure à 18 mois (+ 2 points en un an).

Evolutions par type de contrat

	2011	2010	Evol 2011 /2010
CDI	18 279	16 941	8%
CDD > 12 mois	8 021	10 903	-26%
CDD 6-12 mois	15 036	13 067	15%
CDD 3-6 mois	8 443	7 244	17%
CDD < 3 mois	17 355	14 231	22%
Total	67 134	62 386	8%
dont contrats d'apprentissage	802	579	39%
dont contrats de professionnalisation	2 623	2 556	3%

(17) Source : Agefiph - portail Parcours H, données Cap emploi, à l'exception de Cap emploi Guyane

Placements Cap emploi en contrats en alternance



Les contrats de courte durée (moins de six mois) connaissent la plus forte progression (+ 20 %). Si les CDD de 12 mois et plus ont fortement chuté (- 26 %), en revanche le nombre de CDI (18 279, soit 27 % de l'ensemble des contrats) progresse de 8 % en un an. Comme en 2010, plus de la moitié (56 %) des embauches en CDI recensées par Cap emploi ont donné lieu au versement d'une prime de l'Agefiph.

Au sein des placements Cap emploi, la part de l'alternance progresse régulièrement, les contrats en alternance représentant 5,1 % de l'ensemble des placements Cap emploi contre 3,5 % en 2008.

Le nombre de placements conventionnels (contrats de trois mois et plus) s'élève à 49 779 et enregistre une légère augmentation (+ 3 %). Les recrutements auprès d'employeurs publics représentent 18,3 % du total (contre 17,2 % un an auparavant) avec 9 093 recrutements de plus de 3 mois, soit une augmentation de 10 %.

> Une forte mobilisation des contrats aidés par l'Etat et des contrats primés par l'Agefiph

La tendance à la baisse enregistrée ces derniers trimestres s'est inversée avec une plus forte mobilisation des contrats aidés en fin d'année.

Dans le secteur marchand, plus de 1 900 CUI-CIE ont été mobilisés par les Cap emploi en 2011 (+ 15 %). Par ailleurs, les Cap emploi ont recensé près de 15 000 contrats primés par l'Agefiph dont 4 025 ont donné lieu au versement de la PIE.

Evolution par type de contrat

	2011	2010	Evol 2011/2010
Total contrats	67 134	62 386	8%
Dont CUI-CIE	1 936	1 687	15%
Dont CUI-CAE	10 834	10 495	3%

Les contrats aidés du secteur non marchand (CUI-CAE) progressent dans une moindre proportion. Plus de 10 800 contrats aidés ont été signés au bénéfice des personnes handicapées dans le secteur non marchand, soit 22 % de l'ensemble des contrats de trois mois et plus.

Le recours aux aides a été très important en 2011 puisque près de 60 % des placements conventionnels (3 mois et plus) ont donné lieu à une aide de l'Etat et/ou de l'Agefiph.

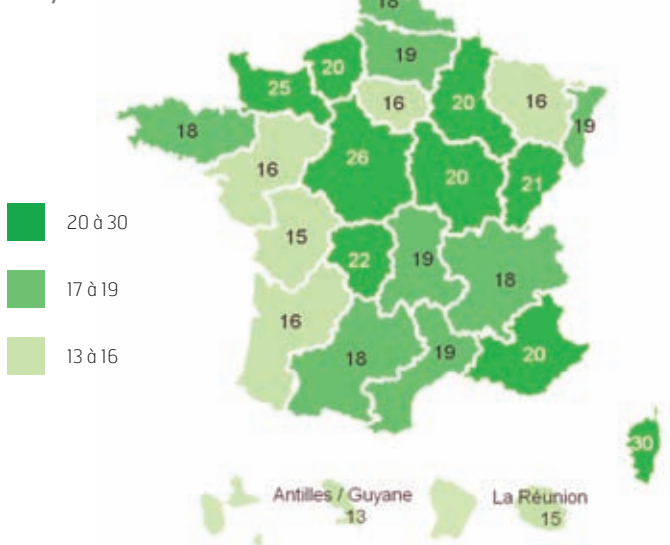
> Des disparités au niveau régional

On enregistre en moyenne 18 placements (CDI et CDD > 3 mois) pour 100 demandeurs d'emploi handicapés (inscrits à fin juin 2011 en catégorie A-B-C), contre 19 en 2010. La baisse du ratio n'est pas imputable à la baisse du nombre de placements (cf. supra) mais à l'augmentation de la demande d'emploi.

Ce ratio varie de 13 à 30 selon les régions (cf. carte ci-contre). Toutefois, comme en 2010, il y a une forte concentration autour de la moyenne puisque 17 régions métropolitaines sur 22 se situent à plus ou moins 15 % autour de la moyenne nationale.

Nombre de placements Cap emploi (3 mois et plus) pour 100 DETH en 2011

Moyenne nationale : 18





L'évaluation des Cap emploi en vue du conventionnement à compter du 1^{er} janvier 2012

L'article 16 de la convention Cap emploi 2009-2011 prévoyait que le conventionnement des Cap emploi au titre de la période suivant la période couverte par la convention en cours s'appuie sur un audit de l'activité de chaque Cap emploi, une enquête de satisfaction des bénéficiaires de son activité, ainsi que sur les constats réalisés par l'Agefiph et par le comité de pilotage régional (CPR) dans le cadre du suivi de l'activité des Cap emploi, en particulier sur l'atteinte des objectifs fixés et sur les engagements contractuels.

Sur ces bases, la décision du CPR, qui devait être notifiée à l'organisme gestionnaire du Cap emploi au plus tard le 30 juin 2011, pouvait être la suivante :

- de confirmer le conventionnement de l'organisme gestionnaire au titre de l'activité Cap emploi,
- de confirmer le conventionnement sous réserve de l'atteinte des objectifs d'un plan d'amélioration avant le 31 octobre 2011,
- de résilier le conventionnement.

La démarche d'évaluation s'est déroulée de décembre 2010 à juin 2011 sur la base d'un référentiel unique défini nationalement, les principales étapes étant les suivantes :

- décembre 2010 : diffusion du dossier de l'évaluation aux CPR et aux Cap emploi
- janvier à mars 2011 : réalisation de l'évaluation
- 30 avril 2011 (au plus tard) : remise des résultats
- 31 mai 2011 : remise éventuelle par les Cap emploi à leur CPR d'un rapport contradictoire
- 30 juin 2011 : notification de la décision finale par le CPR

L'analyse de la performance des Cap emploi par rapport à leur objectif principal, le placement des travailleurs handicapés dans des emplois durables, a été au cœur de la démarche d'évaluation, qui a porté sur trois grands thèmes :

- l'alignement avec les objectifs de la mission (quantité de placements, qualité et durabilité des placements, réalisation des objectifs de formation...). Les principales difficultés pointées concernent les placements publics : 44 % des Cap emploi n'ont pas atteint en 2010 leur objectif de placements publics, 18 % des Cap emploi étant en deçà de l'objectif de placements privés ; 9 % sont en deçà de l'objectif de placements durables ;
- la qualité d'utilisation des moyens (dynamique de la stratégie vis-à-vis des employeurs, qualité et impact des services fournis...). L'évaluation a mis en évidence une forte hétérogénéité des résultats selon les Cap emploi ;
- des éléments de conformité (exactitude des données transmises par les Cap emploi, respect des modalités de communication...). Les réserves les plus fréquentes ont porté sur le respect de l'appellation « Cap emploi » lors des accueils téléphoniques, le remplissage des champs obligatoires des rapports d'activité ainsi que l'exactitude des données en termes de placements.

Dans la majorité des régions, ce sont les enquêtes de satisfaction qui ont recueilli les notes les plus basses, avec en général une satisfaction des employeurs supérieure à celle des personnes handicapées.

Les principaux enseignements des enquêtes sont les suivants :

- pour les personnes handicapées, la satisfaction la plus forte porte sur l'adéquation entre le poste pourvu et leurs besoins ainsi que sur la réactivité et la disponibilité du Cap emploi. A l'inverse, l'insatisfaction la plus forte s'exprime sur la qualité de l'aide pour savoir se présenter et la qualité de l'appui à la négociation du poste ;
- pour les employeurs, la satisfaction la plus forte porte sur la qualité d'information ainsi que sur la réactivité et la disponibilité du Cap emploi. A l'inverse, on enregistre une moindre satisfaction sur l'appréciation de la pertinence des candidatures ;
- les personnes handicapées et les employeurs se déclarent majoritairement satisfaits mais leur satisfaction globale relativement à la réponse apportée à leurs besoins est en diminution par rapport à la précédente enquête de 2008. 31 % des employeurs et 23 % des personnes handicapées se déclarent tout à fait satisfaits en 2011 (contre respectivement 37 % et 32 % en 2008).

Les résultats de l'évaluation ont conduit les CPR et le CPN à décider de ne pas renouveler le conventionnement de trois Cap emploi, dont deux en Ile-de-France et un en Pays de la Loire, pour la période 2012-2014. Cette décision a été suivie dès le mois de juillet 2011 du lancement d'un appel d'offres visant à sélectionner le futur Cap emploi dans les trois départements concernés, afin d'éviter toute rupture de services rendus aux bénéficiaires à compter de janvier 2012.

Plus globalement, les conclusions des évaluations ont dès le second semestre 2011 alimenté les échanges CPR-Cap emploi sur les axes de progrès à développer ; elles serviront de base au « dialogue de performance » qui devra s'instaurer entre Cap emploi et son CPR (cf. infra).



> Vers une nouvelle convention Cap emploi

Dès janvier 2011, le CPN a engagé les travaux de préparation de la convention Cap emploi pour la période postérieure à fin 2011 ; les constats opérés à l'occasion du processus d'évaluation, et les résultats de l'évaluation eux-mêmes, ont nourri la réflexion sur les évolutions à prévoir.

Ces évolutions ont pour objectif principal le développement de la performance des Cap emploi et de la qualité des services rendus aux bénéficiaires, ainsi que la simplification de l'offre :

- amélioration du contenu attendu de certains services (suivi post insertion, suivi des formations dont les formations en alternance... afin de consolider l'insertion ou d'anticiper la sortie),
- articulation de l'intervention des Cap emploi avec les Sameth et les Alther, notamment sur l'accompagnement précoce au reclassement externe des salariés licenciés suite à une inaptitude, et aux demandes des entreprises résultant de l'activité d'Alther,
- reconnaissance des Cap emploi comme prescripteurs des contrats aidés financés par l'Etat,
- renforcement du pilotage des Cap emploi par l'introduction d'un dialogue de performance entre chaque CPR et chaque Cap emploi de sa région, sur la base d'outils et d'indicateurs communs à l'ensemble des CPR et des Cap emploi,

Par ailleurs, une simplification de l'architecture conventionnelle est souhaitée, via un élargissement du périmètre de la convention Cap emploi 2012-2014 à la collaboration entre Cap emploi et Pôle emploi, ce qui permet une convention unique Cap emploi.

LES CONTRATS PRIMÉS (HORS ALTERNANCE)

> Un nombre de contrats primés en nette diminution

L'analyse des contrats primés et de ses évolutions récentes est indissociable du contexte économique ainsi que des modifications intervenues en 2011 quant aux modalités d'attribution des aides.

Les montants des aides de l'Agefiph sont restés inchangés en 2011 :

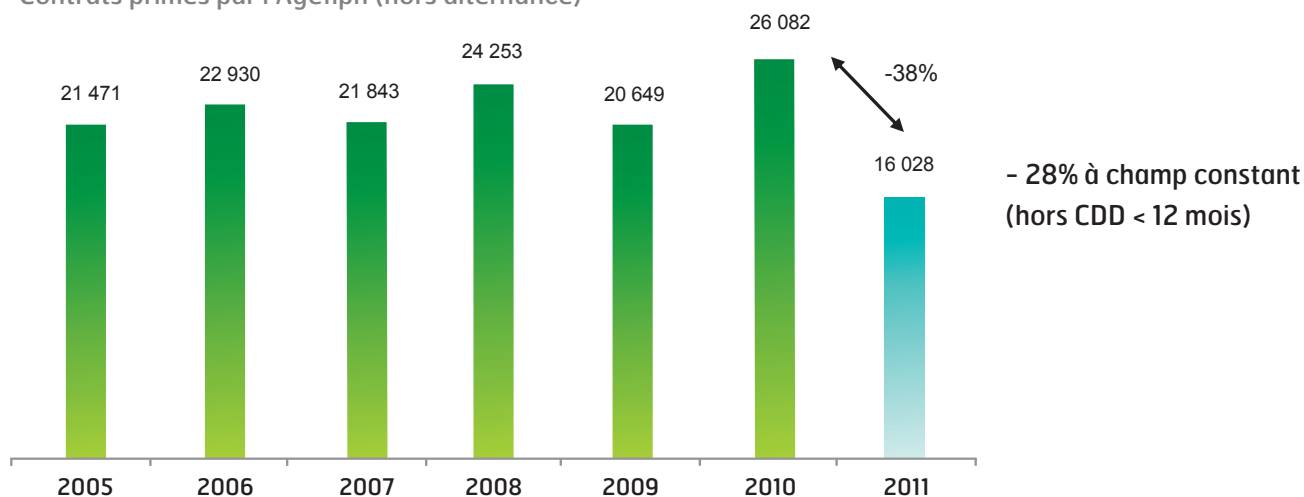
- pour la prime à l'insertion (PAI), 1 600 € à l'employeur et 900 € à la personne handicapée,
- pour la prime initiative emploi (PIE), 3 000 € à l'employeur pour un temps plein.

En revanche, les modalités d'attribution des aides ont évolué depuis le 1^{er} janvier 2011 avec des enveloppes fermées et l'obligation d'une prescription, ce qui a mis fin au caractère automatique d'attribution de la prime.

Par ailleurs, la crise économique a eu une incidence forte sur les embauches durables de travailleurs handicapés. Ainsi, si les placements Cap emploi ont globalement progressé en 2011, les placements en CDI ou en CDD de 12 mois et plus ont, pour leur part, chuté de 6 %.

Dans ce contexte, le nombre de contrats primés a diminué en 2011 dans l'ensemble des régions. Un peu plus de 16 000 personnes handicapées ont bénéficié d'une embauche primée par l'Agefiph (PAI ou PIE), soit une diminution de 38 % par rapport à l'année 2010. A périmètre constant (hors CDD de 6 à 12 mois qui étaient éligibles à la prime à l'insertion au cours du 1^{er} semestre 2010), la diminution n'est plus que de 28 %. La PIE, destinée à encourager les embauches durables de personnes handicapées rencontrant des difficultés particulières d'insertion, a été mobilisée dans 28 % des cas et a concerné près de 4 500 entreprises bénéficiaires en 2011 sur les 16 000.

Contrats primés par l'Agefiph (hors alternance)



> Des primes massivement prescrites par les Cap emploi et en priorité pour des CDI

Si 10 % des embauches primées en 2011 par l'Agefiph ne sont pas accompagnées par un opérateur médiateur, le réseau Cap emploi demeure le principal prescripteur des primes de l'Agefiph en intervenant dans 82 % des cas (contre 68 % en 2010), Pôle emploi apparaissant comme opérateur médiateur dans 7 % des cas. Au total, le nombre de placements aidés par l'Agefiph sans l'intermédiation des Cap emploi devient de moins en moins élevé.

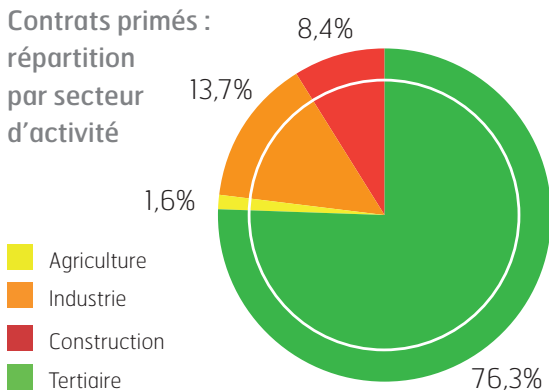
Outre la volumétrie, les publics des contrats primés accompagnés par Cap emploi et Pôle emploi présentent quelques spécificités : le handicap psychique concerne 10,4 % des primes prescrites par Pôle emploi contre 5,9 % des primes prescrites par Cap emploi. Par ailleurs, les primes prescrites par Cap emploi s'adressent majoritairement aux établissements de 20 salariés et plus (55 % contre 44 % pour Pôle emploi), la différence la plus nette provenant des primes prescrites aux établissements de moins de 5 salariés (21 % pour Cap emploi contre 29 % pour Pôle emploi).

Les CDI représentent 83 % des embauches primées en 2011, soit dix points de plus qu'en 2010 à périmètre constant (hors CDD de 6 à 12 mois), après une stabilité entre 2009 et 2010. La part des CDI, qui a crû dans toutes les régions, varie selon la taille des établissements (de 78 % dans les établissements de moins de cinq salariés à 89 % dans les établissements de 500 salariés et plus). Les prescripteurs, en premier lieu les Cap emploi, ont réservé en priorité les primes de l'Agefiph à des CDI en 2011.

> Les embauches restent majoritaires dans le secteur tertiaire mais la part de l'industrie progresse

En 2011, plus de trois embauches sur quatre ont lieu dans le tertiaire, notamment dans le secteur du commerce (17 % des embauches). Toutefois, la part du tertiaire a diminué de 3,5 points en un an au profit de l'industrie. La baisse enregistrée dans le tertiaire provient notamment des secteurs de la santé ainsi que des activités de services, secteurs dans lesquels la part de CDD est plus élevée que la moyenne.

**Contrats primés :
répartition
par secteur
d'activité**

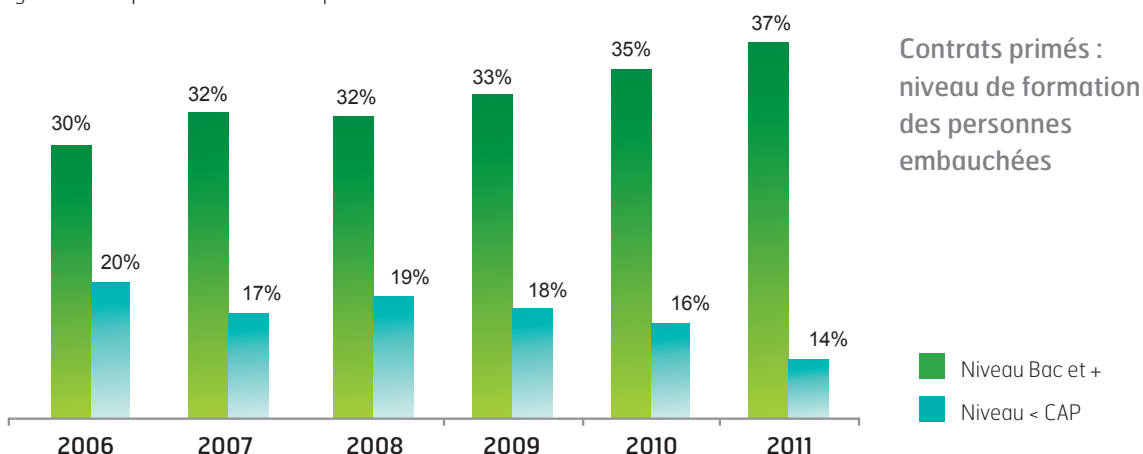


Les employeurs demeurent majoritairement des établissements de 20 salariés et plus (55 % soit + 1 point par rapport à 2010). La part des établissements de 100 salariés et plus s'est accrue de deux points entre 2010 et 2011 pour atteindre 20,6 % des embauches primées.

La part des femmes dans les embauches primées s'élève à 42 %, pourcentage en léger recul (- 2 points) par rapport à l'année 2010, en lien avec la diminution de la part du tertiaire dans les embauches primées. Les femmes handicapées sont en effet embauchées dans 85 % des cas dans le tertiaire (contre 70 % des hommes).

> Un niveau de formation qui ne cesse de progresser

Les personnes embauchées en 2011 ont dans près d'un cas sur deux un niveau BEP/CAP. Le pourcentage de personnes ayant un niveau inférieur au CAP a diminué de 6 points en cinq ans, alors que celui des personnes de niveau Bac et plus a progressé de 7 points sur la même période.



Les personnes handicapées, dont le contrat est primé par l'Agefiph, ont un niveau de formation plus élevé que la moyenne : 37 % sont de niveau Bac et plus contre 30 % pour l'ensemble des personnes placées par Cap emploi et 22 % des demandeurs d'emploi handicapés inscrits à Pôle emploi.

En termes d'âge, comme en 2010, les personnes âgées de 50 ans et plus représentent 24 % des bénéficiaires d'un contrat primé (+ 5 points en cinq ans). La proportion de personnes handicapées ayant 55 ans et plus ne cesse d'augmenter depuis 2008, passant de 4,5 % à 7,1 % des embauches primées.

LA CRÉATION D'ACTIVITÉ

L'Agefiph a soutenu, entre 2008 et 2010, plus de 3 000 créations par an : 2,5 % à 3 % des créations d'entreprise conduites par des demandeurs d'emploi ont donc été appuyées financièrement par l'Agefiph.

En 2011, dans un contexte national peu favorable à la création d'entreprise, le nombre de créations soutenues par l'Agefiph a chuté de 22 %, ramenant le nombre de créations à 2 494 soit à un niveau à peine supérieur à celui de 2002. Cette forte baisse est à mettre en regard de la baisse des créations individuelles « tous publics » (hors auto-entreprises⁽¹⁸⁾), qui a été de plus de 7 %.

Elle doit aussi être mise en lien avec un cadrage rigoureux de l'aide, visant à favoriser la création d'entreprises pérennes en écartant des projets trop risqués : insuffisamment préparés, sous capitalisés...

La diminution en nombre s'est accompagnée d'une baisse du montant moyen de l'aide directe accordée au créateur (8 100 € contre plus de 9 000 € en 2010 ; 37 % des subventions supérieures à 9 000 € contre 65 % en 2010), qui correspond à une volonté d'ajuster plus finement les financements de l'Agefiph aux besoins des créateurs en tenant compte des autres apports financiers, en faisant le plus largement possible appel aux banques et au « droit commun ».

Ainsi au total, le montant global des aides directes à la création distribuées a diminué de 34 % entre 2010 et 2011 passant de 30,9 à 20,4 millions d'euros.

De son côté, le réseau d'experts sélectionnés sur appel d'offres par l'Agefiph pour accompagner les personnes handicapées qui veulent créer leur propre activité et demander le soutien de l'Agefiph a accueilli et accompagné moins de bénéficiaires qu'en 2010 :

- 3 909 projets « amorcés » ont donné lieu à une validation de leur opportunité par les prestataires (4 200 en 2010),
- pour 2 594 projets, la phase « accompagnement » est terminée (2 699 en 2010) et pour 2 117⁽¹⁹⁾ le dossier a été déposé à l'Agefiph (2 217 en 2010) ; si le taux d'aboutissement est le même qu'en 2010, le taux d'avis favorable Agefiph à l'attribution d'une subvention est passé de 98 % à 92 %,
- parmi les projets qui ont été suivis post création, 112 ont fait l'objet d'une fin anticipée, dont 67 pour défaillance de l'entreprise.

Le taux de mobilisation des services apportés par le partenariat avec les Entrepreneurs de la Cité au plan de la prévoyance et des risques professionnels (gratuité offerte pendant trois ans) est désormais de 18 % (392 nouveaux bénéficiaires pour 2 117 créations accompagnées/dossiers déposés à l'Agefiph) pour un montant financé par l'Agefiph de 676 000 €. Le bilan de sortie de la gratuité des assurés de 2008 montre que 60 % des entrepreneurs encore en activité gardent la trousse de première assurance.

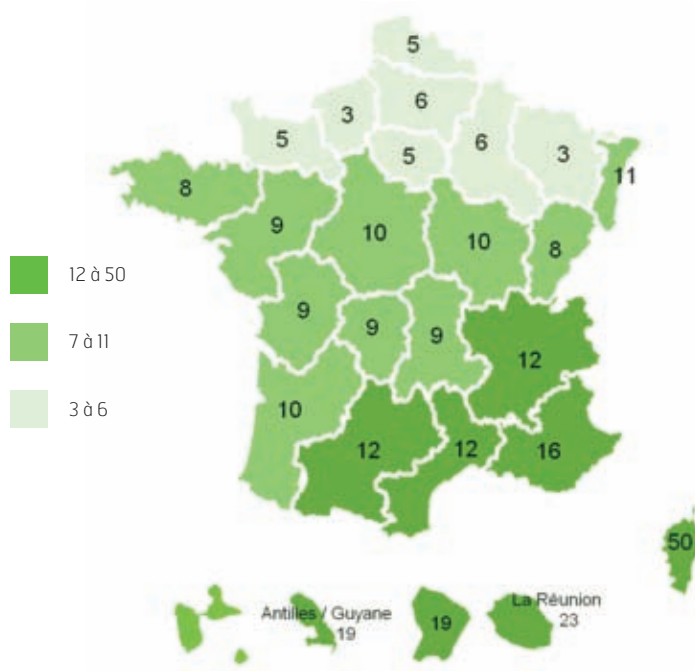
Enfin, 251 créateurs handicapés ont mobilisé, dans le cadre du partenariat France Active-Agefiph, le Fonds de Garantie, soit 10 % des créations soutenues, pour un montant de financement Agefiph de 126 000 €. Au total moins de 600 créateurs auront bénéficié des garanties France active sur les 8 874 créateurs soutenus sur la période 2009-2011, soit 6,5 % des projets.

L'ensemble des ces prestations (conseil à la création, première assurance, garantie bancaire) représente un montant de 5,5 M€ pour l'Agefiph en 2011.

On compte, en 2011, neuf créations soutenues en moyenne pour 1 000 demandeurs d'emploi handicapés soit un ratio sensiblement plus faible que les années précédentes (13 en 2010 et 15 en 2008 et 2009). Le taux n'évolue pas de manière homogène sur le territoire national, sans pour autant que l'on puisse faire le lien avec les évolutions différenciées du taux de chômage. Ainsi, en Midi-Pyrénées, on enregistre une très forte diminution qui apparaît comme la conséquence d'une baisse importante des créations (- 34 %) conjuguée à une forte augmentation de la demande d'emploi des travailleurs handicapés (+ 24 % entre décembre 2010 et décembre 2011) ; on retrouve le même phénomène en Nord-Pas-de-Calais. L'augmentation du chômage ne génère donc pas systématiquement une hausse du nombre de créations d'entreprise...

(18) En 2011, le nouveau statut d'auto-entrepreneur n'est pas éligible au dispositif Agefiph.

(19) Ce chiffre ne peut être rigoureusement comparé à celui des 2 494 personnes handicapées ayant créé leur entreprise en 2011 avec subvention Agefiph pour deux raisons : il existe un décalage dans le temps (une partie des porteurs de projets vont créer en 2012) et tous les bénéficiaires de la subvention ne sont pas accompagnés par des prestataires « Agefiph ».



Nombre de créations d'activité pour 1 000 DETH en 2011

Moyenne nationale : 9

Encore plus nettement qu'en 2010, le dynamisme de la création est plus fort dans le Sud - Sud-Est.

Les cinq régions du Sud (Aquitaine, Midi-Pyrénées, Languedoc-Roussillon, Rhône-Alpes et PACA) concentrent pratiquement la moitié des créations aidées par l'Agefiph. Rhône-Alpes et PACA représentent à elles deux 27 % de ces créations contre 6 % pour l'Île-de-France.



L'évaluation de l'offre de services création d'activité

Une évaluation a été conduite entre décembre 2010 et avril 2011, afin de déterminer les points forts et les points faibles, l'intérêt et les limites de l'offre actuelle de l'Agefiph en matière de création d'activité (aides et appuis) et sa complémentarité à l'offre existante. Les résultats ont été rendus en mai 2011.

Les créateurs handicapés sont des hommes (71 % en 2011). Ils sont en moyenne plus âgés que l'ensemble des créateurs : tout au long des dix dernières années, on a assisté à une progression de la part des créateurs de 50 ans ou plus (+ 9 points entre 2000 et 2010), qui représentaient en 2010, 23 % des créateurs⁽²⁰⁾. Leur niveau de formation est en moyenne supérieur à celui des demandeurs d'emploi handicapés (niveau Bac et plus : 42 % contre 22 %). Huit entreprises sur dix n'emploient pas d'autre personne que le créateur.

Près d'un créateur sur deux (43 %) crée dans un secteur identique ou proche de celui de son dernier métier. Les créations Agefiph sont particulièrement nombreuses dans le secteur du commerce (dont on sait qu'il est un secteur où les nouvelles entreprises pérennisent moins bien). Elles sont par contre sous-représentées dans le secteur des services aux entreprises.

Le chiffre d'affaires moyen en première année s'élève à 34 300 euros, dans 40 % des cas il est inférieur à 15 000 €. Pour les entreprises toujours en activité à l'échéance moyenne de trois ans, le chiffre d'affaires moyen est de 54 300 €, 20 % réalisant toujours moins de 15 000 €.

Au terme de trois ans, la pérennité des entreprises soutenues entre 2006 et 2008 atteint 70 %, soit huit points de plus que la moyenne nationale des chômeurs créateurs. Si l'on écarte le handicap, principale cause de cessation dans un cas sur trois, on évalue la pérennité à trois ans à un niveau de 75 %, soit 13 points de mieux que l'ensemble des chômeurs créateurs.

Les porteurs de projet arrivent très majoritairement avec un projet peu avancé. Ils se déclarent très satisfaits de l'ensemble de l'accueil accompagnement dont ils ont bénéficié (taux d'opinion positive allant de 95 % à 99 %). L'analyse des dossiers confirme un accompagnement qui apparaît de bonne facture.

Les créateurs s'accordent majoritairement (près des 3/4) pour penser que l'intérêt des dispositions Agefiph ne réside pas uniquement dans l'aide directe : près de 9 sur 10 pensent que le travail avec le prestataire a permis à leur entreprise de mieux démarrer.

Environ 60 % des créations font l'objet d'un suivi post création, d'une durée allant de 12 à 15 heures s'étalant sur une période moyenne de deux ans. Les taux de satisfaction des créateurs par rapport au suivi sont, comme pour la phase d'accompagnement, très élevés. Enfin, le suivi a un impact positif sur la pérennité, + 8 points au terme de trois ans.

On peut donc conclure à un dispositif qui fonctionne bien, avec des impacts positifs. Ces résultats positifs rejoignent le point de vue des bénéficiaires tel qu'il avait pu être recueilli en 2010 lors de cinq réunions d'une demi-journée organisées sur le thème de la création d'activité, qui avaient permis de recueillir l'avis et les suggestions de 49 créateurs.

On peut toutefois regretter une mobilisation réduite des prestataires pour chercher des solutions alternatives à la subvention Agefiph, qui est mobilisée dans 54 % des cas pour son montant maximum, et ce sans qu'il y ait de corrélation au montant total du plan de financement (donc des besoins). 57 % des créateurs déclarent que le prestataire ne leur a pas parlé d'autres sources de financement que celle de l'Agefiph et la faible part des interventions au titre du dispositif Nacre dans les dossiers Agefiph surprend, d'autant que 85 % des prestataires sont labellisés

Suite en page 40 ➡

(20) Près de 25 % en 2011

Nacre. L'Agefiph contribue ainsi pour une part de plus en plus importante aux plans de financement des projets qu'elle soutient.

Par ailleurs, les prestataires évoquent un certain nombre de difficultés et de limites propres au public handicapé dont la plus importante réside dans l'évaluation des contre-indications médicales qui pourraient restreindre les capacités du porteur de projet dans l'exercice de son activité : en effet, les prestataires n'ont pas les compétences en interne et le recours à l'expertise médicale n'est pas aisé.

Relativement au partenariat avec France Active et à sa faible mobilisation, les prestataires estiment que la garantie n'est pas toujours facilement mobilisable (oui tout à fait 15 % ; oui plutôt 44 %). Ils sont partagés sur l'effet levier de cette garantie sur les financements bancaires (oui tout à fait 3 % ; oui plutôt 38 %).

Les constats de cette évaluation ont nourri la réflexion autour d'une offre d'interventions revue en 2012, pour en accroître l'efficacité. L'aide directe sera réduite et deviendra forfaitaire. Y seront éligibles les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi et l'aide « ouverte » aux auto-entrepreneurs⁽²¹⁾.

En matière d'accompagnement, le droit commun sera davantage sollicité, pour autant que les dispositifs de droit commun et leurs financements soient maintenus. Concernant la sécurisation et la protection du créateur, la trousse de première assurance va devenir une aide à part entière cumulable, avec l'aide financière forfaitaire et la prestation conseil. En revanche, le partenariat avec France Active ne sera pas reconduit.

Concours Talents, édition 2011

Le 9 novembre 2011, les 10 lauréats nationaux du concours Talents, créé par l'association « les Boutiques de gestion », ont reçu leur prix. L'Agefiph est partenaire du concours Talents depuis 2008. Les résultats du concours 2011 démontrent à l'évidence que les créateurs handicapés n'ont pas moins de talent que les autres créateurs. Ainsi Lidwine Dupont, créatrice d'une activité de

toilette canin itinérant, au cœur des Flandres, et Sophie Collas-Grenier proposant des prestations à domicile variées (ménage, garde d'enfants, repassage, transports...) en Auvergne ont reçu, outre le prix d'encouragement de l'Agefiph, le premier prix de leur catégorie (services et services à la personne) sur 1 600 postulants dans toute la France.

PREMIER SERVICE EN LIGNE : L'ESPACE EMPLOI, AGEFIPH.FR. DES CHIFFRES CONVAINCANTS, DES RECRUTEURS SATISFAITS

En 2011, près de 1 200 entreprises ont utilisé l'espace emploi du site internet agefiph.fr pour diffuser leurs offres et rechercher des candidats. Une démarche simple et efficace comme le montrent les statistiques du site, complétées par les résultats d'une enquête menée en ligne au mois d'octobre auprès des recruteurs utilisateurs du service.

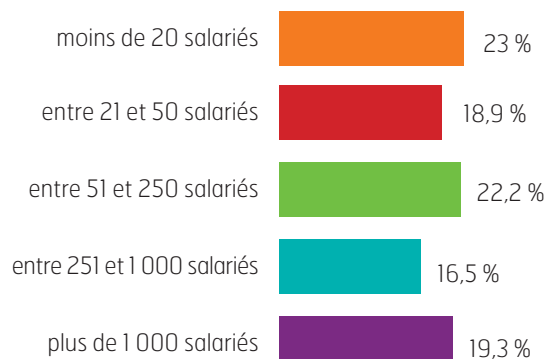
> Un service utilisé par tout type d'entreprises partout en France

Parmi les 245 entreprises utilisatrices de l'espace emploi ayant répondu à l'enquête, 23 % d'entre elles comptent moins de 20 salariés. Les entreprises de plus de 1 000 salariés représentent 19 % des utilisateurs. Des postes sont proposés sur l'ensemble du territoire national, même si, parmi les offres publiées chaque mois sur agefiph.fr, les régions Ile-de-France (29 % des postes proposés), Rhône-Alpes (13 %) et Provence-Alpes-Côte d'Azur (6,7 %) arrivent en tête.

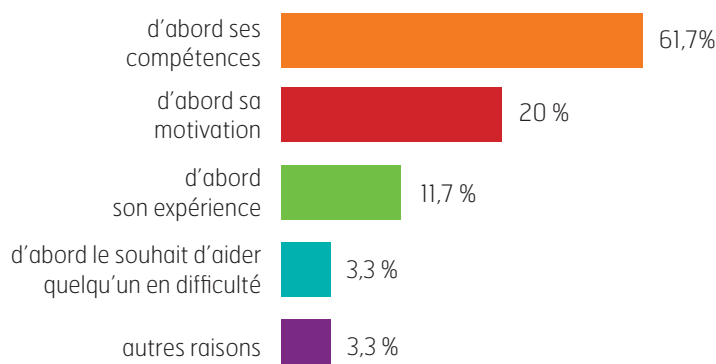
> Des outils simples et efficaces pour déposer des offres et consulter des CV

Les recruteurs déposent chaque mois entre 15 000 et 20 000 nouvelles offres et consultent la Cvthèque riche de 10 000 profils réactualisés depuis moins de 6 mois. Interrogés sur leur appréciation des services proposés, 80 % des recruteurs jugent le processus de publication d'offres et de consultation de CV assez simple ou très simple d'utilisation.

Taille des entreprises utilisatrices des services de l'espace emploi agefiph.fr



Quel élément vous a décidé à recruter cette personne ?



> Des actes de candidatures, des entretiens et des recrutements

Les recruteurs interrogés ont, dans 49 % des cas, reçu des candidats suite à la diffusion d'offres ou à leur recherche dans la Cvthèque. Entretien conclu par une ou plusieurs embauches pour 65 % des entreprises.

Lorsqu'elles ont recruté un collaborateur handicapé, les entreprises indiquent qu'elles l'ont fait en tenant compte des compétences du candidat (62 %) mais également de sa motivation (20 %).

Le maintien dans l'emploi

Le regard posé au premier semestre 2011 sur le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap, dans le cadre de l'évaluation de la convention Etat / Agefiph, et de celle de l'offre de services Sameth, s'il a montré la valeur ajoutée des Sameth, qui sont désormais entrés dans une phase de service réellement professionnalisé, a mis en évidence des partenariats en mouvement et un champ du maintien en recomposition ; le développement des nouvelles missions des Carsat⁽²²⁾ a favorisé une nouvelle dynamique en interne à cette institution mais aussi avec les partenaires opérationnels. On peut citer le fait que la jonction entre les cellules locales PDP et les cellules techniques de maintien dans l'emploi des personnes handicapées qui existaient dans un certain nombre de départements est en train de s'opérer de façon significative : plus de la moitié de ces cellules locales PDP fonctionnent aujourd'hui avec les partenaires du maintien dans l'emploi (médecins du travail, Sameth...).

Ces évolutions sont porteuses, dans le sens qu'elles favorisent la prise en compte précoce, comme l'accent mis sur le développement du partenariat avec les services de santé au travail en vue d'augmenter significativement le recours aux visites de pré-reprise, vecteurs facilitateurs pour le maintien dans l'emploi.

Une expérimentation Carsat / Agefiph en Rhône-Alpes

S'appuyant sur un partenariat institutionnel historiquement bien ancré et en cohérence avec les orientations prises par l'Etat et la CNAMTS dans le cadre de la nouvelle Convention d'Objectifs et de Gestion, la Carsat Rhône-Alpes et la Délégation régionale de l'Agefiph ont signé en juillet 2010 un protocole de collaboration expérimentale sur la période 2010-2011, relatif à la prévention de la désinsertion professionnelle des salariés handicapés.

L'expérimentation vise à mesurer l'impact d'une mise en synergie des interventions, services et moyens respectifs de chacun des acteurs impliqués pour offrir aux entreprises et aux salariés concernés une réponse globale à des problématiques de risque de désinsertion professionnelle liées aux inaptitudes professionnelles pour raison médicale.

La plus-value attendue de cette approche réside dans sa capacité à mobiliser plus fortement les employeurs et les médecins du travail sur cette question, avec une traduction opérationnelle en termes de choix d'organisation et d'investissements.

L'intervention de l'Agefiph est proposée notamment via la mesure « maintien collectif ».

L'expérimentation prévoyait une dizaine d'interventions dans des entreprises volontaires. Celles-ci ont été soit prospectées à partir d'un fichier constitué d'une soixantaine d'entreprises confrontées à des problématiques de pénibilité, de TMS ou d'inaptitudes, soit signalées par des préventeurs Carsat ou les réseaux partenaires de l'Agefiph.

Au final, 29 entreprises auront été approchées, 21 effectivement rencontrées et huit projets concrètement engagés (deux études initiées ont été abandonnées par les entreprises pour des raisons financières. Le montant des financements Agefiph dans le cadre de l'expérience s'élève à 56 000 €, à parité avec les entreprises.

L'action est en cours d'analyse ; d'ores et déjà il ressort que l'intervention conjointe apporte une réassurance aux acteurs de l'entreprise, et crédibilise la faisabilité globale des projets.

(22) Dans le cadre du plan national de prévention de la désinsertion professionnelle (PDP) de la CNAMTS, qui prévoit des cellules locales « PDP ».

> L'activité déployée

En 2011, le financement des 107 Sameth s'élève à 20,5 M€ incluant 1,947 M€ assurés par le FIPHFP au titre des interventions réalisées au bénéfice des employeurs publics.

L'activité 2011 a été relativement stable par rapport à 2010 en termes de nouvelles sollicitations. Comme en 2010, les sollicitations proviennent en premier lieu de la médecine du travail (42 %) puis des employeurs (22 %), des salariés ou agents concernés (13 %) et de la Carsat (7 %).

Les Sameth ont accompagné au total en 2011 près de 40 000 situations, et contribué à 17 523 maintiens dans l'emploi, soit une progression de 9 % par rapport à l'année 2010.

On peut dire que les objectifs qui avaient été fixés fin 2008 pour la fin 2011 en termes de maintiens réussis (18 000 maintiens) sont quasiment atteints.

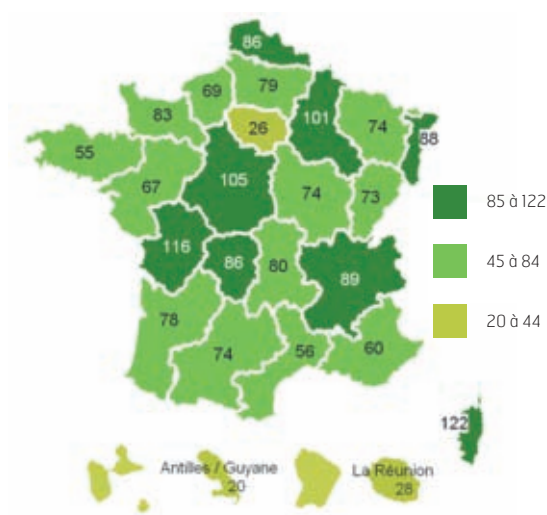
Année	Nouvelles situations	Maintiens réussis	Dont suite à service facilitation*	Dont suite à service ingénierie*
2010	24 691	16 144	47%	53%
2011	24 458	17 523	48%	52%
Evolution 2010/2011	-1%	+9%	-	-

* Dans le cadre du service facilitation, le Sameth contribue à la mobilisation des moyens identifiés comme nécessaires. Dans le cadre du service ingénierie, il intervient pour rechercher et mettre en œuvre la solution.

La progression des interventions dans le secteur public, déjà constatée entre 2009 et 2010, est importante (+ 36 %). Quant aux maintiens dans l'emploi, au nombre de 1 386, ils ont augmenté de 49 % et représentent 8 % des maintiens réalisés.

52 % des maintiens réussis le sont suite à un service ingénierie, qui constitue la principale valeur ajoutée de l'offre de services Sameth (part stable par rapport à 2010).

Nombre de maintiens Sameth pour 100 000 actifs occupés en 2011 – Moyenne nationale : 65



> Quelques caractéristiques des entreprises ayant bénéficié d'une intervention

Les 40 000 interventions réalisées en 2011 se répartissent comme suit selon la taille et le secteur d'activité de l'employeur :

Part des interventions selon l'effectif salarié %

<10 salariés	20%
de 10 à 49 salariés	29%
de 50 à 99 salariés	13%
de 100 à 499 salariés	26%
de 500 à 999 salariés	6%
> 1 000 salariés	6%
Total	100%

Part des interventions par secteur d'activité %

Agriculture, sylviculture, pêche	5%
Industrie/énergie	25%
Construction	11%
Tertiaire	59%
Total	100%

Relativement au secteur tertiaire, qui représente à lui seul 73 % des effectifs salariés, le taux de pénétration des Sameth laisse encore une marge de progression. L'industrie, comme en 2010, continue de mobiliser les Sameth (25 % des interventions pour un secteur dont le poids représente 18 % des effectifs salariés).

> Quelques caractéristiques des salariés concernés par une intervention

27 % des salariés pris en charge étaient sans reconnaissance ou en attente de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé à l'entrée du parcours.

L'origine de la situation est la maladie (autre que professionnelle) pour 51 % des cas, l'aggravation du handicap pour 22 % et l'accident du travail pour 14 % des cas.

31 % des bénéficiaires avaient plus de 50 ans, donnée stable par rapport à 2010 (32 %) et 39 % d'entre eux avaient entre 41 ans et 50 ans.

> Les mesures mobilisées en appui d'un maintien

Outre les aides de droit commun de l'Assurance maladie (ex : contrats de rééducation) ou des MDPH au titre de la compensation du handicap, les équipes Sameth peuvent mobiliser les aides de l'Agefiph pour la résolution d'une situation de maintien.

Si la part des mesures de droit commun mobilisées par les Sameth reste faible, on observe toutefois au fil des ans une augmentation du recours à ces mesures déclaré par les Sameth. On constate une tendance identique, même si elle est moins marquée, quand on se réfère à la source CNAMTS : par exemple le contrat de rééducation en entreprise, les temps partiels thérapeutiques sont des indicateurs à la hausse.

Quant au recours aux aides de l'Agefiph, des évolutions sont à noter.

Ainsi, sur les 803 subventions forfaitaires maintien financées en 2011 par l'Agefiph, plus de 90 % ont été prescrites par les Sameth. La forte baisse des demandes survenue au second semestre 2010 suite à la régulation opérée par les délégations régionales en 2010 s'est prolongée assez significativement en 2011 (une baisse de 50 % par rapport à 2010).

Le recours aux adaptations de situations de travail est également en baisse : 4 660 adaptations de situations de travail, soit 71 % du nombre total d'adaptations financées en 2011 par l'Agefiph, ont été préconisées par les Sameth.

Par ailleurs, 462 adaptations ont été financées directement par le FIPHFP aux employeurs publics.

Plus de 1 500 interventions de prestations ponctuelles spécifiques (déficiences auditive, motrice et visuelle) ou de prestations relatives au handicap psychique ou mental, auront été mobilisées pour permettre aux salariés handicapés concernés (dont 8 % de salariés du public) d'assurer leurs tâches dans les meilleures conditions possibles. Ce volume d'interventions représente une progression de près de 40 % par rapport à 2010.

Enfin, concernant l'AETH : 1 769 aides ont été mobilisées par les Sameth en 2011 (contre 1 818 en 2010).



L'évaluation de l'offre de services Sameth, de quelques constats

L'évaluation, conduite principalement sur le 1^{er} trimestre 2011, autour d'une enquête à la fois quantitative et qualitative auprès des Sameth (98 répondants en ligne, 28 entretiens d'approfondissements avec des volontaires), d'une analyse du système partenarial (analyse documentaire complétée d'entretiens avec une vingtaine d'acteurs institutionnels régionaux), d'un sondage par téléphone auprès de 164 bénéficiaires (personnes handicapées et entreprises), avait pour vocation de fournir des indications sur d'éventuelles améliorations à apporter à l'offre de services Sameth.

La mise en évidence d'activités et de résultats conformes aux objectifs tend à valider l'économie générale de l'offre.

Une offre claire pour les Sameth et les bénéficiaires

L'offre de services apparaît particulièrement claire aux organismes porteurs du service et aux bénéficiaires, salariés et employeurs ; cette offre codifiée a permis aux Sameth de se positionner dans un environnement en mutation.

En revanche, elle ne s'impose pas de manière aussi nette aux yeux des partenaires. C'est toute la diversité des situations locales qui vient contrarier cette lisibilité. Tout particulièrement du côté des services de santé au travail (SST) ; en effet, les relations avec les SST restent pour une très large part déterminées par leur caractère individuel, « de gré à gré ».

Des partenariats et complémentarités à parfaire

Plus largement, le Sameth étant une des « îles » de « l'archipel maintien », l'offre de services coordonnée, impliquant tous les partenaires du champ du maintien dans l'emploi des personnes handicapées, apparaît largement perfectible. Les complémentarités attendues ne sont pas souvent au rendez vous, et si les Sameth sont généralement sollicités à bon escient, dans de nombreux cas aucun travail préalable à leur

Suite en page 44 ➡

sollicitation n'a été conduit. Fait révélateur, même s'il y a eu une évolution favorable, la mobilisation d'aides autres que celles de l'Agefiph pour faciliter la réussite d'un maintien ne va pas de soi. « Les collaborations institutionnelles peuvent être regardées comme étant le B.A. BA des collaborations souhaitables. Parler de B.A. BA, c'est dire la modestie des choses produites, et des impacts de la démarche, mais c'est aussi indiquer que ce premier travail constitue en réalité le socle à partir duquel il sera possible, désormais, de construire des relations plus en profondeur. »

Un enjeu : la prise en compte précoce

Tous les partenaires du champ sont d'accord sur un point : la prise en compte précoce des situations est un facteur clé de succès du maintien. Le programme de la Carsat sur la prévention de la désinsertion professionnelle est à ce titre emblématique du mouvement profond qui anime ce domaine.

Un périmètre de l'offre de services à élargir ou à clarifier ?

Les Sameth ont vu majoritairement dans le service expérimental « Vie Au Travail » un continuum avec leur propre activité, et signalé un télescopage fréquent des interventions sur le terrain.

Ils se sont interrogés de même sur leur intervention en matière de reclassement externe et souhaitent que le périmètre et la frontière de celle-ci soient mieux définis.

Points forts et points faibles de l'offre actuelle selon l'évaluateur

Le service ingénierie est complètement et sans conteste, installé au cœur de l'offre de services. Il en constitue le centre de gravité, ce qui correspond à l'intention qui a présidé à la mise en œuvre de l'offre de services.

Au titre des points forts, « le service facilitation doit être conforté » (...) puisqu'il constitue un véritable service, qui a démontré, et qui démontre, tous les jours, son utilité. Par son canal, ce sont près de 50 % des maintiens qui sont ainsi assurés (...). »

Par ailleurs, le service de facilitation présente à son crédit tout un ensemble d'externalités, qui sont des plus utiles pour le développement du service dans son ensemble. Notamment par les liens qu'il permet de tisser... des liens de toute première importance pour installer et poser le Sameth dans le paysage du maintien.

Enfin, l'évaluateur préconise de refonder le service conseil : si, le service Conseil est effectivement mobilisé, au sens de l'offre de services, comme une manière d'éclairer sur la possibilité d'une démarche de maintien, lorsque la situation n'est pas clairement identifiée, il est aussi, dans tout un ensemble de situations, une occasion où peut être posé un premier diagnostic.



> La préparation du nouvel appel d'offres Sameth en 2012

La durée initiale du marché portant sur l'offre de services Sameth, ouvert le 1^{er} janvier 2009, était de trois ans, elle a été prolongée de six mois par avenant, ce qui porte le terme du marché au 30 juin 2012 ; l'avenant ajoute à la liste des employeurs bénéficiaires les entreprises sous accord agréé ayant atteint ou dépassé le taux d'emploi de 6 % de bénéficiaires de l'article L5212-13 du code du travail, qui peuvent bénéficier de tous les services.

Afin de préparer le nouvel appel d'offres Sameth, qui sera lancé début 2012, un groupe de travail incluant le FIPFHP a été constitué. Il s'est appuyé sur les constats et préconisations de l'évaluation commanditée (présentés en avril 2011), l'analyse des bilans d'activité et de résultats des Sameth, les réflexions du Conseil d'administration, et les réflexions de collaborateurs des délégations régionales consultés dans le cadre de l'élaboration de la nouvelle offre d'interventions de l'Agefiph.

Le principe d'un recentrage de l'offre sur deux services, - facilitation et ingénierie - avec une « analyse étayée de la demande » préalable à tout déclenchement d'intervention a été validé le 15 décembre 2011 ; les modalités d'intervention des Sameth en cas d'absence de solution de maintien dans l'entreprise seront précisées. Pour une meilleure couverture des besoins, les objectifs de maintien seront augmentés de 15 %, ils viseront plus particulièrement le service ingénierie qui devra représenter à lui seul 60 % de l'activité.

LE DISPOSITIF COMÈTE

En 2010, 34 établissements de soins de suite et de réadaptation participaient au dispositif Comète. Comme prévu au titre du nouvel accord cadre couvrant la période 2011-2013 signé par Comète France, le FIPFHP et l'Agefiph, un nouvel établissement participe au dispositif en 2011 : le centre de rééducation et de réadaptation fonctionnelles Le Grand Feu, à Niort (Poitou-Charentes).

Une nouvelle convention avec la Fnath, autour de l'insertion et du maintien dans l'emploi

La Fnath et l'Agefiph ont engagé en 2011 une nouvelle convention pour la période juin 2011-mai 2013.

Après les actions de formation sur l'emploi et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées réalisées dans les régions sur la période 2009-2011, qui ont concerné 526 stagiaires, la Fnath a programmé pour 2012 l'organisation de trois colloques sur ces mêmes questions, l'objectif étant d'informer les personnes handicapées des acteurs qui peuvent les aider dans les différentes

démarches (Agefiph, FIPHFP, Cap emploi, Carsat, MDPH, médecins du travail...).

Le guide « Travailler avec un handicap » créé et édité en 2010 à 34 000 exemplaires, et qui a rencontré un franc succès, sera mis à jour en 2012.

Une enquête a été engagée auprès des adhérents de la Fnath sur leur devenir social et professionnel.

L'ACCOMPAGNEMENT À LA VIE AU TRAVAIL : LA FIN D'UNE EXPÉRIMENTATION

L'expérimentation, engagée par l'Agefiph en 2008 dans le cadre de son programme complémentaire, avait pour objectif la sécurisation des carrières des salariés handicapés, dans un contexte de vieillissement de la population handicapée au travail et d'allongement de la vie professionnelle.

1 150 salariés et 760 entreprises en ont bénéficié en 2011 ; sur la durée de l'expérimentation, ce sont 5 958 salariés et 4 405 entreprises qui ont été concernés.



L'évaluation du service « Vie au Travail »

Les principaux résultats de l'évaluation finale

Cette évaluation finale a été engagée fin 2010, sur la base des travaux d'évaluation déjà réalisés et de travaux complémentaires.

Une prestation efficace à court terme mais dont il est plus difficile de mesurer l'impact à long terme

Pour les entreprises et les salariés, les deux principaux types d'effets produits par la prestation sont :

- des effets court terme d'ordre relationnel et psychologique, en lien au dialogue qui s'amorce grâce à l'intervention du tiers extérieur (meilleure compréhension du handicap, du potentiel d'évolution...),
- des effets opérationnels moyen terme : plus grande facilité dans la tenue du poste et accroissement des compétences,
- par ailleurs, un an après le diagnostic, un salarié sur quatre a vu son poste évoluer.

Ainsi, si l'on peut penser que la prestation contribue à l'amélioration de l'employabilité des salariés et à la pérennisation de leur emploi, en déclenchant la mise en place d'adaptations de situations de travail ou de formations, il est à l'heure actuelle impossible d'affirmer avec certitude que la prestation limitera à plus long terme les risques d'invalidité et de perte d'emploi.

Des actions concrètes ont été engagées, une démarche « vertueuse » enclenchée, mais qu'il reste à faire vivre sur la durée...

Une prestation globalement cohérente dans l'offre de l'Agefiph, complémentaire au droit commun et dans le droit fil des évolutions externes

Si l'articulation globale de l'offre de l'Agefiph peut être améliorée pour un continuum d'interventions autour des trois axes « Insertion – Maintien – Vie Au Travail », la prestation, replacée dans la politique d'offre de l'Agefiph, apparaît comme un outil spécifique de sécurisation de l'emploi des salariés handicapés.

Sur le plan de son contenu (approche centrée RH et répondant aux principes d'adaptation et de développement des compétences, connectant approche collective et individuelle), de ses modalités de mise en œuvre (intervention d'un tiers extérieur), de sa finalité, la prestation peut apparaître comme un outil innovant complémentaire aux obligations légales et conventionnelles ou aux missions en évolution des médecins du travail, dont elle peut même constituer un complément enrichissant, sous réserve de repenser les modalités d'association de ces derniers. Elle permet à l'employeur de répondre au principe d'égalité de traitement des travailleurs handicapés garanti par la loi de 2005, en même temps qu'elle donne au salarié les possibilités de sécurisation ou d'évolution professionnelle.

Une prestation qui répond à un besoin... non exprimé, et une faible demande des entreprises

Si la démarche -proactive- correspond dans de nombreux cas à un besoin qui ne s'était pas exprimé naturellement, lorsqu'employeurs et salariés sont interrogés à 12 mois de la prestation, ils estiment dans plus de 8 cas sur 10 qu'elle a répondu à un besoin et sont 23 % à déclarer, plus précisément, qu'elle a permis de faire émerger un problème et de le traiter.

Il est toutefois difficile de cerner la capacité à susciter une demande qui ne s'exprime toujours pas naturellement

Pour un coût global qui apparaît élevé

Le coût global de la prestation apparaît élevé au regard d'un impact à long terme incertain.

A ce coût s'ajoute celui des aides et appuis Agefiph mobilisés suite aux préconisations ; si à la sortie du Plan de soutien, une meilleure mobilisation du droit commun et un pilotage de proximité devraient permettre en cas de poursuite de circonscrire ces engagements, la question de l'intervention de l'Agefiph en réponse à des besoins récurrents reste posée.



Malgré l'intérêt de l'objectif initial (sécurisation des parcours professionnels), au regard des constats de l'évaluation et compte tenu du cadre stratégique qu'elle s'est donné pour 2012-2015 et de son contexte budgétaire, l'Agefiph a décidé :

- de ne pas conserver dans son offre aux entreprises les prestations « diagnostic » et « accompagnement » à la vie au travail après le 30 juin 2011,
- de maintenir une intervention en matière de compensation hors problématique de risque d'invalidité (évolution professionnelle notamment), permettant l'adaptation des situations de travail,
- afin de contribuer à la sécurisation de l'emploi des salariés handicapés, d'améliorer le contenu des offres de services Cap emploi et Sameth, de manière qu'elles soient mieux articulées et que soient réduites les ruptures de prise en compte des situations, au titre de la consolidation de l'insertion (suivi post insertion) et du reclassement externe, lorsque, après recherche, aucune solution de maintien dans l'entreprise n'est possible.

4.5 La compensation du handicap

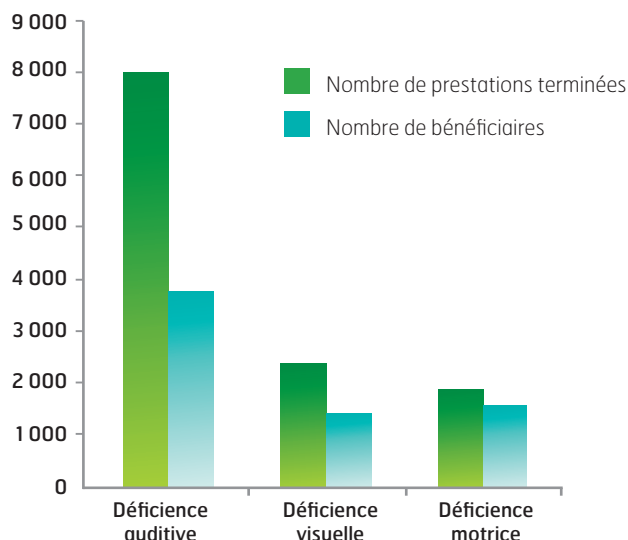
Les prestations ponctuelles spécifiques (PPS)

Elles consistent dans la mise en œuvre des expertises ou des techniques de compensation imposées par le handicap dans des situations pré-identifiées (projet de formation, définition du projet professionnel...) et complètent les aides à la compensation ainsi que les services rendus par les partenaires services qui prescrivent ces « PPS ». Elles visent l'autonomie de la personne.

L'Agefiph a déployé à partir de 2006 sur le territoire national des « PPS » déficience auditive, visuelle ou motrice. En juillet 2010, un appel d'offres national a permis de sélectionner 83 prestataires qui délivrent ces prestations pour une durée de trois ans.

En 2011, 12 438 prestations ont ainsi été dispensées et terminées (près de deux en moyenne par personne sur l'année), qui ont concerné 6 634 bénéficiaires.

Les prestations ponctuelles spécifiques en 2011 : réparation du nombre de prestations terminées et des bénéficiaires selon la déficience



L'âge moyen des bénéficiaires est de 40 ans : plus d'un tiers d'entre eux a entre 26 et 39 ans et 15 % moins de 26 ans. Plus du quart a un niveau de formation au moins égal au baccalauréat. 70 % recherchent un emploi, dont plus de la moitié depuis au moins une année et plus d'un tiers depuis au moins deux années. 23 % sont salariés et 6 % stagiaires de la formation professionnelle ou en contrat en alternance.

Le profil des bénéficiaires et le mode d'utilisation des PPS diffèrent toutefois sensiblement selon le type de déficience.

	Déficience auditive	Déficience visuelle	Déficience motrice
Part des déficiences	57%	20%	23%
Moins de 40 ans	63%	39%	27%
Niveau de formation Bac et +	20%	48%	19%
Demandeurs d'emploi	69%	50%	89%
dont 12 mois et plus	33%	50%	53%
Contrats en alternance ou stagiaires de la formation professionnelle	9%	3%	1%
Salariés	21%	44%	9%
Nombre d'heures moyen par personne	35 heures	17 heures	13 heures

Les déficients **auditifs**, utilisateurs majoritaires des PPS et pour des prestations d'une durée plus longue, sont pour 70 % demandeurs d'emploi et 30 % salariés ou en formation (dont alternance) ; 47 % des déficients **visuels** sont dans ce dernier cas. La mobilisation des PPS est tournée vers l'identification et surtout la mise en œuvre de techniques de compensation.

Les déficients **moteurs**, bénéficient quant à eux, le plus souvent d'une seule prestation d'une durée courte. Ils sont pour 90 % demandeurs d'emploi. Les PPS sont mobilisées majoritairement pour l'appui au projet professionnel : évaluation des capacités fonctionnelles dans le cadre du projet et dans une moindre mesure appui à la validation du projet professionnel.

> Recruter et accompagner un collaborateur déficient visuel

Parce que la déficience visuelle est souvent réduite à la personne aveugle avec sa canne, elle est l'objet de beaucoup d'idées fausses et d'approximations. Ces cahiers, publiés en avril 2011, s'attachent à montrer qu'elle recouvre des situations très diverses, compatibles avec l'emploi, dès lors que l'entreprise et la personne handicapée ont une appréciation juste des contraintes, savent mobiliser les appuis et aides existantes en matière de compensation du handicap.



Fin 2010, les référentiels nationaux des prestations spécifiques pour les déficiences psychique et mentale avaient été adoptés :

- 6 prestations « handicap psychique » : 4 pour les demandeurs d'emploi et 2 pour les salariés – portant sur la mise en œuvre d'expertises ou de techniques de compensation, d'une durée maximum comprise entre 5 et 30 heures, prestations renouvelables sous certaines conditions,
- 3 prestations « handicap mental », d'une durée maximum comprise entre 5 et 25 heures, également renouvelables sous certaines conditions.

Sur cette base, un appel d'offres a été lancé au début de l'été 2011, pour une mise en œuvre effective des prestations sur l'ensemble du territoire au 1^{er} janvier 2012. Les opérateurs d'insertion et de maintien dans l'emploi et les entreprises disposent à présent sur la quasi-totalité du territoire⁽²³⁾ d'une palette complète d'appuis pour répondre à des besoins liés à une déficience spécifique dans des situations identifiées.

Pour information : En 2011, 6 678 personnes ayant un handicap psychique et 2 076 personnes ayant un handicap mental ont été nouvellement prises en charge par les Cap emploi. 814 personnes ayant un handicap psychique et 437 personnes ayant un handicap mental ont bénéficié d'un appui au maintien dans l'emploi.

(23) A l'issue de l'appel d'offres national, qui était constitué de 76 lots (43 pour la déficience psychique et 33 pour la déficience mentale), 6 lots handicap mental (11 départements concernés) et 3 lots handicap psychique (3 départements concernés) sont restés infructueux. Les zones non couvertes feront l'objet d'une recherche de prestataires.

> Recruter et accompagner un collaborateur handicapé psychique

L'Agefiph a publié en décembre 2011 le n°6 des « Cahiers de l'Agefiph » consacrés à un handicap qui trop souvent inquiète, parce qu'il est méconnu. Comment lever les craintes et préjugés, aménager l'environnement de travail, pour faire de l'intégration des personnes handicapées psychiques une opportunité pour tous ?



Les adaptations de situations de travail

Après plusieurs années d'augmentation régulière de la demande, celle-ci s'est stabilisée en 2011 (- 2 %), avec 6 369 demandes financées pour 6 568 bénéficiaires.

Cette stabilisation masque les évolutions relatives aux bénéficiaires.

Les bénéficiaires de 50 ans et plus sont en forte augmentation, tant en nombre qu'en part, et notamment ceux de plus de 55 ans : 40 % des adaptations concernent des personnes de 50 ans et plus. Il s'agit très majoritairement (à 81 %) de personnes ayant un handicap moteur ou une maladie invalidante.

Côté employeurs, la part des entreprises de 20 salariés et plus (73 %) est en augmentation, cette augmentation concernant tout particulièrement les entreprises de 100 salariés et plus qui, aujourd'hui, représentent 43 % des bénéficiaires. Les secteurs de l'agriculture et de l'industrie sont davantage représentés qu'en 2010.

Le montant total des engagements s'élève à 17,4 M€, en baisse de 39 % par rapport à l'année 2010 : les demandes inférieures ou égales à 7 600 € représentent plus de 90 % des dossiers de demande de subvention.

La stabilité en nombre de la demande relative aux adaptations de situation de travail conforte un des enseignements de l'évaluation réalisée au premier semestre.

Adaptations des situations de travail, quelques constats de l'évaluation

L'Agefiph a fait procéder, au 1^{er} semestre, à un état des lieux et d'évaluation des actions d'adaptation des situations de travail financées. Les investigations se sont appuyées sur un bilan physico-financier sur les années 2008-2009-2010, la conduite d'une enquête téléphonique auprès d'un panel de 300 entreprises représentatives de la population des entreprises bénéficiaires et la réalisation de 12 études de cas à caractère monographique dans six régions différentes, correspondant à un panel d'actions initiées en 2009, illustratif de la diversité des cas de figures rencontrés et ayant donné lieu à des entretiens semi-directifs avec une soixantaine d'acteurs parties prenantes de l'action.

Une mesure phare selon les acteurs qui l'utilisent

La mesure offre une capacité d'intervention visible, dotée de moyens, avec des modalités de mobilisation relativement souples permettant de couvrir une large gamme de besoins. Sa place dans la panoplie du maintien dans l'emploi est ainsi unanimement jugée comme centrale.

Des employeurs très satisfaits

Les entreprises bénéficiaires affichent un niveau de satisfaction très élevé, et ce d'autant plus que le niveau de l'aide est important. Les motifs de satisfaction sont à rechercher dans l'effectivité du maintien mais aussi dans le soutien financier obtenu, certains employeurs faisant état d'un sentiment de retour sur investissement consécutif au paiement de la contribution. Les études de cas soulignent une satisfaction plus forte pour les plus petites entreprises, qui apprécient le couplage de l'aide financière avec un appui facilitateur (rôle du Sameth).

Dans 73 % des cas, les entreprises interrogées estiment que l'action d'adaptation n'aurait pas pu être mise en place sans l'aide de l'Agefiph.

Un salarié généralement impliqué

Le plus souvent le salarié est impliqué dans la recherche de la solution d'adaptation de son poste de travail. Les entretiens auprès des salariés montrent qu'ils y sont très sensibles. Ces approches contribuent sans aucun doute à favoriser la pertinence et l'appropriation de la solution d'adaptation.

Des projets globalement mis en oeuvre comme prévu

Dans la très grande majorité des cas, il semble que le poste de travail qui a été adapté a été utilisé comme prévu. C'est le cas pour 92 % des 300 responsables d'entreprises interrogés.

Suite en page 49 ➡

Un effet de sensibilisation dans certains cas

Dans les entreprises où l'action d'adaptation ne succède pas à d'autres interventions de l'Agefiph, on constate parfois un changement de représentation sur la question du handicap, qui peut traverser l'encadrement et les collaborateurs. Plusieurs témoignages soulignent une forme de « banalisation » positive de la problématique du handicap consécutive à l'action.

Un objectif de maintien dans l'emploi qui semble atteint

A la date de l'enquête téléphonique (mars 2011), 89 % des salariés ayant bénéficié d'une adaptation de leur situation de travail en 2009 étaient toujours présents dans l'entreprise, et 84 % au même poste. Un tiers de ceux qui ne sont plus dans l'entreprise ont démissionné. Pour les autres, on relève divers motifs de départ dont le licenciement, lié au handicap dans quelques cas.

Des marges de progrès

L'adaptation de la situation de travail n'empêche pas toujours les arrêts de travail successifs ; par ailleurs si l'objectif de maintien dans l'emploi semble atteint (cf. supra), on peut noter que 16 % des adaptations réalisées ne bénéficient plus au salarié.

Ces constats incitent à poser la question de la durabilité du maintien, et par là même de l'efficacité de la mesure d'aide à l'adaptation de la situation de travail, qui peut être insatisfaisante si le maintien est éphémère.

Afin de définir les modalités organisationnelles et/ou techniques permettant une meilleure adéquation entre la personne handicapée et son environnement de travail, une expertise peut s'avérer nécessaire.

C'est ainsi que l'Agefiph a financé, en 2011, pour un montant de 3,8 M€ d'études préalables à l'adaptation des situations de travail.

Toutefois, en l'absence de cadrage national, on constate une grande disparité de contenus, de coûts.... ainsi qu'une couverture géographique inégale.

C'est pourquoi l'Agefiph s'est dotée d'un référentiel national visant à donner plus de lisibilité aux entreprises sur les finalités, les modalités d'intervention et d'association de l'employeur, du salarié, du médecin du travail, les contenus type du rapport d'intervention de l'expert...

Le référentiel a été défini au cours du 1^{er} semestre 2011, et un appel d'offres national a été lancé au cours du 2^{ème} semestre pour sélectionner les prestataires qui interviendront dans chaque région à compter du 1^{er} janvier 2012.



Accessibilité des entreprises

Entre fin 2008 et mi-2010, 151 entreprises se sont engagées dans la démarche de diagnostic d'accessibilité qui leur était proposée par l'Agefiph dans le cadre de son programme complémentaire, et qui visait à « aider les établissements, en particulier ceux qui ont moins de 100 salariés, à rendre accessibles leurs locaux de travail à tous les types de handicap ».

Parmi les entreprises diagnostiquées, 70 (soit 46 %) ont souhaité réaliser des travaux à l'issue du diagnostic d'accessibilité, 55 demandes de participation financière adressées à l'Agefiph ont abouti.

Une enquête a été réalisée à l'été 2011 auprès de ces 55 entreprises, à laquelle 29 ont répondu.

Si le nombre de répondants n'autorise pas les extrapolations, il apparaît toutefois que la démarche a eu un effet mobilisateur autour de la question de l'emploi des personnes handicapées et a permis une sensibilisation de l'ensemble de l'entreprise aux questions d'accessibilité et de handicap.

91 % des entreprises déclarent qu'elle a facilité la réalisation d'actions en faveur de l'emploi des personnes handicapées.

Plus de 80 % des entreprises ont d'ailleurs concrétisé une ou plusieurs actions pour l'emploi des personnes handicapées : 18 embauches en CDI, 10 en CDD, 4 en intérim, 2 contrats en alternance, 11 mises à disposition issues des secteurs adapté et protégé, 9 stagiaires accueillis, 23 salariés handicapés maintenus dans leur emploi ...

Plus de 80 % d'entre elles n'ont pas hésité à communiquer sur l'opération qu'ils ont menée et pour la majorité d'entre-eux auprès de confrères

Les aides techniques, les aides humaines et les aides à la mobilité

Le nombre de bénéficiaires des aides techniques reste stable par rapport à 2010 (5 575 pour 5 573), celui des bénéficiaires d'aides humaines ou d'aides à la mobilité est globalement en baisse respectivement de 12 % et de 20 % par rapport à 2010. La baisse des aides humaines concerne essentiellement les aides à la communication et est à mettre en lien avec le développement des PPS déficience auditive ; par ailleurs la part des déficients auditifs dans les bénéficiaires d'aides techniques s'est encore accrue.

La baisse des aides à la mobilité est à mettre en relation avec la montée en puissance des prises en charge de la MDPH au titre de la prestation de compensation du handicap (PCH) comme l'illustre la mobilisation accrue de cette prestation en 2011 par les Sameth (656 contre 383 en 2010).

Comme pour d'autres mesures, on constate une évolution différenciée en fonction de l'âge : les 50 ans et plus représentent plus de la moitié des bénéficiaires, contre 46 % en 2010



Evaluation de l'expérimentation « plateforme de services déficients auditifs »

Pour rappel, la plateforme de services « déficients auditifs » permet à un salarié déficient auditif de téléphoner / d'être appelé et de participer aux réunions organisées dans son entreprise, grâce à la présence d'un interprète en visioconférence traduisant ses propos et ceux des participants entendants, soit en LSF (langue des signes française), soit en LPC (langage parlé complété), soit en transcription écrite. En 2010, ce dispositif expérimental a représenté un coût de 9 155 € par bénéficiaire dont 7 405 € financés par l'Agefiph.

De l'évaluation conduite début 2011, un certain nombre de tendances se dégagent :

- l'usage se concentre sur le téléphone (appels entrants et sortants) à 75 %, contre 25 % pour les réunions (généralement à 3 participants ou plus, l'usage étant très peu fréquent pour le face-à-face),
- l'interprétariat a été effectué très majoritairement en LSF, plus marginalement en transcription écrite et presque jamais en LPC,
- depuis janvier 2010, la moyenne mensuelle d'utilisation du dispositif est de 3h24 min. par bénéficiaire, moyenne qui masque des disparités importantes, un tiers des bénéficiaires utilisant le dispositif moins de 35 minutes par mois, alors que 30 % y ont recours plus de 4 heures par mois.

Pour le téléphone, le dispositif a une valeur ajoutée significative, puisque les bénéficiaires ne pouvaient généralement pas l'utiliser avant : réactivité par rapport au mail, profondeur des échanges. Cette plus-value est particulièrement forte pour les postes à forte responsabilité ou interactions internes / externes, ainsi que pour les sourds profonds.

Pour les réunions, la plus-value apparaît plus mitigée (manque de réactivité, préférence du recours à des interprètes en présentiel) ; la plateforme apparaît essentiellement adaptée pour les réunions directives, de 4-5 personnes maximum, où une seule personne parle.

Ainsi, la plateforme apparaît complémentaire avec les aides humaines à la communication : il n'y a pas a priori de possibilité de substitution de l'une par l'autre.

Ces résultats de l'évaluation, qui met en lumière la complémentarité des aides directes et des nouveaux services expérimentés, ainsi que la prégnance de l'usage « téléphone », ont conduit l'Agefiph à réinterroger l'ensemble de ses interventions en direction des salariés ayant un handicap auditif.

Il en résulte une évolution des aides Agefiph à destination des personnes sourdes et malentendantes exerçant une activité professionnelle qui tient compte de l'obligation d'accessibilité universelle au téléphone (aussi bien dans son usage professionnel que privé) qu'il appartient aux opérateurs de téléphonie d'assurer vis-à-vis des personnes sourdes et malentendantes. Obligation à laquelle l'Agefiph ne saurait se substituer.

Par ailleurs, la compensation du handicap des personnes sourdes et malentendantes étant réalisée en grande partie par une intervention humaine, il convient d'en tenir compte dans la récurrence du besoin en termes d'accessibilité des situations de travail.

C'est pourquoi la nouvelle offre d'intervention propose à compter de 2012 deux aides plafonnées :

- une aide à la communication « handicap auditif » permettant de financer la prestation d'interprète et /ou interface en LSF, de codeur LPC, de transcription écrite lors des réunions professionnelles, des entretiens professionnels en face à face ou pour les formations professionnelles. Cette prestation peut être réalisée en présentiel dans l'entreprise et/ou à distance (visio interprétation),
- une aide, non renouvelable, au financement d'un équipement de visio interprétation.

4.6 Une communication fédératrice et interactive tournée vers l'horizon 2012

L'Agefiph a souhaité en 2011 conforter les messages de la campagne de communication 2010 visant à changer le regard et le comportement sur le handicap et l'emploi, qui avaient reçu un écho très positif auprès des entreprises et du grand public.

Parce que la fédération de tous est nécessaire pour ancrer le changement durablement dans les comportements, elle a choisi de mener campagne en 2011 accompagnée de plus de 100 entreprises, PME/PMI et grands groupes. Ces partenariats ont permis de disposer d'environ 20 000 points d'affichage – façades d'immeubles, halls d'entrée, vitrines des entreprises impliquées –, ainsi que de relais sur de nombreux sites intranet d'entreprises.

Le message de la campagne « Nous sommes 630 000 personnes handicapées dans les entreprises, et c'est normal ! », porté par un ambassadeur jeune, Grégory Cuilleron, auquel chacun pouvait s'identifier, a impliqué directement les personnes handicapées, et installé une communication dynamique valorisant leur emploi au sein des entreprises. Les personnes handicapées ont été invitées à témoigner de leur parcours vers et dans l'emploi à travers 10 petits journaux vidéo en ligne intitulés « Actifs, le webzine de l'Agefiph ».

Enfin, la promotion des partenaires-services de l'Agefiph a été au cœur de la campagne de communication 2011.

Au-delà de cette démarche de campagne portant haut le parti-pris fédératif, une interactivité constante a été recherchée entre l'Agefiph, ses bénéficiaires (entreprises et personnes handicapées), et ses partenaires-services.

Ainsi, à l'occasion de la Semaine pour l'emploi des personnes handicapées (SEPH), l'opération « Handichat » a permis la rencontre de 50 000 internautes chercheurs d'emploi handicapés avec 50 grandes entreprises nationales lors de « chats » de 45 minutes avec chacune de ces entreprises ; lors des « Job Studios » organisés à Paris et Grenoble, 40 entreprises ont aidé à préparer 200 candidats handicapés à aller à la rencontre de recruteurs, par des entretiens tests.

De même, tout au long du processus « Trajectoire 2012 », les partenaires de l'Agefiph ont été associés à l'élaboration de la nouvelle offre d'interventions de l'Agefiph, via des visioconférences avec le Directeur général, des questionnaires en ligne, ou des rencontres interrégionales sur le terrain.

Totalement refondu et mis en ligne en février 2011, le site Agefiph.fr, qui a enregistré 2 millions de visiteurs uniques en 2011, va au-delà d'une simple information institutionnelle et technique. Site de services, il est devenu le premier site en France spécialisé dans l'emploi des personnes handicapées ; de plus, Agefiph.fr s'est inscrit dans une logique 2.0, proposant des forums, des pages ouvertes aux commentaires, des partages d'expérience ; l'internaute peut accéder à des informations personnalisées sur l'emploi et le handicap correspondant à son profil. Dans le même esprit, l'Agefiph a ouvert une page Facebook pour renforcer ce dialogue interactif.

Quelques jalons de la communication en 2011

Février 2011 : mise en ligne du nouveau site agefiph.fr

Mars avril 2011 : la nouvelle campagne de communication multi-média

- **01/03/2011** : lancement par 100 entreprises partenaires d'une campagne de teasing « Ici nous sommes là et c'est normal ! »
- **10/03/2011** : conférence de presse de présentation de la campagne « Nous sommes 630 000 personnes handicapées dans les entreprises et c'est normal ! »
- **10/04/2011** : fin de la campagne TV et presse
- **Mai 2011** : sortie du premier « Livre de l'année » de l'Agefiph, qui revient sur les moments forts et les réalisations importantes de l'Agefiph en 2011, et donne la parole aux partenaires avec lesquels l'Agefiph collabore ainsi qu'aux personnes handicapées et aux entreprises
- **Juin 2011** : le premier Guide à l'usage des élus, pour « Répondre aux personnes handicapées sur les questions de l'emploi » est coédité par l'Agefiph et le FIPHFP : un outil pratique pour que les élus puissent proposer à chacun de leurs administrés concernés l'orientation si ce n'est la solution la plus appropriée à leurs interrogations.

• **Juillet 2011** : sortie du Guide des Opérateurs : sont présentées les coordonnées de plus de 900 opérateurs – partenaires-services, réseaux de prestataires – financés et animés par l'Agefiph.

• **Novembre 2011** : 15^{ème} Semaine pour l'emploi des personnes handicapées

Pour la première fois, l'Agefiph, le FIPHFP, et l'ADAPT thématisent leur participation autour de l'alternance, comme vecteur d'intégration des personnes handicapées dans l'emploi durable.

Les rencontres Web-TV Handichat – 55 heures de programmes 100 % interactifs et accessibles pour les personnes handicapées – s'enrichissent d'un nouveau rendez-vous, « Grégory les cuisine » : chaque jour, Grégory Cuilleron reçoit une personnalité avec laquelle il échange sur l'emploi et le handicap... tout en faisant la cuisine.



5 - Le fonctionnement de l'Agefiph

5.1 Focus sur l'activité interne

La préparation du transfert de la gestion de la déclaration annuelle obligatoire d'emploi de travailleurs handicapés (DOETH)

Faisant suite à une mission de l'Igas menée dans le cadre de la révision générale des politiques publiques (RGPP), le Conseil de modernisation des politiques publiques a décidé en juin 2010 de transférer à l'Agefiph la gestion de la déclaration obligatoire d'emploi de travailleurs handicapés (DOETH). Cette décision est stipulée dans l'article 97 de la loi de finances 2011.

Ainsi, l'Agefiph assurera à compter du 1^{er} janvier 2013 (gestion de la déclaration 2012) :

- la gestion des déclarations et des relances,
- le contrôle de cohérence et de conformité, celui des contributions,
- l'évolution des applications informatiques,
- la gestion des versements complémentaires et des remboursements,
- la gestion des recours gracieux, hiérarchiques et contentieux.

L'Etat, pour sa part, conserve sa compétence en matière de mise en œuvre des pénalités, d'études et analyses des données DOETH, de contrôle des accords.

Pour mener à bien ce chantier, des groupes de travail mobilisant les services de l'Etat ont été constitués dès novembre 2010. Dans le même temps un Comité de pilotage composé de représentants de la DGEFP, de la Dares, de la DAGEMO⁽²⁴⁾, des Direccte et de l'Agefiph a également été constitué pour superviser le projet.

Analyse de l'existant au plan technique et organisationnel, identification des besoins et spécifications, choix de la solution technique et son développement, mise à l'épreuve technique et fonctionnelle, tels ont été les travaux conduits pour permettre, dès le 2^{ème} semestre 2012, la réalisation des actions nécessaires à la gestion, début 2013, de la déclaration 2012.

La politique d'achats

Pour administrer l'ensemble de ses achats, (offre de services et achats de fonctionnement - prestations intellectuelles, fournitures, travaux...) l'Agefiph s'est dotée en 2011 d'un système informatique d'administration, qui a concerné dans un premier temps son offre de services, avant d'être appliqué en janvier 2012 à l'ensemble des achats de fonctionnement. Cette informatisation a donné lieu à des modifications de procédures qui ont impacté les prestataires de l'Agefiph.

L'Agefiph a également généralisé l'utilisation de son profil acheteur <https://marches.agefiph.fr> en y publiant désormais tous ses appels d'offres. Le profil acheteur sécurise les échanges entre l'Agefiph et les soumissionnaires. Tous les événements survenant sur un dossier en cours sont enregistrés et horodatés. Les organismes, dès lors qu'ils ont ouvert un compte, sont avertis de la publication d'une nouvelle consultation, de toute modification sur un dossier en cours, des questions posées et réponses apportées. Les candidats peuvent également déposer leur offre sur le profil acheteur en utilisant un certificat électronique disponible sur demande.

En 2011, plusieurs appels d'offres nationaux ont été lancés, portant sur la mise en œuvre des offres de services « prestations ponctuelles spécifiques handicap mental », « prestations ponctuelles spécifiques handicap psychique » et « études préalables à l'aménagement et à l'adaptation des situations de travail », ainsi qu'un certain nombre d'appels d'offres régionaux relatifs, entre autres, à l'offre de formations courtes. Des co-achats régionaux en groupement avec les conseils régionaux (achats de formation) ou avec l'Etat (PRITH) ou encore avec Pôle emploi, le FIPHFP et l'Etat ont également été réalisés (Cap emploi).

Un comité de veille achats a été mis en place au 1^{er} semestre 2011 afin d'optimiser la politique d'achats de l'Agefiph sur la base de retours d'expériences, ainsi que les procédures et les outils.

L'audit – le conseil juridique et le contentieux

Avec l'appui technique du département, les travaux engagés par les Administrateurs sur le thème de la gouvernance de l'Agefiph ont abouti à un ensemble de préconisations – que le Conseil d'administration a validées en leur ensemble le 22 février 2012 – de nature à conforter et sécuriser les règles générales de fonctionnement de l'organisme.

Dans cette même perspective de rapprocher l'Agefiph des standards professionnels des organismes qui gèrent des fonds significatifs, le département a accompagné la mise en place du comité d'audit dont il assurera le secrétariat, instance placée auprès du Conseil d'administration afin de l'épauler en particulier sur les champs de l'information financière et de la maîtrise des risques.

Au titre de ses missions permanentes, et suite aux cartographies des risques engagées les années passées, le département a suivi la mise en œuvre des plans d'actions correctives définis par les différentes entités concernées.

Plus spécifiquement, le département a engagé une vaste réflexion sur la problématique d'archivage au sein de l'Agefiph.

Enfin, au-delà de la traditionnelle 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, notamment en matière d'achats.

Etudes, évaluations et prospective

L'important programme d'études et évaluations engagé fin 2008 afin de vérifier l'adéquation des aides, prestations et services proposés aux besoins – nécessairement en évolution – des personnes handicapées et des entreprises et d'améliorer la complémentarité, l'articulation et la qualité des interventions, a fourni à la réflexion stratégique du Conseil d'administration un matériau dense, autour de quatre thématiques :

- les aides à la stimulation du recrutement,
- l'accompagnement vers et dans l'emploi,
- la formation / qualification,
- la compensation du handicap.

Les enseignements transversaux des études et évaluations sur le comportement des entreprises et des personnes handicapées, leur mise en perspective avec les mutations économiques et les évolutions du marché du travail, ainsi qu'avec l'évolution démographique et les politiques en matière d'emploi, ont alimenté la dimension prospective.

C'est ainsi que des questions se sont posées notamment sur l'évolution de la population active handicapée (actifs occupés et chômeurs) : l'assimilation âge / handicap, le rythme aujourd'hui plus élevé d'attribution de la RTH, la poursuite de l'entrée dans l'activité des femmes handicapées, les effets des dispositions relatives à l'AAH... autant de facteurs qui se traduiront par une augmentation de la population active handicapée⁽²⁵⁾... Dès lors, quels choix opérer pour l'Agefiph face à une population active handicapée qui augmente, et des ressources qui diminuent ?

Les grands constats de ces études et évaluations ont également été partagés avec les partenaires opérationnels de l'Agefiph tout au long du processus « Trajectoire 2012 », et les conclusions des évaluations enrichies au regard des spécificités régionales.

Ils ont aussi alimenté les travaux d'évaluation partagée de la convention Etat / Agefiph.

Parallèlement, l'Agefiph s'est attachée à enrichir ses outils de pilotage de son activité et de suivi évaluatif. On peut citer en particulier les tableaux de bord régionaux de l'emploi et de la formation des personnes handicapées, dont la fréquence de publication est devenue trimestrielle, et qui ont été complétés de nouveaux indicateurs.

(25) Augmentation que l'on constate déjà : la crise aurait pu provoquer un retrait temporaire du marché du travail des personnes qui en sont les plus éloignées, ce qui, à ce jour et pour la première fois, ne se constate pas pour l'ensemble des publics.



AETH, les processus d'entrée / sortie du dispositif

Afin de mieux percevoir les mécanismes qui conduisent à la demande de RLH/AETH et d'avoir un indice de la satisfaction des bénéficiaires, l'Agefiph a commandité une enquête au 1^{er} trimestre 2011 : 850 représentants d'entreprises, 501 salariés et 80 indépendants ont été interrogés par téléphone⁽²⁶⁾.

Pour les employeurs, l'AETH est sollicitée dans 74 % des cas pour le maintien dans l'emploi d'un salarié handicapé.

Il s'agit dans 83 % des cas de compenser une productivité réduite, qui induit un surcoût pour l'entreprise. Le surcoût occasionné est bien compensé par l'AETH dans 88 % des situations. On peut toutefois noter que plus de la moitié des employeurs déclarent ne pas avoir procédé à une adaptation de la situation de travail du salarié avant de déposer la demande de RLH. La visibilité sur la sortie du dispositif est faible ; en effet, sur 100 employeurs, 84 prévoient de demander le renouvellement, 12 n'y ont pas songé... et seulement 4 % n'envisagent pas de renouvellement, dont 2 % en raison du départ à la retraite ou d'un changement de poste du salarié concerné.

La population des indépendants bénéficiaires de l'AETH présente des caractéristiques très spécifiques. Le profil type est celui d'un exploitant agricole d'au moins 45 ans, vivant dans l'Ouest ou le Sud-Ouest de la France.

Dans leur quasi-totalité (94 %), les indépendants font une demande de RLH/AETH en vue de maintenir leur activité, l'AETH permettant de limiter l'impact de leur productivité réduite, de financer un assistant et de maintenir leurs revenus ou d'aménager leur temps de travail. Plus de la moitié d'entre eux n'ont pas procédé préalablement à des aménagements de leurs situations de travail. Concernant le renouvellement de l'aide, aucun n'indique clairement qu'il ne le demandera pas, et 97 % affirment qu'ils se retrouveraient dans une situation difficile si l'aide n'était pas renouvelée.

Les salariés quant à eux ont une appréciation très largement positive du dispositif AETH. Ils estiment pour trois quarts d'entre eux que l'AETH a facilité leur embauche ou leur maintien dans l'emploi. Certains aspects de leur vie professionnelle ont pu en être améliorés, comme l'adaptation de leur poste de travail, la prise en compte du handicap, les relations avec la hiérarchie, la valorisation de leurs compétences.

Toutefois il apparaît qu'un certain nombre de leurs besoins en termes d'aides ne soient pas couverts ; il peut s'agir de transports et stationnements adaptés, d'accès au poste de travail, du soutien d'un assistant ou des collègues, d'un changement de poste ou d'une formation...

Le déploiement de l'offre de services à Mayotte

Depuis le 1^{er} janvier 2011, l'obligation d'employer des travailleurs handicapés s'applique à Mayotte aux établissements de 20 salariés et plus, à hauteur de 2 % de leur effectif dans un premier temps.

L'année 2011 a principalement été marquée par la montée en charge de l'activité de la Maison des Personnes Handicapées (MPH), point d'entrée du dispositif de prise en charge du public handicapé : 167 personnes ont été reconnues travailleurs handicapés, dont 85 % sont sans emploi.

Pôle emploi s'est installé de manière plus complète avec l'arrivée d'un Directeur Territorial fin 2011.

Dans la continuité du séminaire partenarial organisé en 2010 par l'Agefiph et la DIECCTE⁽²⁷⁾, principalement trois actions⁽²⁸⁾ ont été mises en œuvre en 2011 en direction des demandeurs d'emploi handicapés : remise à niveau, positionnement et accompagnement vers l'emploi. Les résultats en termes de sorties positives sont en cours de consolidation.

Du côté des entreprises, des informations régulières sur l'obligation d'emploi ont été conduites sous l'égide de la DIECCTE. L'Agefiph a d'ores et déjà conclu avec Opcalia une convention de prestations pour l'année 2012.

Pour 2012, la DIECCTE et l'Agefiph envisagent la signature d'une convention partenariale avec le Conseil Général/la MPH, Pôle emploi, la Mission Locale, la CGSS⁽²⁹⁾, portant sur quatre axes de collaboration opérationnelle :

1. l'information et le conseil aux entreprises ;
2. le maintien dans l'emploi ;
3. la construction de parcours professionnels d'accès à l'emploi ;
4. la communication.

D'autres actions pourront être envisagées en fonction d'un diagnostic de besoins en cours d'élaboration par la MPH, Pôle emploi, la DIECCTE, l'Agefiph et Opcalia.

L'intervention de l'Agefiph à Mayotte est atypique, dans la mesure où il existe peu d'antériorité en matière d'actions en direction des personnes handicapées : tout ou presque est à construire.

(26) Sélection par la méthode des quotas pour les employeurs et les indépendants. Relativement aux salariés interrogés, l'analyse peut être biaisée par la surreprésentation des professions intermédiaires par rapport aux ouvriers, et la sous-représentation des personnes ayant un handicap mental.

(27) La Direccte dans un département/région

(28) Cofinancement Dieccte et Agefiph pour la remise à niveau et l'accompagnement

(29) La Caisse Générale de Sécurité Sociale

Les relations internationales

En 2011, l'Agefiph a reçu cinq délégations étrangères provenant d'Ukraine, de Chine, du Japon, de Corée et d'Azerbaïdjan. Ces délégations étaient intéressées par la mise en place d'un système d'information, l'étude du dispositif français afin de développer une politique d'emploi des personnes handicapées, ou l'élaboration d'une législation nationale sur le handicap.

Par ailleurs, à l'occasion de la Journée internationale du handicap, le ministère du travail, de l'emploi et de la santé a demandé à l'Agefiph de présenter le modèle français d'emploi des personnes handicapées lors de manifestations tenues à Pékin le 2 décembre et à Chengdu le lendemain.

Le séminaire organisé par l'ambassade à Pékin regroupait une quinzaine d'organismes et d'associations chinoises.

Le lendemain s'est tenu à Chengdu, capitale du Sichuan, un colloque organisé par le consulat général de France, qui a enregistré les interventions du consul général de France, d'officiels chinois, dont la CPDF (fédération chinoise des personnes handicapées qui remplit un rôle analogue à celui de l'Agefiph), d'universitaires, des représentants associatifs, de l'Agefiph et de Handicap International.

5.2 Focus sur l'activité des instances

L'activité du Bureau et du Conseil d'administration

Le Bureau s'est réuni six fois et le Conseil d'administration 10 fois durant l'année 2011, soit plus d'une instance statutaire par mois.

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

- des suites à donner aux conventions nationales avec les entreprises de travail temporaire ;
- de la nouvelle offre d'interventions 2012-2015 ;
- de l'évolution des principes relatifs aux conventions de politique d'emploi ;
- d'un référentiel national en matière d'études préalables à l'aménagement de situations de travail ;
- de l'offre de services Sameth ;
- de l'avenant à la convention FIPHFP-Agefiph 2011-2013 ;
- de l'avenant à la convention Pôle emploi-FIPHFP-Agefiph ;
- de la nouvelle convention Cap emploi ;
- des modalités de transfert de compétences de l'Etat ;
- du suivi des budgets courant et complémentaires et de leur sortie progressive ;
- de la nouvelle offre d'interventions à partir de 2012 ;
- des propositions de l'atelier gouvernance :
 - fonctionnement des commissions ;
 - mise en place d'un comité d'audit ;
 - nouvelles modalités portant sur la subvention « assistance », donnant naissance à un nouvel article dans les statuts.

L'activité des commissions d'administrateurs

> La commission politique d'intervention (CPI)

En 2011, elle s'est réunie à neuf reprises (dont sept sur une journée et deux sur une journée 1/2) pour préparer les décisions du Conseil d'administration, en particulier dans le cadre de la nouvelle offre d'interventions. Les thèmes traités par la CPI ont été les suivants :

- évolution des conventions politiques d'emploi ;
- cadre des relations entre l'Agefiph et les entreprises de travail temporaire ;
- dans le cadre de Trajectoire 2012 :
 - contingentement et prescription (définitions et mise en œuvre) ;

- les évolutions de l'offre d'interventions de l'Agefiph ;
- suites à donner aux réflexions sur l'intégration de la VAT dans l'offre d'interventions de l'Agefiph ;
- création d'activité : prestation conseil, critères d'éligibilité applicables et subvention ;
- politique de formation (orientations et interventions) ;
- les forfaits compensation ;
- finalisation de l'Aide à l'Insertion Professionnelle ;
- présentation des évaluations et examen des aides directes ;
- les prestations en lignes ;
- présentation de l'évaluation sur les plateformes sourds et propositions ;
- Epape : intégration de la prime de reclassement et modalités de communication ;
- relations Agefiph/MDPH/CNSA ;
- l'intervention de l'Agefiph en direction des Structures d'insertion par l'Activité Economique (SIAE) ;
- interventions en faveur des établissements du secteur protégé ou adapté ;
- les prestations ergonomiques (éléments de cadrage) ;
- évaluation de la prestation Appui projet ;
- évaluation des Cap emploi et préparation de la prochaine convention ;
- projet d'avenant à la convention FIPHFP/Agefiph ;
- interventions en direction des étudiants ;
- l'offre de services des Sameth (prochain marché) ;
- préparation de la convention unique «activité de placement».

> La commission financière

La commission financière s'est réunie à trois reprises en 2011, 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, les placements de trésorerie, les résultats des « reporting » budgétaires réalisés avec les responsables territoriaux et l'exécution des budgets. Elle a contribué à la réflexion pour la mise en place d'un comité d'audit.

> La commission communication

La commission communication s'est réunie à quatre reprises en 2011 et a traité des sujets suivants :

- la Semaine pour l'emploi des personnes handicapées 2011,
- le projet LCP (la chaîne parlementaire) ;
- le Guide des opérateurs de l'insertion professionnelle ;
- le Guide des élus ;
- les Cahiers de l'Agefiph ;
- le Livre de l'année ;
- le suivi de la campagne 2011 ;
- l'Agefiph sur le réseau social : Facebook ;
- la présentation du dispositif communication régionale ;
- la communication sur les transferts de charges de l'Etat ;
- le concours Talents ;
- le prix Pépite (aéronautique) ;
- le projet de long métrage ;
- le projet de la campagne média 2012 ;
- le budget de communication 2012.

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 études et évaluations s'est réunie à deux reprises au cours de l'année pour :

- suivre les études et les évaluations en cours,
- examiner les conclusions des études et évaluations ainsi que les tableaux de bord emploi/chômage des personnes handicapées,
- préparer le programme d'études et d'évaluations pour 2012.

> La commission d'étude des conventions nationales (CECN)

La commission d'étude des conventions nationales s'est réunie à neuf reprises en 2011.

Cette année a vu la mise en œuvre des nouveaux principes relatifs aux conventions de politique d'emploi, adoptés par le Conseil d'administration du 15 février 2011.

En particulier, a été introduit la note d'opportunité qui permet d'apprécier le potentiel d'emploi de l'entreprise demandeuse et donc de décider d'engager ou non un partenariat et une convention de politique d'emploi.

Cette année, 15 notes d'opportunité et 21 conventions ont été examinées, ce qui se traduit par un engagement financier de 4 453 000 €.

En 2011, la commission a également adopté un nouveau référentiel de coûts des conventions.

6 - Annexes

A1. Financements : comparaison entre 2010 et 2011

Engagements nets en millions d'euros

NATIONAL

Domaines	Chapitres	Réalisé 2010	Réalisé 2011	Évolution 2011/2010
Mobilisation du monde économique	Appuis à l'information-mobilisation du monde éco	7,0	5,5	
	Aide à la mise en place d'une politique d'emploi	17,5	16,3	
Total Mobilisation du monde économique		24,5	21,8	-11%
Formation	Aide au bilan et l'orientation professionnelle	20,7	7,3	
	Aide à la formation	128,8	66,0	
	Aide à l'apprentissage et la professionnalisation	60,8	33,5	
	Dévp't apprentissage et professionnalisation	9,4	6,7	
	Coordination schéma régional	0,8	0,3	
	Référents formation	1,2	0,8	
Total Formation		221,8	114,7	-48%
Compensation du handicap	Appuis à l'utilisation d'aides techniques	0,0	0,0	
	Aides à la mobilité	11,0	9,5	
	Aide à l'accessibilité des situations de travail	28,5	17,4	
	Appuis par prestations ergonomiques	5,1	3,8	
	Rapprochement MP/MO	0,0	0,0	
	Aides au rapprochement MP/MO	2,0	2,9	
	Aides au tutorat	2,2	1,4	
	Appuis par opérateurs spécifiques	21,2	20,0	
	Aides humaines	2,1	3,0	
	Coordination dispositifs ergonomiques	0,0	0,0	
	Aides techniques	7,2	7,3	
Total Compensation du handicap		79,3	65,3	-18%
Insertion et Maintien	Réseau d'insertion et de placement	56,6	58,0	
	Coordination des PDITH	1,9	0,7	
	Aides au maintien dans l'emploi	51,1	7,2	
	Aides à la création d'activité	30,9	20,4	
	Appuis à l'insertion	8,0	4,9	
	Aides à l'insertion	0,0	0,1	
	Dispositifs de maintien dans l'emploi	22,9	22,5	
	Appuis à la création d'activité	7,7	5,5	
	Coordination des réseaux d'acteurs maintien	0,3	0,4	
Total Insertion et Maintien		179,4	119,7	-33%
Total Innovations - Expérimentations	Innovations - expérimentations	0,5	0,0	-93%
Supports aux interventions	Etudes, évaluations, observatoires, expertises	1,7	1,5	
	Communication régionale et nationale	5,9	3,8	
	Animation des réseaux	1,5	0,7	
Total Supports aux interventions		9,1	6,0	-34%
	PRIMES A L'INSERTION	124,3	42,7	-66%
	AIDE A L'EMPLOI DES T.H. (AETH)	56,8	65,4	15%
	SOUS-TOTAL INTERVENTION	695,6	435,6	-37%
	FONCTIONNEMENT INTERNE	44,1	43,6	-1%
	TOTAL	739,7	479,1	-35%
	DONT BUDGET COURANT	513,0	441,4	-14%
	DONT BUDGET CONJONCTUREL	226,7	30,2	-87%
	DONT TRANSFERT DE CHARGES	-	7,5	-

A2. Analyse régionale de la collecte et des financements

RÉGIONS	COLLECTE		FINANCEMENTS DES INTERVENTIONS ⁽¹⁾							
			Budget courant		Budget conjoncturel		Transfert de charges		Total	
	M€	% Région	M€	% Région	M€	% Région	M€	% Région	M€	% Région
Alsace	12,9	2,7%	13,5	3,3%	0,8	2,8%	0,0	0,0%	14,3	3,3%
Antilles-Guyane	4,4	0,9%	2,5	0,6%	0,5	1,7%	0,0	0,0%	2,9	0,7%
Bourgogne	6,4	1,3%	10,9	2,7%	0,8	2,9%	0,0	0,0%	11,7	2,7%
Champagne-Ardenne	4,9	1,0%	9,4	2,3%	0,6	2,0%	0,0	0,0%	10,0	2,3%
Franche-Comté	4,5	0,9%	7,1	1,8%	0,6	2,1%	0,0	0,0%	7,7	1,8%
Ile-de-France	230,0	47,8%	50,9	12,7%	4,0	14,1%	0,0	0,5%	55,0	12,6%
Lorraine	8,6	1,8%	12,7	3,2%	1,2	4,2%	0,0	0,0%	13,9	3,2%
Nord-Pas de Calais	21,6	4,5%	22,1	5,5%	1,4	4,9%	0,0	0,0%	23,5	5,4%
Picardie	8,9	1,8%	8,0	2,0%	0,6	2,0%	0,0	0,0%	8,6	2,0%
Sous-Total Nord	302,2	62,8%	137,0	34,1%	10,5	36,8%	0,0	0,7%	147,5	33,9%
Aquitaine	13,7	2,8%	27,6	6,9%	1,1	3,8%	0,0	0,0%	28,7	6,6%
Basse-Normandie	6,1	1,3%	9,9	2,5%	0,6	2,1%	0,0	0,0%	10,5	2,4%
Bretagne	12,6	2,6%	23,2	5,8%	1,2	4,3%	0,0	0,0%	24,4	5,6%
Centre	12,4	2,6%	17,1	4,2%	1,0	3,5%	0,0	0,0%	18,0	4,1%
Haute-Normandie	10,2	2,1%	8,5	2,1%	0,6	2,1%	0,0	0,0%	9,1	2,1%
Limousin	2,0	0,4%	6,0	1,5%	0,5	1,9%	0,0	0,0%	6,6	1,5%
Pays de la Loire	22,3	4,6%	25,3	6,3%	1,0	3,5%	0,0	0,0%	26,3	6,0%
Poitou-Charentes	6,8	1,4%	14,8	3,7%	0,9	3,0%	0,0	0,0%	15,6	3,6%
Sous-Total Ouest	86,1	17,9%	132,2	32,9%	6,9	24,3%	0,0	0,1%	139,2	31,9%
Auvergne	3,9	0,8%	10,1	2,5%	0,6	2,1%	0,0	0,0%	10,7	2,5%
Corse	0,6	0,1%	2,5	0,6%	0,2	0,7%	0,0	0,0%	2,7	0,6%
Languedoc-Roussillon	7,7	1,6%	16,6	4,1%	1,1	3,9%	0,0	0,0%	17,8	4,1%
Midi-Pyrénées	17,3	3,6%	20,2	5,0%	1,4	4,8%	0,0	0,1%	21,6	5,0%
PACA	22,6	4,7%	30,0	7,5%	2,6	9,2%	0,0	0,1%	32,6	7,5%
Réunion	2,5	0,5%	3,7	0,9%	0,1	0,3%	0,0	0,0%	3,7	0,9%
Rhône-Alpes	38,5	8,0%	44,8	11,1%	3,1	10,9%	0,0	0,1%	47,9	11,0%
Sous-Total Sud	93,1	19,3%	127,9	31,8%	9,1	32,0%	0,0	0,4%	137,0	31,5%
Siège	-	-	4,9	1,2%	2,0	6,9%	5,0	98,8%	11,9	2,7%
Non défini	2,8	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	484,3	100,0%	402,1	100,0%	28,5	100,0%	5,0	100,0%	435,6	100,0%

(1) Hors fonctionnement interne

Rapport d'activité 2011 OpbOr Collective