



GOUVERNEMENT

*Liberté
Égalité
Fraternité*



CONVENTION ETAT AGEFIPH 2021 - 2024

INTRODUCTION

Cette convention bipartite entre l'Etat et l'Agefiph s'inscrit dans le prolongement de la transformation de la politique d'emploi des personnes en situation de handicap engagée par le Gouvernement depuis février 2018 qui trouve notamment sa traduction dans la Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel promulguée le 5 septembre 2018. Cette Loi porte l'ambition de **développer une société plus inclusive pour les personnes en situation de handicap** par la mise en œuvre de deux réformes majeures, de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés et des entreprises adaptées. Elle inscrit par ailleurs une rénovation en profondeur du système de formation professionnelle et d'apprentissage.

Le Comité interministériel du handicap (CIH) du 25 octobre 2018 a rappelé l'engagement fort du Gouvernement et fixé des objectifs ambitieux pour favoriser l'inclusion des personnes en situation de handicap. Il a été suivi du lancement d'une concertation nationale en décembre 2018¹ pour une rénovation de l'offre de services à destination des personnes handicapées et des employeurs, centrée sur la mobilisation des employeurs et le soutien à l'insertion professionnelle, à la formation et au maintien en emploi des personnes en situation de handicap.

A l'issue de plusieurs mois de concertation avec l'ensemble des acteurs concernés, la Ministre du travail, la Secrétaire d'Etat chargée des Personnes Handicapées et la Secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics ont lancé en novembre 2019 la **Stratégie « Ensemble osons l'emploi » pour les personnes en situation de handicap**. Pour conduire au changement structurel attendu, 17 leviers² ont été identifiés et partagés dans le cadre de cette stratégie interministérielle.

La présente convention s'inscrit enfin :

- dans le prolongement du plan stratégique adopté par l'Agefiph en février 2017 et qui a pour ambition de faire de l'Agefiph un acteur de référence aux côtés de l'ensemble des acteurs publics et privés de l'emploi, de l'orientation, de la formation professionnelle et de la santé au travail et les accompagner dans leur démarche inclusive.

¹ Concertation lancée le 7 décembre 2018 conjointement par Muriel Pénicaud, ministre du Travail, Olivier Dussopt, secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics et Sophie Cluzel, secrétaire d'Etat chargée des Personnes handicapées.

² https://handicap.gouv.fr/IMG/pdf/dp_semaine_europeenne_de_l_emploi_des_personnes_handicapees_2.pdf

Et en cohérence avec plusieurs engagements conventionnels :

- La convention nationale pluriannuelle multipartite 2017-2020 de mobilisation pour l'emploi des personnes handicapées prolongée par avenant³ vise à fédérer les acteurs de l'insertion et du maintien dans l'emploi autour d'une stratégie partagée en vue d'assurer l'effectivité de la sécurisation des parcours professionnels des personnes en situation de handicap par une meilleure articulation et complémentarité de leur intervention.
- La convention quinquartite signée en septembre 2020 qui organise le rapprochement entre le réseau Cap emploi et Pôle emploi, à travers la mise en place d'une offre de service intégrée et commune, au service des personnes en situation de handicap et des employeurs. Elle porte les ambitions de ce rapprochement, en fixe les objectifs et moyens associés et définit les engagements de chacun des signataires⁴.
- La convention cadre 2020-2022 conclue entre l'Agefiph et le Fiphfp⁵ qui prolonge et amplifie la dynamique engagée et intègre la détermination de l'Agefiph et du Fiphfp d'accompagner conjointement la transition vers une société inclusive en réponse aux besoins des personnes en situation de handicap et des employeurs.

A ce contexte d'évolution des politiques publiques, s'ajoutent les conséquences de la crise sanitaire, au regard desquelles l'action de l'Etat appuyée par celle de l'Agefiph pour développer une société et un marché du travail plus inclusifs pour les personnes en situation de handicap est plus que jamais indispensable, compte tenu notamment de la situation d'emploi des personnes en situation de handicap.

En 2020, 1 million soit 37% des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) sont en emploi, contre 66% de la population des 16-64 ans. Le taux de chômage des BOE s'élève en 2020 à 16%, contre 8,4% pour la population générale. Les personnes en emploi titulaires d'une reconnaissance de handicap ont un niveau de formation plus faible que la population générale (83% ont un niveau bac et infra contre 66% de la population générale), occupent plus souvent des professions peu qualifiées (65 % d'entre elles sont employées ou ouvriers, contre 47 % pour l'ensemble).

Le handicap au travail recouvre des formes très diverses, pas toujours visibles et de plus en plus fréquentes en raison de l'impact du vieillissement de la population, l'allongement de la vie au travail et le poids des maladies chroniques. Selon un rapport de l'IGAS de 2017 sur la prévention de la désinsertion professionnelle, entre un et deux millions de salariés sont menacés à court moyen-terme par un risque de désinsertion professionnelle (soit 5 à 10 % des salariés).

Conformément à la loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes, l'Etat et l'Agefiph conviennent d'établir une convention triennale d'objectifs.

L'avenant prolonge jusqu'au 30 novembre 2022 la convention nationale pluriannuelle multipartite de mobilisation pour l'emploi des personnes handicapées entre l'Etat, Pôle emploi, l'Agefiph, le FIPHFP, la CNSA, Régions de France, la CNAM, la CCMSA, Chéops et l'UNML.

⁴ Convention quinquartite signée le 4 septembre 2020 entre l'Etat, Pôle emploi, l'Agefiph, le FIPHFP et Chéops.

⁵ Convention cadre Agefiph FIPHFP signée le 14 octobre 2020.

La présente convention d'objectifs définit **quatre orientations prioritaires conjointes**, pour la période 2021-2024 en matière de politique d'emploi des personnes en situation de handicap :

1. Amplifier l'accompagnement des entreprises pour l'emploi des personnes en situation de handicap ;
2. Soutenir la montée en compétence des personnes en situation de handicap par le développement de l'alternance et de la formation ;
3. Sécuriser le parcours professionnel des personnes en situation de handicap au travers de l'offre de compensation ;
4. Développer des partenariats pour une offre partagée et concertée pour accompagner l'inclusion professionnelle.

La convention repose sur **trois principes structurants** :

Une synergie renforcée entre l'Etat et l'Agefiph pour proposer une coopération renouvelée, une participation rénovée et active de l'Etat à la gouvernance de l'Agefiph dans le respect du paritarisme élargi⁶ qui la caractérise et un positionnement de l'Agefiph en appui de l'Etat dans le déploiement des politiques d'emploi des travailleurs handicapés, en articulation et en complémentarité des autres acteurs institutionnels, tant au niveau national que sur les territoires.

Une couverture homogène de l'offre de service délivrée sur l'ensemble du territoire national pour assurer une égalité de réponse aux besoins des personnes en situation de handicap et des entreprises sur les territoires

Un suivi et un pilotage de la performance et du respect des engagements fixés par la présente convention et de la feuille de route annexée répondant à une logique d'amélioration continue de l'offre de services en réponse aux besoins des bénéficiaires.

ORIENTATIONS PRIORITAIRES

1-Amplifier l'accompagnement des entreprises pour l'emploi des personnes en situation de handicap

1.1. Etat des lieux

Le taux d'emploi de personnes handicapées en entreprises progresse trop lentement et est encore inférieur à 4%. En 2018, la part des salariés handicapés dans l'emploi total en équivalent temps plein dans le secteur privé est de **3,5%**, affichant une relative stabilité par rapport à 2016 et 2017.

L'offre d'intervention de l'Agefiph visant à mobiliser le monde économique et social (MMES) est structurée autour de cinq axes :

- L'offre de conseil et d'accompagnement qui informe, appuie et outille les entreprises et leur propose un accompagnement personnalisé pour construire et mettre en œuvre un plan d'actions qui pourra être formalisé, le cas échéant dans le cadre d'un accord ou d'une convention de politique d'emploi signée avec l'Agefiph.
- Le Réseau des Référents Handicap animé par l'Agefiph qui facilite les échanges de pratiques entre entreprises, la capitalisation, la mutualisation et l'innovation en associant les différents partenaires en fonction des thématiques abordées.

⁶ Le paritarisme élargi au sein des instances de l'Agefiph réunit partenaires sociaux, associations représentatives de personnes handicapées et personnalités qualifiées, dont deux sont désignées par l'Etat, conformément à l'article L5214-1 du Code du travail et aux statuts de l'Agefiph.

- Les approches sectorielles, territoriales, thématiques qui portent par exemple sur des besoins de recrutement sur des métiers en tension, des reconversions inter-entreprises ou des problématiques spécifiques à un secteur d'activité.
- Les partenariats avec les organisations contribuant à la Mobilisation du Monde Economique et Social., (organisations syndicales, patronales, associations, OPCO...) où l'Agefiph joue un rôle d'appui, d'accompagnement, de capitalisation d'expériences, d'ensemblé et d'animation de réseaux.
- Un centre de ressources mutualisées ouvert à l'ensemble des acteurs agissant en faveur de l'emploi des personnes handicapées (guides, fiches expériences, vidéos ...) ainsi que des services en ligne développés avec les partenaires (autodiagnostic handicap, simulateur de contributions...).

1.2. Axes prioritaires de progrès

La mobilisation des entreprises et les incitations à s'engager et à développer des plans d'actions sont liées au respect des obligations légales (OETH, obligation pour les entreprises de plus de 250 salariés de désigner un « référent handicap ») mais aussi à la volonté des entreprises de développer une « marque employeur » attractive vis-à-vis de potentiels candidats sensibles à l'engagement des entreprises. L'action des entreprises pour l'emploi des personnes en situation de handicap participe également de la politique de prévention et de santé au travail et permet le développement de pratiques managériales contribuant à favoriser l'innovation et le lien social.

Le contexte réglementaire (réforme de l'obligation d'emploi, évolution du dispositif des accords agréés), économique et social depuis 2020 appelle un accompagnement accru et en proximité des entreprises, notamment des PME pour soutenir les entreprises engagées et amplifier la dynamique de l'inclusion en emploi.

- **Amplifier le rôle d'appui et de conseil de l'Agefiph auprès des entreprises**

L'Agefiph agit en proximité auprès des entreprises, en tant qu'interlocutrice privilégiée pour les inciter à s'engager et les accompagner pour intégrer durablement le sujet du handicap dans leurs pratiques et leur stratégie.

Dans le contexte actuel, au-delà d'accroître la dynamique portée dans le cadre de l'offre de service entreprises existante articulée autour des leviers précités, les signataires ont la volonté de faire évoluer cette offre de service de l'Agefiph. Il s'agit d'une part, d'inciter les entreprises à s'engager et valoriser cet engagement et, d'autre part, de les accompagner en plus grand nombre et de manière renforcée « sur le terrain » à développer des plans d'actions, assurer leur suivi et veiller à leur mise en œuvre avec des conseillers de proximité de l'Agefiph, pour leur permettre d'intégrer durablement le sujet du handicap dans leurs pratiques et leur stratégie.

Lors de ses interactions avec les entreprises, l'Agefiph évoque et valorise systématiquement les partenariats, notamment économiques, avec les entreprises adaptées, les ESAT, les TIH, etc. et le potentiel de recrutement que ces partenariats représentent.

Une contractualisation avec l'Agefiph traduisant les différents niveaux d'engagement et d'action sera proposée aux entreprises qui passent à l'action pour qu'elles puissent faire connaître leur engagement et leurs actions, dans le cadre d'une démarche simple, accessible et mobilisable par le plus grand nombre d'entreprises, en particulier les TPE-PME. L'implication des représentants des salariés, l'engagement de la direction de l'entreprise, la construction de la politique handicap avec les différentes parties prenantes, la définition d'objectifs à atteindre et d'un plan d'action afférant sont autant de conditions de réussite d'une politique handicap qui pourront être mises en visibilité. En fonction de l'entreprise et du potentiel du plan d'action au regard de l'emploi des personnes handicapées, la contractualisation proposée pourra adopter différentes modalités (convention portant sur une politique handicap globale ou une thématique, convention avec ou sans financement...).

A des fins d'enrichissement réciproque et de mutualisation des pratiques, l'Agefiph et le Fiphfp unissent leurs efforts pour travailler conjointement sur le sujet des modalités de conventionnement qui permettent de mettre en visibilité l'action des employeurs.

Le déploiement sur les territoires du protocole national décrivant les complémentarités d'intervention de l'Agefiph, du Fiphfp, de Pôle emploi et des Cap emploi en direction des employeurs constitue le cadre pour renforcer les articulations et complémentarités des offres d'intervention respectives et ainsi améliorer, pour l'employeur, la visibilité sur le conseil et l'accompagnement dont il peut bénéficier à toutes les étapes de sa réflexion puis de son engagement en terme de politique handicap. Compte-tenu des évolutions de l'environnement et de l'offre de services de l'Agefiph, certains outils pourraient être amenés à évoluer, notamment l'espace emploi de l'Agefiph. Une réflexion sera engagée avec le service public de l'emploi.

L'Etat, par l'intermédiaire des Dreets notamment et des outils de communication à destination des entreprises, fait connaître plus largement l'offre de services d'accompagnement des entreprises de l'Agefiph, en particulier en invitant les entreprises sous accords agréés et les entreprises participant aux différents espaces proposés dans les territoires (Les entreprises s'engagent...) à participer aux activités du Réseau des référents handicap.

- **Anticiper les sorties d'accords agréés et contribuer à la dynamisation de la négociation collective**

La réforme de l'OETH a fait évoluer le dispositif des accords agréés avec une durée des accords désormais limitée à trois ans renouvelable une fois, afin de constituer un réel outil d'amorçage à une politique de ressources humaines et d'achats responsables favorable à l'emploi des travailleurs handicapés. La sortie d'accords agréés doit être anticipée et travaillée, au service d'une politique handicap pérenne au sein des entreprises.

Pour créer les conditions de pérennité de la politique d'emploi des travailleurs handicapés à l'issue de l'accord agréé par l'Etat, ce dernier s'engage à ce que soient inscrites, par anticipation, dans les accords agréés, des dispositions pouvant faciliter la sortie d'accord et la poursuite des engagements, avec un accompagnement de l'Agefiph ajusté aux besoins de l'entreprise.

Par ailleurs, l'expertise de l'Agefiph peut être mobilisée, à la demande de l'Etat, en tant que de besoin à tout moment du processus (préparation de l'accord, suivi de l'accord, préparation de la sortie de l'accord).

Pour soutenir cette dynamique, une offre de services adaptée aux entreprises sortant d'accord doit être conçue et proposée par l'Agefiph. Elle tiendra compte de l'état d'avancement de l'entreprise sur le sujet du handicap et des besoins sur le champ de la compensation ainsi que des thématiques sur lesquelles il y a nécessité de poursuivre les efforts.

Afin que le sujet du handicap soit abordé dans les différents espaces de la négociation collective (accords simples ou agréés, accords handicap ou plus globaux, négociation d'entreprise ou de branche), l'Agefiph outille le dialogue social en entreprise, conformément au plan stratégique adopté par son conseil d'administration en 2017.

Les travaux conduits en 2019 relatifs à la dynamisation de la négociation collective, s'étaient conclus sur le constat de l'opportunité de mettre à disposition des acteurs de la négociation collective une boîte à outils mutualisés et une offre de formation modulable. L'Etat et l'Agefiph s'engagent ensemble pour appuyer cette dynamisation.

2-Soutenir la montée en compétence des personnes en situation de handicap par le développement de l'alternance et de la formation

2.1 Etat des lieux

Le niveau de qualification des personnes handicapées constitue un des freins principaux à leur accès à l'emploi et à leur maintien dans celui-ci. Les personnes en situation de handicap sont 31% à avoir un niveau de formation niveau Bac ou plus, contre 55% pour les 16 - 64 ans.

En dépit d'une augmentation des entrées en formation et en apprentissage (cf. Dares - février 2019), les résultats en matière d'alternance demeurent à ce stade en deçà des attentes avec un recul manifeste sur le champ de la professionnalisation ces dernières années et un pourcentage de personnes en situation de handicap en apprentissage très faible (inférieur à 2%).

Des interventions de l'Agefiph sur le champ de la formation centrées sur trois grands axes :

- L'accompagnement à l'accessibilité de l'appareil formatif notamment au travers des services de la Ressource Handicap Formation (RHF).
- La priorisation du financement / développement des actions de formation sur l'amont de la qualification (remobilisation et de la préparation des publics).
- La mise en œuvre du principe « Zéro personne sans solution » sur le champ de la formation par lequel l'Agefiph complète dans certaines conditions le plan de financement des personnes ou accorde un financement total lorsqu'aucune autre solution n'est envisageable. Il doit être mis en œuvre dans un strict respect du principe de complémentarité avec le droit commun.

Parallèlement, l'Agefiph mène des actions spécifiques pour développer et soutenir l'alternance - vecteur important d'accès à la qualification et à l'emploi durable- au travers de :

- La promotion de l'alternance auprès des employeurs (en s'appuyant notamment sur les réseaux de référents handicaps et l'offre de conseil et d'accompagnement directe aux entreprises), le développement d'actions de formation préparatoires à l'alternance et le financement d'aides spécifiques pour les employeurs.
- La sécurisation des parcours des alternants articulée autour de plusieurs dispositifs et actions en s'appuyant sur les Ressources Handicap Formation (RHF) pour accompagner les référents handicap des OF et des CFA et développer l'accessibilité au sein des CFA. Par ailleurs, les RHF jouent un rôle clé dans l'accompagnement à la mise en œuvre de la réforme de la formation, en lien avec les services déconcentrés de l'Etat.

L'action de l'Etat appuyée par l'Agefiph vise à :

- Continuer à développer l'accès des personnes handicapées à la formation,
- Renforcer l'accessibilité universelle, pour les personnes en situation de handicap, des dispositifs de formation de droit commun,
- Favoriser la conclusion de nouveaux contrats en alternance,
- Sécuriser le parcours des alternants handicapés.

2.2 Axes prioritaires de progrès

- **Améliorer le suivi statistique** permettant de suivre la progression du nombre de personnes en situation de handicap dans les dispositifs de formation de droit commun, y compris en alternance, et garantir les modalités de production et de publication de données fiables, à jour et détaillées
 - En agissant auprès des acteurs de la formation pour une meilleure identification du public des travailleurs handicapés dans les systèmes d'information,
 - En identifiant les modalités de capitalisation des données issues des OPCO.

- **Améliorer le sourcing des personnes et la complémentarité des offres de formation et d'appui à l'alternance par :**
 - L'implication des acteurs du Service public de l'emploi (Pôle emploi, Missions Locales, Cap emploi) sur la conclusion de contrats en alternance,
 - L'identification et la mobilisation des référents handicap des OF et des CFA,
 - La mobilisation de partenariats clés (France Compétences, Certif Pro, OPCO, Education nationale, enseignement supérieur, secteur médico-social...),
 - Les collaborations avec les ARS et le secteur médico-social, notamment les IME, IMPRO, ESRP et ESPO.

- **Mettre en place un pilotage opérationnel de la « réforme de l'apprentissage », associant aux côtés de l'Etat, le FIPHFP, l'Agefiph, les OPCO et A2PH de façon à :**
 - Développer des actions de communication et d'information communes sur la réforme, et de manière plus globale sur l'alternance, au niveau national ou en régions,
 - Suivre les impacts de la réforme et répondre aux besoins et questionnement des acteurs de terrain dans sa mise en œuvre.

- **Contribuer à l'effort national de développement de l'apprentissage et de la professionnalisation**
 - Poursuivre la mise en œuvre d'actions préparatoires à l'apprentissage,
 - Accompagner la mobilisation des employeurs en s'appuyant notamment sur des acteurs clés tels que les OPCO,
 - Renforcer la capacité d'accompagnement des apprentis en s'appuyant sur des leviers médico-sociaux et professionnels,
 - Dans le cadre de la démarche d'amélioration continue de l'offre, une évaluation de l'alternance pour les personnes en situation de handicap est lancée en 2021 par l'Agefiph en coopération avec le FIPHFP.

- **Formaliser les partenariats avec les grands acteurs de la formation**
 - Au niveau collectif, redéfinir le cadre de collaboration avec Pôle emploi et les Commissions de Transitions professionnelles, les conseils régionaux et les Carif-Oref en région,
 - Au niveau individuel, abonder les financements dans le cadre notamment du CPF et décliner le principe « Zéro sans solution ».

- **Développer la professionnalisation des acteurs de la formation et l'accessibilité des formations, notamment via l'appui des RHF, en :**
 - Développant en priorité la professionnalisation des référents handicap des CFA et des organismes de formation sur l'ensemble du territoire,
 - Apportant de la lisibilité sur les RHF et leur articulation avec les autres dispositifs /outils existants,
 - Faisant largement connaître les RHF via une communication soutenue et régulière vers les prescripteurs de la formation (SPE, OPCO) et les organismes de formation,
 - Structurant les réseaux des référents handicap des CFA et des organismes de formation et en déployant des outils adaptés d'appui à la professionnalisation (cible prioritaire),
 - Outillant les RHF (outil de suivi, centre ressource, information et communication) en lien avec leur montée en charge,
 - En poursuivant une dynamique d'amélioration continue de l'offre de service et d'innovation, développer les prestations et aides visant la compensation du handicap des personnes en situation de handicap en formation (plateformes de prêt, formation accompagnée, emploi accompagné, prestations d'appui spécifiques...),
 - Favorisant, dans le cadre des PRITH, le développement d'espaces de dialogues et de coopération avec les DREETS, Pôle emploi, Région, ARS de façon à générer des plans d'actions partagés et adaptés aux territoires.

3-Sécuriser le parcours professionnel des personnes en situation de handicap au travers de l'offre de compensation

3.1 Etat des lieux

Pour accompagner le public éligible à l'offre de services de l'Agefiph, l'association propose des aides et prestations destinées à **compenser le handicap et sécuriser toutes les étapes du parcours professionnel de la personne**. L'offre actuellement proposée a été rénovée et est mise en œuvre depuis avril 2018.

Elle s'articule autour de différents types d'aides, prestations :

- Des prestations venant en appui des opérateurs d'insertion et de maintien dans l'emploi dans une logique de soutien aux référents de parcours,
- Des aides à la compensation pour favoriser l'accès à des équipements techniques, la mobilité des personnes en situation de handicap et pour palier l'empêchement temporaire d'exécuter une tâche,
- Des aides au maintien,
- La mobilisation de la reconnaissance de la lourdeur du handicap (RLH),
- Des aides et prestations préalables à l'aménagement de situations de travail (Epaast) qui s'adressent aux employeurs et majoritairement pour des situations de maintien en emploi.

Principal domaine budgétaire portant l'offre d'aides et de prestations (réalisé 2020 = 158,2M€), le domaine de la compensation du handicap a été au centre de l'action de l'Agefiph pour ajuster son offre en 2020/2021 au regard des impacts immédiats de la crise sanitaire.

A côté de l'offre de services qu'elle délivre, l'Agefiph soutient financièrement et participe au pilotage notamment :

- Du dispositif d'emploi accompagné,
- Des missions d'« Accompagnement dans l'emploi » des Cap Emploi,
- Du dispositif Comète.

La compensation participe pleinement de la sécurisation des parcours professionnels, par un accompagnement et une réponse adaptée aux besoins des personnes en situation de handicap tout au long de leur vie professionnelle.

L'efficacité de l'action de l'Agefiph en la matière s'appuie sur une transformation engagée en 2018 et qui s'est accélérée notamment en raison de l'inflexion majeure donnée à la politique du handicap par le gouvernement à travers un levier puissant : celui de l'inclusion.

3.2 Axes prioritaires de progrès

- **Pour simplifier l'accès à l'offre, digitaliser l'accès aux aides et prestations** et interroger la possibilité de digitaliser le contenu de tout ou partie de certaines prestations en complémentarité pour enrichir les prestations conçues en présentiel pour plus d'accessibilité et en opportunité, en veillant à l'égalité de traitement, à la qualité et à la pertinence du service (l'offre restera accessible hors outils digitaux),
- **Evaluer et rénover en tant que de besoin l'offre de compensation du handicap** portée par l'Agefiph et notamment les prestations d'appui spécifiques, afin d'identifier les besoins de complétude, de complémentarité avec les autres dispositifs existants et d'accessibilité de l'offre,
- Dans une dynamique d'amélioration continue de l'offre de service, **ajuster les aides et prestations de l'Agefiph** notamment en poursuivant les travaux de convergence des aides entre le Fiphfp et l'Agefiph engagés depuis 2019 et en développant des plateformes de prêt de matériel en lien avec l'évaluation conduite en 2021. Adapter l'offre existante au regard de l'évolution des besoins, en

particulier en tirant les enseignements des mesures exceptionnelles mises en œuvre dans le cadre la pandémie de la COVID 19 ;

- Engager un chantier commun de simplification et de modernisation de la RLH, associant notamment les principaux prescripteurs tels que le Service public de l'emploi.
- Travailler collectivement, avec l'Etat, Chéops et le Fiphfp notamment à la **rénovation post-2022 de l'offre de services maintien dans l'emploi délivrée par les Cap emploi**. La note technique commune Agefiph-FIPHFP-Chéops sur le maintien en emploi peut contribuer sur certaines préconisations à ces travaux. Ces travaux sont utilement complétés de réflexions communes avec les différents acteurs du maintien dans l'emploi et de la prévention de la désinsertion professionnelle visant à sécuriser les parcours professionnels des personnes en situation de handicap et à une meilleure connaissance des besoins et des impacts des politiques conduites.

4-Développer des partenariats pour une offre partagée et concertée pour accompagner l'inclusion professionnelle

4.1 Etat des lieux

- Le cap fixé vers une société plus inclusive suppose une dynamique partenariale entre acteurs de droit commun et spécialisés.
- Les offres de service « handicap » manquent parfois de lisibilité pour les acteurs de l'emploi ou de la formation, les employeurs ou les personnes en situation de handicap qui ont des attentes en termes de simplicité d'accès, de souplesse, de réactivité et d'efficience.
- Les parcours professionnels sont de plus en plus complexes et parfois hybrides, privés, publics rendant l'hétérogénéité des réponses peu audibles.
- Les outils d'étude et d'analyse à disposition des acteurs publics pour observer et anticiper l'évolution des situations et des besoins nouveaux ou insuffisamment couverts sont à améliorer.

4.2 Axes prioritaires de progrès

- **Renforcer le partenariat entre le Fiphfp et l'Agefiph** pour optimiser, faire converger et rendre davantage efficiente les aides et prestations portées par les deux Fonds pour l'emploi des personnes en situation de handicap,
- Garantir une **approche cohérente et homogène sur l'ensemble du territoire national**, notamment à travers une offre partagée et concertée avec les partenaires, en particulier avec le FIPHFP,
- Proposer et mettre en œuvre un **programme pluriannuel pour l'évaluation** de l'offre d'intervention après échange avec l'Etat lors du Comité de suivi opérationnel pour prioriser les programmes à évaluer, et transmettre systématiquement à l'Etat les résultats des évaluations,
- Poursuivre, **sur demande**, l'appui de l'Agefiph, à l'Etat dans son rôle d'animation des partenaires de la politique emploi des personnes en situation de handicap au niveau national et des territoires, dans le cadre des PRITH notamment,
- Poursuivre et renforcer la nécessaire coordination avec les acteurs du Service public de l'emploi, notamment pour ce qui concerne l'accompagnement des employeurs sur le terrain,
- Veiller à **l'amélioration continue de l'offre** en s'appuyant notamment sur le déploiement d'une stratégie pour l'innovation dont le contenu sera discuté avec l'Etat et en étant à l'écoute de ses bénéficiaires (personnes en situation de handicap et employeurs),
- Systématiser et formaliser un dialogue stratégique et opérationnel entre l'Etat et l'Agefiph au niveau régional.

GOVERNANCE AGEFIPH

L'Etat et l'Agefiph réaffirment leur attachement au paritarisme élargi qui caractérise la gouvernance de l'Agefiph.

Dans l'objectif de participer plus étroitement aux décisions prises concernant les orientations de l'offre d'intervention de l'Agefiph, l'Etat s'inscrit dans une perspective de représentation institutionnelle au sein des instances de gouvernance de l'association.

La détermination de cette représentation s'inscrira dans une concertation avec les organisations membres de l'Agefiph dans le cadre du dialogue social, avant une éventuelle évolution législative relative à la gouvernance de l'Agefiph.

Sans préjudice de la conduite de cette concertation, et sous réserve d'approbation du Conseil d'administration de l'Agefiph, l'Etat participe aux séquences de travail de la Commission des politiques d'intervention (CPI) et de la commission financière organisées dans le cadre de sa gouvernance.

PILOTAGE DES ACTIONS ET SUIVI DE LA CONVENTION

Un système de pilotage au niveau national et régional est mis en place, avec des objectifs et des indicateurs de suivi et de mesure des résultats et de la satisfaction. Ces indicateurs sont relatifs aux axes prioritaires définis dans la présente convention, ils sont déclinés à la maille régionale et suivant une fréquence à définir au cas par cas entre l'Agefiph et l'Etat.

- **Des objectifs ambitieux d'activité, de résultats et d'impacts sont définis, ainsi que les indicateurs permettant de les suivre** (cf. annexe 1)
- Le pilotage inclut le suivi d'**indicateurs de gestion et de performance**
- **L'instance de pilotage de la convention** se réunit a minima trois fois par an au niveau national et est alimenté par les indicateurs renseignés et le suivi du plan d'actions
- **Sont formalisés un calendrier et une procédure de concertation, de validation des budgets prévisionnels et rectificatifs de l'association**

Au niveau national, il est créé un comité de suivi opérationnel de la convention qui est composé de représentants nationaux de l'Etat et de l'Agefiph. Ce comité, qui se réunit chaque trimestre, assure le suivi de la mise en œuvre des engagements inscrits dans la convention et des orientations adoptées.

Ce comité est alimenté dans son contenu par le suivi de la feuille de route annuelle (annexe 2) et l'analyse des indicateurs (annexe 1) qui sont établis en lien avec les axes prioritaires définis dans cette présente convention. Il permet collectivement de constater les résultats et le niveau d'avancée des engagements inscrits dans la feuille de route annuelle, d'identifier les éventuelles difficultés et déterminer, le cas échéant, les mesures pour assurer l'atteinte des objectifs.

En outre, le contenu de la stratégie innovation de l'Agefiph fait l'objet d'une présentation annuelle auprès du Comité de suivi. Les échanges pourront aussi concerner tous les éléments qui concourent à la réalisation des objectifs inscrits dans la convention (accompagnement RH des collaborateurs, politique de maîtrise des risques, perspectives d'évolution des ressources financières et des ressources internes...).

Le comité de suivi définit le cadre d'évaluation de la présente convention, avant octobre 2021.

Au niveau régional, suivant une fréquence de trois réunions par an, un dialogue est établi entre la Dreets et la Délégation régionale de l'Agefiph afin d'échanger sur les moyens et actions à engager et engagés pour la déclinaison régionale de la présente convention et de la feuille de route annuelle associée. Ce temps de dialogue permet notamment une présentation partagée en début d'année des axes prioritaires sur le champ des politiques d'emploi des travailleurs handicapés.

La Délégation régionale de l'Agefiph et la Dreets partagent les indicateurs de la présente convention, en particulier ceux qui sont déclinés au niveau régional.

En terme de couverture territoriale, l'Agefiph s'engage, sous réserve d'une validation par le conseil d'administration, à être présente en continue, dans les territoires d'outre-mer non couverts à ce jour, à savoir la Guyane et Mayotte.

La formalisation d'une procédure de validation des budgets prévisionnels et rectificatifs de l'association.

Conformément à l'article R-5214-21 du Code du travail, la Ministre du Travail approuve le budget de l'Agefiph, suite aux travaux préalables menés entre la DGEFP et l'Agefiph, et organisés selon le calendrier suivant :

- En septembre : la présentation par l'Agefiph d'un état relatif à l'exécution du budget en cours et la préparation du budget de l'année suivante ;
- En novembre : la présentation du budget prévisionnel N+1 de l'Agefiph, en amont de la Commission financière ;
- Au plus tard le 31 mars de l'année N+1, la transmission du budget adopté par le Conseil d'administration de l'Agefiph à la Ministre pour approbation.

En cas d'élaboration d'un budget rectificatif pour l'année en cours, qui fait également l'objet d'une approbation par la Ministre du Travail, de l'emploi et de l'insertion, une réunion est planifiée en amont de sa présentation devant les instances de gouvernance de l'Agefiph.

Dans le cas de mesures gouvernementales ayant un impact significatif sur l'intervention ou le budget de l'Agefiph, l'Etat s'engage à associer l'Agefiph le plus en amont possible.

DUREE DE LA CONVENTION-CADRE

La présente Convention-cadre est établie pour une période de trois ans à compter de la date de signature.

REVISION - MODIFICATION - RESILIATION

La présente convention est révisable de plein droit en cas de modification législative, réglementaire ou conventionnelle ayant une incidence sur la mise en œuvre de ses dispositions, ou après accord des parties. Ces modifications sont réalisées par voie d'avenant.

SIGNATAIRES

Fait à... 19 juillet, 2021

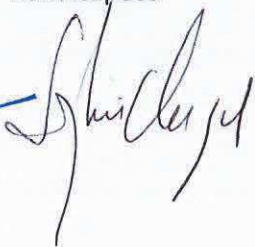
Elisabeth Borne
Ministre du Travail,
de l'Emploi et de
l'Insertion



Brigitte Klinkert
Ministre déléguée
auprès de la Ministre du
Travail, de l'Emploi et de
l'Insertion, chargée de
l'Insertion



Sophie Cluzel
Secrétaire d'Etat
auprès du Premier ministre
chargée des Personnes
Handicapées



Malika Bouchehioua
Présidente
de l'Association de gestion
du fonds pour l'insertion
professionnelle des
personnes handicapées
(Agétiph)

