

EMBARGO – MARDI 15 NOVEMBRE – 9h30

Bagneux, le 10 novembre 2011

Au 1^{er} janvier 2012

Une offre d'intervention modernisée et simplifiée

Forte de 25 ans d'expérience, l'Agefiph, s'apprête à proposer aux personnes handicapées et aux entreprises de nouvelles modalités d'intervention pour répondre à l'évolution des besoins actuels et tels qu'ils se profilent à l'avenir. Au-delà de ce qui change, ce sont avant tout des priorités qui ont été retenues : la formation des demandeurs d'emploi handicapés, la qualité de l'accompagnement et du conseil et une meilleure prise en compte des besoins des personnes handicapées éloignées de l'emploi.

D'une logique de prêt-à-porter à celle du sur-mesure

L'Agefiph renouvelle profondément, non seulement ses aides financières mais aussi la manière d'y accéder et ainsi le rôle de ses partenaires services dans son action. Jusqu'à présent, toute personne handicapée ou entreprise, dès lors qu'elle remplissait les critères d'éligibilité pouvait bénéficier automatiquement des aides ou services de l'Agefiph, quelque était son degré de handicap, ses effectifs, son éloignement de l'emploi, les réalités régionales et les disponibilités budgétaires de l'Agefiph. A partir du 1^{er} janvier 2012, à cette logique de prêt-à-porter va succéder celle du sur-mesure : les aides seront majoritairement prescrites par un professionnel de terrain, en fonction de la situation et des besoins de l'entreprise ou de la personne pour concrétiser l'insertion et le maintien dans l'emploi. L'objectif de l'attribution des aides étant de faire porter l'effort en priorité là où il est utile.

Pourquoi une nouvelle offre d'interventions ?

La loi du 11 février 2005 a modifié le mode de décompte du nombre de salariés handicapés en entreprise, et celui du calcul de la contribution à l'Agefiph. L'objectif était de donner tout son poids à l'obligation d'emploi, de renforcer le caractère contraignant de la loi, et de doter le fonds pour l'insertion professionnel des moyens de développement à la mesure des besoins. L'effet produit a été que, dès 2007, la collecte de l'Agefiph, qui se montait jusque là à 420 millions d'euros, a été portée à 613 millions d'euros, augmentant d'un seul coup de 44%. Cette

disponibilité budgétaire a permis à l'Agefiph d'abord de développer et d'expérimenter de nouveaux services en amont de l'emploi et dans l'entreprise. Ensuite, de faire face lorsque la crise économique de 2008 s'est déclenchée. Et malgré la crise, l'emploi des travailleurs handicapés a continué d'augmenter.

Avec la reprise économique, nous avons vu comment celle-ci a d'abord fait appel aux CDD et à la sous-traitance, en laissant trop souvent de côté les demandeurs d'emploi handicapés, fragilisant d'autant plus ceux-ci. Et est apparu encore plus nettement l'enjeu crucial du maintien des travailleurs dans leurs emplois. Ces leçons ont guidé l'Agefiph dans la définition de ses nouvelles priorités.

Cinq principes d'action

- La fin de l'automatisme dans l'attribution des aides,
- La définition de publics prioritaires : demandeurs d'emploi handicapés loin de l'emploi, et petites et moyennes entreprises,
- La mobilisation sur mesure des aides de l'Agefiph dès lors que le droit commun aura rempli son rôle,
- La prescription des aides et prestations en fonction de ces principes par nos partenaires services Cap emploi (pour l'accès à l'emploi) et Sameth (pour le maintien dans l'emploi),
- L'adaptation des priorités nationales en fonction des réalités régionales qui sont différentes les unes des autres.

Trois priorités retenues

1. La formation des personnes handicapées à la recherche d'un emploi

Cette priorité :

- a toujours été un axe historique de l'Agefiph ;
- a été confirmée lors du transfert de compétence par l'Etat ;
- se focalise sur les demandeurs d'emploi (en cohérence avec la troisième priorité) ;
- se traduit budgétairement : 29% du budget de l'Agefiph lui sera consacrée en 2012.

☞ *La formation reste le levier principal de l'insertion professionnelle durable en matière d'accès ou de maintien dans l'emploi.*

2. La qualité de l'accompagnement/conseil délivré aux entreprises et aux personnes handicapées

Concrètement, cette priorité porte sur :

- l'animation du réseau des partenaires opérationnels (partenaires-services et prestataires) : l'offre d'interventions de l'Agefiph est conçue pour s'appuyer sur l'expertise de ces partenaires.

☞ *L'accompagnement répond à une demande des bénéficiaires (personnes handicapées et entreprises) et doit leur être « garanti ». Le conseil constitue une attente majeure de la part des entreprises, bien avant les aides. Ce sont des facteurs importants de développement de l'efficacité des parcours vers l'emploi.*

3. Une meilleure prise en compte des besoins des personnes handicapées éloignées de l'emploi

Si on considère que les personnes handicapées proches de l'emploi peuvent plus facilement participer au « jeu du marché du travail », ce n'est pas le cas des personnes handicapées qui rencontrent des freins liés **à leur qualification, à leur âge ou à leur handicap**.

L'extension des Prestations Ponctuelles Spécifiques, le maintien d'une offre large d'aides à la compensation du handicap, les services des Cap emploi et des Sameth, seront donc mobilisés au regard de cette priorité.

☞ *L'inadéquation demande et offre d'emploi (volume et compétences) fait des personnes handicapées éloignées de l'emploi un public stratégique moins ciblé par l'intervention des autres institutions.*

L'offre d'interventions 2012

1. Les évolutions

A. Le contingentement des prestations et des aides :

- les critères d'éligibilité ne suffisent plus pour bénéficier d'une aide ; ils sont complétés par des priorités :
 - déterminées au plan national ;
 - hiérarchisées au plan régional.
- les volumes d'aides sont lissés sur l'année (« égalité d'accès dans le temps »).

☞ *Cela vise l'égalité de traitement sur l'ensemble du territoire tout en pouvant s'ajuster aux priorités régionales concertées.*

B. La prescription des prestations et des aides :

- apporte une réponse (prestation ou aide) davantage pertinente à un besoin ou une situation, au regard notamment de l'effet levier vis-à-vis de l'emploi qui peut en être attendu ;
 - s'appuie systématiquement sur l'examen préalable des possibilités ouvertes en amont par les aides du droit commun ;
 - tient compte des priorités définies aux plans national et régional (cf. contingentement).
- ☞ *Certaines prestations ou aides ne peuvent plus être directement sollicitées auprès de l'Agefiph.*

Les mesures retenues

- ☞ Suppression des primes à l'embauche automatiques (employeur et personne handicapée) au profit d'une **aide à l'insertion professionnelle (AIP)** pour les employeurs recrutant des personnes handicapées les plus en difficulté sur le marché du travail (chômeur de longue durée, + 50 ans, individus sortants du secteur spécialisé) et d'une **aide ponctuelle personnalisée renouvelable (EPAPE)**, pour les personnes handicapées qui rencontrent des obstacles de nature sociale durant leur(s) parcours vers l'emploi.
- ☞ Modification de l'**aide au maintien dans l'emploi** : elle sera constituée d'une **première partie forfaitaire** dans l'esprit de l'actuelle aide, à laquelle pourra s'ajouter, si cela s'avère nécessaire, une **seconde partie plafonnée** pour prendre en compte des actions complémentaires de faibles montants qui aujourd'hui nécessitent de solliciter un nouveau dossier. L'expérimentation **Vie au travail** ne sera pas reconduite dans sa modalité «service». Les employeurs pourront en revanche mobiliser les autres prestations et aides nécessaires dans les situations qui ne relèvent ni de l'insertion ni du maintien.
- ☞ Des aides à la **compensation pour les personnes handicapées** moins foisonnantes mais davantage forfaitisées, plus lisibles au regard de la montée en puissance de la prestation de compensation du handicap. De surcroît, l'Agefiph ne se positionnera plus en assureur en dernier ressort (attente de cofinancements) mais de façon plus réactive en accordant des subventions plus rapidement.
- ☞ Normalisation de l'**accompagnement à la création d'activité** en s'appuyant sur les prestataires NACRE et mettant à leur disposition une prestation d'évaluation de l'adéquation handicap-projet. Par ailleurs, l'aide au créateur sera forfaitisée.

- ☞ Prise en compte de la priorité forte du gouvernement sur le développement de **l'apprentissage** qui s'accompagne d'un niveau élevé d'aides publiques, en supprimant les primes Agefiph à l'employeur et à l'apprenti mais en soutenant les dispositifs de développement, de tutorat et de suivi des apprentis. Pour ces derniers, l'EPAPE sera mobilisable.
- ☞ Priorisation de **la professionnalisation** en maintenant des aides incitatives à l'employeur pour s'engager dans la voie des contrats de professionnalisation et de leur pérennisation. Une aide forfaitaire sera également attribuée aux personnes handicapées de 45 ans et plus. Enfin, à titre transitoire, les actions de développement en partenariat avec les OPCA demeureront.
- ☞ Redéfinition des outils et des modalités de mise en œuvre des **actions de formation en direction des DETH**. Les formations individuelles, formations courtes et formations collectives demeurent.
- ☞ Développement **des prestations en ligne** sur deux axes : l'espace emploi du site et les prestations type « un jour un métier en action », « handichats », de manière sectorisée ou régionale.

Le contexte économique

1. Les tendances socio-économiques

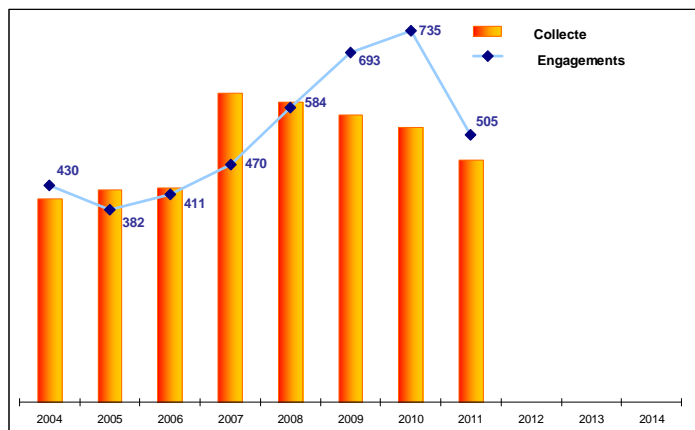
- une sortie de crise peu probable avant 2013 ;
- la mobilité professionnelle est de plus en plus demandée ;
- une bipolarisation de l'emploi ;
- un vieillissement de la population des personnes handicapées ;
- Une demande d'accompagnement individualisé de la part des publics

2. La situation de l'emploi

Le chômage :

- augmentation du chômage de longue durée ;
- persistance du faible taux d'emploi des séniors ;
- augmentation du chômage des jeunes.

3. L'évolution de la collecte et des engagements



Les nouvelles missions de l'Agefiph

- depuis le 1^{er} janvier 2011, le versement de la prime de reclassement aux sortants de CRP ;
- Depuis le 1^{er} juillet 2011 :
 - le financement et la mise en œuvre de parcours pré-qualifiants et certifiants ;
 - le dispositif de Reconnaissance de la Lourdeur du Handicap.
- A compter du 1^{er} janvier 2013 (déclaration année 2012), la gestion de la Déclaration d'Obligation de l'Emploi des Travailleurs Handicapés – DOETH.

Qu'est-ce l'Agefiph ?

Issue de la loi du 10 juillet 1987 et agréé par décret, l'Agefiph¹ gère le Fonds de développement de l'emploi des personnes handicapées dans le secteur privé alimenté par les contributions versées par les entreprises qui ne comptent pas 6% de personnes handicapées à leur effectif et choisissent ainsi d'honorer leur obligation d'emploi.

L'Agefiph est administrée dans une logique paritaire par les partenaires sociaux et associatifs. Chaque année, le ministre chargé de l'emploi approuve son budget. L'association est soumise au contrôle de la Cour des Comptes, de l'Igas et de l'IGF.

La loi a investi l'Agefiph d'une mission de développement. Ainsi, les moyens qu'elle apporte viennent amplifier les politiques publiques et de droit commun. Son champ de compétences couvre le secteur privé. Parallèlement, et conformément à la loi, elle est liée au FIPHFP² par une

¹ Association nationale de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées

² Fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans les fonctions publiques

convention qui prévoit que l'Agefiph met à la disposition de ce dernier des moyens qu'il lui achète.

Les financements de l'Agefiph se distribuent en deux grandes catégories :

- 60% sont consacrés à des aides directes aux personnes (formation, aides techniques, mobilité, etc.) et aux entreprises (aides à l'embauche, au maintien dans l'emploi, aux aménagements de situations de travail, etc.)
- 40% financent les opérateurs qui délivrent des services ou des prestations. On distingue quatre grandes offres de services : conseil aux employeurs (Alther) placement (Cap emploi³), optimisation de l'employabilité des salariés (Vie au travail) et maintien dans l'emploi (Sameth). En outre des prestations sont délivrées dans des domaines faisant appel à une expertise spécialisée parmi lesquelles : compensation des handicaps visuels, moteurs ou auditifs, aide à la création d'activité, conseil en ergonomie, aide à la définition de projet professionnel, etc.

La contribution annuelle à l'Agefiph

Elle résulte du nombre de bénéficiaires manquant dans les effectifs de chaque établissement. Son montant varie selon la taille de l'entreprise :

Taille de l'entreprise	Montant par bénéficiaire manquant	Soit par bénéficiaire manquant
De 20 à 199 salariés	400 fois le Smic horaire	3 600 € brut
De 200 à 749 salariés	500 fois le Smic horaire	4 500 € brut
750 salariés et plus	600 fois le Smic horaire	5 400 € brut

Depuis le 1^{er} janvier 2010, si une entreprise n'a engagé aucune action⁴ en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés pendant une période supérieure à 3 ans, le montant de la contribution par bénéficiaire manquant est porté à 1 500 fois le Smic horaire , soit 13 500€ brut.

³ Co-piloté par l'Etat, le FIPHFP, Pôle emploi et l'Agefiph et financé à 60% par l'Agefiph

⁴ Embauche, stagiaire, intérimaire, sous-traitance...

Les résultats 2010 de l'Agefiph

257 721 demandeurs d'emploi handicapés au 31 décembre 2010 (catégories A à C).

284 000 salariés handicapés en 2008 dans les établissements privés assujettis.

Un réseau de partenaires opérationnels

107 Cap emploi

108 Sameth

107 experts en création d'entreprise...

... **mais aussi un ensemble de compétences** mobilisées pour informer et sensibiliser les entreprises, accompagner les personnes handicapées dans la découverte concrète d'un métier...

*Un effort exceptionnel de **739 M€** pour ouvrir toujours plus l'emploi aux personnes handicapées (+ 7% par rapport à 2009).*

67 625 (+ 18%) embauches soutenues par l'Agefiph ainsi que **3 184** créations d'activité et **5 524** contrats d'apprentissage et de professionnalisation (+ 39%).

Plus de **16 000** personnes maintenues dans l'emploi avec le soutien de l'Agefiph.

476M€ de contributions versées (- 12%) au titre de l'année 2010 par **46 565** établissements privés. Pour la quatrième année consécutive, ce montant est en baisse.

La population handicapée

Point infos

Les catégories statistiques A,B,C correspondent à l'ensemble des demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi. Elles correspondent aux catégories administratives 1.2.3.6.7.8.

Les personnes reconnues handicapées

(selon l'enquête Handicap et Santé auprès des Ménages HSM 2008, Insee)

2,5 millions de personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi de personnes handicapées âgées de 15 à 64 ans en 2008, soit 6 % de la population totale des 15-64 ans (41 millions).

Caractéristiques

- 56 % sont des hommes, 49 % pour l'ensemble des 15-64 ans
- 48 % ont 50 ans et plus, 29 % pour l'ensemble des 15-64 ans

- 81 % sont de niveau infra IV (< Bac), 56 % pour l'ensemble des 15-64 ans
- 51 % sont de niveau infra V (< CAP, BEP), 31 % pour l'ensemble des 15-64 ans

Taux d'activité : 46 % contre 71 % pour l'ensemble des 15-64 ans (actifs occupés + chômeurs) / population totale 15-64 ans

Taux d'emploi : 36 % contre 64 % pour l'ensemble des 15-64 ans (actifs occupés / population totale 15-64 ans)

Taux de chômage : 22 % contre 10 % pour l'ensemble des 15-64 ans
Nombre de chômeurs / (actifs occupés + chômeurs de 15-64 ans)

Nature des handicaps de la population d'âge actif (enquête Handicap Santé 2008)

- 48 % déficience motrice
- 13 % déficience sensorielle
- 7 % déficience intellectuelle
- 14 % déficience psychique
- 18 % autres déficiences ou non précisés

La population handicapée et le marché du travail (milieu ordinaire)

Les demandeurs d'emploi handicapés (DETH) inscrits à Pôle emploi fin juin 2011
273 308 DETH de catégories A,B,C (+ 13,9 % en 1 an soit + 33 408 chômeurs DETH), ils représentent 6,5 % de l'ensemble des demandeurs d'emploi (4 208 048 DE, + 4,3 % en 1 an)

Caractéristiques

- 56 % sont des hommes, 49 % pour l'ensemble des DE
- 41 % ont 50 ans et plus, 20 % pour l'ensemble des DE
- 78 % sont de niveau infra IV (< Bac), 58 % pour l'ensemble des DE
- 30 % sont de niveau infra V (< CAP, BEP), 19 % pour l'ensemble des DE
- 53 % sont chômeurs de longue durée (>= 1 an), 39 % pour l'ensemble des DE

Contacts presse

Albertine & Media : Bertrand de Tilleul – 01.48.24.04.50 – b.detilleul@albertine-media.fr
Agefiph : Ghislaine Cristofolletti – 01.46.11.00.69 – g-cristofolletti@agefiph.asso.fr