

L'Association pour la gestion du Fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph)

Cinq questions à Claudie Buisson directrice générale de l'Agefiph

Qu'est-ce que l'Agefiph ?

L'Agefiph est le Fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées. Chaque année, elle soutient plus de 200 000 actions en termes de formation, aménagement de postes, aménagement des locaux, etc. Nous intervenons comme conseil et appui financier pour favoriser l'embauche ou le maintien dans l'emploi des personnes handicapées de façon à ce que cela ne représente pas un coût supplémentaire pour l'entreprise.

En quinze années d'existence, nous sommes devenus un acteur central et un expert reconnu de cette question. Songez qu'avant le vote de la loi du 10 juillet 1987, seules 7 000 personnes handicapées par an entraient dans l'emploi alors qu'aujourd'hui près de 100 000 sont embauchées chaque année dans les entreprises ! Ce bilan est honorable, même s'il reste beaucoup à faire.

Quelle est son action en faveur de l'emploi des personnes handicapées ?

Outre le conseil, nous dispensons des aides financières pour faciliter le recrutement de collaborateurs handicapés : aménagement du poste de travail (siège ergonomique, télégrandisseur, interface braille, chaîne de production, etc.), aides humaines (traducteur en langue des signes...),

aides techniques, mais aussi à la formation et à la qualification...

Par ailleurs, nos aides visent à permettre le maintien dans l'emploi de salariés devenant handicapés ou dont le handicap s'aggrave.

En résumé, nos aides permettent de couvrir l'ensemble des besoins de la personne handicapée tout au long de son parcours vers l'emploi mais aussi une fois intégrée dans l'entreprise.

Comment une entreprise peut-elle passer à l'action ?


Il est important qu'elle puisse être accompagnée, si elle le souhaite, tant dans les étapes de réflexion, de diagnostic, que dans la mise en œuvre. La palette de nos interventions est large : informer sur le cadre réglementaire et sur les possibilités d'intégrer des collaborateurs handicapés dans les effectifs, sensibiliser au handicap en le démystifiant. Il s'agit, par exemple, d'expliquer que certains postes doivent être compatibles avec le handicap mais que, à l'inverse, de nombreux handicaps n'ont aucune incidence sur la capacité de travail ou sur le poste en lui-même : le handicap est une notion relative et contingente, on parlera plutôt de situation de handicap.

Comment une entreprise peut-elle intégrer la dimension handicap dans sa gestion des ressources humaines ?

Les personnes handicapées constituent un indicateur avancé des ques-

tions liées au vieillissement de la population active et au maintien dans l'emploi puisque, par nature, elles y sont malheureusement confrontées plus tôt. Intégrer des personnes handicapées dans les effectifs peut permettre aux entreprises d'anticiper ces difficultés en s'y préparant mieux. De nombreuses entreprises le font, pas simplement pour faire une bonne action, mais parce qu'elles y trouvent aussi leur compte. Les exemples de réussite sont nombreux.

Le maintien dans l'emploi des personnes handicapées est-il un enjeu pour les entreprises ?

Dans un contexte de vieillissement de la population active et d'allongement de la durée de vie au travail, la question du maintien dans l'emploi risque de connaître une ampleur nouvelle en devenant un enjeu majeur de gestion des ressources humaines pour les entreprises. Il est donc nécessaire pour les entreprises de bâtir une politique de ressources humaines permettant aux salariés confrontés à un problème de santé de poursuivre leur carrière professionnelle. Il convient pour cela de dépasser l'approche médicale et individuelle du handicap en élargissant la problématique du maintien dans l'emploi au concept de situation de handicap. Parce que cela concerne tous les salariés qui peuvent rencontrer à un moment ou à un autre de leur vie professionnelle des difficultés à tenir leur emploi. 

de travail d'un travailleur ordinaire. Les orientations des commissions n'étant aucunement des placements, le nombre de travailleurs en CAT était d'environ 97 000 et celui des travailleurs en ateliers protégés de 17 000 fin 2001¹⁸, mais il y avait d'importantes listes d'attente.

Dans les ateliers protégés et CDTD, le salaire, calculé sur le rendement, pouvait être inférieur au Smic, mais était complété par un complément de rémunération payé par l'État pour atteindre une garantie de ressources qui

variait, selon le salaire de départ, entre 90 % et 130 % du Smic par un système de bonus laissant au travailleur handicapé une partie de ses gains de productivité. Dans le cas des CAT, compte tenu du statut des travailleurs, il ne peut s'agir de salaire mais de simples rémunérations du travail. Le principe de garantie de ressources s'applique également, mais de 100 % à 110 % du Smic, en incluant une part d'AAH différentielle, et avec une rémunération directe du travail au minimum de 5 %

18. Vanovermeir, S. (2004). « Les établissements pour adultes handicapés au 31 décembre 2001 ». *Études et Résultats* n° 308, mai 2004, 12 p.