



[www.inovaccess-grenoble.com](http://www.inovaccess-grenoble.com)

*Une initiative unique en France qui vise à offrir aux personnes handicapées une accessibilité globale et continue, de la ville à l'entreprise, sur un territoire urbain à forte densité d'emploi.*

## DOSSIER DE PRESSE

22 janvier 2010

### Contacts presse

**Ville de Grenoble**  
Service presse  
Tel 04 76 76 39 21  
[presse@ville-grenoble.fr](mailto:presse@ville-grenoble.fr)

**Agefiph**  
Agence Géraldine Musnier  
Tel : 04 78 91 19 75 - 06 72 68 27 21  
[agencegeraldinemusnier@gmail.com](mailto:agencegeraldinemusnier@gmail.com)



## Sommaire

<b>I - INOVACCESS Grenoble 2013 : une opération innovante unique en France</b>	<b>3</b>
<b>II - Rendre les lieux de travail accessibles à toutes les personnes handicapées, quel que soit leur handicap</b>	<b>5</b>
<b>III - Les actions menées par l'AGEFIPH</b>	<b>8</b>
<b>IV - Grenoble, ville accessible</b>	<b>11</b>
<b>Annexe 1 : Données nationales - Emploi et travailleurs handicapés</b>	<b>15</b>
<b>Annexe 2 : Données Rhône Alpes – Emploi et travailleurs handicapés</b>	<b>19</b>

## I - INOVACCESS Grenoble 2013 : une opération innovante unique en France

Initié par l'Agefiph et mené en partenariat avec la Ville de Grenoble, **INOVACCESS** vise à offrir aux personnes handicapées, pour la première fois en France, à une échelle urbaine et sur un bassin d'emploi très dense, les conditions d'une accessibilité globale et continue, de la ville à l'entreprise : transport, voirie, espace public, bâtiments.

- La Ville de Grenoble réalisera les travaux utiles sur l'espace public pour assurer la continuité de la chaîne de l'accessibilité ; elle interviendra dans le cadre de sa programmation pluriannuelle et notamment des opérations ponctuelles nécessaires pour permettre l'accès à certaines PME et PMI.
- L'Agefiph facilitera la mise en accessibilité « tous handicaps » des entreprises privées ; elle financera entièrement la réalisation dans chacune d'elle d'un « diagnostic accessibilité » et participera au financement d'éventuels travaux d'amélioration ou de mise en conformité, en ciblant prioritairement celles qui sont assujetties à l'obligation d'emploi. Pour cela, l'Agefiph mobilise les moyens financiers de son programme complémentaire à hauteur de 3 millions d'euros.

En aidant les entreprises à rendre leurs locaux accessibles à toutes les personnes, **INOVACCESS** vise à faciliter le recrutement de personnes handicapées, quelle que soit leur déficience, et offre aux entreprises des moyens supplémentaires pour satisfaire à leurs obligations légales en matière d'emploi.

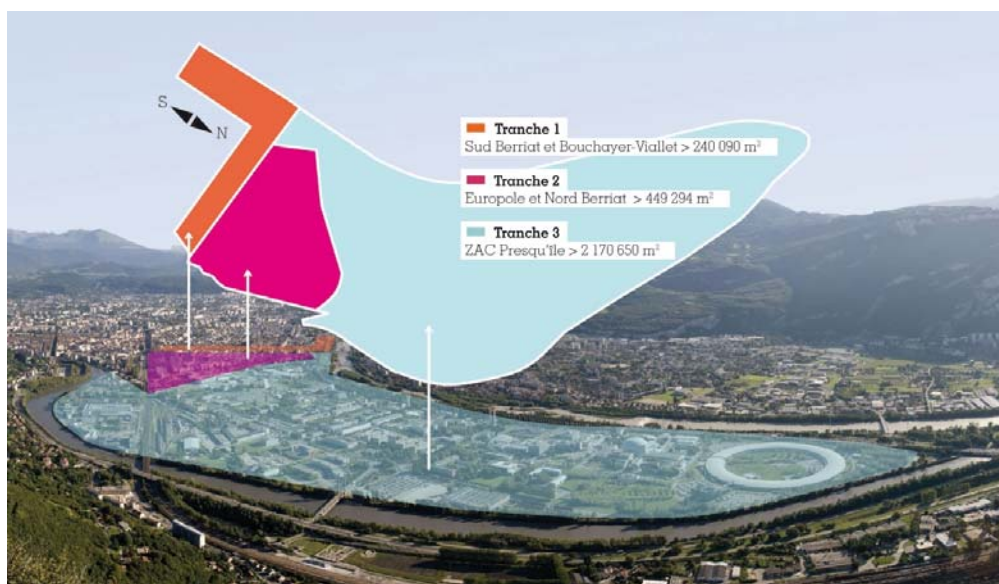
Par ricochet, le projet **INOVACCESS** active la mise en accessibilité de la Ville de Grenoble sur le périmètre concerné.

## L'opération sera menée dans trois quartiers de Grenoble...

Le projet s'étend sur une surface de 286 hectares (2 860 033 m<sup>2</sup>) couvrant 3 quartiers contigus, proches de la confluence du Drac et de l'Isère, dans lesquels sont situées 713 entreprises qui emploient plus de 8000 salariés. 55 d'entre elles sont assujetties à l'obligation d'emploi.

Dans ce périmètre sont installées des entreprises présentant une réelle diversité, de taille, d'activités économiques et requérant des aménagements différents.

- Les activités industrielles et commerciales traditionnelles du quartier Berriat,
- Les activités de services du quartier d'affaires moderne d'Europole,
- Les entreprises high tech et les instituts de recherche du Polygone scientifique de la Presqu'île Drac Isère.



Le projet **INOVACCESS** sera mené pendant 3 ans (2010-2012). Les interventions s'organiseront selon 3 tranches successives :

	avril 2010 > octobre 2010	septembre 2010 > juillet 2011	juin 2011 > décembre 2012
diagnostics	Tranche 1	Tranche 2 Tranche 3	
travaux		Tranche 1	Tranche 1 Tranche 2 Tranche 3

## II - Rendre les lieux de travail accessibles à toutes les personnes handicapées, quel que soit leur handicap

### Le contexte légal

La loi 2005/102 du 11 février 2005 « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » a généré de nombreuses et importantes évolutions, afin de mieux répondre aux attentes des personnes handicapées. Elle tend notamment à faire de l'accessibilité un « droit pour tous ».

Ainsi, l'obligation législative ne se limite plus aux difficultés d'accès physique vécues par les personnes souffrant de déficiences motrices. Elle concerne toutes les personnes, quel que soit leur handicap, physique, sensoriel, cognitif, mental ou psychique.

Par ailleurs, c'est **l'ensemble de la chaîne de déplacement**, qui comprend le cadre bâti, la voirie, les aménagements des espaces publics, les systèmes de transport et leur inter modalité, qui devra être totalement accessible en 2015.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2007, les Etablissements Recevant du Public (ERP), quelle que soit leur taille, doivent respecter les règles d'accessibilité à tous. S'agissant des bâtiments existants, la mise en accessibilité doit être réalisée à l'échéance de janvier 2015, avec pour les ERP de catégories 1 à 4 l'obligation de réaliser un diagnostic préalable.

De plus, à compter du 23 avril 2010, tout projet de construction ou de travaux se rapportant aux bâtiments relevant du code du travail doit se conformer aux règles d'accessibilité, fixées par le décret n°2009-1272 du 21 octobre 2009.

Ainsi, au-delà des postes de travail, c'est désormais la chaîne de déplacement interne et externe qui est mise en question pour accueillir ou maintenir dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Par ailleurs, l'accessibilité des lieux de travail reste indispensable dès lors que l'un des salariés se trouve en situation de handicap : il convient d'aménager le poste de travail et les locaux de l'entreprise afin qu'il puisse y circuler sans aucune contrainte.

*Pour en savoir plus sur la loi du 11 février 2005 et ses décrets d'application :*  
[http://www.developpement-durable.gouv.fr/rubrique.php3?id\\_rubrique=967](http://www.developpement-durable.gouv.fr/rubrique.php3?id_rubrique=967)

*Pour en savoir plus sur les modalités concernant l'accessibilité des entreprises :*  
[http://www.developpement-durable.gouv.fr/rubrique.php3?id\\_rubrique=1153](http://www.developpement-durable.gouv.fr/rubrique.php3?id_rubrique=1153)

## Une démarche gagnante pour tous

L'accessibilité des locaux de l'entreprise est une condition nécessaire au développement de l'emploi des personnes handicapées : elle est utile pour pouvoir recruter des salariés handicapés, collaborer avec des fournisseurs et accueillir des clients handicapés.

En outre, une entreprise au sein de laquelle on circule et se repère bien est plus facile à vivre au quotidien pour tous, valides ou handicapés. Les conditions de production et de travail s'en trouvent nécessairement améliorées, ce qui est à l'évidence un facteur de performance.

Ainsi, en devenant accessible à tous, l'entreprise ne se contente pas de satisfaire à une obligation légale. Le retour sur investissement va bien plus loin et contribue en outre à créer une image positive d'ouverture sur l'extérieur, à promouvoir «une entreprise citoyenne » et favorable à l'égalité des chances.

## Les règles de l'accessibilité

Des exigences d'accessibilité au regard des besoins issus de situations handicapantes :

<b>Non-voyants &amp; Malvoyants</b> <ul style="list-style-type: none"><li>■ Guidage</li><li>■ Repérage</li><li>■ Accès à l'information</li><li>■ Eclairage</li><li>■ Sécurité</li></ul>	<b>Sourds &amp; Malentendants</b> <ul style="list-style-type: none"><li>■ Equipements adaptés</li><li>■ Amélioration de l'acoustique</li><li>■ Accès aux informations (signalétique adaptée)</li></ul>
<b>Physique (Moteur et déambulatoire)</b> <ul style="list-style-type: none"><li>■ Accès physique (escaliers notamment)</li><li>■ Dimensions</li></ul>	<b>Mental</b> <ul style="list-style-type: none"><li>■ Repérage</li><li>■ Guidage</li><li>■ Absence d'obstacle</li><li>■ Signalétique adaptée</li></ul>

Pour être accessibles selon les nouvelles dispositions légales, les locaux d'entreprise doivent respecter une série de spécifications techniques, organisationnelles et dimensionnelles.

Ces règles sont nombreuses, précises et concernent :

- Les cheminements extérieurs,
- L'accès à l'établissement et l'accueil,
- Les circulations intérieures, verticales (escaliers, ascenseurs) et horizontales,
- Les revêtements de sols, murs et plafonds,
- Les portes, portiques et sas intérieurs,
- L'éclairage,
- Les équipements et dispositifs de commande,
- Les sorties,
- Le stationnement des automobiles,
- Les sanitaires.

*Pour en savoir plus sur les modalités de mise en application des règles d'accessibilité :*  
<http://www.agefiph.fr/index.php?nav1=entreprises&nav2=regles>

### III - Les actions menées par l'AGEFIPH

#### L'activité de l'Agefiph

L'Agefiph est un organisme privé (Association loi 1901), gouverné par un Conseil d'Administration composé de trois collèges représentant les divers acteurs impliqués dans la politique d'emploi des personnes handicapées (les employeurs, les salariés, les associations) et de personnalités qualifiées.

La mission que le législateur a confiée à l'Agefiph est de développer l'emploi des personnes handicapées en milieu ordinaire de travail. Participant au Service Public de l'Emploi, l'Agefiph organise son action dans le cadre d'une convention d'objectif conclue avec l'Etat.

Ses nombreuses activités s'ordonnent autour de quatre objectifs principaux :

- Développer la qualification des personnes handicapées,
- Améliorer l'accès à l'emploi des travailleurs handicapés,
- Aider les entreprises privées à recruter et à conserver leurs salariés handicapés,
- Approfondir la connaissance de la population active handicapée.

Gestionnaire du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées, l'Agefiph valorise les contributions financières versées par les entreprises privées comptant vingt salariés et plus et soumises à l'obligation d'emploi, pour développer des programmes visant à promouvoir l'emploi des personnes handicapées.

Sous l'effet des dispositions de la loi du 11 février 2005, le montant global des contributions des entreprises a fortement augmenté. La collecte est passée de 426 M€ (contribution 2005) à 606 M€ (contribution 2006), soit une croissance de 40%.

La loi produisant les effets incitatifs attendus, et l'action menée par l'Agefiph et ses réseaux partenaires s'étant fortement amplifiée pour valoriser cet apport de fonds supplémentaire et le transformer en emploi de personnes handicapées, le montant de la collecte connaît désormais une baisse régulière : 592M€ en 2008, 575M€ en 2009, 543M€ en 2010 (prévision) ... Cette tendance devrait se poursuivre dans les années qui viennent.

Dans le même temps, la capacité d'intervention de l'Agefiph croît régulièrement. Ainsi, le montant global des engagements financiers a progressé significativement : 410 M€ en 2006, 470 M€ en 2007, 584M€ en 2008, 650 M€ en 2009.

## Les aides aux personnes handicapées et aux entreprises

### Des aides pour les personnes handicapées : un accompagnement tout au long de leur parcours d'insertion professionnelle

- Préparation à l'emploi : bilan de compétence, remise à niveau, formation.
- Recherche d'emploi : accompagnement individualisé, aides techniques et humaines, aides à la mobilité.
- Accès à l'emploi : primes, aides techniques et humaines, tutorat, aides à la mobilité.
- Maintien dans l'emploi : formation, reclassement, aides techniques et humaines.
- Création d'entreprise : accompagnement individualisé, aides financières.

### Des aides pour les entreprises :

Chaque année, l'Agefiph réalise plus de 40 000 actions en direction des entreprises, en intervenant dans les domaines suivants :

- L'information et le conseil aux employeurs et représentants des salariés.
- L'aide à la mise en place de politiques d'emploi de personnes handicapées.
- L'aide au recrutement à travers des aides financières (primes, formation, aménagement du poste de travail,...) et un service d'accompagnement de professionnels de l'insertion des personnes handicapées.
- L'aide au maintien dans l'emploi pour éviter le licenciement d'un salarié en voie d'inaptitude (formation, reclassement, adaptation de la situation de travail, services d'aide au maintien dans l'emploi...).

### L'organisation, le financement et l'animation de services spécialisés

Les principaux réseaux proposant l'offre de service Agefiph :

- **CAP Emploi**, un service qui facilite le recrutement et l'intégration dans l'entreprise de collaborateurs handicapés.
- **SAMETH**, un service qui vise à préserver l'emploi de salariés qui, suite à l'apparition ou l'aggravation du handicap, sont menacés d'inaptitude et de licenciement.
- **Vie au travail**, un service qui accompagne les salariés handicapés tout au long de leur carrière professionnelle pour garantir l'égalité des chances.
- **Mobilisation des entreprises**, un service qui vise à développer le recrutement, le maintien dans l'emploi et la qualification des travailleurs handicapés.

L'action de l'Agefiph s'inscrit dans un partenariat approfondi avec les autres acteurs institutionnels en charge de l'insertion et la formation professionnelle. Elle est complétée par un important dispositif de communication et de sensibilisation des publics, notamment avec une campagne médiatique parrainée et l'édition de nombreux supports d'information.

## L'intervention de l'Agefiph en faveur de l'accessibilité

L'Agefiph a fait de l'amélioration de l'accessibilité aux entreprises l'un des axes de son programme complémentaire (2008/2011), programme financé grâce à l'augmentation des contributions induites par les dispositions de la loi du 11 février 2005 et qui a fait l'objet d'une convention d'objectif avec l'Etat.

Cette décision constitue un élargissement de son domaine traditionnel d'intervention, jusqu'alors limité à l'aménagement des postes de travail. L'enjeu est d'aider l'entreprise à effectuer les aménagements nécessaires pour que toute personne handicapée, quel que soit son handicap, puisse accéder à ses locaux et, dans des conditions normales de fonctionnement, puisse sans difficultés et avec la plus grande autonomie possible utiliser les équipements, se repérer, communiquer et bénéficier des services de la même façon qu'une personne valide.

Le soutien de l'Agefiph se traduit par le financement de diagnostic de l'accessibilité des locaux de l'entreprise et par la prise en charge selon des modalités appropriées d'une partie du coût des aménagements à réaliser.

Sont éligibles à ce dispositif toutes les entreprises comptant moins de 500 salariés à l'exception des établissements recevant du public (ERP) et des établissements relevant d'un accord agréé d'entreprise, de groupe ou de branche.

Depuis 2008, en Rhône-Alpes, 25 demandes de diagnostic ont été formulées par les entreprises (représentant un effectif total de 2 846 personnes) ; 23 diagnostics ont été effectués ou sont en cours de réalisation. Le coût moyen des travaux à engager s'élève à plus de 130 000 € par entreprise. Une entreprise (La Boite à Outil à l'Isle d'Abeau) a d'ores et déjà réalisé les travaux de mise en accessibilité préconisés.

S'agissant de l'opération **INOVACCESS**, projet pilote et novateur, l'Agefiph entend élargir son champ d'intervention et adapter ses modalités de prise en charge aux besoins qui seront identifiés.

## IV - Grenoble, ville accessible

Grenoble, ville d'innovation scientifique et ville d'innovation sociale, a fait du mieux vivre ensemble un de ses objectifs prioritaires. La prise en compte des personnes en situation de handicap s'inscrit dans ce cadre. Celle-ci fait l'objet, depuis 1995, d'une délégation politique spécifique et est inscrite de façon transversale, dans l'ensemble des services municipaux. Aménagement urbain, logement, éducation, emploi, transport, tourisme, culture, sport, santé... la prise en charge du handicap se situe à Grenoble au carrefour de toutes les politiques publiques. A ce titre, la Ville de Grenoble est régulièrement citée en exemple.

**La Ville de Grenoble s'est donnée pour objectif de faciliter l'accès de la ville à tous les usagers, quelles que soient leurs capacités (personnes à mobilité réduite, mal ou non-voyants, personnes avec béquilles...) en instaurant le confort d'usage au quotidien, en ouvrant les équipements et les services à tous.**

La Ville coordonne et accompagne les dispositifs de mise en accessibilité, sensibilise, mobilise et informe les différents acteurs (constructeurs, associations, établissements publics, commerçants...) et va au-delà de la simple application de la réglementation pour promouvoir une démarche globale à tous les niveaux.

Cet engagement se traduit par un ensemble d'actions concrètes : aménager la voirie, réaliser des équipements publics, développer un accueil adapté dans les équipements culturels, sportifs, socio culturels, aider à rendre des commerces et des logements accessibles, faciliter l'accès aux transports...

### Une mobilisation permanente depuis 1995

Dés 1995, la Ville de Grenoble s'est impliquée concrètement en faveur de l'accessibilité pour tous, en créant une délégation à l'accessibilité et à la qualité de vie et un service d'expertise et d'assistance technique dédié aux déplacements et à l'accessibilité.

La notion d'accessibilité a été intégrée dans le cadre des aménagements urbains (voirie, bâtiments /lieux publics, transports...), et soutenue par des lignes budgétaires spécifiques, avec la programmation pluriannuelle de travaux d'adaptation de la voirie et de l'espace public et dans les équipements recevant du public

**En 2008, l'effort de la Ville de Grenoble en matière de mise en accessibilité de l'existant a représenté un budget total (dépenses + recettes) de 1 585 300 € en investissement.**

Le 24 septembre 2004, **la Ville de Grenoble** a signé avec Grenoble Alpes Métropole, le Conseil général de l'Isère et l'Etat **la Charte pour une ville citoyenne accessible à tous**, qui stipule l'engagement des signataires en faveur de l'intégration des personnes en situation de handicap dans les différents champs de la vie sociale et dans le cadre de ses compétences.

La Ville s'est engagée dans ce cadre à :

- développer des actions de sensibilisation du grand public et des professionnels sur la thématique du handicap,
- mettre en oeuvre une politique volontariste de recrutement de travailleurs handicapés,
- favoriser la création de logements adaptés,
- créer un poste de Chef de Projet Handicap pour soutenir les actions en faveur de l'intégration sociale et citoyenne des personnes handicapées.
- Du 15 septembre au 15 octobre 2009, le Mois de l'Accessibilité, organisé par la Ville de Grenoble, a été l'occasion pour tous les habitants d'être sensibilisés, d'échanger, de découvrir les enjeux liés à l'accessibilité dans la ville, au travers de nombreux événements : défilé, expositions, conférences débats, parcours découverte, spectacles....

## Favoriser l'accessibilité à tous les niveaux

### Dans les transports

Le Syndicat Mixte des Transports en Commun de l'agglomération grenobloise (SMTC) réalise la mise en accessibilité de l'ensemble du réseau bus et tramway. **En 2009, 95% du réseau (véhicules et arrêts) était accessible. L'objectif fixé est celui d'un réseau entièrement accessible en 2010.**

### Dans les commerces

- Les commerçants peuvent disposer d'une aide financière pour entreprendre des travaux de mise en accessibilité de leurs magasins.
- Le règlement de voirie a été modifié pour favoriser la création de rampes d'accès aux commerces.
- Les commerces situés sur le parcours de la troisième ligne de tramway ont tous bénéficié du rehaussement des trottoirs.
- Depuis 2006, les commerçants sont sensibilisés dans le cadre d'une campagne en porte à porte et un label a été créé pour valoriser les commerces accessibles.
- **Un concours annuel récompense depuis 2007 les commerces les plus exemplaires en terme d'accessibilité.**

### Dans les logements

La Ville favorise l'accès au logement depuis 1998 par la Commission Communale d'Aide à L'Accessibilité des Logements.

La Ville travaille également avec les bailleurs sociaux, le Conseil général de l'Isère et Grenoble Alpes Métropole pour développer une offre de logements adaptés aux besoins diversifiés des personnes handicapées ou âgées.

## A l'école

La Ville de Grenoble s'est donnée pour objectif de mettre au plus vite en accessibilité complète un groupe scolaire (école maternelle, école élémentaire et restaurant scolaire) dans chacun des six secteurs de la ville, pour permettre au plus grand nombre d'enfants en situation de handicap d'être scolarisés dans l'école la plus proche de leur domicile. Le service de santé scolaire apporte un appui médical et social aux familles dont un enfant est en situation de handicap pour faciliter son intégration scolaire.

## Dans les lieux culturels et touristiques

Les personnels d'accueil, mais aussi les personnes chargées des relations avec le public et les responsables de structures culturelles (bibliothèques, théâtres, musées, maison de la culture MC2...) ont suivi une formation pour développer l'accueil des personnes en situation de handicap.

- **A la MC2 (Maison de la Culture de Grenoble)** : l'accessibilité physique du bâtiment se double d'une programmation adaptée aux publics déficients visuels et auditifs.
- La médiathèque **Kateb Yacine** est entièrement accessible et les personnes déficientes visuelles sont accueillies sur rendez-vous par une bibliothécaire formée pour découvrir l'ensemble des documents et des ouvrages accessibles à l'aide d'un matériel multimédia adéquat

## Tourisme adapté

Première ville à avoir signé, en 2005, un contrat de territoire de tourisme adapté avec la Région Rhône Alpes, Grenoble a mis en place une véritable dynamique en faveur de l'accès des personnes handicapées aux loisirs avec notamment la mise en place d'équipements tels que :

- des informations en relief et gros caractères à destination des personnes déficientes visuelles à l'office du tourisme
- des tables d'interprétation sonores et visuelles sur le site de la Bastille
- des balises sonores à l'entrée des équipements touristiques
- des audioguides pour la visite des équipements et du centre ancien

**Les équipements concernés (musées et Office de tourisme) ont obtenu en 2009 le label "tourisme et handicap" qui récompense les efforts réalisés en faveur de la prise en compte des quatre principaux types de handicap (visuel, intellectuel, auditif et physique).**

## Des outils d'information à disposition du public pour connaître les lieux accessibles

**Le Schéma Directeur Accessibilité** présente un plan des cheminements accessibles et offre au public une vision globale de l'accessibilité de la Ville. Il va être intégré au SIG (système d'information géographique) de la Ville de Grenoble. Il est consultable sur le site Internet de la Ville de Grenoble : [www.ville-grenoble.fr](http://www.ville-grenoble.fr)

**Le service Handi-cité** permet aux personnes à mobilité réduite de faciliter leurs déplacements et recherches de sites accessibles. Ce service permet de localiser sur le périmètre du centre-ville grenoblois, à partir d'un téléphone mobile WAP\* (avec accès Internet et écran couleur), les lieux accessibles, notamment les places de stationnement et parking adaptés, les WC adaptés, les restaurants et cafés accessibles, les arrêts de bus et stations de tram accessibles, les distributeurs de billets de banque accessibles...

\*service fourni en lien avec l'opérateur SFR

## Annexe 1

### Données nationales - Emploi et travailleurs handicapés

#### 1 - La population handicapée

Source : Enquête Insee 2007

#### Les personnes reconnues handicapées

1,8 million de personnes âgées de 15 à 64 ans sont bénéficiaires de l'obligation d'emploi en 2007 (soit 5 % de la population totale des 15-64 ans)

#### Caractéristiques

- 55 % sont des hommes (49 % pour l'ensemble des 15-64 ans)
- 50 % ont plus de 50 ans (29 % pour l'ensemble des 15-64 ans)
- 83 % ont un niveau de formation inférieur au baccalauréat (57 % pour l'ensemble des 15-64 ans)
- 55 % ont un niveau de formation inférieur au CAP ou BEP (34 % pour l'ensemble des 15-64 ans)

**Taux d'activité : 44 %** (71 % pour l'ensemble des 15-64 ans)

**Taux d'emploi : 35 %** (65 % pour l'ensemble des 15-64 ans)

**Taux de chômage : 19 %** (8 % pour l'ensemble des 15-64 ans)

#### Nature des handicaps de la population d'âge actif

Source : Enquête Insee Handicap-Incapacités-Dépendance

- 33% déficience motrice
- 16 % déficience sensorielle
- 16 % déficience intellectuelle ou psychique
- 15 % déficience viscérale ou métabolique
- 20 % autres déficiences ou non précisés

## 2 - La population handicapée et le marché du travail

### Les demandeurs d'emploi handicapés

Source : Pôle emploi - Données au 30 septembre 2009

223 119 demandeurs d'emploi handicapés (DETH) sont inscrits à Pôle emploi fin septembre 2009 (catégories 1 à 3). Leur nombre a progressé de 10,5 % en 1 an.

Ils représentent 6,7 % de l'ensemble des DE qui ont augmenté de 22,2 % en 1 an.

- 57 % sont des hommes (50 % pour l'ensemble des DE)
- 35 % ont plus de 50 ans (16 % pour l'ensemble des DE)
- 79 % ont un niveau de formation initiale inférieur au baccalauréat (58 % pour l'ensemble des DE)
- 32 % ont un niveau de formation initiale inférieur au CAP ou BEP (20 % pour l'ensemble des DE)
- 48 % sont chômeurs de longue durée (29 % pour l'ensemble des DE)

### Les personnes handicapées en emploi dans le secteur privé

Source : Ministère de l'Emploi, DARES, DOETH 2007 (secteur privé – entreprises assujetties à l'obligation d'emploi)

En 2007, 262 700 salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont occupés dans les établissements privés assujettis à la loi (+ 12,7 % en 1 an)

#### Caractéristiques

- 64 % sont des hommes (59 % pour l'ensemble des salariés)
- 41 % ont plus de 50 ans (23 % pour l'ensemble des salariés)
- 54 % sont des ouvriers (33 % pour l'ensemble des salariés)
- 50 % ont une ancienneté de 10 ans au moins (42 % pour l'ensemble des salariés)

#### Nature des contrats

- 22 % sont à temps partiel (12 % pour l'ensemble des salariés)
- 94 % sont en CDI (89 % pour l'ensemble des salariés)

#### Secteurs d'emploi

- 32 % dans l'industrie (29 % pour l'ensemble des salariés)
- 5 % dans la construction (6 % pour l'ensemble des salariés)
- 63 % dans le tertiaire (64 % pour l'ensemble des salariés)

### Les personnes handicapées en emploi dans le secteur public

Source : Chiffres clés Agefiph / Fiphfp - Avril 2009

Au 1<sup>er</sup> janvier 2007, 185 653 personnes handicapées sont occupées dans la fonction publique assujettie

#### Secteurs d'emploi

- 49 % dans la fonction publique d'Etat
- 30 % dans la fonction publique territoriale
- 21 % dans la fonction publique hospitalière

### **Catégories principales de reconnaissance**

- 34 % reconnus TH par les COTOREP / CDAPH
- 27 % reconnus agents reclassés ou assimilés
- 19 % reconnus agents bénéficiant d'une allocation temporaire d'invalidité

### **La population handicapée en milieu protégé**

En 2008 on dénombre,

- 1 438 ESAT (ex CAT) occupant 114 811 travailleurs handicapés ;
- 643 Entreprises Adaptées (ex Ateliers Protégés) occupant 28 532 travailleurs handicapés.

### **3 - Les employeurs privés**

*Source : Ministère de l'Emploi, DARES, DOETH 2007 (secteur privé – entreprises assujetties à l'obligation d'emploi)*

**En 2007, on compte 126 200 établissements assujettis (+ 2,8 % en 1 an)**

- 55 % des établissements ont leur quota (ou ont conclu un accord d'entreprise)
- 45 % des établissements contribuent à l'Agefiph (57 100)

**Taux d'emploi réel de TH en 2007 dans les établissements assujettis sans accord spécifique**

- 2,4 % (en ETP) dans le secteur privé (2,3 % en 2006)
- 2,8 % (en personnes physiques) dans le secteur privé (2,6 % en 2006)

### **4 - Les employeurs publics**

**En 2007, on compte 10 103 employeurs assujettis dans la fonction publique**

- 12 % n'emploient aucune personne handicapée et contribuent uniquement au Fiphfp
- 54 % emploient des TH (quota inférieur à 6 %) et contribuent au Fiphfp
- 34 % atteignent ou dépassent le quota de 6 %

**Taux d'emploi au 1<sup>er</sup> janvier 2007 dans le secteur public : 4,0 %**

- 3,8 % dans la fonction publique d'Etat
- 4,2 % dans la fonction publique hospitalière
- 4,1 % dans la fonction publique territoriale

## 5 - Les moyens, les actions et les résultats

### Les interventions de l'Agefiph en 2008

205 637 aides Agefiph ont été versées aux personnes handicapées (+ 8,2 % par rapport à 2007), représentant un engagement de 221,2 M€ (programme courant).

### Les placements réalisés par le réseau Cap Emploi

58 23 placements réalisés en 2008 (+ 8,5 % par rapport à 2007)

- dont 32 % en CDI
- dont 17 % en CDD de plus d'un an

Parmi ceux-ci 8 240 recrutements ont été effectués par des employeurs publics.

### Les maintiens dans l'emploi réalisés par les Sameth

En 2008, 11 628 salariés ont été maintenus dans leur emploi.

### La formation

81 383 personnes handicapées ont bénéficié d'un bilan ou d'une formation en 2008 (+ 13 % par rapport à 2007)

### La création d'activité

3 067 personnes handicapées ont créé leur entreprise en 2008 avec l'aide de l'Agefiph (+ 2,4 % par rapport à 2007)

### Les contrats primés par l'Agefiph en 2008

24 253 embauches primées (+ 11 % par rapport à 2007) dont :

- 8 854 versements de la Prime Initiative Emploi
- 2 022 primes à l'apprentissage (+ 11 %)
- 1 705 primes à la professionnalisation, jeunes et adultes (+ 18 %)

### Les aides et appuis de l'Agefiph aux entreprises en 2008

107 772 interventions Agefiph auprès des entreprises (+ 16 % par rapport à 2007) représentant un engagement de 213,3 M€ de subventions

## Annexe 2

### Données Rhône Alpes – Emploi et travailleurs handicapés

#### Les demandeurs d'emploi

Source : Pôle emploi – Données au 30 septembre 2009

En Rhône Alpes, **21 060 demandeurs d'emploi handicapés sont inscrits à Pôle Emploi** (catégories 1, 2 et 3) ce qui représente une progression 9,2 % en 1 an. Ils représentent 7,0 % de l'ensemble des demandeurs d'emploi.

La progression du chômage des personnes handicapées est moindre que celle des valides qui a cru de 27,7% en 1 an.

#### Les demandeurs d'emploi TH dans les départements de la région

- Ain : 1 958 DETH (+ 21,2 % en 1 an)
- Ardèche : 1 434 DETH (+ 2,4 % en 1 an)
- Drôme : 2 171 DETH (+ 9,5 % en 1 an)
- Isère : 3 750 DETH (+ 6,6 % en 1 an)
- Loire : 3 841 DETH (+ 10,7 % en 1 an)
- Rhône : 4 796 DETH (+ 6,6 % en 1 an)
- Savoie : 1 393 DETH (+ 13,1 % en 1 an)
- Haute-Savoie : 1 717 DETH (+ 8,9 % en 1 an)

#### La population handicapée en emploi

Source : Ministère de l'Emploi, DARES, DOETH 2006 (secteur privé – entreprises assujetties à l'obligation d'emploi)

La part des travailleurs handicapés parmi l'ensemble des salariés de la région (taux d'emploi) est de 2,4 %.

#### Les moyens, les actions et les résultats en Rhône-Alpes

##### Collecte Agefiph pour 2009

- Nombre d'établissements contribuant : 5 618 (- 4,6 % par rapport à 2008)
- Montant collecté : 46,5 M€ (- 3,4 % par rapport à 2008)
- Nombre d'établissements à Quota Zéro : 2182 (soit -16,9 %)
- Part des établissements à Quota Zéro : 38,8 % (soit - 5,7%)

##### Activité Agefiph et réseaux partenaires (source Agefiph)

**Au 30 septembre 2009 :**

3 896 placements réalisés par Cap emploi

**Au 31 décembre 2009 :**

- 2 239 contrats primés (primes à l'insertion)
- 199 contrats d'apprentissage
- 66 contrats de professionnalisation jeunes
- 128 contrats de professionnalisation adultes
- 329 créations d'activité
- 557 accessibilités des situations de travail
- 1305 Primes Initiatives Emploi

**Les contrats aidés par l'Etat en faveur des DETH au 30 septembre 2009**

*Source : DARES - Données au 30 septembre 2009*

- 970 CAE TH (+ 44 % en 1 an)
- 124 CAV TH (- 61 % en 1 an)
- 287 CIE TH (+ 73 % en 1 an)
- 18 CI-RMA TH (- 67 % en 1 an)