



Recruter un collaborateur handicapé

Les clés pour réussir votre projet

Les Cahiers de l'Agefiph sont une collection de guides synthétiques et pratiques, destinés à développer la connaissance et l'action des entreprises en faveur de l'emploi des personnes handicapées.

La collection des Cahiers de l'Agefiph est destinée à :

- Partager des éléments de contexte et d'analyse (législation, tendances, avis d'experts).
- Donner des exemples de bonnes pratiques en lien avec le sujet traité.
- Donner des clés pour passer à l'action et/ou développer son action (modes d'emploi, adresses et contacts utiles...).

#01

Les Cahiers de l'Agefiph

Retrouvez toutes nos publications dans le centre de ressources du site agefiph.fr

Rédaction en chef
Agefiph direction
de la communication

Rédaction
In medias res

Création graphique
Atelier Marge Design

Novembre 2019

**Préqualification :
sécurisez la formation
de vos candidats**
→ Télécharger

**Répondre à l'obligation
d'emploi de personnes
handicapées**
→ Télécharger

**Réussir le recrutement d'un
collaborateur handicapé**
→ Télécharger

**Maintenir dans l'emploi un
collaborateur handicapé**
→ Télécharger

**Communiquer
sur le handicap**
→ (en cours de réédition)

**Intégrer le handicap
à la gestion des ressources
humaines**
→ (en cours de réédition)

**Aménager la situation de
travail d'un collaborateur
handicapé**
→ (en cours de réédition)

**Recruter et accompagner
un collaborateur
handicapé moteur**
→ (en cours de réédition)

**Former des personnes
handicapées dans
l'entreprise**
→ (en cours de réédition)

**Recruter et accompagner
un collaborateur
handicapé psychique**
→ (en cours de réédition)

**Recruter et accompagner
un collaborateur déficient
visuel**
→ (en cours de réédition)

**Recruter et accompagner
un collaborateur déficient
auditif**
→ (en cours de réédition)

**Travailler avec
une personne atteinte
d'une maladie
chronique invalidante**
→ (en cours de réédition)

1.

COMPRENDRE POUR AGIR

Recruter un collaborateur handicapé

→ P.04

Que dit la loi?

→ P.04

Une expérience profitable à tous

→ P.05

Réussir son recrutement, mode d'emploi

→ P.07

Vous avez des difficultés à recruter?

→ P.08

2.

S'INSPIRER

Exemples de la mini-crèche Garderieland et de Brio'Gel

→ P.09

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

→ P.09

Un laboratoire d'inclusion en milieu ordinaire

→ P.10

3.

PRATIQUE

Conseils, aides, ressources

→ P.11

L'Agefiph partenaire de votre politique de ressources humaines

→ P.11

L'Agefiph met ses ressources à votre disposition

→ P.13

Foire aux questions

→ P.14

L'Agefiph**Au service de l'emploi des personnes handicapées**

L'Agefiph a pour mission, depuis 1987, de développer l'emploi des personnes en situation de handicap.

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

→ La mise à disposition d'une offre de services et d'aides financière 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.

→ L'analyse de la place des personnes handicapées dans l'emploi en France et dans les territoires et l'évaluation de la qualité des services proposés.

→ Le soutien aux innovations et à la recherche en matière de compensation et d'inclusion.

—
Plus d'infos sur www.agefiph.fr

1.

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

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 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) dédié aux personnes handicapées.

La loi « Liberté de choisir son avenir professionnel », votée en 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 ou auprès d'un conseiller Agefiph (cf. Partie Pratique).

RECRUTER UN COLLABORATEUR HANDICAPÉ

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 ?

Promouvoir la diversité

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.

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. →



EN CHIFFRES

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



EN CHIFFRES

Les personnes handicapées en emploi

988 000
personnes
handicapées
sont en
emploi

→ Source: Insee 2018

La répartition par secteurs



- Tertiaire 80%
- Agriculture 3%
- Industrie 13%
- Construction 4%

→ Source: Insee 2017

L'expérience, plus que les diplômes

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.

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 ne 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. ●

80% des entreprises privées de 20 salariés et plus emploient au moins une personne handicapée.

→ Sources: Agefiph et Dares



À SAVOIR

On distingue sept grandes catégories de handicap:

Le handicap moteur

se traduit par des difficultés à se déplacer, conserver ou changer de position, effectuer certains gestes.

Le handicap mental

se traduit par des difficultés de réflexion, de conceptualisation, de communication et de décision.

Le handicap visuel

a diverses origines et se caractérise par une perte de l'acuité visuelle pouvant aller jusqu'à la cécité.

Les maladies invalidantes

entraînent une restriction d'activité en termes de mobilité ou de quantité de travail à fournir, en durée ou en intensité.

Le handicap auditif

se caractérise par une difficulté, voire une impossibilité à percevoir et localiser les sons et la parole.

Le handicap cognitif

se caractérise par l'altération des processus cérébraux permettant d'acquiescer et de traiter des informations.

Le handicap psychique

se caractérise par des efforts permanents pour s'adapter et entrer en relation avec les autres ou des difficultés de concentration.

→ Source: «Qu'est-ce que le handicap?», Agefiph

RECRUTER UN COLLABORATEUR HANDICAPÉ

Réussir son recrutement, mode d'emploi

Recruter une personne handicapée nécessite de prendre certaines précautions.

①

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.

②

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.

③

Être attentif

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.).

④

Se projeter

Impliquez le manager dans le recrutement.

⑤

Se préparer

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.

RECRUTER UN COLLABORATEUR HANDICAPÉ

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.

102100
entreprises

sont assujetties à l'obligation d'emploi de personnes handicapées.

→ Source: Dares 2016

La Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle (POEI)

Elle 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)

C'est une immersion en entreprise d'une durée maximale d'un mois destinée à :

- 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)

Elle 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 le poste. ●



À SAVOIR

La préqualification

C'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

À lire

Cahier de l'Agefiph
«Préqualification, Sécurisez la formation de vos candidats».

2.

EXEMPLE DE LA MINI-CRÈCHE GARDERIELAND

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

Extraits des témoignages entreprises du site www.agefiph.fr
www.agefiph.fr/centre-de-ressources

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.



+ D'INFOS

—
Sur cette expérience avec la fiche complète: <https://www.agefiph.fr/temoignages-entreprises/la-mini-creche-garderieland-emploie-une-jeune-alternante-trisomique>

La mini-crèche de Bourgoin-Jallieu (Isère) lui a proposé un contrat de professionnalisation en CDI. Le bilan de ce recrutement est satisfaisant pour Éric 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 qui accompagne par ailleurs ces dernières dans leur projet de formation », détaille Éric 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. »

« À terme, nous souhaitons que Camille intègre l'équipe définitivement. Reste à définir selon quelles modalités car elle devra continuer à travailler en binôme ».

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. ●

EXEMPLE 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.



+ D'INFOS

sur cette expérience avec la fiche complète: <https://www.agefiph.fr/temoignages-entreprises/briogel-se-pose-en-laboratoire-de-linclusion-en-milieu-ordinaire>

« C'est dans la logique de prise en compte de la responsabilité sociale de l'entreprise 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 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

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 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. ●

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.

3.

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.

Un conseil et un 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.

Un appui et un 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

Elle 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

Elle 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

Elles vous incitent financièrement à recruter en alternance une personne handicapée. ●



CONSEILS D'EXPERT

Pierre-Alain Darles,
Directeur général adjoint de 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, 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.

CONSEILS, AIDES, RESSOURCES

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.

Disponible également sur le site:

Une information détaillée et actualisée

Sur l'obligation d'emploi, le calcul de la contribution et les aides et services.

Des ressources documentaires

Des guides, vidéos, publications... Pour nourrir vos politiques ressources humaines handicap.

→ www.agefiph.fr/centre-de-ressources

Un espace emploi

Il 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/employeur

Témoignages

Consultez plus de 600 témoignages d'entreprises décrivant des expériences réussies de recrutement, d'intégration et de politique RH autour du handicap.

→ www.agefiph.fr/centre-de-ressources



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

CONSEILS, AIDES, RESSOURCES

Foire aux questions

Je souhaite recruter un collaborateur handicapé, qui contacter ?

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

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 européenne pour l'emploi des personnes handicapées.

Pour en savoir plus : www.agefiph.fr/actualites-et-evenements

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 impliqués.

Pour en savoir plus :

www.agefiph.fr/alternance

Vous avez un projet emploi handicap ? Des questions ? Contactez les délégations régionales de l'Agefiph



Guyane



Guadeloupe



Martinique



Saint-Pierre
et Miquelon



Réunion



Mayotte

L'Agefiph en France

1. Siège Agefiph

192, av. Aristide Briand,
92226 Bagneux

2. Antilles et Guyane

Centre Delgrès,
Hauts de Dillon,
Escalier E
97200 Fort-de-France

3. Auvergne Rhône-alpes

Immeuble Gergovia,
6^e étage
65, bd. F.-Mitterrand
63010
Clermont-Ferrand
Cedex 1

ZAC de Saint-Hubert
33, rue Saint-Théobald
38080 L'Isle-d'Abeau

4. Bourgogne- Franche-Comté

Immeuble Osiris
7, bd. Winston-Churchill
BP 66615
21066 Dijon Cedex

5. Bretagne

4, av. Charles-Tillon
35000 Rennes

6. Centre-Val de Loire

ABC 2
35, av. de Paris
45058 Orléans Cedex 1

7. Grand Est

Immeuble Joffre
Saint-Thiébaud 13-15,
bd. Joffre CS 30660
54063 Nancy cedex

8. Hauts-de-France

Immeuble Le Roosevelt
2^e étage
5, rue du Président
Franklin Roosevelt
51100 Reims

9. Île-de-France

27 bis, rue
du Vieux-Faubourg
59040 Lille Cedex

10. Normandie

Immeuble
les Galées du Roi,
30, rue Henri-Gadeau-
de-Kerville Saint-Sever
76107 Rouen Cedex 1

11. Nouvelle Aquitaine

Millénium 2
ZAC Cœur de Bastide
13, rue Jean-Paul-Alaux
33072 Bordeaux Cedex

12. Occitanie

3, cours Gay Lussac,
87000 Limoges

13. Pays de la Loire

Capitole V
14, bd. Chasseigne
86035 Poitiers Cedex

14. Provence-Alpes- Côte d'Azur et corse

Immeuble Antalya
1^{er} étage,
ZAC d'Antigone
119, av. Jacques-Cartier
CS 19008
34967 Montpellier
Cedex 2

15. Réunion et Mayotte

Immeuble la Passerelle
Saint-Aubin
17, bd. de la Gare
BP 95827
31505 Toulouse Cedex 5

16. Corse

Arteparc de Bachasson
Bât. B1, rue de la
Carrière de Bachasson
13590 Meyreuil

17. Réunion et Mayotte

Centre d'affaires Cadjee,
62, bd. du Chaudron,
bâtiment C, 2^e étage
97495 Sainte-Clotilde
Cedex