



# L'AGEFIPH

---

---

*Sa Mission*

*Ses Moyens, son Organisation*

*Ses Aides*

*Pour Qui ?*

J-Y Collas 06.08.60.91.63 [collas@cfecgc.fr](mailto:collas@cfecgc.fr)



# AGEFIPH

## Sa Mission :

Développer l'emploi des personnes handicapées dans les entreprises du secteur privé,

### Une mission de service public

qui s'inscrit dans le cadre d'une convention signée avec l'Etat.

### Une association privée

au service des personnes handicapées et des entreprises.

Elle leur apporte des aides et des conseils

avec l'appui d'un réseau de prestataires sélectionnés

## 4 objectifs principaux concrets

1. Améliorer l'accès à l'emploi des travailleurs handicapés,
2. Aider les entreprises à recruter
3. Aider les entreprises à conserver leurs salariés handicapés,
4. Approfondir la connaissance de la population active handicapée.



# AGEFIPH

## Des résultats probants

**En 2006, l'Agefiph a conduit plus de 231 000 actions**  
Depuis 1987, date de sa création, l'Agefiph a permis de multiplier par 10 le volume annuel des recrutements de personnes handicapées.

## Une expertise reconnue

**Sa connaissance du secteur et son travail d'analyse font de l'Agefiph un expert de l'emploi des personnes handicapées..**

## Une gestion paritaire

**Le conseil d'administration est composé de représentants de partenaires sociaux et de personnalités.**



**Ils définissent la stratégie et la politique d'intervention de façon collégiale, gage de leur efficacité.**



# AGEFIPH

## Une organisation décentralisée

**Le siège définit la stratégie et la politique générale.**

**5 directeurs territoriaux déclinent et coordonnent les décisions nationales. Ils relaient également les besoins exprimés par les délégués régionaux et responsables d'antenne afin d'améliorer continuellement le service rendu**

## L'animateur d'un réseau de professionnels

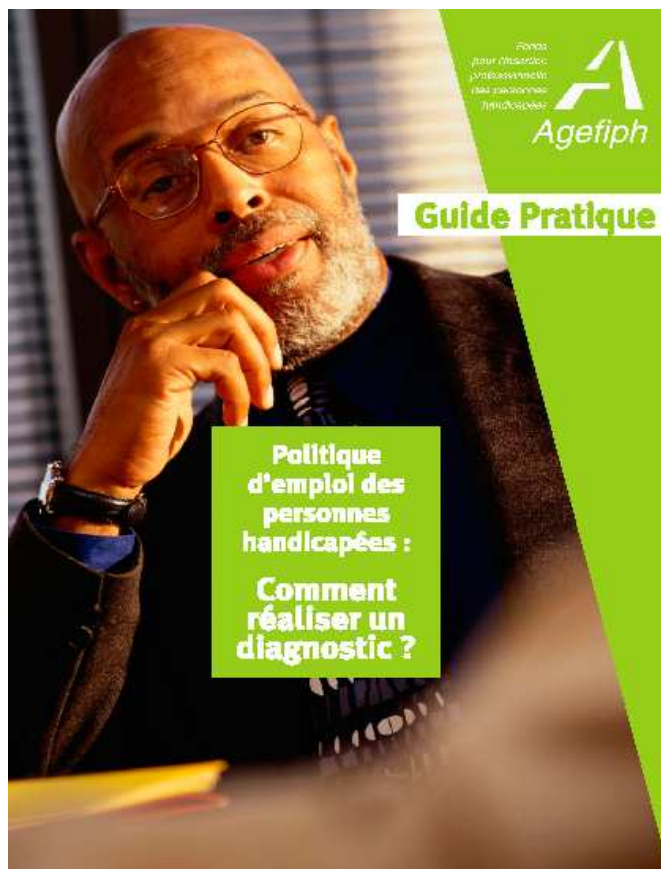
**A travers de nombreuses conventions de partenariat, l'Agefiph se situe au coeur d'un réseau d'acteurs de droit commun agissant pour l'emploi des personnes handicapées (Anpe, Afpa, Unedic, Anact...). Elle coordonne un réseau de 1100 professionnels dédiés à l'accompagnement des personnes handicapées vers l'emploi.**

## Un gestionnaire rigoureux

**L'Agefiph gère les contributions financières versées par les entreprises de plus de 20 salariés soumises à l'obligation d'emploi des personnes handicapées, soit 440 millions d'euros en 2006.**

**Depuis sa création, l'Agefiph a redistribué la totalité des fonds collectés, soit 4 milliards d'euros.**

# AGEFIPH



*Ce document a été élaboré à l'intention des grandes entreprises qui s'interrogent sur la façon d'initialiser une démarche en matière d'emploi des personnes handicapées.*

*Il est construit sur le principe du fil conducteur et peut être complété ou amendé. Il vise également à faciliter la compréhension des propositions qu'un consultant peut faire à l'entreprise.*

## Un diagnostic pour quoi faire ?

Le diagnostic permet à l'entreprise de repérer ses enjeux en matière d'emploi de travailleurs handicapés, les objectifs à atteindre, les leviers qu'elle pourra utiliser. Il repose sur une analyse fine (quantitative et qualitative) de la situation de l'entreprise au regard de son obligation d'emploi, dans une approche ressources humaines.

Le diagnostic alimente la réflexion de l'entreprise en lui fournissant les informations indispensables à la prise de décision et en l'aidant à dégager les conditions nécessaires pour mettre en place une politique d'emploi intégrée réussie.

Il constitue donc une étape préalable à la mise en œuvre d'une politique d'emploi des travailleurs handicapés, intégrée à la politique RH de l'entreprise.

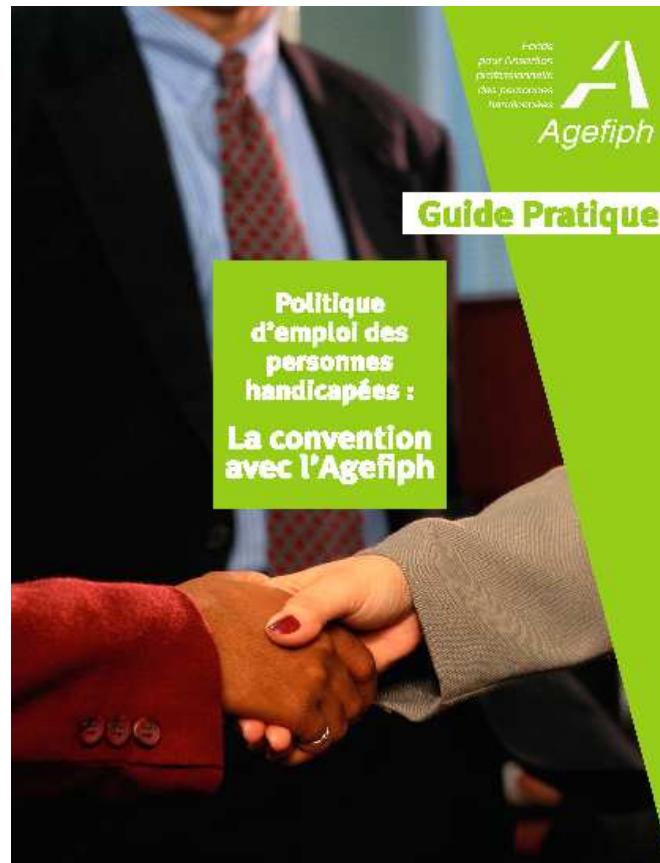
Il s'adresse aux entreprises dont l'effectif compte au moins 250 salariés.

## Une démarche en deux étapes

Le diagnostic comprend deux étapes :

- la première concerne le recueil de données (quantitatives et qualitatives) et leur analyse;
- la seconde formalise les scénarios à partir desquels l'entreprise pourra définir sa stratégie en matière d'emploi des travailleurs handicapés, et le plan d'action qui en découle.

# AGEFIPH



Construire un accord  
pour l'emploi des personnes handicapées :

Recueil d'expériences

Direction des Services aux Entreprises  
Marie DUMAS  
14 juin 2005

## A la mobilité

Faciliter l'intégration professionnelle des personnes handicapées en compensant leur handicap lors des déplacements (transports, hébergement)

## A la formation professionnelle

Permettre aux personnes handicapées d'acquérir les connaissances et les compétences nécessaires pour exercer un métier, accéder à un emploi ou le conserver.

## Au maintien à l'emploi

Maintenir dans l'emploi les salariés dont le handicap survient ou s'aggrave ainsi que les travailleurs indépendants handicapés.

## A l'emploi

Aider les entreprises à compenser les charges induites par l'emploi de salariés lourdement handicapés.

*Depuis le 1er janvier 2006, cette aide se substitue à la garantie de ressources des travailleurs handicapés.*

## Techniques et humaines

Permettre aux personnes handicapées de compenser leur handicap dans les situations professionnelles grâce à des aides individuelles, techniques ou humaines.



Les Aides

# AGEFIPH

## A la création d'entreprise

Aider les demandeurs d'emploi handicapés à créer ou reprendre une entreprise.

## A la mise en place d'une politique d'emploi

Aider les entreprises à intégrer l'emploi des personnes handicapées dans la gestion de leurs ressources humaines et à élaborer des plans d'actions.

## La prime à l'insertion

Encourager les entreprises à recruter des personnes handicapées dans des emplois durables.

## Au contrat de professionnalisation

Faciliter l'accès des personnes handicapées à l'entreprise par le contrat de professionnalisation.

## A l'apprentissage

Faciliter l'accès à l'entreprise des jeunes handicapés (moins de 30 ans) par la voie de l'apprentissage.



# Qui peut solliciter l' AGEFIPH ?

- Toute personne bénéficiant du statut de personne handicapée et souhaitant s'engager dans un parcours professionnel, postuler à un emploi dans une entreprise du secteur privé ou du secteur public soumise au droit privé.

## La situation vis-à-vis de l'emploi

- La personne doit résider et exercer une activité professionnelle en France et être dans l'une des situations suivantes : demandeur d'emploi, salarié, stagiaire de la formation professionnelle, créateur d'entreprise ou travailleur indépendant, étudiant en stage en entreprise.
- La personne doit avoir le statut de personne handicapée défini par l'article L 323-3 du code du Travail. Il concerne principalement :
  - Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (ex Cotorep et CDES),
  - Les victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle ayant une incapacité permanente d'au moins 10 %, titulaires d'une rente au titre d'un régime de protection sociale obligatoire,
  - Les titulaires d'une pension d'invalidité à condition que cette invalidité réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain,
  - Les anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension d'invalidité,
  - Les sapeurs pompiers volontaires, titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service,
  - Les titulaires de la carte d'invalidité,
  - Les titulaires de l'allocation adulte handicapé.