



Dossier de presse #URRH2021 Les 29 et 30 mars 2021

Pour un monde du travail plus inclusif :
La perception des français et l'action des acteurs du handicap en entreprise (enquête Ifop)

**29 | mars
30 | 2021**

**Université du Réseau
des référents handicap**

Les acteurs du handicap
en entreprise

en action !

**100%
digital**

agefiph #**activateur
de progrès**
EMPLOI & HANDICAP



Sommaire

1. Édito de Malika Bouchehioua, Présidente de l'Agefiph - p.3

2. Les résultats de l'enquête Ifop pour l'Agefiph - p.4

- Un contexte propice à l'inclusion des personnes handicapées en entreprise – p.4
- Un environnement opérationnel encore perfectible – p.5
- Améliorer et accompagner le dialogue au sein de l'entreprise – p.5

3. L'URRH 2021 - p.6

- Une deuxième édition en présence de Sophie Cluzel – p.6
- Un événement en direct de Lyon : les chiffres de la région AURA – p.8
- Le référent handicap, une fonction nouvelle dans les entreprises – p.10
- Le témoignage du Groupe APICIL – p.10

4. La mobilisation de l'Agefiph pour accompagner les employeurs et les personnes en difficulté - p.13

- Le nouvel outil Auto-Diag – p.13
- Les aides exceptionnelles – p.14
- Les conventions de partenariat – p.15



1. Édito de Malika Boucheioua Présidente de l'Agefiph



L'année 2020 a été marquée par **une crise sans précédent, qui a impacté le monde du travail et à plusieurs égards, les personnes handicapées**. A chaque vague épidémique, il a notamment été observée une prise en compte hétérogène de leurs situations par les employeurs. Bien que les personnes en situation de handicap aient été jusqu'à présent relativement épargnées par la hausse du chômage, les enquêtes menées par l'Agefiph et l'Ifop en 2020 relayent l'expression d'impacts sur leur santé et de fortes inquiétudes vis-à-vis de leurs perspectives professionnelles.

Dès le premier confinement, **l'Agefiph s'est mobilisée aux côtés des dirigeants, des salariés et des acteurs de l'emploi et du handicap**. En plus d'intensifier ses actions de terrain pour soutenir la formation et l'emploi, elle a mis en place des mesures exceptionnelles qu'elle continuera d'adapter au fil de l'évolution de la crise. **Une agilité et des ressources dédiées qui ont démontré toute la faculté d'adaptation de l'Agefiph** pour faire face à une situation inédite.

Pour continuer à mobiliser et soutenir les acteurs de terrain, **l'Agefiph a construit et anime sur tous les territoires le réseau des référents handicap**. Si le rôle des référents d'orientation, d'information et d'accompagnement crée l'adhésion chez les salariés français, qui considèrent l'inclusion des personnes en situation de handicap comme prioritaire, ils sont encore trop peu connus dans les entreprises¹. Pourtant, au cœur des organisations et sur les territoires, **ils détiennent les clés pour changer les choses en profondeur, à l'échelle de l'entreprise comme de la société**.

Après une première édition sous le signe de la réflexion collective face à la crise en octobre dernier, les référents handicap se réunissent aujourd'hui à l'occasion de leur deuxième Université pour s'inspirer, échanger, partager leurs bonnes pratiques et se doter des meilleurs outils **dans un objectif commun : agir et créer des dynamiques pour continuer à faire avancer l'inclusion des personnes handicapées dans l'emploi !**

¹ Comme en témoignent les résultats du dernier sondage de l'Ifop pour l'Agefiph détaillés en page 4 de ce dossier.



2. Enquête Ifop

Les salariés français soucieux de l'inclusion professionnelle des personnes handicapées mais encore peu informés des actions de leurs employeurs

L'Ifop et l'Agefiph ont mené une enquête inédite faisant état de la connaissance et des attentes des salariés du public et du privé, à l'égard de leur employeur en matière de handicap au travail. Avec 39% des sondés qui considèrent l'emploi des personnes handicapées comme prioritaire et 67% qui perçoivent sa prise en compte par leur organisation comme satisfaisante, les résultats mettent en lumière un contexte globalement propice à l'inclusion des personnes handicapées dans l'emploi.

Mais la réalité est plus nuancée. Le fonctionnement et l'action des entreprises sur le sujet pourraient aller beaucoup plus loin. La faute à des stéréotypes persistants et à un manque d'identification des référents handicap en interne : seulement 27% des salariés interrogés connaissent et comprennent le rôle des référents handicap. Une fonction pourtant capitale qui semble nécessaire de mieux faire connaître et davantage professionnaliser.

L'inclusion des personnes handicapées en entreprise est importante pour les salariés français

Si l'attention des salariés français porte principalement sur l'amélioration du bien-être au travail (74%) et la lutte contre le sexisme en entreprise (51%), l'emploi des personnes en situation de handicap (PSH) est considéré comme un sujet prioritaire à 39% (53% le juge également important, sans être prioritaire pour autant). Cette préoccupation est plus forte chez les jeunes salariés âgés de 18 à 24 ans (45%) et chez les seniors, à partir de 50 ans et plus (43%).

Plus concrètement, les répondants estiment que l'accessibilité des locaux (74%), la lutte contre les discriminations à l'embauche (66%) et l'amélioration de la qualité de vie au travail des PSH (64%) devraient être considérés comme prioritaires.

Par ailleurs, la majorité des salariés semblent au fait de la réglementation pour encourager l'emploi des PSH : 79% des personnes interrogées ont déjà entendu parler de l'obligation pour les entreprises d'employer des PSH, au risque de devoir verser une contribution financière (77%). Enfin, 67% des interrogés perçoivent la prise en compte du handicap dans leur organisation comme satisfaisante.

« Cette nouvelle étude confirme que les salariés français sont globalement ouverts à l'emploi des personnes en situation de handicap. Un constat encourageant pourtant contrebalancé par des chiffres qui indiquent que le fonctionnement des organisations pour leur insertion reste un peu confus pour les salariés du public comme privé. Des observations qui semblent encore freiner l'inclusion des personnes handicapées dans le monde du travail » commente **Frédéric Dabi**, directeur-général adjoint de l'Ifop.



Le référent handicap encore peu identifié au sein de l'entreprise

Les personnes handicapées sont encore pénalisées par une appréhension trop limitée et stéréotypée de leurs situations : la vision du handicap se résume à des altérations physiques et sensorielles visibles. Ainsi, les troubles de la vue (84%), les troubles auditifs (82%) et les troubles de la motricité (67%) sont les principaux troubles et maladies perçus comme pouvant donner lieu à la reconnaissance du statut de PSH pour les salariés sondés.

Par ailleurs, **la fonction du référent handicap, chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les PSH en interne, n'est pas suffisamment identifiée par les salariés**. En effet, s'ils connaissent et adhèrent globalement aux obligations des entreprises en matière de handicap, la nomination obligatoire d'un référent n'est quant à elle pas suffisamment connue. **Seuls 27% des sondés voient précisément de quoi il s'agit et, au sein des structures de plus de 250 salariés, 67% ne savent pas qui est le référent handicap.**

En cas de difficulté dans la vie professionnelle (problème d'accessibilité, moquerie ou discrimination par exemple), seuls 13% des sondés redirigeraient spontanément la PSH vers le référent handicap de l'entreprise. Le médecin du travail (27%), le manager (21%) ou un élu/représentant du personnel (15%) sont privilégiés.

« Le fait que les salariés priorisent la proximité avec leurs interlocuteurs du quotidien sur le sujet du handicap est une bonne chose. Mais cette enquête témoigne tout de même d'un manque d'identification, voire de reconnaissance, du rôle du référent handicap. Pourtant, au cœur des entreprises, ils détiennent les clés pour créer le dialogue et faire bouger les lignes en profondeur, à l'échelle de l'entreprise comme de la société » souligne Malika Bouchehioua, présidente de l'Agefiph.

Améliorer et accompagner le dialogue au sein de l'entreprise

Cette nouvelle enquête Ifop pour l'Agefiph révèle **la nécessité de neutraliser certains stéréotypes et de mieux valoriser le rôle du référent handicap**, une fonction qu'il semble en effet nécessaire de professionnaliser au bénéfice de l'emploi des personnes en situation de handicap et pour engager plus concrètement l'entreprise sur le sujet.



3. L'URRH 2021

Une deuxième édition pour agir et développer des dynamiques

Après une première édition en octobre 2020 pour réfléchir aux meilleurs moyens de préserver l'emploi des PSH dans un contexte de crise sanitaire, **l'Université du Réseau des référents handicap organisée en mode digital par l'Agefiph réunit à nouveau les référents handicap de toutes les entreprises.**

Au-delà des temps organisés par les délégations régionales de l'Agefiph sur les territoires, ce rassemblement national soutient leurs actions et les aide à trouver **des solutions concrètes et innovantes en faveur d'un monde du travail plus inclusif.**

Un événement digital en direct sur internet depuis la Cité des congrès de Lyon, les lundi 29 et mardi 30 mars 2021, autour de conférences inspirantes, d'ateliers, de moments de networking et de modules d'appui à la professionnalisation.

Pour être à la hauteur des enjeux, l'Agefiph a construit [un programme](#) à la fois érudit et pratique qui s'emploie à répondre aux enjeux de chacun. Pour ce faire, elle s'est appuyée sur **un Conseil scientifique composé de 15 personnalités** qui représentent une grande variété d'acteurs. **Ils ont identifié, proposé et construit les réflexions sur l'entreprise inclusive de demain.** En complément, l'Agefiph a convié à cette seconde édition **des intervenants reconnus pour leurs analyses et leurs engagements en matière de RSE, de handicap et d'inclusion en entreprise.** Ainsi, sont attendus pour intervenir dans les conférences inspirantes :

Conférence « Travailler demain », proposée par *Le Monde*

- Hélène GARNER, Directrice du département Travail Emploi Compétences de France Stratégie
- Aline CREPIN, Directrice innovation sociale et affaires publiques, Randstad France
- Arnaud DE BROCA, président du Collectif Handicap
- François DUPUY, Sociologue des organisations
- Pascale LEVET, professeure associée IAE de Lyon
- Didier ROCHE, co-fondateur des établissements "Dans le noir ?"
- Philippe DURANCE, professeur au Cnam, titulaire de la chaire de Prospective et Développement durable
- Martin RICHER, consultant, Management & RSE
- Virginie DELALANDE, Handicapower

Conférence « DG mobilisation générale pour le handicap ! Des dirigeants passent à l'action »

- Jean-François DUFRESNE, Fondateur et Président, Vivre & travailler autrement
- Jean-Marc RIBES, Président du directoire, BPE
- Maylis DANNE, DRH, Nestlé
- Martin RICHER, consultant, Management & RSE (Grand témoin)

Bâtir sa politique RH avec les personnes concernées

- Elsa ABECASSIS, Directrice / Développement et Communication, Clubhouse France
- Amélie GAUTIER, Responsable mission handicap, O2
- Karine Aubry, Directrice des Ressources Humaines, Dailymotion
- Maria-Giuseppina BRUNA, Professeure de management, IPAG Business School (Grand témoin)
- Philippe TROTIN, Responsable mission handicap, Microsoft



L'URRH 2021 avec la participation de Sophie Cluzel, secrétaire d'État auprès du Premier ministre, chargée des personnes handicapées

« L'engagement pour l'égalité des chances des personnes en situation de handicap est porté par l'État, l'Agefiph mais aussi l'ensemble des acteurs de l'emploi, dont les entreprises. Dans le contexte de crise économique persistant, ce défi de tous les jours est rendu possible grâce aux femmes et aux hommes mobilisés sur le terrain au quotidien, dont je salue aujourd'hui l'action et l'investissement. En plus de leur permettre d'apprendre les uns des autres, l'Université du Réseau des référents handicap est une formidable opportunité pour nous tous de mettre en lumière les bénéfices du handicap en entreprise et défendre une vision du travail nouvelle et plus inclusive ».

L'URRH 2021 sera également l'occasion de dévoiler le palmarès du 2^{ème} Prix #activateurdeprogrès, qui valorise **les démarches inclusives et innovantes développées en faveur du handicap dans la sphère professionnelle.**

Une initiative qui récompense **les actions concrètes** menées en faveur de l'emploi des personnes handicapées et de **témoigner de l'engagement des entreprises et de leurs collaborateurs** pour construire un marché du travail inclusif.



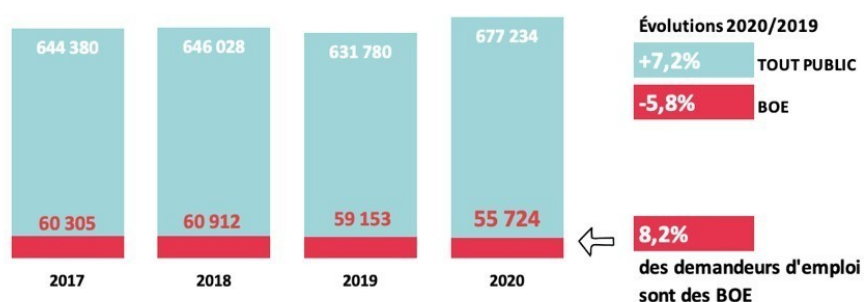


Les chiffres du handicap dans l'emploi en Auvergne-Rhône-Alpes, terre d'accueil de l'URRH

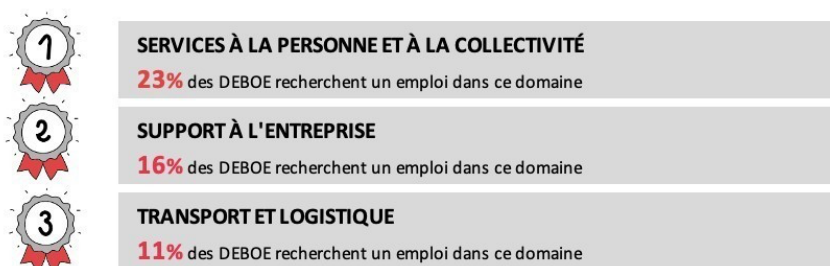
L'URRH 2021 se tient en direct sur internet depuis le centre de congrès de Lyon. L'occasion de dresser un bilan chiffré de l'emploi des personnes en situation de handicap dans la région Auvergne-Rhône-Alpes.

- Le nombre de demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (DEBOE) a diminué de -5,8% en 2020 par rapport à 2019.

En 2020, ils représentaient 8,2% des demandeurs d'emploi (proportion en baisse):



Les DEBOE d'Auvergne-Rhône-Alpes recherchent activement dans les domaines suivants :

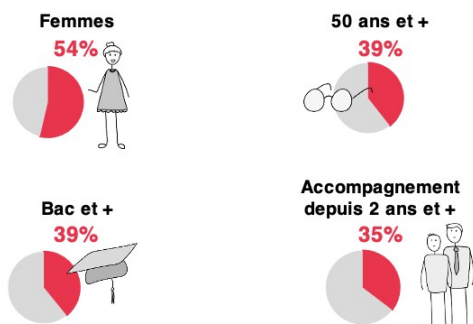


- L'embauche de personnes handicapées soutenues par Cap emploi en Auvergne-Rhône-Alpes :

Le nombre de placements réalisés par Cap emploi sur 2020 atteint 9 124, dont 5 518 placements de 3 mois et plus.



Le profil des personnes handicapées embauchées dans la région est majoritairement composé de femmes (54%) :

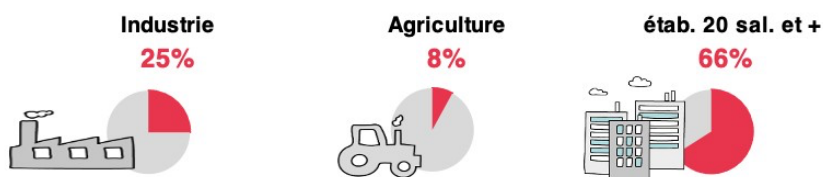


- **2841 maintiens dans l'emploi en région Auvergne-Rhône-Alpes accompagnés par Cap emploi en 2020 :**

Les personnes maintenues dans l'emploi en 2020 sont majoritairement des hommes (53%) ... :



...travaillant dans des entreprises de plus de 20 salariés (66%) :





Le référent handicap, une fonction nouvelle dans les entreprises

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 a créé l'obligation pour les entreprises de 250 salariés et plus de désigner un référent handicap, institutionnalisant le rôle de ces professionnels.

Personnes ressources au sein de l'entreprise, ils sont chargés d'impulser et coordonner les actions conduites par l'entreprise sur le sujet emploi-handicap, comme par exemple soutenir le recrutement des PSH, repérer et accompagner les salariés concernés par le handicap, communiquer et sensibiliser au sein de l'entreprise et développer des partenariats avec les acteurs spécialisés du handicap, tant sur les questions de ressources humaines que des achats responsables.

La fonction recouvre, selon la taille et la structure des entreprises, une grande variété de situations et de niveaux de responsabilité.

Le témoignage du Groupe APICIL : le regard d'une référente handicap et de collaborateurs

En marge de l'URRH 2021, le Groupe de protection sociale APICIL signe une convention de partenariat avec l'Agefiph dans l'objectif de renforcer sa politique en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap. A cette occasion, Christine Dollé Delmotte, revient sur les enjeux du groupe en la matière et sur son rôle de référente handicap.



De quelle manière l'emploi des personnes en situation de handicap profite-t-il à l'entreprise ?

Au sein du Groupe APICIL, nous avons à cœur d'accueillir et d'intégrer tout ce que la nature humaine représente comme diversité. Nous poursuivons ainsi l'ambition d'être une entreprise dans laquelle il fait bon de travailler quel que soit son profil ou sa situation. C'est pourquoi, **nous facilitons l'accueil et les conditions de travail des personnes handicapées en restant attentifs à toutes**

les formes de handicap, qu'ils s'agissent de maladies invalidantes, d'un handicap de naissance ou faisant suite à un accident de la vie. Ces personnes sont des ressources très importantes pour l'entreprise mais aussi pour la société dans son ensemble.

D'un point de vue concret, **leur inclusion s'avère très riche humainement et donne beaucoup d'énergie aux collaborateurs**. Au premier abord, certains s'interrogent mais ont finalement des retours toujours très positifs et souhaitent renouveler l'expérience au bénéfice de toutes les équipes. Nous nous apercevons d'ailleurs que les aménagements dédiés aux personnes handicapées (postes de travail, horaires allégés, etc.) profitent souvent à d'autres, connaissant des difficultés passagères ou des situations de fragilité temporaires.



En quoi consiste votre rôle de référente handicap ?

Ma mission est de **proposer des actions concrètes au service de l'emploi des personnes en situations de handicap**. J'accompagne les relais de terrain, comme les différents responsables RH des entités du Groupe, pour en faire profiter un maximum de collaborateurs. Je travaille également de **manière étroite avec l'ensemble des fonctions RH**, en charge de la communication interne ou de la formation par exemple, pour les sensibiliser. D'autres services sont aussi concernés, comme les achats par exemple, que j'accompagne pour que le Groupe intègre des entreprises adaptées et des ESAT parmi ses partenaires et ses prestataires.

Je tiens aussi **un rôle d'animatrice lors de certains temps forts** comme la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées. En parallèle, je suis attentivement tous les dispositifs dédiés au handicap, notamment en matière de prospective pour **anticiper les besoins en emploi et en compétence**.

En qualité de référente handicap, êtes-vous la principale interlocutrice sur le sujet en interne ?

Je pars du principe que le handicap fait partie de la vie quotidienne de l'entreprise, c'est pourquoi **les managers et les ressources humaines sont également des interlocuteurs privilégiés** pour tous les collaborateurs ayant des questions sur le sujet. Bien entendu, je me tiens à leur disposition et reste le point d'entrée principal pour certaines situations spécifiques. Il est donc **nécessaire d'instaurer un dialogue entre toute la ligne managériale et les fonctions supports**, qui doivent être impliqués dans le traitement de ces situations.

Je suis un maillon de la chaîne mais il reste **important de montrer au collectif qu'il existe un rôle dédié à la question du handicap**. L'étude Ifop pour l'Agefiph prouve en effet qu'il s'agit d'une fonction essentielle qui gagnerait à être mieux connue.

Qu'attendez-vous d'un événement comme l'URRH ?

Cette Université est un très bon moyen de **bénéficier de retours d'expériences et de bonnes pratiques** de la part des interlocuteurs concernés par le handicap en entreprise. Cet événement est également essentiel pour partager **des pistes de réflexion et anticiper les sujets de demain**.

Quels sont selon vous les enjeux de demain en matière d'emploi et de handicap ?

Selon moi, **ces enjeux sont liés aux nouvelles formes de travail**. D'une part, la crise a accéléré la digitalisation des modes de travail et nous ne reviendrons pas en arrière. Notre défi consiste à pouvoir **intégrer toutes les formes de numérisation pour en faire un levier et une opportunité pour tous**. D'autre part, à l'heure où le salariat diminue, beaucoup de personnes créent leur entreprise pour des prestations intellectuelles, c'est notamment le cas des Travaillants Indépendants Handicapés (TIH). Au sein du Groupe, l'enjeu consiste à les intégrer autant que possible pour **soutenir des organisations et des personnes parfois encore éloignées de l'emploi et en situation de vulnérabilité**.



Un regard complété par celui de deux collaborateurs du groupe en situation de handicap.

Cassandra, 28 ans, embauchée chez APICIL par le biais d'un centre de formation, témoigne :

« Chez APICIL, nous avons une réelle facilité en tant que travailleur handicapé grâce à des aménagements adaptés à notre situation mais aussi grâce à la sensibilisation qui est faite sur le sujet en interne. En effet, de nombreuses actions sont mises en œuvre et les collaborateurs connaissent tous l'engagement du skipper handisport Damien Seguin qui porte les couleurs du groupe. Au quotidien, nous n'avons pas forcément besoin de nous exprimer sur notre handicap. Nous savons qu'il est compris et pris en compte, c'est une vraie source de stress en moins ».

Mickael, 27 ans, embauché chez APICIL grâce à Cap emploi, témoigne :

« Dès mon arrivée, j'ai tout de suite été très bien intégré aux équipes dans un groupe qui place vraiment l'humain au cœur de sa politique. Je peux ainsi profiter d'aménagements de poste et d'horaires. Tous mes interlocuteurs sont très à l'écoute et m'aident à pallier les problèmes de compréhension dus à mon handicap »



4. La mobilisation de l'Agefiph pour accompagner les employeurs et les personnes en difficulté

L'Auto-Diag : un nouvel outil pour les employeurs pour faire le point sur leur politique handicap



Le service Autodiagnostic handicap

Conçu dans le cadre d'un chantier piloté par l'Agefiph et le ministère du Travail (DGEFP) et réalisé avec le concours de la Caisse des dépôts et consignations, le service permet à tout employeur **engagé ou phase d'engagement dans une dynamique d'inclusion** des personnes en situation de handicap, de **réaliser un bilan de ses actions handicap**, de bénéficier de suggestions d'objectifs et d'actions à entreprendre **pour progresser en toute autonomie ou avec l'appui d'un conseiller**.

Un parcours usager simple en trois étapes :

1. L'employeur réalise son auto-évaluation grâce à un questionnaire composé de 26 questions divisées en 6 axes thématiques. Une synthèse des actions handicap qu'il a déjà mises en œuvre lui est alors donnée.
2. Des exemples d'actions et des ressources pratiques permettent à l'employeur de progresser et d'engager de nouvelles dynamiques de façon simple, concrète et progressive, en fonction de son niveau de maturité : s'informer, initier ou progresser vis-à-vis de l'emploi des personnes handicapées, renforcer des actions déjà réalisées, innover.
3. A chaque étape, l'employeur peut se faire accompagner par un conseiller, pour mieux structurer ses actions et formaliser leur mise en œuvre.

L'Autodiagnostic handicap est accessible depuis la plateforme www.monparcourshandicap.gouv.fr à partir du 29 mars 2021.

MonParcoursHandicap.gouv.fr est une plateforme numérique développée par la Caisse des Dépôts (CDC) et la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA), pour le compte du secrétariat d'État aux Personnes handicapées. Pour garantir la fiabilité et la qualité des informations, **cette**



plateforme est en constante évolution grâce à la collaboration active de partenaires institutionnels incontournables sur le sujet du handicap.

L'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (Agefiph) a assuré le rôle de co-pilote thématique du domaine de l'emploi et la formation des personnes en situation de handicap, en veillant à s'assurer de la contribution de la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), du ministère du Travail, du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), de Pôle emploi, de l'Apec, du Conseil national handicap et emploi des organismes de placement spécialisés (Cheops) qui représente le réseau des Cap emploi, de l'Union nationale des missions locales (UNML) et de l'Office national d'information sur les enseignements et les professions (Onisep).

Covid 19 : des mesures exceptionnelles pour soutenir l'emploi des personnes handicapées

Pour continuer à aider les personnes en situation de handicap et les entreprises à faire face aux impacts de la crise, l'Agefiph prolonge ses mesures et aides exceptionnelles d'urgence jusqu'au 30 juin 2021. 40 millions d'euros sont mobilisés pour soutenir, par exemple, les parcours de formation à distance, mettre à disposition de cellules d'écoute psychologique ou encore assurer la couverture financière des périodes de carence d'arrêt de travail et des arrêts pour garde d'enfants en soutien aux entrepreneurs.

Fin février, l'Agefiph :

- **A élargi l'accès à l'aide « soutien à l'exploitation »** aux entrepreneurs en situation de handicap, des secteurs les plus en difficulté, notamment ceux touchés par des fermetures administratives, même s'ils n'ont pas bénéficié d'un primo soutien de l'Agefiph.
- **A étendu la durée des aides majorées à l'embauche d'alternants handicapés jusqu'en décembre 2021.** En effet, les aides à l'alternance, qu'elles soient de droit commun ou spécifiques, ont un impact incitatif significatif d'autant que l'alternance est une voie d'excellence pour accéder à l'emploi et nécessite d'être fortement encouragée, en particulier dans le contexte actuel de crise. Avec ses aides, l'Agefiph atténue le coût du contrat pour l'employeur et lui permet également de veiller à la bonne intégration de son salarié.
-
- **Dans la continuité d'une volonté de convergence et de coopération renforcée l'Agefiph et le FIPHFP ont fait converger, dès mars 2021, deux aides :** l'aide à l'acquisition de prothèses auditives et l'aide aux déplacements, portant sur le transport domicile-travail et sur l'aménagement du véhicule.
- **Enfin, l'Agefiph propose des aides financières et un soutien particulier aux Travailliers indépendants handicapés (TIH)** pour renforcer la capacité des jeunes entreprises dirigées par une personne en situation de handicap à se maintenir ou à développer une nouvelle activité. A travers le programme Rebonds TIH, elle s'est également associée à H'up entrepreneurs pour mobiliser des ressources exceptionnelles et des solutions innovantes et réactives dans le contexte de crise sanitaire et économique.



Les conventions de partenariat

Depuis le début de l'année 2021, l'Agefiph s'est fortement investie auprès de plusieurs entreprises et d'organisations pour les aider à concrétiser leurs engagements et leurs ambitions en matière d'inclusion. **A travers des conventions de partenariats de long terme**, elle permet aux signataires de structurer et renforcer leurs politiques et leurs actions pour l'embauche, la formation, notamment en alternance, l'évolution professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

Ce sont ainsi, depuis le début de l'année, cinq conventions de partenariat qui ont été signées avec les établissements médicalisés du Groupe LNA Santé, l'Association pour l'emploi des cadres (Apec), le Groupe Ferrero, la Fédération Française Handisport (FFH) et plus récemment, en marge de l'URRH 2021, avec le Groupe APICIL (cf. communiqué de presse dédié).



CONTACTS PRESSE

Julie Chaouat : jchaouat@lebureau decom.fr / 06 84 38 12 21

Ghislaine Cristofolletti : g-cristofolletti@agefiph.asso.fr / 06 21 65 41 96

A PROPOS DE L'AGEFIPH

L'Agefiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées) agit pour développer l'inclusion des personnes handicapées dans l'emploi. Elle construit et finance des solutions pour compenser les conséquences du handicap au travail ; soutient les acteurs de l'emploi, de la formation et les entreprises pour que soient pris en compte les besoins spécifiques des personnes handicapées ; grâce à son observatoire emploi et handicap, elle analyse la prise en compte du handicap dans le secteur de l'emploi, de la formation et dans les entreprises ; et enfin, pour accélérer les évolutions en matière de compensation et d'inclusion, l'Agefiph soutient la recherche et l'innovation. En 2019, l'Agefiph a financé près de 223 000 aides et services.

Plus d'informations sur www.agefiph.fr

Suivez l'Agefiph sur Twitter @Agefiph_