



www.ladapt.net



Conférence de presse commune
le 2 octobre 2018



Éric Blanchet,
Directeur général de LADAPT



Une mobilisation qui ne faiblit pas

L'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap demeure une vraie préoccupation. À l'heure où le mot inclusion est sur toutes les lèvres, force est de constater que le taux de chômage des personnes handicapées reste deux fois plus élevé que la moyenne nationale. C'est pour y remédier que LADAPT a créé, en 1997, la Semaine pour l'emploi des personnes handicapées, devenue européenne (SEEPH) en 2015.

Pour cette 22^e édition, trois thématiques seront à l'honneur : l'emploi accompagné, l'alternance et l'apprentissage et les femmes en situation de handicap face au marché de l'emploi. Ce dernier axe, organisé autour du #TOUSCITOYENNES, sera le fil rouge de LADAPT.

En France, si vous êtes une femme en situation de handicap, les obstacles et les discriminations pour accéder à l'emploi sont encore plus forts. C'est pourquoi LADAPT a souhaité s'associer à Femmes pour le Dire, Femmes pour Agir (FDFA) pour rendre visible cette situation et sensibiliser le public, les institutions publiques, le monde économique, la classe politique et les partenaires sociaux pour en finir avec cette double peine.

Près de 150 actions ont été organisées ou co-organisées par LADAPT lors de la 21^e édition de la SEEPH en 2017. Ce qui prouve que la mobilisation des recruteurs, de nos partenaires mais également des politiques, ne faiblit pas. Nous n'en attendons pas moins pour cette nouvelle édition !

Forums pour l'emploi, conférences, actions de sensibilisation... se succéderont du 19 au 25 novembre 2018. L'occasion d'échanger avec l'ensemble de nos forces vives et de s'engager pour favoriser et donner corps à l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.

À la veille des 90 ans de LADAPT, la détermination de ses acteurs est restée inchangée : l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées doit devenir la norme. Comment concevoir autrement la société inclusive de demain... ?

Contact presse LADAPT :

Nicole Fréné - 06 22 05 71 72 - frene.nicole@ladapt.net

Monique Kindrebeogo - Rumeur publique - 01 55 74 52 13 - ladapt@rumeurpublique.fr



Didier Eyssartier,
Directeur général de l'Agefiph



Innover pour mieux inclure le handicap dans l'emploi

En 2018, l'Agefiph a poursuivi la transformation que son plan stratégique avait impulsé l'année précédente. Une nouvelle offre de services et d'aides financières est ouverte aux acteurs de l'emploi et de la formation. Plus simple, plus claire, plus lisible, elle traduit la volonté d'être au service de tous et notamment d'anticiper les ruptures de parcours pour raisons de santé et de construire une réponse personnalisée.

Ce n'est plus à démontrer, l'inclusion de la thématique handicap dans la politique RH ouvre l'entreprise sur un nouveau réseau, de nouveaux acteurs. Et les entreprises lorsqu'elles sont insérées dans des réseaux économiques, politiques ou de pairs, génèrent davantage d'activités et nourrissent la motivation de leurs collaborateurs. Cela envoie aussi des signaux très positifs aux collaborateurs : l'entreprise se soucie de leur bien-être (personne n'est à l'abri d'un accident, d'une maladie chronique).

Tous, avec nos différences, nous contribuons à plus de créativité, plus d'agilité, d'innovations dans le monde du travail et dans la société plus globalement. Tous, nous sommes alors « activateur de progrès ». C'est le message que l'Agefiph porte et qu'elle va continuer de porter pendant la SEEPH 2018.

Ainsi par exemple, le mardi 21 novembre sera une journée entièrement consacrée à la prospective et à l'innovation. Elle sera ouverte à l'ensemble de l'écosystème de l'emploi et du handicap pour imaginer et construire ensemble les moyens de diffuser l'innovation au cœur des entreprises et favoriser l'inclusion.

Plus de 300 événements sont organisés par l'Agefiph et ses partenaires dans toute la France pour répondre aux interrogations, trouver des solutions et encourager l'emploi des personnes handicapées.

Comme les années précédentes, la 22^e semaine européenne pour l'emploi est un moment important pour l'Agefiph.

Retrouvez tous les rendez-vous sur le site www.activateurdeprogres.fr

Contacts presse Agefiph :

Ghislaine Cristofolletti – 01 46 11 00 69 - g-cristofolletti@agefiph.asso.fr

Camille Le Hyaric - Epoka - 01 45 49 31 33 - clehyaric@epoka.fr



Marc Desjardins,
Directeur du FIPHFP



La SEEPH, une vitrine de la mobilisation du FIPHFP sur tout le territoire pour favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap

En cette année 2018, le FIPHFP a décidé de mettre en lumière la formation des personnes en situation de handicap au cours de la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH). La formation initiale et continue constitue en effet un axe majeur pour l'emploi des personnes en situation de handicap. Plus de la moitié des bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans la Fonction publique sont des agents de catégorie C, faiblement qualifiés. Et le taux de chômage des personnes en situation de handicap est deux fois supérieur à la moyenne nationale. Le FIPHFP investit les sujets de la formation depuis de nombreuses années et souhaite profiter de la vitrine de la SEEPH pour mettre en avant les possibilités offertes aux personnes en situation de handicap et aux employeurs en la matière.

Créé par la loi du 11 février 2005, le FIPHFP a pour mission de favoriser le recrutement et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap dans les trois fonctions publiques. Dès sa création, le Fonds a souhaité s'impliquer au cours de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH) aux côtés de LADAPT et de l'Agefiph. Cette démarche illustre le travail réalisé en partenariat au service de l'inclusion des personnes en situation de handicap. L'objectif du FIPHFP est de donner un maximum de visibilité au sujet du handicap dans l'emploi durant la semaine avec une double cible : sensibiliser les administrations et les personnels pour faire évoluer le regard sur le handicap et faire découvrir aux personnes en situation de handicap les opportunités offertes par le secteur public.

Pour ce faire, dans chacune des régions, le Fonds se mobilise en co-organisant et/ou participant à de nombreux événements visant à favoriser le recrutement de personnes en situation de handicap. Des Jobdatings®, des événements sportifs, culturels, des remises de prix sont ainsi proposés partout en France grâce aux délégués territoriaux au handicap du FIPHFP et aux Handi-Pactes.

Contact presse FIPHFP :

Romain JACQUET - TBWA\Corporate – 06 87 28 88 37 – romain.jacquet@tbwa-corporate.com

1. L'emploi des femmes handicapées est cette année une des thématiques centrales de la SEEPH. Quel avis portez-vous sur l'efficacité des dispositifs actuels en France pour favoriser leur retour et maintien dans l'emploi ?

E.B. pour LADAPT : C'est une réalité : les femmes en situation de handicap subissent une double discrimination ! Et pour certaines, il ne s'agit pas de retour mais d'accès à l'emploi !

Les stéréotypes, les préjugés, les inégalités socio-professionnelles hommes-femmes, sont autant de freins à l'insertion professionnelle des femmes en situation de handicap. Le plus regrettable étant que ces freins soient parfois intériorisés et assimilés comme signe de normalité par les femmes !

Une femme accepterait donc plus facilement d'être moins bien payée qu'un homme ; d'être recrutée, bien qu'à compétences égales, sur un poste à moindre qualification qu'un homme ; de « se sacrifier » en restant à la maison, etc.

Il n'existe pas, aujourd'hui en France, de données statistiques genrées qui permettent une cartographie précise. Difficile alors de savoir si les dispositifs actuels sont efficaces ou non quant à l'embauche et au maintien dans l'emploi des femmes en situation de handicap. C'est pourquoi LADAPT a souhaité inscrire les femmes en situation de handicap dans l'emploi comme une des thématiques phares de cette 22e édition de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH). Nous militons, en partenariat avec l'association Femmes pour le Dire, Femmes pour Agir, pour rendre visible cette « population » et obliger les organismes de recherche et d'études, à intégrer cette dimension genrée. On peut toutefois souligner la souplesse de certains dispositifs actuels comme la formation ouverte et à distance (FOAD) qui permet de concilier plus facilement vie privée et vie professionnelle.

Plus récemment, la mise en place de l'emploi accompagné laisse augurer de nouvelles perspectives quant au maintien dans l'emploi des salariées en situation de handicap.

De manière plus générale, il est nécessaire d'anticiper les évolutions du handicap, de mettre en place des actions de formation tout au long de la vie et de favoriser les reconversions professionnelles pour maintenir en emploi les femmes en situation de handicap. C'est la clé de leur autonomie financière et donc de leur intégration sociale.

D.E. pour l'Agefiph : L'Agefiph contribue au développement de l'emploi des personnes en situation de handicap sans distinction de sexe. Son offre de services et d'aides financière est ouverte aux acteurs de l'emploi, aux entreprises et aux personnes en situation de handicap pour soutenir le développement de l'emploi des personnes handicapées. Comme toutes les femmes, les femmes en situation de handicap sont concernées par la discrimination au travail. Elles cumulent donc deux facteurs de discrimination. La rénovation de l'offre de services et d'aides financières de l'Agefiph a vocation à prévenir les ruptures de parcours et à construire un accompagnement personnalisé. Ce dernier aspect, permet à l'Agefiph de prendre en compte la situation de la personne dans toutes ses dimensions.

M.D. pour le FIPHFP : Pour la première fois en 2017, le handicap arrive en tête des motifs de discrimination pour lesquels le Défenseur des droits est saisi. Cet obstacle vient renforcer la difficulté pour une femme en situation de handicap de s'insérer professionnellement. Cette population doit, en effet, faire l'objet d'une attention particulière.

Il est difficile d'établir, à partir de statistiques précises l'efficacité des dispositifs actuels pour favoriser l'emploi ou le maintien en emploi des femmes en situation de handicap. Pour autant, l'évolution de la situation constatée en France dans le secteur public est plutôt encourageante.

Ainsi, nous observons une augmentation significative de la part de femmes parmi les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) dans la Fonction publique, passant de 48 % en 2010 à 62 % en 2017. Les femmes représentent 77 % des BOE dans les collectivités territoriales.

Le travail est bien entendu à poursuivre pour intégrer les 510 000 demandeurs d'emploi en situation de handicap, dont 47 % sont des femmes et faire monter en qualification les travailleurs handicapés qui restent encore majoritairement employés sur des postes de catégorie C.

Le FIPHFP mobilise l'ensemble de son offre d'intervention afin de créer les conditions favorables pour accompagner ces enjeux.

2. Quelles innovations ou évolution peuvent conduire à une meilleure prise en compte du handicap en entreprise / dans les collectifs de travail ?

E.B. pour LADAPT : Pour faire émerger la prise en compte du handicap, mais plus largement tout ce qui a trait à l'inclusion au sein d'un collectif de travail, il est nécessaire d'y associer un maximum de parties prenantes : salariés, encadrement, comité d'entreprise, organisations syndicales, CHSCT, médecine du travail, etc. En effet, l'intégration d'un collaborateur en situation de handicap doit être pensée de manière globale : sensibilisation des collègues et du management, ergonomie du poste, missions, accessibilité, etc. C'est au prix de cet effort que l'intégration sera réussie.

Au-delà de cette réflexion, il semble indispensable aujourd'hui, de développer l'alternance et l'apprentissage. Il faut savoir que les personnes en situation de handicap représentent seulement 1% du total des apprentis ! Le rapport de Sylvie Brunet pour le développement de l'apprentissage propose des mesures pour mieux accompagner les personnes en situation de handicap vers et dans l'apprentissage, pour lutter contre les stéréotypes de genre et favoriser la mixité dans l'apprentissage. L'accueil d'un apprenti au sein d'une structure relève d'un rapport gagnant-gagnant avec l'employeur : il serait regrettable de ne pas en profiter !

Enfin, les rapports, les études, les politiques se basent essentiellement sur les réalités des grandes entreprises... Or, la France compte davantage de PME et de TPE ! Le sujet du handicap doit donc sortir des grandes entreprises pour aller vers les PME et les TPE. Le problème principal est que l'embauche d'un travailleur handicapé reste administrativement compliquée. Il y a encore des efforts à faire pour simplifier les démarches et aider les PME à s'emparer du sujet ; mettre en place par exemple un interlocuteur unique pour la gestion du dossier handicap.

D.E. pour l'Agefiph : Des innovations, essentiellement managériales, qui portent sur l'organisation du travail et les environnements de travail.

Des processus de recrutement "inclusifs" qui laissent davantage de place à la rencontre, à la mise en situation, à l'expression des compétences. Ce qui supposerait parfois de disposer de cadres juridiques plus souples, comme c'est le cas lors d'une Période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) par exemple.

Se placer dans une perspective innovante, c'est aussi, pour l'entreprise, la prise en compte du temps nécessaire pour repérer l'émergence d'éventuelles situations handicapantes rencontrées par un nouveau salarié handicapé ou par un salarié nouvellement handicapé.

L'aménagement d'environnements de travail (physiques, organisationnels et humains) "pensés" au-delà des standards de performance-sécurité-confort, autrement dits conçus pour être "capacitants". Au besoin, avec l'aide de spécialistes de nouvelles formes de managements, des espaces de discussion sur le travail, le développement des formes de travail à distance, la prise en compte des réalités subies par les salariés aidants auprès d'un enfant, d'un parent, d'un conjoint handicapé.

Il existe aussi de nombreuses solutions technologiques pour lever les obstacles : cela va des applications de traduction pour les handicaps de communication, aux exosquelettes, à l'intelligence artificielle pour débusquer les algorithmes discriminants.

Enfin, l'Agefiph soutient les innovations sociales qui créent des liens, de l'interconnaissance, qui transforment les représentations sur les handicaps, qui réinventent les modes de productions.

M.D. pour le FIPHFP : Le FIPHFP encourage toutes les initiatives favorisant l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap. Je citerai en premier lieu l'apprentissage et sa dynamique vertueuse : il s'agit dans un même temps d'offrir à une personne en situation de handicap une expérience professionnelle en milieu ordinaire avec à la clé un taux d'embauche de 30 % et de permettre au collectif de travail d'évoluer positivement face aux idées reçues.

Dans le champ de l'innovation, le développement de l'accessibilité numérique constitue le prochain défi. Non accessibles, les outils numériques peuvent rapidement devenir un véritable frein à l'emploi de personnes en situation de handicap. L'innovation consiste à développer ces supports en intégrant le plus tôt possible les notions d'accessibilité. Dès lors ils constituent un véritable levier pour intégrer des personnes en milieu ordinaire.

Il s'agit ici de prendre en compte de façon globale la situation de la personne en situation de handicap, en lien avec des facteurs environnementaux et personnels ou encore avec le contexte d'activités dans lequel elle évolue. Sur le plan des écosystèmes numériques, cette perception de la personne en situation de handicap permet de penser autrement conception, dispositifs et usages, en posant la question de la restriction de participation et donc celle de l'accessibilité.

S'il facilite la vie des personnes handicapées dans le cadre de leur activité professionnelle, l'impératif d'accessibilité numérique génère également de nouveaux métiers dans des activités de services. (vidéo-conseillers clients sourds ou malentendants, programmation, webmaster,...). Reste que les avancées technologiques ne seront efficaces pour l'emploi des personnes en situation de handicap que si elles s'invitent massivement en amont des parcours, dès l'école.

Dans un autre domaine, le déploiement progressif des dispositifs d'emploi accompagné s'inscrit parmi les évolutions déterminantes visant à faciliter l'intégration et le maintien dans l'emploi d'une personne grâce à un accompagnement sur la durée par des « job coach » formés. Les expériences menées par le FIPHFP au cours des dernières années confirment cette dynamique positive.

3. La formation représente également un levier important pour sécuriser les parcours professionnels des personnes en situation de handicap. Où en est-on actuellement et comment mieux développer leurs compétences ?

E.B. pour LADAPT : Les personnes en situation de handicap connaissent un taux de chômage très important : 19% contre plus de 9,5% pour la moyenne nationale (Source : INSEE 2017).

Former les personnes en situation de handicap à un métier et/ou leur permettre d'acquérir des compétences nouvelles pour faciliter leur insertion professionnelle a toujours été l'une des priorités de LADAPT depuis sa création en 1929.

En 2017, LADAPT a formé 3 257 personnes dans ses 37 établissements et 2 262 personnes ont bénéficié d'actions de droit commun.

En région Bretagne, LADAPT propose des actions personnalisées, en lien avec un réseau de partenaires, à des jeunes en situation de handicap mental. Chaque année, ce sont ainsi plus de 350 jeunes qui bénéficient de l'accès à une formation qualifiante en milieu ordinaire, en entreprises privées ou publiques. En 2017, ce service d'apprentissage adapté a obtenu de très bons résultats : 187 jeunes ont passé leur examen avec un taux de réussite de 74%, et 25% d'entre eux ont trouvé un emploi dès la fin de leur formation.

Dernièrement, l'opération Duoday© dont LADAPT était partenaire, a permis de développer les actions d'inclusion. Près de 150 duos ont été organisés sur toute la France ! Cela a permis de conforter le projet professionnel des participants et de donner du sens à leur formation.

La formation joue donc un rôle important dans la sécurisation des parcours professionnels des personnes en situation de handicap. Une personne bien ou mieux formée aura plus de chances de rebondir professionnellement face à la survenue du handicap.

Quant à l'avenir, il conviendrait de ne plus réduire l'accès à la formation selon le type de handicap, mais d'ouvrir les possibilités selon les goûts et les compétences ; de mettre les nouvelles technologies au service des personnes en situation de handicap et de développer le télétravail.

D.E. pour l'Agefiph : La nouvelle offre de services et d'aides financières de l'Agefiph, en anticipant les trajectoires des personnes, propose des solutions en adéquation avec leurs besoins et les politiques ressources humaines des entreprises. Nous déployons actuellement un nouveau service, la Ressource handicap formation qui ambitionne de soutenir l'ouverture aux personnes en situation de handicap aux formations du droit commun proposées par les Régions, Pôle emploi, les Opca, les Fongecif... Cette Ressource sera à la disposition des acteurs, au premier rang d'entre eux les organismes de formation pour les accompagner dans leurs démarches de compensation, d'adaptation des contenus de formation et de mobilisation des financements.

M.D. pour le FIPHFP : La formation initiale et continue constitue en effet un axe majeur pour l'emploi des personnes en situation de handicap. 85% des personnes en situation de handicap disposent d'un niveau de formation de niveau 5. Plus de la moitié des bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans la fonction publique sont des agents de catégorie C. Et 510 000 personnes en situation de handicap sont à la recherche d'un emploi, soit un taux de chômage deux fois supérieur à la moyenne nationale.

Il s'agit en effet dans un premier temps de mieux développer les compétences mais d'autres étapes charnières peuvent fragiliser le parcours professionnel de la personne. Il en est ainsi du passage entre la période de scolarisation et le premier emploi.

Le FIPHFP investit ces sujets et de nombreuses avancées sont déjà constatées. Concernant le développement des compétences, il s'agit ici de poursuivre et accélérer la dynamique déjà engagée et de proposer un modèle permettant un accès plus performant au cursus de formation pour une personne en situation de handicap.

Le monde de l'insertion professionnelle partage aujourd'hui avec celui de l'enseignement le même enjeu de faire face à un afflux croissant d'apprenants de tous âges en situation de handicaps dits « invisibles », dont certains nécessitent une prise en charge particulière (autisme, troubles Dys, troubles psychiques). Les mesures de compensation actuelles se situent essentiellement en périphérie de la salle de cours (attribution de tiers temps, compensations humaines ou techniques...) mais encore peu de réponses concernent les modalités de transmission et d'évaluation des savoirs.

Actuellement, deux entités ont particulièrement relevé le défi : Sciences Po et le CNED. La première en développant des méthodologies exploitables en interne comme en dehors de ses murs ; la seconde en développant des formations accessibles aux apprenants en situation de handicap, ainsi que des outils d'accompagnement des enseignants pour adapter leurs formations aux élèves en situation de handicap. L'objectif pour le CNED s'intitule : l'accessibilité numérique pour apprendre.

Le FIPHFP finance les initiatives permettant de sécuriser les parcours des personnes en situation de handicap en

permettant l'ouverture à des formations qualifiantes (PIC) et des parcours d'emploi qualifiants (PEC). Les dispositions offertes par le Grand Plan d'Investissement et par les parcours qualifiants doivent contribuer fortement à faire basculer ce pourcentage vers les niveaux supérieurs.

Concernant la création de passerelles entre l'enseignement supérieur et le premier emploi, le FIPHFP appuie des initiatives pilotes afin de permettre aux employeurs publics de mieux répondre aux contraintes de l'obligation d'emploi en drainant vers eux de nouveaux profils de personnes en situation de handicap, en particulier pour des postes de catégorie A ou B. En utilisant les dynamiques en cours chez certains employeurs, Universités, écoles de la Fonction publique ; il s'agit *in fine* :

- d'identifier auprès des employeurs publics les postes qui pourraient s'adresser à des jeunes diplômés en situation de handicap ;
- de sensibiliser les étudiants en situation de handicap issus de l'enseignement supérieur sur l'intérêt de tels métiers ;
- d'identifier les conditions d'un recrutement (formations complémentaires) ;
- de produire des outils pour faciliter et déployer la démarche.

Souvent davantage préoccupés par les enjeux du maintien dans l'emploi, les employeurs publics sont parfois démunis au moment de recruter une personne en situation de handicap, a fortiori, quand le besoin concerne une fonction qui justifie un certain niveau de qualification et / ou des profils atypiques.

Pour les employeurs publics, le système de concours ne se prête guère au développement d'une culture de sourcing et lorsqu'il existe des forums pour l'emploi public, ils attirent souvent les mêmes cibles que ceux accueillies par les Cap emploi (OPS).

De leurs côtés, les jeunes diplômés en situation de handicap pensent peu à la Fonction publique pour y faire carrière, soit parce qu'ils en méconnaissent les opportunités et les conditions d'accès (notamment par la voie dérogatoire), soit parce que peu de filières de formation les orientent vers les métiers de la fonction publique ou que le parcours est jugé peu sécurisant. L'enjeu pour le FIPHFP est de faciliter leur rencontre et d'accompagner l'intégration réussie.



www.ladapt.net

LADAPT est une association loi 1901, reconnue d'utilité publique. Avec près de 120 établissements et services d'accompagnement, de formation, d'insertion, de scolarisation ou de soin, **LADAPT accompagne en France chaque année plus de 16 000 personnes.**

Elle organise depuis 1997 la Semaine pour l'emploi des personnes handicapées, qui connaît un succès grandissant chaque année, et a évolué en 2015 en **Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées** / European Disability Employment Week (SEEPH / EDEW).

En 2014, LADAPT crée **Ouverture de Champ**®, 10 soirées qui traitent du handicap en sortant des sentiers battus, par les prismes de l'image et de l'humour. Chaque année les rendez-vous se succèdent dans les salles de cinéma françaises pour faire évoluer les mentalités et favoriser le débat citoyen. Fin 2015, LADAPT lance sa première campagne d'interpellation du grand public. Baptisée #KillLaBêtise, elle adopte un ton volontairement grinçant et s'attaque aux préjugés, idées reçues, stéréotypes sur les personnes en situation de handicap.

Dans cette lignée, en 2017, avec **#SANSLIMITES**, l'association démontre que le handicap est un obstacle comme un autre et n'empêche pas de vivre sa vie sans limites. Cette campagne met en lumière des hommes et des femmes ordinaires en situation de handicap, jeunes et moins jeunes, tous animés par la même envie de vivre leur quotidien et leur autonomie passionnément.

Grâce aux **345 bénévoles de son Réseau des Réussites**, LADAPT offre un véritable soutien citoyen aux personnes handicapées dans leur recherche d'emploi. Dans le cadre des orientations de son projet associatif, LADAPT entend proposer des réponses innovantes aux besoins des personnes en situation de handicap pour **faciliter leur insertion sociale et professionnelle à chaque étape de la vie**. LADAPT reste fidèle à sa mission débutée il y a près de **90 ans** : accompagner la personne handicapée dans son combat ordinaire, celui de sa vie quotidienne pour que nous puissions « *Vivre ensemble, égaux et différents* » (projet associatif 2016-2020).

Plus d'informations sur www.ladapt.net et sur www.semaine-emploi-handicap.com



L'Agefiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées) créée par la loi du 10 juillet 1987, élabore et finance un panel de services et d'aides financières destinés aux personnes handicapées, aux employeurs et aux professionnels de l'insertion. Son implication auprès d'un vaste réseau de professionnels et son travail d'analyse lui confèrent une expertise et un rôle de développeur reconnu. **En 2017, l'Agefiph a dispensé 218 848 interventions, soit 2% de plus qu'en 2016.**

Plus d'informations sur www.agefiph.fr et sur le site : www.emploiethandicap.fr



Créé par la loi du 11 février 2005 et mis en place fin 2006, le FIPHFP, Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique, finance les actions de recrutement, de maintien dans l'emploi, de formation et d'accessibilité des personnes en situation de handicap dans les trois fonctions publiques (ministères, villes, conseils départementaux et régionaux, hôpitaux...).

Il intervient sur l'ensemble du territoire et pour tous les employeurs publics en proposant des aides ponctuelles sur sa plateforme en ligne, ou par l'intermédiaire de conventions pluriannuelles avec les employeurs et dans le cadre du programme accessibilité. Depuis sa création, le taux d'emploi est passé de 3,74 % en 2006 à 5,49 % en 2017.

Le FIPHFP est un établissement public national dirigé par Marc Desjardins : « il est placé sous la tutelle des ministres chargés des personnes handicapées, de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale, de la fonction publique hospitalière et du budget » (décret n° 2006-501 du 3 mai 2006). Sa gestion administrative est assurée par la Caisse des Dépôts.