

Les **Cahiers** de l'Agefiph

# Recruter un collaborateur handicapé



Les clés pour réussir votre projet

.....  
**Octobre 2018**



plus d'infos sur [www.agefiph.fr](http://www.agefiph.fr)

# Sommaire

# 05.

**Comprendre pour agir**  
Recruter un collaborateur handicapé

---

# 13.

**S'inspirer**  
Les exemples de la mini-crèche Garderieland  
et de Brio'Gel

---

# 17.

**Pratique**  
Conseils, aides, ressources

---

Rédaction en chef: Agefiph direction de la communication

Rédaction et mise en page: In medias res

Octobre 2018

# Au service de l'emploi des personnes handicapées

L'Agefiph est chargée de soutenir le développement de l'emploi des personnes handicapées. C'est une association gérée paritairement et créée en 1987 avec l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Complémentaire aux politiques et dispositifs d'emploi/formation ouverts à tous, l'action de l'Agefiph comporte deux dimensions principales :

- La mise à disposition d'une offre de services et d'aides financières à destination des personnes handicapées salariées, travailleurs indépendants ou demandeurs d'emploi et des entreprises quelle que soit leur taille.
- L'animation de politiques visant à mobiliser les dispositifs de droit commun au bénéfice des personnes handicapées et à développer des coopérations entre les différents acteurs de l'emploi, de la formation et du handicap.

**Plus d'infos sur** [www.agefiph.fr](http://www.agefiph.fr)

# Comprendre pour agir

Recruter

un collaborateur

handicapé

## Que dit la loi ?

**Depuis la loi du 10 juillet 1987, les entreprises privées de 20 salariés et plus doivent compter un minimum de 6 % de personnes handicapées dans leur effectif.**

Les entreprises peuvent aujourd'hui répondre à cette obligation par :

- l'emploi de salariés handicapés,
- la conclusion de contrats de sous-traitance, de fournitures, de prestations de service ou de mise à disposition de travailleurs handicapés, avec :
  - des Établissements et services d'aide par le travail (Esat),
  - des Entreprises adaptées (EA),
  - des Centres de distribution de travail à domicile (CDTD),
  - des Travailleurs indépendants handicapés (TIH).
- L'accueil en stage ou pour des périodes de mise en situation en milieu professionnel ;
- la mise en œuvre d'un accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement agréé par l'État,
- le versement d'une contribution financière à l'Agefiph.



### À SAVOIR

#### **Le projet de loi « Liberté de choisir son avenir professionnel »**

adopté le 1<sup>er</sup> août 2018 intègre des modifications de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

**Celles-ci seront applicables à compter de l'année 2020, pour la DOETH qui sera établie au début de l'année 2021.**

Toutes les informations sont disponibles sur [www.agefiph.fr](http://www.agefiph.fr) ou auprès d'un conseiller Agefiph (cf. Partie Pratique).



### À SAVOIR

#### **Lutte et prévention contre les discriminations**

Le code du Travail indique notamment que tout candidat à un emploi ne peut être discriminé du fait de son état de santé ou de son handicap. L'employeur est tenu de prendre les « mesures appropriées » pour permettre au salarié handicapé d'accéder à, et d'exercer un emploi, correspondant à ses qualifications.

Le refus de prendre ces « mesures appropriées » peut constituer une discrimination, à moins qu'elles ne représentent une charge disproportionnée pour l'entreprise. **Les offres d'emploi avec la mention « poste réservé aux personnes handicapées » ne sont pas légales. Vous pouvez toutefois opter pour l'affichage d'une mention telle que « poste ouvert aux personnes handicapées » ou choisir de diffuser vos offres sur un site comme celui de l'Agefiph ([www.agefiph.fr](http://www.agefiph.fr)) dédié aux personnes handicapées.**

# Une expérience profitable à tous

**Le handicap n'est pas un obstacle à l'emploi. Des solutions existent pour vous permettre de recruter des travailleurs handicapés dans des conditions adaptées aux besoins et contraintes de votre entreprise. L'occasion de créer l'opportunité d'une expérience enrichissante pour chacun.**

Employer une personne handicapée, c'est avant tout s'appuyer sur des compétences issues de parcours humains et professionnels précieux à l'entreprise, sur des collaborateurs souvent très impliqués et motivés. C'est aussi se donner l'occasion de s'interroger sur les process mis en place dans l'entreprise et sur les moyens de les optimiser : quelles sont les conditions de travail ? Comment préparer l'entreprise au vieillissement des collaborateurs ? La diversité, dans toutes ses acceptions, est-elle bien prise en compte ?

Loin de répondre uniquement à une obligation légale, le recrutement de personnes handicapées témoigne souvent de la volonté d'un employeur d'engager activement son entreprise dans une démarche de responsabilité sociale et de promouvoir la diversité. C'est pourquoi l'arrivée de travailleurs handicapés dans une entreprise est profitable à tous.

.....

**93 % des employeurs ayant embauché une personne handicapée se déclarent satisfaits**

et soulignent sa motivation, son implication et son rôle positif dans les équipes de travail. Le premier recrutement est déterminant et doit faire l'objet d'une attention particulière.

.....

**87 % des salariés travaillant avec des collègues handicapés trouvent leur présence enrichissante.**

Source : Agefiph

## Comprendre pour agir

### Recruter un collaborateur handicapé

---

#### Traquer les idées reçues

Tous les postes de l'entreprise peuvent potentiellement être occupés par une personne handicapée. La première question à se poser n'est donc pas :

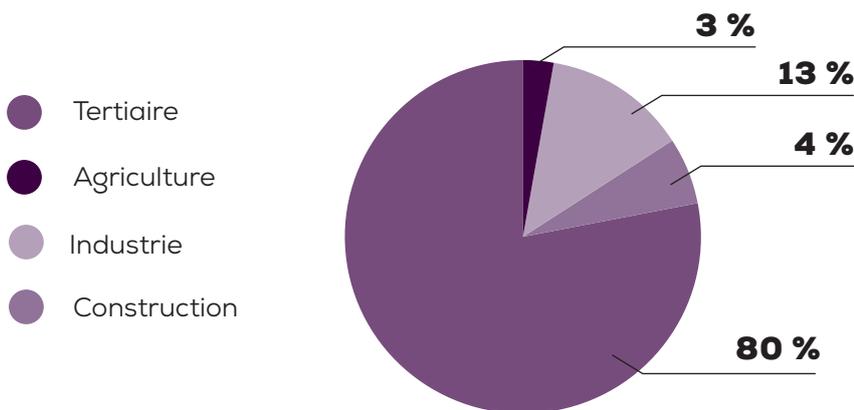
« À quel poste vais-je recruter une personne handicapée ? », mais bien :  
« De quelles compétences a besoin mon entreprise à ce poste ? ».

Pour beaucoup, le handicap reste associé à la canne blanche, au fauteuil roulant et à des obstacles qui leur paraissent difficilement compatibles avec le monde du travail. La réalité est pourtant nettement plus nuancée. Les types de handicap sont nombreux et leurs conséquences sur l'emploi, très diverses.

**Autre préjugé tenace :** les personnes handicapées ne pourraient occuper que des postes à faibles responsabilités. Ce serait oublier que 8 % d'entre elles sont cadres et que 19 % occupent des professions intermédiaires. Si les personnes handicapées sont statistiquement peu diplômées (20 % des demandeurs d'emploi handicapés ont un niveau de formation inférieur au CAP et 33 % un BAC ou plus), elles sont toutefois riches d'une longue expérience (49 % des demandeurs d'emploi handicapés ont 50 ans et plus). Leurs compétences s'analysent donc autant sur la base de leur parcours que sur celle de leurs études.

---

## Les personnes handicapées en emploi



En 2015, 938 000 personnes handicapées sont en emploi. **Source : Dares 2017**

### **Tout handicap peut être compensé**

Au nom de l'égalité des chances, le législateur a introduit un droit à la compensation favorisant différents types d'aménagements (techniques et organisationnels) qui permettent à la personne handicapée de trouver sa place dans le monde du travail. Le plus souvent, ces aménagements, lorsqu'ils sont nécessaires, sont plus légers qu'on l'imagine et relèvent du simple bon sens. Des horaires aménagés, un bureau dans une pièce de plain-pied, une réorganisation rationnelle de la répartition des tâches ou la mise en place d'un tutorat suffisent à compenser efficacement le handicap.

**Dans les faits, la réorganisation technique du poste de travail n'est nécessaire que dans 15 % des embauches.**

.....

**En 2017,**  
**79% des entreprises**  
**privées de 20 salariés**  
**et plus** emploient au moins  
une personne handicapée.

Source : Agefiph et Dares



### **À SAVOIR**

#### **On distingue sept grandes catégories de handicap**

(chiffres pour la France) :

- **le handicap moteur**, qui touche plus de 8 millions de personnes. Près de 600 000 sont para-, tétra- ou hémiplegiques. 370 000 personnes utilisent un fauteuil roulant ;
- **le handicap visuel**. 1 500 000 personnes sont malvoyantes, 60 000 sont aveugles ;
- **le handicap auditif**. 6 millions de personnes sont sourdes et malentendantes. 100 000 utilisent le langage gestuel ;
- **le handicap psychique**, qui peut se traduire par des comportements déroutants pour les autres, car éloignés des conduites convenues et habituelles ;
- **le handicap mental**, qui se traduit par des difficultés à comprendre et une limitation dans la rapidité de certaines fonctions mentales ;
- **les maladies invalidantes** (diabète, hémophilie, sida, cancer, hyperthyroïdie...) pouvant entraîner des déficiences ou des contraintes plus ou moins importantes.
- **le handicap cognitif** (dyslexie, dyspraxie, autisme...) qui se traduit principalement par des troubles de l'apprentissage

Sources : « *Qu'est-ce que le handicap ?* », Agefiph

# Réussir son recrutement, mode d'emploi

## Recruter une personne handicapée nécessite de prendre certaines précautions.

→ **Multipliez les contacts** pour accroître les occasions de rencontrer le bon candidat. En plus de Cap emploi, vous pouvez solliciter Pôle emploi, les Missions locales, les agences d'intérim, les sites d'emploi et les associations de personnes handicapées.

→ **Analysez les besoins** en termes de tâches à effectuer et de compétences à mettre en œuvre afin d'envisager les modalités (tutorat, formation...) qui permettront d'ajuster les compétences du nouveau collaborateur aux exigences du poste. Il est essentiel de bien définir le poste à pourvoir et de cibler les compétences requises. Vous pourrez dès lors recevoir le candidat et analyser dans quelle mesure il répond à vos attentes.

→ **Soyez très attentif à la rédaction de l'offre d'emploi.** Elle doit clairement indiquer les compétences que vous recherchez et aborder de façon exhaustive les tâches à effectuer. Attention à ne pas surévaluer ou sous-évaluer les compétences requises, cela aurait des conséquences sur le volume

et le type de candidatures que vous recevriez. L'offre doit aussi contenir le maximum d'informations possible sur l'environnement professionnel du futur embauché (horaires de l'entreprise, conditions d'accès au poste de travail, etc.).

→ **Impliquez le manager dans le recrutement.**

→ **Réfléchissez aux conditions qui garantiront une bonne intégration de la personne handicapée au sein de son équipe.**



### À SAVOIR

Lors de l'entretien de recrutement, vous pourrez faire parler le candidat de son parcours et de ses compétences puis, dans un deuxième temps, de son handicap afin d'évaluer ses conséquences sur le poste. Vous pourrez dès lors envisager ensemble la solution qui permet de le compenser, le cas échéant.

# Vous avez des difficultés à recruter ?

**Des dispositifs permettent d'identifier et de tester des candidats dont les profils peuvent être éloignés de vos pré-requis initiaux, mais qui seront formés pour les acquérir.**

**La Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle (POEI)** permet, en lien avec l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA) dont votre entreprise relève, de mettre en place et de financer, une formation de mise à niveau.

**La Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP)** est une immersion en entreprise d'une durée maximale d'un mois qui permet de :

- faire découvrir votre secteur d'activité et vos métiers,
- permettre à un candidat de confirmer son projet professionnel en situation réelle de travail. Un tuteur au sein de votre entreprise accompagnera le candidat durant cette période.

**La Méthode de Recrutement par Simulation (MRS)** permet d'aborder autrement le recrutement. Fondée sur les habiletés nécessaires pour occuper un poste, elle consiste à repérer l'ensemble des capacités nécessaires pour réaliser un travail (lors d'analyses en entreprise) et à construire des exercices permettant de les évaluer

chez les candidats. Ces « tests » reproduisent les exigences de travail et mettent les candidats en situation de démontrer concrètement leur capacité à tenir du poste.



## À SAVOIR

**La préqualification** est un temps de formation qui précède un recrutement en alternance. Le dispositif, construit avec l'entreprise, intègre la mise à niveau des connaissances et l'acquisition de nouvelles compétences pour les personnes handicapées. Elle permet aussi de s'assurer au préalable de la viabilité et du sérieux du projet professionnel du candidat.

**Plus d'infos** sur [www.pole-emploi.fr](http://www.pole-emploi.fr)

**À lire:** Cahier de l'Agefiph « *Préqualification, Sécurisez la formation de vos candidats* » sur [https://www.agefiph.fr/Recherche/\(searchtext\)/pr%C3%A9qualification](https://www.agefiph.fr/Recherche/(searchtext)/pr%C3%A9qualification)



# S'inspirer

## Les exemples de la mini-crèche Garderieland et de Brio'Gel

Extraits de la Base expérience  
du site [www.agefiph.fr](http://www.agefiph.fr)  
[www.agefiph.fr/Entreprise/Partage  
-d-experience/](http://www.agefiph.fr/Entreprise/Partage-d-experience/)

## S'inspirer

Les exemples de la mini-crèche Garderieland et de Brio'Gel

# « L'accueil d'une personne trisomique ne s'improvise pas »

En recrutant Camille, porteuse de trisomie, **Garderieland** (30 salariés) a accompagné la jeune femme de 21 ans dans son pari de réussir un CAP Petite Enfance. La mini-crèche de Bourgoin-Jallieu (Isère) lui a proposé un contrat de professionnalisation en CDI. Le bilan de ce recrutement est satisfaisant pour Eric Giordano, gérant de l'établissement: « À terme, nous souhaitons que Camille intègre l'équipe définitivement. Reste à définir selon quelles modalités car elle devra continuer à travailler en binôme ». Tout au long de l'année scolaire 2016-2017, la jeune femme est intervenue 9 heures par semaine à la micro-crèche, neuf autres heures hebdomadaires étant consacrées aux cours. Pour sa deuxième année, outre l'accompagnement déjà en place, Camille bénéficie d'un tutorat renforcé, assuré par une collègue éducatrice de jeunes enfants qui la forme plus spécialement sur les règles et les protocoles liés au ménage.

### **Avoir conscience des difficultés**

L'accompagnement a été déterminant pour ce projet d'apprentissage. « Avec Pôle emploi et l'Agefos PME, qui nous avaient aidés à monter le stage, nous nous sommes tournés vers une

association spécialisée, Pairformhand, qui forme des professionnels amenés à travailler avec des personnes handicapées peu autonomes et accompagne par ailleurs ces dernières dans leur projet de formation », détaille Eric Giordano. *Accueillir une personne trisomique dans une équipe ne s'improvise pas. Il faut un minimum de savoir-faire : être capable de se montrer exigeant tout en ayant conscience des difficultés rencontrées par la personne, utiliser les bons supports, les bons mots pour communiquer. Ce qui est mis en question, c'est notre capacité d'adaptation.* » Après un an de formation, Camille avait déjà acquis des savoir-faire, une autonomie ainsi qu'une légitimité aux yeux des parents qui envisagent avec confiance et bienveillance sa présence au sein de l'équipe.

### **Plus d'informations sur cette expérience avec la fiche complète :**

[www.agefiph.fr/Entreprise/Partage-d-experience/La-mini-creche-GarderieLand-emploie-une-jeune-alternante-trisomique](http://www.agefiph.fr/Entreprise/Partage-d-experience/La-mini-creche-GarderieLand-emploie-une-jeune-alternante-trisomique)

## S'inspirer

Les exemples de la mini-crèche Garderieland et de Brio'Gel

# Un laboratoire d'inclusion en milieu ordinaire

**Brio'Gel** est une société vendéenne de boulangerie industrielle (près de 250 salariés) créée et dirigée par Christophe Babarit, un entrepreneur très engagé sur la thématique de la responsabilité sociétale de l'entreprise. *« C'est dans cette logique que Brio'Gel s'est engagé sur le terrain de l'insertion professionnelle des personnes handicapées. Nous essayons d'innover, de faire bouger les choses dans ce domaine car nous considérons qu'en tant qu'employeur, nous avons une responsabilité à assumer, y compris au plan financier. »* Christophe Babarit a commencé en embauchant en 2004 une personne sourde habitant Saint-Georges-de-Montaigu, la commune où est implantée son entreprise. Afin d'établir un équilibre et de lui éviter l'isolement, il recrute bientôt une deuxième personne malentendante et propose à ses équipes une initiation à la langue des signes pour faciliter la communication.

### **Recruter pour favoriser l'insertion des travailleurs handicapés**

En 2011, le chef d'entreprise franchit un pas supplémentaire en recrutant, d'abord à temps partiel puis à 80 %, une éducatrice spécialisée connaissant

la langue des signes. Son rôle : intervenir comme interface de communication auprès des collaborateurs sourds de Brio'gel (bientôt au nombre de cinq), former 70 salariés à la langue des signes et devenir la référente handicap de l'entreprise. D'année en année, d'autres personnes présentant des handicaps divers intègrent Brio'Gel. Pour répondre aux besoins de la production, Brio'Gel a mis en place, à partir de 2015, un atelier de comptage des accessoires de boulangerie livrés avec ses produits (sacs à pains, sachets, fèves...). Plus récemment, l'entreprise a créé une blanchisserie afin d'internaliser le nettoyage des tenues de travail. Une dizaine de personnes handicapées se répartissent aujourd'hui sur ces deux ateliers. Pour les accompagner, l'entreprise a embauché une deuxième éducatrice spécialisée, Marion, la fille de Christophe Babarit.

### **Plus d'informations sur cette expérience avec la fiche complète :**

<https://www.agesfiph.fr/Entreprise/Partage-d-experience/Brio-Gel-se-pose-en-laboratoire-de-l-inclusion-en-milieu-ordinaire>



# Pratique

## Conseils, aides, ressources

# L'Agefiph partenaire de votre politique de ressources humaines

**Pour vous aider à mettre en place un plan d'action dans le recrutement d'une personne handicapée, l'Agefiph vous propose un accompagnement adapté à votre politique de ressources humaines.**

## Conseil et accompagnement emploi handicap

Un collaborateur de l'Agefiph vous informe, vous conseille et vous accompagne afin de vous aider à :

- intégrer le handicap dans vos pratiques de gestion des ressources humaines,
- développer des projets en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap.

## Appui et accompagnement Cap emploi

Présent dans chaque département, ce partenaire-services de l'Agefiph facilite le recrutement et l'intégration de collaborateurs handicapés ainsi que leur maintien dans l'emploi. Un conseiller Cap emploi vous accompagne pour faciliter le recrutement, l'intégration, le maintien dans l'emploi et le parcours professionnel d'un collaborateur en situation de handicap.

## Le conseil par des spécialistes

En fonction de vos besoins, le conseiller qui vous accompagne peut faire appel à des spécialistes. Sélectionnés par l'Agefiph, ils sont mobilisés par exemple pour évaluer précisément les conséquences d'un handicap et les moyens de le compenser ou réaliser une étude ergonomique.

## 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.

Voici quelques exemples d'aides financières proposées par l'Agefiph et mobilisables pour faciliter le maintien dans l'emploi d'un salarié

handicapé. Elles pourront être prescrites par le conseiller qui vous accompagne :

**L'aide à l'accueil, à l'intégration et à l'évolution professionnelle des personnes handicapées** a pour objectif d'accompagner la prise de fonction et l'évolution professionnelle de la personne handicapée dans l'entreprise. Elle vise à faciliter l'accompagnement sur un nouveau poste dans le cadre de l'évolution et/ou de mobilité professionnelle du salarié handicapé.

**L'aide à l'adaptation des situations de travail des personnes handicapées** permet l'insertion et/ou le maintien dans l'emploi par l'adaptation du poste de travail d'une personne handicapée.

**Les aides au recrutement en contrat d'apprentissage ou de qualification** vous incitent financièrement à recruter en alternance une personne handicapée.

## Conseils d'expert

### **Pierre-Alain Darles,**

Directeur général adjoint Handi Lyon Rhône, association gestionnaire du Cap emploi du Rhône

#### *Quelles sont les missions de Cap emploi ?*

**P-A. D. :** Notre mission générale est de favoriser l'emploi de collaborateurs handicapés en intervenant sur l'ensemble des dimensions du parcours: recrutement, maintien dans l'emploi, préparation, mais aussi transition et évolution professionnelle, le suivi... Nos services s'adressent donc tout autant aux employeurs publics et privés qu'aux personnes handicapées. L'un des freins principaux à l'embauche de personnes handicapées reste la représentation du handicap. Cap emploi réalise un important travail d'information et de sensibilisation, notamment auprès des futurs managers et collègues. Nous étudions aussi les besoins et possibilités de compensation spécifique en milieu professionnel. Nous proposons par exemple, si nécessaire, des solutions d'adaptation au poste de travail.

#### *Quelles entreprises vous sollicitent sur le recrutement ?*

**P-A. D. :** Nous prospectons ou

sommes souvent contactés par des TPE ou PME qui ne sont pas nécessairement soumises à l'obligation d'emploi, mais qui sont fortes d'une expérience favorable avec une personne handicapée. Ces employeurs apprécient notre capacité à accompagner la prise en compte du handicap dans la prise de poste et notre connaissance du bénéficiaire, même si nous restons aussi sur une démarche d'adéquation profil/compétences. Avec les grandes entreprises, nous travaillons différemment.

#### *Quels conseils donner à une entreprise pour recruter ?*

**P-A. D. :** Il convient d'intégrer dans la description du poste à pourvoir la dimension handicap, mais aussi l'étude de l'environnement de travail. Il faut également être prêt à changer son approche du recrutement, adopter une posture d'ouverture sur le process ou le handicap. Et être à l'écoute des propositions d'aménagement ou d'accompagnement possibles. »

# L'Agefiph met ses ressources à votre disposition

Retrouvez le détail des accompagnements et des aides financières Agefiph destinés aux entreprises sur [www.agefiph.fr/Entreprises](http://www.agefiph.fr/Entreprises)

## Disponible également sur le site :

### → de l'information détaillée

**et actualisée** sur l'obligation d'emploi, le calcul de la contribution et les aides et services,

### → des ressources documentaires :

guides, vidéos, publications... pour nourrir vos politiques ressources humaines handicap.

→ **un espace emploi** qui permet de publier des offres d'emploi et de consulter une cv-thèque ;  
<https://espace-emploi.agefiph.fr>

### → des outils pour remplir la **Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés :**

foire aux questions, vidéos explicatives, simulateurs ;  
[www.agefiph.fr/Entreprises](http://www.agefiph.fr/Entreprises)

→ **la Base expérience** qui rassemble plus de 600 fiches décrivant des expériences réussies de recrutement, d'intégration et de politique RH autour du handicap.  
[www.agefiph.fr/Entreprise/Partage-d-experience/](http://www.agefiph.fr/Entreprise/Partage-d-experience/)



## À SAVOIR

L'Agefiph invite les entreprises à participer au Réseau des référents handicap (RRH) pour échanger des bonnes pratiques.



Pour plus d'informations sur le Réseau des référents handicap, contactez l'Agefiph dans votre région ou adressez un mail à [entreprises@agefiph.asso.fr](mailto:entreprises@agefiph.asso.fr)

## Foire aux questions

### Je souhaite recruter un collaborateur handicapé, qui contacter ?

Les délégations régionales de l'Agefiph et vos interlocuteurs privilégiés. le Cap emploi de votre département sont

### Quelles sont les bonnes pratiques ?

#### **Impliquez le réseau d'acteurs**

Il est nécessaire d'impliquer en amont le futur manager direct du candidat, mais aussi de solliciter le médecin du travail et l'expertise du conseiller Cap emploi ou Pôle emploi, qui pourront vous épauler tout au long du recrutement et contribuer à la bonne intégration de la personne handicapée.

#### **Préparez l'arrivée du salarié handicapé dans votre entreprise**

Pour cela vous pouvez :

- organiser une rencontre préalable avec son responsable, notamment pour envisager avec lui les adaptations nécessaires ;
- si besoin, recourir à un tuteur, pour préparer l'intégration du salarié handicapé à son poste ;
- sensibiliser et impliquer vos équipes.

Avec l'appui de Cap emploi, vous pouvez mettre en place des actions de sensibilisation au handicap. Ces moments d'échange permettent non seulement de mettre un terme à bien des idées reçues, mais aussi de renforcer les liens entre les collaborateurs.

#### **Anticipez l'évolution professionnelle**

Au-delà de la période d'intégration, il est important d'accompagner le collaborateur handicapé tout au long de sa carrière. En plus des dispositifs de droit commun, les salariés handicapés peuvent bénéficier des aides de l'Agefiph, notamment quand le handicap nécessite une forte individualisation de la formation (allongement de la durée, intervention d'un traducteur en langue des signes, etc.).

# Les conseils de l'Agefiph



## **Renseignez-vous sur les aides existantes**

De nombreuses aides et services sont à votre disposition pour réussir votre recrutement et assurer, dans la durée, la bonne intégration du salarié.



## **Ouvrez grand vos portes**

Organiser des journées portes ouvertes ou accueillir des stagiaires dans son entreprise permet bien souvent de repérer de futurs candidats. N'hésitez pas non plus à prendre part aux nombreuses manifestations soutenues toute l'année par l'Agefiph, notamment en novembre, à l'occasion de la Semaine pour l'emploi des personnes handicapées  
Pour en savoir plus : [www.agefiph.fr](http://www.agefiph.fr), rubrique « Actualités »



## **Envisagez tous les contrats**

Les CDI et les CDD ne sont pas les seules options possibles. Vous pouvez tout à fait employer des salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation ainsi que des intérimaires. Contrairement à une idée reçue, l'expérience montre que les salariés handicapés sont moins souvent absents de l'entreprise que les autres collaborateurs : très motivés, ils se montrent particulièrement « fidèles au poste ».

# Vous avez un projet emploi handicap ? Des questions ?

**Pour contacter les délégations régionales de l'Agefiph**



DE 9H00 A 18H00 - APPEL GRATUIT DEPUIS UN POSTE FIXE

**agefiph**   
ouvrir l'emploi  
aux personnes handicapées

