



agefiph

**ouvrir l'emploi
aux personnes handicapées**

Rapport d'activité 2020

Conseil d'administration du 9 avril 2021

SOMMAIRE

| | | |
|------------|----------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 1 | L'AGEFIPH EN 2020 | 4 |
| 2 | LES RESSOURCES DU FONDS EN 2020 | 26 |
| 3 | L'ACTION DE L'AGEFIPH EN 2020 | 28 |
| | 2020 EN QUELQUES CHIFFRES | 28 |
| 3.1 | ANALYSE GLOBALE DES RESULTATS ET DES FINANCEMENTS | 29 |
| 3.1.1 | LES RESULTATS DU SECTEUR PRIVE | 29 |
| 3.1.2 | LES INTERVENTIONS AUPRES DES PERSONNES ET DES ENTREPRISES | 29 |
| 3.1.3 | LES FINANCEMENTS 2020 PAR FINALITE | 31 |
| 3.1.4 | LES FINANCEMENTS 2020 PAR DOMAINE | 32 |
| 3.2 | LA PROMOTION ET LA MOBILISATION POUR L'EMPLOI | 33 |
| 3.3 | L'ACCOMPAGNEMENT VERS L'EMPLOI ET L'INSERTION PROFESSIONNELLE | 34 |
| 3.4 | L'ACCOMPAGNEMENT DANS L'EMPLOI ET L'EVOLUTION PROFESSIONNELLE | 35 |
| 4 | LE FONCTIONNEMENT INTERNE DE L'AGEFIPH | 36 |
| 5 | L'EQUILIBRE EMPLOIS-RESSOURCES | 37 |
| 6 | L'EVOLUTION DU TAUX D'EXECUTION | 37 |
| 7 | L'ACTIVITE DES INSTANCES DE GOUVERNANCE | 38 |

Cette année 2020 restera profondément marquée par la crise de la Covid 19. La situation exceptionnelle que nous traversons a révélé des situations d'inégalités et de difficultés des personnes en situation de handicap face à l'emploi. Heureusement, elle est aussi marquée par un formidable élan de solidarité et l'engagement de tous pour s'adapter et trouver les solutions innovantes pour continuer à soutenir l'inclusion des personnes handicapées dans l'emploi.

Les différentes vagues d'études que l'Agefiph a mené en collaboration avec l'IFOP tout au long de l'année 2020, révèlent que les personnes handicapées, dans leur majorité, ont perçu et subi plus durement les conséquences négatives de la crise sanitaire. Ainsi, pendant la période de confinement, elles ont, plus que l'ensemble des français, ressenti un sentiment d'isolement et exprimé des soucis d'anxiété, de dépression, de fatigue. A propos de l'emploi, une grande partie d'entre elles a exprimé de fortes inquiétudes quant à la possibilité de poursuivre leur activité ou d'aboutir dans leurs recherches d'emploi.

Face à l'urgence, l'Agefiph s'est rapidement adaptée pour tout d'abord assurer la continuité de nos services auprès des bénéficiaires sur l'ensemble du territoire. Nous nous sommes également fortement mobilisés pour proposer des aides financières et prestations exceptionnelles destinées aux personnes en situation de handicap et aux employeurs afin de s'adapter à ce nouveau contexte et de limiter les conséquences négatives sur l'emploi. Au total, près de 40 millions d'euros ont été alloués à l'ensemble de ces mesures exceptionnelles et ont déjà permis à près de 20 000 personnes de conserver leur emploi, de poursuivre leur activité et de continuer à se former.

Dans ce contexte incertain qui nous a contraint à nous éloigner physiquement les uns des autres, un de nos objectifs et une de nos réussites a été de renforcer la proximité et simplifier les relations que nous entretenons avec nos partenaires, les entreprises et les personnes handicapées. Ainsi, depuis le printemps 2020, nous avons simplifié l'accès à nos aides financières, désormais accessibles en ligne. Au mois d'octobre, la première édition de l'Université du réseau des référents handicap a permis de réunir lors d'un évènement virtuel un grand nombre d'acteurs du handicap en entreprise.

« Alors que je quitterai la présidence de l'Agefiph à l'automne 2021, je me félicite des actions engagées depuis trois ans. Je suis fier de présider cette association forte de l'ensemble de ses membres et de collaborateurs de très haute valeur présents sur l'ensemble des territoires. Toutes les actions engagées ont en commun la volonté de donner un nouvel élan à l'inclusion des personnes handicapées dans l'emploi. Et la crise que nous subissons depuis plusieurs mois, loin de freiner cette ambition, grâce la volonté de tous, l'a renforcée. » Malika Bouchehioua

Malika Bouchehioua
Présidente

Didier Eyssartier
Directeur général

1 L'Agefiph en 2020

Pour accompagner ses bénéficiaires dans le contexte mouvementé et difficile de la pandémie de Covid-19 et du confinement, l'Agefiph s'est rapidement mobilisée pour proposer des solutions adaptées à la diversité des besoins. Le lancement de mesures exceptionnelles pour les bénéficiaires en est une illustration. Ces mesures lui ont permis d'être au rendez-vous de la mobilisation nationale en faveur de l'emploi et de la relance.

En 2020, dans un contexte de crise sanitaire, l'Agefiph a renforcé son positionnement central sur l'emploi et le handicap par l'instauration de nouveaux partenariats et par l'organisation de rendez-vous incontournables.

Grâce à sa connaissance de son écosystème, des attentes de ses bénéficiaires et grâce à sa vision prospective, l'Agefiph a pu démontrer en 2020 sa capacité de contribution et d'accompagnement des réformes de l'État et de conseil auprès des entreprises.

1 Une Agefiph agile et réactive, au rendez-vous pendant la crise

Dans le contexte mouvementé et difficile de la pandémie de la Covid-19 et du confinement, l'Agefiph s'est rapidement mobilisée pour conserver sa capacité d'agir. L'ensemble des collaborateurs a été placé en télétravail en mars 2020, mais l'association s'est organisée pour décider et proposer très rapidement des solutions adaptées aux besoins de ses bénéficiaires.

La méthode : écouter et changer de rythme. L'Agefiph a entendu les attentes du terrain, et la diversité des besoins d'accompagnement relayés par les délégations régionales, et elle a mis en place des mesures d'urgence. Le conseil d'administration et les directions se sont réunis plus souvent. Les échanges entre les délégations régionales et le siège se sont également intensifiés. Un bureau stratégique a été missionné par le Conseil d'administration pour réfléchir aux conséquences de la crise et aux moyens d'y répondre.

C'est ainsi que des aides d'urgences et services spécifiques à la crise sont nés, en lien avec les services de l'État, les partenaires de l'Agefiph et coordonnés avec le FIPHFP et l'OETH.

1-1 : L'Agefiph aux côtés des personnes en situation de handicap et des entreprises

Les personnes en situation de handicap sont particulièrement concernées par les risques sanitaires et professionnels liés à la pandémie de Covid-19. L'Agefiph se devait d'être à leurs côtés, comme à ceux des entreprises, pour les protéger et sécuriser leur activité professionnelle et leur parcours de formation. C'est l'objet des aides exceptionnelles proposées moins d'un mois après le début du confinement. Elles ont été applicables jusqu'au 30 juin avant d'être prolongées jusqu'en 2021.

1-1-1 Des aides et services spécifiques d'urgence pour les bénéficiaires

Les mesures exceptionnelles devaient intervenir dans l'urgence pour sécuriser le parcours des personnes en situation de handicap et couvrir l'ensemble des besoins de soutien sur le champ de la formation comme de l'emploi en complémentarité des mesures prises par les pouvoirs publics.

En partant des besoins remontés du terrain, l'Agefiph a veillé à répondre à leur diversité : ceux des salariés, qu'ils soient maintenus sur site ou en télétravail, des entreprises, des travailleurs indépendants ou bien encore des personnes handicapées en formation. Le tout avec la volonté d'accélérer et de simplifier le traitement des demandes. Une attention particulière a été portée aux apprentis en incitant les employeurs à signer des contrats en alternance pour sécuriser leur parcours professionnel.

L'Agefiph a nourri sa réflexion par une écoute active des bénéficiaires et une série de consultations auprès des entreprises, des personnes et organismes de formation, et par le travail mené au sein des délégations

régionales. Un large processus de concertation avec l'État et de coordination avec le FIPHFP y a aussi contribué. L'Agefiph a également travaillé avec le Conseil national consultatif des personnes handicapées (CNCPH) pour l'identification des bonnes pratiques en entreprise dans le contexte de pandémie. L'association a ensuite relayé, auprès des acteurs, des entreprises et des personnes elles-mêmes, l'ensemble des mesures de droit commun et spécifiques.

Pour les personnes en situation de handicap :

- Aide exceptionnelle au parcours de formation : soutien financier (plafonné à 500 €) pour couvrir les dépenses d'équipement pour la formation à distance (ordinateur, imprimante...).
- Aide exceptionnelle aux déplacements, hébergement, restauration : prise en charge des déplacements pour éviter l'utilisation des transports en commun.
- Maintien de la rémunération et de la protection sociale des stagiaires en formation.

Pour les entreprises :

- Report des prélèvements de la collecte de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés 2020 pour les entreprises n'atteignant pas les 6 % d'emploi de personnes en situation de handicap dans le volume de leurs effectifs. L'Agefiph a pris la décision de différer les prélèvements sur les montants dus par les entreprises au titre des masses salariales 2019, de fin mars à fin juin.
- Aides exceptionnelles à la mise en place du télétravail pour les salariés en situation de handicap : équipement informatique, connexion internet, siège de bureau, coûts de transport... (plafonné à 1 000 euros).
- Aide exceptionnelle pour la prise en charge du surcoût des équipements spécifiques de prévention au regard du handicap (masque transparent, visière...) mis à disposition par l'employeur.
- Aides exceptionnelles de soutien à l'emploi d'une personne en situation de handicap en alternance, attribuée en fonction de l'âge (1 500 € pour un apprenti âgé de moins de 18 et jusqu'à 21 ans inclus ; 2 000€ pour un apprenti âgé de plus de 21 (22 ans et jusqu'à 35 ans inclus), 2 500€ pour un apprenti âgé de plus de 35 ans (36 ans et plus).
- Aides majorées à la conclusion d'un contrat en alternance avec une personne en situation de handicap (plafonnée à 5 000 €).
- Assouplissement des conditions d'accès à l'Aide à l'accueil, l'intégration et à l'évolution professionnelle : aide plafonnée à 3 000 euros mobilisable pour permettre une montée en compétence à coût zéro pour l'entreprise.
- Aide exceptionnelle au maintien dans l'emploi pour donner du temps à l'employeur de mettre en place les solutions (maintien du salaire en attendant la livraison de matériel en compensation du handicap...).

Pour les travailleurs indépendants handicapés

- Aide « soutien à l'exploitation » : un forfait de 1 500 € pour renforcer la capacité de l'entreprise à maintenir et développer son activité (moins de 10 salariés et créée entre le 1. janvier 2017 et le 30 juin 2020).
- Couverture financière des périodes de carence d'arrêt de travail et des arrêts pour garde d'enfants en soutien aux entrepreneurs (*mesure est étendue à l'ensemble des entrepreneurs handicapés ayant un contrat avec les Entrepreneurs de la Cité, partenaire de l'Agefiph*).
- Diagnostic « soutien à la sortie de crise » : 10 heures d'accompagnement pour favoriser la relance de l'activité, prise en charge par les prestataires de l'Agefiph.
- Aide exceptionnelle aux déplacements.

Ces aides ciblées ont été accompagnées de mesures complémentaires pour faciliter le quotidien des bénéficiaires :

- Le traitement simplifié des demandes d'aides financières (bienveillance, assouplissement des délais et rétroactivité rétroactive afin d'assurer une mise en œuvre rapide et fluide).
- La mise à disposition d'une cellule de soutien psychologique, accessible 5j/7 depuis le numéro unique de l'Agefiph, en métropole et DOM avec un service assuré par un prestataire expert, disponible pour les personnes sourdes et malentendantes.
- La conduite d'une action proactive en direction des apprentis visant à éviter les ruptures et sécuriser la situation de formation et la situation de travail du bénéficiaire portée par les Délégation régionales de l'Agefiph, les Cap emploi et les différents partenaires mobilisés sur le champ de l'apprentissage.
- Un accompagnement de veille assuré par Cap emploi en direction des entreprises et personnes en situation de handicap pour s'assurer que les conditions de travail sont toujours adaptées.
- L'adaptation des modalités des marchés afin de favoriser la reprise de l'activité des prestataires de l'Agefiph.

1.1.2 Une mise en œuvre des aides collective et rapide

Les directions, les délégations régionales et le conseil d'administration de l'Agefiph ont conjugué leurs efforts pour assurer la qualité de service habituelle et répondre aux impératifs de la crise. Tous se sont activement mobilisés pour faire connaître et déployer rapidement les nouvelles aides.

Un nouveau rythme pour la gouvernance

Le Conseil d'administration s'est réuni pendant les premières semaines de la crise une fois par semaine, puis très régulièrement pour approuver les nouvelles mesures.

Les délégations régionales en première ligne

Les mesures exceptionnelles ont été élaborées au plus près des besoins des entreprises et des personnes en situation de handicap. L'Agefiph a mis à profit notamment les informations venues des délégations régionales des régions les plus touchées par la pandémie.

« Avec le développement de l'épidémie, il a fallu faire remonter de manière importante les informations du terrain pour les mesures d'aides. La délégation Grand Est, touchée en premier, a fourni beaucoup de propositions qui ont été retenues comme la création d'une cellule d'écoute psychologique pour les bénéficiaires. »

Catherine Logeais, responsable du département Coordination et pilotage

Connectés aux besoins du terrain

Le département coordination et pilotage, rattaché à la direction générale, s'est adapté pour accélérer le rythme des « visio managers » et les contacts avec l'ensemble des régions. Ces réunions à distance se sont tenues toutes les semaines, voire tous les 3 à 4 jours selon les besoins, afin que les délégations régionales puissent faire remonter les points d'amélioration à apporter. Les directions se sont regroupées en *task force*. Grâce à leur connaissance des besoins des personnes en situation de handicap, elles ont su identifier et transformer les observations du terrain et analyser les impacts des mesures.

Les directions en action

Fin mars, le Conseil d'administration a missionné un bureau stratégique pour réfléchir aux conséquences de la crise et aux moyens de répondre aux besoins qui remontaient des territoires. Sur propositions des services, des aides nouvelles et prestations ont été définies puis validées par le Conseil d'administration dans des temps très courts (1 à 2 semaines maximum). L'urgence était d'éviter que les bénéficiaires se précarisent.

L'Agefiph et notamment la direction de la sécurisation des parcours, a décliné très rapidement ces orientations de manière opérationnelles dans des aides et mesures exceptionnelles mobilisables par les personnes handicapées, les entreprises et nos partenaires.

« Il n'y a eu ni rupture de service, ni rupture de paiement vis-à-vis de nos prestataires, nous avons aussi échelonné la collecte... Nous nous sommes mobilisés pour que les personnes en situation de handicap restent accompagnées dans de bonnes conditions. Nous avons des publics fragiles, il était essentiel d'être à leurs côtés. »

Lydie Macrez, directrice administratif et financier

Le déploiement des aides d'urgence a été accompagné par une campagne menée par la direction de la communication. Des pages spécifiques ont été créées sur le site web de l'Agefiph et sur les réseaux sociaux pour que les publics concernés comprennent pourquoi et comment solliciter l'Agefiph. Un premier communiqué de presse du 6 avril 2020 a officialisé le lancement de ces mesures, rétroactives à partir du 13 mars.

« Quand certains se positionnaient sur le « après », nous nous sommes mobilisés dans le présent. Nous avons été au plus près de nos bénéficiaires dans une année compliquée. »

Kristel Hamon, directrice de la communication

La Covid-19 comme objet d'étude

La cellule de veille spécifique de la DIES sur les sujets portants sur l'emploi et le handicap a été réorientée vers les sujets relatifs à la Covid-19. Objectif : faire remonter des informations en temps réel pour adapter au mieux l'offre aux bénéficiaires. Pour affiner la connaissance de leurs besoins, une consultation a été menée en trois vagues avec l'Ifop sur le vécu professionnel des personnes en situation de handicap pendant la crise. Ce type d'approche permet de mieux connaître, comprendre et analyser les besoins pour faire émerger des solutions. Elle s'inscrit dans un processus global d'écoute de l'environnement de l'Agefiph, renforcé sur toute cette période.

1-1-3 Bilan et perspective des mesures d'urgence

- Les aides ont rencontré leur public avec 19 000 bénéficiaires à fin 2020.

« L'accès à l'emploi est un droit. Dans le contexte de la Covid-19, il s'agit aujourd'hui de lever les freins au recrutement des personnes en situation de handicap mais également de maintenir les conditions de travail de ceux qui sont en activité professionnelle. Je salue la mobilisation rapide des deux fonds en charge de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap, Agefiph et FIPHFP, qui ont conçu des mesures exceptionnelles visant en particulier à prendre en charge le coût des masques inclusifs permettant ainsi aux salariés et aux agents en situation de handicap en emploi, et à leur entourage professionnel, de pouvoir continuer à communiquer dans des conditions sécurisées. »

Sophie Cluzel, Secrétaire d'Etat en charge des personnes handicapées septembre 2020

- En lançant rapidement des mesures spécifiques, l'Agefiph a montré sa réactivité face aux besoins de ses bénéficiaires. Elle a renforcé sa position d'acteur de référence, capable de mobiliser l'écosystème des acteurs de l'emploi et du handicap.

« Depuis le début de la crise Covid-19, l'Agefiph a adapté ses aides financières et ses prestations pour répondre aux besoins générés par la crise sanitaire et ses conséquences économiques, et couvrir les nouveaux besoins des personnes en situation de handicap et de leurs employeurs. C'est donc naturellement, que l'Agefiph est engagée aux côtés du gouvernement dans le cadre du Plan de relance et pour soutenir l'emploi des personnes handicapées. »

Malika Bouchehioua, Présidente de l'Agefiph

- Au total, près de 40 millions d'euros ont été alloués à l'ensemble des mesures exceptionnelles. 23 millions d'euros ont été engagés pour financer les 10 premières mesures exceptionnelles lancées au printemps 2020 dans le cadre du Plan France Relance. Des mesures complémentaires ont été prises au mois de juin 2020 et l'ensemble des mesures exceptionnelles reconduites jusqu'en septembre, puis jusqu'à fin février 2021 avec une enveloppe de 4,9 millions d'euros engagés sur l'exercice 2021.

« Nous sommes pleinement engagés dans le plan de relance dans notre rôle. Nous investissons notre champ d'expertise emploi et handicap aux côtés des autres partenaires. En 2020, nous avons été connectés à notre environnement et l'année a été fortement marquée par notre capacité d'écoute, de transparence et de faire ensemble. »

Lydie Macrez, directrice administratif et financier

1-2 : La crise comme accélérateur de transformation

Le confinement, la généralisation du télétravail et la mise en place des mesures exceptionnelles ont conduit à adapter les divers chantiers de transformation engagés par l'Agefiph depuis quelques mois.

1.2.1 La transformation digitale

L'Agefiph mobilise ses énergies pour accompagner des politiques de l'emploi plus inclusives pour les personnes en situation de handicap. Mieux répondre aux enjeux de l'emploi et handicap, c'est aussi, pour l'association, s'engager dans une démarche interne de transformation cohérente avec ses ambitions. Le plan de transformation digitale lancé en 2019 en fait partie. Son objectif : simplifier les échanges et améliorer la qualité du service rendu à ses bénéficiaires. Cela concerne notamment la simplification de l'accès aux aides grâce à la numérisation sur une plateforme. Le portail sera mis en service en 2021.

La crise a modifié, voire accéléré, la feuille de route en conduisant notamment à la mise en place d'un service de dépôt dématérialisé proposé aux personnes, aux entreprises et à nos partenaires. La généralisation du télétravail a contribué à soutenir la dynamique interne : la contrainte a développé la culture numérique et levé quelques résistances. Pour continuer à soutenir ce changement, des actions de sensibilisation sont prévues en 2021 pour l'ensemble des collaborateurs notamment par l'intermédiaire de webinaires.

« Nous gérons des documents qui relèvent des archives publiques et d'autres du privé, soumis à des règles différentes. Pour accélérer la digitalisation et pour des raisons juridiques et techniques, nous avons lancé une politique d'archivage numérique. Cela génère des questions de sécurité car nous disposons de données médicales. Cela va rester un gros chantier en 2021. »

Stéphane Clavé, Directeur des risques et des affaires juridiques

1.2.2. Une capacité de dialogue développée

La capacité de dialogue en interne comme à l'externe a été maintenue et même augmentée malgré la crise et la généralisation du télétravail et des réunions à distance.

Plus d'intelligence collective

La mise en place des mesures exceptionnelles a été l'occasion d'un dialogue renforcé avec les services de l'État. Sophie Cluzel, secrétaire d'État en charge des personnes handicapées était notamment présente au Conseil d'administration de l'Agefiph à la rentrée 2020.

Les partenaires de l'Agefiph ont été étroitement associés à la réflexion et à l'élaboration des aides. Un caractère positif de la crise ? Le développement d'approches d'intelligence collective au service des personnes en situation de handicap.

Maintenir le lien par la formation

Dès mars 2020, le ministère du Travail a agi pour garantir la continuité de l'activité de formation durant le confinement. Il a mis à disposition des Centres de formation des apprentis et des organismes de formation des outils et contenus pédagogiques à distance.

Mais qu'en était-il des personnes en situation de handicap ? L'Agefiph a lancé en mai et juin 2020 une étude pour évaluer le déploiement et les freins de la formation à distance pour ce public.

Il apparaît que, grâce à ces outils, 73 % des organismes de formation ont pu proposer des formations à distance pour les personnes en situation de handicap, contre 26 % auparavant. Parmi les freins identifiés : le manque d'équipements informatiques de base, le manque d'autonomie et l'illectronisme. 83 % des structures disposant d'une offre de formation à distance considéraient qu'elles allaient pouvoir poursuivre et/ou développer leur offre en direction des personnes en situation de handicap, à l'issue de la période de crise sanitaire.

Pendant la même période, l'Agefiph a également mené une enquête en région pour s'assurer de la continuité pédagogique, identifier les besoins en formation et en compensation et proposer des mesures pour développer à court terme la formation à distance pour ce public.

Dans la majorité des cas, les formations en cours, lorsqu'elles étaient individuelles ou centrées sur des actions informatiques et bureautiques, ont continué. Les formations collectives ou celles intégrant une immersion en entreprise ont été plus difficiles à maintenir. Quelle que soit la nature de la formation, le maintien du lien individuel avec la personne a été primordial : coaching, soutien psychologique, accompagnement à caractère social par mail, téléphone, visio, parfois par des visites à domicile.

Un travail collaboratif renforcé

Pour élaborer les mesures exceptionnelles qui étaient nécessaires, les directions ont travaillé en co-construction, dans un contexte marqué par le télétravail.

Malgré la distance, le travail en équipe s'est trouvé renforcé, entre la direction générale et les managers, la DRH et les managers, et au sein des directions, et avec les délégations régionales. L'Agefiph a évolué, à la faveur de la mobilisation, vers davantage d'agilité grâce notamment à l'appropriation de nouveaux outils comme Zoom.

Des métiers et des talents

La démarche « Les talents au cœur de la transformation » renforce le dialogue interne. Elle a été préparée par la DRH pendant plusieurs mois avant d'être lancée début 2021.

« Il s'agit, en soutien aux actions en cours, d'une démarche d'accompagnement au changement, d'une réflexion pour donner de la hauteur de vue avec des éléments d'information et des éléments d'expressions individuelles et collectives afin de permettre une compréhension, une acculturation et arriver à une appropriation. « Les Talents au cœur de la transformation », c'est l'opportunité de mettre en perspective un ensemble d'actions et de communication mises en œuvre depuis plusieurs années et de rappeler le sens de nos actions au quotidien dans le cadre de la mission sociétale de l'Agefiph. »

Christophe Esclattier, directeur des ressources humaines

En 2020, un autre chantier important a débuté avec la réflexion sur l'évolution des métiers au sein de l'Agefiph. Le changement se fait progressivement. Il s'accompagne de l'élaboration d'un plan individuel de formation en 2021 pour chaque salarié en lien avec son management. La démarche doit aboutir à un plan de formation global qui définit les besoins et les personnes prioritaires dans chaque unité. Des nouvelles fiches métiers ont été élaborées au terme d'un long processus.

La Gestion prévisionnelle des emplois et des parcours professionnels (GPEPP) doit permettre de projeter les métiers de l'Agefiph de demain, d'anticiper les nouvelles compétences. Cette GPEPP a permis en 2020 une gestion et une analyse plus fine des mutations en cours des métiers de l'Agefiph. Et la dynamique va se poursuivre.

1.3 Absorber le choc organisationnel

Pour assurer sa mission d'intérêt général, l'Agefiph a rapidement dû reprendre ses marques et s'adapter dans un contexte inédit.

1.3.1 La nouvelle organisation de l'Agefiph face à la crise.

- **L'ensemble des personnels de l'Agefiph a été placé en télétravail** à la mi-mars 2020 avec le premier confinement, au siège à Bagnaux comme dans les délégations régionales. Les réunions en présentiel tout comme les déplacements dans les entreprises ont été interrompus. La direction des systèmes d'information a fait monter en puissance toute l'infrastructure de travail à distance avec le développement d'outil de visio-conférence (Zoom) et a renforcé les équipements individuels au domicile (grands écrans, stations d'accueils, claviers, etc...). Les différents outils métiers ont également été optimisés pour faciliter les connexions à distance.

« Nous sommes intervenus de manière à optimiser les performances des outils métiers, rendues critiques en télétravail, mais aussi pour poursuivre notre stratégie « cloud » avec la migration de notre traducteur comptable. Nous avons également renforcé la sécurité avec une automatisation de la diffusion des correctifs et des tests de bon fonctionnement, ainsi que la mise en place d'un outil de détection des failles. »

Yves Nonat, directeur des systèmes d'information

- **Dès le mois de mars, l'Agefiph a activé son Plan de continuité d'activité (PCA). L'association a produit un tableau de suivi d'activité par unité, et créé une cellule Covid interne** animée par Stéphane Clavé, directeur des risques et des affaires juridiques, pour améliorer l'organisation et la qualité de travail. La cellule rassemble des personnels de toutes les directions et des représentants du personnel, qui se sont réunis plus d'une cinquantaine de fois en 2020. Ils ont notamment veillé à la transmission et à la bonne compréhension des consignes et protocoles sanitaires par les collaborateurs.

1.3.2 Une grande réactivité facilitée par des actions déjà mise en place

- La généralisation du télétravail a été facilitée par les actions menées en 2019. Des outils étaient déjà à disposition. L'association s'était lancée dans l'expérimentation du télétravail une journée par semaine, sur la base du volontariat, ce qui concernait environ 40 % de l'effectif.
- Les réunions des managers ont été maintenue sous forme de visio-conférence.

« Notre département s'est adapté pour organiser rapidement des rendez-vous comme les visio manager, chaque semaine. Ces rendez-vous plus fréquents et plus denses étaient nécessaires pour faire remonter des délégations des points d'amélioration. Nous avons l'habitude de réunir les managers et les délégations, tous les trimestres sur deux jours avec des temps de convivialité. Nous les avons maintenus à distance mais sur des temps plus courts. »

Catherine Logeais, responsable du département Coordination et pilotage

1.3.3 Prendre soin des collaborateurs

Depuis le début de la crise sanitaire, l'Agefiph a eu à cœur de répondre aux besoins de ses collaborateurs, en termes de santé et de bien-être au travail. La direction des ressources humaines (DRH) était à leurs côtés dans cette nouvelle organisation à distance.

- Diffusion régulière d'informations sur le protocole sanitaire, les gestes barrières et le retour au travail au fur et à mesure de l'évolution de la pandémie et de l'adaptation des directives nationales.
- Huit protocoles réglementaires ont été rédigés lors du retour sur site :
 - **Protocole n° 01**: Nettoyage et désinfection des locaux en amont et après le retour des salariés sur chaque site (tenant compte des installations thermiques)

Protocole n° 02 : Dotation en matériel de protection sanitaire (masques, gel hydro-alcoolique, savon, lingettes, papier essuie mains etc.) et livraison sur chaque site

Protocole n° 03 : Prise en compte des modalités de déplacement des salariés pour rejoindre leur site de travail / transports en commun/modalités alternatives/utilisation véhicules de service

Protocole n° 04 : Respect de la distance physique, nombre de personnes par espaces, modalités de circulation intra locaux (ascenseur parking), gestion des lieux de pause et de restauration, comptoir d'accueil

Protocole n° 05 : Information et sensibilisation pour les salariés

Protocole n° 06 : Attention particulière pour les salariés fragiles

Protocole n° 07 : Processus de retour sur site: ajustement des postes informatiques et réinstallations sur site

Protocole n° 08 : Gestion des implications de la période en matière de gestion administrative RH

- La DRH a veillé à l'accompagnement psychologique au télétravail. Des initiations à la sophrologie, des séances de coaching, des cours de sports « à la maison » ont ainsi été organisés en distanciel.
- En 2020, la DRH a lancé de nouvelles sessions de réunion avec chacune des unités. Elles ont pu avoir lieu malgré le travail à distance.
- La « Semaine de tous les talents » qui s'est tenue en septembre est un exemple d'action qui a été adaptée en faveur de la qualité de vie au travail (QVT). Les collaborateurs ont pu rencontrer les ambassadeurs QVT.
- L'opération « Vis ma vie », qui permet à un collaborateur de suivre la journée d'un de ses collègues dans un autre service, a également été maintenue en visio-conférence.

1.3.4. Quelle organisation en 2021 ?

- Début 2021, l'Agefiph conserve l'organisation mise en place à partir d'octobre 2020, en attendant les nouvelles directives nationales.
- Le télétravail se poursuit avec une vigilance maintenue sur la qualité de l'installation à domicile et sur la réalisation conforme de l'activité.
- À partir du Baromètre Social 2020, l'Agefiph réalise une étude pour évaluer les bénéfices de télétravail sur le fonctionnement et ses impacts sur les collaborateurs.
- Les réflexions se poursuivent pour construire des organisations du travail pérennes intégrant télétravail et présentiel.

2 L'Agefiph, un acteur de référence de l'emploi et du handicap

En 2020, l'Agefiph a su affirmer son positionnement. Les mesures exceptionnelles prises pour les bénéficiaires ont mis l'association en phase avec la mobilisation nationale en faveur de l'emploi et de la relance. Son positionnement sur l'emploi et le handicap a été renforcé par des partenariats et la création de rendez-vous incontournables.

2-1 : Des relations partenariales renforcées

L'Agefiph a renforcé ses engagements avec ses partenaires. Cette démarche illustre l'importance d'unir ses forces pour aller vers davantage d'inclusion des personnes handicapées dans l'emploi.

Une convention quinquenpartite pour une offre plus fluide

L'Agefiph se mobilise, avec ses partenaires, pour construire un service public de l'emploi inclusif. Il était important, pour cela, d'associer les expertises et les moyens, de rompre avec un fonctionnement en silos, et de proposer une offre de service intégrée, plus fluide et plus lisible.

Une convention quinquenpartite, signée en novembre avec l'État, Pôle emploi, Cheops (réseau Cap emploi) et le FIPHFP, traduit l'engagement des acteurs dans ce sens.

Elle favorise le rapprochement déjà engagé de Pôle emploi et Cap emploi, pour créer une offre de service unique, sur un même lieu, et assurer le meilleur accompagnement à l'ensemble des demandeurs d'emploi en situation de handicap.

Ce rapprochement vise aussi à proposer un service renforcé aux employeurs privés comme publics. En particulier, les aides et prestations de compensation de l'Agefiph et du FIPHFP doivent être plus simples à demander, sur un mode dématérialisé.

Les avantages de cette nouvelle offre de services et des réponses apportées aux demandeurs d'emploi et aux entreprises sera suivie, étape par étape, par un comité de pilotage.

La signature de la convention s'est faite le 20 novembre en présence de la ministre du Travail Elisabeth Borne et de la secrétaire d'État en charge des personnes handicapées Sophie Cluzel.

Convention de partenariat avec l'Apec

L'Association pour l'emploi des cadres (Apec) et l'Agefiph ont amorcé en 2020 la signature de leur première convention pluriannuelle de partenariat pour l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. Les deux associations travaillaient déjà ensemble depuis de nombreuses années

à l'échelon local. Cette convention 2020-2022 va structurer et renforcer les actions communes pour le développement, la formation et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées, en particulier les cadres et les jeunes diplômés. L'Apec pourra, grâce à ce partenariat, s'approprier davantage les spécificités liées au handicap et mener des actions communes avec l'Agefiph ou complémentaires pour sensibiliser les employeurs. L'objectif est de croiser les expertises afin de déployer une action efficace auprès des cadres. L'Observatoire de l'Agefiph a publié une étude « cadres et handicap » fin 2020 qui met en évidence les spécificités de ces travailleurs. Elle montre par exemple que 72 % des cadres en situation de handicap sont satisfaits de leur poste contre 58 % pour les non-cadres. Dans le même temps, ils sont moins nombreux à se déclarer bénéficiaires de l'obligation d'emploi auprès de leur employeur.

La coopération se poursuit avec le FIPHFP

La dynamique de mutualisation et de croisement des expertises et moyens se poursuit et se renforce avec le FIPHFP. L'Agefiph a signé avec lui une nouvelle convention triennale 2020-2022 pour poursuivre le travail de convergence des offres de services engagé en mars 2019.

Des signatures prometteuses avec des employeurs privés

En 2020, l'Agefiph a développé ses partenariats régionaux ou nationaux avec des entreprises privées et des structures d'accompagnement des entreprises. En voici quelques exemples.

- En janvier, l'Agefiph a engagé avec Unis-Cité une expérimentation qui vise à atteindre 2,5% de volontaires engagés dans une mission de service civique en situation de handicap. Cette part s'élève à 1,5 % soit 6 000 personnes sur un total de 400 000. L'expérimentation a été lancée dans six régions Auvergne-Rhône-Alpes, Bourgogne-Franche-Comté, Hauts-de-France, Ile-de-France, Normandie et Occitanie. Elle concerne l'identification des freins afin de proposer des réponses adaptées.
- En janvier également, un partenariat a été signé avec le groupe international de logistique contractuel ID LOGISTICS. La convention de trois ans concerne la sensibilisation handicap des salariés et managers et l'accompagnement des salariés en situation de handicap dans leurs parcours professionnels. Le groupe s'est engagé à intégrer 30 collaborateurs en situation de handicap. L'Agefiph a également signé avec la Fédération des Entreprises de Propreté et Services Associés (FEP) et Le Fare propreté une convention cadre de partenariat 2019-2021. Cela conforte le travail mené pour accompagner les entreprises du secteur face aux évolutions législatives et au développement de leur politique RSE. La mission handicap du Fare propreté élargit sa conception de la diversité : non-discrimination, égalité professionnelle, handicap et gestion des âges.
- Toujours en janvier, une convention a été signée avec le pôle de compétitivité Safe Aéronautique & Spatial - Sécurité & Sûreté - Défense - Environnement (risques & résilience) pour professionnaliser et informer les acteurs internes, recruter et intégrer, maintenir dans l'emploi les salariés handicapés et rendre visibles les actions réalisées.
- En février 2020, des partenariats ont été signés avec l'association pour le développement industriel de La Réunion (information sur le handicap, collaboration sur le volet des ressources humaines, communication sur le handicap à destination des adhérents) et en Normandie avec BGE 22 (le 1^{er} réseau d'accompagnement et d'aide à la création d'entreprise).
- En juillet, un partenariat a été signé avec le groupe ELSAN, le leader de l'hospitalisation privée en France, afin de structurer et mettre en place une démarche handicap plus ambitieuse.
- En septembre, l'Agefiph a signé une convention avec Isagri, entreprise de 1 000 salariés spécialisée dans le développement de l'informatique en Europe pour l'agriculture, la viticulture et la profession comptable. L'objectif est d'accompagner Isagri durant trois ans dans la définition et la structuration de sa politique d'emploi par un appui conseil et financier.
- En octobre, la délégation régionale La Réunion-Mayotte a signé une convention de partenariat avec La Confédération des Petites et Moyennes Entreprises de La Réunion (CPME Réunion) pour

développer l'insertion des personnes en situation de handicap au sein du tissu des TPE et PME réunionnaises.

- En novembre, à l'occasion de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées, l'Agefiph a signé une convention nationale avec le groupe Aegide-Domitys ainsi qu'avec le Comité d'organisation des Jeux olympiques et paralympiques de Paris 2024 pour lever les freins à l'embauche liés au handicap. Une convention a également été signée avec le groupe LNA Santé (73 établissements).

De nouveaux partenaires pour la formation

Deux conventions ont été signées en octobre avec AFTRAL, le premier organisme de formation en transport et logistique en France. Il s'engage dans une politique volontaire, active et structurée vis-à-vis du handicap en signant deux conventions avec l'Agefiph en octobre. Le même mois, l'Agefiph a signé des partenariats avec Transition Pro en Auvergne – Rhône-Alpes et en Île-de-France pour développer la formation des salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans le cadre du Projet de Transition Professionnelle (PTP).

Quel suivi pour les partenariats privés ?

En juin 2019, le conseil d'administration de l'Agefiph a repositionné la direction de la mobilisation du monde économique et social (DMMES) sur le pilotage des partenariats pour en renforcer l'efficacité sur les territoires et améliorer le reporting auprès de la gouvernance. Ce nouveau processus de suivi a fait l'objet en 2020 d'un groupe de travail qui a mobilisé les directions et les délégations régionales, et la Commission d'études des conventions nationales. Ce travail se poursuivra en 2021.

Avec les acteurs institutionnels, des échanges renforcés

En 2020, l'Agefiph a renouvelé son modèle d'organisation et de dialogue avec ses partenaires institutionnels. Pour cela, elle les a associés plus étroitement et de manière plus systématique à la construction de l'offre de service de l'Agefiph.

La nouvelle offre de formations « Inclu'Pro Formation », amenée à se substituer aux formations courtes actuelles, a bénéficié de ce processus optimisé de coopération. La co-construction a rassemblé en interne les délégations régionales, des unités et des directions métiers, et en externe Pôle emploi, Cap emploi, les missions locales et le Conseil national consultatif des référents handicaps. Objectif : ajuster l'offre aux besoins, s'assurer de la bonne articulation et complémentarité de l'offre.

Des offres pensées au plus près des attentes des bénéficiaires

Pour lever les obstacles du parcours vers l'emploi et assurer la sécurisation du parcours professionnel, l'Agefiph fait évoluer ses offres à l'écoute des besoins des bénéficiaires. En 2020, la direction de la sécurisation des parcours (DSP) a ainsi modernisé le cadre des formations courtes avec la mise en place du dispositif « Inclu'Pro Formation ».

« Il s'agit d'un dispositif de formation pour les demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi afin de les préparer à l'emploi, mené avec les Cap emploi, les Missions locales et les délégations régionales. Le cadre de cette offre a été modernisé avec un appui financier complémentaire pour élargir le public de ces formations courtes dispensées par des prestataires. Les salariés, les travailleurs indépendants peuvent désormais bénéficier de ces formations pour définir un projet professionnel, se remettre à niveau, valoriser ses compétences. Le déploiement de cette nouvelle offre s'opérera progressivement dans les territoires à compter de 2021. »

Pierre Privat, directeur de la sécurisation des parcours

Quelle suite en 2021 ?

Les 11 OPCO, dans lesquels se répartissent 329 branches professionnelles, ont pour mission d'assurer le financement du coût des formations des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, d'aider les branches à construire les certifications professionnelles et d'accompagner les TPE/PME pour définir leurs besoins de formation. La direction de la sécurisation des parcours (DSP) et la direction de la mobilisation du monde économique et social (DMMES) travaillent à structurer des relations avec chacun des 11 OPCO en vue de conventions pour sécuriser des parcours qualifiants, développer l'alternance au bénéfice des personnes en situation de handicap, garantir la couverture des besoins de compensation du handicap.

Des conventions partenariales existent déjà avec certains Opco dans différentes régions. La convention de partenariat avec AKTO dans les Hauts-de-France, par exemple, a conduit à la mise en œuvre du parcours TH, qui permet aux entreprises de travail temporaire de se professionnaliser sur l'inclusion des personnes en situation de handicap.

2-2 : Sensibiliser toujours plus fortement à la question du handicap et de l'emploi, et diffuser les connaissances

L'Agefiph s'est positionnée en 2020 comme un acteur de référence de la sensibilisation et de l'acculturation à la question de l'emploi et du handicap. Exemples : sa participation active à la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées et la création de la première Université du réseau des référents handicap.

2.2.1 Université du réseau des référents handicap, une première couronnée de succès

Toutes les entreprises de 250 salariés et plus doivent désormais disposer d'un référent handicap. L'Agefiph pilote et anime le réseau qui les réunit, présent sur l'ensemble des territoires, de manière à les accompagner et les professionnaliser dans leur mission. Plus de 1 200 référents ont participé à ce réseau en 2020. L'enjeu est de leur diffuser informations et bonnes pratiques. Nouveauté en 2020, l'Agefiph a créé l'Université du réseau des référents handicap pour poursuivre cet accompagnement à grande échelle.

Une édition 100 % digitale

La première édition de l'Université du réseau des référents handicap devait se dérouler au Centre de congrès de Lyon les 17 et 18 mars 2020. L'événement a dû être reporté en raison de la crise sanitaire. Afin de maintenir ces temps d'échanges, un format 100 % digital a été proposé au mois d'octobre. L'opération a été un succès avec 1 700 participants. Ils ont assisté à 4 conférences inspirantes, 20 ateliers pratiques, 9 modules d'appui à la professionnalisation et ont visité 40 stands de partenaires.

En créant cet événement, l'Agefiph a souhaité se positionner comme un organisateur d'événement, mais surtout comme un animateur de premier plan de son écosystème de l'emploi et du handicap.

Apporter un appui à la professionnalisation des référents handicap

Cette première Université a été l'occasion de tirer collectivement les enseignements de la crise sanitaire et se mobiliser en faveur de l'emploi des personnes handicapées.

L'Agefiph a créé des modules d'appui à la professionnalisation des référents handicap, avec des contenus spécifiques sur la reconnaissance du statut de travailleur handicapé et sur les acteurs de l'écosystème. Ils seront déployés à plus grande échelle en 2021.

2.2.2 La SEEPH, l'Agefiph au rendez-vous

L'Agefiph a été actrice de la 24^{ème} édition de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH), du 16 au 20 novembre 2020, organisé avec LADAPT et le FIPHFP, en version digitale.

« Nous avons organisé plus de 500 événements avec les délégations régionales dans toute la France, avons eu la participation de quatre ministres. C'était une belle aventure. Cela s'est inscrit dans un contexte où il a fallu dès la rentrée de septembre s'occuper de tout ce qui avait été décalé comme l'Université du réseau des référents handicap, la campagne nationale... Soit absorber une année en trois mois. »

Kristel Hamon, directrice de la communication

La conférence d'ouverture s'est déroulée le 16 novembre autour d'une table ronde sur l'inclusion et l'égalité des chances. Quatre membres du gouvernement étaient présents : Bruno Le Maire, ministre de l'Économie, des Finances et de la Relance, Amélie de Montchalin, ministre de la Transformation et de la Fonction publique, Élisabeth Borne, ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, et Sophie Cluzel, secrétaire d'État auprès du premier ministre, chargée des personnes handicapées.

L'Agefiph et l'Ifop ont présenté, lors de la SEEPH, la troisième enquête du baromètre sur la perception de l'emploi des personnes en situation de handicap par les dirigeants, les salariés et le grand public.

Cette consultation a révélé que 67 % des personnes interrogées pensent que la crise Covid-19 pèse davantage sur les personnes en situation de handicap.

Malgré le contexte difficile, les employeurs sont moins nombreux à juger difficile le recrutement d'un travailleur handicapé (62 %, -9 points en un an) et se montrent aussi plus enclins à embaucher une personne en situation de handicap (67 %, + 6 points par rapport 2018). Les résultats de l'enquête confirment l'intérêt d'un accompagnement des entreprises par des organismes spécialisés.

Les employeurs qui ont bénéficié des services de l'Agefiph sont à la fois plus nombreux à juger facile l'embauche d'une personne en situation de handicap (47 % contre 33 % pour ceux qui n'ont pas été accompagnés) et plus disposés à effectuer un tel recrutement (80 % contre 64 %).

Toutes les délégations ont organisé des événements dans les différentes régions en octobre et novembre, dans le cadre de la SEEPH : webinaires, ateliers, salons de recrutements, préparation à l'embauche, présentation de dispositifs...

Cette forte mobilisation en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap a été confortée sur les réseaux sociaux de l'Agefiph (Twitter, Facebook, LinkedIn) avec la publication, tous les quarts d'heure, d'une offre d'emploi. Elle a également été relayée sur la chaîne YouTube de l'Agefiph, et les chaînes du groupe M6, avec la mise en ligne de la nouvelle saison de « Différents et alors ! », quatre clips réalisés par les stagiaires de JARIS sur des danseurs en situation de handicap.

La direction de la communication de l'Agefiph a mené une importante campagne de mobilisation des entreprises pour les inviter à participer à la SEEPH.

Activateurs de progrès, la dynamique se poursuit

Depuis trois ans, l'Agefiph mène la campagne nationale #Activateurs de progrès et invite les entreprises et ceux qui agissent en faveur de l'emploi des personnes handicapées à rejoindre ce mouvement. Il s'agit de donner de la visibilité aux initiatives et actions menées.

L'Agefiph a mis à leur disposition des outils personnalisables pour communiquer sur leur engagement, sensibiliser leurs collaborateurs au handicap, et les aider à organiser un événement clés en main lors de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées.

Avec le site www.activateurdeprogres.fr, les entreprises ont la possibilité de témoigner de leur engagement et de le rendre visible, de mobiliser de manière conviviale l'ensemble des collaborateurs autour des valeurs de l'inclusion et de la diversité, de donner la parole aux salariés en situation de handicap et à ceux qui travaillent à leurs côtés.

Les entreprises sont également invitées à participer au prix #Activateurdeprogrès qui récompense celles qui sont à l'origine des initiatives les plus vertueuses en terme d'inclusion du handicap. Le palmarès sera dévoilé, le 29 mars 2021, pendant l'Université du réseau des référents handicap à Lyon.

Une campagne de communication très visible

L'opération #Activeurdeprogrès a fait l'objet d'une importante campagne de communication grand public intitulée « Le progrès c'est moi », portée par Hadda Guerchouche, ancienne athlète paralympique et coach en entreprise. De septembre à novembre 2020, cette campagne a été diffusée par voie d'affichage, sur les chaînes de télévision radio et sites internet en métropole et dans les DOM, avec un objectif de plus de 100 millions de contact avec la population française.

Quels objectifs en 2021 ?

L'Agefiph va poursuivre son rôle d'animateur de l'écosystème de l'emploi et du handicap avec l'organisation d'une deuxième édition de son Université du réseau des référents handicap. Les questions soulevées par la crise sanitaire et économique seront abordées : la généralisation du télétravail, la place des référents handicap dans l'entreprise, la formation des managers pour identifier les fragilités, les besoins des entreprises, notamment des plus petites et l'importance du handicap dans leurs préoccupations.

Cette édition s'articule autour de 4 conférences, 3 modules pour se professionnaliser, 15 ateliers pour co-construire et passer à l'action et un espace pour développer son réseau de partenaires.

Pour encore mieux accompagner les référents handicap, une Activ Box thématique sera mise à leur disposition chaque mois en 2021. L'objectif est de les sensibiliser à un volet spécifique du handicap (visuel, psychique...).

Un catalogue qui recense l'intégralité des modules de professionnalisation des acteurs de l'emploi et de la formation proposés par l'Agefiph sur le territoire va également être réalisé. Il permettra également de mettre en lumière les offres régionales.

3 Une Agefiph en action au profit de la société inclusive

L'Agefiph a fortement contribué en 2020 à l'accompagnement des réformes de l'État et s'est illustrée dans le conseil auprès des entreprises. Une capacité qui s'explique par une solide connaissance de son écosystème, des attentes de ses bénéficiaires et qui s'appuie sur une vision prospective.

3.1 L'Agefiph, un expert innovant au service de l'emploi des personnes en situation de handicap

L'Agefiph fait de l'innovation un moteur pour faire émerger de nouvelles solutions qu'elle met au service d'une qualité de service toujours améliorée auprès des bénéficiaires.

3.1.1 Réforme de l'OETH : le conseil en première ligne

Depuis la réforme de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH), créée par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, l'Agefiph n'est plus en charge de la gestion de la déclaration de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. 2020 était l'année de la dernière déclaration avant réforme. L'Agefiph revêt, à la faveur de ce changement, un rôle d'acteur de référence du conseil et de l'accompagnement.

« Aujourd'hui nous sommes plus proches des Urssaf et des caisses de la MSA. L'Acoss va nous transférer les données issues des déclarations des entreprises qui sont essentielles pour développer et piloter notre offre de services. Avec la déclaration sociale nominative, les entreprises déclarent tous les mois leurs salariés en situation de handicap, nous pourrions ainsi disposer d'informations de manière plus rapide sur la situation de l'emploi. Ces évolutions nous permettent de nous repositionner davantage vis-à-vis des entreprises sur du service et du conseil. »

Didier Eyssartier, directeur général

Ce que change la réforme

Pour les entreprises privées, la déclaration sociale nominative (DSN) se substitue au 1^{er} janvier à la déclaration à l'Agefiph. Les Urssaf et les caisses de la MSA ont pris le relais de l'Agefiph pour la gestion des déclarations des entreprises en 2020 et le feront pour la collecte des contributions en 2021. Ces démarches sont désormais mensuelles et concernent toutes les entreprises, quelle que soit leur taille. D'autres modifications ont été apportées sur le périmètre d'assujettissement de l'obligation (à l'échelle de l'entreprise désormais et non plus de l'établissement), les modalités de calcul (notamment en moyenne annuelle des équivalents temps plein), les conditions d'éligibilité des dépenses déductibles de la contribution...

Une dernière collecte rééchelonnée

La dernière collecte opérée par l'Agefiph a été perturbée par la crise sanitaire. Afin de ne pas pénaliser les entreprises dans la période de confinement, l'Agefiph a décidé, en accord avec les services de l'État, de reporter les prélèvements de la collecte OETH 2020 à la fin du mois de juin.

Accompagner les entreprises

La réforme de l'OETH a provoqué des changements pour les entreprises. L'ensemble des services de l'Agefiph s'est mobilisé pour les accompagner, en collaboration étroite avec les services de l'État, l'Acosse et la Caisse Centrale de la MSA. L'enjeu était aussi de garantir la réussite du transfert des déclarations aux organismes sociaux.

En 2020, l'Agefiph a prolongé son action autour de la réforme, par l'édition d'un guide de l'OETH avec l'Urssaf. Elle a également accéléré le traitement des déclarations des entreprises (années 2019 et antérieures) en prévision des nouvelles modalités de calcul des contributions.

3.1.2 Accompagnateur de la réforme de l'apprentissage

En 2020, l'Agefiph a poursuivi le travail d'accompagnement de la réforme de l'apprentissage entamé en 2019 suite à la loi de 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Cette réforme modifie notamment les modalités de financements pour les centres de formation des apprentis (CFA) qui devront dès le 1^{er} janvier 2022 disposer de la certification Qualité Qualiopi pour être financés par des fonds publics ou mutualisés. Cette certification comporte un volet dédié au handicap pour lequel l'Agefiph met à disposition son expertise dans le cadre de sa Ressource handicap formation (RHF). Autres changements liés à la réforme, la formation professionnelle est désormais pilotée par des Opérateurs de compétences (Opco) qui regroupent plusieurs branches professionnelles, et les entreprises ont la possibilité de créer leurs Centres de formation des apprentis (CFA).

Les Opco ont pour mission de soutenir le développement de l'alternance. Ce type de formation bénéficie grâce à la loi de nouvelles mesures permettant d'élargir le périmètre des publics bénéficiaires. Contrats de professionnalisation et contrats d'apprentissage sont notamment harmonisés avec de nouvelles règles pour l'apprentissage : une limite d'âge qui passe de 25 à 29 ans, une durée minimale de contrat de 6 mois (au lieu de 12), la possibilité d'entrer en apprentissage en cours d'année, des modalités de rupture de contrat simplifiées, et des rémunérations revalorisées. Les personnes en situation de handicap continuent de pouvoir entrer en apprentissage sans limite d'âge.

Les opérateurs de compétences financent les contrats d'apprentissage, en finançant directement les organismes, dans le cadre des niveaux de prise en charge publiés par France compétences. Les différentes aides sont remplacées par une aide unique pour les entreprises de moins de 250 salariés. La crise liée à la Covid-19 a toutefois fait évoluer ce dernier point avec une aide exceptionnelle versée à toutes les entreprises (sous conditions d'assujettissement à la taxe d'apprentissage). Elle s'élève à 8 000 € pour un apprenti majeur et un contrat de professionnalisation (18 à 30 ans) et à 5 000 € pour un apprenti mineur et un contrat de professionnalisation. Cette disposition concerne toutes les entreprises de moins de 250 employés tandis que les grandes entreprises doivent justifier d'un taux de 5 % d'alternants dans leurs effectifs d'ici 2021 pour profiter de cette aide.

L'Agefiph a complété ce dispositif à travers une majoration des aides aux contrats en alternance pouvant aller jusqu'à 4 000 euros pour un CDI en contrat d'apprentissage et jusqu'à 5000 euros pour un CDI en contrat de professionnalisation. Cette disposition est applicable pour les contrats conclus depuis le 11 mai 2020 et se poursuit jusqu'au 31 décembre 2021.

Pour développer l'accès à la formation professionnelle aux personnes en situation de handicap, le législateur a engagé plusieurs mesures : nomination d'un référent handicap dans chaque CFA, développement de l'accessibilité des CFA, et majoration du niveau de prise en charge des coûts de formation pour les personnes en situation de handicap (jusqu'à 50% du coût contrat arrêté pour l'ensemble des apprentis), notamment pour répondre aux besoins d'adaptation du parcours d'apprentissage.

Le décret du 26 novembre 2020 abroge le principe d'une majoration liée au seul statut de l'apprenti pour les contrats conclus à compter du 1er janvier 2021 en affirmant :

- La nécessité d'une évaluation préalable des besoins de l'apprenti.
- Une majoration du niveau de financement de l'OPCO ajustée aux besoins de compensation identifiés lors de cette évaluation, dans la limite d'un plafond maximum de 4000 €, selon des niveaux d'intervention précisés par un arrêté.

L'Agefiph, à travers la direction de la sécurisation des parcours et les délégations régionales, s'est engagée auprès de l'Etat pour faire de cette réforme une opportunité pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées par la voie de l'apprentissage.

- Un appui aux actions déjà proposée par l'Etat et des DIRECCTE pour assurer la bonne appropriation du nouveau cadre et des dispositions d'accompagnement mises en place par les CFA, les OPCO, les entreprises, le SPE, les ESMS et l'Education nationale.
- La mise en place d'action de professionnalisant des référents handicap des CFA.
- Un appui à l'évaluation des besoins de compensation des apprentis, à l'identification des solutions et à leurs modalités de mise en œuvre en s'appuyant notamment sur les Ressources Handicap Formation (RHF).
- L'adaptation de ses modalités d'intervention pour garantir le financement complémentaire des besoins de compensation non couverts par le coût contrat majoré.

3.1.3 Contributeur de la nouvelle plateforme « mon parcours handicap »

Une porte d'entrée unique sur le handicap

La Caisse des Dépôts et la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA) ont développé pour le compte de l'État la plateforme numérique « Mon Parcours Handicap ». Il s'agit de centraliser toutes les informations nécessaires aux personnes en situation de handicap dans tous les domaines et notamment en matière d'emploi et de formation professionnelle.

« Mon Parcours Handicap » s'inscrit dans la stratégie interministérielle « Osons l'emploi » portée par le ministère du Travail, le secrétariat d'État chargé des personnes handicapées et le ministère de l'Action et des Comptes publics. Lancée officiellement le 6 mai 2020, cette plateforme est le fruit d'un travail de co-construction qui associe les partenaires institutionnels sur la question du handicap et de l'emploi.

L'Agefiph en co-pilote sur la partie emploi et formation

L'Agefiph a assuré le rôle de co-pilote thématique du domaine de l'emploi et de la formation professionnelle des personnes en situation de handicap. L'association a veillé à s'assurer de la contribution de la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) du ministère du Travail, du fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), de Pôle emploi, de l'Apec, du

Conseil national handicap et emploi des organismes de placement spécialisés (CHEOPS) qui représente les Cap emploi, l'Office national d'information sur les enseignements et les professions (Onisep) et l'Union nationale des missions locales (UNML).

Et de nouvelles évolutions en 2021

Cette plateforme d'information, d'orientation et de services offrira une série de contenus liés à l'emploi et à la formation professionnelle. Elle sera étendue jusqu'en 2022 et proposera à terme des contenus (informations et services) sur l'ensemble du parcours de vie des personnes en situation de handicap.

En 2021, la plateforme s'étoffera d'une partie consacrée aux employeurs avec un nouveau dispositif piloté par l'Agefiph : l'autodiagnostic. Il s'agit d'un outil d'autoévaluation des entreprises pour mesurer leur politique handicap, évaluer leurs marges de progression et disposer de ressources pour améliorer l'emploi de personnes en situation de handicap. Plusieurs groupes de travail, réunissant plus de 70 contributeurs (entreprises, institutions, etc.) sont à l'origine de cet outil. Il sera présenté lors de l'Université du réseau des référents handicap de mars 2021.

« Ce nouvel outil est la suite de la concertation menée pour valoriser l'engagement des entreprises pour l'emploi des personnes en situation de handicap. L'État et l'Agefiph ont travaillé à sa création pour permettre aux entreprises d'autoévaluer leur politique handicap. Il est à disposition sur le site monparcourshandicap.gouv.fr. Il permet aussi aux employeurs d'être guidés pour passer à l'action de façon simple, concrète et progressive. »

Hugues Defoy, directeur de la mobilisation du monde économique et social

3.1.4 Accompagner le rapprochement du réseau Cap emploi et de Pôle emploi

En 2018, le comité interministériel du handicap (CIH) a engagé une rénovation et une simplification du fonctionnement du service public de l'emploi grâce au rapprochement de Pôle emploi et des Cap emploi. Le CIH rappelait fin 2019 parmi les 22 mesures réaffirmées : « la mise en place d'un site pilote par région d'un accueil unique Pôle emploi/Cap emploi pour une offre d'accompagnement personnalisée et plus efficace des personnes handicapées en recherche d'emploi ». Ce rapprochement a plusieurs effets positifs : la prise en charge par Pôle emploi vient renforcer le droit commun et l'expertise de Cap emploi assure un service plus inclusif. Il offrira un service public de l'emploi inclusif de proximité. L'enjeu est que toutes les personnes en situation de handicap obtiennent des réponses à leurs besoins d'accompagnement vers l'emploi avec la même qualité de service.

Focus sur un rapprochement stratégique

Le premier ministre a annoncé en juillet 2018 le rapprochement Pôle emploi/Cap emploi pour créer un lieu unique d'accueil pour les personnes handicapées en recherche d'emploi. Les 98 Cap emploi préparent, accompagnent, et assurent le maintien dans l'emploi des personnes handicapées. Ils accueillent et accompagnent plus de 100 000 personnes handicapées chaque année. Une offre unique d'accompagnement des demandeurs d'emploi handicapés va désormais être proposée dans les 915 agences Pôle emploi avec le concours des spécialistes de Cap emploi. Les deux entités co-construisent une offre de services avec des ***synergies opérationnelles au service des personnes comme des entreprises.***

En 2020, l'Agefiph a activement accompagné ce rapprochement opérationnel. La direction de la sécurisation des parcours, la direction innovation, évaluation et stratégie, la direction générale et l'ensemble des délégations régionales ont participé aux travaux avec les partenaires. La crise sanitaire a cependant freiné l'opération dans 19 agences pilotes en 2020. L'intégration des services Cap emploi dans 233 agences puis dans l'ensemble des agences Pôle emploi doit s'effectuer tout au long de 2021. Le pilotage de cette offre, et des Cap emploi (volet insertion professionnelle), est désormais aux mains de Pôle emploi qui gère les dotations et les objectifs.

« Ce qui change ? L'offre destinée aux demandeurs d'emploi handicapés intègre désormais Pôle emploi pour proposer un guichet unique. »

Pierre Privat, directeur de la sécurisation des parcours

3.1.6. Des moyens en interne pour favoriser l'accompagnement des bénéficiaires

Le rôle de conseil et d'expertise de l'Agefiph est renforcé par des évolutions internes sur les outils de suivi de l'activité et la formation des collaborateurs.

Évolution des outils de l'Agefiph pour accompagner les entreprises

L'Agefiph a internalisé des expertises depuis plusieurs années désormais. Pour améliorer le service rendu aux entreprises, l'Agefiph a modernisé en 2020 son offre de conseil et d'accompagnement (OCA). Cela s'est accompagnée du déploiement d'une nouvelle application informatique, Océa, qui permet d'organiser et suivre en interne le déroulement de cette mission.

« Nous avons fait évoluer cette base de données avec une version qui prend en compte les recommandations sur l'évaluation de cette offre. Pour mieux qualifier la relation entre l'entreprise et l'Agefiph, l'outil intègre la dimension de plan d'action et les résultats en terme de recrutement, de maintien dans l'emploi. Cette base a vocation à être couplée avec les données issues de la DSN. »

Hubert Defoy, directeur de la mobilisation du monde économique et social

Mesure de satisfaction et d'évaluation des actions

L'évaluation des actions de l'Agefiph est inscrite dans le plan stratégique et permet l'amélioration continue de l'offre d'intervention.

En 2020, un nouveau projet a été lancé afin de mesurer la qualité des services rendus aux personnes handicapées, aux entreprises et aux partenaires. Il s'agit d'un dispositif d'écoute, de participation, et de satisfaction pour mesurer les bénéfices apportés par les aides et services de l'Agefiph. Il doit permettre de mesurer la satisfaction immédiate (l'Agefiph a-t-elle répondu au besoin du bénéficiaire ?) ou sur le plus long terme en analysant le parcours des bénéficiaires. Ce travail a pour objectif de renforcer la qualité du service rendu. Il se concrétisera en 2021.

Formations pour de nouvelles activités ou des activités renforcées

Pour nourrir sa relation de proximité avec les bénéficiaires, entreprises ou personnes en situation de handicap, l'Agefiph fait évoluer son organisation et ses métiers. Outre les formations en lien avec la transformation digitale, l'Agefiph met un focus important sur la relation avec les usagers, notamment sur les techniques de communication, l'accueil téléphonique, l'écoute active, la reformulation et la gestion du stress. Pour un meilleur conseil aux interlocuteurs, quatre axes de formation internes ont été retenus :

- connaissance et compréhension de l'écosystème du handicap local,
- procédures pour par exemple expliquer comment obtenir une RQTH,
- connaissance de la globalité de l'offre de services de l'Agefiph,
- formulation d'une demande avec les conditions d'accès aux aides.

3.2 Toujours plus proche du terrain et des bénéficiaires pour adapter l'offre

L'Agefiph déploie de nombreux dispositifs pour connaître finement le vécu des personnes en situation de handicap dans leur parcours professionnel, et elle les associe aux démarches d'amélioration. L'Agefiph mène aussi une politique proactive sur la prise en charge du handicap en emploi ou en formation à travers des travaux de recherche et des appels à projets sur l'inclusion de demain.

3.2.1 Les dispositifs mis en place en 2020

Des consultations pour mieux cerner la réalité de l'emploi et du handicap

L'Agefiph mène régulièrement des consultations pour connaître les difficultés et les besoins liés à l'embauche d'une personne handicapée et la perception du handicap au sein de l'entreprise. En 2020, ce baromètre a été complété par trois sondages sur les impacts de la crise sanitaire et le vécu professionnel des personnes en situation de handicap. L'objectif est de toujours mieux connaître les besoins des bénéficiaires, les partager en interne et aussi avec notre écosystème.

Des enquêtes sur les effets de la crise sanitaire

Quels ont été les effets de la crise sanitaire et économique sur la vie professionnelle des personnes en situation de handicap ? Afin de le savoir, l'Agefiph s'est associée à l'institut de sondage IFOP pour mener une grande enquête auprès des personnes handicapées, en trois phases (mai, juin et septembre). Elle a recueilli 11 307 réponses.

L'ensemble a été partagé avec les acteurs internes, mais aussi avec notre écosystème et le grand public.

« L'objectif était d'obtenir une photographie de la situation de nos bénéficiaires, de leurs difficultés. Cela nous a aidé à bien comprendre et identifier des vécus que nous n'imaginions pas. Nous avons ainsi découvert que les personnes en situation de handicap étaient plus rétives au télétravail alors que nous pensions qu'elles y étaient plus favorables. Ces études nous aident à structurer notre offre. C'est un exemple de notre volonté d'être en phase avec notre environnement, d'être agile et efficace. »

Véronique Bustreel, directrice de l'innovation, évaluation et stratégie

Les résultats de ces trois vagues de sondages ont été comparés avec des enquêtes similaires conduites par l'IFOP auprès du grand public sur la période du confinement puis après le déconfinement.

Les résultats de chacune des phases ont été présentés à l'occasion de webinaires, par Frédéric Dabi, directeur général adjoint de l'IFOP, Malika Bouchehioua, présidente de l'Agefiph, et Didier Eyssartier, directeur général de l'Agefiph. Jérémie Boroy, président du Conseil national consultatif des Personnes handicapées (CNCPH), Arnaud De Brocca, président du Collectif handicap et Sophie Cluzel, secrétaire d'État aux personnes handicapées sont également intervenus pour contribuer à l'analyse.

Les principaux enseignements pour l'Agefiph de ces consultations :

- 45 % des personnes en situation de handicap interrogées ont ressenti un sentiment d'isolement accru pendant la période de télétravail (contre 1/3 pour l'ensemble de la population).
- Les personnes handicapées ont moins bien vécu le confinement que le grand public, et sont plus nombreuses à avoir exprimé des soucis d'anxiété, de dépression, de fatigue, ou une altération négative de leur état de santé (hors Covid).
- La crise a particulièrement affecté les personnes en situation de handicap dans leur vision de l'avenir. Elles sont beaucoup plus pessimistes que le grand public, notamment sur le plan économique.
- C'est avant tout sur le plan des risques psychosociaux que les indicateurs sont préoccupants : 69 % des personnes interrogées sont sujettes au stress (contre 41 % pour le tout public), et 54 % ont des épisodes de dépression (contre 11 % pour le tout public).
- 69 % des personnes handicapées interrogées estiment avoir traversé la crise difficilement (+ 8 points entre la première (61 %) et la deuxième vague d'enquête). Elles sont également nombreuses à avoir exprimé une dégradation de leur état de santé physique (34 %) et mentale (29 %) depuis le début de la

crise. Seules 34 % des personnes handicapées interrogées sont optimistes pour les 3 prochains mois (32 % sur la vague 1) et 53 % s'inquiètent pour leur emploi (54 % sur la vague 1).

- 58 % des personnes handicapées salariées estiment que leur employeur a pris en compte leur handicap dans la réorganisation du travail après le confinement.
- Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi portent un jugement globalement positif sur les mesures gouvernementales. L'octroi de la prime à l'embauche est apprécié : 78 % déclarent que c'est une mesure indispensable, 74 % que c'est une mesure juste.

Le baromètre sur la perception de l'emploi

Ces trois vagues de consultations consacrées à la crise sanitaire et ses conséquences sur les personnes handicapées sont venues compléter la 4^{ème} édition du baromètre Agefiph-IFOP sur la perception de l'emploi des personnes en situation de handicap par les dirigeants et les salariés. Cette enquête a été réalisée en octobre auprès d'échantillons de 1 000 personnes du grand public, de 1 000 salariés et de 400 dirigeants d'entreprise. Voici les principaux enseignements :

- Les employeurs sont moins nombreux à juger difficile le recrutement d'un travailleur handicapé (62 %, - 9 points en un an). Dans un contexte d'amélioration ressentie de l'image du handicap en entreprise (55 % des dirigeants partagent ce jugement), ils se montrent aussi plus enclins à embaucher une personne en situation de handicap (67 %, + 6 points par rapport 2018).
- Les dirigeants ne sont ainsi plus qu'un tiers à juger qu'il est difficile pour un travailleur handicapé de s'épanouir professionnellement (- 6 points par rapport à 2018). Un constat qui est également observé parmi les salariés (50 %, - 5 points par rapport à 2018).
- L'embauche des travailleurs handicapés cristallise des jugements partagés et parfois ambigus. Si les trois-quarts des dirigeants estiment qu'il s'agit d'une opportunité (76 %), ils sont aussi nombreux à estimer qu'il s'agit d'une difficulté objective (76 %) ou d'une charge supplémentaire dans l'organisation de l'entreprise (63 %).
- Les employeurs ayant bénéficié des services de l'Agefiph sont à la fois plus nombreux à juger facile d'embaucher une personne en situation de handicap (47 % contre 33 % pour celles qui n'ont pas été accompagnées) et plus enclins à effectuer un tel recrutement (80 % contre 64 %)

#activateurdegalité pour accélérer l'inclusion au travail

En complément des sondages menés avec l'Ifop, l'Agefiph a lancé une grande consultation #activateurdegalité pour avoir des retours sur le travail des personnes en situation de handicap durant la crise sanitaire et faire émerger des solutions.

Un grand appel à témoignages pendant le confinement

La direction de la communication a lancé en avril 2020 un appel à témoignages. Une série de portraits de personnes handicapées a été réalisée. Elles ont poursuivi, ou pas, leur activité professionnelle pendant le confinement et racontent comment cette période si particulière les a touchées.

Une consultation soutenue par une large association des acteurs pour faire émerger des solutions

En septembre, dans la continuité de l'appel à témoignages et pour amplifier la démarche, l'Agefiph, le CNCPH, Pôle emploi, le FIPHFP, Cap emploi-Chéops, l'OETH, la CNSA, l'UNEA, le haut-commissaire à l'emploi et la mobilisation des entreprises ainsi que le Gesat, réseau national du secteur du travail protégé et adapté, ont lancé une grande concertation auprès des personnes en situation de handicap, des employeurs et des acteurs

emploi et handicap L'objectif était de co-construire des solutions dont tous les acteurs publics et les professionnels de l'insertion de terrain, nationale ou régionale, pourraient s'emparer pour accélérer l'emploi des personnes handicapées.

Le site www.activateurdegalite.fr a été conçu comme une plateforme collaborative et d'animation de débats, un espace d'expression pour les personnes en situation de handicap, les employeurs et les acteurs emploi et handicap tant au niveau national que sur les territoires. Son contenu nourrit la réflexion de l'ensemble de l'écosystème emploi – formation – handicap sur les effets de la crise sanitaire sur l'emploi des travailleurs handicapés.

Au terme de cette consultation, six axes ont émergé :

- Le numérique comme vecteur d'autonomie
- Le télétravail pour favoriser une inclusion élargie
- La nécessité de promouvoir, diffuser et faciliter l'usage des outils numériques
- La recherche d'inscription dans des collectifs : réseaux, lieux, espaces virtuels
- Le besoin de plus de flexibilité dans les modalités de formation et d'accompagnement
- La nécessité de valoriser l'expertise d'usage des personnes en situation de handicap.

À partir de novembre, les internautes ont pu voter pour 40 idées dans ces six axes pour faire émerger des priorités. En tout, plus de 300 propositions ont été effectuées et plus de 2000 personnes ont pris part au vote. Une phase de concrétisation des idées s'opérera en 2021.

Un observatoire pour nourrir le débat public

Pour contribuer davantage au débat public, l'Agefiph a structuré en 2020 son observatoire sur les questions de l'emploi et du handicap. Il est articulé autour d'une méthode : veille, capitalisation, mise en perspective, prospective et recherche. Cet observatoire s'enrichit régulièrement avec des publications, une programmation d'études et un programme de recherche appliquée. Sur le site web de l'Agefiph, les lecteurs trouvent l'ensemble des baromètres, sondages, et tableaux de bords et de nouvelles publications thématiques. En 2020, l'Observatoire de l'Agefiph a ainsi mis en ligne une étude inédite sur la situation des cadres en situation de handicap réalisée en collaboration avec Michael Page, et une enquête sur la formation à distance et la crise sanitaire. Début 2021, à l'occasion de la Journée mondiale de lutte contre le cancer, l'Agefiph publiera dans son observatoire une publication intitulée "Concilier travail et cancer". Ce contenu donne des éléments de réflexion et des pistes d'innovation pour une meilleure qualité de vie au travail.

3.2.2 Aller plus loin grâce à l'innovation et la recherche

La stratégie innovation 2020-2022 adoptée par l'Agefiph en octobre 2019 repose sur deux piliers, la recherche et les actions innovantes, et deux leviers : une logique d'appels à projets annuels et de sélection de projets soumis en commission innovation et expérimentation.

Cette stratégie a inscrit une thématique générale centrale pour l'ensemble des appels à projets innovation qui seront ouverts sur la période 2020/2022 : « la sécurisation des parcours et transitions professionnels des personnes handicapées ». Nos partenaires régionaux et nationaux sont appelés à se mobiliser afin de croiser les expertises et partager les fruits de ces réflexions et travaux qui visent l'inclusion et le développement de l'emploi des personnes en situation de handicap.

L'Agefiph participe au mouvement qui pousse notre société vers davantage d'inclusion. L'association soutient les acteurs de l'orientation, de la formation, de l'emploi, de l'évolution professionnelle, de la prévention de la désinsertion professionnelle ou du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. En 2020, ce sont 27 projets innovants et 11 études ou recherches soutenus pour un total de 5,4 millions d'euros investis par l'Agefiph. Certains projets sont retenus notamment en coopération avec la CNSA ou le FIPHFP.

« L'objectif de soutien aux actions innovantes est d'aider des projets émergents pour en tirer des enseignements afin de pouvoir rénover nos pratiques et nos réponses, trouver de nouveaux modes de compensation et d'accompagnement qui soient reproductibles. Dans ces projets, les personnes handicapées sont au cœur de la démarche. Elles ne sont plus des objets mais des sujets. L'innovation permet aussi de changer les pratiques et le regard sur les personnes en situation de handicap. »

Véronique Bustreel, directrice de l'innovation, de l'évaluation et de la stratégie

Des appels à projets en action innovantes

En 2020, l'Agefiph a lancé deux appels à projets en action innovante, baptisée Handinnov :

- Lancé début 2020, un appel sur le maintien dans l'emploi et la prévention de la désinsertion professionnelle a reçu 166 propositions. Le processus de sélection et d'évaluation a été réalisé par une quarantaine de personnes (siège, délégations régionales, État, FIPHFP, Assurance maladie, partenaires sociaux, Cheops...). 15 projets portés par des associations ou des acteurs institutionnels ont été retenus sur des territoires différents. Ils seront incubés et cofinancés par l'Agefiph pendant deux ans.
- Fin 2020, l'Agefiph a lancé un second appel à projets sur le thème « Innover pour un levier de compétences plus inclusif », dont les résultats seront connus le 31 mai 2021.

Des projets de recherche applicative sur le handicap et l'emploi

L'Agefiph s'est également associée, début 2020, à la Fondation internationale pour la recherche appliquée sur le handicap (FIRAH) pour des appels à projets de recherche. Le thème de la sécurisation des transitions et des parcours professionnels a été retenu. Quatre laboratoires de recherche et des écosystèmes composés d'associations et de différents acteurs mobilisés ont été sélectionnés et seront accompagnés par l'Agefiph dans leurs travaux. Une méthodologie spécifique a été mise en œuvre avec le conseil scientifique et éthique de la Firah présidée alors par Axel Khan. En 2021, l'Agefiph et la Firah lancent un nouvel appel à projets de recherche sur le thème du développement des compétences professionnelles des personnes en situation de handicap.

Partenaire de l'innovation

L'Agefiph s'engage sur de nombreux projets innovants au niveau national et régional et encourage des partenariats porteurs d'innovation. Elle a notamment décidé en 2020 le cofinancement de l'initiative portée par la Croix-Rouge baptisée EPoP (Empowerment and participation of persons with disabilities, pouvoir d'agir et participation des personnes en situation de handicap «). Ce projet vise à massifier et banaliser le recours aux savoirs expérientiels des personnes en situation de handicap. Il a été conçu dans une optique de pair-accompagnement, d'auto représentation, de participation à la conception, à l'évaluation des politiques publiques et des offres d'accompagnement, mais également de conception universelle de biens et de services. L'Agefiph est également engagée dans plusieurs expérimentations à forte valeur ajoutée.

- L'expérimentation Territoire Zéro Chômeur de Longue Durée (TZCLD),
- Le développement du service civique (partenariat avec l'association Unis-Cité)
- THalent digital, un consortium unique et inspirant qui vise à accompagner et former aux métiers du numérique (projet conduit dans le cadre du Programme d'investissement des compétences (PIC) 100 % inclusion).

En 2021, ces partenariats seront mis en visibilité et partagés avec notre environnement.

Tous ces travaux sont appelés à irriguer les politiques publiques et à participer au processus d'amélioration continue de l'offre d'intervention de l'Agefiph.

2 Les ressources du fonds en 2020

Les ressources totales de l'Agefiph en 2020 s'élèvent à **498,7 M€**, en hausse de 4% par rapport à 2019. Cette augmentation résulte des effets cumulés suivants :

- D'une hausse des flux collectés : +20,1 M€ (soit +4%) en raison d'une hausse sensible de collecte nette de l'exercice.
- D'une stabilité des produits financiers avec des rendements proches de ceux constatés en 2019. Les produits financiers sont composés exclusivement des intérêts des livrets associatifs.
- D'un niveau des désengagements sur exercices antérieurs légèrement inférieur à celui de 2019 avec une baisse de -2,4 M€ (soit -18%) tout particulièrement sur les conventions structurantes du domaine de la formation (*comptant pour près de la moitié des désengagements*) et sur les aménagements des situations de travail.
- De la perception de 1,5 M€ de diverses subventions ; constituées majoritairement d'une participation financière de la Caisse de dépôts et consignations au projet national Talent Digital (0,7 M€), d'une subvention de 0,5 M€ au titre du PIC-EA et de subventions en régions au titre des Ressources Handicap Formation (0,2 M€).

| En M€ | Réalisé 2019 | Budget 2020 voté | Budget rectificatif 2020 | Réalisé 2020 | Taux d'exécution 2020 | Evolution 2019/2020 | |
|--------------------------------------------------------------|--------------|------------------|--------------------------|--------------|-----------------------|---------------------|-------------|
| | | | | | | Montant | % |
| Créance de l'exercice (hors reversements sur accord) | 443,6 | 443,9 | 443,9 | 467,8 | 105% | 24,2 | 5% |
| Remboursements et encaissements sur exercices antérieurs | -3,7 | -2,0 | -2,0 | -1,9 | 93% | 1,9 | -50% |
| Reversements sur non réalisation d'accords agréés | 26,5 | 12,0 | 12,0 | 20,6 | 171% | -6,0 | -23% |
| Sous-total flux collectés | 466,4 | 453,9 | 453,9 | 486,5 | 107% | 20,1 | 4% |
| Produits financiers | 0,04 | 0,05 | 0,05 | 0,04 | 71% | -0,01 | -17% |
| Désengagements sur exercices antérieurs | 13,2 | 13,0 | 13,0 | 10,8 | 83% | -2,4 | -18% |
| Enveloppe allouée par l'Etat pour la mise en œuvre du PIC EA | 0,0 | 9,5 | 9,5 | 0,5 | 5% | 0,5 | - |
| Subventions aux projets nationaux et régionaux (1) | | | | 0,9 | - | 0,9 | - |
| Sous-total autres ressources | 13,2 | 22,6 | 22,6 | 12,2 | 54% | -1,0 | -8% |
| Total ressources | 479,6 | 476,4 | 476,4 | 498,7 | 105% | 19,1 | 4,0% |

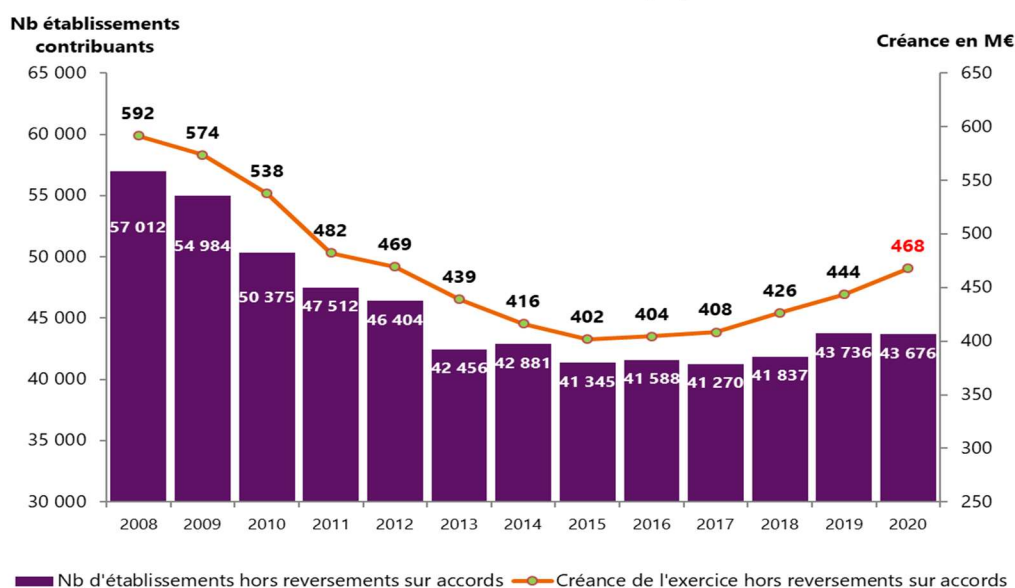
(1) Les subventions aux projets intègrent :

- Un projet national "Talent Digital", la fabrique de la remobilisation

- Des projets régionaux RHF: mise en œuvre d'une hotline post-formation en région Pays-de-Loire, Participation à la RHF dans le cadre du PACTE régional de la région Centre-Val-de-loire, Participation de la Direccte à la RHF dans le cadre du PACTE régional de la région Provence Alpes Côte d'Azur

En 2020, hors reversements sur accords agréés, **43 676** établissements se sont acquittés totalement ou partiellement de leur obligation d'emploi en versant une contribution à l'Agefiph (-0,13% vs 2019).

Evolution de la créance de l'exercice (hors reversement sur accord) et du nombre d'établissements contribuant à l'Agefiph



La réponse à l'obligation d'emploi : analyse de la DOETH 2018

Mode de réponse à l'obligation d'emploi des 102 100 établissements privés assujettis

En 2018, les 99 700 établissements assujettis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH) ont employé 491 200 travailleurs handicapés (contre 486 500 en 2017, soit +0,97% en un an). Cela représente 359 700 équivalents temps plein sur l'année.

Focus sur le taux d'emploi direct en 2018

En 2018, le **taux d'emploi direct**¹ est de :

- **3,9 %**, exprimé en **unités bénéficiaires**² : en progression régulière depuis 2011, stable entre 2017 et 2018.
- **3,5 %** exprimé en **équivalent temps plein**³ : stable par rapport à 2016 et 2017,
- **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 : 2,3 % dans l'information et la communication, 3,9 % 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).

Les salariés bénéficiaires de l'OETH sont, en proportion, plus nombreux à exercer leur activité à temps partiels (30% d'entre eux) que l'ensemble des salariés des établissements assujettis à l'OETH (14 %). Ils sont également un peu plus nombreux en CDI (89 % contre 87 % en 2017).

Ils sont nettement plus âgés : plus de la moitié (53%) a 50 ans ou plus contre un peu plus d'un quart pour l'ensemble des salariés.

56 % des travailleurs handicapés ont en 2018 une ancienneté au sein de l'établissement de plus de 10 ans contre 48 % pour l'ensemble des salariés en moyenne.

Parmi les 55 100 bénéficiaires de l'OETH embauchés en 2018 pour la première fois par un établissement assujetti, 58 % sont toujours employés par l'établissement en fin d'année. 2/3 de ces nouveaux embauchés ont intégré des établissements de moins de 250 salariés.

LES CHIFFRES CLES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI DANS LES ETABLISSEMENTS PRIVES ASSUJETTIS EN 2018

99 700 établissements assujettis à l'obligation d'emploi (100 900 en 2017)

dont 13 400 établissements couverts par un accord agréé (12 500 en 2017)

3,5 % de taux d'emploi direct en équivalent temps plein, ETP (stable par rapport à 2017)

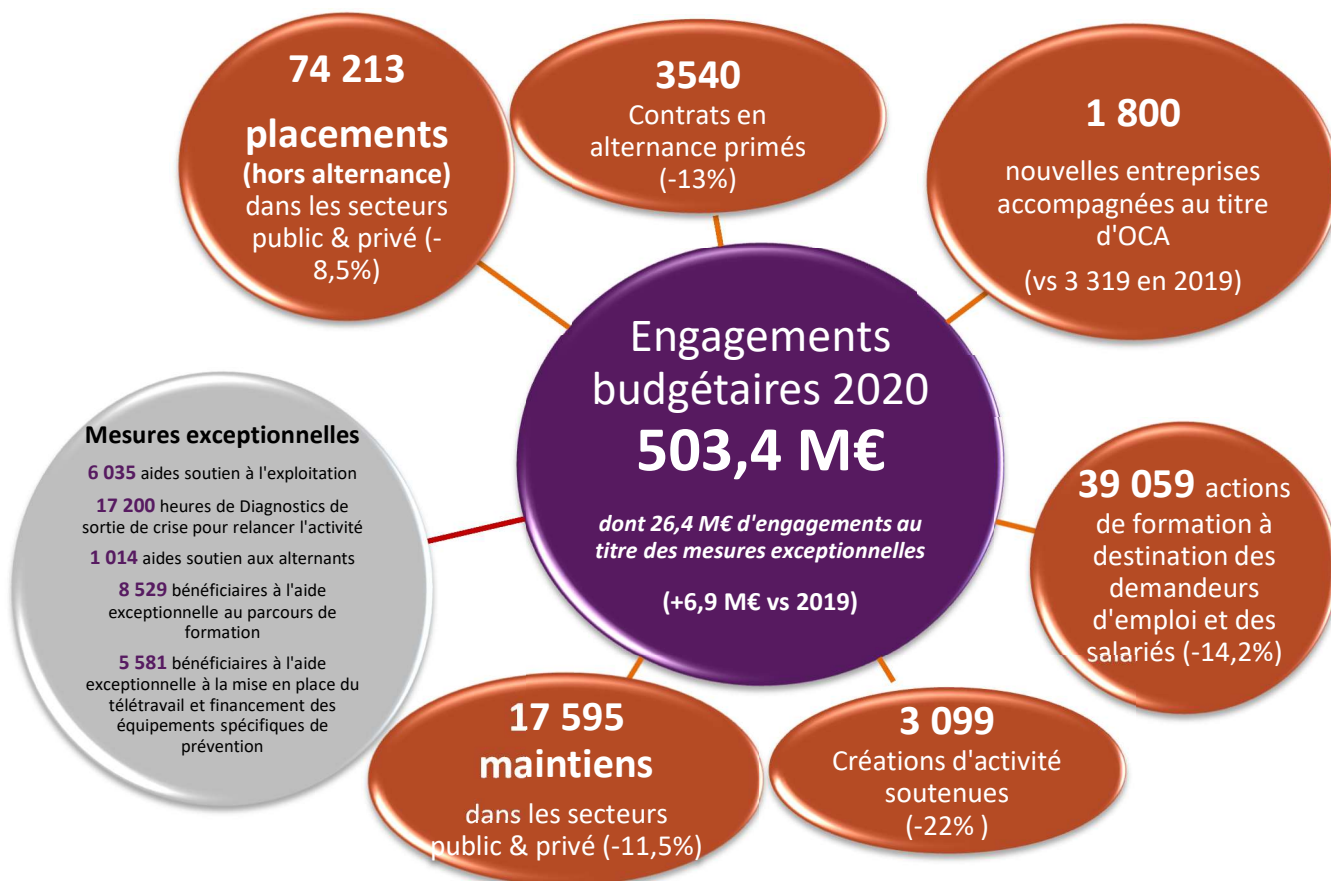
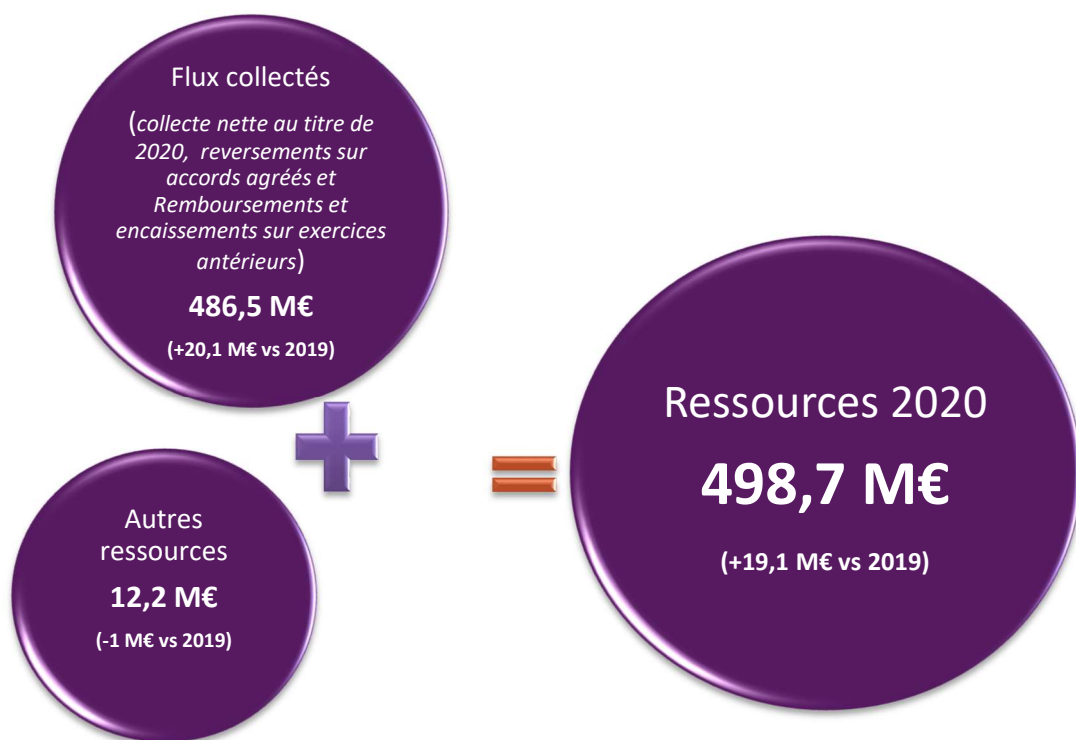
491 200 travailleurs handicapés en personnes physiques (486 500 en 2017, +0,97 %)

80 % des établissements assujettis employant directement au moins un travailleur handicapé (stable par rapport à 2017)

9 % des établissements assujettis versant uniquement une contribution financière à l'Agefiph (stable par rapport à 2017)

Source : Dares résultats n°038, novembre 2020

2020 en quelques chiffres



3.1 Analyse globale des résultats et des financements

3.1.1 Les résultats du secteur privé

Globalement, **84 257** personnes ont trouvé ou conservé un emploi avec un accompagnement financé par l'Agefiph. Ce résultat est en recul de 9% par rapport à 2019 porté par une baisse du nombre de placements, de contrats en alternance, de bénéficiaires de la création d'activité et de maintiens.

| Les résultats | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | Évolution 2020 / 2019 | Ecart 2020 / 2019 |
|--------------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|--------------------------|-------------------------|
| Placements aidés * | 63 373 | 64 898 | 65 009 | 60 023 | -7,7% | -4 986 |
| Créations d'activité | 3 165 | 3 600 | 3 985 | 3 099 | -22,2% | -886 |
| Contrats en alternance | 4 911 | 4 963 | 4 049 | 3 540 | -12,6% | -509 |
| Placements et insertion | 71 449 | 73 461 | 73 043 | 66 662 | -8,7% | -6 381 |
| Maintiens réussis | 19 841 | 18 332 | 19 876 | 17 595 | -11,5% | -2 281 |
| Total | 91 290 | 91 793 | 92 919 | 84 257 | -9,3% | -8 662 |

* Les placements aidés par l'Agefiph recouvrent l'ensemble des placements (hors alternance) réalisés par les Cap Emploi

3.1.2 Les interventions auprès des personnes et des entreprises

| Destinations des interventions | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | Évolution 2020 / 2019 | Ecart 2020/2019 | Poids 2018 | Poids 2019 | Poids 2020 |
|---------------------------------------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|--------------------------|--------------------|---------------|---------------|---------------|
| Interventions spécifiques aux entreprises | 3 021 | 4 318 | 3 337 | 1 816 | -45,6% | -1 521 | 2% | 1% | 1% |
| Interventions spécifiques aux personnes | 104 631 | 106 176 | 105 679 | 118 483 | 12,1% | 12 804 | 48% | 47% | 51% |
| Interventions communes aux personnes et aux entreprises | 111 271 | 112 469 | 113 747 | 110 221 | -3,1% | -3 526 | 50% | 51% | 48% |
| Nombre total d'interventions | 218 923 | 222 963 | 222 762 | 230 520 | 3,5% | 7 757 | 100% | 100% | 100% |

Les interventions auprès des entreprises

Près de **112 037** interventions auprès des entreprises ont été délivrées, réparties en :

- **76,4%** des interventions pour l'insertion et le maintien (85 609 interventions, -9% vs 2019)
- **1,6%** des interventions pour la mobilisation du monde économique et social (1 816 actions, -46% vs 2019)
- **8,1%** des interventions pour des actions de formation (9 112 interventions, +18% vs 2019)
- **13,8%** des interventions pour des actions de compensation (15 500 interventions, +28% vs 2019)

| Les interventions auprès des entreprises | | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | Évolution 2020 / 2019 |
|-----------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|----------------|----------------|----------------|---------------|--------------------------|
| La mobilisation du monde économique et social | Diagnostic conseil | 34 | | | | |
| | Accompagnement des PME (Alther) | 2 977 | 2 598 | | | |
| | Accompagnement des entreprises (Agefiph) | | 1 707 | 3 319 | 1 800 | -46% |
| | Conventions de politique d'emploi | 10 | 13 | 18 | 16 | -11% |
| | Sous-Total | 3 021 | 4 318 | 3 337 | 1 816 | -46% |
| L'insertion et le maintien dans l'emploi | Placements aidés dans le secteur privé | 63 373 | 64 898 | 65 009 | 60 023 | -8% |
| | Maintiens aidés dans le secteur privé | 19 841 | 18 332 | 19 876 | 17 595 | -11% |
| | Bénéficiaires de l'AETH | 7 777 | 7 817 | 7 994 | 7 187 | -10% |
| | Aide au soutien à l'intégration | | 349 | 1 031 | 744 | -28% |
| | Aide à l'évolution professionnelle | | 19 | 59 | 60 | 2% |
| Sous-Total | 90 991 | 91 415 | 93 969 | 85 609 | -9% | |
| La formation | Contrats d'apprentissage | 2 467 | 2 567 | 2 401 | 2 500 | 4% |
| | Contrats de professionnalisation | 2 444 | 2 396 | 1 648 | 1 040 | -37% |
| | Aide soutien à l'embauche d'une pers. en contrat d'alternance | | | | 1 014 | N.S |
| | Formation dans l'emploi | 4 274 | 4 610 | 3 665 | 4 558 | 24% |
| Sous-Total | 9 185 | 9 573 | 7 714 | 9 112 | 18% | |
| La compensation | L'adaptation des situations de travail | 10 572 | 11 195 | 12 064 | 15 500 | 28% |
| | Les aides au tutorat | 523 | 286 | | | |
| | Sous-Total | 11 095 | 11 481 | 12 064 | 15 500 | 28% |
| TOTAL | 114 292 | 116 787 | 117 084 | 112 037 | -4,3% | |

Les interventions auprès des personnes

Près de **228 704** interventions auprès des personnes ont été délivrées, réparties en :

- **39,9%** des interventions pour l'insertion (91 153 interventions, + 1% vs 2019)
- **13,5%** des interventions pour le maintien (30 778 interventions, +6% vs 2019)
- **17,5%** des interventions pour des actions de formation (40 073 interventions, -12% vs 2019)
- **29,2%** des interventions pour des actions de compensation (66 700 interventions, +22% vs 2019)

| Les interventions auprès des personnes | | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | Évolution 2020 / 2019 |
|------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|--------------------------|
| L'insertion | Placements aidés dans le secteur privé | 63 373 | 64 898 | 65 009 | 60 023 | -8% |
| | Créations d'activité | 3 165 | 3 600 | 3 985 | 3 099 | -22% |
| | Aide soutien à l'exploitation (création d'activité 2020) | | | | 1 000 | N.S |
| | Aide au soutien à l'intégration | | 349 | 1 031 | 744 | -28% |
| | EPAPE/ Aide personnalisée au parcours à l'emploi | 14 338 | 16 035 | 20 371 | 26 287 | 29% |
| | Sous-Total | 80 876 | 84 882 | 90 396 | 91 153 | 1% |
| Le maintien | Maintiens aidés dans le secteur privé | 19 841 | 18 332 | 19 876 | 17 595 | -11% |
| | Aide soutien à l'exploitation (création d'activité ant 2020) | | | | 5 032 | N.S |
| | Aide à l'évolution professionnelle | | 19 | 59 | 60 | 2% |
| | Bénéficiaires de l'AETH | 7 777 | 7 817 | 7 994 | 7 187 | -10% |
| | Accompagnement à la reconversion | 1 149 | 1 113 | 1 116 | 904 | -19% |
| | Sous-Total | 28 767 | 27 281 | 29 045 | 30 778 | 6% |
| La préparation à l'emploi et formation de la personne handicapée | Contrats d'apprentissage | 2 467 | 2 567 | 2 401 | 2 500 | 4% |
| | Contrats de professionnalisation | 2 444 | 2 396 | 1 648 | 1 040 | -37% |
| | Aide soutien à l'embauche d'une pers. en contrat d'alternance | | | | 1 014 | N.S |
| | Préparatoires à l'alternance | 773 | 641 | 884 | 332 | -62% |
| | Mobilisation, remise à niveau | 19 740 | 18 897 | 22 232 | 17 065 | -23% |
| | Actions en amont de la qualif/ Formation pré-qualifiante | 14 365 | 10 769 | 5 984 | 4 925 | -18% |
| | Actions qualifiantes/ Formation certifiante et diplômante | 2 809 | 6 529 | 5 693 | 4 171 | -27% |
| | PSOP | 3 836 | 3 920 | 2 992 | 4 468 | 49% |
| | Formation dans l'emploi | 4 274 | 4 610 | 3 665 | 4 558 | 24% |
| Sous-Total | 50 707 | 50 329 | 45 499 | 40 073 | -12% | |
| La compensation du handicap | Aides humaines, techniques, à la mobilité | 9 983 | 11 230 | 10 910 | 9 449 | -13% |
| | Prestations ponctuelles/ d'appuis spécifiques | 25 052 | 23 993 | 25 464 | 38 663 | 52% |
| | PHP / PAC | 9 422 | 9 229 | 5 650 | 2 452 | -57% |
| | Aides au tutorat | 523 | 286 | | | |
| | Adaptation des situations de travail | 10 572 | 11 195 | 12 064 | 15 500 | 28% |
| | Aide zéro sans solution | | 220 | 398 | 636 | 60% |
| | Sous-Total | 55 552 | 56 153 | 54 486 | 66 700 | 22% |
| | TOTAL | 215 902 | 218 645 | 219 426 | 228 704 | 4,2% |

3.1.3 Les financements 2020 par finalité

| Nature des actions - En M€ | Réalisé 2019 | Budget 2020 | Budget 2020 rectificatif | Réalisé 2020 | | Taux d'exécution 2020 |
|-----------------------------------------------------------------------------------|--------------|--------------|--------------------------|--------------|-----------------|-----------------------|
| | | | | TOTAL | Mesures except. | |
| La mobilisation du monde économique et social | 13,8 | 16,5 | 16,5 | 12,8 | | 77% |
| Les innovations et les études & évaluations | 3,1 | 6,4 | 7,0 | 7,4 | | 106% |
| La communication, l'information et les services digitaux | 4,3 | 5,6 | 5,0 | 5,2 | | 105% |
| L'animation territoriale | 4,0 | 6,1 | 6,1 | 5,7 | 0,0 | 94% |
| PROMOTION & MOBILISATION POUR L'EMPLOI (*) | 25,2 | 34,6 | 34,6 | 31,1 | 0,0 | 90,0% |
| <i>Poids dans l'offre d'intervention</i> | <i>8%</i> | <i>7%</i> | <i>7%</i> | <i>7%</i> | | |
| Les dispositifs d'accompagnement vers l'emploi et de placement | 65,3 | 66,7 | 66,7 | 65,6 | | 98% |
| Les entreprises adaptées (expérimentations) | 50,0 | 63,0 | 50,5 | 50,5 | | 100% |
| Le dispositif pour la création d'activité | 26,7 | 27,1 | 19,7 | 23,3 | 1,5 | 118% |
| Le dispositif de soutien à l'alternance | 20,7 | 22,2 | 27,2 | 17,7 | 6,6 | 65% |
| La formation des demandeurs d'emploi (hors alternance) | 58,2 | 54,1 | 46,6 | 44,6 | 0,2 | 96% |
| La compensation du handicap des demandeurs d'emploi | 45,8 | 42,5 | 42,5 | 50,0 | 4,5 | 118% |
| ACCOMP. VERS L'EMPLOI & INSERTION PROFESSIONNELLE | 266,7 | 275,6 | 253,2 | 251,6 | 12,8 | 99,4% |
| <i>Poids dans l'offre d'intervention</i> | <i>59%</i> | <i>58%</i> | <i>54%</i> | <i>55%</i> | <i>48%</i> | |
| Les dispositifs d'accompagnement dans l'emploi et de maintien | 39,8 | 41,2 | 45,0 | 45,5 | 2,3 | 101% |
| Le dispositif de soutien aux entrepreneurs (créations antérieures à l'année 2020) | | | 13,6 | 9,0 | 9,0 | |
| La formation des salariés | 8,2 | 9,5 | 9,5 | 9,9 | 0,003 | 104% |
| La compensation du handicap des salariés | 108,4 | 111,3 | 111,3 | 108,2 | 2,2 | 97% |
| ACCOMP. DANS L'EMPLOI & L'EVOLUTION PROFESSIONNELLE | 156,4 | 161,9 | 179,4 | 172,6 | 13,6 | 96,2% |
| <i>Poids dans l'offre d'intervention</i> | <i>35%</i> | <i>34%</i> | <i>38%</i> | <i>38%</i> | <i>51%</i> | |
| | 388,0 | 460,1 | 394,6 | 449,0 | 468,7 | |
| Total Offre d'intervention | 448,4 | 472,2 | 467,2 | 455,4 | 26,4 | 97,5% |
| Le fonctionnement interne | 48,1 | 49,6 | 49,6 | 48,0 | 0,0 | 97% |
| <i>Poids dans le budget total</i> | <i>9,7%</i> | <i>9,5%</i> | <i>9,6%</i> | <i>9,5%</i> | <i>0,0%</i> | |
| TOTAL | 496,5 | 521,8 | 516,8 | 503,4 | 26,4 | 97,4% |
| <i>TOTAL Hors financement EA et hors PIC EA</i> | <i>446,5</i> | <i>458,8</i> | <i>466,3</i> | <i>452,9</i> | <i>26,4</i> | <i>97,1%</i> |

Modification de la structure budgétaire par finalité en 2020

- La mise en œuvre de mesures exceptionnelles en 2020 ayant pour objet de prévenir la perte d'emploi, la désinsertion professionnelle liées aux conséquences économiques de la crise sanitaire interroge la nomenclature par finalité. La mesure exceptionnelle d'aide soutien à l'exploitation - qui porte sur une aide financière visant à soutenir la trésorerie d'un créateur d'activité - en est une illustration.

En effet, cette aide exceptionnelle du domaine de la création d'activité – domaine qui relevait auparavant de la seule finalité « Accompagnement vers l'emploi » - concerne particulièrement le public des bénéficiaires en emploi. Ainsi, pour tenir compte de ces évolutions, la structure budgétaire par finalité intègre désormais au sein de la finalité « Accompagnement dans l'emploi et l'évolution professionnelle, un nouveau chapitre intitulé « le dispositif de soutien aux entrepreneurs ».

- Les appuis spécifiques qui relevaient auparavant du chapitre « Les innovations, études et évaluations » (finalité « Promotion et mobilisation pour l'emploi ») et présentes depuis plusieurs années dans l'offre de service de l'Agefiph, rejoignent désormais le chapitre de « La compensation du handicap des demandeurs d'emploi » (finalité « accompagnement vers l'emploi »).
- L'outil ParcoursH précédemment affecté pour part égale aux dispositifs d'accompagnement vers l'emploi et de placement (finalité « Accompagnement vers l'emploi ») et aux dispositifs d'accompagnement dans l'emploi et de maintien (finalité « Accompagnement dans l'emploi ») ne fait plus l'objet d'un retraitement et conserve son imputation initiale dans le chapitre de « L'animation territoriale » (finalité « Promotion et mobilisation pour l'emploi »).
- Afin de tenir compte dans la nomenclature par finalité des ajustements opérés dans la nomenclature par domaines lors du budget 2021 ; l'évolution suivante a également été apportés : le chapitre « Communication » est renommé « la communication, l'information et les services digitaux ». Il intègre les coûts de développement et de maintenance des services en ligne proposés aux bénéficiaires et aux acteurs de l'emploi, de la formation et de la santé au travail pour mobiliser l'offre de service de l'Agefiph, dépenses qui relevaient du chapitre des « innovations et études et évaluations ».

Le budget 2020 et le budget 2020 rectificatif ont été ajustés en conséquence.

| Nature des actions - En M€ | Budget 2020 périmètre initial | Budget 2020 périmètre ajusté | Budget 2020 rectificatif périmètre initial | Budget 2020 rectificatif périmètre ajusté |
|----------------------------------------------------------------|-------------------------------|------------------------------|--------------------------------------------|-------------------------------------------|
| Les innovations et les études & évaluations | 8,4 | 6,4 | 8,4 | 7,0 |
| La communication, l'information et les services digitaux | 4,8 | 5,6 | 4,8 | 5,0 |
| PROMOTION & MOBILISATION POUR L'EMPLOI (*) | 35,8 | 34,6 | 35,8 | 34,6 |
| <i>L'espace emploi du site internet</i> | <i>0,2</i> | <i>-</i> | <i>0,2</i> | <i>-</i> |
| Les dispositifs d'accompagnement vers l'emploi et de placement | 66,9 | 66,7 | 66,9 | 66,7 |
| <i>Les prestations d'appuis spécifiques</i> | <i>27,2</i> | <i>28,6</i> | <i>27,2</i> | <i>28,6</i> |
| La compensation du handicap des demandeurs d'emploi | 41,1 | 42,5 | 41,1 | 42,5 |
| ACCOMP. VERS L'EMPLOI & INSERTION PROFESSIONNELLE | 274,4 | 275,6 | 252,0 | 253,2 |
| TOTAL | 521,8 | 521,8 | 516,8 | 516,8 |

3.1.4 Les financements 2020 par domaine

| Nature des actions - En M€ | Réalisé 2019 | Budget 2020 | Budget 2020 rectificatif | Réalisé 2020 | | Taux d'exécution | Évolution 2020 / 2019 |
|-----------------------------------------------------------------|--------------|--------------|-----------------------------|--------------|-----------------|---------------------|--------------------------|
| | | | | TOTAL | Mesures except. | | |
| Les dispositifs d'insertion et de placement | 61,0 | 61,8 | 61,8 | 61,9 | | 100% | 1,0 |
| Le dispositif pour la création d'activité | 26,7 | 27,1 | 33,3 | 32,3 | 10,5 | 97% | 5,7 |
| <i>dont mes. excep. communes aux anc. et nouv. créateurs</i> | | | | 1,6 | 1,6 | | |
| <i>dont actions de soutien aux anciens entrepreneurs</i> | | | 13,2 | 8,8 | 8,8 | 90% | 1,6 |
| <i>dont actions de soutien aux nouveaux entrepreneurs</i> | | | | 1,5 | 1,5 | | |
| Les dispositifs d'accompagnement vers l'emploi | 87,6 | 88,9 | 95,1 | 94,3 | 10,5 | 99% | 6,6 |
| Poids dans l'offre d'intervention | 20% | 19% | 20% | 21% | | | |
| Les dispositifs du maintien dans l'emploi | 39,0 | 40,2 | 44,0 | 43,3 | 2,3 | 98% | 4,4 |
| Les dispositifs d'accompagnement dans l'emploi | 39,0 | 40,2 | 44,0 | 43,3 | 2,3 | 98% | 4,4 |
| Poids dans l'offre d'intervention | 8,7% | 8,5% | 9,4% | 9,5% | 8,8% | | |
| Les entreprises adaptées | 50,0 | 50,0 | 50,0 | 50,0 | | 100% | |
| Poids dans l'offre d'intervention | 11,2% | 10,6% | 10,7% | 11,0% | | | |
| L'emploi accompagné | 4,8 | 6,0 | 6,0 | 5,8 | | 96% | 1,0 |
| Poids dans l'offre d'intervention | 1,1% | 1,3% | 1,3% | 1,3% | | | |
| Les aides à l'insertion | 10,6 | 9,6 | 9,6 | 13,6 | 4,0 | 142% | 3,1 |
| Les aides au maintien dans l'emploi | 4,1 | 4,5 | 4,5 | 3,7 | 0,1 | 82% | -0,4 |
| L'AETH | 52,3 | 52,5 | 52,5 | 52,3 | | 100% | 0,0 |
| Les aides techniques | 11,8 | 13,1 | 13,1 | 9,9 | | 76% | -1,9 |
| Les aides aux déplacements | 2,0 | 2,1 | 2,1 | 2,3 | 0,4 | 111% | 0,3 |
| L'aide humaine | 0,3 | 0,3 | 0,3 | 0,2 | | 66% | -0,1 |
| L'aide zéro sans solution | 0,9 | 0,9 | 0,9 | 0,9 | | 107% | 0,0 |
| L'adaptation des situations de travail | 33,6 | 33,5 | 33,5 | 32,3 | 1,8 | 96% | -1,3 |
| Etudes préalables à l'aménagement des situations de travail | 3,0 | 2,9 | 2,9 | 2,4 | | 82% | -0,6 |
| Les prestations d'appuis spécifiques | 35,7 | 34,4 | 34,4 | 40,5 | 0,5 | 118% | 4,8 |
| La compensation du handicap | 154,3 | 153,8 | 153,8 | 158,2 | 6,7 | 103% | 3,9 |
| Poids dans l'offre d'intervention | 34,4% | 32,6% | 32,9% | 34,7% | | | |
| Les actions de formation | 57,3 | 53,9 | 49,4 | 48,5 | 0,1 | 98% | -8,7 |
| Les surcoûts pédagogiques | 4,0 | 4,2 | 3,7 | 3,7 | | 101% | -0,2 |
| Les rémunérations et défraiements | 7,3 | 7,7 | 5,2 | 4,1 | 0,04 | 79% | -3,2 |
| Le dispositif de soutien à l'alternance | 18,6 | 20,0 | 25,0 | 15,7 | 6,6 | 63% | -2,8 |
| Le PIC Entreprises adaptées | 0,0 | 13,0 | 0,5 | 0,5 | | | 0,5 |
| L'animation du système d'acteurs de la formation | 2,0 | 3,4 | 3,4 | 3,1 | 0,05 | 93% | 1,1 |
| <i>dont Ressources internes mobilisées</i> | | 0,6 | 0,6 | 0,8 | | | 0,8 |
| La formation | 89,1 | 102,1 | 87,1 | 75,7 | 6,8 | 87% | -13,4 |
| Poids dans l'offre d'intervention | 19,9% | 21,6% | 18,6% | 16,6% | | | |
| Partenariat MMES et approches sectorielles & thématiques | 6,9 | 8,1 | 8,1 | 5,1 | | 63% | -1,8 |
| Conseil et accompagnement aux entreprises | 6,9 | 8,4 | 8,4 | 7,7 | | 92% | 0,8 |
| <i>dont Ressources internes mobilisées</i> | 3,4 | 4,0 | 4,0 | 3,9 | | 97% | 0,6 |
| La mobilisation du monde économique et social | 13,8 | 16,5 | 16,5 | 12,8 | | 77% | -1,0 |
| Poids dans l'offre d'intervention | 3,1% | 3,5% | 3,5% | 2,8% | | | |
| Les études, les évaluations et la recherche | 0,4 | 1,6 | 1,6 | 1,8 | | 115% | 1,5 |
| Les innovations et expérimentations | 2,8 | 4,8 | 5,4 | 5,5 | | 103% | 2,7 |
| Les innovations et les études & évaluations | 3,1 | 6,4 | 7,0 | 7,4 | | 106% | 4,2 |
| Poids dans l'offre d'intervention | 0,7% | 1,4% | 1,5% | 1,6% | | | |
| L'appui aux acteurs territoriaux | 0,9 | 1,2 | 1,2 | 1,5 | | 125% | 0,6 |
| <i>dont Ressources internes mobilisées</i> | | | | - | | | |
| L'animation des PRITH | 1,2 | 1,6 | 1,6 | 1,2 | | 78% | 0,1 |
| <i>dont Ressources internes mobilisées</i> | | | | 0,05 | | | 0,1 |
| L'animation territoriale | 2,1 | 2,8 | 2,8 | 2,7 | | 98% | 0,7 |
| Poids dans l'offre d'intervention | 0,5% | 0,6% | 0,6% | 0,6% | | | |
| La communication, l'information et les services digitaux | 4,6 | 5,6 | 5,0 | 5,2 | | 105% | 0,6 |
| Poids dans l'offre d'intervention | 1,0% | 1,2% | 1,1% | 1,2% | | | |
| TOTAL INTERVENTION | 448,4 | 472,2 | 467,2 | 455,4 | 26,4 | 97,5% | 7,0 |
| Le fonctionnement interne | 48,1 | 49,6 | 49,6 | 48,0 | | 97% | -0,1 |
| <i>Poids dans le budget total</i> | 9,7% | | 9,6% | 9,5% | | | |
| TOTAL | 496,5 | 521,8 | 516,8 | 503,4 | 26,4 | 97,4% | 6,9 |
| TOTAL Hors financement des entreprises adaptées | 446,5 | 471,8 | 466,8 | 453,4 | 26,4 | 97,1% | 6,9 |
| TOTAL Hors financement FA et hors PIC FA | 446,5 | 458,8 | 466,3 | 452,9 | 26,4 | 97,1% | 6,4 |

3.2 La promotion et la mobilisation pour l'emploi

Les chiffres clés

LES MOYENS MOBILISES

31,1 M€ = 7 % du budget d'intervention

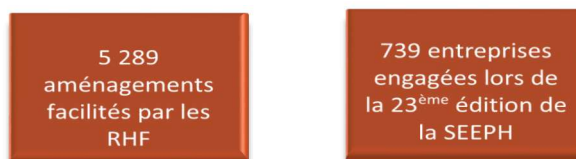
La mobilisation du monde économique et social



Innovations, évaluations et recherches



Animation du système d'acteurs et communication



La promotion et mobilisation pour l'emploi affiche une exécution budgétaire de **31,1 M€** soit 90% du budget 2020 rectificatif. Le chapitre de « La mobilisation du monde économique et social » affiche une sous-exécution et plus particulièrement les actions de mobilisation des employeurs, des salariés et adhérents des associations de personnes en situation de handicap.

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

Les chiffres clés*

LES RESULTATS

60 023 placements aidés par l'Agefiph

3 099 créations d'activité

3 540 contrats en alternance

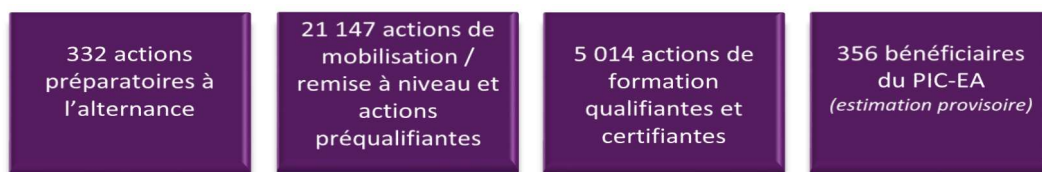
LES MOYENS MOBILISES

251,6 M€ soit 55% du budget d'intervention

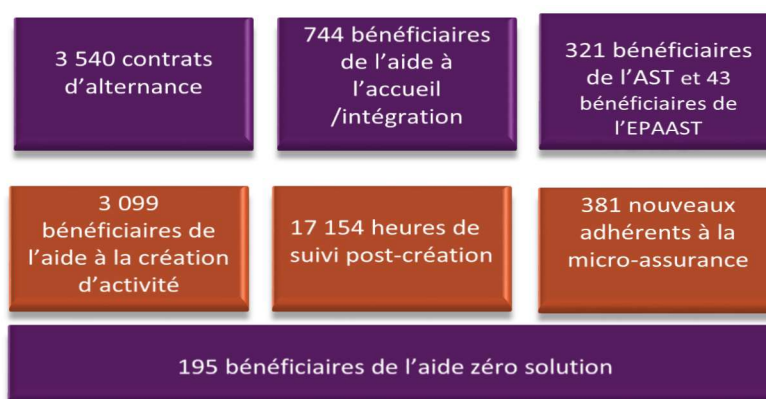
L'accompagnement des demandeurs d'emploi



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 2020 dédiée à l'accompagnement vers l'emploi est de **251,6 M€**, soit 99,4% du budget 2020 rectificatif. La réalisation est en baisse de près de 15 M€ par rapport à 2019. Cette baisse est essentiellement due à la baisse des actions de formation en 2020.

* Les données relatives aux mesures exceptionnelles sont disponibles en annexe 6

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

Les chiffres clés*

LES RESULTATS

17 595 maintiens réussis en 2020 dans le privé (-11,5 % vs 2019)

Dont 16 755 par le réseau Cap emploi

LES MOYENS MOBILISES

172,6 M€ soit 38% 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 **172,6 M€** (96,2% du budget 2020 rectificatif) ; en progression de 16 M€ par rapport à 2019. Cette augmentation tient pour majeure partie de l'apparition du nouveau chapitre du dispositif de soutien aux entrepreneurs (créations antérieures à l'année 2020) et dans une moindre mesure d'engagement supplémentaires sur les dispositifs d'accompagnement dans l'emploi (+4,5 M€) portant sur la mesure exceptionnelle d'accompagnement de veille par Cap emploi afin de sécuriser l'emploi des personnes en situation de handicap.

* Les données relatives aux mesures exceptionnelles sont disponibles en annexe 6

4 Le fonctionnement interne de l'Agefiph

| DOMAINE DE CHARGES | Exercice 2019 | | | Exercice 2020 | | | Variation Réalisé 2020 / Réalisé 2019 | |
|------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|-----------------------------------|----------------------------------------|-----------------------------------------------------|-----------------------------------|---------------------------------------|--------------|
| | Charges de fonctionnement interne (Budg. Rectif. 2019 n°2) | Charges de fonctionnement interne réalisées en 2019 | Taux d'exécution des charges 2019 | Charges de fonctionnement interne 2020 | Charges de fonctionnement interne réalisées en 2020 | Taux d'exécution des charges 2020 | En montant (€) | En % |
| PERSONNEL | 32 106 004 € | 31 956 403 € | 99,5% | 33 203 631 € | 33 542 015 € | 101,0% | 1 585 612 € | 105,0% |
| FRAIS GENERAUX | 16 764 227 € | 15 431 668 € | 92,1% | 15 551 817 € | 13 988 116 € | 89,9% | -1 443 552 € | 90,6% |
| STRUCTURES IMMOBILIERES | 4 821 889 € | 5 180 083 € | 107,4% | 4 744 218 € | 4 756 260 € | 100,3% | -423 823 € | 91,8% |
| DEPLACEMENTS | 1 517 118 € | 1 259 802 € | 83,0% | 1 489 985 € | 693 734 € | 46,6% | -566 068 € | 55,1% |
| MATERIELS ET FOURNITURES | 555 144 € | 487 295 € | 87,8% | 632 489 € | 564 523 € | 89,3% | 77 228 € | 115,8% |
| COMMUNICATION | 703 533 € | 940 110 € | 133,6% | 352 453 € | 230 631 € | 65,4% | -709 479 € | 24,5% |
| INFORMATIQUE | 2 757 922 € | 2 750 971 € | 99,7% | 2 789 232 € | 2 956 968 € | 106,0% | 205 997 € | 107,5% |
| POSTE & TELECOMMUNICATIONS | 809 827 € | 684 820 € | 84,6% | 770 656 € | 598 521 € | 77,7% | -86 298 € | 87,4% |
| PRESTATIONS DE SERVICES | 2 451 064 € | 1 946 461 € | 79,4% | 2 134 152 € | 1 606 286 € | 75,3% | -340 175 € | 82,5% |
| HONORAIRES | 3 147 728 € | 2 182 126 € | 69,3% | 2 638 631 € | 2 581 194 € | 97,8% | 399 068 € | 118,3% |
| INSTANCES STATUTAIRES (dont subventions des assistantes aux administrateurs) | 885 344 € | 731 475 € | 82,6% | 879 974 € | 475 359 € | 54,0% | -256 116 € | 65,0% |
| TOTAL | 49 755 575 € | 48 119 545 € | 96,7% | 49 635 422 € | 48 005 489 € | 96,7% | -114 056 € | 99,8% |

Le budget de fonctionnement interne affiche au titre de l'exercice 2020, un taux de réalisation de **96,7%**, soit -1,6 M€ par rapport au budget voté. Le réalisé 2020 affiche une baisse de 0,1 M€ par rapport à l'exercice 2019 (-0,2%).

Les dépenses de fonctionnement incluent 4,7 M€ de charges liées aux actions réalisées pour le compte direct de l'Etat depuis 2011 (*gestion de la RLH, de la DOETH*). Les produits perçus en 2020 au titre de la gestion du PIC-EA, qui sont calculés en fonction du nombre de dossiers instruits et ayant donné lieu à attribution se sont élevés à 4 740€.

| En M€ | Réalisé 2017 | Réalisé 2018 | Réalisé 2019 | Budget rectificatif 2020 | Réalisé 2020 |
|-------------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------------------|--------------|
| Montant du budget total | 429,9 | 435,5 | 496,5 | 516,8 | 503,4 |
| Montant du budget de fonctionnement | 48,2 | 47,3 | 48,1 | 49,6 | 48,0 |
| Poids | 11,2% | 10,9% | 9,69% | 9,60% | 9,54% |

* Budget total = budget d'intervention dont charges internes mobilisées au titre des services directement délivrés par l'Agefiph + budget de fonctionnement

Globalement, les charges de fonctionnement interne représentent 9,54% des dépenses de l'Agefiph (48 M€ rapportés à 503,4 M€). Hors charges liées aux actions réalisées pour le compte direct de l'Etat, les charges de fonctionnement interne représentent 8,6% des dépenses de l'Agefiph.

| EFFECTIFS A FIN DE PERIODE (Prorata temps partiel - Hors CSS) | CDI (en ETP) | | | | CDD surcroît (en ETP) | | | | Contrats en alternance (en ETP) | | | | TOTAL | | | |
|---------------------------------------------------------------|------------------------------|---------------|--------------|---------------|------------------------------|---------------|------------------------------|---------------|---------------------------------|---------------|------------------------------|---------------|------------------------------|---------------|------------------------------|---------------|
| | Budget 2019 rectificatif n°2 | Au 31/12/2019 | Budget 2020 | Au 31/12/2020 | Budget 2019 rectificatif n°2 | Au 31/12/2019 | Budget 2020 rectificatif n°1 | Au 31/12/2020 | Budget 2019 rectificatif n°2 | Au 31/12/2019 | Budget 2020 rectificatif n°1 | Au 31/12/2020 | Budget 2019 rectificatif n°2 | Au 31/12/2019 | Budget 2020 rectificatif n°1 | Au 31/12/2020 |
| Budget de référence | 349,9 | 351,8 | 349,9 | 351,6 | 16,0 | 26,1 | 20,0 | 21,0 | 10,0 | 12,0 | 15,0 | 17,0 | 375,9 | 389,9 | 384,9 | 389,6 |
| <i>Dont transfert de charges</i> | 35,0 | 26,5 | 26,4 | 21,5 | | 11,0 | 4,0 | 11,0 | | | | | 35,0 | 37,5 | 30,4 | 32,5 |
| <i>Dont Mise en œuvre du PIC-EA</i> | 1,0 | 1,0 | 0,0 | 1,0 | | | | 0,0 | | | | | 1,0 | 1,0 | 0,0 | 1,0 |
| TOTAL Effectifs (hors MMES et RHF) | 349,9 | 351,8 | 349,9 | 351,6 | 16,0 | 26,1 | 20,0 | 21,0 | 10,0 | 12,0 | 15,0 | 17,0 | 375,9 | 389,9 | 384,9 | 389,6 |
| Budget intervention MMES | 35,0 | 33,9 | 43,0 | 45,0 | | | | 1,1 | | | | | 35,0 | 35,6 | 43,0 | 46,1 |
| Budget intervention RHF | | | 8,0 | 13,2 | | | | | | | | | 0,0 | 0,0 | 8,0 | 13,2 |
| Budget intervention PRITH | | | | 1,0 | | | | | | | | | 0,0 | | | 1,0 |
| TOTAL Effectifs | 384,9 | 385,7 | 400,9 | 410,8 | 16,0 | 27,8 | 20,0 | 22,1 | 10,0 | 12,0 | 15,0 | 17,0 | 410,9 | 425,5 | 435,9 | 449,9 |

A fin décembre 2020, l'effectif équivalent temps plein de l'Agefiph s'élève à 389,6 (hors ETP liés à la délivrance des services directs OCA, RRH, RHF et PRITH comptabilisés sur le budget d'intervention).

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

5 L'équilibre emplois-ressources

| | Réalisé 2019 | Budget 2020 initial | Budget 2020 rectificatif | Réalisé 2020 |
|--------------------------------------------------------------------------|---------------|---------------------|--------------------------|---------------|
| Fonds propres et report à nouveau en début d'année N | 154,8 | 139,5 | 139,5 | 139,5 |
| <i>Collecte de l'exercice + régularisations des exercices antérieurs</i> | 439,9 | 441,9 | 452,8 | 465,9 |
| <i>Reversements sur accords</i> | 26,5 | 12,0 | 10,0 | 20,6 |
| <i>Produits financiers</i> | 0,04 | 0,05 | 0,04 | 0,04 |
| <i>Désengagements sur exercices antérieurs</i> | 13,2 | 13,0 | 10,7 | 10,75 |
| <i>Enveloppe allouée par l'Etat pour la mise en œuvre du PIC EA</i> | 0,0 | 9,5 | 0,5 | 0,5 |
| <i>Subventions aux projets nationaux et régionaux (1)</i> | | | | 0,88 |
| Total Ressources N | 479,6 | 476,4 | 474,0 | 498,7 |
| Emplois N - Budget de référence | -446,5 | -458,8 | -466,3 | -452,9 |
| Enveloppe Entreprises adaptées (expérimentations) | -50,0 | -50,0 | -50,0 | -50,0 |
| Enveloppe PIC EA | 0,0 | -13,0 | -0,5 | -0,5 |
| Ajustements comptables | 1,6 | | | -1,7 |
| Total Emplois N | -494,9 | -521,8 | -516,8 | -505,1 |
| Equilibre emplois-ressources de l'exercice | -15,3 | -45,4 | -42,8 | -6,4 |
| Fonds propres et report à nouveau en fin d'année N | 139,5 | 94,1 | 96,7 | 133,1 |

(1) Les subventions aux projets intègrent :

- Un projet national "Thalent Digital", la fabrique de la remobilisation

- Des projets régionaux RHF: mise en œuvre d'une hotline post-formation en région Pays-de-Loire, Participation à la RHF dans le cadre du PACTE régional de la région Centre-Val-de-loire, Participation de la Direccte à la RHF dans le cadre du PACTE régional de la région Provence Alpes Côte d'Azur

Fonds propres
au 31/12/2019
139,5 M€



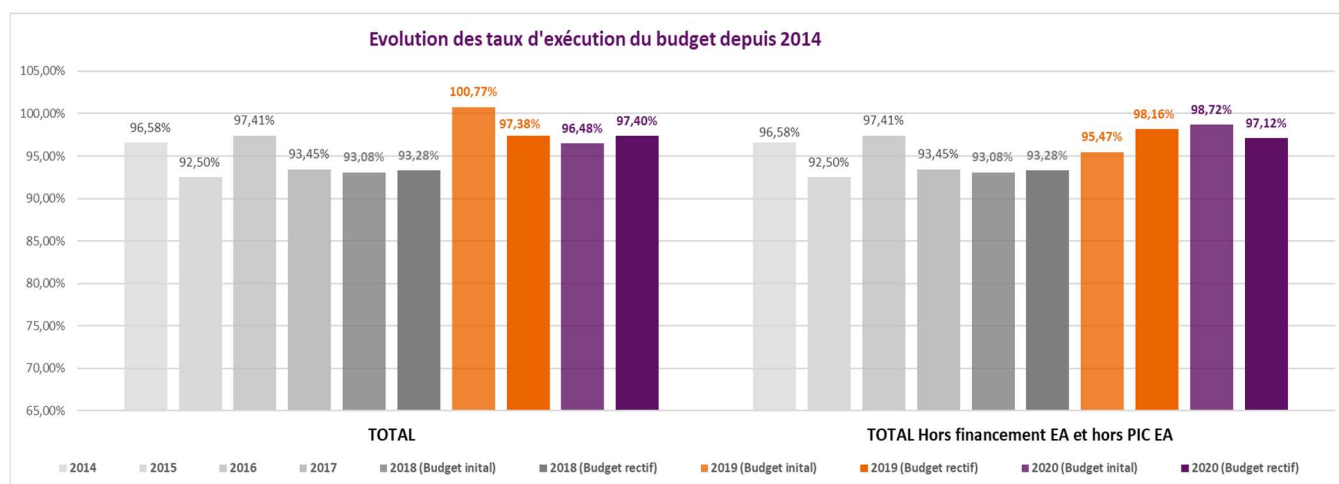
Ecart emplois
ressources 2020
-6,4 M€



Fonds propres
au 31/12/2020
133,1 M€

Les fonds propres à fin d'exercice s'établissent à **133,1 M€**, en diminution de 6,4 M€.

6 L'évolution du taux d'exécution



Le taux d'exécution est en progression depuis 3 ans. Il est passé de 93,28% en 2018 (budget rectificatif) à **97,40%** en 2020, soit plus de **4 points de plus** (budget rectificatif).

7 L'activité des instances de gouvernance

Composition du Conseil d'Administration de la 11^{ème} mandature en date du 31 décembre 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 |
| Au titre des personnalités qualifiées | UNAFAM | Dominique THEBAULT |
| | 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

L'activité du Bureau et du Conseil d'administration

Au cours de la période, le Conseil d'administration s'est réuni à 12 reprises en séances classiques et extraordinaires, et le Bureau 9 fois, dont 8 séances en format stratégique élargi (ouvertes à l'ensemble des administrateurs qui le souhaitent). Les séances du bureau stratégique ont notamment été consacrées au rapprochement de Pôle emploi et du réseau Cap emploi et au suivi de la crise Covid et à la préparation des mesures exceptionnelles. A l'exception des réunions en amont du premier confinement, l'ensemble des réunions du conseil d'administration, du bureau et des commissions se sont déroulées en visioconférence du fait de la situation sanitaire. Une consultation du conseil par voie électronique a également été organisée en septembre 2020 pour la première fois.

Dans le contexte exceptionnel de la pandémie de la Covid-19, les administrateurs ont dû fortement se mobiliser pour prendre des décisions d'urgence face à la crise mais également préparer les travaux budgétaires (préparation de la révision du budget et suivi de l'exécution).

Les travaux du Conseil, nourris des travaux des commissions et du comité d'audit, ont principalement porté sur :

- L'adoption du budget 2020 en début d'année qui n'avait pu être adopté fin 2019 du fait des mouvements sociaux en décembre 2019,
- La modification du règlement intérieur portant sur la consultation du conseil d'Administration par voie électronique, et le recours à la visioconférence,
- La participation à la CPI de Chéops et des acteurs opérateurs du service public de l'emploi (SPE)
- La décision de faire participer un représentant du CSE de l'Agefiph au conseil d'administration,
- La validation de l'avenant financier 2020 à l'accord-cadre de partenariat renforcé entre l'Etat, l'Agefiph, le FIPHFP, Cheops et Pôle emploi,
- L'implantation d'une présence permanente de l'Agefiph en Guadeloupe
- L'harmonisation des aides et la convergence des offres de service de l'Agefiph et du FIPHFP
- L'adaptation de l'offre de services de l'Agefiph dans le contexte de crise sanitaire, le suivi des mesures exceptionnelles et la prolongation de leur validité,
- Le suivi du rapprochement Pôle emploi et du réseau Cap emploi,
- La validation de la convention cadre entre l'Etat, l'Agefiph, le FIPHFP, Chéops et Pôle emploi, convention née suite au processus de rapprochement de pôle emploi et du réseau Cap emploi pour assurer un service public de l'emploi plus inclusif intégrant un pilotage national partagé de la nouvelle offre de

service. A cette occasion, le 30 juin 2020, les autres signataires de cette convention ont participé au Conseil d'Administration,

- Le suivi de la réforme de l'OETH,
- Les axes de travail 2020 – 2021 de la gouvernance
- L'évolution de l'offre de l'Agefiph en matière de formations en amont du parcours (formations courtes) et la mise en place d'une aide financière de soutien à l'entrée en formation,
- La validation de la convention de partenariat Agefiph – FIPHFP 2020 – 2022,
- La révision du budget 2020 à mi-année,
- La mise en place de la 5^{ème} branche de la sécurité sociale consacrée à l'autonomie. A cette occasion, le 29 septembre, un échange a été organisé avec Marie-Anne Montchamp, présidente de la CNSA
- La présentation de la plateforme nationale d'information, d'orientation et de services pour les personnes en situation de handicap « Monparcourshandicap »,
- La prolongation de la convention avec l'AMIPI,
- La validation du projet de convention de partenariat avec l'APEC,
- L'adhésion à la fondation UPEC (Université Paris-Est Créteil),
- La validation de principes pour la convention Etat-Agefiph,
- Le lancement et le suivi de la consultation #activeurd'égalité,
- Le lancement d'un audit de fin de mandature sur proposition du comité d'audit,
- L'adoption du budget 2021,
- Le suivi des travaux des différentes commissions.

La fin de l'année 2020 a également été marquée par la participation au dernier conseil d'administration de l'Agefiph de Sophie Cluzel, Secrétaire d'Etat auprès du Premier Ministre chargée des personnes handicapées. A cette occasion, la Ministre a tenu à réaffirmer le rôle indispensable de l'Agefiph aux côtés de l'Etat et à souligner son engagement sans faille pour soutenir l'emploi des personnes handicapées dans le contexte de pandémie.

La Commission des Politiques d'Intervention (CPI)

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 d'administration, 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.

En 2020, la CPI s'est réunie à 11 reprises au rythme d'une réunion par mois, à l'exception du mois d'août. A compter du mois de mars, au regard des conditions sanitaires, les réunions se sont déroulées en visioconférence. De plus, suite à une décision du conseil d'administration de février 2020, la participation à cette commission a été élargie à compter du mois de juin à Chéops, représentant du réseau des Cap emploi, à Pôle emploi et au FIPHFP. Cette ouverture permet aux principaux acteurs de l'emploi de contribuer à la construction des aides et services de l'Agefiph et de l'enrichir avec leurs attentes et besoins.

De manière particulière, des représentants de l'Etat (DGEFP) ont été invités à participer à la réunion de la CPI du mois de juin pour évoquer la convention quinquapartite entre l'Etat, l'Agefiph, le FIPHFP, Chéops et Pôle emploi concernant le rapprochement des offres de Pôle emploi et des Cap emploi d'accompagnement des demandeurs d'emploi et des entreprises en matière de recrutement.

Les sujets travaillés par les administrateurs en 2020 :

- Point d'information sur le chantier interne visant à l'amélioration de l'accueil, de l'information et le conseil des bénéficiaires (AIC) et sur la plateforme « MonParcoursHandicap »,
- Offre entreprises : point d'information sur la mise en œuvre des nouveaux principes sur les partenariats MMES, point sur le déploiement des axes de la MMES et notamment de l'offre de conseil et d'accompagnement (OCA) à la suite de l'évaluation conduite, point d'information sur les travaux concernant le Réseau de référents handicap, travaux sur l'autodiagnostic sur la politique handicap à destination des employeurs, stratégie 2021 de mobilisation des entreprises,

- Entreprises adaptées : point de situation général, point d'information sur le plan d'investissement dans les compétences dédié (PIC EA), information sur les premières réflexions concernant les entreprises « pro Inclusives »,
- Information régulière sur les travaux de rapprochement des offres de services Pôle emploi – Cap emploi (axe 1), préparation de la convention partenariale Etat - Pôle emploi - Cheops - Agefiph – FIPHFP (texte, aspects financiers, indicateurs),
- Maintien dans l'emploi: orientations et positionnement de l'Agefiph, information sur les expérimentations engagées (Assurance-Maladie, Etat, ...), orientations sur la base des travaux du groupe de travail Cheops/Agefiph/FIPHFP, analyse de la proposition de note commune Agefiph - FIPHFP – Chéops,
- Point de situation sur la mise en œuvre de l'offre de service Agefiph et son adaptation aux circonstances de la pandémie de la Covid-19,
- Etude des propositions concernant la nouvelle offre de formations courtes Agefiph et l'aide de soutien aux stagiaires,
- Appui à la professionnalisation des acteurs : point de situation des travaux et réflexions engagées, étude des orientations de moyen terme,
- Convention partenariat Agefiph – FIPHFP : bilan de la convention 2017 - 2019 et proposition de convention 2020-2022,
- Réflexions concernant l'alimentation par l'Agefiph des CPF pour les salariés et les demandeurs d'emploi, information sur les partenariats à mettre en place avec la Caisse des Dépôts et Pôle emploi,
- Ressources handicap formation (RHF) : point d'information sur le déploiement et l'activité, évolutions du service,
- Études préalables à l'aménagement et à l'adaptation des situations de travail (EPAAST) : point sur la prestation et sa mise en œuvre,
- Analyse d'un plan apprentissage et alternance 2020, actions en faveur de l'alternance et présentation des orientations prises et des modalités d'intervention de l'Agefiph en complément du coût contrat majoré en matière d'apprentissage,
- Etude des premières réflexions concernant un dispositif d'écoute, de participation et de mesure de la satisfaction des bénéficiaires, présentation du dispositif d'enquête,
- Bilan et perspectives des évaluations conduites par l'Agefiph et programmation 2020 – 2021,
- Prestation d'analyse des capacités (PAC, ex - PHP) : présentation du déploiement,
- Point d'information sur les appels à projet innovation,
- Projet de convention de partenariat avec l'APEC,
- Point de situation et premières réflexions sur l'intérêt de prolonger la convention avec l'AMIPI,
- Adhésion à la fondation UPEC,
- Point de situation sur les travaux associés à la Transformation digitale de l'Agefiph,
- Analyse de la stratégie 2021 formation (en appui de la préparation budgétaire)

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 2020, la commission financière s'est réunie à 5 reprises, en distanciel, autour des thèmes principaux suivants :

- Préparation, suivi de l'exécution budgétaire, préparation du budget rectificatif,
- Rapport d'activité 2019 et rapport financier, arrêté comptable et rapport du Commissaire aux Comptes,
- Construction d'un outil de prévisions de nos ressources intégrant la réforme de l'OETH,
- Adaptation du budget à la situation pandémique (intégration dans le budget des mesures exceptionnelles et leurs suivis, évaluation des impacts sur les ressources à venir, proposition de décaler de 3 mois les prélèvements auprès des entreprises de la contribution en 2020),
- Réflexions sur les orientations à moyens terme dans un contexte incertain en terme de ressources et d'emplois, de manière à garantir le bon équilibre financier de notre organisation.

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 des charges internes de l'Agefiph et de quelques dépenses imputées sur le budget d'intervention.

En 2020, la commission de marchés s'est réunie à 2 reprises et a décidé de l'attribution de 3 marchés pour un montant total de 3 M€ TTC. Tous ces marchés sont pluriannuels.

La commission de marchés a également revu ses règles de fonctionnement pour pouvoir s'adapter aux contraintes sanitaires.

| | Nb. marchés attribués | Montant (K€ TTC) |
|-----------------|-----------------------|------------------|
| Communication | 1 | 240 |
| Moyens Généraux | 2 | 2 800 |

La commission communication

En 2020, la commission communication s'est réunie à 5 reprises et a traité :

- La campagne sociétale "le progrès c'est moi" (concept / plan média),
- La deuxième édition du prix *#activateur de progrès*,
- L'action de communication *#activateur d'égalité 2020-2021* (avec des points réguliers répartis sur l'année 2020),
- Une réflexion sur la thématique prioritaire de la SEEPH 2020,
- La présentation de la plateforme handicap et rôle de l'Agefiph,
- Le bilan des actions menées en 2020,
- La présentation du programme de l'université du RRH des 6 et 9 octobre en digital,
- La 24^{ème} édition de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH) et les dispositifs *#activateur de progrès* et *#activateur d'égalité*,
- La construction du plan de communication 2021 (échanges préparatoires et actions prévues pour l'année 2021).

La Commission Innovations Expérimentations (CIE)

L'année 2020 a été caractérisée par la mise en œuvre de la stratégie pluriannuelle Innovation adoptée en octobre 2019.

La CIE s'est réunie à 6 reprises en 2020. Elle a examiné et adopté les cahiers des charges des appels à projets et validé les projets retenus dans le cadre des deux appels à projets action innovantes (166 projets reçus et 15 retenus) et en recherche appliquée (21 reçus et 4 retenus) lancés en 2020. Elle a validé les notes de cadrage des appels à projets 2021.

En plus des 19 projets retenus dans le cadre des deux appels à projets (action innovantes et en recherche appliquée) portant sur la « sécurisation des parcours et transition professionnelle des personnes en situation de handicap », la CIE a retenu 6 nouvelles actions innovantes et 3 nouveaux projets en recherche appliquée. L'ensemble de la dynamique a mobilisé de nombreux acteurs externes nationaux et territoriaux (DGEFP-DGT-Directe, Assurance maladie-CNAM-CCMSA-CARSAT, Fondation la France s'engage, CCAH...) contribuant ainsi à mobiliser largement un écosystème renouvelé.

Les trois projets de recherche viennent réinterroger la question de l'intersectionnalité et du genre dans l'accès à l'emploi « Handicap, genre et précarité professionnelle » en lien avec le LIEPP et l'OSC de Sciences Po, celle de la précarité en santé pour les personnes privées d'emploi « Chômage, Santé et handicap » dans le cadre d'une coopération avec le CNAM, le CRTD et Lise. Ces deux recherches associent des associations représentatives des personnes handicapées (ex : Femmes pour le dire Femmes pour agir, Ladapt, APF France Handicap...) et des acteurs institutionnels (ex : Mildeca - Mission interministérielle de lutte contre les drogues et les conduites addictives, Pole Emploi, mission locale, Cap emploi...). Il s'est agi également d'apporter un avenant à la dimension applicative de la recherche portant sur cancer du sein et travail dans le cadre d'une coopération entre Le Nouvel Institut et Matrice-Ecole 42 pour un projet porté par la DGT, l'INCa, l'Agefiph et le FIPHFP.

Les 6 nouveaux projets soutenus visent :

- A compléter la dynamique d'innovation sur la filière numérique en complétant le lancement de la dynamique PIC 100% inclusion – Thalent Digital porté par un consortium piloté par l'Agefiph (Webforce 3, Simplon, APF France Handicap, Atlas et Amnyos) et les diagnostic numériques (CGI – Handeco, Unea, Gesat, H'Up) en proposant en partenariat avec le CNRS le développement d'un outil gamifié « révélateur de thalent digital » ;
- A déployer des outils innovants d'accompagnement des parcours des créateurs d'entreprise et des TIH en partenariat avec Linklusion et Malakoff Humanis ;
- A identifier des réponses à des besoins repérés pour accompagner les parcours des seniors en situation de handicap (avec FACE) ou de publics spécifiques sur le champ de l'Epilepsie (EPIBretagne) dans le cadre d'un cofinancement avec la CNSA ;
- A contribuer au changement de regard en soulignant les apports du handicap sur le champ de la R&D et de l'innovation « la saga des innovations » à travers des outils de valorisation en lien avec Signe de Sens ;
- Enfin à rénover les modes d'accompagnement en contribuant au développement du pouvoir d'agir des personnes en situation de handicap dans le champ du pair-accompagnement sur la dimension milieu ordinaire de travail en coopération avec la Croix Rouge autour du programme EPoP (cofinancé par la CNSA, les ARS Nouvelle Aquitaine et Hauts de France, l'Agefiph et OETH).

L'Agefiph a poursuivi sa dynamique de diversification des 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.

Le comité d'audit

Comme pour l'ensemble des autres instances le Comité d'audit a pu poursuivre ses travaux en 2020 par des réunions à distance à travers l'outil mis à disposition par l'Agefiph.

Le comité d'audit a intégré les 2 personnalités qualifiées désignées par le Conseil d'administration.

Il s'est réuni à 3 reprises et a pu traiter les points suivants :

- Les cartographies des risques de la délégation régionale Grand-Est et du transfert de la gestion des déclarations liées à l'OETH aux URSAFF et caisses de la MSA,
- Les travaux de contrôle interne subventions et achats,
- Les modalités de lancement d'un audit de gouvernance de fin de mandat,
- L'audit des conventions avec les organisations syndicales, patronales et les associations présentes au Conseil d'administration.

Le plan d'audit, le programme de travail de la maîtrise des risques et les moyens humains et matériels du département maîtrise des risques ont été approuvés.

La charte du Comité d'audit a été actualisée pour tenir compte de la composition du Comité d'audit et du règlement intérieur du Conseil d'administration.

Le Commissaire aux comptes a été auditionné.

Annexes

Table des annexes

| | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| ANNEXE N° 1 : TABLEAU SYNOPTIQUE DU RAPPORT D'ACTIVITE 2020..... | 46 |
| ANNEXE N° 2 : CAP EMPLOI EN 2020 | 49 |
| ANNEXE N° 3 : L'EFFORT DE FORMATION EN 2020..... | 50 |
| ANNEXE N° 4 : FOCAL SUR LES AIDES | 52 |
| ANNEXE N° 5 : FOCAL SUR LES PRESTATIONS CONCOURANT AUX DEUX FINALITES..... | 54 |
| ANNEXE N° 6 : LES MESURES EXCEPTIONNELLES EN 2020 | 56 |
| ANNEXE N° 7 : FOCAL SUR DEUX CATEGORIES DE MESURES EXCEPTIONNELLES..... | 58 |
| ANNEXE N° 8 : LES SERVICES DIRECTS DELIVRES AUX ENTREPRISES 2020 | 61 |
| ANNEXE N° 10 : LES SERVICES D'ANIMATION ET DE COORDINATION DES PRITH..... | 65 |
| ANNEXE N° 11 : ENGAGEMENTS 2020 FIPHFP-AGEFIPH..... | 67 |
| ANNEXE N° 12 : LE RAPPROCHEMENT ENTRE RESULTAT COMPTABLE ET RESULTAT BUDGETAIRE | 68 |

Annexe n° 1 : Tableau synoptique du rapport d'activité 2020

| Finalité | Domaine | Plan d'actions 2020 | Objectifs quantitatifs - | | Réalizations | Budget 2020 | Réalisé | Taux | |
|-----------------------------------------|------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-------------|-------------|-------------|------------|
| | | | Budget 2020 | | | Rectif (M€) | 2020 (M€) | 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 | | | 8,1 | 5,1 | 63% | |
| | | Renforcer notre capacité de conseil et d'accompagnement des entreprises de toutes tailles | 3 500 entreprises accompagnées | Océa : 1 800 entreprises accompagnées RRH : 150 événements RRH, 1 700 participants à l'Université du RRH | | 8,4 | 7,7 | 92% | |
| | 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 | | | 1,2 | 1,5 | 125% | |
| | | 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'emplo | Financement de la Ressource Handicap Formation et des actions de professionnalisation des acteurs | | | 3,3 | 3,0 | 90% | |
| | | Contribuer à l'animation des PRITH | Financement de l'animation des PRITH | | | 1,6 | 1,2 | 78% | |
| | 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 | 12 évaluations réalisées 5 projets de recherches | | 1,6 | 1,8 | 115% | |
| | | 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 | 32 projets innovants soutenus | | 5,4 | 5,5 | 103% | |
| | Communication | Communiquer auprès du grand public et des cibles d'influence | Financement des actions de communication (Semaine pour l'emploi, campagne nationale, communication régionale...) | SEEPH : 739 entreprises activateurs de progrès / 1 200 participants à la conférence inaugurale | | 5,0 | 5,2 | 105% | |
| | Promotion et mobilisation pour l'emploi | | | | | | 34,6 | 31,1 | 90% |

| Finalité | Domaine | Plan d'actions 2020 | Objectifs quantitatifs - Budget 2020 | Réalisations | Budget 2020 Rectif (M€) | Réalisé 2020 (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 | 35 920 placements conventionnels dans le secteur privé | 61,8 | 61,9 | 100% | |
| | | Contribuer au dispositif d'emploi accompagné | Financement des dispositifs de l'emploi accompagné | 2 392 personnes accompagnées | 5,0 | 3,6 | 72% | |
| | Dispositif pour la création d'activité | Assurer la pérennité des créations d'entreprises par des personnes handicapées | 2 900 créations financées et accompagnées 325 nouveaux adhérents à la TPA | 3 099 bénéficiaires de l'aide la création 381 nouveaux adhérents | 19,7 | 23,3 | 118% | |
| | 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 | | | 0,5 | 0,5 | 101% |
| | Compensation du Handicap | Soutenir l'accès à l'emploi, en complément des contrats aidés par l'Etat dans le cadre d'une offre renouvelée | 1 060 aides au soutien à l'intégration 20 300 Aides personnalisées au parcours vers l'emploi | 744 bénéficiaires 26 287 aides personnalisées au parcours | 9,6 | 13,6 | 142% | |
| | | Compenser le handicap des demandeurs d'emploi, en complément du droit commun, dans le cadre d'une offre renouvelée | 1 500 aides aux déplacements, humaines et techniques | 1 390 aides techniques 164 aides aux déplacements 59 aides humaines | 1,3 0,3 0,3 | 2,0 0,4 0,2 | 148% 123% 66% | |
| | | | 550 aides à l'aménagement de situations de travail | 321 bénéficiaires AST | 0,4 | 0,8 | 204% | |
| | | | 130 demi-journées d'études à l'aménagement de situations de travail | 175 demi-journées d'études (pour 43 bénéficiaires) | 0,3 | 0,1 | 33% | |
| | | | 398 600 heures de prestations d'appuis spécifiques 6 600 prestations d'analyse de capacités | 443 300 heures de prestations d'appuis 2 452 prestations d'analyse de capacités | 29,9 | 32,6 | 109% | |
| | | | 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 | 170 aides zéro sans solution | 195 aides zéro sans solutions | 0,3 | 0,3 | 99% |
| | | | 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 spécifiques) | 16 397 demandeurs d'emploi bénéficiaires de formations en amont de la qualifications | 21 147 demandeurs d'emploi bénéficiaires 4 468 PSOP demandeurs d'emploi bénéficiaires | 29,8 | 28,3 | 95% |
| | 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 | 5 939 demandeurs d'emploi bénéficiaires de formations qualifiantes et certifiantes | 5 014 actions de formation | 10,4 | 10,4 | 100% | | |
| | Formation des personnes handicapées | 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 | | | 1,2 | 1,8 | 147% |
| | | Co-construire avec les partenaires financeurs de la formation professionnelle des parcours de formation non couverts par le droit commun | Financement de l'ingénierie | | | 0,0 | 0,1 | 384% |
| | | 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 | | | 5,2 | 4,1 | 79% |
| | | 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 | Le dispositif de soutien à l'alternance | | | 0,0 | 0,0 | |
| | | | Financement des aides à l'alternance dont contrats à aide majorée 1 850 aides au contrat de professionnalisation dont contrats à aide majorée 2 400 aides au contrat d'apprentissage | 1 040 aides au contrat de professionnalisation 2 500 aides au contrat d'apprentissage | 8,9 | 7,8 | 88% | |
| | | | Aide soutien à l'alternance | 332 formations préparatoires à l'alternance | 5,5 | 1,7 | 32% | |
| | | | Financements des dispositifs de l'alternance | | 10,6 | 6,1 | 58% | |
| | Financement des surcoûts pédagogiques | | 2,2 | 2,0 | 88% | | | |
| | Accompagnement vers l'emploi et l'insertion professionnelle | | | | | 253,2 | 251,6 | 99% |

| Finalité | Domaine | Plan d'actions 2020 | Objectifs quantitatifs - Budget 2020 | Réalisations | Budget 2020 Rectif (M€) | Réalisé 2020 (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 | 35 920 placements conventionnels dans le secteur privé | 61,8 | 61,9 | 100% |
| | | Contribuer au dispositif d'emploi accompagné | Financement des dispositifs de l'emploi accompagné | 2 392 personnes accompagnées | 5,0 | 3,6 | 72% |
| | Dispositif pour la création d'activité | Assurer la pérennité des créations d'entreprises par des personnes handicapées | 2 900 créations financées et accompagnées 325 nouveaux adhérents à la TPA | 3 099 bénéficiaires de l'aide la création 381 nouveaux adhérents | 19,7 | 23,3 | 118% |
| 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 : 16 755 maintiens dans l'emploi / 904 prestations de préparation à la reconversion professionnelle Réseau Comète : 840 maintiens | 43,8 | 43,1 | 98% |
| | | Contribuer au dispositif d'emploi accompagné | Financement des dispositifs de l'emploi accompagné | 1 443 personnes accompagnées | 1,2 | 2,4 | 192% |
| | Le dispositif de soutien à la création d'activité (créations antérieures à l'année 2020) | Les aides soutien à la création d'activité et la prestation de conseil soutien à la sortie de crise (créations antérieures à l'année 2020) | | 5 035 aides au soutien à l'exploitation 17 181 heures de suivi post-crise | 13,6 | 9,0 | 66% |
| | 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 renouvelée | 2 110 aides au maintien dans son volet forfait initial 130 aides à l'évolution professionnelle | 1 687 aides à la recherche de solution 60 aides à l'évolution professionnelle | 4,5 | 3,7 | 82% |
| | | 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 | 7 187 bénéficiaires AETH | 52,5 | 52,3 | 100% |
| | | Lever les obstacles à l'accès à l'emploi et au maintien dans l'emploi des personnes handicapées en entreprise. | 11 800 aides à l'aménagement de situations de travail 5 670 demi-journées d'études à l'aménagement de situations de travail | 15 179 bénéficiaires AST 4 356 demi-journées d'études (pour 1045 bénéficiaires) | 33,1 | 31,5 | 95% |
| | | Compenser le handicap des salariés, en complément du droit commun, dans le cadre d'une offre renouvelée | 81 700 heures de prestations d'appuis spécifiques 10 870 aides aux déplacements, humaines et techniques | 114 500 heures de prestations d'appuis 7 030 aides techniques 806 aides aux déplacements | 4,5 11,8 1,8 | 7,9 8,0 1,9 | 176% 68% 109% |
| | | 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 | 70 aides zéro sans solution | 441 aides zéro sans solutions | 0,5 | 0,6 | 113% |
| | | Accompagnement dans l'emploi et l'évolution professionnelle | Formation des personnes handicapées | La formation des salariés Objectif de 2 134 salariés bénéficiaires | 4 558 bénéficiaires | 0,0 | 0,0 |
| | Permettre aux salariés handicapés de se former, dans une perspective de maintien de l'employabilité ou d'évolution professionnelle | | | 1167 salariés bénéficiaires de formations en amont de la qualification 967 salariés bénéficiaires de formations qualifiantes et certifiantes | 762 bénéficiaires d'actions de formation 2 620 PSOP 1 176 bénéficiaires | 4,7 4,5 | 4,7 5,2 |
| 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 | | | | 0,3 | 0,0 | 4% |
| Accompagnement dans l'emploi et l'évolution professionnelle | | | | | 179,4 | 172,6 | 96% |
| TOTAL INTERVENTION | | | | | 467,2 | 455,4 | 97,5% |

Annexe n° 2 : Cap Emploi en 2020

LES FINANCEMENTS DES COMMANDITAIRES

| Financeurs - En M€ | Réalisé 2019 | Budget 2020 Rectificatif * | Réalisé 2020 ** | Taux d'exécution | Évolution 2020 / 2019 |
|---------------------------------------------------|--------------|----------------------------|-----------------|------------------|-----------------------|
| Agefiph | 61,7 | 61,7 | 61,8 | 100% | 0,1 |
| FIPHFP | 17,2 | 17,1 | 17,0 | 99% | -0,2 |
| Pôle Emploi | 29,8 | 29,8 | 29,8 | 100% | 0,0 |
| Total Accompagnement vers l'emploi (Axe 1) | 108,8 | 108,7 | 108,6 | 0,0% | 0,0 |
| Agefiph | 34,5 | 39,3 | 38,7 | 98% | 4,2 |
| FIPHFP | 6,6 | 6,6 | 6,8 | 102% | 0,2 |
| Total Accompagnement dans l'emploi (Axe 2) | 41,1 | 45,9 | 45,4 | 0,0% | 0,0 |
| TOTAL DES FINANCEMENTS | 149,9 | 154,6 | 154,1 | 0,0% | 0,0 |

* La participation du Fiphfp au financement des budgets complémentaires a été actée après la validation du Budget Rectificatif 2020. Les budgets complémentaires 2020 comprennent :

- les surcoûts prophylaxie & reprise d'activité
- la reprise d'activité spécifique (PRA)
- le rapprochement Cap emploi / Pôle emploi (site pilote)

** Le réalisé 2020 intègre:

- Pour axe 1, la reprise des excédents 2018 à hauteur de 0,49 M€ pour l'Agefiph et à hauteur de 0,18 M€ pour le Fiphfp
- Pour axe 1, une enveloppe conjoncturelle de 0,37 M€ au titre des surcoûts prophylaxie & reprise d'activité, de la reprise d'activité spécifique (PRA) et du
- Pour axe 2, la reprise des excédents 2018 à hauteur de 0,42 M€ pour l'Agefiph et à hauteur de 0,52 M€
- Pour axe 2, une enveloppe conjoncturelle de 0,66 M€ au titre des surcoûts prophylaxie & reprise d'activité et de la reprise d'activité spécifique (PRA)
- Pour axe 2, le paiement des TVA 2020 et la régularisation 2018 et 2019 à hauteur respectivement de 0,50 M€, de 0,46 M€ et de 0,44 M€ pour l'Agefiph
- Pour axe 2, le paiement des TVA 2020 et la régularisation 2018 et 2019 à hauteur respectivement de 0,67 M€, de 0,55 M€ et de 0,64 M€ pour le FIPHFP
- Pour axe 2, une enveloppe de 2,3 M€ au titre de la mesure exceptionnelle d'accompagnement de veille par les Cap emploi (également intégrée au budget rectificatif 2020)

VOLUMES RÉALISÉS

| Volumes - Cap Emploi | 2018 | | | 2019 | | | 2020 | | |
|----------------------------------------|---------------|-----------------------|---------------|---------------|-----------------------|--------------|---------------|-----------------------|---------------|
| | Réalisés | évolution 2018 / 2017 | en % | Réalisés | évolution 2019 / 2018 | en % | Réalisés | évolution 2020 / 2019 | en % |
| Secteur privé (Agefiph) | 46 120 | -1 189 | -2,5% | 45 447 | -673 | -1,5% | 35 920 | -9 527 | -21,0% |
| Secteur public (FIPHFP) | 12 785 | -1 929 | -13,1% | 12 793 | 8 | 0,1% | 10 301 | -2 492 | -19,5% |
| Placements conventionnels | 58 905 | -3 118 | -5,0% | 58 240 | -665 | -1,1% | 46 221 | -12 019 | -20,6% |
| Co-traitance Pôle Emploi | 76 744 | -2 371 | -3,0% | 76 574 | -170 | -0,2% | 68 048 | -8 526 | -11,1% |
| Total Axe 1 | | | | | | | | | |
| Secteur privé (Agefiph) | 17 615 | -1 442 | -7,6% | 18 962 | 1 347 | 7,6% | 16 755 | -2 207 | -11,6% |
| Secteur public (FIPHFP) | 1 587 | -1 524 | -49,0% | 2 047 | 460 | 29,0% | 1 989 | -58 | -2,8% |
| Total Axe 2 (Maintiens Réussis) | 19 202 | -2 966 | -13,4% | 21 009 | 1 807 | 9,4% | 18 744 | -2 265 | -10,8% |

Annexe n° 3 : L'Effort de formation en 2020

LA FORMATION DES DEMANDEURS D'EMPLOI

| Nature des actions | Mode de financement | Réalisé 2019 | | Réalisé 2020 | | Evolution 2020/2019 | |
|----------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|-------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------|-------------------------------------|---------------------|---------------|
| | | 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 | | 2 401 | 4,3 | 2 500 | 5,1 | 4% | 20% |
| Contrats de professionnalisation | | 1 648 | 4,0 | 1 040 | 2,7 | -37% | -34% |
| Formations préparatoires à l'apprentissage | | 273 | 0,6 | 107 | 0,3 | -61% | -49% |
| Formations préparatoires à la professionnalisation | | 611 | 0,7 | 225 | 0,2 | -63% | -70% |
| Dispositifs de développement et d'accompagnement à l'apprentissage | | | 6,5 | - | 4,9 | - | -24% |
| Dispositifs de développement et d'accompagnement à la professionnalisation | | | 2,6 | - | 0,8 | - | -71% |
| Surcoûts pédagogiques liés à l'alternance | | | 2,1 | - | 2,0 | - | -9% |
| Alternance | | 4 933 | 20,7 | 3 872 | 15,9 | -21,5% | -23,1% |
| Formations pré-qualifiantes | Cofinancement Conseils Régionaux | 2 160 | 2,9 | 3 012 | 2,8 | 39% | -1% |
| | Cofinancement Autres Partenaires | 296 | 0,5 | 183 | 0,3 | -38% | -38% |
| | Formations non cofinancées (subventions) | 684 | 1,3 | 403 | 0,9 | -41% | -30% |
| | Formations non cofinancées (achats) | 612 | 0,8 | 484 | 0,8 | -21% | -1% |
| Mobilisation-remise à niveau | Cofinancement Conseils Régionaux | 97 | 0,1 | 101 | 0,1 | 4% | 73% |
| | Cofinancement Autres Partenaires | 923 | 1,8 | 858 | 0,2 | -7% | -87% |
| | Formations non cofinancées (subventions) | 1 142 | 1,5 | 544 | 1,0 | -52% | -31% |
| | Formations non cofinancées (achats) | 20 070 | 23,5 | 15 562 | 16,7 | -22% | -29% |
| PSOP | Achat de prestations | 2 992 | 3,5 | 4 468 | 5,3 | 49% | 50% |
| Autres actions | Bilans, Job studio, 1 Jour 1 Métier | - | 0,0 | - | - | - | -100% |
| Actions en amont de la qualification | | 28 976 | 35,7 | 25 615 | 28,2 | -11,6% | -21,2% |
| Formations qualifiantes | Cofinancement Conseils Régionaux | 419 | 0,8 | 163 | 0,8 | -61% | -5% |
| | Cofinancement Autres Partenaires | 1 227 | 1,9 | 487 | 1,0 | -60% | -47% |
| | Formations non cofinancées (subventions) | 586 | 0,9 | 193 | 0,4 | -67% | -52% |
| | Formations non cofinancées (achats) | - | - | - | - | - | - |
| Formations certifiantes et diplômantes | Cofinancement Conseils Régionaux | 2 915 | 3,3 | 2 324 | 2,9 | -20% | -13% |
| | Cofinancement Autres Partenaires | 1 670 | 3,8 | 1 322 | 3,5 | -21% | -9% |
| | Formations non cofinancées (subventions) | 1 108 | 2,6 | 525 | 1,8 | -53% | -29% |
| | Formations non cofinancées (achats) | - | - | - | - | - | - |
| Actions de formations qualifiantes | | 7 925 | 13,3 | 5 014 | 10,4 | -36,7% | -22,1% |
| Surcoûts pédagogiques | | | 1,8 | - | 1,8 | - | -2% |
| Ingénierie de formation | | | 0,1 | - | 0,1 | - | 66% |
| Surcoûts pédagogiques et Ingénierie de formation | | | 1,9 | - | 1,9 | - | -0,1% |
| Rémunération et protection sociale "seule" | Aide à la personne | | 2,0 | - | 1,0 | - | -50% |
| | Cofinancement Conseils Régionaux | | 0,0 | - | 0,0 | - | 82% |
| | Cofinancement Autres Partenaires | | 0,0 | - | 0,1 | - | 63% |
| Défraiements et protection sociale des formations courtes | Aide à la personne | | 5,2 | - | 3,0 | - | -42% |
| Rémunérations et défraiements | | | 7,3 | - | 4,1 | - | -43,8% |
| TOTAL FORMATION DES DEMANDEURS D'EMPLOI | | 41 834 | 78,9 | 34 501 | 60,4 | -17,5% | -23,4% |

Le Plan d'investissement dans les compétences Entreprises adaptées

(* données provisoires sur le nombre de personnes)

| Chapitre | Mesure | Nombre de personnes concernées* | Engagements financiers Agefiph |
|---------------------|---------------------------------------------------|---------------------------------|--------------------------------|
| PIC EA | Contribution à la compensation de la rémunération | 161 | 146 550 € |
| | Contribution prestation interne d'ingénierie | 48 | 7 325 € |
| | Financement de l'action de formation | 147 | 351 021 € |
| Total PIC EA | | 356 | 504 896 € |

Les actions de soutien aux contrats d'alternance existants

| Chapitre | Mesure | Nb de contrats (existants) aidés | Engagements financiers Agefiph |
|-------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|--------------------------------|
| Alternance | Soutien exceptionnel à l'emploi d'un apprenti handicapé | 779 | 1 264 500 € |
| | Soutien exceptionnel à l'emploi d'une personne handicapée en contrat de professionnalisation | 235 | 468 500 € |
| Total Alternance (mesures exceptionnelles pour les contrats existants) | | 1 014 | 1 733 000 € |

LA FORMATION DES SALARIÉS

| Nature des actions | Mode de financement | Réalisé 2019 | | Réalisé 2020 | | Evolution 2020/2019 | |
|----------------------------------------------------------|----------------------------|-------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------|-------------------------------------|---------------------|--------------|
| | | 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 | 386 | 1,3 | - | - | -100% | -100% |
| | Formations non cofinancées | 299 | 0,5 | - | - | -100% | -100% |
| Formation des salariés hors maintien (Abondement du CPF) | Formations co financées | 282 | 3,0 | 1 363 | 5,4 | 383% | 80% |
| | Formations non cofinancées | 487 | 0,4 | 276 | 0,4 | -43% | -10% |
| PSOP | Achat de prestations | 1 851 | 2,7 | 2 620 | 4,0 | 42% | 47% |
| Remobilisation des salariés en arrêt de travail | Achat de prestations | 360 | 0,2 | 299 | 0,2 | -17% | -28% |
| Surcoûts pédagogiques | | | 0,0 | - | 0,0 | - | -68% |
| Ingénierie de formation | | | - | - | - | - | - |
| TOTAL FORMATION DES SALARIES | | 3 665 | 8,2 | 4 558 | 10,0 | 24,4% | 20,8% |

L'ANIMATION DU SYSTÈME D'ACTEURS DE LA FORMATION

| Nature des actions | Mode de financement | Réalisé 2019 | | Réalisé 2020 | | Evolution 2020/2019 | |
|-------------------------------------------------------------|---------------------|-------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------|-------------------------------------|---------------------|--------------|
| | | 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 | | | 1,3 | | 1,6 | - | 20% |
| Professionnalisation des acteurs de la Formation | | | 0,7 | | 0,6 | - | -5% |
| TOTAL ANIMATION DU SYSTÈME D'ACTEURS DE LA FORMATION | | - | 2,0 | - | 2,2 | - | 11,7% |

Annexe n° 4 : Focale sur les aides

ÉLÉMENTS FINANCIERS ET VOLUMETRIE 2020

L'enveloppe des aides financières a été consommée pour 95% du budget voté, avec notamment une enveloppe des aides à l'alternance sous-consommée.

Quelques constats :

- L'aide à la création d'activité freinée pendant le 1^{er} confinement a retrouvé sa dynamique sur le 2^{ème} semestre et a permis d'accompagner 3 099 bénéficiaires (vs 3 985 en 2019)
- L'aide au soutien à l'exploitation, mesure exceptionnelle, a été fortement mobilisée avec 6 035 bénéficiaires
- L'aide à l'insertion à la personne (aide au parcours) a été fortement mobilisée sous l'effet des mesures exceptionnelles avec 26 287 bénéficiaires (vs 20 371 en 2019)
- Les aides à l'accueil/intégration et évolution professionnelle ont été moins mobilisées freinées par des situations moindres à accompagner (aide à l'accueil : 744 bénéficiaires vs 1031 en 2019 / aide à l'évolution : 60 bénéficiaires vs 59 en 2019)
- L'aide zéro sans solution affiche un engagement stable mais elle a permis d'accompagner davantage de bénéficiaires (636 vs 398 en 2019)
- Les aides aux déplacements affichent 0,3 M€ de mieux que 2020 tirées par la mesure exceptionnelle sur l'aide au transport qui représente 70% du réalisé. Ce sont 970 bénéficiaires qui ont bénéficié de ces aides contre 674 en 2019.
- Les aides techniques accusent un recul de 1,9M€ par rapport à 2019 sous l'effet d'une moindre demande. La prothèse auditive pèse pour 82% du réalisé. Ce sont 8 420 bénéficiaires dotés contre 10 124 en 2019.
- L'aide humaine reste faiblement mobilisée et affiche même un recul. Seuls 59 bénéficiaires pour 2020 contre 112 en 2019.
- L'aide à l'adaptation des situations de travail, malgré un contexte inédit et un ajustement au titre des mesures exceptionnelles, a été bien mobilisée (96% du budget). Près de 15 500 bénéficiaires contre 12 064 en 2019.
- L'aide à la recherche de solution se présente en recul (-0,4M€) sous l'effet de moins de situations à accompagner. La possibilité de remobiliser une aide à 2000€ a été opérée pour 53 situations. Ce sont donc 1 687 bénéficiaires pour l'aide initiale contre 1 985 en 2019.
- Les aides aux contrats d'apprentissage accusent +2,1M€ d'engagements par rapport à 2019 sous l'effet des mesures exceptionnelles dont l'aide majorée. Ce sont 2 500 contrats contre 2 401 en 2019.
- Les aides aux contrats de professionnalisation sont en recul de 0,9M€ par rapport à 2019 sous l'effet d'une moindre demande malgré les mesures exceptionnelles dont l'aide majorée. Ainsi, ce sont 1 040 contrats qui ont été soutenus contre 1 648 en 2019.

Par famille d'aides

| Nature des actions - En M€ | Réalisé 2019 | Budget rectificatif 2020 | Réalisé 2020 | dont mesures except. 2020 | Taux d'exécution 2020 | Évolution 2020 / 2019 |
|-------------------------------------------------|--------------|--------------------------|--------------|---------------------------|-----------------------|-----------------------|
| Les aides à la création d'activité | 19,9 | 23,8 | 24,5 | 9,1 | 103% | 4,6 |
| Le soutien à la création d'activité | 19,9 | 23,8 | 24,5 | 9,1 | 103% | 4,6 |
| Les aides à l'insertion à la personne | 8,0 | 6,9 | 11,7 | 4,0 | 171% | 3,7 |
| Les aides à l'insertion à l'employeur | 2,5 | 2,7 | 1,9 | 0,0 | 69% | -0,6 |
| L'aide à l'adaptation des situations de travail | 33,6 | 33,5 | 32,3 | 1,8 | 96% | -1,3 |
| Les aides à la mobilité | 2,0 | 2,1 | 2,3 | 0,4 | 111% | 0,3 |
| Les aides techniques | 11,8 | 13,1 | 9,9 | | 76% | -1,9 |
| Les aides humaines | 0,3 | 0,3 | 0,2 | | 66% | -0,1 |
| Les aides au maintien (hors AETH) | 4,1 | 4,5 | 3,7 | 0,1 | 82% | -0,4 |
| L'aide zéro sans solution | 0,9 | 0,9 | 0,9 | | 107% | 0,0 |
| Les aides au tutorat | 0,0 | 0,0 | 0,0 | | | 0,0 |
| Les aides à la compensation | 63,3 | 64,0 | 63,0 | 6,3 | 99% | -0,3 |
| Les aides à l'apprentissage | 4,3 | 7,2 | 6,4 | 5,0 | 89% | 2,1 |
| Les aides à la professionnalisation | 4,1 | 7,2 | 3,2 | 1,6 | 44% | -0,9 |
| Les aides à l'alternance | 8,3 | 14,4 | 9,6 | 6,6 | 67% | 1,2 |
| TOTAL | 91,5 | 102,1 | 97,1 | 21,9 | 95% | 5,6 |

Par finalité

| Nature des actions - En M€ | Réalisé 2019 | Budget rectificatif 2020 | Réalisé 2020 | dont mesures except. 2020 | Taux d'exécution 2020 | Évolution 2020 / 2019 |
|----------------------------------------------------------------|--------------|--------------------------|--------------|---------------------------|-----------------------|-----------------------|
| Les aides à la création d'activité | 19,9 | 14,5 | 15,5 | | 107% | 0% |
| L'aide au soutien d'exploitation aux nouveaux créateurs | | | 1,5 | 1,5 | | 100% |
| Les aides à l'insertion | 10,6 | 9,6 | 13,6 | 4,0 | 142% | 29% |
| L'aide à l'adaptation des situations de travail | 0,6 | 0,4 | 0,8 | 0,0 | 204% | 4% |
| Les aides aux déplacements | 0,3 | 0,3 | 0,4 | 0,0 | 123% | 11% |
| Les aides techniques | 1,9 | 1,3 | 2,0 | 0,0 | 148% | 0% |
| Les aides humaines | 0,3 | 0,3 | 0,2 | 0,0 | 66% | 0% |
| L'aide zéro sans solution | 0,5 | 0,3 | 0,3 | | 99% | 0% |
| Les aides à l'alternance | 8,3 | 14,4 | 9,6 | 6,6 | 67% | 69% |
| ACCOMP. VERS L'EMPLOI & INSERTION PROFESSIONNELLE | 42,4 | 41,2 | 43,9 | 12,2 | 107% | 28% |
| L'aide à l'adaptation des situations de travail | 33,0 | 33,1 | 31,5 | 1,8 | 95% | 6% |
| Les aides aux déplacements | 1,7 | 1,8 | 1,9 | 0,3 | 109% | 18% |
| Les aides techniques | 9,9 | 11,8 | 8,0 | 0,0 | 68% | 0% |
| Les aides au maintien (hors AETH) | 4,1 | 4,5 | 3,7 | 0,1 | 82% | 3% |
| L'aide zéro sans solution | 0,5 | 0,5 | 0,6 | 0,0 | 113% | 0% |
| L'aide au soutien d'exploitation aux anciens créateurs | | 9,3 | 7,6 | 7,6 | 82% | 100% |
| ACCOMP. DANS L'EMPLOI & L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE | 49,2 | 60,9 | 53,2 | 9,8 | 87% | 18% |
| TOTAL | 91,5 | 102,1 | 97,1 | 21,9 | 95% | 23% |

L'enveloppe au titre de l'accompagnement vers l'emploi affiche une réalisation de 107% par rapport au budget voté et s'affiche en progression de 28% par rapport à 2019. Ce, sous l'effet des engagements supérieurs pour les aides à l'insertion et des aides à l'alternance. Au titre des mesures exceptionnelles, 12,2M€ ont été financés avec 1 000 bénéficiaires de l'aide soutien à l'exploitation pour les créateurs d'activité ayant obtenu une aide en 2020 (sur les 3 099) et 2 084 aides majorées à l'alternance octroyées.

L'enveloppe au titre de l'accompagnement dans l'emploi affiche certes une réalisation de 87% par rapport au budget voté mais elle affiche une progression de 18% par rapport à 2019 ; notamment, par la mise en œuvre d'une aide soutien à l'exploitation pour des créateurs d'activité ayant créé leur activité entre 2017 et 2019 (soit 5035 bénéficiaires).

En nombre de bénéficiaires - Répartition des aides à double finalité

| 2019 Accompagnement VERS | 2019 Accompagnement DANS | Total 2019 | 2019 Accompagnement VERS | 2019 Accompagnement DANS | Total 2020 |
|--------------------------------|--------------------------|---------------|--------------------------------|--------------------------|---------------|
| Aides techniques | | | Aides techniques | | |
| 1 375 | 8 749 | 10 124 | 1 390 | 7 030 | 8 420 |
| Aides déplacements | | | Aides déplacements | | |
| 116 | 558 | 674 | 164 | 806 | 970 |
| AST | | | AST | | |
| 250 | 11 814 | 12 064 | 321 | 15 179 | 15 500 |
| Aide zéro sans solution | | | Aide zéro sans solution | | |
| 302 | 96 | 398 | 195 | 441 | 636 |

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

ÉLÉMENTS FINANCIERS 2020

L'enveloppe des prestations à double finalité a été mobilisée à hauteur de 118%, soit +7,7M€ par rapport à 2019. Quelques constats de ces résultats :

- Une délivrance en année pleine de la PSOP et une bonne mobilisation malgré le contexte sanitaire avec +3,1M€ d'engagements par rapport à 2019.
- Une bonne mobilisation des PAS classiques avec +4,6M€ par rapport à 2019 avec notamment une progression pour le handicap moteur, psychique et les troubles cognitifs.
- A noter, le déploiement de 2 marchés pour les pathologies chroniques évolutives et l'épilepsie uniquement en région Ile-de-France à titre d'expérimentation. Les engagements sont faibles (0,2M€) mais une montée en charge est attendue.
- La mise en place d'une prestation de cellules de soutien psychologique dès le confinement pour accompagner les bénéficiaires pour 0,4M€ de financements. Dans un premier temps, une offre régionale a été déployée jusque juin puis une offre nationale sur le 2^{ème} semestre. Plus de 1800 appels dont près de 700 pour le niveau 1. Ce qui correspond à près de 1 000 heures de soutien psychologique.
- Une mobilisation moindre des études à l'aménagement de situations de travail dans le contexte sanitaire et économique de l'année 2020, avec ainsi un recul de 0,6M€.

Par type de prestation

| Nature des actions - En M€ | Réalisé 2019 | Budget rectificatif 2020 | Réalisé 2020 | Taux d'exécution 2020 | Évolution 2020 / 2019 |
|---------------------------------------|--------------|--------------------------|--------------|-----------------------|-----------------------|
| PSOP | 6,3 | 8,0 | 9,3 | 116% | 3,1 |
| EPAAST | 3,0 | 2,9 | 2,4 | 82% | -0,6 |
| PAS Handicap auditif | 9,8 | 9,4 | 10,0 | 106% | 0,3 |
| PAS Handicap visuel | 2,0 | 2,0 | 2,4 | 121% | 0,4 |
| PAS Handicap moteur | 2,9 | 2,3 | 4,0 | 173% | 1,1 |
| PAS Handicap psychique | 11,8 | 11,0 | 13,1 | 119% | 1,3 |
| PAS Handicap mental | 2,2 | 2,7 | 2,0 | 76% | -0,2 |
| PAS Troubles cognitifs | 4,6 | 4,3 | 6,4 | 150% | 1,8 |
| PAS Pathologies chroniques évolutives | | 0,0 | 0,1 | | 0,1 |
| PAS Epilepsie | | 0,0 | 0,1 | | 0,1 |
| Prestation soutien psychologique | | 0,0 | 0,4 | | 0,4 |
| TOTAL | 42,5 | 42,6 | 50,2 | 118% | 7,7 |

Par finalité

| Nature des actions - En M€ | Réalisé 2019 | Budget rectificatif 2020 | Réalisé 2020 | Taux d'exécution 2020 | Évolution 2020 / 2019 |
|----------------------------------------------------------------|--------------|--------------------------|--------------|-----------------------|-----------------------|
| PSOP | 3,5 | 4,4 | 5,3 | 119% | 1,8 |
| EPAAST | 0,1 | 0,3 | 0,1 | 33% | 0,0 |
| PAS Handicap auditif | 8,9 | 8,4 | 7,6 | 90% | -1,4 |
| PAS Handicap visuel | 1,0 | 1,1 | 0,9 | 87% | 0,0 |
| PAS Handicap moteur | 2,3 | 1,8 | 3,3 | 180% | 0,9 |
| PAS Handicap psychique | 10,7 | 9,8 | 11,7 | 120% | 1,0 |
| PAS Handicap mental | 2,1 | 2,4 | 1,7 | 69% | -0,4 |
| PAS Troubles cognitifs | 4,2 | 3,7 | 4,9 | 133% | 0,7 |
| PAS Pathologies chroniques évolutives | | 0,0 | 0,1 | | |
| PAS Epilepsie | | 0,0 | 0,1 | | |
| Prestation soutien psychologique | | 0,0 | 0,4 | | |
| ACCOMP. VERS L'EMPLOI & INSERTION PROFESSIONNELLE | 32,8 | 31,9 | 36,0 | 113% | 3,2 |
| PSOP | 2,8 | 3,6 | 4,0 | 111% | 1,2 |
| EPAAST | 2,9 | 2,6 | 2,3 | 87% | -0,6 |
| PAS Handicap auditif | 0,8 | 1,0 | 2,5 | 244% | 1,6 |
| PAS Handicap visuel | 1,0 | 0,9 | 1,5 | 159% | 0,4 |
| PAS Handicap moteur | 0,5 | 0,5 | 0,7 | 146% | 0,2 |
| PAS Handicap psychique | 1,1 | 1,2 | 1,3 | 113% | 0,3 |
| PAS Handicap mental | 0,2 | 0,3 | 0,4 | 130% | 0,2 |
| PAS Troubles cognitifs | 0,5 | 0,6 | 1,6 | 253% | 1,1 |
| PAS Pathologies chroniques évolutives | | 0,0 | 0,0 | | |
| PAS Epilepsie | | 0,0 | 0,0 | | |
| Prestation soutien psychologique | | 0,0 | 0,0 | | |
| ACCOMP. DANS L'EMPLOI & L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE | 9,7 | 10,7 | 14,2 | 133% | 4,5 |
| TOTAL | 42,5 | 42,6 | 50,2 | 118% | 7,7 |

Le réalisé 2020 se répartit en 72% pour l'accompagnement vers l'emploi et 28% pour l'accompagnement dans l'emploi. Les 2 finalités affichent des progressions par rapport à 2019.

ÉLEMENTS DE VOLUMETRIE 2020

| Nature de prestation (en nombre de bénéficiaires) | Accompagnement Vers l'emploi | Accompagnement Dans l'emploi | Total 2020 | Année 2019 | Evolution % |
|---------------------------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------|------------|-------------|
| PSOP | 4 468 | 2 620 | 7 088 | 4 843 | 46% |
| Epaast | 43 | 1 045 | 1 088 | 1 283 | -15% |
| PAS Handicap auditif | 4 571 | 1 312 | 5 883 | 3 290 | 79% |
| PAS handicap visuel | 1 196 | 1 110 | 2 306 | 1 562 | 48% |
| PAS handicap moteur | 5 906 | 808 | 6 714 | 4 769 | 41% |
| PAS handicap psychique | 12 771 | 920 | 13 691 | 9 511 | 44% |
| PAS handicap mental | 2 268 | 348 | 2 616 | 1 866 | 40% |
| PAS troubles cognitifs | 6 110 | 1 343 | 7 453 | 4 466 | 67% |
| PAS pathologies chroniques évolutives | 103 | 9 | 112 | - | - |
| PAS Epilepsie | NC | NC | NC | - | - |

L'ensemble des prestations accusent une nette progression du nombre des bénéficiaires, associée à une montée en charge des marchés mais aussi à une plus forte mobilisation de par la situation sanitaire. Seule la prestation de l'Epaast affiche un recul, la crise a ralenti la présentation de situations.

Annexe n° 6 : Les mesures exceptionnelles en 2020

Depuis le début de la crise Covid19, l'Agefiph a adapté ses aides financières et ses prestations pour répondre aux besoins générés par la crise sanitaire, ses conséquences économiques, et couvrir les nouveaux besoins des personnes en situation de handicap et de leurs employeurs.

C'est donc naturellement, que l'Agefiph est engagée aux côtés du gouvernement dans le cadre du Plan de relance et pour soutenir l'emploi des personnes handicapées ».

Pour sécuriser le dé-confinement et la reprise de l'activité économique, l'Agefiph a décidé de prolonger la durée de ces aides exceptionnelles, d'adapter et d'amplifier ses mesures liées à la crise sanitaire.

Depuis le vote, le 3 avril 2020 par le conseil d'administration de la première série de mesures exceptionnelles, le coût des mesures a été régulièrement ajusté ; au regard de l'appétence des entreprises et des personnes en situation de handicap pour ces mesures exceptionnelles et d'autre part suite au prolongement d'une grande partie d'entre-elles. La dernière estimation faisait état d'une enveloppe globale de 40 M€ sur 2020 et 2021.

Quelques 26,4 M€ ont été engagés en 2020 (30 M€ lors de la dernière prévision réalisée au moins d'octobre, pris en compte dans le budget 2020 rectificatif).

Ci-dessous, un rappel des mesures exceptionnelles avec l'objectif visé, les modalités de mobilisation ainsi que leur valorisation budgétaire et leur réalisation en 2020. L'ensemble des informations est disponible dans le catalogue publié en septembre.

| Mesure exceptionnelle | Objectif | Modalité et contenu | Budget 2020 rectificatif | Vers l'emploi | Dans l'emploi | Réalisé | Vers l'emploi | Dans l'emploi | TOTAL | Vers l'emploi | Dans l'emploi |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|---------------|---------------|---------|---------------|---------------|-------|---------------|---------------|
| Accompagnement de veille par Cap emploi afin de sécuriser l'emploi des personnes en situation de handicap et accompagnement au financement des surcoûts prophylaxie & reprise d'activité dont les reprises d'activité spécifique (PRA) | L'objectif est de vérifier si l'évolution du cadre de travail suite à la crise sanitaire est toujours compatible avec la situation de handicap par un contact avec l'entreprise et la personne et de conduire les actions nécessaires au regard des éventuelles difficultés identifiées (orientation Are 1 ou 2 du Cap emploi ou autre partenaire, mobilisation des aides de l'Agefiph...) | Conduite d'une action proactive par l'intermédiaire des Cap emploi en direction des entreprises et des personnes en situation de handicap afin de s'assurer que les conditions de travail sont toujours adaptées et éventuellement garantir la mise en place des actions correctrices que la situation impose. | 3,8 | | 3,8 | 2,3 | - | 2,3 | NC | - | NC |
| Aide exceptionnelle de soutien à l'emploi d'une personne handicapée en contrat d'apprentissage | L'aide a pour objectif de soutenir l'employeur et maintenir le contrat d'apprentissage, dans un contexte économique fortement éprouvé par la crise sanitaire liée au COVID-19. | Le contrat en alternance est en cours au moment du dépôt de la demande et se poursuit au-delà du 31 août 2020. L'aide est mobilisable par un employeur qui aurait bénéficié ou non de l'aide initiale. | 2,3 | 2,3 | | 1,3 | 1,3 | - | 779 | 779 | - |
| Aide exceptionnelle de soutien à l'emploi d'une personne handicapée en contrat de professionnalisation | L'aide a pour objectif de soutenir l'employeur et maintenir le contrat de professionnalisation dans un contexte économique fortement éprouvé par la crise sanitaire liée au COVID-19. | Le contrat en alternance est en cours au moment du dépôt de la demande et se poursuit au-delà du 31 août 2020. L'aide est mobilisable par un employeur qui aurait bénéficié ou non de l'aide initiale. | 1,0 | 1,0 | | 0,5 | 0,5 | - | 235 | 235 | - |
| Aide majorée à la conclusion d'un contrat d'apprentissage avec une personne handicapée | L'aide a pour objectif d'encourager l'employeur à recruter une personne handicapée en contrat d'apprentissage. | L'aide est ouverte pour les contrats prenant effet au plus tôt le 11 mai | 1,5 | 1,5 | | 3,8 | 3,8 | - | 1 690 | 1 690 | - |
| Aide majorée à la conclusion d'un contrat de professionnalisation avec une personne handicapée | L'aide a pour objectif d'encourager l'employeur à recruter une personne handicapée en contrat de professionnalisation. | L'aide est ouverte pour les contrats prenant effet au plus tôt le 11 mai | 0,7 | 0,7 | | 1,1 | 1,1 | - | 394 | 394 | - |
| Adaptation de l'aide à l'accueil, l'intégration et à l'évolution professionnelle | Prise en charge des besoins nouveaux qui peuvent apparaître dans le cadre de la prise de poste ou suite à une évolution du poste de travail consécutive à la crise sanitaire et aux conditions de reprise de l'activité. Les assouplissements de l'aide ont pour objectif de répondre aux besoins nouveaux générés par la crise sanitaire et/ou les conditions de reprise de l'activité. Ils visent les situations suivantes : • les conditions de prise du poste de la personne en situation de handicap ont évolués consécutivement à la crise. • le poste de travail de la personne en situation de handicap a évolué consécutivement à la crise et aux : | L'aide est accordée sur la base d'un plan d'actions précisant les mesures que l'employeur met en place pour sécuriser la prise de fonctions ou l'évolution professionnelle du salarié. → Mobilisable dans le cadre d'une évolution du poste de travail d'un salarié handicapé consécutive à la crise pour permettre à l'entreprise de supporter l'accompagnement de cette évolution professionnelle ; → Mobilisable pour permettre la montée en compétence à coût zéro pour l'entreprise (prise en charge dans ce cadre de la rémunération du salarié pendant les périodes de formation nécessaires (interne ou externe), voire en opportunité le coût de la formation pour l'entreprise afin d'être le plus réactif possible sans passer par une demande auprès de l'OPCO). L'aide peut être mobilisée dans les six mois qui suivent la prise de poste dans lesquels sont neutralisés les trois mois de confinement (exemple : prise de poste au 1er mars 2020 : aide mobilisable jusqu'au 1er décembre 2020). | 0,4 | 0,4 | | 0,0 | 0,014 | 0,009 | 9 | 6 | 3 |

| Mesure exceptionnelle | Objectif | Modalité et contenu | Budget 2020 rectificatif | Vers l'emploi | Dans l'emploi | Réalisé | Vers l'emploi | Dans l'emploi | TOTAL | Vers l'emploi | Dans l'emploi |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|---------------|---------------|-------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Adaptation de l'aide à la recherche de solutions pour le maintien dans l'emploi | Permettre le renouvellement de l'aide afin de laisser un temps supplémentaire à l'entreprise pour identifier la solution. | Le renouvellement de l'aide est réservé aux situations dans lesquelles le processus d'identification de la solution a été entravé par la crise sanitaire afin de sécuriser le retour à l'emploi des personnes post confinement et est déjà prévu dans les critères de recevabilité de l'aide au maintien "classique". L'aide est accordée pour financer des frais occasionnés par la recherche de solutions de maintien dans l'emploi (temps de concertation, réunion...). | 0,0 | | 1,0 | 0,1 | | 0,1 | 53 | - | 53 |
| Aide exceptionnelle pour la mise en œuvre de la solution de maintien dans l'emploi | Compenser le temps supplémentaire nécessaire et/ou tenir compte des difficultés rencontrées du fait de la crise sanitaire dans la mise en œuvre d'une solution de maintien, définie récemment avec le Cap emploi (ex : délais de livraison du matériel de compensation) | L'aide est accordée pour donner du temps à la mise en œuvre d'une solution de maintien dans l'emploi (maintien du salaire en attendant la livraison de matériel en compensation du handicap ou dans le cadre d'une reprise d'activité difficile pour assurer le cofinancement de la solution immédiatement, pour compenser la perte de productivité ...). | 1,0 | | | | | | | | |
| Aide exceptionnelle à la mise en place du télétravail | L'aide a pour objectif d'accompagner les employeurs tenus d'organiser le travail à distance et de leur permettre la continuité de l'activité. Elle est mobilisable lorsque la reprise d'activité dans les locaux de l'entreprise ne peut être envisagée, et n'obéit pas à une logique de compensation liée au handicap. | Financement à titre exceptionnel des équipements spécifiques de prévention du risque Covid-19. L'aide peut concerner le coût d'un équipement informatique, d'un siège de bureau, les coûts de transports, liaison internet.... | 1,3 | | 1,3 | 1,8 | 0,0 | 1,8 | 1 548 | 24* | 1524* |
| Aide exceptionnelle pour la prise en charge du surcoût des équipements spécifiques de prévention | L'aide a pour objectif de soutenir les employeurs tenus de mettre en place des mesures de prévention du risque COVID-19 nécessaires dans l'entreprise. Prise en charge du surcoût des équipements spécifiques nécessaires au regard du handicap (masque transparent, visière, etc.) mis à disposition par l'employeur au bénéfice d'une personne handicapée et du collectif dans lequel elle travaille. | Financement à titre exceptionnel d'équipements spécifiques de prévention du risque COVID-19. A titre d'exemple : financement du surcoût entre le prix d'un masque classique et le prix d'un masque inclusif, sur la base du coût réel supporté par l'entreprise (sachant que le coût des masques inclusifs agréés n'excède pas 15 euros). | 1,3 | | | | | | | | |
| Aide « soutien à l'exploitation » | Renforcer la capacité des jeunes entreprises dirigées par une personne en situation de handicap à se maintenir ou à développer une nouvelle activité, dans un contexte économique fortement éprouvé par la crise sanitaire liée au COVID19. | L'entreprise doit avoir été créée entre le 01/01/2017 et le 30/06/2020. La demande doit parvenir à l'Agefiph avant le 31/12/2020. L'Aide est versée à l'entreprise. Elle est mobilisable directement par le dirigeant qui doit être bénéficiaire de l'obligation d'emploi ou en voie de l'être. | 9,3 | | 9,3 | 9,1 | 1,5 | 7,6 | 6 032 | 1 000 | 5 032 |
| Couverture financière des périodes de carence d'arrêt de travail et des arrêts pour garde d'enfants en soutien aux entrepreneurs | Mise en place de la couverture financière des périodes de carence d'arrêt de travail et des arrêts pour garde d'enfants pour tous les entrepreneurs travailleurs handicapés assurés auprès de "Entrepreneurs de la Cité". Cette couverture financière est assurée au travers de la Trousse de première assurance proposée par l'Agefiph aux créateurs et aux repreneurs. | Ces prestations d'assurances sont délivrées par la fondation les Entrepreneurs de la Cité. | 0,1 | | 0,1 | 0,3 | 0 | 0,3 | 0 | NC | NC |
| Diagnostic « soutien à la sortie de crise » | Proposer aux créateurs d'entreprises et repreneurs d'entreprises, la possibilité de bénéficier d'un diagnostic "soutien à la sortie de crise" pour favoriser la relance ou la réorientation de leur activité. | 10 heures de soutien individualisé pour favoriser la relance de leur activité. Cette prestation vient compléter l'aide exceptionnelle « Soutien à l'exploitation ». | 4,2 | | 4,2 | 1,2 | 0 | 1,2 | 0 | NC | NC |
| Aide exceptionnelle aux déplacements | Soutenir les personnes handicapées fragiles ou particulièrement vulnérables pour lesquelles l'utilisation des transports en commun est fortement déconseillée. | Financement à titre exceptionnel des frais en lien avec l'activité professionnelle ou l'action de formation en présentiel (frais de taxi, VTC, ...). Financement à titre exceptionnel des frais de déplacements pour éviter l'utilisation de transports en commun pour les salariés, travailleurs indépendants, stagiaires de la formation professionnelle pour lesquels prendre les transports en commun comporte un risque important. | 0,3 | | 0,3 | 0,4 | 0,0 | 0,3 | 356 | 43* | 313* |
| Aide exceptionnelle au parcours de formation | Sécuriser une personne handicapée dans son parcours de formation. | Financement à titre exceptionnel destiné à couvrir les frais d'équipement (ordinateur, imprimante, liaison internet...) à engager dans le cadre du parcours de formation à distance. | 3,2 | 3,2 | | 4,0 | 4,0 | - | 8 667 | 8 667 | - |
| Maintien de la rémunération et de la protection sociale des stagiaires en formation | Maintenir la rémunération et la protection sociale des stagiaires en formation à défaut de possibilité de recourir à la formation à distance. | Financement sur présentation d'une déclaration sur l'honneur, de la rémunération et de la protection sociale pour toute personne PSH qui a choisi de ne pas se rendre à sa formation en raison du risque lié à sa santé compte-tenu de l'épidémie en cours. | 0,5 | 0,5 | | 0,0 | 0,04 | - | 105 | 105 | - |
| Prise en charge auprès des prestataires des dépenses de prophylaxies et autres surcoûts induits par la crise sanitaires | Permettre la meilleure reprise possible de l'activité des prestataires de l'Agefiph suite à la crise COVID 19 | Prises en charge des demandes écrites des titulaires après justification et analyse des montants sollicités en cohérence avec les volumes d'activité générés par le marché | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,3 | 0,19 | 0,0 | 0 | NC | NC |
| <i>Prise en charge auprès des prestataires des dépenses de prophylaxies et autres surcoûts induits par la crise sanitaires</i> | PAS | | 0,0 | | | 0,1 | 0,06 | 0,02 | 0 | NC | NC |
| <i>Prise en charge auprès des prestataires des dépenses de prophylaxies et autres surcoûts induits par la crise sanitaires</i> | Formation | | 0,0 | | | 0,1 | 0,12 | 0,00 | 0 | NC | NC |
| <i>Prise en charge auprès des prestataires des dépenses de prophylaxies et autres surcoûts induits par la crise sanitaires</i> | Animation système d'acteurs | | 0,0 | | | 0,05 | | | 0 | NC | NC |
| Cellules d'écoute psychologique ouvertes aux personnes en situation de handicap | Mise en place d'une cellule d'écoute psychologique téléphonique ouverte aux personnes en situation de handicap, pour qui le confinement et/ou la proximité de situations graves ainsi que la reprise d'activité amènent un besoin d'écoute et de soutien. Ce service s'inscrit en complémentarité des dispositifs d'information existants mis en place par le gouvernement, et des services de soutien psychologique destinés au tout public, portés par des associations caritatives. | Ce soutien est mobilisable par l'ensemble des personnes handicapées (quel que soit leur statut professionnel ou de leur situation à l'emploi, leur type de handicap) mais aussi les proches et aidants entourant les bénéficiaires. | 0,4 | 0,4 | | 0,4 | 0,4 | 0,0 | 0 | NC | NC |
| TOTAL MESURES EXCEPTIONNELLES | | | 30,1 | 10,1 | 20,1 | 26,4 | 12,8 | 13,6 | 19 868 | 12 943 | 6 925 |

* Estimation

Annexe n° 7 : Focale sur deux catégories de mesures exceptionnelles

L'intérêt de focales sur ces deux mesures exceptionnelles :

Les aides soutien à l'exploitation et les aides soutien à l'alternance (apprentissage et professionnalisation) sont particulièrement destinées aux personnes en situation de handicap et aux entreprises toutes récemment accompagnées par l'Agefiph.

L'intérêt d'analyser ces deux séries de données, les données des dossiers de soutien financés en 2020 et les données des dossiers financés initialement (aide à la création d'activité et aides à l'apprentissage et à la professionnalisation) est de mettre en exergue les profils des bénéficiaires particulièrement éprouvés par la crise sanitaire en 2020.

Le soutien aux créateurs d'activité en 2020

En 2020, l'Agefiph a soutenu les créateurs d'activité en leur proposant :

- Une prestation exceptionnelle d'accompagnement des créateurs d'entreprises et repreneurs d'entreprises à la sortie de crise a été mise en œuvre à partir du 2nd trimestre 2020 offrant la possibilité de bénéficier d'un diagnostic "soutien à la sortie de crise" pour favoriser la relance ou la réorientation de leur activité.
- Une aide exceptionnelle a été créée d'un montant de 1 500€. Elle vise à renforcer la capacité des créateurs, repreneurs et jeunes entreprises dirigées par une personne en situation de handicap à se maintenir ou à développer une nouvelle activité, dans un contexte économique fortement éprouvé par la crise sanitaire liée à la COVID19.
- Une couverture financière des périodes de carence d'arrêt de travail et des arrêts pour garde d'enfants en soutien aux entrepreneurs a été mise en place au 2nd trimestre 2020.

Focale sur la 2^{ème} mesures exceptionnelles destinées aux créateurs d'activité : l'aide soutien à l'exploitation

| DR | Part des créations financées et ayant fait appel à nouveau à l'Agefiph pour un soutien à l'exploitation | | | | | Commentaire |
|-------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|------|-------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | TOTAL | |
| DARA | 15% | 27% | 37% | 21% | 27% | <p>A national, près de 22% des créations d'activité financées en 2017, ont à nouveau bénéficié d'un soutien (soutien à l'exploitation) en 2020.</p> <p>Cette part s'élève à 33% pour les créations financées en 2018 et à 48% pour celles financées en 2019.</p> <p>Le soutien à l'exploitation est plus ou moins grand selon les régions. Ces sont les créations d'activité des régions Grand-Est, Hauts-de-France et Nouvelle Aquitaine qui ont reçu le plus de soutien.</p> |
| DHDF | 28% | 40% | 56% | 27% | 41% | |
| DPCO | 24% | 30% | 42% | 24% | 32% | |
| DGES | 37% | 43% | 60% | 29% | 48% | |
| DOCC | 21% | 33% | 49% | 30% | 35% | |
| DNOR | 22% | 31% | 51% | 28% | 37% | |
| DNAQ | 28% | 38% | 53% | 29% | 40% | |
| DCVL | 22% | 39% | 42% | 26% | 35% | |
| DBFC | 17% | 34% | 58% | 23% | 36% | |
| DBRE | 30% | 45% | 53% | 24% | 40% | |
| DPDL | 16% | 24% | 57% | 27% | 36% | |
| DIDF | 12% | 22% | 39% | 24% | 26% | |
| DAGU | 8% | 34% | 34% | 11% | 26% | |
| DRMA | 40% | 52% | 44% | 28% | 41% | |
| TOTAL | 22% | 33% | 48% | 26% | 35% | |

| Nb de bénéficiaires de l'aide soutien à l'exploitation selon le secteur d'activité | Poids | Commentaire |
|---------------------------------------------------------------------------------------|-------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Agriculture, sylviculture et pêche | 1,5% | <p>Les secteurs d'activité des créations d'activité ayant bénéficié de l'aide soutien à l'exploitation sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le "Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles" (12,2%) - les "Autres activités de services" (8,9%) - la "construction" (8,1%) - les "Industrie manufacturière" (7,5%) - l'Hébergement et restauration (6%) |
| Agriculture | 1,5% | |
| Construction | 8,1% | |
| Construction | 8,1% | |
| Industrie manufacturière | 7,5% | |
| Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution | 0,1% | |
| Industrie | 7,6% | |
| Activités de services administratifs et de soutien | 5,1% | |
| Activités financières et d'assurance | 0,3% | |
| Activités immobilières | 0,9% | |
| Activités spécialisées, scientifiques et techniques | 6,0% | |
| Arts, spectacles et activités récréatives | 1,6% | |
| Autres activités de services | 8,9% | |
| Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles | 12,2% | |
| Enseignement | 2,5% | |
| Hébergement et restauration | 6,7% | |
| Information et communication | 1,4% | |
| Santé humaine et action sociale | 3,3% | |
| Transports et entreposage | 3,4% | |
| Tertiaire | 52,4% | |
| Non renseigné | 30,4% | |
| TOTAL | 100% | |

* Les secteurs d'activité ne sont pas disponibles pour les dossiers initiaux car cette information est indisponible lors de dépôt de la demande.

** Les secteurs d'activité non pas été précisés pour 1393 dossiers

Le soutien des personnes handicapées en contrat d'alternance en 2020

En 2020, ont été décidés la création de deux aides exceptionnelles de soutien des personnes handicapées en contrat d'apprentissage et de professionnalisation, dans un contexte économique fortement éprouvé par la crise sanitaire liée à la COVID-19 :

- L'aide majorée à la conclusion d'un nouveau contrat d'alternance avec une personne handicapée. Cette aide a pour objectif d'encourager l'employeur à recruter une personne handicapée en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.
- L'aide exceptionnelle de soutien à l'emploi d'une personne handicapée en alternance. Cette seconde aide a pour objectif de soutenir l'employeur et maintenir les contrats en alternance en cours. Elles sont ouvertes pour les contrats prenant effet au plus tôt le 11 mai 2020 et au plus tard le 28 février 2021.

Focale sur la 2^{ème} mesures exceptionnelles destinées aux alternants : l'aide exceptionnelle de soutien à l'emploi d'une personne handicapée / volet apprentissage

| Comparaison de l'effectif des entreprises entre les bénéficiaires d'une aide à l'apprentissage entre 2017 et 2020, et les bénéficiaires d'une aide de soutien à l'apprentissage en 2020 | | | | | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|-------------|--------------------|-------------|----------------------|-------------|
| Effectif seuil de l'entreprise | 2017 à 2020 | | Aide soutien 2020* | | Ecart en points de % | Commentaire |
| 0 à 10 | 6849 | 68% | 154 | 76% | 8,3% | |
| 11 à 50 | 1874 | 19% | 30 | 15% | -3,7% | |
| 51 à 250 | 792 | 8% | 18 | 9% | 1,1% | |
| 251 à 500 | 211 | 2% | 0 | 0% | -2,1% | |
| > à 500 | 358 | 4% | 0 | 0% | -3,6% | |
| TOTAL | 10 084 | 100% | 202 | 100% | 0,0% | |

*informations sur l'effectif de l'entreprise disponibles sur 202 dossiers sur les 779 financés

| Comparaison du type de contrats entre les bénéficiaires d'une aide à l'apprentissage entre 2017 et 2020, et les bénéficiaires d'une aide exceptionnelle à l'apprentissage en 2020 | | | | | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|-------------|--------------------|-------------|----------------------|-------------|
| Type de contrat | 2017 à 2020 | | Aide soutien 2020* | | Ecart en points de % | Commentaire |
| CDD < 6 mois | 25 | 0% | 1 | 1% | 0% | |
| CDD 6 à 12 mois | 1098 | 12% | 12 | 6% | -5% | |
| CDD 12 mois et + | 8212 | 87% | 176 | 91% | 4% | |
| CDI | 119 | 1% | 5 | 3% | 1% | |
| Intérim | 5 | 0% | 0 | 0% | 0% | |
| Non renseigné | 625 | | 8 | | | |
| TOTAL | 10 084 | 100% | 202 | 100% | 0% | |

*informations sur le type de contrat disponibles sur 202 dossiers sur les 779 financés

| Comparaison des catégories de postes entre les bénéficiaires d'une aide à l'apprentissage entre 2017 et 2020, et les bénéficiaires d'une aide de soutien à l'apprentissage en 2020 | | | | | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|-------------|--------------------|-------------|----------------------|-------------|
| Catégorie de poste | 2017 à 2020 | | Aide soutien 2020* | | Ecart en points de % | Commentaire |
| Agent de maîtrise, technicien | 244 | 3% | 2 | 1% | -1,6% | |
| Cadre | 36 | 0% | 1 | 1% | 0,2% | |
| Employé non qualifié | 3894 | 45% | 74 | 45% | -0,6% | |
| Employé qualifié | 1525 | 18% | 24 | 15% | -3,2% | |
| Manœuvre, Ouvrier spécialisé | 654 | 8% | 13 | 8% | 0,2% | |
| Ouvrier qualifié | 2209 | 26% | 50 | 30% | 4,5% | |
| Ouvrier non qualifié | 8 | 0% | 1 | 1% | 0,5% | |
| Non renseigné | 1514 | | 37 | | | |
| TOTAL | 10 084 | 100% | 202 | 100% | 0,0% | |

*informations sur la catégorie de poste disponibles sur 202 dossiers sur les 779 financés

Focale sur la 2^{ème} mesures exceptionnelles destinées aux alternants : l'aide exceptionnelle de soutien à l'emploi d'une personne handicapée / volet professionnalisation

| Comparaison des catégories de postes entre les bénéficiaires d'une aide à la professionnalisation entre 2017 et 2020, et les bénéficiaires d'une aide de soutien à la professionnalisation en 2020 | | | | | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-------------|--------------------|-------------|----------------------|-------------|
| Catégorie de poste | 2017 à 2020 | | Aide soutien 2020* | | Ecart en points de % | Commentaire |
| Agent de maîtrise, technicien | 430 | 6% | 8 | 7% | 0,1% | |
| Cadre | 69 | 1% | 0 | 0% | -1,0% | |
| Employé non qualifié | 2553 | 39% | 56 | 46% | 7,4% | |
| Employé qualifié | 2256 | 34% | 30 | 25% | -9,4% | |
| Ouvrier non Qualifié | 11 | 0% | 0 | 0% | -0,2% | |
| Ouvrier qualifié | 1297 | 20% | 27 | 22% | 2,6% | |
| Travailleur non salarié | 14 | 0% | 1 | 1% | 0,6% | |
| Non renseigné | 763 | | 9 | | | |
| TOTAL | 7 393 | 100% | 131 | 100% | 0,0% | |

En 2020, l'aide de soutien à la professionnalisation a davantage bénéficié aux employés qualifiés (+7,4 points d'écart) et aux ouvriers qualifiés (+2,6 points d'écart).

*informations sur la catégorie de postes disponibles sur 131 dossiers sur les 235 financés

| Comparaison du type de contrats entre les bénéficiaires d'une aide à la professionnalisation entre 2017 et 2020, et les bénéficiaires d'une aide de soutien à la professionnalisation en 2020 | | | | | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-------------|--------------------|-------------|----------------------|-------------|
| Type de contrat | 2017 à 2020 | | Aide soutien 2020* | | Ecart en points de % | Commentaire |
| CDD < 6 mois | 62 | 1% | 0 | 0% | -1% | |
| CDD 6 à 12 mois | 2725 | 40% | 56 | 46% | 5% | |
| CDD 12 mois et + | 2870 | 42% | 41 | 33% | -9% | |
| CDI | 1120 | 16% | 24 | 20% | 3% | |
| Intérim | 25 | 0% | 2 | 2% | 1% | |
| Non renseigné | 591 | | 8 | | | |
| TOTAL | 7 393 | 100% | 131 | 100% | 0% | |

En 2020 au titre des aides soutien, les contrats de 6 à 12 mois ainsi que les contrats en CDI sont un peu plus fortement représentés qu'ils ne le sont au titre des aides à la conclusion d'un contrat de professionnalisation.

| Comparaison de l'effectif des entreprises entre les bénéficiaires d'une aide à la professionnalisation entre 2017 et 2020, et les bénéficiaires d'une aide de soutien à la professionnalisation en 2020 | | | | | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-------------|--------------------|-------------|----------------------|-------------|
| Effectif seuil de l'entreprise | 2017 à 2020 | | Aide soutien 2020* | | Ecart en points de % | Commentaire |
| 0 à 10 | 2724 | 37% | 62 | 47% | 10,5% | |
| 11 à 50 | 1466 | 20% | 43 | 33% | 13,0% | |
| 51 à 250 | 1582 | 21% | 25 | 19% | -2,3% | |
| 251 à 500 | 657 | 9% | 0 | 0% | -8,9% | |
| > à 500 | 964 | 13% | 1 | 0,8% | -12,3% | |
| TOTAL | 7 393 | 100% | 131 | 100% | 0,0% | |

En 2020, l'aide soutien à la professionnalisation a davantage bénéficié aux entreprises de 0 à 50 personnes (+23,5 points d'écart) au détriment des grandes entreprises (-12 points d'écart).

*informations sur l'effectif seuil de l'entreprise disponibles sur 131 dossiers sur les 235 financés

Annexe n° 8 : Les services directs délivrés aux entreprises 2020

Les charges liées aux services directs délivrés aux entreprises en 2020

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 Référénts 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.

La valorisation des ETP comptabilisés sur le budget d'intervention 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.

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 2020 POUR LES SERVICES AUX ENTREPRISES

Les effectifs OCA-RRH comptabilisés selon les règles évoquées ci-dessus sur le budget d'intervention s'élèvent en 2020 à 45 ETP, soit 2 de plus que ceux prévus dans le budget 2020.

Répartition des ETP CDI OCA-RRH affectés au budget d'intervention (*siège et délégations régionales*) au 31/12/2020 :

| Détail ETP-CDI liés aux services directs délivrés aux entreprises et affectés sur le budget d'intervention | Au 31/12/2018 | Au 31/12/2019 | Au 31/12/2020 | Evolution |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|---------------|---------------|------------|
| DIR. DE LA MOBILISATION DU MONDE ECO ET SOCIAL | 1,8 | 2,2 | 3,4 | 1,2 |
| DR AQUITAINE | 2,5 | 2,8 | 3,0 | 0,1 |
| DR ARA | 2,6 | 4,8 | 3,5 | -1,3 |
| DR BOURGOGNE FRANCHE-COMTE | 0,6 | 1,4 | 2,1 | 0,7 |
| DR BRETAGNE | 1,4 | 1,6 | 2,1 | 0,5 |
| DR CENTRE | 1,0 | 1,9 | 2,3 | 0,4 |
| DR GRAND EST | 1,2 | 2,1 | 4,2 | 2,2 |
| DR HDF | 3,1 | 4,1 | 5,1 | 1,0 |
| DR ILE DE FRANCE | 2,1 | 3,2 | 5,6 | 2,3 |
| DR LA REUNION ET MAYOTTE | 0,6 | 0,6 | 1,4 | 0,7 |
| DR MARTINIQUE GUYANE | 1,4 | 1,4 | 1,0 | -0,3 |
| DR NORMANDIE | 0,9 | 1,6 | 2,1 | 0,5 |
| DR OCCITANIE | 2,7 | 3,5 | 4,2 | 0,7 |
| DR PACA CORSE | 1,6 | 2,5 | 2,6 | 0,1 |
| DR PAYS DE LOIRE | 1,2 | 1,9 | 2,5 | 0,6 |
| TOTAL | 24,3 | 35,6 | 45,0 | 9,4 |

COMPTABILISATION DES CHARGES ASSOCIEES

Les charges mobilisées au titre des services directs aux entreprises (MMES) s'élèvent en 2020 à un peu de plus de 3,9 M€, soit 97,1% des charges internes valorisées lors du budget 2020.

| DOMAINE DE CHARGES | Exercice 2019 | | | Exercice 2020 | | | Variation Réalisé 2020 / Réalisé 2019 | |
|-------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|-------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|---------------------------------------|---------------|
| | Charges OCA-RRH (Budg. Rectif. 2019 n°2) | Charges OCA-RRH réalisées en 2019 | Taux d'exécution des charges 2019 | Charges OCA-RRH (Budget 2020) | Charges OCA-RRH réalisées en 2020 | Taux d'exécution des charges 2020 | En montant (€) | En % |
| PERSONNEL | 2 160 000 € | 2 661 452 € | 123,2% | 3 116 185 € | 3 138 287 € | 100,7% | 476 836 € | 117,9% |
| FRAIS GENERAUX | 640 000 € | 698 406 € | 109,1% | 924 323 € | 786 702 € | 85,1% | 88 296 € | 112,6% |
| STRUCTURES IMMOBILIERES | 309 054 € | 354 605 € | 114,7% | 466 500 € | 309 208 € | 66,3% | -45 398 € | 87,2% |
| DEPLACEMENTS | 36 289 € | 33 495 € | 92,3% | 43 954 € | 29 503 € | 67,1% | -3 993 € | 88,1% |
| MATERIELS ET FOURNITURES | 42 526 € | 35 793 € | 84,2% | 60 197 € | 38 132 € | 63,3% | 2 339 € | 106,5% |
| COMMUNICATION | 0 € | 0 € | | 0 € | 9 469 € | | 9 469 € | |
| INFORMATIQUE | 151 579 € | 154 824 € | 102,1% | 202 633 € | 207 406 € | 102,4% | 52 582 € | 134,0% |
| POSTE & TELECOMMUNICATIONS | 43 548 € | 45 153 € | 103,7% | 70 951 € | 54 150 € | 76,3% | 8 997 € | 119,9% |
| PRESTATIONS DE SERVICES | 15 733 € | 16 576 € | 105,4% | 21 007 € | 1 730 € | 8,2% | -14 845 € | 10,4% |
| HONORAIRES | 41 272 € | 57 960 € | 140,4% | 59 081 € | 137 105 € | 232,1% | 79 145 € | 236,5% |
| INSTANCES STATUTAIRES (dont subventions des assistantes aux administrateurs) | 0 € | 0 € | | 0 € | 0 € | | 0 € | |
| TOTAL | 2 800 000 € | 3 359 858 € | 120,0% | 4 040 508 € | 3 924 989 € | 97,1% | 565 131 € | 116,8% |

Les diagnostics action délivrés aux entreprises en 2020 :

| Diagnostiques-action | Réalisé 2019 | Réalisé 2020 | Evolution 2020/2019 |
|--------------------------------------------------------------------|--------------|--------------|---------------------|
| Nombre de demi -journées diagnostics-action et analyse approfondie | 3 800 | 3 965 | 4% |
| Engagements (M€) | 2,3 | 2,3 | 0% |

Annexe n° 9 : La délivrance de la « Ressources handicap formation »

Les charges liées aux services délivrés par les ressources handicap en 2020

Mise en œuvre progressivement au cours de l'année 2019 et pleinement opérationnelles depuis 2020, les ressources handicap de l'Agefiph proposent des services nouveaux, qu'elles délivrent elles-mêmes directement, de co-construction de solutions d'aménagement des parcours de formation et d'accompagnement des acteurs de la formation à mieux répondre à leurs obligations. Ces services sont, selon les territoires, soit externalisés soit opérés par les salariés de l'Agefiph. Lorsqu'ils sont opérés par les salariés de l'Agefiph, les charges associées à ces services (frais de personnels et charges de fonctionnement associées) sont comptabilisées sur le budget d'intervention selon les règles suivantes.

Convention d'écriture adoptée lors du vote du budget 2020.

L'activité des RHF :

- ⇒ 100% de ces activités correspondant à des services directs délivrés aux organismes de formation professionnelle relèvent du budget d'intervention (*frais de personnels et charges de fonctionnement associées*).

La valorisation des ETP comptabilisés sur le budget d'intervention 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.

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 2020 POUR LA RHF

Les effectifs RHF comptabilisés selon les règles évoquées ci-dessus sur le budget d'intervention s'élèvent en 2020 à 13,2.

Répartition des ETP CDI RHF affectés au budget d'intervention (*siège et délégations régionales*) au 31/12/2020 :

| Détail ETP CDI liés aux services directs Ressources Handicap Formation affectés sur le budget d'intervention * | Au 31/12/2019 | Au 31/12/2020 | Evolution |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|---------------|-------------|
| SIEGE | | | |
| DR RHONE-ALPES | | 1,4 | 1,4 |
| DR POITOU-CHARENTES | | | |
| DR PICARDIE | | | |
| DR PAYS DE LOIRE | | 1,0 | 1,0 |
| DR PACA CORSE | 1,0 | 1,8 | 0,8 |
| DR NORMANDIE | | 0,4 | 0,4 |
| DR NORD PAS DE CALAIS | | | |
| DR MIDI-PYRENEES | | | |
| DR MARTINIQUE GUYANE | | 0,4 | 0,4 |
| DR LIMOUSIN | | | |
| DR LANGUEDOC ROUSSILLON | | | |
| DR LA REUNION ET MAYOTTE | | | |
| DR ILE DE FRANCE | | 1,3 | 1,3 |
| DR CHAMPAGNE ARDENNES | | 0,3 | 0,3 |
| DR CENTRE | | 2,0 | 2,0 |
| DR BRETAGNE | | 1,8 | 1,8 |
| DR BOURGOGNE FRANCHE-COMTE | | 1,5 | 1,5 |
| DR AUVERGNE | | 1,3 | 1,3 |
| DR AQUITAINE | | | |
| DR ALSACE-LORRAINE | | | |
| Total | 1,0 | 13,2 | 12,2 |

* ETP imputés sur le budget d'intervention (100% des ETP réels)

COMPTABILISATION DES CHARGES ASSOCIEES

Les charges brutes mobilisées au titre des services directs délivrés aux organismes de formation professionnelle s'élèvent en 2020 à un peu de moins de 0,8 M€, soit 134% des charges internes valorisées lors du budget 2020 (A noter que les charges internes avaient fait l'objet d'une sous-valorisation lors de l'élaboration du budget 2020).

Trois RHF bénéficient de subventions accordées par les régions (Provence Alpes Côte d'Azur, Centre Val-de-Loire et Pays-de-Loire). Les montants des subventions perçues au titre de l'exercice 2020 s'élève à 178 K€.

Nettes des subventions perçues des régions ces charges s'élèvent à 0,6 M€ ; soit un taux d'exécution de 104%.

| DOMAINE DE CHARGES | Exercice 2019 | | | Exercice 2020 | | | Variation Réalisé 2020 / Réalisé 2019 | |
|------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|-------------------------------|-----------------------------------|---------------------------|-------------------------------|-----------------------------------|---------------------------------------|------|
| | Charges RHF (Budg. Rectif. 2019 n°2) | Charges RHF réalisées en 2019 | Taux d'exécution des charges 2019 | Charges RHF (Budget 2020) | Charges RHF réalisées en 2020 | Taux d'exécution des charges 2020 | En montant (€) | En % |
| PERSONNEL | | | | 447 671 € | 620 115 € | 138,5% | 620 115 € | |
| FRAIS GENERAUX | | | | 132 788 € | 160 047 € | 120,5% | 160 047 € | |
| STRUCTURES IMMOBILIERES | | | | 67 017 € | 65 997 € | 98,5% | 65 997 € | |
| DEPLACEMENTS | | | | 6 314 € | 6 037 € | 95,6% | 6 037 € | |
| MATERIELS ET FOURNITURES | | | | 8 648 € | 7 934 € | 91,7% | 7 934 € | |
| COMMUNICATION | | | | 0 € | 1 865 € | | 1 865 € | |
| INFORMATIQUE | | | | 29 110 € | 40 209 € | 138,1% | 40 209 € | |
| POSTE & TELECOMMUNICATIONS | | | | 10 193 € | 10 654 € | 104,5% | 10 654 € | |
| PRESTATIONS DE SERVICES | | | | 3 018 € | 341 € | 11,3% | 341 € | |
| HONORAIRES | | | | 8 488 € | 27 010 € | 318,2% | 27 010 € | |
| INSTANCES STATUTAIRES (dont subventions des assistants aux administrateurs) | | | | | | | 0 € | |
| TOTAL | 0 € | 0 € | - | 580 459 € | 780 161 € | 134,4% | 780 161 € | - |

Données d'activité 2020 :

| Nombre de situations et d'aménagements par catégorie | Réalisé 2019 | Réalisé 2020 | Evolution |
|-----------------------------------------------------------------|--------------|--------------|-------------|
| Nb de situations ayant donné lieu à une intervention sur site | 468 | 945 | 102% |
| Nb de situations ayant donné lieu à une intervention à distance | 905 | 1 525 | 69% |
| Nombre de situations ayant donné lieu à une intervention | 1 373 | 2 470 | 80% |
| Nombre d'aménagements pédagogiques | 791 | 1 995 | 152% |
| Nombre d'aménagements organisationnels | 750 | 440 | -41% |
| Nombre d'aménagements techniques | 289 | 546 | 89% |
| Nombre d'aménagements humains | 445 | 262 | -41% |
| Nombre d'aménagements sensibilisation et concertation | 0 | 2 046 | - |
| Nombre total d'aménagements par catégorie | 2 275 | 5 289 | 132% |

Annexe n° 10 : Les services d'animation et de coordination des PRITH

Les charges liées aux services d'animation et de coordination des PRITH en 2020

Les Plan Régionaux d'Insertion des Travailleurs ont pour objectifs l'amélioration de l'accès à la formation et à l'emploi, la sensibilisation des employeurs publics et privés et l'amplification du maintien dans l'emploi des personnes handicapées en région (*loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées*).

Au cours de l'année 2020, dans deux régions, l'Etat a choisi de confier l'animation et la coordination des PRITH à l'Agefiph, animation qui était antérieurement réalisée par des prestataires externes. Les ressources internes mobilisés pour cette animation et cette coordination du PRITH correspondent à 0,4 ETP à La Réunion à compter du juin 2020 et de 0,6 ETP pour celui de la Guadeloupe à compter de juillet 2020.

Convention d'écriture adoptée lors du vote du budget 2020.

L'activité des PRITH :

- ⇒ 100% de ces activités correspondant à des services directs délivrés aux organisme de formation professionnelle relèvent du budget d'intervention (*frais de personnels et charges de fonctionnement associées*).

La valorisation des ETP comptabilisés sur le budget d'intervention 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.

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 2020 POUR LE PRITH

Les effectifs PRITH comptabilisés selon les règles évoquées ci-dessus sur le budget d'intervention s'élèvent en 2020 à 0,6.

Répartition des ETP CDI PRITH affectés dans les délégations régionales au 31/12/2020 :

| Détail ETP CDI liés aux services directs d'animation et de coordination de PRITH affectés sur le budget d'intervention * | Au 31/12/2019 | Au 31/12/2020 | Evolution |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|---------------|------------|
| SIEGE | | | |
| DR RHONE-ALPES | | | |
| DR POITOU-CHARENTES | | | |
| DR PICARDIE | | | |
| DR PAYS DE LOIRE | | | |
| DR PACA CORSE | | | |
| DR NORMANDIE | | | |
| DR NORD PAS DE CALAIS | | | |
| DR MIDI-PYRENEES | | | |
| DR MARTINIQUE GUYANE | | 0,6 | 0,6 |
| DR LIMOUSIN | | | |
| DR LANGUEDOC ROUSSILLON | | | |
| DR LA REUNION ET MAYOTTE | | 0,4 | 0,4 |
| DR ILE DE FRANCE | | | |
| DR CHAMPAGNE ARDENNES | | | |
| DR CENTRE | | | |
| DR BRETAGNE | | | |
| DR BOURGOGNE FRANCHE-COMTE | | | |
| DR AUVERGNE | | | |
| DR AQUITAINE | | | |
| DR ALSACE-LORRAINE | | | |
| Total | 0,0 | 1,0 | 1,0 |

* ETP imputés sur le budget d'intervention (100% des ETP réels)

COMPTABILISATION DES CHARGES ASSOCIEES

Les charges brutes mobilisées au titre des services directs délivrés dans le cadre de l’animation et de la coordination de PRITH s’élèvent en 2020 à un peu de plus de 0,05 M€. A noter que ces charges internes n’avaient prévues dans le budget 2020.

L’animation et la coordination du PRITH de La Réunion devait bénéficier en fin d’année 2020, d’un financement de la part de la DIECCTE. La convention n’ayant pas été finalisée au 31/12/2020 ; aucune subvention n’a été comptabilisée sur l’exercice 2020.

| DOMAINE DE CHARGES | Exercice 2019 | | | Exercice 2020 | | | Variation Réalisé 2020 / Réalisé 2019 | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|---------------------------------------|--------------------------------------|--------------------------------|------------------------------------|--------------------------------------|------------------------------------------|------|
| | Charges PRITH (Budg. Rectif. 2019 n°2) | Charges PRITH réalisées en 2019 | Taux d'exécution des charges 2019 | Charges PRITH (Budget 2020) | Charges PRITH réalisées en 2020 | Taux d'exécution des charges 2020 | En montant (€) | En % |
| PERSONNEL | | | | | 40 586 € | | 40 586 € | |
| PROVISION POUR INDEMNITES RETRAITE | | | | | | | | |
| FRAIS GENERAUX | | | | | 9 733 € | | 9 733 € | |
| STRUCTURES IMMOBILIERES | | | | | 3 771 € | | 3 771 € | |
| DEPLACEMENTS | | | | | 90 € | | 90 € | |
| MATERIELS ET FOURNITURES | | | | | 498 € | | 498 € | |
| COMMUNICATION | | | | | 125 € | | 125 € | |
| INFORMATIQUE | | | | | 2 700 € | | 2 700 € | |
| POSTE & TELECOMMUNICATIONS | | | | | 712 € | | 712 € | |
| PRESTATIONS DE SERVICES | | | | | 23 € | | 23 € | |
| HONORAIRES | | | | | 1 813 € | | 1 813 € | |
| INSTANCES STATUTAIRES (dont subventions des assistantes aux administrateurs) | | | | | | | 0 € | |
| TOTAL | 0 € | 0 € | | 0 € | 50 318 € | | 50 318 € | - |

Annexe n° 11 : Engagements 2020 FIPHFP-AGEFIPH

LES ENGAGEMENTS 2020 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 | 12,8 | 100% | 0,0 | 0% | 12,8 |
| Les innovations et les études & évaluations | 7,4 | 100% | 0,0 | 0% | 7,4 |
| La communication, l'information et les services digitaux | 5,2 | 100% | 0,0 | 0% | 5,3 |
| L'animation territoriale | 5,7 | 100% | 0,0 | 0% | 5,7 |
| PROMOTION & MOBILISATION POUR L'EMPLOI (*) | 31,1 | 100% | 0,0 | 0% | 31,1 |
| <i>Poids dans l'offre d'intervention</i> | | 7% | 0% | | 6% |
| Les dispositifs d'accompagnement vers l'emploi et de placement | 65,6 | 79% | 17,7 | 21% | 83,2 |
| Les entreprises adaptées (expérimentations) | 50,5 | 100% | 0,0 | 0% | 50,5 |
| Le dispositif pour la création d'activité | 23,3 | 100% | 0,0 | 0% | 23,3 |
| Le dispositif de soutien à l'alternance | 17,7 | 100% | 0,0 | 0% | 17,7 |
| La formation des demandeurs d'emploi (hors alternance) | 44,6 | 98% | 1,0 | 2% | 45,6 |
| La compensation du handicap des demandeurs d'emploi | 50,0 | 91% | 4,9 | 9% | 54,9 |
| ACCOMP. VERS L'EMPLOI & INSERTION PROFESSIONNELLE | 251,6 | 91% | 23,6 | 9% | 275,2 |
| <i>Poids dans l'offre d'intervention</i> | | 55% | 69% | | 56% |
| Les dispositifs d'accompagnement dans l'emploi et de maintien | 45,5 | 84% | 8,4 | 16% | 53,9 |
| Le dispositif de soutien à la création d'activité (créations antérieures à l'année 2020) | 9,0 | 100% | 0,0 | 0% | 9,0 |
| La formation des salariés | 9,9 | 98% | 0,2 | 2% | 10,1 |
| La compensation du handicap des salariés | 108,2 | 98% | 1,9 | 2% | 110,1 |
| ACCOMP. DANS L'EMPLOI & L'EVOLUTION PROFESSIONNELLE | 172,6 | 94% | 10,5 | 6% | 183,2 |
| <i>Poids dans l'offre d'intervention</i> | | 38% | 31% | | 37% |
| | 449,0 | 1,0 | | | 449,0 |
| Total Offre d'intervention | 455,4 | 93,0% | 34,2 | 7,0% | 489,6 |
| Le fonctionnement interne | 48,0 | 98% | 0,8 | 2% | 48,8 |
| <i>Poids dans le budget total</i> | | | | | |
| TOTAL | 503,4 | 93,5% | 35,0 | 6,5% | 538,4 |

Dans le cadre de la convention financière Agefiph-FIPHFP 2020, le budget annuel du FIPHFP a été plafonné à **36 M€**, comme en 2019.

Au 31/12/2020, le budget du FIPHFP dans le cadre de cette convention est exécuté à hauteur de **97%**.

Annexe n° 12 : Le rapprochement entre résultat 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 | 498,664 M€ |
| | Emplois liés à l'intervention | 455,390 M€ |
| | Emplois liés au fonctionnement interne | 48,005 M€ |
| | Prélèvement de l'Etat | 0,000 M€ |
| | Résultat budgétaire | -4,732 M€ |
| RESULTAT COMPTABLE | | |
| (Rapport financier) | Produits | 533,922 M€ |
| | Charges | 540,325 M€ |
| | Résultat comptable | -6,404 M€ |
| ECART entre résultat comptable et résultat budgétaire | | 1,672 M€ |

| | | |
|----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|------------------|
| Charges exclues du résultat budgétaire | | 2,161 M€ |
| 654100 | Abandons/creances jur | 0,289 M€ |
| 654101 | Pertes sur créances OS | 0,331 M€ |
| 657160 | réengagements manuels(C.678801) | 0,007 M€ |
| 657163 | retours au fds potentiels (c.758710) | -0,317 M€ |
| 654102 | Pertes sur créances DOETH | 0,041 M€ |
| 657161 | remboursements projets (C.778801) | -0,644 M€ |
| 657500 | ext.eng 657190 | 0,329 M€ |
| 658100 | Charges diverses de gestion courante | 0,002 M€ |
| 667200 | Pertes de change | 0,000 M€ |
| 672000 | Charges / exercices antérieurs | 0,000 M€ |
| 675000 | Valeur nette comptable éléments actifs cédés | 0,002 M€ |
| 678801 | réengagements manuels | 0,007 M€ |
| 679104 | extourne 678801 | -0,007 M€ |
| 681500 | Dotations provisions risques et charges d'exploita | 1,324 M€ |
| 681740 | prov.sur creance projets (ancien 678802) | 0,232 M€ |
| 681741 | prov sur créances OS | 0,000 M€ |
| 681742 | prov sur créance clients DOETH | 0,066 M€ |
| 686500 | Dot provision. risques et charges financières | 0,000 M€ |
| 686650 | Provisions pour dépréciation V.M.P | 0,000 M€ |
| 689400 | Reports en fonds dédiés sur subventions d'exploitation | 0,493 M€ |
| 695100 | Impôts | 0,007 M€ |
| Produits exclus du résultat budgétaire | | -0,449 M€ |
| 741000 | Subventions reçues | -0,212 M€ |
| 741002 | Ext Subventions reçues(C.741000 subv Agefiph) | 0,033 M€ |
| 758000 | Produits divers de gestion courante | -0,013 M€ |
| 758710 | retours au fds potentiels (ancien 778802) | -0,317 M€ |
| 758711 | ext retours au fds potentiels (c.758710) | 0,317 M€ |
| 772000 | Produits s/exercices antérieurs | 0,000 M€ |
| 778801 | remboursements projets | -0,644 M€ |
| 779001 | extourne 778801 | 0,644 M€ |
| 781740 | reprise/prov creance proj | -0,165 M€ |
| 781741 | Reprise/prov créances OS | -0,024 M€ |
| 786650 | Reprises / provision dépréciation VMP | -0,035 M€ |
| 791110 | Subventions AGEFIPH | -0,033 M€ |
| Ecart Charges / Produits exclus du résultat budgétaire | | 1,712 M€ |
| ECART entre résultat comptable et résultat budgétaire restant à expliquer | | -0,040 M€ |
| 741100 | Régul subvention FIPHFP Frais de gestion 2019 | 0,005 M€ |
| Ecart non expliqué | | -0,035 M€ |