



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

1er juillet 2010

Contacts presse

Ville de Grenoble

Service presse

Tel 04 76 76 39 21

presse@ville-grenoble.fr

Agefiph

Agence Géraldine Musnier

Tel : 04 78 91 19 75 - 06 72 68 27 21

agencegeraldinemusnier@gmail.com



Grenoble

www.grenoble.fr



www.agefiph.fr

Sommaire

I - INOVACCESS Grenoble 2013 : une opération innovante unique en France	3
II - Rendre les lieux de travail accessibles à toutes les personnes handicapées, quel que soit leur handicap	6
III - Les actions menées par l'AGEFIPH	9
IV - Grenoble, ville accessible	11
Annexe 1 : Données nationales - Emploi et travailleurs handicapés	15
Annexe 2 : Données Rhône Alpes – Emploi et travailleurs handicapés	19

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

Initié en janvier 2010 par l'Agefiph et mené en partenariat avec la Ville de Grenoble et le Fiphfp qui a rejoint le projet, **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 au lieu de travail : transport, voirie, espace public, bâtiments.

- **L'Agefiph** prend en charge les diagnostics d'accessibilité et les avant-projets architecturaux pour les employeurs privés de 10 salariés au moins, situés dans le périmètre du programme. Elle participera au financement des travaux de mise en accessibilité décidés par ces entreprises en mobilisant les moyens financiers de son programme complémentaire.
- **La Ville de Grenoble** s'engage à réaliser les travaux nécessaires sur la voirie, en lien avec son plan pluriannuel de mise en accessibilité des espaces publics, pour assurer la continuité de la chaîne des déplacements sur le territoire du projet.
- **Le Fiphfp** prend en charge les diagnostics d'accessibilité et les avant-projets architecturaux pour les employeurs publics, situés dans le périmètre du programme. Il pourra participer au financement des travaux de mise en accessibilité décidés par ces employeurs publics en mobilisant les moyens financiers de son programme de financement de l'accessibilité de l'environnement professionnel.

En aidant les employeurs publics et privés 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 employeurs 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.

De nombreux partenaires rejoignent INOVACCESS

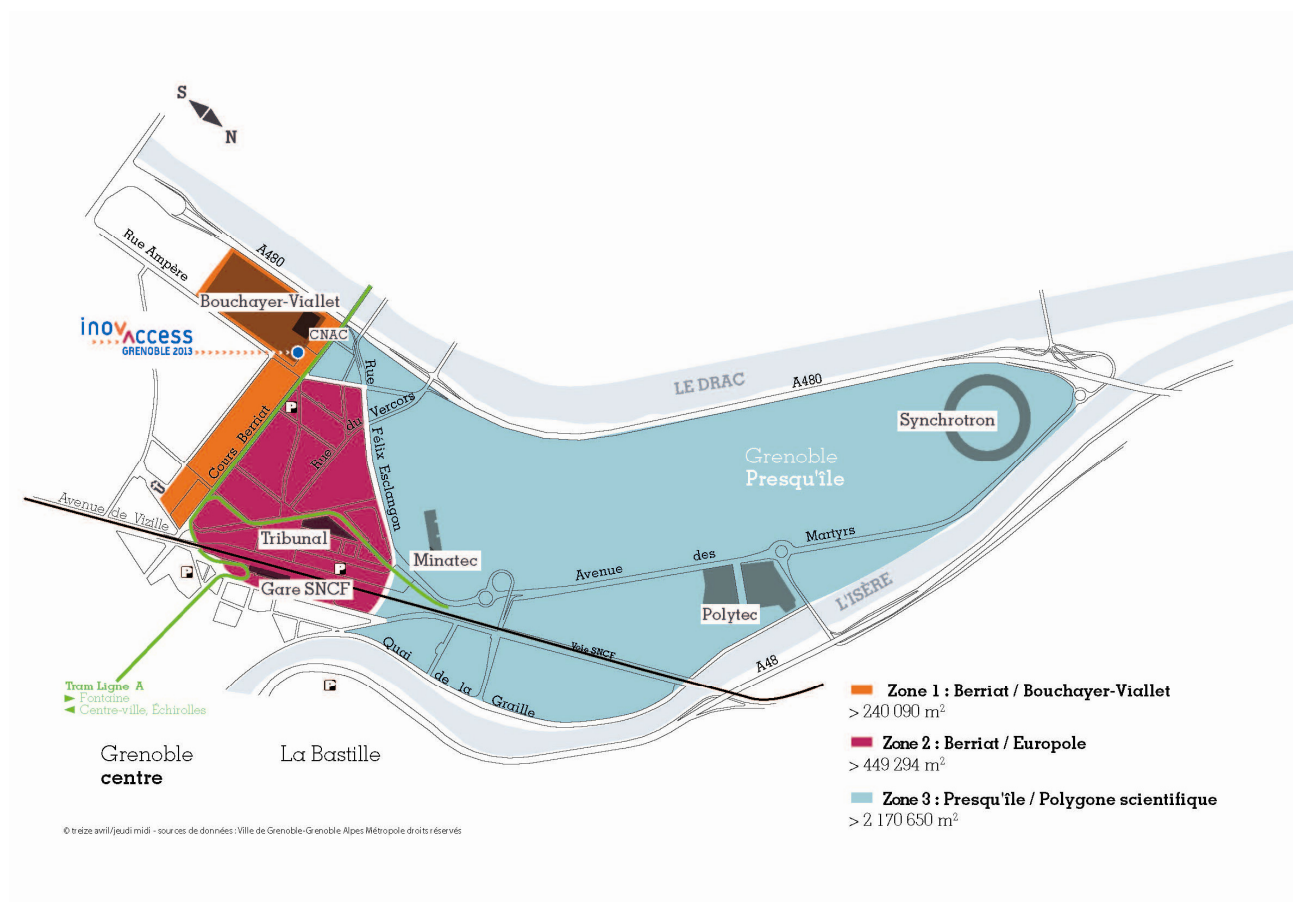
Le Fiphfp, Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la fonction publique, participe désormais à INOVACCESS et permet ainsi aux employeurs publics de bénéficier également de l'accompagnement proposé dans le cadre de cette initiative.

Les chambres consulaires, les collectivités territoriales et les services de l'Etat se rallient à ce projet innovant et ambitieux. Ainsi, la CCI de Grenoble, la CMA de Grenoble, le Conseil général de l'Isère, la DIRECCTE Rhône-Alpes, Grenoble-Alpes Métropole, la SEM INNOVIA, la SEMITAG, le SMTC ont d'ores et déjà fait part de leur intention de mobiliser leurs ressources et les compétences au service de sa réalisation.

Une opération menée dans trois quartiers de Grenoble

Le projet s'étend sur une surface de 286 hectares (2 860 033 m²) couvrant 3 quartiers contigus, proches de la confluence du Drac et de l'Isère. 130 employeurs publics et privés sont concernés, sur un site qui compte environ 14 000 salariés. Dans ce périmètre sont installées des entreprises et organismes 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.



Des diagnostics et avant-projets architecturaux pris en charge à 100 % par l'Agefiph et le Fiphfp

Depuis le 1^{er} juillet 2010, un chargé d'opération assure une permanence au nouvel Espace Information **INOVACCESS** et se tient à disposition des employeurs publics et privés pour les informer, les conseiller et les accompagner tout au long de la démarche de mise en accessibilité de leurs locaux.

Un dispositif en 3 étapes

Les entreprises pourront bénéficier d'un diagnostic d'accessibilité dont l'objectif est, à partir d'un état des lieux des locaux, d'identifier les écarts relativement aux normes admises en la matière, d'estimer les solutions à mettre en œuvre, leur coût et les différentes options possibles pour parvenir à une meilleure accessibilité.

Le chargé d'opération effectuera alors dans un premier temps un **pré audit**, permettant lors d'un repérage sur le site de définir le périmètre et le contenu du diagnostic.

Le diagnostic vise à réaliser un état des lieux et à définir et préconiser les actions correctives :

L'analyse de l'accessibilité et du confort du/des bâtiment(s) par ses usages et dans une logique de déplacement (lisibilité des espaces, fluidité des cheminements verticaux et horizontaux, sécurité des circulations, qualité des ambiances acoustiques, lumineuses et visuelles) et à estimer **les solutions** d'accessibilité à mettre en œuvre, leur coût et les différents scénarios possibles.

Deux cas de figure sont envisageables à l'issue du diagnostic:

Si celui-ci révèle la nécessité d'une intervention lourde, INOVACCESS sollicite une équipe de maîtrise d'œuvre (Cabinet d'architecture, Bureau d'Etudes Techniques, Economiste de la construction) pour réaliser un avant-projet architectural.

Sinon, l'employeur peut engager directement des travaux de mise en accessibilité

La Ville de Grenoble, pour les accès, l'Agefiph et le Fiphfp, pour les locaux, participent aux travaux d'accessibilité qui seront décidés et engagés par les entreprises (cf. modalités page 3)

Comment s'informer et s'engager dans INOVACCESS ?

Espace Information
La Conciergerie Bouchayer-Viallet
155 cours Berriat –Grenoble
Du lundi au jeudi de 10h00 à 13h00, et sur rendez-vous
Téléphone 04 76 23 20 93
Mel : pierre.revol@inovaccess-grenoble.com
www.inovaccess-grenoble.com

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^{er} 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 :

<http://www.developpement-durable.gouv.fr/Locaux-de-travail,11745.html>

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 :

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

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.

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 dans un premier temps 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. Cette augmentation croissante a maintenant atteint un plafond. Elle devrait dans les prochaines années décliner régulièrement et proportionnellement à l'évolution des ressources.

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, aide à l'orientation, remise à niveau, formation qualifiante.
- Recherche d'emploi : accompagnement individualisé, 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 aux représentants des salariés.
- L'aide à la mise en place de politiques d'emploi de personnes handicapées.
- L'appui 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.
- **Appui projet**, un service qui vise à faciliter l'orientation professionnelle et accélérer l'entrée dans une démarche d'insertion.
- **Alther**, un service qui vise à développer l'information, la sensibilisation et la mobilisation des entreprises et du monde économique.

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.

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 sur le plan de l'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

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 31 décembre 2009

250 256 demandeurs d'emploi handicapés (DETH) sont inscrits à Pôle emploi fin septembre 2009 (catégories 1 à 3). Leur nombre a progressé de 9,5 % en 1 an.

Ils représentent 6 % de l'ensemble des DE qui ont augmenté de 18,2 % 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 2010

Au 1^{er} janvier 2008, 194 315 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 2009 on dénombre,

- 1 329 ESAT (ex CAT) occupant 116 211 travailleurs handicapés ;
- 637 Entreprises Adaptées (ex Ateliers Protégés) occupant 29 702 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 9 760 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^{er} janvier 2008 dans le secteur public : 4,4 %

- 4,1 % dans la fonction publique d'Etat
- 4,7 % dans la fonction publique hospitalière
- 4,6 % dans la fonction publique territoriale

5 - Les moyens, les actions et les résultats (2009)

Les interventions de l'Agefiph

210 025 aides ont été versées aux personnes handicapées par l'Agefiph

Les placements réalisés par le réseau Cap Emploi

52 479 placements réalisés en 2008

- dont 29 % en CDI
- dont 20 % en CDD de plus d'un an

Les maintiens dans l'emploi réalisés par les Sameth

12 322 salariés ont été maintenus dans leur emploi.

La formation

97 684 personnes handicapées ont bénéficié d'une action de bilan, d'orientation ou de formation en 2009

La création d'activité

3 196 personnes handicapées ont créé leur entreprise avec l'aide de l'Agefiph

Les contrats primés par l'Agefiph

57 213 embauches primées dont :

- 8 854 versements de la Prime Initiative Emploi
- 2 158 primes à l'apprentissage (+ 11 %)
- 1 804 primes à la professionnalisation, jeunes et adultes (+ 18 %)

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

106 918 interventions Agefiph auprès des entreprises

Annexe 2

Données Rhône Alpes – Emploi et travailleurs handicapés

Les demandeurs d'emploi

Source : Pôle emploi – Données au 30 décembre 2009

En Rhône Alpes, **23 409 demandeurs d'emploi handicapés sont inscrits à Pôle Emploi** (catégories 1, 2 et 3) ce qui représente une progression **8.8 %** 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 **21, 6%** en 1 an.

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

- Ain : 2 253 DETH (+ 19 % en 1 an)
- Ardèche : 1 646 DETH (+ 2,5 % en 1 an)
- Drôme : 2 463 DETH (+ 9,2 % en 1 an)
- Isère : 4164 DETH (+ 7.4 % en 1 an)
- Loire : 4167 DETH (+ 8 % en 1 an)
- Rhône : 5 337 DETH (+ 6,8 % en 1 an)
- Savoie : 1 522 DETH (+ 16.7 % en 1 an)
- Haute-Savoie : 1 857 DETH (+ 7.5 % en 1 an)

La population handicapée en emploi

Source : Ministère de l'Emploi, DARES, *DOETH 2007* (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 **2,9 %**.

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

Collecte Agefiph pour 2009

- Nombre d'établissements contribuant : **5 759**
- Montant collecté : **47.6 M€**
- Nombre d'établissements à Quota Zéro : **2311**
- Part des établissements à Quota Zéro : **40.5 %**

Activité Agefiph et réseaux partenaires (source Agefiph)

Au 31 décembre 2009

- **4 653** placements réalisés par les équipes Cap emploi
- **1 678** maintiens dans l'emploi par les SAMETH (+5.5% par rapport à 2008)

Les aides versées par l'Agefiph en 2009

- 2 222 contrats primés (primes à l'insertion)
- 4 439 actions de formation
- 207 contrats d'apprentissage
- 70 contrats de professionnalisation jeunes
- 128 contrats de professionnalisation adultes
- 403 créations d'activité
- 557 accessibilités des situations de travail
- 1 231 Primes Initiatives Emploi

Les contrats aidés par l'Etat en faveur des DETH en 2009

Source : DARES - Données au 31 décembre 2009

- 1876 CAE TH (+ 9.1 % de l'ensemble des CAE)
- 521 CAV TH (- 12.5 % de l'ensemble des CAV)
- 412 CIE TH (+ 3.9 % de l'ensemble des CIE)