



**Université du Réseau des
Référents Handicap (RRH)**



agefiph ouvrir l'emploi
aux personnes handicapées

PREMIÈRE UNIVERSITÉ DU RÉSEAU DES RÉFÉRENTS HANDICAP, Soirée de lancement

DOSSIER DE PRESSE

28 JANVIER 2020

CONTACTS PRESSE

Anne-Laure Coccia
alcoccia@lebureaudecom.fr
01 85 09 27 15 – 06 23 41 71 99

Pauline Carde
pcarde@lebureaudecom.fr
01 86 95 36 82 – 06 32 03 22 55

Ghislaine Cristofolletti
g-cristofolletti@agefiph.asso.fr
01 46 11 00 69 – 06 21 65 41 96

L'ÉDITO DE MALIKA BOUCHEHIOUA,

PRESIDENTE DE L'AGEFIPH

« L'Université du réseau des référents handicap s'adresse à tous ceux qui ont fait le pari de l'inclusion »



En organisant la première édition de l'Université du réseau des référents handicap, l'Agefiph s'adresse à l'ensemble des acteurs du handicap en entreprise, à tous ceux qui ont fait le pari de l'inclusion et qui ont choisi de mettre le sujet du handicap au cœur de leur politique ressources humaines. Parce que cette volonté implique de remettre en cause des habitudes et donc de renoncer à la facilité, et, comme toute voie d'excellence se travaille au cœur et avec le collectif de travail, l'Agefiph a créé le Réseau des référents handicap pour leur offrir un espace de travail et de réflexion entre pairs, les appuyer très concrètement dans l'exercice de leur mission, les outiller et co construire avec eux de nouvelles réponses..

Avec le rendez-vous des 17 et 18 mars prochain, nous souhaitons offrir aux participants des temps d'échanges, d'enrichissement et d'inspiration. Nous avons également la volonté de partager notre conviction que la prise en compte du handicap permet à l'entreprise et à la société toute entière de faire des progrès et de construire des collectifs plus performants. S'engager en faveur de l'emploi des personnes handicapées, c'est être activateur de progrès!

1/ UNIVERSITÉ DU RÉSEAU DES RÉFÉRENTS HANDICAP : UNE PREMIÈRE !

En 2020, le paysage de l'emploi des personnes handicapées est marqué par un certain nombre de réformes votées en 2018, notamment la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » qui modifie l'obligation des entreprises en matière d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) depuis le 1^{er} janvier 2020. Cette évolution concerne toutes les entreprises, quelle que soit leur taille.

L'ensemble des entreprises devront désormais déclarer, *via* la Déclaration sociale nominative (DSN), le nombre de salariés handicapés qu'elles emploient et chaque travailleur handicapé, quelle que soit la nature de son contrat et comptabilisé au prorata de son temps de travail sur l'année. Les achats réalisés auprès du secteur protégé et adapté (EA, ESAT, TIH) restent par ailleurs valorisés mais en déduction de la contribution financière. **Enfin, les entreprises de 250 salariés et plus doivent désigner un référent handicap.**

En outre, la concertation autour de l'offre de service pour l'emploi et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées menée par l'Etat, Muriel Pénicaud, ministre du Travail, et la secrétaire d'Etat aux personnes handicapées, Sophie Cluzel, a fait émerger la nécessité de renforcer l'accompagnement des entreprises et des acteurs qui développent des politiques handicap au sein des entreprises.

Les missions des référents handicap en entreprise sont déterminantes pour permettre à une entreprise d'être inclusive. C'est pourquoi, depuis plusieurs années, l'Agefiph, accompagne et outille les entreprises ; notamment *via* les Réseau de référents handicap.

L'Agefiph soutient et appuie les référents dans leur rôle « d'orientation, d'information et d'accompagnement des personnes en situation de handicap ». Dans chaque région, l'Agefiph anime le réseau de manière rythmée, mène avec eux une réflexion globale sur le sujet et contribue à rendre concret le potentiel d'actions mises en œuvre pour nourrir les innovations et les politiques ressources humaines et managériales.

C'est dans ce contexte que l'Agefiph organise la première Université du Réseau des référents handicap dont elle a dévoilé le programme à l'Ascenseur, ce mardi 28 janvier 2020.

L'AGEFIPH A DEVOILE LE PROGRAMME, CE MARDI 28 JANVIER, De LA PREMIÈRE UNIVERSITÉ DU RÉSEAU DES RÉFÉRENTS HANDICAP (URRH), QUI SE TIENDRA LES MARDI 17 ET MERCREDI 18 MARS 2020 À LYON

Comment accompagner le plus efficacement possible les professionnels dans leurs politiques et pratiques inclusives ? Comment soutenir les entreprises, les référents et ainsi les salariés en situation de handicap ? Quels sont les outils et services nécessaires pour favoriser l'émergence de pratiques favorisant la prise en compte des personnes en situation de handicap pour plus de performance collective ? Comment imaginer des solutions efficaces et des pratiques managériales favorables à l'inclusion professionnelle ?

C'est pour répondre à ces questions, mais aussi à beaucoup d'autres, que la première Université du réseau des référents handicapés (URRH) rassemblera les référents handicapés de plus de 400 entreprises et les acteurs du champ de l'emploi et de la formation et de la santé au travail.

Pendant deux jours, les mardi 17 et mercredi 18 mars 2020, ils pourront échanger ensemble, développer leur réseau professionnel et nourrir leurs pratiques en participant à des ateliers, des modules de professionnalisation, des conférences et à un forum ouvert.

Un programme riche, fondé sur l'expérience de plus de cent intervenants, autour de 11 conférences, 9 modules de professionnalisation, 20 ateliers pratiques et 30 exposants.

MARDI 17 ET MERCREDI 18 MARS 2020 AU CENTRE DE CONGRÈS DE LYON

Inscription ouverte à tous les référents, aux acteurs de l'emploi, de la formation et de la santé au travail et plus largement aux entreprises qui souhaitent en savoir plus sur ces questions

Inscription sur www.agefiph-universite-rrh.fr

Au programme, un cycle de conférences proposées par un comité scientifique et animées par des **personnalités reconnues pour leurs analyses et leurs engagements en matière de RSE, handicap, inclusion et des ateliers conçus par les entreprises du Réseau des référents handicapés.**

Les référents et professionnels de la formation et du handicap en entreprises pourront :

- rencontrer des référents handicapés de tout le territoire pour partager expériences et projets,
- prendre le temps de faire un pas de côté, trouver l'inspiration, se confronter et débattre sur des idées nouvelles,
- développer compétences et connaissances autour du rôle de référent handicapé et de ses missions, à travers des ateliers pratiques proposés par les délégations

régionales de l'Agefiph et co-construits avec les entreprises du Réseau des référents handicap,

- préparer et anticiper la réforme de **l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH)**
- faire avancer leurs sujets et initier de nouveaux projets.

Des personnalités comme **Julia de Funès, philosophe et auteur, Patrick Viveret, écrivain, philosophe, magistrat honoraire à la Cour des comptes** ou encore **Charles Gardou, anthropologue, professeur à l'Université Lumière Lyon 2**, viendront parler de la place de l'entreprise dans la société et de son rôle indispensable dans la construction d'une société plus inclusive.

Le journal *Le Monde*, partenaire de cette première Université du réseau des référents handicap, animera une conférence « *Le handicap : de l'huile dans les rouages du dialogue social* ».

2/ UN PROGRAMME AU SERVICE DE TOUS LES ENJEUX ET DE TOUS LES PROFILS PROFESSIONNELS

Pour être à la hauteur des enjeux, l'Agefiph a construit un programme à la fois inspirant et pratique qui s'emploie à répondre aux enjeux de chacun. Ces deux journées seront orchestrées autour de trois formats : des conférences, des ateliers et des modules de professionnalisation.

Pour ce faire, elle s'est appuyée sur [un comité scientifique](#) composé de 16 personnalités qui représentent une grande variété d'acteurs en capacité d'identifier, de proposer et de construire les réflexions qui organisent l'entreprise inclusive de demain. Leurs travaux ont permis de proposer, en regard des travaux de co-construction avec les entreprises, les thèmes de conférence qui émailleront cette première édition de l'Université du Réseau des référents handicap.

LE COMITÉ SCIENTIFIQUE

Elsa ABECASSIS,
Responsable Pôle Innovation
ClubHouse France



Benjamin BLAVIER,
Co-fondateur et Président
de l'association ARTICLE 1



Jaleh BRADEA,
Directrice Inclusion
égalité des chances chez VIVENDI



Anne CLÉMENT,
Directrice chez NUMERIK EA



Jean-François DUFRESNE,
Fondateur et Président de
VIVRE & TRAVAILLER AUTREMENT



Marianne MERCIER,
Consultante, Philosophe de
terrain chez LA PAUSE PHILO



Thibaut GUILLUY,
Président du Conseil National
pour l'Inclusion dans l'Emploi



Jacques LECOMTE,
Auteur, Consultant, Psychologue



Amélie GAUTIER,
Chargée de mission
Handicap & Diversité chez O2



Karine REVERTE,
Directrice Générale du CCAH



Muriel RICHARD,
Responsable Stratégie &
Développement RH Groupe chez
QUARTUS



Martin RICHER,
Consultant en Responsabilité
Sociale des Entreprises





Armand ROSENBERG,
Directeur Général de VAL HORIZON



Olivier THEOPHILE,
Directeur RSE chez LVMH



Simon THIROT,
Délégué Général chez UNAT



Catherine TRIPON,
Directrice des relations aux parties
prenantes chez FONDATION FACE



Plus d'informations sur leurs parcours, [ici](#)

LE PROGRAMME

11 CONFÉRENCES INSPIRANTES

<p>Tous employables ! Pour une entreprise accessible à tous.</p>	<p>La liberté permet, l'égalité protège et la fraternité harmonise. A quelles conditions l'entreprise peut-elle être un lieu de leur expression ? Comment faire du monde du travail un espace d'expression de toutes les compétences, des singularités et de l'égalité des chances dans lequel chacun se réalise, développe son parcours professionnel et trouve sa place ? La fraternité a-t-elle sa place au travail ? Alors que la finalité de l'entreprise est réinterrogée et que la diversité s'affirme comme une condition de son succès, des opportunités existent pour promouvoir une entreprise ouverte à tous. En présence de Julia de Funès et de Patrick Viveret.</p>
<p>Inclusion, mythes et réalités Le regard d'un anthropologue sur un sujet au cœur de l'actualité.</p>	<p>L'inclusion, au-delà de l'entreprise, est un sujet de société. Dans un contexte social tendu, paradoxal, l'anthropologue Charles Gardou invite à reconsidérer les concepts d'égalité, de liberté et d'équité au cœur du projet de société inclusive.</p>
<p>Moi, référent handicap, expert de la singularité. Comment capitaliser sur votre expertise et servir d'autres enjeux clés de la stratégie ressources humaines ?</p>	<p>Le référent handicap a vocation à irriguer la stratégie ressources humaines au-delà du strict sujet handicap. Acteur du changement de son organisation, son expertise peut être utilement mise au service de publics différents (migrants, chômeurs de longue durée, personnes précaires, etc ...) avec une préoccupation commune : ne laisser personne sur le bord de la route.</p>
<p>DG : le 1er des référents handicap ! Comment faire de vos dirigeants les ambassadeurs de la politique handicap ?</p>	<p>La politique handicap est un sujet qui doit être porté au plus haut niveau. Des dirigeants ayant choisi de placer le handicap au centre de leur stratégie RH révèlent les arguments qui les ont convaincus.</p>
<p>Le handicap : de l'huile dans les rouages du dialogue social Comment le handicap, sujet fédérateur et transversal, peut faciliter le dialogue social dans votre entreprise ?</p>	<p>Le handicap est une thématique transversale qui trouve sa place dans la plupart des sujets de négociation dans l'entreprise : formation, sécurisation des parcours, santé au travail... Ce sujet fédérateur peut contribuer à établir un dialogue social constructif et serein. Animée par le journal Le Monde.</p>
<p>Le témoignage Philippa Motte</p>	<p>Regard d'une personne atteinte de handicap psychique sur l'entreprise.</p>
<p>Inclusion & performance : Mariage d'amour ou de raison ? L'inclusion sert-elle réellement la performance de votre entreprise ?</p>	<p>Difficile de mettre en cause la relation vertueuse entre l'inclusion et la performance de l'entreprise. Pourtant sur la base de ce postulat, beaucoup de questions restent ouvertes et parmi elles : cette relation est-elle durable ? de quelle performance parle-t-on ? comment mesurer la performance sociale ? comment évaluer les conséquences économiques ?...</p>
<p>Oui à l'inclusion, non à l'exclusion ! Comment en agissant au quotidien pour prévenir l'exclusion, vous faites de l'inclusion dans le savoir ?</p>	<p>En anticipant les situations de désinsertion professionnelle, en trouvant des solutions concrètes pour maintenir dans l'entreprise des salariés devenus handicapés ou dont le handicap s'aggrave, l'entreprise agit concrètement en faveur de l'inclusion.</p>
<p>Quand le handicap dope la créativité managériale. Et si le handicap était source d'agilité ?</p>	<p>Une entreprise qui comprend les singularités, les fragilités est-elle plus agile et capable de s'adapter au changement et à son environnement ? Comment les pratiques managériales peuvent-elles jouer un rôle dans cette conduite du changement ? Quelles en sont les limites ?</p>
<p>Révolutionnaires ! Ils font rimer innovation avec révolution.</p>	<p>Découvrez et rejoignez ceux et celles qui, face à des impasses, face à des nouveaux besoins... ont choisi de voir les choses autrement, d'inventer, de créer... en bref de révolutionner !</p>
<p>Ouverture à l'international (titre provisoire)</p>	<p>À venir</p>

23 ATELIERS CONSTRUITS PAR LES ENTREPRISES POUR LES ENTREPRISES

Comment redynamiser une politique handicap qui s'essouffle?	Après avoir identifié les raisons pour lesquelles une politique handicap ne décolle pas ou s'essouffle, les participants mettront en commun leurs expériences et leur créativité pour construire des solutions.
Co-construisez votre politique emploi handicap !	Découvrez les clés du co-design pour co-construire et animer votre politique handicap.
Communiquer en interne sur le handicap.	Construisez, sur la base d'un cas pratique, un plan de communication interne destiné à informer et mobiliser sur la thématique emploi/handicap.
L'Instant Passerelles 2 : retour d'expérience sur un dispositif de passerelles inter-entreprises.	Bilan de l'expérimentation de passerelles inter-entreprises menée par Vinci Trajeo'h depuis deux ans dans les Hauts de France destinées à faciliter le rebond professionnel de personnes handicapées.
L'Instant Passerelles 1 : quels outils pour faciliter le reclassement de personnes handicapées hors de l'entreprise ?	Le reclassement de personnes handicapées dans le réseau des entreprises d'un territoire suppose des process et des outils dédiés. Annuaire, référentiel commun des métiers et compétences transférables... les entreprises du RRH Nouvelle Aquitaine partagent leurs réflexions, leurs outils, leurs pratiques et leurs résultats.
Escape game Handigmatic : Saurez-vous compenser les handicaps pour résoudre l'énigme ?	Enfermés dans une tente policière, les joueurs ont 45 minutes pour résoudre des énigmes liées au handicap et retrouver leur liberté.
Recruter via les réseaux sociaux - Facebook et LinkedIn	Apprenez à utiliser les réseaux sociaux pour recruter. Ils vous permettent à la fois de donner une image positive de l'entreprise auprès des personnes handicapées mais aussi de trouver les compétences dont vous avez besoin.
Mobiliser l'intelligence collective pour résoudre un cas pratique	Collaborez, échangez, innovez et apportez des solutions concrètes à l'entreprise Yves Rocher.
Mobiliser l'intelligence collective pour résoudre un cas pratique	<i>À venir</i>
Mobiliser l'intelligence collective pour résoudre un cas pratique	Collaborez, échangez, innovez et apportez des solutions concrètes pour permettre l'intégration d'une personne handicapée psychique dans son équipe et son entreprise.
L'inclusion des personnes autistes dans l'entreprise	Recrutement, management, aménagements de la situation de travail... Faites le point sur les obstacles et solutions à l'inclusion de personnes autistes dans l'entreprise.
Concilier cancer, maladies chroniques et travail	A quelles difficultés se confrontent les personnes concernées par un cancer ou une maladie chronique ? Quelles solutions pour les accompagner ? Partagez vos expériences, échangez sur des pratiques réelles pour identifier les actions à mettre en œuvre.
Diagnostic Handiready, numérique et handicap : et si on travaillait avec la DSI ?	<i>À venir</i>
Maintien dans l'emploi	<i>À venir</i>

<p>Les entreprises adaptées relèvent le défi de l'emploi durable des personnes en situation de handicap.</p>	<p>Avec les emplois tremplin, les entreprises adaptées font désormais partie des acteurs de l'accompagnement des personnes handicapées vers l'emploi. Faites le point sur la réforme des entreprises adaptées et découvrez les opportunités de nouvelles collaborations.</p>
<p>Prestation d'appui spécifique : non, vous n'êtes pas seuls !</p>	<p>Découvrez les prestations d'appui spécifiques mises à votre disposition par l'Agefiph.</p>
<p>Valoriser l'engagement des employeurs pour amplifier la mobilisation pour l'emploi des personnes handicapées</p>	<p>Contribuez au projet de construction d'outils destinés à valoriser l'engagement des entreprises en matière d'emploi et de handicap.</p>
<p>Construire des parcours de formation adaptés à vos besoins de recrutement</p>	<p>Vous ne trouvez pas ou trop rarement les profils qui correspondent à vos besoins de recrutement chez les demandeurs d'emploi handicapés ? la formation en alternance est une solution et pour qu'elle soit une réussite, la préparation des candidats en amont est un véritable levier de succès. Apprenez à construire un parcours de formation répondant à vos enjeux : les étapes clés (identification des métiers porteurs/en tension, identification de la formation et de l'organisme de formation) les acteurs (OPCO, organisme de formation, ...) et les moyens à votre disposition (aides à l'alternance, RHF, ...).</p>
<p>Partage d'expériences sur l'accessibilité des métiers du transport routier pour les handicaps physiques.</p>	<p>Conduire un camion ou un autocar en ayant perdu l'usage d'un bras ou d'une jambe c'est peu banal ! On vous racontera comment les fédérations du transport routier de Bretagne, Aftral, Aft et l'Agefiph sécurise le parcours vers l'emploi de la conduite routière malgré une réglementation sur les permis de conduire contraignantes et des a priori pour les acteurs du droit commun/spécifique et les entreprises</p>
<p>Accord agréés handicap</p>	<p>Quelles conditions pour pérenniser sa politique handicap au terme d'un accord agréé? Un atelier d'intelligence collective pour faire émerger les solutions pour continuer à poursuivre les actions impulsées dans le cadre d'un accord agréé.</p>
<p>L'accessibilité numérique : Accès, maintien dans l'emploi et déficiences visuelles à l'heure du numérique</p>	<p>Un atelier proposé par la Fédération des Aveugles de France pour mieux comprendre les différentes situations de déficiences visuelles et les conséquences sur le travail. L'occasion d'explorer les possibilités qu'apportent le numérique dans les contextes de travail d'aujourd'hui à partir d'illustration concrète d'usages.</p>
<p>Comment lutter contre les discriminations à l'embauche ?</p>	<p>Découvrez les outils et modalités destinés à permettre aux entreprises de recruter sans discrimination.</p>
<p>Forum Ouvert</p>	<p>Un espace où chaque participant aura l'opportunité de proposer une solution à chercher, un sujet à partager avec d'autres référents, partenaires... Discuter d'un sujet sectoriel, d'une thématique qui n'a pas encore été couverte lors des ateliers, d'un « caillou dans la chaussure » précis, partager une expérience utile pour les autres... le forum est le grand temps de partage et d'émulation collective de l'Université.</p>

LES MODULES D'APPUI A LA PROFESSIONNALISATION

<p>Connaissance de base La réalité du handicap au travail, au-delà des préjugés et des stéréotypes</p>	<p>Une session d'appui à professionnalisation qui vous permettra de comprendre les enjeux du handicap au travail. Seront abordés les sujets de la discrimination, l'inclusion, les définitions du handicap.</p>
<p>Connaissance de base Comprendre pour expliquer la démarche de Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)</p>	<p>Présentation des démarches pour obtenir la Reconnaissance de Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH). Partage d'éléments pour convaincre vos salariés pour s'engager dans la démarche et convaincre en interne pour intégrer ou maintenir un TH.</p>
<p>Connaissance de base Emploi et handicap, qui fait quoi ? : découverte des acteurs internes et externes à l'entreprise</p>	<p>Présentation des acteurs externes qui accompagnent dans et vers l'emploi. Évocation des acteurs internes qui peuvent vous appuyer dans votre mission de référent handicap.</p>
<p>Intégrer le sujet du handicap dans l'entreprise Établir un état des lieux de la situation de votre entreprise en matière d'emploi et de handicap.</p>	<p>Vous donner des clés pour réaliser votre état des lieux puis un suivi de l'évolution de votre situation.</p>
<p>Intégrer le sujet du handicap dans l'entreprise Focus sur le maintien : intégrer un process de maintien dans l'emploi dans son organisation</p>	<p>A l'aide de l'intelligence collective, bénéficier de l'aide de pairs pour faire émerger les premiers petits pas pour bien démarrer dans votre stratégie handicap.</p>
<p>Intégrer le sujet du handicap dans l'entreprise Convaincre les parties prenantes</p>	<p>Convaincre les parties prenantes de l'intérêt d'agir et de s'engager sur le sujet du handicap.</p>
<p>S'approprier l'OETH Réforme de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) : Zoom sur les accords agréés</p>	<p>Découvrir les changements de l'OETH liés à la loi Avenir professionnel et plus particulièrement l'impact sur les accords agréés.</p>
<p>S'approprier l'OETH Réforme de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) : Zoom sur la DSN</p>	<p>Découvrir les nouvelles modalités de déclaration.</p>
<p>S'approprier l'OETH Réforme de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) : Focus sur les dépenses déductibles (10% et sous-traitance)</p>	<p>Bien comprendre l'évolution sur les nouvelles modalités de prise en compte des dépenses auprès des secteurs protégé et adapté.</p>

3/ GRAND ANGLE SUR LA PRISE EN CHARGE DU HANDICAP EN ENTREPRISE

LES ENJEUX

En France (*données Agefiph-Dares*), près de **2,8 millions de personnes bénéficient d'une reconnaissance administrative du handicap** (Bénéficiaire de l'obligation d'emploi - BOE), représentant plus de 7 % des 15-64 ans. Le nombre de salariés handicapés a progressé de 25 % en cinq ans, toutefois, le taux de chômage à 18 % pour les BOE, est encore deux fois supérieur à celui du « tout public », malgré une baisse d'un point. Ce dont personne ne peut se satisfaire. Parmi les BOE, on peut également noter que 50 % sont des femmes (versus 48 % pour le tout public) soit 3 % de plus que l'année précédente, 44 % ont 50 ans et plus (30 % pour le tout public), 34% travaillent à temps partiel (18 % pour le tout public) et seulement 7 % sont cadres (18 % pour le tout public).

L'obligation d'emploi a permis de faire progresser le nombre de salariés handicapés dans le secteur privé de 30 % en 5 ans, et l'Agefiph tant auprès des particuliers et des entreprises poursuit le développement de son offre, en prenant en compte les mutations législatives, culturelles et économiques, pour sécuriser le parcours de chacun vers et dans l'emploi.

Pour accompagner au mieux dans cette transition ces entreprises et l'ensemble des acteurs, l'Agefiph élabore des services et des aides financières pour améliorer l'inclusion des personnes en situation de handicap. Les évolutions sont élaborées de manière partenariale avec l'Etat, Pôle emploi, les Cap emploi et avec les FIPHFP pour le secteur public. Ainsi, en 2020, l'Agefiph et le FIPHFP vont harmoniser leurs aides financières, développer des plateformes de prêts de matériels pour faciliter l'adaptation des postes de travail...

C'est aussi en 2020, que l'Agefiph, proposera, à partir de son site internet la possibilité de solliciter ses aides financières et prestations en ligne.

En s'appuyant sur la force de l'innovation, comme un mode d'action et d'anticipation à part entière, l'Agefiph entend contribuer à la construction d'un monde du travail plus inclusif. Le 20 janvier dernier, elle a lancé un **appel à projets pour des actions innovantes sur le thème de « la prévention de la désinsertion professionnelle et le maintien en emploi »**. Les réponses devront s'appuyer sur trois piliers : le partenariat d'innovation, la participation des personnes concernées et l'accompagnement des territoires. Cet appel à projets vient compléter un premier appel à projets de recherches appliqués, s'inscrivant dans la même démarche de l'Agefiph, lancé en partenariat avec la Fondation internationale pour la recherche appliquée sur le handicap (FIRAH), avec pour objectif de mettre en évidence les facteurs qui font obstacle ou facilitent les parcours professionnels et les interactions susceptibles de conduire à des ruptures professionnelles, afin de pouvoir proposer des réponses opérationnelles pour accompagner les transitions professionnelles. Renouvelés en 2021 et 2022 sur différentes thématiques, ces appels à projets réservent une dotation de 6 millions d'euros aux réponses les plus pertinentes.

Dans cette même optique, l'Agefiph a créé **un observatoire national de l'emploi et du handicap**, pour améliorer les connaissances, disposer des données de suivi et d'analyse de la situation handicap-emploi en France et dans les territoires pour mieux orienter les actions et améliorer leur efficacité.

C'est dans ce contexte dynamique que s'inscrit aujourd'hui le lancement de cette première Université du Réseau référents handicap.

LE RÉSEAU DES RÉFÉRENTS HANDICAP EN ENTREPRISE : UNE RÉPONSE ANIMÉE PAR L'AGEFIPH

L'Agefiph accompagne les entreprises pour la construction de politiques RH inclusives en faveur des personnes en situation de handicap. Elle a créé et anime le Réseau des référents handicap, dans chaque région de France. Ce réseau est aujourd'hui un espace de travail privilégié pour les entreprises.

En 2018, les référents handicap et les entreprises sont impliqués :

- **2 230** entreprises ont participé à un atelier du Rrh sur le territoire au moins une fois (dont 28% de moins de 250 salariés).
- **1 240** entreprises ont participé à au moins une activité du Rrh.
- **120** événements organisés sur l'ensemble du territoire.
- Sur le total de **1 240** entreprises présentes en 2018, 339 sont des -250 salariés, soit **28%** des entreprises participantes au réseau.
- **650** nouvelles entreprises ont rejoint le réseau sur l'année.

L'université du RRH sera aussi l'occasion pour les référents handicap membres du réseau de découvrir **le nouvel espace collaboratif** ouvert sur www.agefiph.fr.

Cet espace collaboratif, qui leur sera réservé, leur permettra d'accéder à un annuaire de référents handicap de leurs régions, de partager des documents et des pratiques et d'accéder de manière privilégiée aux événements emploi/handicap de leur territoire.

L'Université du RRH s'inscrit comme une nouvelle modalité de la construction d'une réflexion et de développement des compétences au service de la mobilisation des employeurs pour l'emploi des personnes handicapées.

4/ OUVRIR L'EMPLOI AUX PERSONNES HANDICAPÉES : LA MÉTHODE AGEFIPH

L'AGEFIPH, DE QUOI S'AGIT-IL ?

L'Agefiph est l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées. **Créée en 1987** pour développer l'emploi des personnes handicapées dans les entreprises, l'Agefiph est gouvernée par des représentants des entreprises, des salariés, des personnes handicapées et des personnalités qualifiées. Ses actions sont financées par les contributions des entreprises privées qui ne remplissent pas totalement leur objectif de 6 % de travailleurs handicapés dans leur effectif.

L'Agefiph regroupe 450 collaborateurs présents sur 21 sites, en métropole et dans les départements d'outremer. Au plus près des besoins, **elle propose des services et des aides financières aux personnes en situation de handicap et aux entreprises.**

=> **Aux personnes handicapées, elle propose des solutions ciblées et personnalisées** tout au long de leur parcours d'insertion vers l'emploi notamment pour s'orienter, se former, obtenir un contrat de travail ou même créer une entreprise. Elle soutient également les salariés devenus handicapés ou dont le handicap évolue afin qu'ils puissent continuer à travailler, évoluer ou se maintenir dans leur emploi.

=> **L'Agefiph conseille et accompagne les entreprises**, quelle que soit leur taille, pour inclure le handicap dans leur politique managériale et de ressources humaines. Lors de rendez-vous personnalisés ou dans le cadre du Réseau des référents handicap, l'Agefiph construit avec elles des actions concrètes. Elle propose également aux entreprises des solutions concrètes et des aides financières pour sécuriser les recrutements et l'emploi des personnes handicapées.

=> **Pour les acteurs de la formation et les personnes**, la Ressource handicap formation propose soutien et conseils pour mieux prendre en compte le handicap en formation.

=> **Pour l'ensemble des acteurs de l'emploi, de la formation, de la santé au travail**, l'Agefiph apporte un appui à la professionnalisation sur le sujet du handicap.

Acteur de référence sur le sujet de l'emploi des personnes en situation de handicap, l'Agefiph est l'interlocutrice privilégiée des pouvoirs publics, de tout acteur de l'emploi, de la formation, de la santé au travail et du handicap aux niveaux territorial et national. Avec eux, l'Agefiph construit des politiques publiques qui donnent toute leur place aux personnes handicapées.

#Activateurdeprogrès. Pour rendre visible la réalité de l'emploi des personnes handicapées et leur contribution positive dans les entreprises, l'Agefiph invite les entreprises, leurs salariés et tous ceux qui agissent en faveur de l'emploi des personnes handicapées à se mobiliser et à témoigner de leur engagement en s'affichant « Activateur de progrès », à l'occasion de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées. Une initiative labellisée par la Conférence nationale du handicap 2019.

QUELLES SOLUTIONS AU SERVICE DES PROFESSIONNELS ?

L'Agefiph accompagne les entreprises et leur propose des solutions pour :

=> inclure le handicap aux politiques ressources humaines ;

=> recruter des personnes en situation de handicap ;

=> maintenir dans l'emploi des salariés devenus handicapés ou dont le handicap s'aggrave ;

=> permettre l'évolution professionnelle de salariés en situation de handicap.

L'importance de l'accompagnement :

Les collaborateurs de l'Agefiph sont les interlocuteurs privilégiés des entreprises pour **élaborer et mettre en place des politiques d'emploi en faveur des personnes en situation de handicap**. Information, conseil, diagnostic de la situation, construction d'un plan d'action et appui à sa mise en œuvre en mobilisant des solutions très opérationnelles, les collaborateurs de l'Agefiph accompagnent toutes les entreprises quelles que soient leur taille, pour avancer concrètement sur le sujet de l'emploi des personnes handicapées.

Le Réseau des référents handicap (RRH) créé et animé par l'Agefiph **compte plus de 1 500 entreprises**. Il propose sur l'ensemble du territoire aux entreprises de se rencontrer pour :

> Faciliter le partage d'informations et d'expériences

> Identifier et échanger avec des interlocuteurs clés et des entreprises partenaires

> Favoriser la mise en œuvre de projets communs et co-construire des outils partagés

Dorénavant, l'Université RRH est une rencontre d'envergure au service des politiques d'emploi inclusif des entreprises.

Des aides financières :

En fonction des projets, des aides financières sont proposées pour couvrir tout ou partie des dépenses liées à la compensation du handicap dans l'emploi, cofinancer un projet de formation ou inciter au recrutement en alternance. Certaines aides nécessitent une analyse de la situation, d'autres peuvent être sollicitées directement auprès de l'Agefiph.

Un centre de ressources mutualisées :

Mis à la disposition de l'ensemble des professionnels, il permet d'outiller ces derniers à l'aide de fiches pratiques, guides, vidéos, webinaires, mooc, cahiers pratiques...

Les Approches Sectorielles Territoriales et Thématiques contribuent à la mise en œuvre d'actions de mobilisation ciblées en direction d'un secteur, d'un territoire ou sur une thématique particulière.

L'Agefiph développe également de nombreux **partenariats nationaux ou régionaux** avec tout acteur (entreprises, organisations syndicales, organisations patronales, fédérations professionnelles, observatoires, branches, organismes consulaires... ou tout autre organisme représentant les intérêts des employeurs, des salariés et les associations représentant les personnes handicapées) disposant de la **capacité** à promouvoir et à accompagner la mise en œuvre d'actions en faveur de l'emploi des personnes handicapées.

L'espace emploi du site Agefiph.fr est la 1^{ère} plateforme emploi handicap en France.

Le site offre des services gratuits aux candidats en situation de handicap et aux recruteurs.

Cet espace vient d'être rénové : à découvrir ici <https://espace-emploi.agefiph.fr/>

NOS PARTENAIRES

Des partenaires à nos côtés

Le Monde



handicap.fr

Hello
handicap



TADÉO



unea
Union Nationale
des Entreprises Adaptées