

Dossier de presse

Toupargel signataire de la convention Agefiph

2 février 2010

Contact presse

Karine Pareti
Responsable Communication
Toupargel Groupe
Tél. : 04 72 54 10 54
06 76 86 09 76
Mail : karine.pareti@toupargel.fr

Sommaire

I. La diversité, une priorité pour Toupargel	3
Un principe de diversité qui s’inscrit dans des actes forts.	4
II. Une politique de ressources humaines dynamique et responsable	5
Place aux relations professionnelles durables	5
III. 2008, lancement du projet « Mission Handicap ».....	6
Le diagnostic.....	6
La démarche expérimentale	6
Les moyens	7
IV. Fin 2009, l’Agefiph, partenaire incontournable pour accélérer le processus	8
Des ambitions fortes pour les 2 ans à venir	9
V. Plan prioritaire 1^{er} semestre 2010.....	13
VI. Le Groupe Toupargel.....	14
Structure juridique au 31 décembre 2009	14
Historique	15
Cinq familles de métier.....	16
VII. A propos de l’Agefiph	17

Toupargel se donne les moyens d'une véritable politique d'intégration des travailleurs handicapés

Le leader français de la livraison à domicile de produits surgelés a signé le 2 février 2010, la convention Agefiph en faveur du recrutement et du maintien dans l'emploi de travailleurs handicapés. Le Groupe se donne deux ans pour augmenter leur nombre au sein de ses effectifs et mettre en place une politique d'intégration efficace.

I. La diversité, une priorité pour Toupargel



La charte éthique¹ affirme son engagement contre toute forme de discrimination notamment vis-à-vis du handicap. Il s'agit de faire de la diversité en matière d'âge, d'origine, de parcours professionnels et de handicap, un atout majeur au service de la performance de l'entreprise. Toupargel vise à mettre en valeur les spécificités et compétences de chacun, sources de richesse pour les relations humaines

Les spécificités et les compétences de chacun sont mises en avant, avec une volonté constante : s'intéresser à la personnalité avant la compétence commerciale.

Cet engagement pour la diversité est porté par le dialogue social. En 2008, un accord sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences et en 2009, un accord sur l'Emploi des Seniors ont été signés avec les partenaires sociaux.

Ces accords permettent de :

- Progresser dans la politique de Gestion des Ressources Humaines du Groupe
- Développer ses compétences en matière de formation et de gestion des parcours professionnels
- Promouvoir la diversité grâce au recrutement de personnes pour lesquelles l'accès à l'emploi est rendu difficile (seniors, personnes sans formation...) et de personnes handicapées.

¹ Elle vise à formaliser les principes d'actions qui doivent constituer le fondement des relations avec toutes les parties prenantes de l'entreprise (collaborateurs, clients, partenaires, fournisseurs, actionnaires...)

Un principe de diversité qui s'inscrit dans des actes forts.

Fin novembre 2008, dans le cadre de l'ouverture de son second centre d'appels de Villeurbanne, plus de 100 nouveaux postes ont été créés. A cette occasion, une campagne innovante de «Street Recruitment» a été mise en place.

L'idée est d'attirer des profils peu présents dans les circuits classiques de recherche d'emploi. Des flyers ont été distribués aux sorties de métro et sur les grandes places de Lyon et de Villeurbanne, invitant candidats potentiels à deux après-midi portes ouvertes.

120 personnes de tous profils (étudiants, seniors, femmes et homme éloignés de l'emploi...) ont ainsi été accueillies à Villeurbanne pour une présentation du groupe, des métiers et des opportunités offertes. A l'issue de ces réunions et suite à un entretien, une centaine de candidats de 18 à 64 ans ont intégré le nouveau plateau villeurbannais.



Place aux compétences humaines ←

“ J’ai 59 ans, et je suis-là !

Je suis très contente, les entreprises aujourd’hui n’embauchent pas des personnes de mon âge. J’ai eu du mal à trouver du travail, et je trouve cela génial d’avoir été recrutée. Mon intégration chez Toupargel s’est très bien passée, j’ai bénéficié de deux mois de formation. L’important pour moi, c’est que l’on m’a laissé le temps de me familiariser avec le métier.

Au cours du premier mois j’ai réalisé très peu de ventes, je devais péniblement atteindre les 5 à 6 commandes par jour. À partir du second mois, je me suis fixée un autre objectif : augmenter le panier moyen. C’est à partir du troisième mois, que j’ai commencé à obtenir des résultats, et les

très bons résultats sont venus au bout de 6 mois. Dès mon arrivée, de très bons contacts se sont établis avec ma superviseuse, l’équipe d’encadrement est très à l’écoute. Il y a parfois des jours où le client est moins disponible, ou les ventes sont plus difficiles compte tenu de la conjoncture actuelle... Et pourtant c’est un travail très plaisant, le contact avec le client est si agréable ! Les horaires sont parfaitement adaptés à ma situation, j’habite un peu loin, et je ne pouvais pas me permettre d’avoir une coupure importante dans la journée. On m’a donc proposé de faire la journée continue ce qui convient tout à fait à ma situation. C’est un métier très agréable. ”

Michèle Beyneton
59 ans, Télévendeuse dédiée
à l’appel de 2e commande

II. Une politique de ressources humaines dynamique et responsable

Place aux relations professionnelles durables

Un accompagnement des collaborateurs et la mise en place d'outils de développement de compétences permettent la construction de relation professionnelle durable au sein du Groupe :

- ✓ Un parcours d'accueil et d'intégration en fonction des métiers
- ✓ Des cursus de formation métiers personnalisés et professionnalisant grâce au Centre de formation (6 formateurs à temps plein)
- ✓ Un nouveau Système d'information Ressources Humaines (SIRH) collaboratif au service du développement des RH (tableau de bord, formation, gestion des compétences) en projet 2010
- ✓ Une gestion des compétences qui favorise la mobilité interne et les évolutions inter-métiers
- ✓ Depuis 2009, un projet stratégique et fédérateur : concilier bien-être et performance au travail
- ✓ Des outils de communication interne afin de créer une culture d'entreprise : intranet, forum, et journal interne envoyé à domicile

Chiffres clés* :

*en 2008

160 salariés ont bénéficié d'un contrat de professionnalisation

1,4% de la masse salariale du Groupe est investi en formation

19 910 heures de formations ont été dispensées

2 070 stagiaires ont bénéficié d'une formation

De réelles perspectives d'évolutions ←

“Titulaire d'un BTS Force de Vente, j'ai découvert Toupargel lors de la Foire européenne de Strasbourg. En 2001, je suis donc entrée au poste de télévendeuse à l'Agence de Saint-Egrève. Je suis ensuite devenue superviseur à La Tour du Pin en 2007, et, depuis janvier 2009, je suis responsable de cette même agence. Depuis mon arrivée chez Toupargel, j'ai eu deux enfants. Pendant la période où je m'inscrivais

dans une dynamique de "maman" j'ai travaillé à mi-temps. J'ai ensuite eu l'envie d'avancer car j'avais fait le tour de mon métier en télévente et je souhaitais prendre d'autres responsabilités. J'étais motivée, j'avais le goût du challenge, et j'ai fait connaître mes ambitions. Après avoir passé des tests et entretiens j'ai eu la possibilité d'évoluer.

”

Cécile Ferreira
Responsable d'Agence à La Tour du Pin

III. 2008, lancement du projet « Mission Handicap »

Dans le prolongement de son engagement en faveur de la diversité qui promeut le recrutement des personnes pour lesquelles l'accès à l'emploi est rendu difficile, notamment les seniors et les personnes sans formation, la Direction de Toupargel a lancé en 2008 un **Projet Handicap** visant à développer l'emploi des personnes handicapées au sein de l'ensemble de ses établissements en France.

Le diagnostic

Un diagnostic approfondi, réalisé avec le concours d'un cabinet conseil, a permis de montrer qu'au cours de l'année, le Groupe dans son ensemble (Place du Marché comprise), a proposé un emploi à **92** personnes handicapées au sein de ses effectifs, soit environ **2,8%**, au lieu des 6% requis par la loi handicap 2005.

Au 31 décembre 2008, sur les 38 établissements Toupargel et Place du Marché assujettis (soit comptant un effectif de 20 salariés et plus) :

9 remplissaient leurs obligations

23 pas totalement

6 pas du tout

Place du Marché, dont l'effectif en ETP (Equivalent temps plein) s'élevait à 177 personnes fin 2008, remplissait son obligation en 2007 mais pas totalement en 2008.

La démarche expérimentale

A l'issue de ce diagnostic, la Direction Générale a souhaité mener une démarche expérimentale sur trois sites représentatifs des différents emplois du Groupe (télévente, téléprospection, logistique, livraison et services supports) avec un accompagnement spécifique.

L'enjeu de ces expérimentations était d'identifier les facteurs favorisant l'emploi de travailleurs handicapés selon les sites et les postes de travail et, inversement, de repérer les freins, voire les blocages rencontrés. Enfin, cette expérimentation permettait d'utiliser les retours d'expérience pour affiner les modalités d'un déploiement national et en accélérer la mise en œuvre.

Des représentations floues du handicap et des réticences sur la faisabilité opérationnelle d'employer des personnes handicapées ont été mises en évidence. En outre, il est apparu que les personnes en charge du recrutement en agence n'ont en général pas connaissance des partenaires locaux pouvant proposer des candidats ayant un handicap.

Un comité de pilotage a été constitué pour suivre l'avancement des expérimentations. Il est composé de **Marc Bouvet**, Directeur Régional Rhône-Alpes et Chef de Projet Handicap, **George Labaj**, Chargé de Mission Handicap, **Christian Camus**, Directeur Logistique, **Yves Lebastard**, Directeur des Ressources Humaines, **Aline Arnoud**, Responsable Ressources Humaines et **Elisabeth Girard**, Consultante externe.

Les moyens

La création d'un poste de chargé de mission Handicap, la nomination d'un chef de projet national, de référents Handicap au sein de la DRH et l'accompagnement par le consultant externe sont autant de moyens mis en œuvre pour la réussite de ce projet.



CHARGÉ DE MISSION HANDICAP (temps plein)

Georges Labaj, formateur au Centre de Formation Toupargel

En charge de la coordination de l'ensemble des actions

- Accompagne et coordonne le déploiement de la couverture territoriale (recrutement, formation et maintien) et la mise en place de partenariats de proximité
- Accompagne les différents opérationnels et acteurs de l'entreprise (intervention sur sites, alertes à partir des indicateurs, définition de plans d'action)
- Anime la communication interne liée au projet
- Capitalise, analyse et restitue les actions et les bonnes pratiques
- Interlocuteur privilégié des collaborateurs sur le sujet



CHEF DE PROJET NATIONAL (2 jours par mois)

Marc Bouvet, Directeur régional Rhône-Alpes

Responsable du pilotage du projet

- Facilite l'adhésion des autres directeurs régionaux au projet
- Garantit la faisabilité des actions choisies et de leur calendrier
- Rend compte au Comité de Pilotage
- Alerte sur les difficultés rencontrées et sur les moyens nécessaires

REFERENTS HANDICAP

La DRH contribue au pilotage et à l'intégration harmonieuse du projet dans la politique et les pratiques RH de l'entreprise. Les Responsables Ressources Humaines ont pour mission de soutenir le Chargé de mission handicap dans le déploiement du projet et l'accompagnement local.

CONSULTANT EXTERNE

Son accompagnement consiste notamment à :

- accompagner la conduite du projet avec des apports méthodologiques,
- renforcer l'expertise des acteurs internes pour réussir le déploiement national des actions, activer les partenariats et veiller au respect des termes de la convention,
- s'assurer que les actions de la mission Handicap s'inscrivent dans une approche durable et cohérente en faveur de la diversité au travail.

IV. Fin 2009, l'Agefiph, partenaire incontournable pour accélérer le processus

Les expérimentations ont confirmé la nécessité d'accélérer les choses et de déployer la démarche Emploi et Handicap de Toupargel de manière plus structurée au niveau national, notamment avec une personne dédiée à temps plein.

La signature de la convention de partenariat avec l'Agefiph, acteur incontournable pour l'accès et le maintien dans l'emploi de travailleurs handicapés, permettra la mise en place d'une démarche structurée indispensable à l'élaboration et au **déploiement de son projet « Mission Handicap » au niveau national**. Tandis que Toupargel s'engage sur des résultats, **l'Agefiph apporte une expertise**, une méthode, ainsi que des moyens financiers.

La volonté de Toupargel en 4 points :

- *Renforcer son exemplarité en matière de diversité à l'emploi.*
- *Inscrire l'emploi de travailleurs handicapés dans la politique de diversité et la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences menée avec les partenaires sociaux.*
- *Mettre en œuvre une action d'intégration à dimension sociale fédératrice au sein des équipes.*
- *Choisir de répondre aux exigences de la loi par l'emploi plutôt que la contribution financière.*

Questions sur la Convention ←

“ **Pourquoi signer cette convention maintenant ?**

Actuellement Toupargel remplit son obligation légale (6% de travailleurs handicapés) pour moitié seulement. Ce qui nous a conduits à verser 300 000€ à l'Agefiph en 2008. Le cofinancement de l'Agefiph va donc nous permettre de mieux recruter et de nous rapprocher de l'obligation imposée par la loi. Nous nous engageons d'abord sur des résultats : 4,5% de salariés handicapés d'ici 2011.

Pourquoi pas 6% comme l'impose la loi ?

Le taux de 4,5% est un objectif raisonnable et réaliste, qui pourra donc être tenu. Nous souhaitons aussi favoriser le déclaratif, que les gens comprennent que leur handicap ne constitue pas un frein à leur évolution professionnelle. Cela sera possible notamment grâce à la nomination d'un chargé de mission à temps plein, financé par l'Agefiph. C'est ce qu'il nous fallait et c'est une des raisons majeures du partenariat. Cette convention nationale est un atout énorme pour impliquer toutes les régions de la même façon ! ”

Aline Arnoud
Responsable Ressources Humaines
Membre du Comité de Pilotage

Des ambitions fortes pour les 2 ans à venir

A travers cette signature, le Groupe Toupargel prend des engagements et affiche ses ambitions :

1. Sensibiliser et informer en interne

Il s'agira de partager l'engagement de la Direction Générale avec les collaborateurs du Groupe et d'instaurer un climat de confiance permettant aux salariés handicapés de participer pleinement aux performances de l'entreprise.

L'objectif majeur est que les salariés comprennent que le handicap n'est pas un frein à leur évolution professionnelle, qu'ils se sentent suffisamment à l'aise dans leur emploi pour parler au grand jour de leur handicap.

En effet, une étude publiée le 6 novembre 2009 par l'Agefiph sur la vie au travail des salariés handicapés a montré que « *la nature du handicap des salariés est rarement connue de façon précise. Le libre dialogue sur un tel sujet, à la limite entre vie personnelle et professionnelle, reste délicat et semble d'autant plus difficile que la taille de l'entreprise est grande et que le handicap est invisible.* »

Dans ce sens, une communication spécifique sur les aides existantes à destination des salariés bénéficiant d'une reconnaissance de travailleurs handicapés mais aussi de ceux pouvant prétendre à cette reconnaissance sera diffusée.

La mise à disposition d'outils pédagogiques et de supports d'information (espace dédié dans l'intranet, document dans le Livret de Bienvenue, DVD de sensibilisation, campagne d'affichage, intégration du thème du handicap dans le baromètre social...) permettra à tous les collaborateurs du groupe d'adhérer à ce projet et de renforcer la culture d'entreprise.

Enfin, Toupargel intègre la politique Handicap dans la démarche qualité et ses indicateurs de suivi.

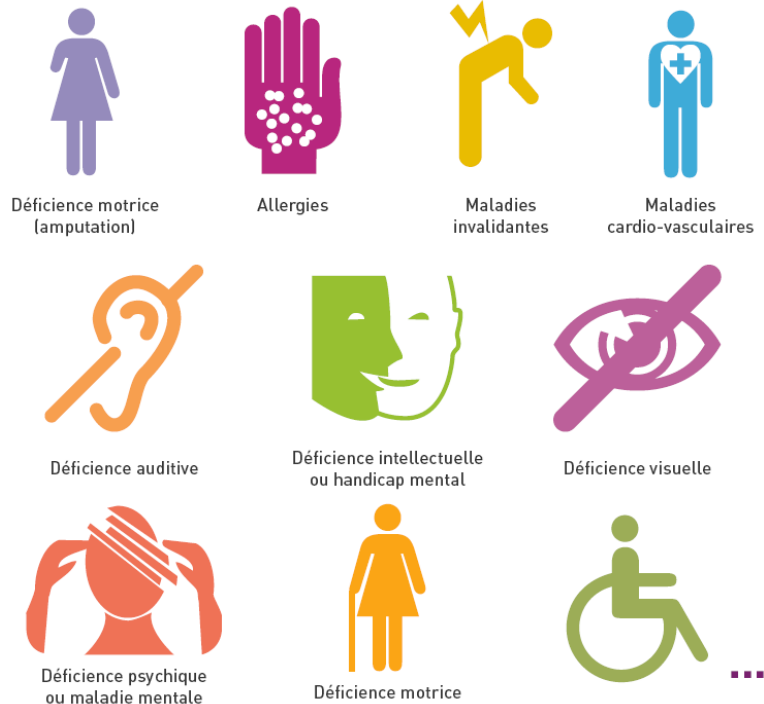
2. Sensibiliser et informer en externe ses clients et ses partenaires

Pour partager l'engagement du Groupe avec toutes les parties prenantes, Toupargel s'engage notamment à promouvoir la politique d'emploi des travailleurs handicapés auprès des institutionnels, particuliers et de ses clients

Le développement de partenariats avec les acteurs intervenants dans l'accompagnement et le recrutement des travailleurs handicapés (Cap Emploi, Pôle Emploi, l'Adapt, référent Handicap de missions locales, missions Handicap de l'intérim, CRP, centres de formation, associations, Sameth et médecins du travail) permettra également à Toupargel de renforcer son exemplarité en matière de diversité dans l'emploi.

3. Mobiliser l'encadrement qui bénéficiera d'une formation spécifique

Mais dans la réalité,
c'est plutôt...



*Le fauteuil, c'est 2% des travailleurs handicapés.
Dans la plupart des cas, le handicap n'est pas visible.*

- Lever les interrogations et les freins pour faire évoluer leurs représentations sur le handicap
- Connaître les facteurs clés de succès pour optimiser les conditions de réussite du recrutement d'un salarié handicapé et favoriser l'intégration et le maintien dans l'emploi
- Echanger sur les expériences respectives et capitaliser
- Former au recrutement et à l'intégration
- Former au maintien dans l'emploi

4. Intégrer des collaborateurs handicapés en actionnant divers dispositifs

Il s'agit de recruter sur la base des compétences. L'ensemble des postes existants ou à pourvoir au sein des différents sites seront ouverts aux candidats handicapés, en privilégiant l'embauche en CDI tout en contribuant à la proposition de stages et à la professionnalisation.

Engagement est pris de recruter au minimum 30 salariés reconnus handicapés à échéance 2012

Témoignage

“ Je suis sorti vivant par miracle d'un accident qui m'a fracturé la colonne vertébrale à trois endroits, brisé les côtes, les poignets, le pied gauche, perforé les poumons... J'ai fait 3 mois d'hôpital et 2 ans de rééducation. Aujourd'hui, je suis debout avec des poignets à mobilité réduite, un coude que je ne peux pas déplier complètement, un pied bourré de broches métalliques et des poumons qui ne me permettent pas de battre des records...

En 2003, je deviens prospecteur... à pied avec béquille et bras dans le plâtre. Je ne pouvais évidemment plus exercer mon métier de serveur mais je voulais autant gagner ma vie que surmonter mon handicap. Je suis tombé sur un responsable qui a senti que j'en voulais et m'a embauché. Ça a été un challenge! Je me suis adapté à la situation et avec l'aide de l'équipe, formidable, j'ai fait un an et demi de prospection. Comme les autres, mais à ma façon, avec ma béquille ! Il était hors de question de me laisser prendre par ce terme de "handicapé". En agissant, en travaillant, je redevais quelqu'un.



Après trois ans en tant que superviseur à la Tour du Pin, j'avais envie d'un nouveau poste à responsabilité. J'ai donc postulé pour devenir Responsable Services Clients de 3 agences et je n'ai pas eu de problème pour l'obtenir. Mon handicap n'altère en rien ma mission de responsable que j'assume pleinement au quotidien. Je donne accessoirement des coups de main à mon équipe, chargement, déchargement, dans la mesure de ce que mon corps permet. Si c'est trop lourd pour moi, je le dis. Quelqu'un est toujours prêt à m'aider. Je ne fais pas cas de mon handicap mais je ne le cache pas non plus. Dire son handicap, c'est dire "je suis comme toi, je bosse mais je fais autrement pour certaines choses". Ça n'exclut nullement la performance. Et si, dans certains cas, cela peut apporter de meilleures conditions de travail et de vie, c'est d'autant plus important d'en faire part.

Gérome Dupont
Responsable Service Clients à Rodez

5. Élaborer une méthodologie de travail pour favoriser le maintien dans l'emploi et la gestion des inaptitudes

L'objectif est de piloter l'emploi des personnes handicapées dans le cadre d'une gestion prévisionnelle. Des tableaux de bord seront mis en place permettant aux responsables opérationnels régionaux et locaux un suivi régulier et le développement d'une approche prévisionnelle en matière d'emploi de personnes handicapées.

L'élaboration d'un plan d'intégration spécifique et l'amélioration éventuelle de l'accessibilité à l'emploi (matériel, accueil au sein de l'équipe, encadrement intermédiaire) permettront de favoriser l'intégration des salariés handicapés.

L'accueil de stagiaires et de contrats en alternance handicapés notamment dans le cadre du « service appui projet » proposé par l'Agefiph (stages d'observation des personnes handicapées) permettra de faire adhérer toujours plus les collaborateurs à ce projet.

6. Développer le partenariat avec le secteur protégé et adapté

L'intégration de travailleurs handicapés sera appuyée par le développement de partenariats pérennes et qualitatifs entre

- les acteurs du marché de l'emploi en faveur de l'insertion des travailleurs handicapés,
- les différents organismes spécialisés,
- les agences Toupargel en particulier dans les activités de télévente et les services supports qui proposent des métiers à plus faible pénibilité.

Ces partenariats, associés à des actions spécifiques et à l'accompagnement Agefiph permettront, de ne plus compter aucun établissement à quota zéro, à fin 2010.

V. Plan prioritaire 1^{er} semestre 2010

1. *Communication interne et externe à partir de la signature de la convention*
2. *Formation du chargé de mission et des référents Handicap*
3. *Organisation de la formation des managers opérationnels*
4. *Planification et lancement des actions terrain :
définition des interventions personnalisées au sein des agences déterminées comme prioritaires en Comité de pilotage*
5. *Mise en place du dispositif de suivi des actions et des tableaux de bord dans le cadre de la convention*

VI. Le Groupe Toupargel

Structure juridique au 31 décembre 2009



359,1 M€ CA 2009
1 400 000 clients

Activité « Surgelés »



TOUPARGEL

339,9 M€ CA 2009
1 300 000 clients
3 600 collaborateurs
Présence nationale
Leader du marché
(35 % de part de marché)

← 100 %

100 % →

Activité « Frais et Epicerie »



19,2 M€ CA 2009
63 000 clients
300 collaborateurs
Présence sur Nord-Est et Centre






Leader de la livraison à domicile de produits surgelés (96% du chiffre d'affaires du groupe), le Groupe Toupargel est aussi le spécialiste de la livraison à domicile de produits frais et d'épicerie avec l'enseigne Place du Marché (4 % du chiffre d'affaires du Groupe).

Grâce à ses 5 plates-formes de préparation de commandes et sa flotte de plus de 1 000 camions de livraison à température dirigée, Toupargel livre 8 millions de commande sur l'ensemble du territoire hors région parisienne.

Le Groupe Toupargel compte 3 900 collaborateurs répartis dans 111 établissements en France.



Historique

1947	Création de Toupargel à Lyon 
1969	Lancement de l'activité vente à domicile de produits surgelés
1982	Création de Toupargel Groupe, reprise de Roland Tchénio
1997	Introduction en Bourse
2002	Lancement de l'activité vente à domicile de produits frais et d'épicerie 
2003	Rapprochement avec Agrigel pour créer le n°1 de la livraison à domicile de produits surgelés
2003-2008	Fusion de Toupargel et Agrigel
2009-2010	Ouverture au multicanal : Création du Service clients (appels entrants).  APPEL GRATUIT DEPUIS UN POSTE FIXE  Lancement de sites marchands pour Place du Marché en 2009 et Toupargel au 1 ^{er} trimestre 2010 

Cinq familles de métier

La livraison

- 1 060 ASC
- 121 responsables



La vente et la téléprospection

- 910 télévendeur(euse)s
- 86 responsables télévente
- 398 téléprospecteur(rice)s
- 20 responsables télépro



L'administratif

- 220 personnes au siège
- 143 personnes en agence



La prospection à pied

- 304 prospecteur(rice)s
- 55 responsables

La logistique

- 316 personnes sur les plates-formes et les transports navette
- 9 responsables

Déroulé d'une commande



Vente active par téléphone ou commande par internet

Préparation des commandes sur des plates-formes dédiées

Livraison à domicile sous 72 heures

VII. A propos de l'Agefiph

L'**Agefiph**, est le Fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées, institué par la loi du 10 juillet 1987. Elle perçoit le versement de la contribution annuelle des entreprises privées qui ne remplissent pas l'obligation de 6% d'emploi de travailleurs handicapés, élabore et finance un panel d'aides et de services en direction des personnes handicapées, des employeurs et des 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 2008, l'Agefiph a engagé 206 000 actions en faveur des personnes handicapées et 108 000 en direction des entreprises.

Une mission de service public

Partenaire de la politique de l'emploi menée par les pouvoirs publics, l'Agefiph est aujourd'hui un acteur central de l'emploi des personnes handicapées. Une mission de service public qui s'inscrit dans le cadre d'une convention signée avec l'Etat.

Une association privée

L'Agefiph est une association privée au service des personnes handicapées et des entreprises. Elle leur apporte des aides et des conseils ainsi que l'appui d'un réseau de prestataires sélectionnés par ses soins.

Des objectifs concrets

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

Des résultats probants

- En 2006, l'Agefiph a conduit plus de 231 000 interventions en direction des personnes handicapées.
- Depuis 1987, date de sa création, les actions conduites par l'Agefiph ont permis de multiplier par dix le volume annuel des recrutements de personnes handicapées.

Une expertise reconnue

Sa connaissance du secteur et son travail d'analyse font de l'Agefiph un expert de l'emploi des personnes handicapées. Ses études et ses publications contribuent à mieux connaître cette population et à mieux la préparer aux évolutions du marché du travail.

Une gestion paritaire

Le conseil d'administration de l'Agefiph est composé de représentants des partenaires sociaux, des personnes handicapées et de personnalités. Ils définissent la stratégie et la politique d'intervention de façon collégiale, gage de leur efficacité.

Une organisation décentralisée

Le siège définit la stratégie et la politique générale. Cinq directeurs territoriaux déclinent et coordonnent les décisions nationales. Ils relaient également les besoins exprimés par les délégués régionaux et responsables d'antenne afin d'améliorer continuellement le service rendu aux entreprises et aux personnes handicapées.

L'animateur d'un réseau de professionnels

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

Un gestionnaire rigoureux

L'Agefiph gère les contributions financières versées par les entreprises de vingt salariés et plus soumises à l'obligation d'emploi des personnes handicapées, soit 604 millions d'euros en 2007. Depuis sa création, l'Agefiph a redistribué la totalité des fonds collectés, soit 4 milliards d'euros.

Pour en savoir plus, www.agefiph.fr

Contact presse : Albertine et media – 01.48.24.04.50 ; Agefiph / Ghislaine Cristofolletti – 01.46.11.00.69 – g-cristofolletti@agefiph.asso.fr