

Rapport d'activité 2019

Adopté par le Conseil d'administration
et l'Assemblée Générale du 30 juin 2020



SOMMAIRE

1	L'AGEFIPH EN 2019	5
2	LES RESSOURCES DU FONDS EN 2019	27
3	L'ACTION DE L'AGEFIPH EN 2019.....	29
3.1	ANALYSE GLOBALE DES RESULTATS ET DES FINANCEMENTS.....	30
3.1.1	LES RESULTATS	30
3.1.2	LES INTERVENTIONS AUPRES DES PERSONNES ET DES ENTREPRISES	30
3.1.3	LES FINANCEMENTS 2019 PAR FINALITE	32
3.1.4	LES FINANCEMENTS 2019 PAR DOMAINE	33
3.2	LA PROMOTION ET LA MOBILISATION POUR L'EMPLOI	34
3.3	L'ACCOMPAGNEMENT VERS L'EMPLOI ET L'INSERTION PROFESSIONNELLE.....	35
3.4	L'ACCOMPAGNEMENT DANS L'EMPLOI ET L'EVOLUTION PROFESSIONNELLE	36
4	LE FONCTIONNEMENT INTERNE DE L'AGEFIPH	37
4.1	LE COUT DE FONCTIONNEMENT DE L'ASSOCIATION.....	37
4.2	LA COMPOSITION DES INSTANCES.....	37
	LA FORMATION DES DEMANDEURS D'EMPLOI.....	49
	LA FORMATION DES SALARIÉS	50
	L'ANIMATION DU SYSTÈME D'ACTEURS DE LA FORMATION	50
	LES ETP MOBILISES EN 2019 POUR LES SERVICES AUX ENTREPRISES	53
	COMPTABILISATION DES CHARGES ASSOCIEES	54
	LES ENGAGEMENTS 2019 GLOBAUX (AGEFIPH + FIPHFP)	56

Agir ensemble pour outiller la société inclusive et accélérer l'ouverture du monde de l'emploi et de la formation au handicap

Pour une majorité d'entre nous, le confinement du printemps 2020 a été source de questionnements. Sociaux et sociétaux en particulier. Comment va s'organiser la société de demain ? Quelles seront les conséquences de la crise sanitaire ? Quels enseignements pouvons-nous en tirer pour développer et améliorer l'emploi des personnes en situation de handicap dans les entreprises ? Parce que cette crise change le regard que nous portons sur notre société, elle doit être vue comme le levier d'une prise de conscience plus générale sur des sujets de fond, comme celui de l'inclusion des personnes en situation de handicap au travail. Pour connaître l'après, pour l'imaginer, le construire ensemble, il faut avant tout regarder ce que le présent nous apprend, tirer des leçons du présent et repenser le monde de l'emploi, de la formation et de l'entreprise.

Pendant la crise, de nouvelles habitudes ont été prises, de nouvelles activités ont débuté et des manques se sont fait ressentir. Des professionnels peu visibles, mais essentiels à la survie de la Nation, ont été loués. Parmi eux, figuraient des personnes handicapées. Aujourd'hui, malgré leur exposition parfois particulière aux risques sanitaires liés à la pandémie, de nombreux salariés et chefs d'entreprises en situation de handicap poursuivent leur activité professionnelle. Certains sont en première ligne, dans les hôpitaux, d'autres exercent des métiers indispensables au fonctionnement de la société. Certains ont connu ou connaissent encore, comme beaucoup d'actifs, le chômage partiel, le chômage technique, dans des situations professionnelles complexes, instables, et malheureusement encore trop souvent du fait de leur situation de handicap.

De sanitaire, la crise est en passe de devenir économique, sociale, humaine. Elle va considérablement changer nos quotidiens. Pour cette raison, elle peut être l'occasion de consolider et d'accélérer la construction d'une société plus inclusive. Ensemble, pendant la crise, nous nous sommes engagés dans une démarche collective de soutien aux personnes fragiles, âgées ou handicapées. Souhaitons que cet élan perdure et serve de levier pour les mois à venir.

La loi du 5 septembre 2018 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » et la vaste concertation nationale menée en 2019 par le gouvernement posent les bases d'une ambition : créer les conditions qui permettront aux personnes handicapées de développer des parcours professionnels, comme l'ensemble des actifs, qui tiennent pleinement compte de leurs aspirations et de leurs compétences.

L'Agefiph participe au mouvement qui permettra à notre société d'être au rendez-vous de l'inclusion en soutenant les acteurs de la formation, de l'emploi, de l'évolution professionnelle, de la prévention de la désinsertion professionnelle ou bien encore du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. C'est ainsi qu'en 2019, nous avons accompagné les grandes évolutions législatives comme la réforme de l'Obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH), la réforme de l'apprentissage et celle des entreprises adaptées.

Pour soutenir la transition inclusive, nous sommes, avec le FIPHFP, aux côtés de l'Etat, de Pôle emploi et de Chéops pour réussir le rapprochement de Pôle et des Cap emploi et nous avons renforcé nos relations avec les missions locales.

Nous poursuivons nos coopérations avec les interlocuteurs clés de l'emploi, de la formation et du handicap, l'Etat, Pôle, le FIPHFP et bientôt les OPCO. Mais nous diversifions aussi nos soutiens comme l'illustre par exemple la convention signée avec Territoire zéro chômeur longue durée.

En 2019, nous avons animé et piloté le groupe consacré à la mobilisation employeurs dans le cadre de la concertation engagée par l'Etat et également assuré le chef de filat éditorial pour construire la première brique de la toute nouvelle plateforme Monparcourshandicap.gouv.fr.

L'expérience et l'expertise de l'Agefiph sont mobilisées et son rôle, dans ce nouveau paysage est renforcé. Nous savons que l'inclusion n'est pas un acquis. Elle est une construction exigeante qu'il convient d'accompagner, d'outiller et d'évaluer. L'Agefiph et l'ensemble de ses collaborateurs s'y est engagée résolument toute l'année 2019 au travers de l'ensemble de ses services.

Malika Bouchehioua
Présidente

Didier Eyssartier
Directeur général

1 L'Agefiph en 2019

2019, AGIR pour outiller la SOCIÉTÉ INCLUSIVE et ACCELERER la transformation de l'Agefiph

Des inflexions majeures ont été données à la politique du handicap par le gouvernement avec la volonté de s'appuyer sur un levier principal : celui de l'inclusion.

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » et la vaste concertation nationale menée en 2019 posent les bases d'une nouvelle société de compétences plus inclusive pour les actifs les plus fragiles.

L'ambition est notamment de permettre aux personnes en situation de handicap, les plus éloignées de l'emploi, de se former et d'accéder à un emploi durable, en levant les obstacles de différente nature qui complexifient les démarches et donc l'insertion en emploi.

L'Agefiph doit être en capacité de participer au mouvement qui permet à notre société d'être au rendez-vous de l'inclusion, qu'il s'agisse de l'accès à la formation ou à l'emploi, de l'évolution professionnelle, de la prévention de la désinsertion professionnelle ou du maintien dans l'emploi.

Son expérience et son expertise ont été largement mobilisées en 2019 et son rôle renforcé dans ce nouveau paysage qui se dessine et qui fait de l'inclusion un objectif sociétal. L'inclusion n'est pas un acquis, elle est une construction exigeante qu'il convient d'accompagner, d'outiller et d'évaluer. L'Agefiph s'y engage résolument.

Pour répondre à l'ambition d'une société inclusive, l'Agefiph a sensiblement évolué en 2019 et accéléré sa transformation dans le prolongement du plan stratégique adopté en 2017.

... L'Agefiph s'est adaptée en intégrant le produit des mutations de l'environnement politique et législatif ...

- La loi pour la « liberté de choisir son avenir professionnel » du 5 septembre 2018 et notamment les évolutions portées sur l'OETH et sur le champ de la formation professionnelle
- La loi Pacte (Plan d'Action pour la Croissance et la Transformation de l'Entreprise)
- Les travaux issus de la concertation nationale sur l'offre de services à destination des personnes en situation de handicap et des entreprises
- La réforme de l'organisation territoriale de l'Etat portée par la circulaire du 12 juin 2019 ;
- Les réflexions ou réformes en cours ou adoptées notamment liées à la santé au travail, à l'activité des seniors, à l'assurance chômage, aux retraites, des ESAT ou des CRP...

... Et a poursuivi le renforcement et la rénovation de ses interventions dans de nombreux domaines pour...

- Sécuriser l'accès à la formation et sécuriser les parcours des personnes en situation de handicap et diversifier les accompagnements pour mieux les individualiser
- Accompagner les entreprises et valoriser l'engagement employeur
- Etre davantage en lien avec notre écosystème
- Produire de la connaissance et innover pour générer de nouveaux modes d'action
- Etre plus à l'écoute de nos bénéficiaires, personnes en situation de handicap et employeurs et de leurs besoins

Accompagner la sécurisation des parcours professionnels des personnes en situation de handicap

1. En assurant le développement et le maintien de leurs compétences

- **Par un soutien réaffirmé à l'effort de formation des demandeurs d'emploi dans un contexte en pleine mutation**

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a notamment pour ambition de permettre aux personnes en situation de handicap les plus éloignées de l'emploi d'accéder à un emploi durable. Ainsi, les profondes réformes portées sur le champ de l'orientation, de la formation professionnelle, de l'apprentissage avec quelques mesures spécifiques doivent permettre une meilleure prise en compte des personnes handicapées en formation (alimentation et abondement des CPF, majoration du coût contrat pour les CFA notamment).

Le « droit commun » est mobilisé sur l'ensemble du champ orientation / formation dans une logique de plus en plus inclusive. L'Etat consacre davantage de moyens financiers et s'inscrit dans une politique de transformation du système global de formation pour soutenir la compétitivité des entreprises et permettre une meilleure expression des choix individuels (approche par les compétences, politique de certification accrue des titres et des diplômes, rénovation du CPF).

Dans ce paysage en profonde mutation, l'Agefiph a pour ambition de sécuriser les parcours et renforcer l'accès à la formation professionnelle en adoptant notamment une posture de conseil et d'accompagnement auprès de l'ensemble des acteurs.

Elle repositionne la compensation au cœur de son action et contribue à professionnaliser les acteurs de la formation pour que l'accessibilité de la formation professionnelle soit effective.

L'Agefiph a procédé en 2019 à près de 34 000 interventions (hors alternance) dans le cadre de la préparation à l'emploi et la formation des demandeurs d'emploi. Il s'agit dans les deux tiers des cas d'actions de mobilisation et de remise à niveau pour des publics dont le niveau de formation est très inférieur à la moyenne, 64% des DEBOE ayant un niveau de formation n'excédant pas le niveau BEP-CAP (contre 47% pour l'ensemble des publics).

- **Par le développement de l'alternance**

L'apprentissage, comme voie privilégiée pour développer les compétences, est inscrit dans la feuille de route du Comité interministériel du handicap du 20 septembre 2017 et réaffirmé de manière continue par le gouvernement. La gestion du système, confiée aux entreprises et aux OPCO, vise à rapprocher l'offre de formation par l'apprentissage aux besoins du marché du travail.

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel consacre plusieurs mesures visant le développement de l'accès des personnes handicapées à la formation professionnelle et en particulier à l'apprentissage :

- Nomination d'un référent handicap au sein de chaque CFA ;
- Majoration du niveau de prise en charge des contrats d'apprentissage pour les personnes en situation de handicap. Un outil a été mis à disposition des CFA leur permettant d'évaluer le coût des actions nécessaires pour sécuriser le parcours de formation pour un apprenti handicapé ;
- Développement de l'accessibilité universelle des CFA pour permettre aux équipes de mieux accueillir et former les personnes en situation de handicap. Dans le cadre de la concertation, un référentiel d'accessibilité universel a été élaboré afin de guider les CFA et leur référents handicap dans cette démarche d'amélioration en continu de la politique d'accueil.

La loi de 2018 constitue une véritable avancée sur le volet de l'apprentissage en posant le principe d'un financement au CFA de tout ou partie des besoins liés à la compensation du handicap. L'Agefiph a travaillé avec l'association ZAPH et la DGEFP sur les modalités pratiques de mise en œuvre de cette réforme :

- ✓ Élaboration d'une grille d'évaluation des besoins et d'outils facilitant l'appropriation de cette grille par les CFA et les OPCO,
- ✓ Mise en valeur des appuis que peuvent apporter les RHF dans l'appropriation et la mise en pratique de ces changements,
- ✓ Valorisation de la dimension "situationnelle" de la notion de handicap et de l'importance d'analyser et d'interroger le contexte de formation et d'emploi proposé.

En 2019, année de construction autour de la loi, l'action de l'Agefiph s'est pleinement inscrite dans la politique des pouvoirs publics en faveur de l'apprentissage et a été concentrée sur :

- ✓ La construction du guide accessibilité des CFA
- ✓ La construction d'un référentiel commun de mission des référents handicap au sein des CFA de façon à contribuer à leur professionnalisation
- ✓ L'accompagnement des personnes et des employeurs en amont de l'apprentissage et en apprentissage pour sécuriser le parcours
- ✓ Le déploiement des moyens de compensation et ou d'accessibilité nécessaires

Relativement au référentiel des missions du référent handicap dans les CFA, l'Agefiph a participé aux groupes de travail et porté les travaux des délégations régionales qui avaient déjà co-construit des "fiches mission" avec les acteurs des territoires.

L'Agefiph a soutenu le principe que le référent devait être au sein de l'organisme une "ressource" et que la question des besoins liés au handicap devait se travailler collectivement : avec les équipes en interne mais également avec les référents de parcours, l'entreprise et le cas échéant, un opérateur spécialisé sur le champ du handicap (PAS notamment).

Concernant les travaux sur une grille précisant les critères d'une accessibilité généralisée, l'Agefiph a proposé de partir de l'expérience de 3 régions qui avaient déjà mené des travaux sur le sujet et dont les référentiels étaient opérationnels : Auvergne Rhône-Alpes, Nouvelle-Aquitaine et Pays de la Loire. Des temps de travail avec ces 3 régions ont permis de construire le référentiel commun existant.

- **Par un soutien à l'investissement formation de grande ampleur dans le cadre du PIC**

Le Plan d'investissement dans les compétences (PIC) vient, depuis 2018 avec une montée en charge continue, soutenir les parcours de formation des personnes les plus éloignées de l'emploi et ainsi notamment des personnes en situation de handicap.

L'Agefiph a participé au PIX, action de mesure des compétences numériques déployée au sein du SPE.

Dans la phase expérimentale, l'Agefiph a permis le déploiement du PIX au sein du réseau Cap emploi par le financement de stagiaires ou CDD au sein de 8 Cap emploi pour construire le modèle de déploiement.

Par ailleurs, un volet du PIC concerne notamment ***la formation des travailleurs handicapés en entreprises adaptées : Le « PIC EA »*** s'inscrit en soutien des deux expérimentations que l'Etat conduit avec les Entreprises Adaptées (CDD Tremplin et EATT- *entreprises adaptées de travail Temporaire*) et dans lesquelles l'Agefiph est pleinement engagée.

La gestion du PIC EA est assurée, à la demande de l'Etat, par l'Agefiph depuis fin 2019.

Le PIC EA correspond à un engagement financier de l'Etat de 50 millions d'euros sur 4 ans. L'Agefiph, sollicitée par l'Etat en juin, a conçu en moins de 4 mois le système d'information du PIC EA : celui-ci permet aux entreprises adaptées de solliciter les aides de l'Agefiph (formation, rémunération et ingénierie de parcours) via un service en ligne.

A cet effet, une convention Etat- Agefiph relative à la mise en œuvre du PIC EA pour soutenir la formation des salariés en CDD tremplins et contrats de mission en EATT a été signée le 26 décembre 2019.

196 entreprises adaptées sont agréées dans les dispositifs de parcours « tremplin » à fin 2019.

Le PIC EA permet, aux personnes inscrites dans ces parcours, l'accès à une formation qualifiante et/ ou à un accompagnement renforcé et individualisé.

L'objectif est de former 30 à 60 % de travailleurs handicapés en contrat d'intérim ou en CDD Tremplin dans les entreprises adaptées habilitées pour les expérimentations, sur une période de 4 ans (2019/2022).

L'Etat au travers de l'Agefiph propose des aides pour accroître cet effort de formation :

- ✓ Financement des formations visant une montée en compétences de la personne,
- ✓ Contribution à la compensation de la rémunération restant à charge de l'entreprise adaptée (quand les travailleurs handicapés en CDD tremplin ou en EATT sont en formation sur leur temps de travail),
- ✓ Contribution au financement de l'ingénierie de parcours et de projet.

2. En sécurisant l'accès et les parcours vers et dans la formation et l'emploi

- **Pour mieux répondre aux besoins de compensation en formation,**

Les Ressources Handicap Formation (RHF) impulsées par l'Agefiph ont vocation à agir directement au sein des territoires pour favoriser l'accès des personnes en situation de handicap aux formations, éviter les ruptures et sécuriser les trajectoires.

La démarche portée par les RHF vise à accompagner et à amplifier la capacité des acteurs de la formation de droit commun à prendre en compte les besoins liés au handicap. Elles contribuent ainsi à faire progresser « l'appareil formatif » sur la prise en compte de l'accessibilité de la formation et de la compensation du handicap.

Son déploiement repose sur 2 principes fondamentaux :

- ✓ La co-construction : le développement d'espaces de coopération associant différents acteurs à l'évaluation des besoins, à l'élaboration des réponses, à la dynamique de réseau et la construction d'une expertise collective ;
- ✓ Une approche globale : celle-ci consiste à mener de front l'accompagnement de situations individuelles (compensation des situations individuelles) et la sensibilisation / montée en compétences de l'ensemble du système de la formation sur la prise en compte du handicap (accessibilité des organismes) et notamment la montée en compétence des référents handicap dans les organismes de formation et les CFA.

L'Agefiph a conduit un travail de structuration et de développement de la démarche :

- ✓ Pour que les RHF soient inscrites au sein des politiques régionales emploi-formation (PACTE, PRITH, conventions partenariales régionales...), en impliquant les parties prenantes (Conseils Régionaux, services de l'Etat, Pôle Emploi, FIPHFP...)
- ✓ Pour que les RHF soient apporteurs de services et de solutions pour les acteurs de la formation :
 - Un appui aux situations individuelles de formation (toutes les régions sont couvertes) ;
 - Un appui-conseil au développement de l'accessibilité pédagogique des organismes de formation (service déployé essentiellement à compter de 2020) ;
 - Un appui à la montée en compétences des acteurs sur le handicap (service progressivement déployé sur toutes les régions en 2020) s'appuyant sur l'animation d'un réseau de référents handicap et la mise à disposition d'actions de professionnalisation des acteurs de la formation, le plus souvent en partenariat avec les Carif-Oref.

L'année 2019 a vu la poursuite de la mise en œuvre des RHF via la finalisation de l'offre de service et le démarrage des activités dans chacune des régions avec une forte mobilisation des partenaires : plus de 600 temps de mobilisation ont été réalisés touchant plus de 3 400 professionnels de la formation.

En 2019, 1 867 personnes handicapées ont bénéficié d'un appui RHF pour sécuriser leur parcours de formation. 35 % des aménagements réalisés ont porté sur des modifications de la pédagogie de formation.

Fin 2019, toutes les régions bénéficient d'une démarche Ressources Handicap Formation.

- **Pour mieux répondre aux besoins de compensation**

Afin de sécuriser les parcours professionnels des personnes handicapées, l'Agefiph dispense des aides et prestations permettant de compenser le handicap.

Ces aides et prestations sont ouvertes à tous, demandeurs d'emploi, salariés, travailleurs indépendants, personne en service civique, ..., et sont mobilisables pendant tout le parcours d'emploi. Elles couvrent en effet notamment l'adaptation des situations de travail, les aides aux déplacements, les aides techniques (prothèses auditives), l'aide humaine et ont vocation à couvrir toutes les situations qui nécessitent un besoin de compensation.

Au total, en 2019, ces aides et prestations ont représenté 48,6 millions d'euros dans le cadre de la compensation du handicap. L'Agefiph a procédé à plus de 54 000 interventions en 2019 dont près de la moitié correspondent à des prestations d'appuis spécifiques (PAS). Suivent l'adaptation des situations de travail avec plus de 12 000 interventions et les aides humaines, techniques et à la mobilité avec 11 000 interventions.

La simplification de l'offre d'aides de l'Agefiph, engagée dès 2018, se poursuit.

Une réflexion a été initiée avec le FIPHFP dans une perspective de convergence des aides respectives. Ce travail conjoint vise à horizon 2020 une meilleure lisibilité des offres disponibles.

3. En diversifiant les parcours

- **Par l'amplification du dispositif de l'emploi accompagné**

Répondant à son ambition de renforcer la sécurisation et la fluidification des parcours d'emploi des personnes handicapées, l'Agefiph soutient et amplifie la diversification des modes d'accompagnement.

Le dispositif d'emploi accompagné, créé par l'article 52 de la loi du 8 août 2016 est une modalité d'accompagnement basée sur le principe du « place and train » : placer en emploi d'abord, puis former et accompagner dans l'activité de travail. Ceci permet donc à la personne accompagnée un accès rapide à l'emploi et surtout, de pouvoir se maintenir et évoluer dans celui-ci.

Ce dispositif combine un accompagnement médico-social et un accompagnement à visée d'insertion professionnelle autour d'un référent unique, tant pour la personne que pour son employeur. Sa spécificité permet de leur faire bénéficier d'un soutien souple, adapté à leurs besoins et mobilisable à tout moment du parcours professionnel de façon durable en tant que de besoin.

L'Agefiph finançait déjà depuis 2013 des structures réalisant cet accompagnement.

Elle amplifie désormais son engagement dans le déploiement et la montée en puissance de ce mode d'action désormais inscrit dans la loi qui entre dans sa 3ème année de mise en œuvre.

Ainsi, en 2019, l'Agefiph a accru de façon conséquente les moyens dédiés au déploiement de l'emploi accompagné : 12,5 M € y ont été consacrés par l'Etat, l'Agefiph et le FIPHFP dont 4,8 millions d'euros apportés par l'Agefiph.

Ces moyens, mobilisés notamment au titre de la Stratégie nationale pour l'autisme, n'y sont pas exclusivement dédiés mais ils permettent un meilleur accompagnement de leur parcours par les organismes porteurs de l'emploi accompagné. L'année 2019, a permis que l'ensemble du territoire métropolitain et ultramarin soit couvert par un dispositif d'Emploi accompagné.

Au 31 décembre 2019, près de 2 400 personnes étaient accompagnées.

En moyenne, ces personnes sont plutôt jeunes, présentant majoritairement des difficultés psychiques ou mentales, avec un faible niveau de formation et sont éloignées de l'emploi. Parmi les 1 555 personnes entrées avant le 30 juin 2019 et toujours accompagnées au 31 décembre 2019, 50% ont trouvé un emploi dans le cadre du dispositif.

Une évaluation du dispositif confiée à l'ANSA a été lancée au second semestre 2019 sur 4 territoires: Calvados et Manche en Normandie, Grenoble et le Centre Val-de-Loire.

- **Par le soutien au développement des expérimentations « Cap vers l'entreprise inclusive » en entreprises adaptées**

La loi de 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a également contribué à transformer le cadre d'intervention des entreprises adaptées (EA), dans la lignée de l'engagement national « Cap vers l'entreprise inclusive 2018-2022 » conclu à l'été 2018.

Cet engagement signé, en juillet 2018, par Muriel PÉNICAUD, Ministre du Travail, Sophie CLUZEL, Secrétaire d'État chargée des Personnes handicapées avec l'Union nationale des entreprises adaptées (UNEA), APF France Handicap et l'UNAPEI vise à redimensionner le secteur des entreprises adaptées en doublant la taille du secteur et leur permettre d'amplifier leur rôle dans l'objectif de réduction du chômage des personnes handicapées.

Cette réforme repose sur un important effort budgétaire auquel l'Agefiph concourt.

Dès 2019, elle investit dans le projet de transformation du modèle des entreprises adaptées en finançant notamment les deux expérimentations CDD tremplin, Entreprises adaptées de travail temporaire (EATT) potentiellement à hauteur de 50 millions d'euros par an sur 4 ans.

Par ailleurs, dans ce contexte marqué par la volonté de changement de modèle des entreprises adaptées, l'Agefiph a soutenu la fondation AMIPI pour expérimenter des méthodes et outils originaux de nature à participer à la préparation et à l'accompagnement des publics en situation de handicap cognitif vers les entreprises classiques. Ainsi, sur décision du Conseil d'Administration, l'Agefiph s'est engagée pour deux années auprès de la Fondation dans le cadre d'une convention expérimentale.

Ce partenariat vise à accompagner l'AMIPI, forte de ses 800 salariés et de ses usines de production de sous-traitance automobile, à travers plusieurs axes conjoints :

- Une méthodologie d'apprentissage innovante permettant l'acquisition de compétences techniques et le développement personnel de personnes souffrant de handicaps cognitifs ;
- Une organisation structurée et jalonnée du parcours des personnes au sein des usines de l'AMIPI afin de préparer l'accès à une entreprise classique ;
- La mise en place de formations dédiées pour accroître les compétences ;
- Des partenariats scientifiques pour évaluer et asseoir les méthodologies originales d'apprentissage in situ.

La méthode sera modélisée de façon à pouvoir la communiquer, la dupliquer au sein d'autres entreprises adaptées ou entreprises classiques tout en mesurant, au fil de l'eau, son efficacité au titre des insertions réalisées. Le seuil minimum fixé est de 20 à 25 insertions par an.

La réforme des entreprises adaptées privilégie des approches innovantes pour faciliter la mise en œuvre des parcours professionnels, notamment en encourageant les passerelles entre les entreprises adaptées et les autres employeurs publics et privés.

Cette réforme est une opportunité de croissance pour les entreprises adaptées et c'est dans ce contexte très dynamique et volontariste que s'inscrit le ***partenariat entre l'Agefiph et l'UNEA, signé en 2019.***

Ce partenariat vise à mutualiser les actions et moyens de ces deux acteurs engagés dans le développement de l'emploi durable des personnes en situation de handicap et doit permettre de mettre en œuvre la réforme sur l'ensemble des territoires et assurer sa réussite, notamment en :

- ✓ Mobilisant les réseaux UNEA et Agefiph pour faire connaître et dynamiser l'action commune,

- ✓ Partageant les dispositifs de GPEPP (dans une visée nationale et territoriale) mis en place par l'UNEA et l'Agefiph,
- ✓ Valorisant les bonnes pratiques inclusives des Entreprises Adaptées à la fois pour leur réseau, mais également pour l'ensemble des Entreprises,
- ✓ Mutualisant les systèmes d'information pour accroître et fluidifier les parcours.

Pour les entreprises partenaires de l'Agefiph, notamment dans le cadre du réseau des référents handicap, il s'agit ainsi d'une opportunité d'appréhender les entreprises adaptées comme un nouveau partenaire sur le recrutement de personnes en situation de handicap.

En 2019, l'action de l'Agefiph en direction des entreprises adaptées s'est concrétisée par :

- ✓ L'ouverture de son offre d'interventions et de services aux entreprises adaptées
- ✓ Et par de premières actions de rapprochement entre ces structures et les délégations régionales de l'Agefiph, aboutissant à l'élaboration de plans d'actions partenariaux.

De plus, l'Agefiph gère pour le compte de l'Etat le Plan d'Investissement dans les Compétences pour les entreprises adaptées (PIC EA) comme indiqué supra et contribue à l'Inclusive Tour, véritable Tour de France du changement d'échelle des entreprises adaptées.

Accompagner la transition inclusive

- **Contribuer activement à la concertation nationale sur l'offre de services relative au soutien à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi à destination des personnes handicapées et des employeurs**

Une concertation nationale de grande ampleur relative à l'offre de services à destination des personnes handicapées et des employeurs a été lancée en décembre 2018 par Muriel Pénicaud, ministre du Travail, Olivier Dussopt, secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'Action et des Comptes Publics et Sophie Cluzel, secrétaire d'Etat chargée des Personnes handicapées.

Les pouvoirs publics ont confié à quatre chefs de fil désignés la conduite des travaux à mener en concertation avec l'ensemble des parties prenantes.

- ✓ La mobilisation territoriale des acteurs de la politique des travailleurs handicapés, chantier piloté par La DIRECCTE Hauts de France,
- ✓ Les modalités d'accompagnement des personnes et des employeurs, piloté par Pôle emploi,
- ✓ Une mobilisation nationale pour la formation des travailleurs handicapés, piloté par le FIPHFP,
- ✓ L'engagement des employeurs piloté par l'Agefiph.

L'Agefiph a activement contribué à l'ensemble des chantiers, formulé des propositions concrètes et enrichi les travaux des fruits de son expérience en matière de :

- ✓ Professionnalisation et animation des acteurs,
- ✓ Compensation et d'accessibilité tant au sein des entreprises que des organismes de formation,
- ✓ Accompagnement destinée aux entreprises et notamment des TPE-PME,
- ✓ Dynamisation du dialogue social,
- ✓ Rôle des référents handicap.

Le secrétariat d'Etat et le ministère du travail ont confié à l'Agefiph l'animation du groupe de travail sur le thème de « ***l'engagement des employeurs*** », avec l'objectif d'identifier de nouveaux leviers pour mobiliser les employeurs publics et privés afin de développer l'emploi des personnes handicapées dans un contexte de réforme de l'obligation d'emploi.

Il s'est agi plus précisément d'identifier les moyens de mieux outiller les partenaires sociaux pour inscrire le handicap au cœur du dialogue social, mais aussi d'inciter davantage les employeurs à intégrer le handicap dans leur stratégie globale, en s'appuyant notamment sur la mise en place de référents handicap (cf. infra).

De janvier à mai 2019, 15 réunions ont mobilisé 80 participants (représentants des employeurs, des salariés, associations, institutionnels, acteurs de terrain...) pour travailler sur cet objectif.

Les résultats ont été présentés le 10 mai à la Secrétaire d'Etat lors de la séquence de restitution de la concertation offre de services à destination des personnes handicapées et des employeurs.

Les travaux ont permis de construire des représentations communes sur plusieurs aspects :

- ✓ Les facteurs de réussite d'une politique handicap,
- ✓ La notion d'aménagement raisonnable,
- ✓ Les activités socle et les conditions de réussite du référent handicap,
- ✓ Les besoins de formation des acteurs contribuant à l'emploi des personnes handicapées,
- ✓ La nécessité d'un centre de ressources mutualisées,
- ✓ L'envie commune de continuer à travailler ensemble dans une logique de co-construction et d'amélioration continue.

Le groupe a également proposé des actions concrètes et produit des outils parmi lesquels :

- ✓ Des points de repère pour aider les employeurs à intégrer le handicap dans leur politique globale,

- ✓ Des modalités de valorisation de l'engagement des employeurs visant à intégrer durablement le handicap dans la stratégie des entreprises,
- ✓ Un argumentaire pour convaincre de s'engager sur le sujet,
- ✓ Le recensement des différentes modalités de formalisation d'engagement,
- ✓ Une fiche pratique sur la fonction de référent handicap.

Ces travaux ont été unanimement salués pour leur qualité et ont permis de créer une réelle dynamique entre les acteurs qu'il conviendra de maintenir.

Les outils produits sont consultables sur le site de l'Agefiph : <https://www.agefiph.fr/articles/article/comment-integrer-durablement-le-handicap-dans-une-strategie-globale>.

- **Contribuer au développement d'un service public de l'emploi plus inclusif**

Les concertations menées en 2019 et présentées supra et des travaux menés en parallèle ont conduit les pouvoirs publics à choisir de rapprocher l'offre d'intervention des Cap emploi au titre de l'accès à l'emploi de l'offre de service de Pôle Emploi.

Cette orientation fait consensus auprès des commanditaires et des différents acteurs engagés.

L'Agefiph adhère à l'esprit de cette réforme et s'est attachée au second semestre 2019 à contribuer à sa réussite effective en accompagnant les acteurs du service public de l'emploi dans cette dynamique inclusive, en l'outillant de façon à garantir la prise en compte des besoins spécifiques des personnes en situation de handicap au sein du droit commun.

L'ensemble s'organise en cohérence avec les axes de transformation initiés par l'Agefiph visant l'accessibilité de son offre via sa digitalisation, l'amélioration de sa lisibilité (notamment dans le cadre de sa démarche de convergence avec le FIPHFP) et la simplification de sa mobilisation (notamment via la mise en place de la démarche confiance, une dynamique d'appui à l'appropriation...).

- **Pilotage du réseau Cap Emploi en coordination avec l'ensemble des commanditaires**

L'année 2019 est la deuxième année de mise en œuvre du dispositif dont les modalités de gouvernance et de pilotage ont été actées en avril 2018.

En effet, suite à un appel à projets lancé en 2017 par l'État, l'Agefiph, Pôle Emploi et le FIPHFP, 98 structures se sont vues confier, pour les années 2018 à 2022, une mission d'intérêt général à caractère non lucratif qui vise à sécuriser les parcours professionnels des personnes en situation de handicap en assurant la continuité de l'accompagnement pour les bénéficiaires (personnes en situation de handicap et entreprises), en vue d'un recrutement ou en emploi, telle que prévue par l'article 101 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, modifiant l'article L. 5214-3-1 du code du travail.

Au niveau national, le pilotage est mené dans le cadre d'une conférence des commanditaires présidée par l'État et constituée de l'Agefiph, du FIPHFP et Pôle emploi.

Au niveau local, les dialogues de gestion avec chaque Cap Emploi, menés par les commanditaires régionaux ou territoriaux (Etat, Agefiph, Fiphfp et Pôle emploi), permettent notamment :

- De fixer les objectifs de la structure, en lien avec les besoins du territoire concerné,
- D'évaluer la qualité des services rendus ainsi que les moyens mobilisés.

Par le biais d'indicateurs resserrés, ils sont également l'occasion d'apprécier :

- ✓ L'activité et la performance des organismes de placement spécialisés (OPS) suite à la réforme en termes d'optimisation et de renforcement de l'accompagnement des parcours d'accès à l'emploi, de maintien dans l'emploi, des transitions et des évolutions professionnelles et de la fluidification et la sécurisation de ces parcours...

- ✓ La qualité de l'accompagnement et du conseil aux employeurs et aux personnes handicapées en matière d'accès à l'emploi, de maintien dans l'emploi, de transition et d'évolution professionnelles
- ✓ La satisfaction des bénéficiaires (PH) et des employeurs publics et privés
- ✓ Les résultats et activités des OPS au regard des activités de ses partenaires (notamment Pôle emploi, missions locales) en allant au-delà du taux de placement et de maintien
- ✓ Le degré d'expertise des OPS dans l'accompagnement des employeurs et des personnes handicapées
- ✓ Le degré de mobilisation du droit commun et des autres dispositifs (PPS/PAS, etc.) sur l'accompagnement vers l'emploi et dans l'emploi

○ *Renforcement des relations avec Pôle Emploi*

L'Agefiph et Pole emploi se sont attachés à consolider leur connaissance mutuelle et identifier les chantiers communs à mener de façon à rendre plus aisée la mobilisation par Pole Emploi des aides et prestations de l'Agefiph.

En 2019, plusieurs champs d'investigation sont ainsi identifiés :

- ✓ Organiser l'inter opérabilité des systèmes d'information Agefiph avec Pole emploi
- ✓ Faciliter la mobilisation : mettre en visibilité les aides et prestations dans l'outil « Clara » de Pôle emploi de façon simple et lisible pour le « non initié », qu'il soit conseiller ou bénéficiaire ; intégrer progressivement les aides et prestations Agefiph sur le poste de travail du conseiller
- ✓ Simplifier le traitement des aides et leur instruction et mettre en place la notion de « tiers de confiance ».
- ✓ Réfléchir conjointement à l'accessibilité des formations pour les demandeurs d'emploi handicapés.
- ✓ Définir une articulation opérationnelle des offres de services de Pôle emploi et de l'Agefiph en direction des entreprises
- ✓

○ *Appui au rapprochement du réseau Cap emploi et de Pôle emploi*

La feuille de route du CIH du 25 octobre 2018 s'engageait pour une rénovation et pour une simplification du fonctionnement du service public de l'emploi (SPE) au travers d'une coordination renforcée et d'un rapprochement de Pôle emploi et des Cap Emploi au sein du SPE.

Les modalités de mise en œuvre de cette coordination renforcée entre Pôle emploi et Cap Emploi devaient être arbitrées début 2019, pour une mise en œuvre à compter du 1er janvier 2020.

Les concertations relatives à l'offre de services d'accompagnement menées en 2019 ont exploré plus avant cette orientation pour une offre Cap emploi plus intégrée à l'offre de service de Pôle Emploi, orientation validée par le CIH.

L'Agefiph a formulé de nombreuses propositions concrètes et opérationnelles pour outiller la réforme et soutenir les acteurs:

- ✓ Garantir l'existence d'un « catalogue » universel d'aides et de prestations de compensation ouvert aux acteurs emploi/formation/orientation, mobilisable à chaque étape du parcours vers et dans l'emploi, conçu avec les bénéficiaires et les acteurs de l'insertion et du maintien.
- ✓ Faire converger les offres publiques et privées pour assurer une meilleure réponse aux personnes et aux employeurs
- ✓ Mettre en place de nouvelles modalités de conception des aides et prestations, associant Pôle Emploi et Cap emploi
- ✓ Simplifier davantage et fluidifier la mobilisation des aides et prestations de l'Agefiph par l'ensemble du service public de l'emploi pour une réactivité accrue de la réponse apportée aux besoins des bénéficiaires.
- ✓ Mettre au service de Pôle emploi une offre de formation/sensibilisation pour accompagner l'appropriation par les conseillers de la problématique handicap dans toutes ses dimensions.

- ✓ Développer l'innovation en matière de compensation du handicap au travail.
- ✓ Poursuivre le développement des outils pour dynamiser l'engagement des employeurs.

Ces propositions opérationnelles constituent des réponses en termes d'efficience et d'accessibilité, elles ont rapidement été intégrées aux calendriers de travail des équipes. Une convention pluriannuelle Etat- Pole emploi- Agefiph- Fiphfp et Cheops précisant les engagements et attentes réciproques sera élaborée en 2020.

○ Consolidation des relations avec le réseau des missions locales

Si relativement peu de jeunes en situation de handicap sont à ce stade identifiés (3%) au sein des réseaux d'accueil, l'Agefiph et l'Union Nationale des Missions Locales (UNML) ont souhaité approfondir leur collaboration pour contribuer à une meilleure détection et diagnostic du handicap.

Plusieurs axes de coopération ont été définis, qui pourront utilement compléter les actions déjà conduites en région : Renforcer l'information et la visibilité des actions de l'Agefiph au sein des missions locales, faciliter et simplifier l'accès aux aides de l'Agefiph en recueillant l'expression de leurs besoins et un retour d'expériences.

Conseiller et accompagner les entreprises

Dans son plan stratégique, l'Agefiph affichait son ambition de renforcer la mobilisation du monde économique et social pour inciter les entreprises à agir en faveur d'une société plus inclusive, et les appuyer dans leurs actions. En 2019, elle a poursuivi ses efforts dans cette direction.

Cette ambition s'est traduite par un accompagnement de la réforme de l'OETH, afin de faciliter et sécuriser la transition pour les employeurs. L'Agefiph a également continué à renforcer son offre de service aux entreprises via une offre de conseil et d'accompagnement, et en réalisant une évaluation en continue de celle-ci, et via la structuration d'un réseau des référents handicap. Au niveau national, une première université des référents handicap devait se dérouler en mars 2020 et a dû être reportée.

- **Accompagner la mise en œuvre de la réforme de l'OETH**

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a refondu en profondeur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH). Pour les entreprises privées, la déclaration sociale nominative (DSN) se substitue au 1er janvier 2020 à la déclaration à l'Agefiph. Les Urssaf et les caisses de la MSA prennent le relai de l'Agefiph pour la gestion des déclarations des entreprises et la collecte des contributions (à compter de 2021 pour la collecte).

Afin d'accompagner les entreprises dans le cadre de cette réforme structurante, l'ensemble des services de l'Agefiph se sont mobilisés en 2019 pour mettre en place, en collaboration étroite avec les services de l'Etat, l'Acosse et la Caisse Centrale de la MSA, un dispositif destiné à garantir non seulement l'accompagnement des entreprises dans cette transition, mais également la réussite du transfert des déclarations aux organismes sociaux.

Ce dispositif répond à plusieurs objectifs :

- ✓ **Informar les entreprises sur la réforme de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés** : ainsi 9 sessions de webinaires ont été organisées au cours desquels plus de 1400 participants ont pu suivre des modules d'information sur les grands principes de la réforme, les idées reçues ou encore les nouvelles modalités déclaratives. Dans les régions, plus de 4000 entreprises ont participé à des réunions d'informations organisées par les délégations régionales de l'Agefiph.
- ✓ **Outiller les acteurs de l'entreprise grâce à un guide pratique de la réforme** : des vidéos, des fiches techniques ou encore une foire aux questions ont également été réalisés afin d'apporter un niveau de connaissance utile en fonction des besoins.
- ✓ **Permettre aux entreprises d'évaluer et d'anticiper les incidences financières de la réforme** avec l'ouverture d'un simulateur de contribution en ligne sur le site de l'Agefiph. Cet outil a pour objectif d'accompagner les entreprises dans l'appropriation des nouvelles modalités de calcul et de valorisation des actions menées en faveur de l'emploi des personnes handicapées (sous-traitance, dépenses déductibles, etc.) mais également de bénéficier de conseils personnalisés. 5420 visites sur le simulateur ont été enregistrées sur la seule année 2019.

- **Amplifier l'accompagnement direct des entreprises, en particulier des PME**

L'Agefiph propose, dans le cadre de sa stratégie de mobilisation du monde économique et social, **une offre de conseil et d'accompagnement**.

Cette offre de service est structurée autour de trois niveaux d'accompagnement : un niveau d'information / orientation / outillage des entreprises, un niveau de diagnostic-action et définition de plan d'action, et un niveau qui va jusqu'à l'accompagnement de l'entreprise dans la mise en œuvre du plan d'action.

Une démarche proactive auprès des entreprises (prospection, campagne de communication et réunions d'information) a permis de la faire mieux connaître par les entreprises et les partenaires.

Depuis 2018, ce sont 5300 entreprises, dont 84% de PME qui bénéficient de cette offre de service délivrée directement par les collaborateurs de l'Agefiph.

En 2019, cette offre a permis d'accompagner 3 319 nouveaux établissements.

Dans une ambition d'amélioration continue, une évaluation de ce dispositif a été mise en œuvre dès son lancement, afin d'être conduite tout au long de son déploiement sur 2018-2019. Les conclusions de cette évaluation vont permettre de rénover l'offre de conseil et d'accompagnement au cours de l'année 2020, pour mieux répondre aux besoins des entreprises.

- **Poursuivre le développement, la structuration et l'animation du réseau des référents handicap en entreprise, maillon clé des politiques de l'emploi**

La professionnalisation des référents, déjà inscrite dans le plan stratégique, a vu son importance renforcée par l'inscription dans la loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » de la désignation d'un référent handicap dans les entreprises de plus de 250 salariés.

En 2018, l'Agefiph a ainsi développé, sur l'ensemble du territoire, **le réseau des référents handicaps (RRH)**, qui s'adresse à tous ces référents et est pensé comme un espace de ressources privilégié pour ces personnes.

Au sein du RRH sont organisées des activités qui contribuent à la mise en réseau des acteurs œuvrant pour l'emploi des personnes handicapées au sein des entreprises, à l'échange de pratiques entre pairs et la co-construction d'outils, destinés à être partagés dans le centre de ressources de l'Agefiph pour être diffusés le plus largement possible.

Depuis 2018, le RRH a été progressivement déployé par la Direction Mobilisation du Monde Économique et Social et les 14 délégations régionales avec l'organisation d'ateliers dans les territoires. En 2019, une centaine de rencontres ont été organisées, réunissant un millier de participants, (1090 entreprises ont participé au moins une fois à un événement), dont 44% de PME.

Ces rencontres ont pris des formes diverses :

- ✓ *Des ateliers de travail sur des sujets variés* : les moyens de répondre à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés lors de l'atelier de lancement du réseau à Mayotte ; ou encore la manière de dépasser les stéréotypes, objet d'un atelier organisé en novembre 2019 en Centre-Val-de-Loire, en partenariat avec Pôle Emploi et avec la participation d'un expert, Franck Pruvost, fondateur de Sensitive way
- ✓ *Des formes plus innovantes* : le 13 juin 2019, à Caen, Handicity, entre course d'orientation et atelier de sensibilisation, a permis aux participants de découvrir le handicap sur le terrain, de rencontrer des associations engagées sur le sujet, mais aussi de découvrir la ville et de vivre un événement de team-building.

95% des participants se disent satisfaits de ces événements, sur les différentes dimensions que sont l'organisation, l'animation et le thème abordé.

La mise en réseau de ces référents permet d'aboutir à des outils concrets, notamment :

- ✓ En Grand Est, les membres du réseau ont co-construit une fiche outils du tuteur d'un collaborateur en situation de handicap, présentant les missions et bonnes pratiques
- ✓ En Île-de-France, un groupe de travail a été organisé en partenariat avec l'Aract IDF pour co-construire avec des entreprises un outil d'autodiagnostic sur le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Dans la continuité de ces rencontres, en 2019, l'espace collaboratif du réseau des référents handicap a été finalisé. Cet espace digital permet aux adhérents du réseau de poursuivre les travaux initiés lors des ateliers physiques, d'accéder aux contacts d'autres adhérents et de s'enrichir des documents partagés.

En 2020, l'Agefiph organisera la première université du RRH, à Lyon. Cette université doit permettre aux participants de :

- ✓ Rencontrer des référents handicap de tout le territoire pour partager expériences et projets,
- ✓ Se confronter et débattre d'idées nouvelles,
- ✓ Développer leurs compétences et connaissances autour du rôle de référent handicap et de ses missions,
- ✓ Préparer et anticiper la réforme de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH).

Pour ce faire, l'université proposera des conférences inspirantes, des ateliers pratiques proposés par les délégations régionales de l'Agefiph et co-construits avec les entreprises du Réseau des référents handicap et des modules d'appui à la professionnalisation.

Promouvoir l'emploi des personnes handicapées

L'Agefiph se doit de faire en sorte que la question du handicap soit systématiquement intégrée à l'ensemble de politiques publiques de l'emploi, de la formation et de la santé au travail. Sa mission est donc transversale et implique de construire des partenariats structurés qui engagent les parties prenantes.

2019 a été l'année de la consolidation et de l'enrichissement de partenariats existants, et de l'élargissement à de nouveaux partenaires.

- **Consolider nos partenariats institutionnels**

FIPHFP – Agefiph

Avec **le FIPHFP**, une réflexion approfondie sur la convergence des offres de service entre les deux institutions privée et publique a été menée en 2019. Les préconisations qui en sont issues seront soumises aux gouvernances des 2 fonds en début d'année 2020.

Les bénéfices liés à une convergence des offres - très attendue des bénéficiaires et des pouvoirs publics - apparaissent en termes :

- ✓ *D'équité de traitement pour les bénéficiaires* susceptibles de transiter au cours de leur carrière au travers de divers statuts (demandeurs d'emploi, salariés, agent public) ;
- ✓ *De cohérence pour les pouvoirs publics* pour lesquels la dissymétrie de certains cadres d'intervention est peu lisible ;
- ✓ *De facilité de mise en œuvre pour les opérateurs*, permettant ainsi d'améliorer la qualité de l'appropriation et de la mobilisation des offres, en particulier par les acteurs de droit commun.

Le travail accompli est donc à fort enjeu dans un contexte de réforme où la volonté politique de simplifier et rendre l'offre de service plus accessible et plus lisible s'exprime fortement. L'évolution vers une offre de service plus inclusive de Pôle Emploi et la collaboration amorcée pour la soutenir a constitué un facteur d'accélération de la démarche engagée par l'Agefiph et le FIPHFP.

Un bilan de la convention 2017 – 2019 liant l'Agefiph et le FIPHFP a été établi et des travaux relatifs à l'élaboration d'une nouvelle convention pluriannuelle ont été initiés.

Etat – Agefiph

Inscrite dans le code du travail depuis le vote de la loi du 11 février 2005, la convention Etat-Agefiph a constitué jusqu'en 2013 un cadre novateur de partenariat entre l'Etat et l'Agefiph caractérisé en particulier par des engagements réciproques entre les signataires. Des accords-cadres nationaux, auxquels l'Etat et l'Agefiph étaient parties prenantes, ont été ensuite des instruments privilégiés. Un rapport de la Cour des comptes *préconisait dès 2017 de rétablir une convention d'objectifs bipartite Etat-Agefiph triennale, conformément à la loi, en plus de la convention multipartite.*

Afin de « mieux structurer » leurs relations, l'Etat et l'Agefiph ont posé les bases d'une convention bilatérale permettant d'asseoir le périmètre d'une feuille de route et d'un partenariat pérenne dans un cadre rénové.

Convention quinquapartite pour un SPE plus inclusif

Les engagements de chacune des parties prenantes (**Etat- Pole Emploi- Cheops- Agefiph- Fiphfp**) dans le cadre du rapprochement Cap emploi- Pole emploi ont été réfléchis et permettront dès 2020 de disposer d'un cadre conventionnel précis décrivant les modalités de partenariat et permettant d'outiller efficacement une nouvelle offre plus inclusive.

- **Mobiliser le monde économique et social**

L'Agefiph a établi un partenariat avec le **fonds d'Expérimentation Territoriale Chômeurs longue durée** (ETCLD) et **Territoires Zéro Chômeurs de longue durée** (TZCLD), dispositifs qui soutiennent l'embauche de personnes sans activité depuis plus d'un an.

Partenaire de l'expérimentation dans le cadre des innovations, l'Agefiph a souhaité consolider sa coopération au travers de conventions nationales et régionales prévoyant de développer l'intégration des personnes en situation de handicap dans les Entreprises à But d'Emploi (EBE), de capitaliser sur les nouvelles pratiques managériales inclusives et économiques inventées par les territoires, et les essayer ensuite auprès des entreprises accompagnées au quotidien.

L'Agefiph a également souhaité faire évoluer sa politique de partenariat destiné à mobiliser le monde économique et social en adoptant, en juin 2019, un document structurant qui revisite sa stratégie en la matière. Nouvelle définition du partenariat, articulation et complémentarité entre le niveau national et régional, capitalisation, évaluation globale, tels sont les nouveaux principes qui s'appliquent aux entreprises, organisations syndicales, organisations patronales, associations.

- **Impulser une implication nouvelle avec la société civile et les acteurs de l'action publique d'intérêt général**

L'Agefiph s'engage aux côtés d'acteurs de la société civile mobilisés dans le cadre de consultations, de réflexions ou d'initiatives citoyennes. Ces acteurs au plan local ou national sont vecteurs d'innovation, contribuent au débat et à la recherche de solutions.

En 2019, l'Agefiph s'est ainsi engagée aux côtés de la Handitech, de Make.org ou du Cercle des vulnérabilités. Elle a également opérée un rapprochement de groupes et de laboratoires de recherche, ainsi les travaux engagés avec le nouvel institut sideways, le laboratoire de Sciences Po ou la Fondation internationale de recherche appliquée sur le handicap.

L'Agefiph est désormais membre de **la Handitech** (<https://www.lahanditech.fr/>) et plus spécialement du Cluster Emploi dans lequel se retrouvent les acteurs de l'emploi et pour l'emploi. La Handitech désigne l'écosystème de startup, entreprises, écoles, institutions, associations, investisseurs... qui développent des technologies innovantes au profit des personnes handicapées, ou des personnes en situation de handicap suite à une maladie ou une perte d'autonomie. Son objectif est de promouvoir les valeurs d'une « Tech » pour tous et d'accélérer la promotion et l'utilisation des technologies inclusives.

L'Agefiph s'est impliquée **aux côtés du nouvel institut sideways**, groupe de réflexion qui privilégie l'expérimentation sur le terrain, pour mettre en visibilité la réalité des entreprises moyennes qui ont la culture du « faire et de l'agir » et qui contribuent au quotidien au renouvellement des pratiques. Ses travaux portent sur « le cancer du sein et le travail », et sont conduits en coopération avec l'Institut National du Cancer (INCa) et la Délégation générale du Travail (DGT) notamment ainsi que tous les partenaires sociaux. Ils constituent des axes de travail riches d'enseignement sur le maintien en emploi en particulier dans le cadre de maladies invalidantes.

Et parce que l'Agefiph souhaite faire bouger les lignes, s'engager et faire changer le regard sur le handicap, elle est partenaire fondateur de la « Grande Cause handicap » portée par **Make.org** (<https://make.org/FR-fr/consultation/handicap/results>) : « Comment la société peut-elle garantir une vraie place aux personnes handicapées ? » A l'issue de cette consultation citoyenne, les idées plébiscitées seront transformées en plan d'actions nationales, avec tous les partenaires de Make.org et la société civile mobilisée autour de cette Grande Cause.

Impliquée au sein du « **cercle des vulnérabilités** », l'Agefiph s'attèle aux formes diverses que prend la fragilité et entend faire avancer le débat. Tel est l'objet de ce Think Tank, fondé sur l'idée que la vulnérabilité ne doit pas être envisagée comme un problème mais comme un gisement de progrès, et ce qu'il s'agisse de la question de l'âge, de la chronicisation de maladies, des pathologies psychiques et psychiatriques ou encore de la précarité sociale.

- **Dépasser les préjugés et avancer vers l'inclusion**

En 2019 s'est conclu le conférence tour dédié à l'inclusion, organisé par l'Agefiph en partenariat avec le journal Le Monde. Durant deux ans, lors de quinze étapes dans l'ensemble des régions de métropole et d'outre-mer, l'Agefiph a donné la parole à une cinquantaine de personnalités de tous horizons pour confronter leurs idées et leur expérience au service de l'inclusion des personnes handicapées.

Le dispositif de communication « Activateur de progrès », initié par l'Agefiph en 2018, a été reconduit et amplifié en 2019. Des messages positifs destinés à montrer que l'inclusion des personnes handicapées est une réalité qui fait faire des progrès aux entreprises et à la société toute entière ont été relayés à la radio (France Inter), la télévision (BFM business) et dans la presse (Le Monde, Les Echos, Le Parisien, Le Figaro).

Près de 2300 entreprises et acteurs agissant en faveur de l'emploi des personnes handicapées ont témoigné de leur engagement en devenant Activateur de progrès et en communiquant sur leur engagement aux côtés de l'Agefiph.

La 23^{ème} semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées co-organisée la 3^{ème} semaine de novembre avec LADAPT et le FIPHFP s'est traduite notamment par :

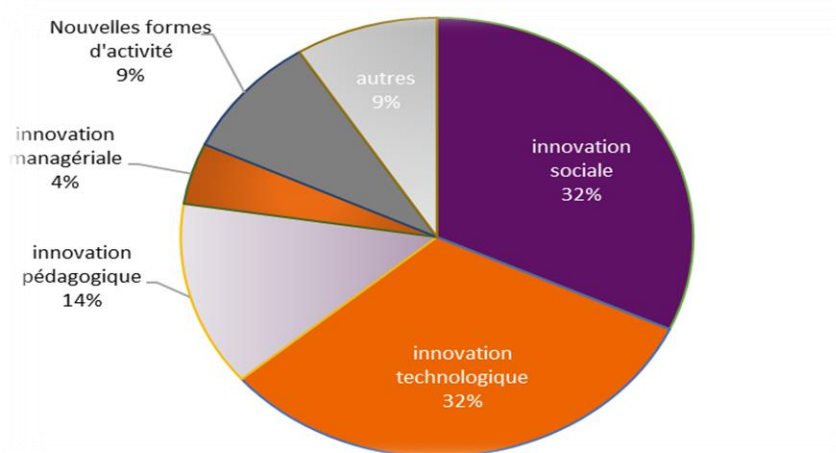
- ✓ Plus de 400 événements organisés avec le soutien de l'Agefiph sur l'ensemble du territoire
- ✓ La première édition du prix #activateurdeprogres, organisé sous le patronage de Sophie Cluzel, secrétaire d'Etat aux personnes handicapées, en présence de Louis Gallois. Six entreprises engagées pour l'emploi des personnes handicapées ont présenté leurs projets et actions. Un vote du public a attribué le prix à l'entreprise Linevia, spécialisée dans le transport de voyageurs et employant plusieurs conducteurs en situation de Handicap.
- ✓ Plus de 400 personnes handicapées invitées à découvrir un métier et une entreprise avec le dispositif « Un jour un métier en action ! »
- ✓ Plus de 300 mentions dans la presse.

L'Agefiph s'est pleinement associée le 16 mai 2019 au DUODAY, une journée dédiée à la rencontre des personnes handicapées et des entreprises dont le principe est de permettre à une personne en situation de handicap de passer une journée en entreprise en duo avec un salarié.

Etre à l'écoute des mutations, anticiper les besoins et évaluer notre offre de service

En 2019, l'Agefiph, en partenariat avec le FIPHFP, a apporté son soutien à 22 projets innovants pour un montant de 4,2 millions d'euros.

L'innovation et l'expérimentation y sont abordées sous toutes ses formes, qu'elles soient managériale, pédagogique, sociétale, technologique ou relevant de nouvelles formes d'activité à inventer en faveur de l'inclusion.



L'Agefiph a été mobilisée pour soutenir « les innovateurs » qui peuvent aider à dépasser le handicap, accroître la mobilité et l'inclusion de tous :

- ✓ Dans le cadre du **concours HUA**, porté par la mission handicap de l'incubateur Paris & Co qui développe des solutions d'accompagnement innovantes permettant aux personnes de vivre leur projet d'entreprise,
- ✓ Le 28 mai 2019, lors du Salon Handicap Emploi et Achats Responsables organisé par Les Echos, **BBird**, agence de communication et d'innovation sociétale agréée entreprise adaptée, remportait le prix « Emploi et Formation » remis par l'Agefiph et le FIPHFP pour son projet « Réalité ». « Réalité » permet de vivre des situations de handicap en entreprise, appréhender les moyens de compensation existants grâce à la réalité virtuelle. Le but : agir, sensibiliser et casser les préjugés sur le handicap.
- ✓ L'Agefiph a également décerné les **trophées de la Handitech** dans la catégorie Intelligence artificielle/digital à l'entreprise **Crococ** qui développe des solutions pour développer les aptitudes cognitives.

- **Structurer une stratégie pluriannuelle 2020-2022 pour l'innovation**

2019 a été une nouvelle étape cruciale dans l'engagement de l'Agefiph en faveur de l'innovation, priorité exprimée dans le plan stratégique de 2017.

Dans une société à la démographie vieillissante où la durée de la vie professionnelle s'allonge, où les maladies chroniques évolutives augmentent, dans une société où le développement numérique bouscule les acquis, où de nouvelles formes de travail et de management émergent, la question de la sécurisation des parcours professionnels et la prévention de la désinsertion professionnelle sont des enjeux majeurs.

Parce que ces tensions et changements sociétaux, démographiques, environnementaux, économiques (...) appellent de nouvelles réponses, l'Agefiph s'est fixée le défi de soutenir la créativité et la recherche, au travers d'une politique ambitieuse d'innovation.

L'Agefiph est donc passée en 2019 d'un programme d'expérimentations à une réelle stratégie pour contribuer à développer des organisations qui préviendront les ruptures, pour préparer les changements à venir, pour tester des formes d'accompagnement nouvelles, des modalités de compensation adaptées, basées sur des innovations technologiques, pédagogiques, sociales ou managériales.

Le conseil d'administration de l'Agefiph a voté le 15 octobre 2019 la stratégie innovation 2019-2022. Une stratégie triennale, inédite par son ampleur (10M€ sur 3 ans dont 2.5M€ sur 2020) co construite avec les collaborateurs, les administrateurs et les partenaires de l'Agefiph (Etat, Pole emploi, Fiphfp, CNSA, Cheops, FIRA, ...)

La stratégie 2019-2022, centrée sur la thématique clé de la sécurisation des parcours, repose sur 4 grands principes :

- ✓ Poursuivre les expérimentations par le biais d'un appel à projets « Actions innovantes ». En janvier 2020, a été lancé un appel à projets centré sur la prévention de la désinsertion et le maintien dans l'emploi, hébergé sur la plateforme Handinnov'.
- ✓ S'ouvrir à la recherche appliquée pour mieux comprendre les freins et les obstacles. Début 2020, un appel à projets en recherche appliquée a été lancé avec la Fondation internationale de la recherche appliquée sur le handicap (FIRA)
- ✓ Faire émerger des innovations sur les territoires au plus près des réalités de terrain et les accompagner
- ✓ Renforcer les partenariats avec les acteurs clés que sont la CNSA, l'APF Lab, la Handitech, le FIPHFP, ...

- **Encourager des expérimentations pour l'inclusion professionnelle des personnes handicapées**

22 projets ont été financés en 2019, parmi lesquels :

L'Agefiph a soutenu l'expérimentation **AVA** (<https://www.ava.me/fr/>) qui vise à « réinventer l'accessibilité de demain » et développe un outil simple pour compenser le handicap des personnes déficientes auditives en situation de réunion : les personnes se connectent à leur smartphone et AVA transcrit instantanément les conversations. Notre objectif est de faire connaître et développer l'utilisation de applications qui renforceront l'accessibilité et l'inclusion professionnelle par des moyens de compensation novateurs et adaptés. 25 utilisateurs expérimentent l'application au quotidien. Un bilan sera fait fin 2020.

L'Agefiph cofinance et contribue à la démarche de recherche-action initiée par le Nouvel Institut **SideWays**, porteur du living lab Travail et Cancer du sein dans les ETI (living lab ou démarche dans laquelle les usagers co-crée et sont impliqués au sein même du processus de recherche et d'innovation).

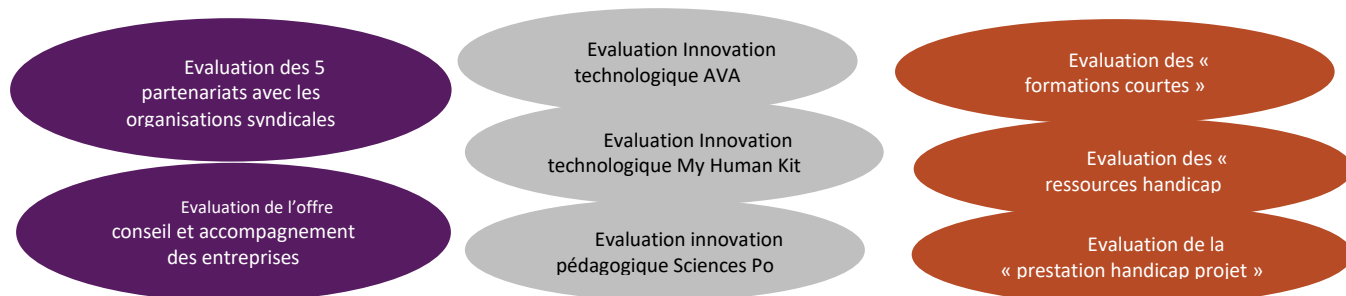
Le but de la recherche action soutenue est de favoriser le retour et le maintien dans l'emploi des salariées affectées par un cancer du sein. Elle fait écho aux réflexions actuelles en santé au travail, santé publique et transformation du travail et permettra d'enrichir les orientations des décideurs publics confrontés à la vaste question du maintien dans l'emploi par la proposition d'outils et de cadres d'action renouvelés. Cette action s'organise sur 3 ans et permettra d'identifier des solutions organisationnelles et techniques pour accompagner le maintien en emploi.

- **Evaluer en continu notre offre de service pour une offre réactive et adaptée aux besoins**

Le processus d'évaluation constitue l'un des principes socles de l'action de l'Agefiph.

L'évaluation des actions de l'Agefiph est inscrite dans le plan stratégique et constitue un outil d'aide à la décision, à l'anticipation et à l'amélioration en continu de l'offre d'intervention. L'objectif est de promouvoir une offre d'intervention réactive et adaptée aux besoins.

Une programmation riche a ainsi été élaborée, portant à la fois *sur les actions d'innovations et d'expérimentations* (25% des évaluations), *sur les actions inscrites avec le monde économique et social* (50% des évaluations) ainsi que *sur plusieurs prestations composant l'offre de services de sécurisation des parcours des personnes handicapées* (25% des évaluations) : **12 évaluations ont été au total lancées en 2019.**



Une méthodologie collaborative et ouverte a été retenue. Parce qu'une démarche évaluative n'a de sens que si elle est partagée, elle associe le siège, le réseau des délégations régionales et de nombreux partenaires externes, ou encore des experts thématiques et les bénéficiaires utilisateurs des dispositifs.

Un objectif a guidé la méthodologie de travail : être en capacité d'alimenter en continu la réflexion pour la mise en œuvre, le suivi et le déploiement de projets, se doter des moyens d'anticiper et d'être force de proposition.

Parmi les travaux significatifs de 2019, peuvent être cités :

- ✓ *L'évaluation des « Formations courtes »*. Dans un contexte où les trajectoires des personnes sont réinterrogées, où l'offre de l'Agefiph doit s'inscrire toujours davantage en complémentarité de l'offre de droit commun, des ateliers de travail ont été réalisés avec les acteurs opérationnels de la mise en œuvre du dispositif « Formations courtes »¹ dans six régions. L'objectif : repenser l'offre amont de la qualification, en redessiner le périmètre et son articulation de l'offre avec le droit commun.
- ✓ *La démarche d'innovation pédagogique réalisée avec Sciences Po Paris*. La mission d'évaluation de la convention avec Sciences Po Paris porte, quant à elle, sur les effets de la démarche d'innovation pédagogique conduite par Sciences Po Paris à destination de personnes souffrant d'un handicap cognitif et psychique. Ainsi, à travers une méthodologie principalement qualitative, visant à recueillir les regards croisés de différentes parties prenantes, les travaux s'attachent à appréhender les effets de la démarche sur les bénéficiaires, afin de considérer les opportunités qu'elle représente pour les étudiants en situation de handicap dans l'enseignement supérieur, en apprentissage et en formation continue.

En complément de l'évaluation continue de son offre, l'Agefiph a consolidé **sa démarche de pilotage de son activité au service d'une plus grande efficacité et qualité de service**.

En 2019, ce pilotage a conduit le Conseil d'administration à la détermination **de 6 indicateurs clés** centrés autour du volume de personnes handicapées en emploi dans le secteur privé et d'entreprises du secteur privé employant au moins une personne handicapée, du taux de satisfaction des personnes handicapées et des entreprises ayant bénéficié de services ou d'aides financières, de la perception vis-à-vis de l'emploi des personnes handicapées et de son taux d'exécution budgétaire.

¹ Les « Formations courtes » sont d'une durée maximum de 210h. Ce dispositif permet de mettre en place des actions de remobilisation du public en lien au travail via de possibles immersions en entreprise.

Engager l'Agefiph pour répondre aux nouveaux enjeux d'une société plus inclusive

L'Agefiph a poursuivi en 2019 sa démarche de modernisation et de transformation interne centrée sur trois grands domaines :

- ✓ Un vaste chantier de digitalisation de ses services et aides financières
- ✓ Un chantier « accueil information conseil » pour améliorer la qualité de la relation de service aux bénéficiaires sous l'angle de la « satisfaction client ».
- ✓ Une réflexion sur une politique ambitieuse de gestion prévisionnelle des emplois et des parcours professionnels répondant aux besoins d'évolution des missions, des compétences et de pratiques des collaborateurs

- **Améliorer la qualité du service rendu à nos bénéficiaires**

L'Agefiph a lancé **un chantier « Accueil-information-conseil »** lequel concrétise l'ambition inscrite au plan stratégique de rendre l'Agefiph plus lisible et plus visible, en proximité des personnes handicapées et des entreprises.

Ce chantier vise plus précisément l'amélioration de la qualité de la relation de service aux bénéficiaires et la délivrance d'une information fiable, personnalisée et accessible pour tous.

En 2019, le travail de refonte des processus de gestion des « appels entrants » a permis des améliorations de service des dispositifs de réponse sur le volet téléphonie et la fonction contact du site internet.

Ainsi, le taux de décrochage a connu une progression passant de 56% à 74% sur la période de déploiement. Quelques 2600 demandes via internet ont été traitées sur les 8 premiers mois donnant lieu à une réponse systématique.

Ces évolutions seront suivies dans un tableau de bord, qui participera de la construction des indicateurs de suivi et de pilotage de la qualité de la relation service à l'Agefiph.

- **Simplifier l'accès à l'offre Agefiph**

L'Agefiph a lancé en 2019 un projet d'envergure pour opérer sa « transformation digitale », l'intégration des technologies digitales dans l'ensemble de ses activités étant devenue indispensable.

Cette transformation n'est pas strictement technologique mais procède d'une transformation globale, qui nous amène à repenser la conduite de nos activités, à réinterroger les modes d'organisation et les relations que nous entretenons avec nos bénéficiaires.

Le virage du digital entamé en 2019 répond à 3 ambitions stratégiques :

- ✓ Repenser la relation avec les « bénéficiaires », mieux les satisfaire et leur proposer un « service client » en ligne
- ✓ Créer plus de valeur avec l'ensemble des partenaires pour être plus inclusifs et plus performants ensemble
- ✓ Transformer ses services et adapter son organisation à l'ère du digital pour gagner en performance

Les travaux menés en 2019 ont intégré un état des lieux interne sous une forme participative et un benchmark réalisé auprès de structures analogues. Ils ont abouti à la formalisation d'un plan opérationnel de mise en œuvre.

Ce plan qui sera déployé en 2020 est structuré autour de plusieurs chantiers socle :

- ✓ La mise en place d'une gestion complète en ligne des demandes d'aides financières et la création d'un point d'accès unique en ligne à tous les services Agefiph pour une mise à disposition auprès de toutes les entreprises, personnes handicapées, partenaires et prestataires ;
- ✓ Le traitement de l'ensemble des flux de documents en numérique (objectif zéro papier)
- ✓ L'accompagnement au changement en interne et en externe en vue d'insuffler à tous la culture du digital.

- **Participer à la construction de la nouvelle plateforme nationale de services handicap**

En 2019, *L'Agefiph a été désignée comme chef de file de la production éditoriale de la brique Emploi formation de la plateforme Handicap.*

Cette plateforme, placée sous sponsor du secrétariat d'Etat aux personnes handicapées et co pilotée par la Caisse des dépôts et la CNSA revêt une importance toute particulière pour l'Agefiph. Elle a pour ambition d'apporter une première information simple, compréhensible et utile aux personnes handicapées et leurs aidants. Cette information couvre tous les sujets de la vie quotidienne, scolaire, professionnelle des personnes.

- **Adapter les compétences de l'Agefiph au service de la transformation**

La transformation de l'Agefiph vers l'ère numérique, vers ce qu'elle souhaite devenir, tout comme les changements induits par un écosystème en profonde recomposition impliquent ***la mise en œuvre d'une dynamique de gestion prévisionnelle des emplois et des parcours professionnels (GPEPP).***

Il s'agit de projeter les métiers de l'Agefiph de demain, d'insuffler la culture du digital, d'anticiper et de développer les nouvelles compétences attendues pour répondre aux enjeux d'activités à plus forte valeur ajoutée, de meilleurs services rendus aux bénéficiaires, d'une meilleure satisfaction de l'ensemble de ses parties prenantes.

Un premier accord GPEPP portant sur les mobilités, la formation et les seniors a été signé en ce sens en 2019 avec les instances représentatives du personnel (IRP).

En parallèle, un certain nombre d'actions ont ciblé en 2019 les managers dont le rôle est essentiel dans la transformation de l'Agefiph telles que l'inscription dans le plan de formation de sessions d'accompagnement de la ligne managériale et le lancement de réflexions sur une mise à jour des fiches métiers.

En complément des actions de gestion prévisionnelle des emplois et des parcours professionnels, un projet d'entreprise a été lancé. Ce dernier vise à réaffirmer la mission sociétale de l'Agefiph, ses valeurs, à impliquer et motiver ses équipes et à offrir une opportunité d'adopter de nouveaux modes de fonctionnement adaptés aux enjeux de la transformation l'Agefiph. Lancé en février 2019, le projet d'entreprise a impliqué l'ensemble des unités leur permettant d'exprimer les axes de progrès organisationnels selon une méthodologie collaborative.

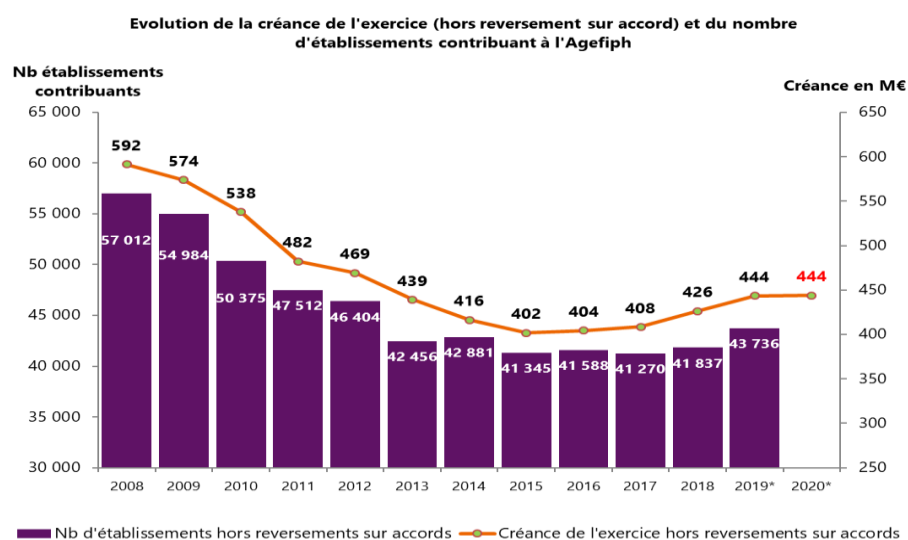
2 Les ressources du fonds en 2019

Les ressources totales de l'Agefiph en 2019 s'élèvent à **479,6 M€**, en hausse de 6,6% par rapport à 2018. Cette augmentation résulte des effets cumulés suivants :

- D'une hausse des flux collectés : +31,4 M€ (soit +7%) en raison d'une hausse sensible de collecte nette de l'exercice portée par l'augmentation du nombre d'établissements contributeurs ; conjuguée à forte augmentation des reversements sur accord (notamment lié à un reversement de 13M€ du LEEM)
- D'une quasi-stabilité des produits financiers avec des rendements proches de ceux constatés en 2018. Les produits financiers sont composés exclusivement des intérêts des livrets associatifs
- D'un niveau des désengagements sur exercices antérieurs légèrement inférieur à celui de 2018 avec une baisse de -1,7 M€ (soit -11%) tout particulièrement sur les conventions structurantes du domaine de la formation (*comptant pour près de la moitié des désengagements*)

En M€	Réalisé 2018	Budget rectificatif 2019 n°2	Réalisé 2019	Taux d'exécution	Evolution 2018/2019	
					Montant	%
Créance de l'exercice (hors reversements sur accord)	426,3	434,0	443,6	102%	17,3	4%
Remboursements et encaissements sur exercices antérieurs	-0,5	-0,7	-3,7	520%	-3,2	625%
Reversements sur non réalisation d'accords agréés	9,2	24,6	26,5	108%	17,4	189%
Sous-total flux collectés	435,0	457,9	466,4	102%	31,4	7%
Produits financiers	0,04	0,10	0,04	43%	0,01	22%
Désengagements sur exercices antérieurs	14,9	12,7	13,2	104%	-1,7	-12%
Enveloppe allouée par l'Etat pour la mise en œuvre du PIC EA		10,0	0,0	0%	0,0	-
Sous-total autres ressources	14,9	22,8	13,2	58%	-1,7	-11%
Total ressources	449,9	480,6	479,6	100%	29,7	6,6%

En 2019, hors reversements sur accords agréés, **43 736** établissements se sont acquittés totalement ou partiellement de leur obligation d'emploi en versant une contribution à l'Agefiph (+4,5% vs 2018).



La réponse à l'obligation d'emploi : analyse de la DOETH 2017 par la Dares²

Mode de réponse à l'obligation d'emploi des 103 700 établissements privés assujettis

En 2017, les 103 700 établissements assujettis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH) ont employé 489 100 travailleurs handicapés (contre 459 100 en 2016, soit + 6,5% en un an). Cela représente 359 900 équivalents temps plein sur l'année.

Focus sur le taux d'emploi direct en 2017

En 2017, le **taux d'emploi direct**¹ est de :

- **3,9 %**, exprimé en **unités bénéficiaires**² : en progression régulière depuis 2011.
- **3,5 %** exprimé en **équivalent temps plein**³ : il continue d'augmenter (stable par rapport à 2016),
- **4,8 %** exprimé en **personnes physiques** (soit le rapport entre le nombre de bénéficiaires de l'OETH en personnes physiques et l'effectif d'assujettissement)

On observe des taux d'emploi direct (en équivalent temps plein) différents selon :

- le secteur d'activité : 2,2 % dans l'information et la communication, 4 % dans l'industrie et 4,5 % dans l'administration publique, l'enseignement, la santé et l'action sociale,
- la taille de l'entreprise : 3,1 % pour les établissements entre 20 et 49 salariés et 3,7 % pour ceux de 500 salariés et plus.

- 1) Taux d'emploi direct : rapport entre le nombre de bénéficiaires et l'effectif d'assujettissement.
- 2) En unités bénéficiaires : valorisation au sens de la loi = temps (plein/partiel) * présence * durée validité du titre de bénéficiaire.
- 3) En équivalent temps plein : valorisation pondérée par le temps réel du temps de travail (temps plein/partiel).

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) est le justificatif présenté par 75 % des bénéficiaires de l'OETH.

Toutes tailles d'établissement confondues, 34 % des bénéficiaires embauchés en 2017 sont en contrat à durée indéterminée, contre 32 % en 2016. À la fin de l'année 2017, tous types de contrats confondus, 56 % des nouveaux embauchés sont toujours employés dans le même établissement.

56 % des travailleurs handicapés ont en 2017 une ancienneté au sein de l'établissement de plus de 10 ans contre 49 % pour l'ensemble des salariés en moyenne.

En 2017, 52 900 bénéficiaires de l'OETH sont embauchés pour la première fois dans l'établissement assujetti (dont près de 80 % dans des établissements non couverts par un accord) ; 25 % des nouveaux recrutés rejoignent des établissements de 20 à 49 salariés et 35 % des établissements d'au moins 250 salariés.

LES CHIFFRES CLES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI DANS LES ETABLISSEMENTS PRIVES ASSUJETTIS EN 2017

103 700 établissements assujettis à l'obligation d'emploi (102 100 en 2016, +1%)

dont 12 100 établissements couverts par un accord agréé (11 500 en 2016)

3,5 % de taux d'emploi direct en équivalent temps plein, ETP (stable par rapport à 2016)

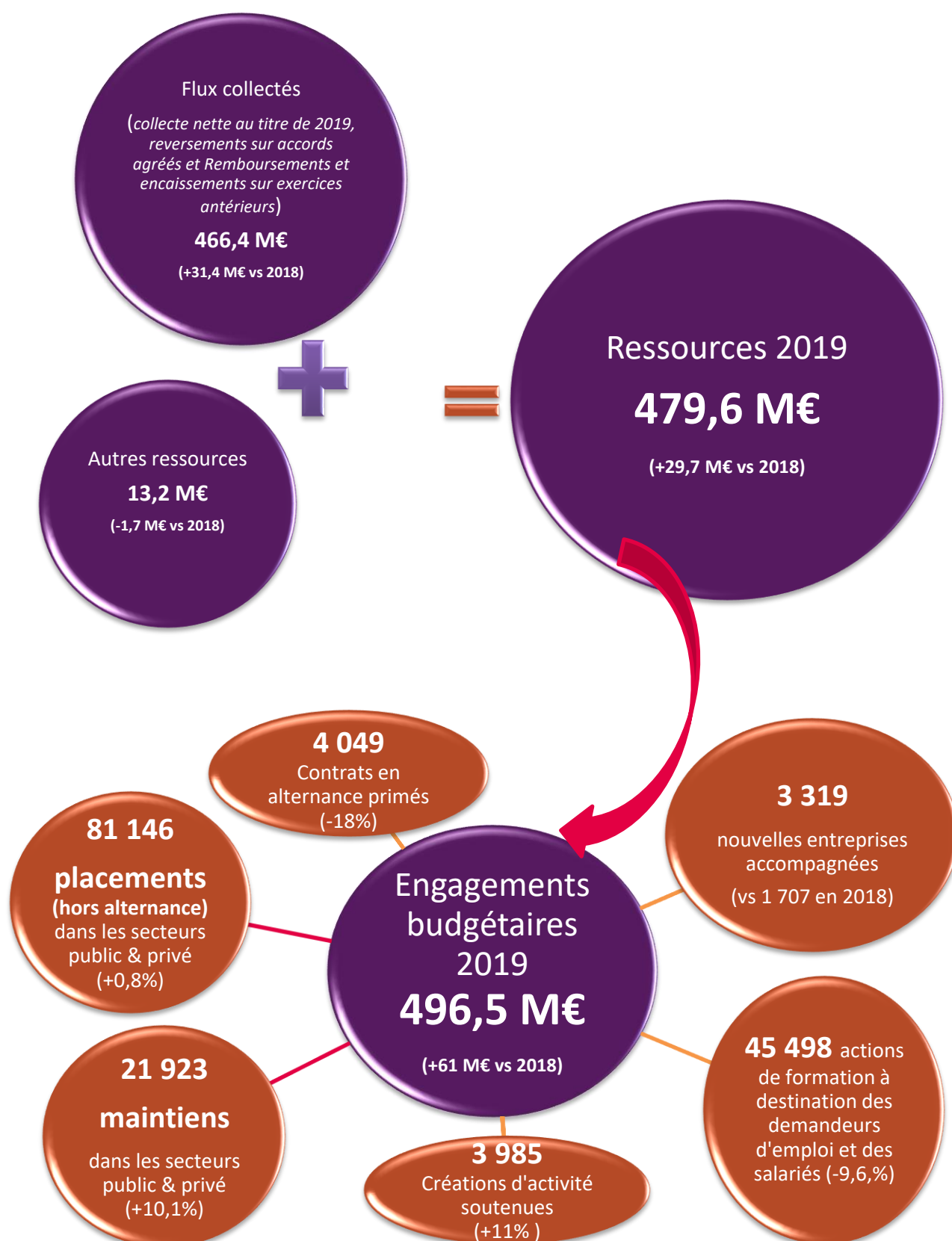
489 100 travailleurs handicapés en personnes physiques (459 100 en 2015, +6,5 %)

80 % des établissements assujettis employant directement au moins un travailleur handicapé (stable par rapport à 2016)

Dares résultats n°053, novembre 2019

² Direction de l'Animation de la recherche, des Études et des Statistiques (Dares)

2019 en quelques chiffres



3.1 Analyse globale des résultats et des financements

3.1.1 Les résultats du secteur privé

Globalement, **92 919** personnes ont trouvé ou conservé un emploi avec l'accompagnement de l'Agefiph. Ce résultat est en hausse de 1,2% par rapport à 2019 porté par la forte hausse du nombre du maintien réussis de plus de 8%.

Les résultats	2017	2018	2019	Évolution 2018 / 2017
Placements aidés *	63 373	64 898	65 009	0,2%
Créations d'activité	3 165	3 600	3 985	10,7%
Contrats en alternance	4 911	4 963	4 049	-18,4%
Accompagnement vers l'emploi et insertion professionnelle	71 449	73 461	73 043	-0,6%
Maintiens réussis	19 841	18 332	19 876	8,4%
Total	91 290	91 793	92 919	1,2%

* Les placements aidés par l'Agefiph recouvrent l'ensemble des placements (hors alternance) réalisés par les Cap Emploi ainsi que les contrats primés (AIP, aide à la pérennisation des contrats d'alternance) intermédiés par les autres prescripteurs (Pôle Emploi, Missions locales....)

3.1.2 Les interventions auprès des personnes et des entreprises

Les interventions auprès des entreprises

Près de **117 084** interventions auprès des entreprises ont été délivrées, réparties en :

- **80,3%** des interventions pour l'insertion et le maintien (93 969 interventions, +3% vs 2018)
- **2,8%** des interventions pour la mobilisation du monde économique et social (3 319 actions, -23% vs 2018)
- **6,6%** des interventions pour des actions de formation (7 714 interventions, -19% vs 2018)
- **10,3%** des interventions pour des actions de compensation (12 064 interventions, +5% vs 2018)

Les interventions auprès des entreprises		2017	2018	2019	Évolution 2019 / 2018
La mobilisation du monde économique et social	Diagnostic conseil	34			
	Accompagnement des PME (Alther)	2 977	2 598		-100%
	Accompagnement des entreprises (Agefiph)		1 707	3 319	94%
	Conventions de politique d'emploi	10	13	18	38%
	Sous-Total	3 021	4 318	3 337	-23%
L'insertion et le maintien dans l'emploi	Placements aidés dans le secteur privé	63 373	64 898	65 009	0%
	Maintiens aidés dans le secteur privé	19 841	18 332	19 876	8%
	Bénéficiaires de l'AETH	7 777	7 817	7 994	2%
	Aide au soutien à l'intégration		349	1 031	195%
	Aide à l'évolution professionnelle		19	59	211%
	Sous-Total	90 991	91 415	93 969	3%
La formation	Contrats d'apprentissage	2 467	2 567	2 401	-6%
	Contrats de professionnalisation	2 444	2 396	1 648	-31%
	Formation dans l'emploi	4 274	4 610	3 665	-21%
	Sous-Total	9 185	9 573	7 714	-19%
La compensation	L'adaptation des situations de travail	10 572	11 195	12 064	8%
	Les aides au tutorat	523	286		-100%
	Sous-Total	11 095	11 481	12 064	5%
TOTAL		114 292	116 787	117 084	0,3%

Les interventions auprès des personnes

Près de **219 426** interventions auprès des personnes ont été délivrées, réparties en :

- **41,2%** des interventions pour l'insertion (90 396 interventions, +6% vs 2018)
- **13,3%** des interventions pour le maintien (29 045 interventions, +6% vs 2018)
- **20,7%** des interventions pour des actions de formation (45 498 interventions, -10% vs 2018)
- **24,8%** des interventions pour des actions de compensation (54 486 interventions, -3% vs 2018)

Les interventions auprès des personnes		2017	2018	2019	Évolution 2019 / 2018
L'insertion	Placements aidés dans le secteur privé	63 373	64 898	65 009	0%
	Créations d'activité	3 165	3 600	3 985	11%
	Aide au soutien à l'intégration		349	1 031	195%
	EPAPE/ Aide personnalisée au parcours à l'emploi	14 338	16 035	20 371	27%
	Sous-Total	80 876	84 882	90 396	6%
Le maintien	Maintiens aidés dans le secteur privé	19 841	18 332	19 876	8%
	Aide à l'évolution professionnelle		19	59	211%
	Bénéficiaires de l'AETH	7 777	7 817	7 994	2%
	Accompagnement à la reconversion	1 149	1 113	1 116	0%
	Sous-Total	28 767	27 281	29 045	6%
La préparation à l'emploi et formation de la personne handicapée	Contrats d'apprentissage	2 467	2 567	2 401	-6%
	Contrats de professionnalisation	2 444	2 396	1 648	-31%
	Préparatoires à l'alternance	773	641	884	38%
	Mobilisation, remise à niveau	19 740	18 897	22 232	18%
	Actions en amont de la qualif/ Formation pré-qualifiante	14 365	10 769	5 984	-44%
	Actions qualifiantes/ Formation certifiante et diplômante	2 809	6 529	5 693	-13%
	PSOP	3 836	3 920	2 992	-24%
	Formation dans l'emploi	4 274	4 610	3 665	-21%
	Sous-Total	50 707	50 329	45 499	-10%
La compensation du handicap	Aides humaines, techniques, à la mobilité	9 983	11 230	10 910	-3%
	Prestations ponctuelles/ d'appuis spécifiques	25 052	23 993	25 464	6%
	Prestation handicap projet	9 422	9 229	5 650	-39%
	Aides au tutorat	523	286		-100%
	Adaptation des situations de travail	10 572	11 195	12 064	8%
	Aide zéro sans solution		220	398	81%
	Sous-Total	55 552	56 153	54 486	-3%
TOTAL		215 902	218 645	219 426	0,4%

3.1.3 Les financements 2019 par finalité

Nature des actions - En M€	Réalisé 2018	Budget rectificatif 2019 n°2	Réalisé 2019	Taux d'exécution 2019	Évolution 2019 / 2018
La mobilisation du monde économique et social	12,2	15,7	13,8	87%	1,5
Les innovations et les études & évaluations	2,5	5,9	4,8	82%	2,4
La communication	3,5	4,7	4,3	92%	0,8
L'animation territoriale	2,1	4,7	3,4	73%	1,3
PROMOTION & MOBILISATION POUR L'EMPLOI (*)	20,3	31,0	26,3	85%	6,0
<i>Poids dans l'offre d'intervention</i>	<i>5%</i>	<i>7%</i>	<i>6%</i>		
Les dispositifs d'accompagnement vers l'emploi et de placement	60,6	66,7	65,6	98%	4,9
Les entreprises adaptées (expérimentations)	0,0	55,0	50,0	91%	50,0
Le dispositif pour la création d'activité	24,6	25,5	26,7	104%	2,0
Le dispositif de soutien à l'alternance	29,0	26,2	20,7	79%	-8,2
La formation des demandeurs d'emploi (hors alternance)	58,5	60,7	58,2	96%	-0,2
La compensation du handicap des demandeurs d'emploi	37,7	41,0	44,2	108%	6,5
ACCOMP. VERS L'EMPLOI & INSERTION PROFESSIONNELLE	210,4	275,2	265,3	96%	55,0
<i>Poids dans l'offre d'intervention</i>	<i>54%</i>	<i>60%</i>	<i>59%</i>		
Les dispositifs d'accompagnement dans l'emploi et de maintien	38,7	41,1	40,1	98%	1,4
La formation des salariés	10,5	10,9	8,2	75%	-2,3
La compensation du handicap des salariés	108,1	101,9	108,4	106%	0,3
ACCOMP. DANS L'EMPLOI & L'EVOLUTION PROFESSIONNELLE	157,3	153,9	156,7	102%	-0,6
<i>Poids dans l'offre d'intervention</i>	<i>41%</i>	<i>33%</i>	<i>35%</i>		
Total Offre d'intervention	388,0	460,1	448,4	97,5%	60,4
Le fonctionnement interne	47,5	49,8	48,1	97%	0,6
TOTAL	435,5	509,8	496,5	97,4%	61,0
<i>TOTAL Hors financement EA et hors PIC EA</i>	<i>435,5</i>	<i>454,8</i>	<i>446,5</i>	<i>98,2%</i>	<i>11,0</i>

Modification de la structure budgétaire par finalité en 2019

- L'apparition de nouveaux financements (financements des entreprises adaptées (expérimentations) et PIC Entreprises adaptées) conduit à une modification de la structure budgétaire par finalité.

La finalité « accompagnement vers l'emploi » se voit ainsi enrichie d'un nouveau chapitre « Les entreprises adaptées (expérimentations) » composé de deux lignes budgétaires (la ligne « Le soutien aux entreprises adaptées (expérimentations) » et la ligne « Le PIC Entreprises adaptées »).

- Une meilleure restitution par l'ANSA des caractéristiques vis-à-vis de l'emploi des bénéficiaires accompagnés au titre de l'emploi accompagné permet dorénavant une répartition des financements du dispositif et du nombre de personnes accompagnées entre accompagnement vers et accompagnement dans l'emploi respectivement, dans les chapitres « Les dispositifs d'accompagnement vers l'emploi et de placement » et « Les dispositifs d'accompagnement dans l'emploi et de maintien ».

3.1.4 Les financements 2019 par domaine

Nature des actions - En M€	Réalisé 2018	Budget rectificatif 2019 n°2	Réalisé 2019	Taux d'exécution	Évolution 2019 / 2018
Les dispositifs d'insertion et de placement	57,8	61,8	61,0	99%	3,1
Le dispositif pour la création d'activité	24,6	25,5	26,7	104%	2,0
Les dispositifs d'accompagnement vers l'emploi	82,4	87,3	87,6	100%	5,2
Les dispositifs du maintien dans l'emploi	37,9	39,4	39,0	99%	1,1
Les dispositifs d'accompagnement dans l'emploi	37,9	39,4	39,0	99%	1,1
Les entreprises adaptées		50,0	50,0	100%	50,0
L'emploi accompagné	2,8	4,4	4,8	109%	2,0
Les aides à l'insertion	11,8	7,8	10,6	135%	-1,2
Les aides au maintien dans l'emploi	6,9	4,4	4,1	94%	-2,8
L'AETH	53,2	52,0	52,3	101%	-0,9
Les aides techniques	12,3	11,9	11,8	99%	-0,5
Les aides aux déplacements	2,7	1,8	2,0	114%	-0,7
L'aide humaine	0,3	0,4	0,3	65%	0,0
L'aide zéro sans solution	0,3	0,6	0,9	149%	0,7
L'adaptation des situations de travail	30,1	28,0	33,6	120%	3,5
Etudes préalables à l'aménagement des situations de t	3,0	2,8	3,0	104%	0,0
Les prestations d'appuis spécifiques	26,9	34,7	35,7	103%	8,8
La compensation du handicap	147,4	144,4	154,3	107%	6,9
Les actions de formation	61,7	61,0	57,3	94%	-4,5
Les surcoûts pédagogiques	1,2	4,3	4,0	93%	2,7
Les rémunérations et défraiements	6,9	8,3	7,3	88%	0,4
Le dispositif de soutien à l'alternance	27,9	24,0	18,6	77%	-9,3
Le PIC Entreprises adaptées		5,0			
L'animation du système d'acteurs de la formation	0,8	3,0	2,0	68%	1,2
La formation	98,5	105,6	89,1	84%	-9,4
Partenariat MMES et approches sectorielles & thémati	6,6	8,6	6,9	80%	0,3
Conseil et accompagnement aux entreprises	5,6	7,1	6,9	97%	1,3
<i>dont Ressources internes mobilisées</i>	1,9	2,8	3,4	118%	1,4
La mobilisation du monde économique et social	12,2	15,7	13,8	87%	1,5
Les études, les évaluations et la recherche	0,3	0,9	0,4	42%	0,1
Les innovations et expérimentations	0,8	4,0	3,1	78%	2,3
Les innovations et les études & évaluations	1,1	4,9	3,5	71%	2,4
L'appui aux acteurs territoriaux	0,8	2,3	0,9	38%	0,1
L'animation des PRITH	1,4	1,4	1,2	84%	-0,2
L'animation territoriale	2,2	3,7	2,1	55%	-0,2
La communication	3,5	4,7	4,3	92%	0,8
TOTAL INTERVENTION	388,0	460,1	448,4	97,5%	60,4
Le fonctionnement interne	47,5	49,8	48,1	97%	0,6
<i>Poids dans le budget total</i>	<i>10,9%</i>	<i>9,8%</i>	<i>9,7%</i>		
TOTAL	435,5	509,8	496,5	97,4%	61,0
<u>TOTAL Hors financement EA et hors PIC EA</u>	435,5	454,8	446,5	98,2%	11,0

3.2 La promotion et la mobilisation pour l'emploi

Les chiffres clés

LES MOYENS MOBILISES

26,3 M€ = 6% du budget d'intervention

La mobilisation du monde économique et social



Innovations, appuis spécifiques



Animation du système d'acteurs et communication



La promotion et mobilisation pour l'emploi affiche une exécution budgétaire de **26,4 M€** soit 85% du budget 2019 rectificatif n°2. L'ensemble des chapitres budgétaires concourant à la promotion et mobilisation pour l'emploi sont en sous-exécution.

3.3 L'accompagnement vers l'emploi et l'insertion professionnelle

Les chiffres clés

LES RESULTATS

65 009 placements aidés par l'Agefiph

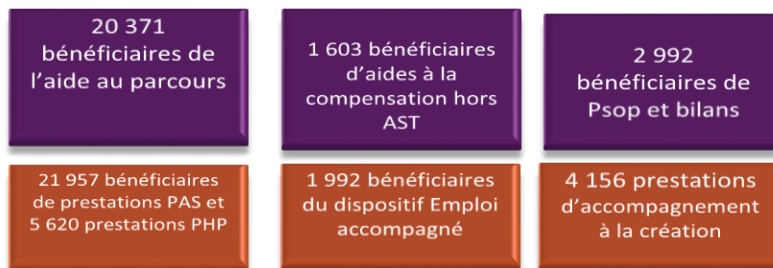
3 985 créations d'activité

4 049 contrats en alternance

LES MOYENS MOBILISES

265,3 M€ soit 59% du budget d'intervention

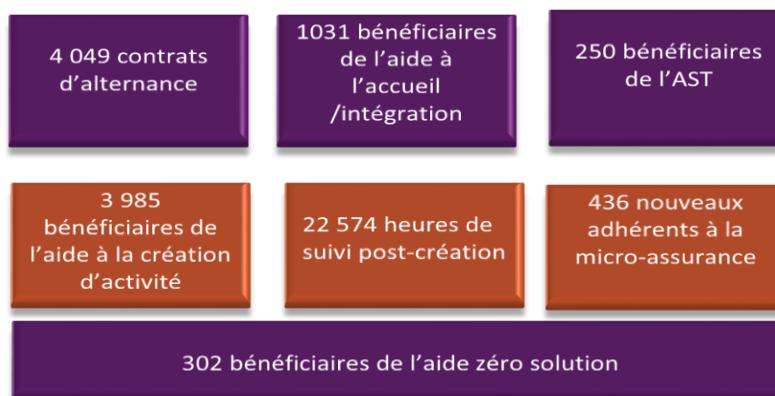
L'accompagnement des demandeurs d'emploi



La mise en œuvre d'un projet professionnel des demandeurs d'emploi



L'accès à l'emploi des demandeurs d'emploi



La réalisation du budget 2019 dédiée à l'accompagnement vers l'emploi est de **265,3 M€** (96% du budget 2019 rectificatif n°2) ; en progression de 55 M€ par rapport à 2018, en raison de l'apparition des lignes relatives au financement des entreprises adaptées et au PIC EA. Seul le poste du dispositif de soutien à l'alternance est en baisse du fait des nouvelles modalités de délivrance qui ont signé la fin des aides à la personne pour les contrats en alternance.

3.4 L'accompagnement dans l'emploi et l'évolution professionnelle

Les chiffres clés

LES RESULTATS

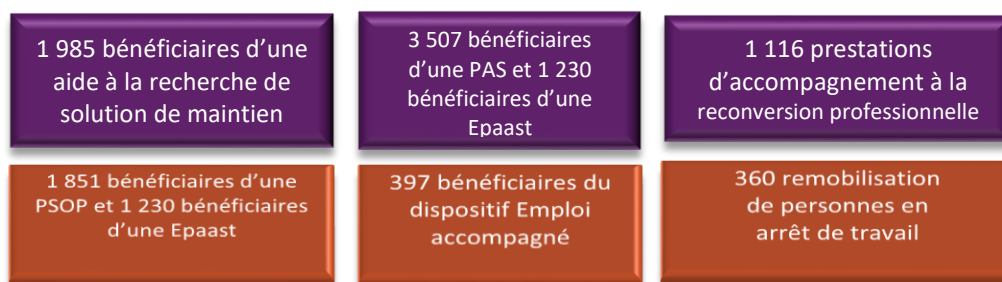
19 876 maintiens réussis en 2019 (+8,4% vs 2018)

Dont 18 962 par le réseau Cap emploi

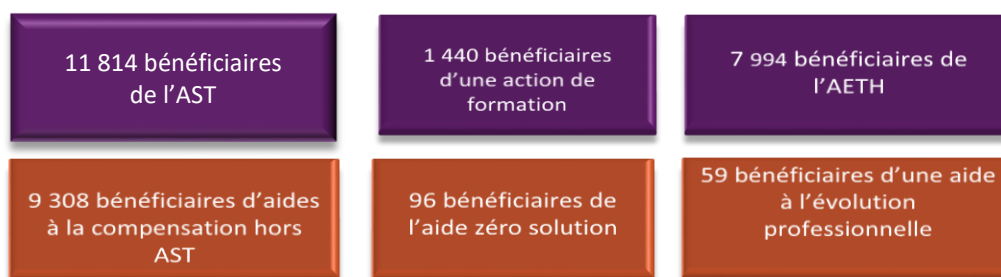
LES MOYENS MOBILISES

156,7 M€ soit 35% du budget d'intervention

La recherche de solution



La mise en œuvre de la solution



L'exécution budgétaire de l'accompagnement dans l'emploi s'élève à **156,7 M€** (102% du budget 2019 rectificatif n°2) ; en recul de 0,6 M€ par rapport à 2018. Ce recul porte principalement sur la formation des salariés.

4 Le fonctionnement interne de l'Agefiph

4.1 Les dépenses de fonctionnement de l'association

En M€	Budget voté 2018	Réalisé 2018	Budget rectificatif n°2 2019	Réalisé 2019	Taux d'exécution du budget 2019	Evolution 2018 / 2019	
						Montant	%
TOTAL CHARGES DE FONCTIONNEMENT (Toutes enveloppes)	48,3	47,3	49,8	48,1	96,7%	0,8	1,8%

Le budget de fonctionnement interne affiche au titre de l'exercice 2019, un taux de réalisation de 96,7%, soit -1,6 M€ par rapporté au budget voté.

Le réalisé 2019 affiche une hausse de 0,8 M€ par rapport à l'exercice 2018 (+ 1,8%).

Les dépenses de fonctionnement incluent 5,2 M€ de charges liées aux actions réalisées pour le compte direct de l'Etat depuis 2011 (gestion de la RLH, de la DOETH et désormais PIC EA).

Globalement, les charges de fonctionnement interne représentent 9,67% des dépenses de l'Agefiph (48,1 M€ rapportés à 496,5 M€).

A fin décembre 2019, l'effectif équivalent temps plein de l'Agefiph s'élève à 388,1 (hors ETP liés à la délivrance du service direct aux entreprises dans le cadre du réseau de référents handicap et de l'offre de conseil et d'accompagnement des entreprises comptabilisés sur le budget d'intervention).

L'analyse détaillée des charges de fonctionnement interne fait l'objet d'une annexe à ce rapport.

4.2 L'activité des instances de gouvernance

Composition du Conseil d'Administration de la 11^{ème} mandature en date du 30 juin 2020

Collège	Organisation	Représentants (11 ^{ème} mandature 2019-2021)
Employeurs	MEDEF	Malika BOUCHEHIOUA - Présidente
	CPME	Philippe CHOIGNARD
	MEDEF	Céline MARCINIAC
	CPME	Dominique MERCIER du PATY de CLAM
	MEDEF	Pierre-Matthieu JOURDAN
Salariés	CFDT	Pascal ANGLADE
	CGTFO	Anne BALTAZAR
	CFTC	François COSKER
	CGT	Sylvain MARSAUD
	CFE- CGC	Christophe ROTH
Associations	CFPSAA	Mireille PRESTINI
	APF	Hervé DELACROIX
	FNATH	Sophie CRABETTE
	UNAPEI	Patrick MAINCENT
	UNAFAM	Dominique THEBAULT
Au titre des personnalités qualifiées	UNISDA	Jean-Yves HINARD
	MEDEF	Christian PLOTON
	CFE- CGC	Bernard SALENGRO
	Désigné par l'Etat	Jean-Louis FORNARO
	Désigné par l'Etat	Jean-Paul MIMEUR

Contrôleur économique et financier : Dominique Prince

Au cours de l'année 2019, plusieurs changements sont intervenus au sein du conseil d'administration.

L'activité du Bureau et du Conseil d'administration

Au cours de la période, le Conseil d'administration s'est réuni à 5 reprises et le Bureau 11 fois dont 4 séances dédiées à des instances stratégiques consacrées notamment à la contribution de l'Agefiph à la concertation engagée par le Gouvernement sur les services adressés aux personnes handicapées et aux entreprises et au rapprochement de Pôle emploi et du réseau Cap emploi. L'ensemble de ces séances ont également permis de préparer les travaux budgétaires (préparation du budget et suivi de l'exécution) et ont été nourris par les travaux des différentes commissions. Les travaux du Conseil ont principalement porté sur :

- le suivi des groupes de travail de la concertation,
- la réforme de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés,
- les éléments de positionnement de l'Agefiph dans le cadre du rapprochement de Pôle emploi et du réseau Cap emploi,
- les indicateurs de performance de l'Agefiph,
- les principes relatifs aux partenariats avec les entreprises et les organisations contribuant à la mobilisation du monde économique et social,
- la convention de partenariat avec l'UNEA et la convention cadre multi-partenaire pour le recrutement et l'insertion des personnes handicapées dans le secteur du travail temporaire,
- les grands principes de la stratégie innovation de l'Agefiph et le plan d'action associé pour les années 2019-2022,
- les modalités de coopération visant à soutenir l'emploi de personnes handicapées au sein des entreprises à but d'emploi (EBE) dans le cadre de l'expérimentation « Zéro chômeurs de longue durée » (partenariats nationaux et régionaux avec l'association Territoire Zéro Chômeur de Longue Durée –TZCLD- et le Fonds d'Expérimentation Territoriale Contre Le chômage de longue Durée –ETCLD-),
- la réactivation du Comité d'audit, par l'élection d'un nouveau Président membre du Bureau et la désignation de deux personnalités qualifiées extérieures à l'Agefiph,
- la mise à jour du règlement intérieur du Conseil d'administration (composition du comité d'audit, périmètres de la CECN et de la Commission communication, périmètre de la délégation de pouvoir du directeur général),
- la politique de communication.

L'année 2019 a également été marquée par la tenue du premier séminaire de la nouvelle mandature. Celui-ci a été l'occasion de revenir sur l'histoire de l'Agefiph, son organisation et sa gouvernance. Sur ce dernier point, le Conseil a adopté la feuille de route de la mandature pour la période 2019-2021 dont un des axes fort est la gouvernance du Comité d'Audit.

Ces deux jours de réunions ont également permis de réfléchir en ateliers à trois thèmes porteurs d'enjeux pour l'avenir : la plateforme de services et d'informations initiée par le gouvernement, l'engagement des employeurs et le rapprochement de Pôle emploi et du réseau Cap emploi. Ce séminaire s'est clôturé par une séquence d'échanges riches sur la concertation engagée par le gouvernement et l'action du fonds en présence de Sophie Cluzel, Secrétaire d'Etat auprès du Premier Ministre chargée des personnes handicapées.

La Commission des Politiques d'Intervention (CPI)

En 2019, la CPI s'est réunie à 10 reprises (24 janvier, 27 février, 10 avril, 15 mai, 5 juin 2 juillet, 11 septembre, 11 octobre, 15 novembre et 18 décembre)

Les réflexions de la CPI s'articulent à travers deux approches complémentaires : des sujets informationnels traités en continu, permettant une appropriation partagée et progressive pour être en mesure, à terme, de porter des propositions de décision au Conseil, à côté desquels sont traités des sujets plus ponctuels mais nourris (évalués) facilitant une préparation rapide de la décision à porter auprès du même Conseil.

À compter du mois d'octobre 2018, la CPI a adopté un mode de fonctionnement « rénové », inscrivant ses travaux dans la perspective de l'année à venir (2019), sériant les sujets en les priorisant au regard du contexte interne (besoins de la structure et de la gouvernance) et externe (besoins de l'environnement). C'est ainsi que les administrateurs ont travaillé tour à tour sur la création d'activité, l'emploi accompagné, les entreprises adaptées et l'analyse des premiers résultats issus du déploiement des nouvelles aides et de l'offre de service à destination des entreprises (RRH, conseil et accompagnement notamment).

Les sujets travaillés par les administrateurs en 2019 :

- Création d'activité : présentation des résultats de l'évaluation et de ses orientations
- Prestation handicap projet (PHP) : présentation des résultats, cadre méthodologique de l'évaluation et restitution de l'évaluation
- Entreprises adaptées (EA) : information sur la réforme et son déploiement, présentation des expérimentations CDD Tremplin et entreprises adaptées de travail temporaire (EATT), présentation du positionnement de l'offre Agefiph en direction des EA et de la gestion du PIC
- Aides : information relative au déploiement des nouvelles aides, exécution budgétaire des aides sur l'année 2018, présentation du bilan de l'activité 2019
- Offre de service associée à la mobilisation du monde économique et social (MMES) : premiers enseignements de l'évaluation de l'offre conseil et d'accompagnement des entreprises, présentation globale du Réseau des référents handicap
- Cap Emploi : présentation des 13 chantiers pilotés par les commanditaires
- Présentation des travaux dans le domaine de la formation : point de situation, réformes et orientations, restitution de l'évaluation des formations courtes et scénarios envisagés, point d'étape sur l'avancée de différents travaux (CPF, Rémunération et protection sociale, compensation, partenariats et Agora)
- Présentation et échanges sur le projet de convention avec l'UNEA
- Présentation et échanges sur le projet de convention cadre multi-partenaire pour le recrutement et l'insertion des personnes handicapées dans le secteur du travail temporaire
- Présentation du dispositif Comète
- Rapprochement (information relative à ce rapprochement et travaux de l'Agefiph associés)
- Travaux de convergence des offres de service de l'Agefiph et du FIPHFP
- Territoires zéro chômeurs de longue durée (TZCLD) : développement d'un partenariat spécifique
- Présentation et avancement des projets Accueil – information – conseil (AIC) et Transformation digitale
- Soutien à l'apprentissage : Présentation de l'offre globale Agefiph et des réformes en cours de déploiement (coûts contrats, ...)
- Présentation globale des Prestations d'Appuis Spécifiques (PAS)
- Présentation du dispositif de reconnaissance de la lourdeur du handicap (RLH)
- Présentation des dispositions de mise en œuvre du PIC EA (plan d'investissement dans les compétences pour les entreprises adaptées) dans le cadre de la gestion déléguée par l'Etat du PIC EA
- Cadrage national des partenariats avec les OPCO

La commission financière

Les principales missions de la commission financière sont fixées dans le cadre du règlement intérieur et précisées dans le règlement financier :

- Mission générale d'orientation et de suivi de la gestion budgétaire et financière de l'Agefiph :
 - Examen des budgets,
 - Examen des rapports financiers, suivi de l'exécution budgétaire, suivi de l'exécution financière, point sur la collecte,
 - Examen du bilan des comptes annuels.
- Politique financière :
 - Élaboration du règlement financier de l'Agefiph,
 - Examen de la politique de placements,
 - Examen de l'équilibre emplois/ressources.

- Achats : la commission est systématiquement informée des appels d'offres (objets, montants, soumissionnaires retenus) et de l'ensemble des engagements relatifs aux moyens de fonctionnement de la structure.
- Conventions liées au domaine des supports aux interventions : la commission est informée des conventions conclues (objet, contenu, modalités d'exécution et contractants).

En 2019, la commission financière s'est réunie à 5 reprises autour des thèmes principaux suivants :

- Préparation, suivi de l'exécution budgétaire, préparation du budget rectificatif,
- Rapport d'activité 2018 et rapport financier, arrêté comptable et rapport du Commissaire aux Comptes,
- Suivi et prévision de la collecte, suivi du projet de transfert de la DOETH dans la DSN,
- Point de situation et suivi de la politique financière,
- Évolution du règlement financier.

La commission de marchés

Depuis 2016, l'Agefiph s'est inscrite dans une volonté d'instaurer un processus de maîtrise des dépenses et de sécurisation de ses achats. Ainsi, la commission de marchés est garante du respect des règles d'achat tant dans le choix des procédures que dans leur bon déroulement. Sur proposition du Département Achats, la commission de marché décide de l'attribution des marchés de montant supérieur à 96 000 € TTC relevant du fonctionnement ou des supports aux interventions de l'Agefiph.

En 2019, la commission de marchés s'est réunie à 4 reprises et a décidé de l'attribution de 8 marchés pour un montant total de 19 M€ TTC. Tous ces marchés sont pluriannuels. Trois d'entre eux sont des accords-cadres multi-attributaires à marchés subséquents (Communication, Etudes et évaluations, Honoraires-conseil).

	Nb. marchés attribués	Montant (K€)
Communication	2	10 120
Etudes et évaluations	2	4 132
Informatique-Télécommunications	3	3 830
Moyens Généraux	0	0
Prestations externalisées	0	0
Prestations d'honoraires-conseil	1	840

La commission communication

En 2019, la commission communication s'est réunie à 6 reprises et a traité :

- des événements de l'année en termes d'organisation et de bilan : la campagne institutionnelle « j'ai le bon profil », avant dernière campagne destinées aux entreprises dans le cadre de leur déclaration liée à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH) et dans le cadre de la réforme de l'OETH, point d'étape sur le refonte du site internet de l'Agefiph, l'université du RRH,
- la 23ème édition de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH) et son dispositif *#activateur de progrès*,
- la programmation des actions de communication de l'Agefiph en lien avec son plan stratégique (poursuite de la campagne institutionnelle, refonte du site internet, nouvel appel d'offre communication, les échanges avec les différentes directions pour faire un point sur les événements en communs avec la Dcom....),
- la construction du plan de communication 2020.

La Commission d'Etude des Conventions Nationales (CECN)

En 2019, la CECN s'est réunie à quatre reprises. La Commission a examiné 19 dossiers correspondant à des projets de convention de politique d'emploi avec :

- 12 entreprises,
- 3 organisations syndicales,
- 2 branches professionnelles,

- 2 associations.

Un avis favorable a été rendu pour l'ensemble de ces dossiers.

Il a été évoqué trois sujets transverses :

- Point d'étape sur le déploiement de la stratégie de Mobilisation du Monde Economique et Social.
- Présentation des travaux relatifs à la concertation sur la rénovation de l'offre de service.
- Etat des lieux des partenariats sur le champ de la Mobilisation du Monde Economique et Social.

La Commission Innovations Expérimentations (CIE)

La CIE s'est réunie à 5 reprises en 2019 et a retenu 14 nouvelles actions.

Les projets d'innovation technologiques, sociales et pédagogiques représentent les 3/4 des projets retenus.

En 2019, des projets tels Territoires Zéro Chômeurs de Longue Durée, des outils ciblés (Elix-Signes de sens, Ava ou Adele Team visant les personnes sourdes ou dys), des nouvelles réponses organisationnelles (vivre et travailler autrement dédiées aux personnes autistes), des outils de sensibilisation mobilisant la réalité virtuelle ont ainsi bénéficié de notre soutien. Une recherche appliquée portant sur l'emploi des personnes touchées par un cancer du sein a été lancée avec le Nouvel Institut Sideways.

La CIE a poursuivi ses travaux visant la structuration d'une stratégie pluriannuelle pour l'innovation 2020-2022, adoptée par le conseil d'administration en octobre 2019.

Cette dynamique s'est appuyée sur une mobilisation interne et externe dont le point d'orgue fut un séminaire qui a regroupé, en septembre 2019, une cinquantaine de participants, membres du CA, représentants des délégations régionales et des directions du siège de l'Agefiph, partenaires institutionnelles (FIPHFP, DGT, DGEFP, Pole Emploi, Cheops,) et entreprises (Malakoff Humanis, ...).

L'Agefiph a diversifié ses collaborations et réaffirmé l'importance de son engagement pour l'innovation à travers :

- La recherche et l'expérimentation, l'accompagnement des territoires dans l'innovation,
- La participation effective des bénéficiaires dans les démarches d'innovation,
- Le développement des partenariats et coopérations, notamment avec les réseaux d'experts,
- L'évaluation, la capitalisation, la communication.

Les résultats des travaux animés par la chaire de Prospective et de développement durable du CNAM et par l'Agence Nouvelle des Solidarités actives (ANSA) ainsi que les travaux de la CIE ont contribué à la définition de la stratégie reposant sur deux fondamentaux : l'expérimentation et la recherche appliquée, qui sont des axes centraux de son déploiement. Ils sont complétés par deux principes d'action : le développement de partenariats ciblés et l'accompagnement des territoires dans leurs dynamiques d'innovation.

Le comité d'audit

L'année 2019 est marquée par une évolution sensible de la gouvernance du comité d'audit, qui voit ainsi son positionnement auprès du conseil d'administration renforcé.

Le conseil d'administration du 25 juin a ainsi décidé de confier la présidence du comité d'audit à un administrateur membre du Bureau, et non plus à une personnalité qualifiée extérieure à l'Agefiph. Parallèlement, ce sont deux « experts » externes à l'Agefiph et présentant tout garantie d'indépendance qui seront membres du comité d'audit, sur désignation du Conseil d'administration. Enfin, il a été acté que ni le Président du conseil d'administration, le Trésorier, le Trésorier-adjoint ou encore un administrateur membre d'une commission dotée d'une capacité de décision ne peut être président du comité.

Par ces trois décisions, le Conseil d'administration renforce son articulation avec le comité d'audit, dont l'indépendance est doublement assurée : par la présence renforcée de personnalité qualifiées externes, et par un régime d'incompatibilité des fonctions entre la présidence du comité et certaines fonctions au sein du Conseil d'administration.

Du fait de ces changements, des contraintes inhérentes à la désignation des deux personnalités qualifiées et du nouveau président du comité suite à la démission le 5 avril 2019 de son prédécesseur, seules 2 réunions se sont tenues en 2019.

Elles ont été plus particulièrement l'occasion :

- D'amender la charte de l'audit interne
- D'étudier le rapport d'audit sur le processus paye et ses recommandations
- D'actualiser la cartographie des risques relatifs aux principaux processus de l'Agefiph
- De prendre connaissance des suites d'une fraude interne (détectée en 2018).

Divers audits ont été engagés ou poursuivis en 2019, notamment ceux relatifs *i)* au traitement des conventions (réglementées ou non) conclues par l'Agefiph avec les organisations patronales, les organisations syndicales, et les organismes associatifs tant au niveau régional que national et faisant l'objet d'une subvention, *ii)* au plan de continuité des activités « métier », *iii)* ou encore à la fraude interne précitée.

En outre, le programme d'activité de maîtrise des risques a porté sur :

- Les cartographies des risques des activités au sein des délégations régionales,
- Les travaux de contrôle interne de second niveau et de prévention des fraudes.

Annexes

Table des annexes

ANNEXE N° 1 : TABLEAU SYNOPTIQUE DU BUDGET 2020	ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.
ANNEXE N° 2 : CAP EMPLOI EN 2019	ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.
ANNEXE N° 3 : L'EFFORT DE FORMATION EN 2019	ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.
ANNEXE N° 4 : FOCAL SUR LES AIDES	ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.
ANNEXE N° 5 : FOCAL SUR LES PRESTATIONS CONCOURANT AUX DEUX FINALITES	ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.
ANNEXE N° 6 : LES CHARGES LIEES AUX SERVICES DIRECTS DELIVRES AUX ENTREPRISES 2019	ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.
ANNEXE N° 7 : ENGAGEMENTS 2019 FIPHFP-AGEFIPH.....	ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.
ANNEXE N° 8 : LE RAPPROCHEMENT RESULTAT COMPTABLE ET RESULTAT BUDGETAIRE	ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.

Annexe n° 1 : Tableau synoptique du rapport d'activité 2019

Finalité	Domaine	Plan d'actions 2019	Objectifs quantitatifs - Budget 2019	Réalisations	Budget 2019 Rectif N°2 (M€)	Réalisé 2019 (M€)	Taux d'exécution
Promotion et mobilisation pour l'emploi	Mobilisation du monde économique et social	Rénover les partenariats avec les organisations patronales, organisations syndicales et associations de personnes handicapées	Financement des différents partenariats et approches sectorielles		8,6	6,9	80%
		Renforcer notre capacité de conseil et d'accompagnement des entreprises de toutes tailles	2 900 entreprises accompagnées 120 journées de rencontre, 2 000 participants	3 319 entreprises accompagnées 120 événements, 1 270 participants	7,1	6,9	97%
	L'animation territoriale	Développer les capacités d'influence, d'animation et de professionnalisation des acteurs de l'Agefiph	Financement de l'appui aux acteurs territoriaux Financement d'actions de professionnalisation des acteurs de la formation		1,8	0,9	49%
		Investir le champ de la compensation en situation de formation par la mise en place d'une ressource experte dans les territoires (Ressource Handicap Formation) et renforcer la mobilisation du droit commun par la professionnalisation des acteurs de l'emploi et de la formation professionnelle	Financement de la Ressource Handicap Formation		1,5	1,3	91%
		Contribuer à l'animation des PRITH	Financement de l'animation des PRITH		1,4	1,2	84%
	Les innovations et les études & évaluations	Evaluer l'action de l'Agefiph dans la volonté constante de faire évoluer l'offre de service et saisir, en opportunité, les projets pertinents qui pourraient constituer des pistes à de nouvelles innovations	Financement d'études et évaluations	7 évaluations réalisées	0,9	0,4	42%
		Expérimenter de nouvelles modalités d'accompagnement, notamment pour les handicaps non couverts par l'offre d'intervention Soutenir l'innovation	Financement des innovations et expérimentations	27 projets innovants soutenus 34 porteurs d'appuis spécifiques	5,0	4,5	89%
	Communication	Communiquer auprès du grand public et des cibles d'influence	Financement des actions de communication (Semaine pour l'emploi, campagne nationale, communication régionale...)		4,7	4,3	92%
	Promotion et mobilisation pour l'emploi				31,0	26,3	85%

Finalité	Domaine	Plan d'actions 2019	Objectifs quantitatifs - Budget 2019	Réalisations	Budget 2019 Rectif N°2 (M€)	Réalisé 2019 (M€)	Taux d'exécution
Accompagnement vers l'emploi et l'insertion professionnelle	Dispositifs d'accompagnement vers l'emploi	Développer la mission de l'accompagnement vers l'emploi des OPS	Financement des Cap Emploi Financement d'un partenaire à Mayotte	45 447 placements conventionnels (*) dans le secteur privé	63,0	61,6	98%
		Contribuer au dispositif d'emploi accompagné	Financement des dispositifs de l'emploi accompagné	1992 personnes accompagnées	3,7	4,0	109%
	Dispositif pour la création d'activité	Assurer la pérennité des créations d'entreprises par des personnes handicapées	3 720 créations financées et accompagnées 450 nouveaux adhérents à la TPA	3 985 bénéficiaires de l'aide la création	25,5	26,7	104%
	Entreprises adaptées	Participer aux expérimentations visant à renforcer le caractère inclusif des entreprises adaptées et à favoriser, pour les travailleurs en situation de handicap, les passerelles vers les autres employeurs privés et publics	Financement des expérimentations		50,0	50,0	100%
		Participer à soutenir les parcours qualifiants en créant un système d'incitations à la formation des travailleurs handicapés pendant la durée de leur CDD tremplin ou de contrat de mission dans les entreprises adaptées	Financement d'actions de formation à destination des entreprises adaptées		5,0	0,0	0%
	Compensation du Handicap	Soutenir l'accès à l'emploi, en complément des contrats aidés par l'Etat dans le cadre d'une offre renouvelée	870 aides au soutien à l'intégration 16 300 Aides personnalisées au parcours vers l'emploi	1 031 bénéficiaires 20 371 aides personnalisées au parcours	7,8	10,6	135%
		Compenser le handicap des demandeurs d'emploi, en complément du droit commun, dans le cadre d'une offre renouvelée	1 330 aides aux déplacements, humaines et techniques	1 375 aides techniques	1,7	1,9	113%
				116 aides aux déplacements	0,7	0,3	46%
				112 aides humaines	0,4	0,3	65%
				500 aides à l'aménagement de situations de travail	250 bénéficiaires AST	0,1	0,1
			140 demi-journées d'études à l'aménagement de situations de travail	232 demi-journées d'études (pour 53 bénéficiaires)	0,9	0,6	70%
			407 000 heures de prestations d'appuis spécifiques 9 700 prestations handicap projet	451 600 heures de prestations d'appuis 5 650 prestations handicap projet	29,1	29,9	103%
		Permettre de traiter des situations exceptionnelles ou résiduelles (ne trouvant pas de réponse dans l'existant - droit commun, droit spécifique, aides de l'Agefiph, aides extra-légales) avec l'aide auxiliaire de sécurisation des parcours professionnels	150 aides zéro sans solution	462 aides zéro sans solutions	0,4	0,5	108%
	Formation des personnes handicapées		La formation des demandeurs d'emploi		52,5	51,0	97%
		Permettre aux personnes handicapées les plus éloignées de l'emploi d'entrer dans des parcours formatifs par la pré-qualification, la remobilisation et/ou l'acquisition des savoirs de base ou d'élaborer un nouveau projet professionnel (prestations spécifique d'orientation professionnelle)	26 250 demandeurs d'emploi bénéficiaires 3 120 PSOP demandeurs d'emploi bénéficiaires		39,0	35,7	92%
		Favoriser l'accès des personnes handicapées à l'offre de formation régionale de droit commun et la compléter pour leur permettre d'acquérir les compétences nécessaires à un accès durable à l'emploi	6 830 demandeurs d'emploi bénéficiaires de formations qualifiantes et certifiantes	7 925 actions de formation	11,2	13,3	119%
		Prioriser le levier de la compensation afin d'améliorer l'insertion des demandeurs d'emploi handicapés dans les dispositifs de droit commun en intervenant sur les surcoûts pédagogiques	Financement des surcoûts pédagogiques		2,0	1,8	93%
		Co-construire avec les partenaires financeurs de la formation professionnelle des parcours de formation non couverts par le droit commun	Financement de l'ingénierie		0,3	0,1	24%
		Lever les obstacles financiers pouvant constituer un frein à l'entrée et au suivi de la formation	Financement de rémunération, protection sociale et défraiements des stagiaires de la formation		8,3	7,3	88%
		Préparer et soutenir l'alternance, vecteur privilégié d'accès à la qualification et à l'emploi durable en vue de satisfaire aux besoins des entreprises et des personnes handicapées, p. Des actions de développement et d'accompagnement sont également menées pour les deux types de contrats (apprentissage et professionnalisation)	Le dispositif de soutien à l'alternance		26,2	20,7	79%
			Financement des aides à l'alternance 2 300 aides au contrat de professionnalisation 2 800 aides au contrat d'apprentissage	1 648 aides au contrat de professionnalisation 2 401 aides au contrat d'apprentissage	10,9	8,3	76%
			Financements des dispositifs de l'alternance		13,1	10,2	78%
			Financement des surcoûts pédagogiques		2,2	2,1	97%
	Accompagnement vers l'emploi et l'insertion professionnelle				275,2	265,3	96%

Finalité	Domaine	Plan d'actions 2019	Objectifs quantitatifs - Budget 2019	Réalisations	Budget 2019 Rectif N°2 (M€)	Réalisé 2019 (M€)	Taux d'exécution
Accompagnement dans l'emploi et l'évolution professionnelle	Dispositifs d'accompagnement dans l'emploi	Développer les dispositifs d'accompagnement dans l'emploi	Financement de l'axe 2 des Cap Emploi Financement des équipes Comète	Réseau Cap emploi : 18 962 maintiens dans l'emploi / 1 116 prestations de préparation à la reconversion professionnelle Réseau Comète : 914 maintiens	40,3	39,3	97%
		Contribuer au dispositif d'emploi accompagné	Financement des dispositifs de l'emploi accompagné	397 personnes accompagnées	0,7	0,8	109%
	Compensation du Handicap	Favoriser le maintien dans l'emploi, par la recherche et la mise en œuvre de solutions dans le cadre d'une offre renovée	2 110 aides à la recherche de solution pour le maintien 70 aides à l'évolution professionnelle	1 985 aides à la recherche de solution 59 aides à l'évolution professionnelle	4,4	4,1	94%
		Soutenir l'effort des employeurs embauchant ou maintenant dans l'emploi des personnes handicapées dont les capacités productives sont réduites.	Environ 8 000 bénéficiaires de l'AETH	7 994 bénéficiaires AETH	52,0	52,3	101%
		Lever les obstacles à l'accès à l'emploi et au maintien dans l'emploi des personnes handicapées en entreprise.	10 800 aides à l'aménagement de situations de travail	11 814 bénéficiaires AST	27,1	33,0	122%
			6 400 demi-journées d'études à l'aménagement de situations de travail	5 408 demi-journées d'études (pour 1015 bénéficiaires)	2,8	2,9	104%
		Compenser le handicap des salariés, en complément du droit commun, dans le cadre d'une offre renovée	83 400 heures de prestations d'appuis spécifiques	55 500 heures de prestations d'appuis	4,2	4,1	98%
			9 840 aides aux déplacements, humaines et techniques	8 749 aides techniques	10,2	9,9	97%
				558 aides aux déplacements	1,1	1,7	157%
		Permettre de traiter de situations exceptionnelles ou résiduelles (ne trouvant pas de réponse dans l'existant - droit commun, droit spécifique, aides de l'Agefiph, aides extra-légales) avec l'aide auxiliaire de sécurisation des parcours professionnels	60 aides zéro sans solution	96 aides zéro sans solutions	0,2	0,5	241%
Accompagnement dans l'emploi et l'évolution professionnelle	Formation des personnes handicapées	Permettre aux salariés handicapés de se former, dans une perspective de maintien de l'employabilité ou d'évolution professionnelle	La formation des salariés Objectif de 1 915 salariés bénéficiaires		10,8	8,2	76%
			540 salariés bénéficiaires de formations en amont de la qualification		4,8	3,5	72%
			1 360 salariés bénéficiaires de formations qualifiantes et certifiantes		6,0	4,7	79%
		Prioriser le levier de la compensation afin d'améliorer l'insertion des demandeurs d'emploi handicapés dans les dispositifs de droit commun en intervenant sur les surcoûts pédagogiques	Financement des surcoûts pédagogiques 15 salariés bénéficiaires		0,7	0,0	23%
	Accompagnement dans l'emploi et l'évolution professionnelle				153,9	156,7	102%
	TOTAL INTERVENTION				460,1	448,4	97%

Annexe n° 2 : Cap Emploi en 2019

LES FINANCEMENTS DES COMMANDITAIRES

Financiers - En M€	Réalisé 2018	Budget 2019 Rectificatif N°2	Réalisé 2019	Taux d'exécution	Évolution 2019 / 2018
Agefiph	57,8	61,7	61,0	99%	3,1
FIPHFP	19,8	17,2	17,2	100%	-2,6
Pôle Emploi	29,8	29,8	29,8	100%	0,0
Total Accompagnement vers l'emploi (Axe 1)	107,4	108,8	108,0	99,3%	0,6
Agefiph	33,0	34,5	34,3	99%	1,3
FIPHFP	7,0	6,6	6,6	100%	-0,4
Total Accompagnement vers l'emploi (Axe 2)	40,0	41,1	40,9	99,5%	0,9
TOTAL DES FINANCEMENTS	147,5	149,9	148,9	99,4%	1,5

VOLUMES RÉALISÉS

Volumes - Cap Emploi	2017			2018			2019				
	Objectifs	Réalisés	Taux de réalisation	Objectifs	Réalisés	Taux de réalisation	Objectifs	Réalisés	Taux de réalisation		
Secteur privé (Agefiph)	52 000	47 309	119%	62 769	46 120	94%	Indisponible	45 447	Indisponible		
Secteur public (FIPHFP)		14 714			12 785			12 793			
Placements conventionnels	52 000	62 023		62 769	58 905			58 240			
Co-traitance Pôle Emploi	77 500	79 115	102%	77 500	76 744	99%	77 500	76 574	99%		
Total Axe 1											
Secteur privé (Agefiph)	19 538	19 057	98%	19 104	17 615	92%	18 533	18 987	18 962	102,3% (1)	99,8% (2)
Secteur public (FIPHFP)	3 497	3 111	89%	3 058	1 587	52%	2 813	2 968	2 047	72,7% (1)	68,9% (2)
Total Axe 2 (Maintiens Réussis)	23 035	22 168	96%	22 162	19 202	87%	21 346 (1)	21 955 (2)	21 009	98,4% (1)	95,7% (2)

(1) Fourchette basse des objectifs fixés aux Cap Emploi

(2) Fourchette basse des objectifs fixés aux Cap Emploi

Annexe n° 3 : L'Effort de formation en 2019

LA FORMATION DES DEMANDEURS D'EMPLOI

Nature des actions	Mode de financement	Réalisé 2018		Réalisé 2019		Evolution 2018 / 2019	
		Nombre d'entrées en formation	Engagements financiers Agefiph (M€)	Nombre d'entrées en formation	Engagements financiers Agefiph (M€)	En Nb d'entrées	En montant
Contrats d'apprentissage		2 567	7,9	2 401	4,3	-6%	-46%
Contrats de professionnalisation		2 396	8,6	1 648	4,0	-31%	-53%
Formations préparatoires à l'apprentissage		206	0,3	273	0,6	33%	119%
Formations préparatoires à la professionnalisation		435	0,7	611	0,7	40%	-9%
Dispositifs de développement et d'accompagnement à l'apprentissage			6,9		6,5	-	-7%
Dispositifs de développement et d'accompagnement à la professionnalisation			3,4		2,6	-	-24%
Surcoûts pédagogiques liés à l'alternance			1,1		2,1	-	94%
Alternance		5 604	29,0	4 933	20,7	-12,0%	-28,5%
Formations pré-qualifiantes	Cofinancement Conseils Régionaux	5 098	3,8	2 160	2,9	-58%	-25%
	Cofinancement Autres Partenaires	449	0,7	296	0,5	-34%	-31%
	Formations non cofinancées (subventions)	629	1,2	684	1,3	9%	5%
	Formations non cofinancées (achats)	291	0,5	612	0,8	110%	55%
Mobilisation-remise à niveau	Cofinancement Conseils Régionaux	536	2,7	97	0,1	-82%	-98%
	Cofinancement Autres Partenaires	450	1,2	923	1,8	105%	46%
	Formations non cofinancées (subventions)	1 272	2,1	1 142	1,5	-10%	-28%
	Formations non cofinancées (achats)	16 639	16,5	20 070	23,5	21%	42%
PSOP	Achat de prestations	3 920	4,3	2 992	3,5	-24%	-18%
Autres actions	Bilans, Job studio, 1 Jour 1 Métier	0	0,0	0	0,0	-	58%
Actions en amont de la qualification		29 283	33,0	28 976	35,7	-1,0%	8,2%
Formations qualifiantes	Cofinancement Conseils Régionaux	1 038	1,2	419	0,8	-60%	-32%
	Cofinancement Autres Partenaires	1 987	1,6	1 227	1,9	-38%	17%
	Formations non cofinancées (subventions)	695	1,2	586	0,9	-16%	-23%
	Formations non cofinancées (achats)	582	1,0	0	0,0	-100%	-100%
Formations certifiantes et diplômantes	Cofinancement Conseils Régionaux	2 815	4,5	2 915	3,3	4%	-26%
	Cofinancement Autres Partenaires	2 528	4,5	1 670	3,8	-34%	-15%
	Formations non cofinancées (subventions)	1 186	4,2	1 108	2,6	-7%	-37%
	Formations non cofinancées (achats)	0	0,0	0	0,0	-	-100%
Actions de formations qualifiantes		10 831	18,1	7 925	13,3	-26,8%	-26,5%
Surcoûts pédagogiques			0,1		1,8	-	1152%
Ingénierie de formation			0,2		0,1	-	-75%
Surcoûts pédagogiques et Ingénierie de formation			0,4		1,9	-	380,6%
Rémunération et protection sociale "seule"	Aide à la personne		1,4		2,0	-	40%
	Cofinancement Conseils Régionaux		0,0		0,0	-	-24%
	Cofinancement Autres Partenaires		0,1		0,0	-	-52%
Défraissements et protection sociale des formations courtes	Aide à la personne		5,4		5,2	-	-2%
Rémunérations et défraissements			6,9		7,3	-	5,5%
TOTAL FORMATION DES DEMANDEURS D'EMPLOI		45 719	87,4	41 834	78,9	-8,5%	-9,7%

LA FORMATION DES SALARIÉS

Nature des actions	Mode de financement	Réalisé 2018		Réalisé 2019		Evolution 2018 / 2019	
		Nombre d'entrées en formation	Engagements financiers Agefiph (M€)	Nombre d'entrées en formation	Engagements financiers Agefiph (M€)	En Nb d'entrées	En montant
Formation des salariés dans le cadre du maintien	Formations co financées	951	4,4	386	1,3	-59%	-70%
	Formations non cofinancées	193	0,9	299	0,5	55%	-41%
Formation des salariés hors maintien (Abondement du CPF)	Formations co financées	197	0,9	282	3,0	43%	231%
	Formations non cofinancées	216	0,5	487	0,4	125%	-6%
PSOP	Achat de prestations	2 528	3,5	1 851	2,7	-27%	-22%
Remobilisation des salariés en arrêt de travail	Achat de prestations	525	0,4	360	0,2	-31%	-35%
Surcoûts pédagogiques			0,0		0,03		773%
Ingénierie de formation			0,0		0,0		
TOTAL FORMATION DES SALARIES		4 610	10,5	3 665	8,2	-20,5%	-21,4%

L'ANIMATION DU SYSTÈME D'ACTEURS DE LA FORMATION

Nature des actions	Mode de financement	Réalisé 2018		Réalisé 2019		Evolution 2018 / 2019	
		Nombre d'entrées en formation	Engagements financiers Agefiph (M€)	Nombre d'entrées en formation	Engagements financiers Agefiph (M€)	En Nb d'entrées	En montant
Ressource Handicap Formation			0,3		1,3		294%
Professionnalisation des acteurs de la Formation			0,2		0,7		179%
TOTAL ANIMATION DU SYSTÈME D'ACTEURS DE LA FORMATION		0	0,6	0	2,0		246,0%

Annexe n° 4 : Focale sur les aides

ÉLEMENTS FINANCIERS ET VOLUMETRIE 2019

L'enveloppe des aides financières a été largement consommée avec 108%, justifiée par une forte demande notamment sur l'aide à l'adaptation de situations de travail, l'aide à l'insertion à la personne et l'aide à la création d'activité.

Par famille d'aides

Nature des actions - En M€	Réalisé 2018	Budget rectificatif 2019 n°2	Réalisé 2019	Taux d'exécution 2019	Évolution 2019 / 2018
Les aides à la création d'activité	18,0	18,6	19,9	107%	1,9
Le soutien à la création d'activité	18,0	18,6	19,9	107%	1,9
Les aides à l'insertion à la personne	5,6	5,3	8,0	152%	2,4
Les aides à l'insertion à l'employeur	6,1	2,5	2,5	101%	-3,6
L'aide à l'adaptation des situations de travail	30,1	28,0	33,5	120%	3,5
Les aides à la mobilité	2,7	1,8	2,0	114%	-0,7
Les aides techniques	12,3	11,9	11,8	99%	-0,5
Les aides humaines	0,3	0,4	0,3	65%	0,0
Les aides au maintien	6,9	4,4	4,1	94%	-2,8
L'aide zéro sans solution	0,3	0,6	0,9	149%	0,7
Les aides à la compensation	64,3	54,9	63,2	115%	-1,1
Les aides à l'apprentissage	7,9	5,4	4,3	79%	-3,6
Les aides à la professionnalisation	8,6	5,5	4,1	73%	-4,6
Les aides à l'alternance	16,6	10,9	8,3	76%	-8,2
TOTAL	98,9	84,4	91,5	108%	-7,4

Par finalité

Nature des actions - En M€	Réalisé 2018	Budget rectificatif 2019 n°2	Réalisé 2019	Taux d'exécution 2019	Évolution 2019 / 2018
Les aides à la création d'activité	18,0	18,6	19,9	107%	1,9
Les aides à l'insertion	11,8	7,8	10,6	135%	-1,2
L'aide à l'adaptation des situations de travail	0,9	0,9	0,6	70%	-0,3
Les aides aux déplacements	0,4	0,7	0,3	46%	0,0
Les aides techniques	1,2	1,7	1,9	113%	0,7
Les aides humaines	0,3	0,4	0,3	65%	0,0
L'aide zéro sans solution	0,1	0,4	0,5	108%	0,4
Les aides à l'alternance	16,6	10,9	8,3	76%	-8,2
ACCOMP. VERS L'EMPLOI & INSERTION PROFESSIONNELLE	49,1	41,4	42,4	102%	-6,7
L'aide à l'adaptation des situations de travail	28,9	27,1	32,9	121%	4,0
Les aides aux déplacements	2,4	1,1	1,7	157%	-0,6
Les aides techniques	11,2	10,2	9,9	97%	-1,3
Les aides au maintien	6,9	4,4	4,1	94%	-2,8
L'aide zéro sans solution	0,2	0,2	0,5	241%	0,3
Les aides au tutorat	0,2	0,0	0,0		-0,2
ACCOMP. DANS L'EMPLOI & L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE	49,8	43,0	49,1	114%	-0,5
TOTAL	98,9	84,4	91,5	108%	-7,4

10 124 Aides techniques	770 Aides aux déplacements	112 Aides humaines	398 Aides zéro sans solution
12 064 Aides à l'aménagement de situations de travail		3 985 Aides à la création d'activité	
20 371 Aides au parcours vers l'emploi		1 031 Aides à l'accueil, intégration professionnelle	
59 Aides à l'évolution professionnelle	1 985 Aides au maintien	1 648 Contrats de professionnalisation	2 401 Contrats d'apprentissage

Annexe n° 5 : Focale sur les prestations concourant aux deux finalités

ÉLEMENTS FINANCIERS ET VOLUMETRIE 2019

L'enveloppe des prestations à double finalité a été mobilisée à hauteur de 96%, soit +7,8M€ par rapport à 2018. A noter une progression de la PAS Handicap auditif et psychique. En 2019, les faits marquants sont la délivrance en année pleine de la nouvelle prestation PAS Troubles cognitifs et un recul de la PSOP de par la période d'interruption de près de deux mois dans l'attente du renouvellement du marché.

Par type de prestation

Nature des actions - En M€	Réalisé 2018	Budget rectificatif 2019 n°2	Réalisé 2019	Taux d'exécution 2019	Évolution 2019 / 2018
PSOP	7,8	9,6	6,3	65%	-1,5
EPAAST	3,0	2,8	3,0	104%	0,0
PAS Handicap auditif	8,8	9,7	9,8	101%	0,9
PAS Handicap visuel	1,7	1,3	2,0	154%	0,3
PAS Handicap moteur	2,2	2,4	2,9	122%	0,7
PAS Handicap psychique	8,4	11,3	11,8	104%	3,4
PAS Handicap mental	2,6	2,8	2,2	81%	-0,3
PAS Troubles cognitifs	0,2	4,4	4,6	105%	4,4
TOTAL	34,7	44,3	42,5	96%	7,8

Par finalité

Nature des actions - En M€	Réalisé 2018	Budget rectificatif 2019 n°2	Réalisé 2019	Taux d'exécution 2019	Évolution 2019 / 2018
PSOP	4,3	5,8	3,5	60%	-0,8
EPAAST	0,2	0,1	0,1	125%	-0,1
PAS Handicap auditif	8,3	8,7	8,9	103%	0,7
PAS Handicap visuel	0,9	0,7	1,3	191%	0,4
PAS Handicap moteur	1,8	1,9	2,3	125%	0,5
PAS Handicap psychique	7,9	10,1	10,7	106%	2,8
PAS Handicap mental	2,5	2,5	2,1	83%	-0,4
PAS Troubles cognitifs	0,2	3,8	4,2	110%	4,0
ACCOMP. VERS L'EMPLOI & INSERTION PROFESSIONNELLE	26,1	33,5	33,2	99%	3%
PSOP	3,5	3,8	2,8	72%	-0,7
EPAAST	2,7	2,8	2,9	104%	0,1
PAS Handicap auditif	0,6	1,0	0,8	81%	0,2
PAS Handicap visuel	0,8	0,6	0,7	111%	-0,2
PAS Handicap moteur	0,3	0,5	0,5	110%	0,2
PAS Handicap psychique	0,5	1,2	1,1	89%	0,6
PAS Handicap mental	0,1	0,3	0,2	62%	0,0
PAS Troubles cognitifs	0,0	0,6	0,5	76%	0,4
ACCOMP. DANS L'EMPLOI & L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE	8,6	10,8	9,3	87%	9%
TOTAL	34,7	44,3	42,5	96%	7,8

4 843
entrées en prestation
PSOP

Dont 2 992 pour
l'accompagnement
vers l'emploi

Dont 1 851 pour
l'accompagnement
dans l'emploi

5 640 demi-journées
d'études Epaast

Dont 232 pour
l'accompagnement vers
l'emploi

Dont 5 408 pour
l'accompagnement
dans l'emploi

Près de 501 700
heures de PAS

Dont 451 600 pour
l'accompagnement
vers l'emploi

Dont 55 550 pour
l'accompagnement
dans l'emploi

Annexe n° 6 : Les services directs délivrés aux entreprises 2019

Les charges liées aux services directs délivrés aux entreprises en 2019

A compter de 2018, l'Agefiph propose des services nouveaux aux entreprises qu'elle délivre elle-même directement sur l'ensemble du territoire. Ces services sont opérés par les salariés de l'Agefiph. C'est pourquoi les charges associées à ces services (frais de personnels et charges de fonctionnement associées) sont comptabilisés sur le budget d'intervention selon les règles suivantes.

Convention d'écriture adoptée lors du vote du budget 2018.

- L'activité de Conseil / l'accompagnement des entreprises :
 - ⇒ 100% de ces activités correspondant à des services directs délivrés aux entreprises relèvent du budget d'intervention (*frais de personnels et charges de fonctionnement associées*).
- Le Réseau des Référents Handicap :
 - ⇒ 50% de ces activités relèvent du budget de fonctionnement et 50% du budget d'intervention, les RRH servant également de relais pour informer sur les actions de l'Agefiph en général.

Dans le budget 2018, les ETP comptabilisés sur le budget d'intervention ont été valorisés à 84 700 €. Cette valorisation correspond au salaire moyen annuel d'un cadre technique (chargé d'études et de développement), et au montant moyen des frais d'équipement et de fonctionnement d'un collaborateur Agefiph en 2016. Ces charges sont composées des frais immobiliers, des déplacements, des matériels et fournitures, d'informatique, de téléphone, et d'honoraires divers.

LES ETP MOBILISES EN 2019 POUR LES SERVICES AUX ENTREPRISES

Les effectifs MMES comptabilisés selon les règles évoquées ci-dessus sur le budget d'intervention s'élèvent en 2019 à 35,6 ETP, soit 0,6 de plus que ceux prévus dans le budget 2019.

Répartition des ETP affectés au budget d'intervention par activité :

ETP liés aux services directs délivrés aux entreprises et affectés sur le budget d'intervention	Budget 2019 rectificatif n°2	Réalisé 2019	Ecart réalisé/ budget voté
Conseil/ accompagnement des entreprises	35		0,6
Nombre d'ETP		30,9	
Réseau des Référents Handicap			
Nombre d'ETP		4,7	
TOTAL ACTIVITES MMES	35,0	35,6	0,6

Répartition des ETP MMES affectés au budget d'intervention au siège et dans les délégations régionales :

Détail ETP liés aux services directs délivrés aux entreprises et affectés sur le budget d'intervention	Réalisé au 31/12/2018	Réalisé au 31/12/2019	Evolution
DIRECTION DE LA MOBILISATION DU MONDE ECO ET SOCIAL	1,8	2,2	0,4
DR AQUITAINE	2,5	2,8	0,4
DR ARA	2,6	4,8	2,2
DR BOURGOGNE FRANCHE-COMTE	0,6	1,4	0,8
DR BRETAGNE	1,4	1,6	0,3
DR CENTRE	1,0	1,9	0,8
DR GRAND EST	1,2	2,1	0,9
DR HDF	3,1	4,1	1,0
DR ILE DE FRANCE	2,1	3,2	1,2
DR LA REUNION ET MAYOTTE	0,6	0,6	0,0
DR MARTINIQUE GUYANE	1,4	1,4	0,0
DR NORMANDIE	0,9	1,6	0,7
DR OCCITANIE	2,7	3,5	0,9
DR PACA CORSE	1,6	2,5	0,9
DR PAYS DE LOIRE	1,2	1,9	0,8
TOTAL	24,3	35,6	11,3

COMPTABILISATION DES CHARGES ASSOCIEES

Les charges mobilisées au titre des services directs aux entreprises (MMES) s'élèvent en 2019 à un peu de moins de 3,4 M€, soit 120% des charges internes valorisées lors du budget rectificatif 2019 n°2. A noter que les charges internes n'avaient pas été revues lors du budget rectificatif 2019 n°2 au terme duquel avait entériné le recours à 3 collaborateurs supplémentaires pour accompagner la montée en charge des activités de « conseil et accompagnement des entreprises » (Cf. évaluation in itinere).

DOMAINE DE CHARGES	Exercice 2018		Exercice 2019			Variation Réalisé 2019 / Réalisé 2018	
	Charges MMES votées en 2018	Charges MMES réalisées en 2018	Charges MMES votées (Budg. Rectif. 2019 n°2)	Charges MMES réalisées en 2019	Taux d'exécution des charges 2019	En montant (€)	En %
PERSONNEL	1 067 720 €	1 510 453 €	2 160 000 €	2 661 452 €	123,2%	1 150 998 €	76,2%
FRAIS GENERAUX	965 584 €	430 311 €	640 000 €	698 406 €	109,1%	268 095 €	62,3%
STRUCTURES IMMOBILIERES	450 217 €	200 639 €	309 054 €	354 605 €	114,7%	153 967 €	76,7%
DEPLACEMENTS	123 113 €	54 865 €	36 289 €	33 495 €	92,3%	-21 370 €	-38,9%
MATERIELS ET FOURNITURES	18 405 €	8 202 €	42 526 €	35 793 €	84,2%	27 590 €	336,4%
COMMUNICATION		0 €	0 €	0 €		0 €	
INFORMATIQUE	815 €	363 €	151 579 €	154 824 €	102,1%	154 460 €	
POSTE & TELECOMMUNICATIONS		0 €	43 548 €	45 153 €	103,7%	45 153 €	
PRESTATIONS DE SERVICES	119 920 €	53 442 €	15 733 €	16 576 €	105,4%	-36 866 €	-69,0%
HONORAIRES	253 114 €	112 800 €	41 272 €	57 960 €	140,4%	-54 840 €	-48,6%
TOTAL	2 033 304 €	1 940 764 €	2 800 000 €	3 359 858 €	120,0%	1 419 094 €	73,1%

Les diagnostics action délivrés aux entreprises en 2019 :

Diagnostics-action	Réalisé 2018	Budget 2019 rectificatif n°2	Réalisé 2019	Evolution 2019/2018
Nombre de diagnostics-action et analyse approfondie	565		1 300	130%
dont nombre de diagnostics-action prescrits	207		236	14%
Engagements (M€)	0,5	3,0	2,3	317%

Annexe n° 7 : Engagements 2019 FIPHFP-AGEFIPH

LES ENGAGEMENTS 2019 GLOBAUX (AGEFIPH + FIPHFP)

Nature des actions - En M€	AGEFIPH		FIPHFP		TOTAL
	Montant	Taux de contribution	Montant	Taux de contribution	
La mobilisation du monde économique et social	13,8	100%	0,0	0%	13,8
Les innovations et les études & évaluations	4,8	98%	0,1	2%	4,9
La communication	4,3	99%	0,0	1%	4,3
L'animation territoriale	3,4	100%	0,0	0%	3,4
PROMOTION & MOBILISATION POUR L'EMPLOI (*)	26,3	100%	0,1	0%	26,4
<i>Poids dans l'offre d'intervention</i>	<i>6%</i>		<i>0%</i>		<i>5%</i>
Les dispositifs d'accompagnement vers l'emploi et de placement	65,6	78%	18,3	22%	83,9
Les entreprises adaptées (expérimentations)	50,0	-	0,0	-	50,0
Le dispositif pour la création d'activité	26,7	100%	0,0	0%	26,7
Le dispositif de soutien à l'alternance	20,7	100%	0,0	0%	20,7
La formation des demandeurs d'emploi (hors alternance)	58,2	98%	1,0	2%	59,2
La compensation du handicap des demandeurs d'emploi	44,2	91%	4,3	9%	48,5
ACCOMP. VERS L'EMPLOI & INSERTION PROFESSIONNELLE	265,3	92%	23,6	8%	289,0
<i>Poids dans l'offre d'intervention</i>	<i>59%</i>		<i>69%</i>		<i>60%</i>
Les dispositifs d'accompagnement dans l'emploi et de maintien	40,1	84%	7,9	16%	48,0
La formation des salariés	8,2	98%	0,2	2%	8,4
La compensation du handicap des salariés	108,4	98%	2,5	2%	110,9
ACCOMP. DANS L'EMPLOI & L'EVOLUTION PROFESSIONNELLE	156,7	94%	10,6	6%	167,3
<i>Poids dans l'offre d'intervention</i>	<i>35%</i>		<i>31%</i>		<i>35%</i>
Total Offre d'intervention	448,4	92,9%	34,3	7,1%	482,7
Le fonctionnement interne	48,1	98%	0,8	2%	48,9
TOTAL	496,5	93,4%	35,1	6,6%	531,6

Dans le cadre de la convention financière Agefiph-FIPHFP 2019, le budget annuel du FIPHFP a été plafonné à 36 M€ contre 37,9 M€ pour 2018.

Au 31/12/2019, le budget du FIPHFP est exécuté à hauteur de 97,5%.

Annexe n° 8 : Le rapprochement entrerésultat comptable et résultat budgétaire

Certaines charges et produits font l'objet d'un traitement différent entre comptabilité et gestion. Ainsi par exemple, les contributions du FIPHFP constituent un produit en comptabilité alors qu'elles sont déduites des charges globales en gestion de sorte à identifier les seules dépenses liées au secteur privé.

Pour autant, ces modalités de traitement ne génèrent pas d'écart sur le résultat de l'exercice.

A l'inverse, certaines charges et produits ne sont pas inclus dans le résultat budgétaire :

- Les charges et produits exceptionnels
- Les charges et produits liés au contentieux avec les bénéficiaires
- Les charges et produits relatifs à des provisions pour risques

RESULTAT BUDGETAIRE		
(Rapport d'activité)		
	Ressources totales	479,613 M€
	Emplois liés à l'intervention	448,462 M€
	Emplois liés au fonctionnement interne	48,028 M€
	Prélèvement de l'Etat	0,000 M€
	Résultat budgétaire	-16,876 M€
RESULTAT COMPTABLE		
(Rapport financier)		
	Produits	521,809 M€
	Charges	537,093 M€
	Résultat comptable	-15,284 M€
ECART entre résultat comptable et résultat budgétaire		-1,593 M€

Charges exclues du résultat budgétaire		4,348 M€
627800	Frais bancaires et assimilés	0,002 M€
654100	Abandons/creances jur	0,085 M€
654101	Pertes sur créances OS	0,006 M€
657190	engagements (ancien 671502)	-0,061 M€
658100	Charges diverses de gestion courante	0,011 M€
661600	Intérêts bancaires	0,000 M€
667200	Pertes de change	0,000 M€
671200	Pénalités, amendes fiscales	0,014 M€
671800	Autres charges except. / opération de gestion	0,041 M€
672000	Charges / exercices antérieurs	0,000 M€
675000	Valeur nette comptable éléments actifs cédés	0,073 M€
678801	réengagements manuels	0,007 M€
681500	Dotations provisions risques et charges d'exploita	0,246 M€
681740	prov.sur creance projets (ancien 678802)	0,636 M€
695100	Impôts	0,009 M€
681741	prov sur créances OS	0,024 M€
681742	prov sur créance clients DOETH	0,982 M€
681500	Dotation aux provisions charges d'exploitation	2,272 M€
Produits exclus du résultat budgétaire		-6,381 M€
741100	Subventions activité	-0,103 M€
758000	Produits divers de gestion courante	-0,010 M€
758710	retours au fds potentiels (ancien 778802)	-0,787 M€
772000	Produits s/exercices antérieurs	0,000 M€
778801	remboursements projets	-1,009 M€
781500	Reprises /provision risques et charges	-0,365 M€
781740	reprise/prov creance proj	-0,064 M€
791100	Transfert charges exploitation	-0,003 M€
741000	Subventions reçues	-0,035 M€
781741	Reprise/prov créances OS	-0,006 M€
786650	Reprises / provision dépréciation VMP	-3,999 M€
Charges / Produits déduits dans le résultat budgétaire		0,447 M€
657200	achats OS	0,099 M€
772008	annul / ex antérieurs	0,038 M€
657190	engagements (ancien 671502)	0,311 M€
Ecart expliqué		-1,586 M€
Ecart non expliqué		0,007 M€

