

Maintenir dans l'emploi un collaborateur handicapé





Qu'est-ce que l'Agefiph ?

L'Agefiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées) est née avec la loi du 10 juillet 1987 instaurant une obligation d'emploi de personnes handicapées. Elle perçoit et gère les contributions des entreprises qui satisfont ainsi en tout ou partie à cette obligation d'emploi. La mission de l'Agefiph est de favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées au sein des entreprises privées. Pour cela, l'Agefiph apporte aux personnes handicapées et aux entreprises des aides financières et des services mis en œuvre par des réseaux de partenaires sélectionnés par elle.



Que dit la loi ?

Depuis la loi du 10 juillet 1987, les entreprises de 20 salariés et plus ont l'obligation de compter au minimum 6 % de personnes handicapées dans leur effectif. Pour répondre à cette obligation, elles peuvent verser à l'Agefiph une contribution financière qui compense l'absence totale ou partielle de personnes handicapées dans leurs équipes. S'agissant de l'inaptitude et du maintien dans l'emploi, le Code du travail prévoit que, lorsqu'un salarié est déclaré par le médecin du travail inapte à reprendre l'emploi qu'il occupe – voire inapte à tout emploi dans l'entreprise –, l'employeur est tenu de lui proposer un autre emploi approprié à ses capacités et aussi comparable que possible à l'emploi occupé. Dans cette perspective, l'employeur doit envisager l'ensemble des mesures possibles permettant le maintien dans l'entreprise : mutation, transformation de poste de travail ou aménagement du temps de travail. Si le salarié n'est ni reclassé dans l'entreprise ni licencié à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical, l'employeur est tenu de verser à l'intéressé, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension du contrat de travail.

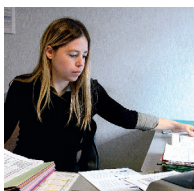
Articles du Code du travail : L.1226-2 à L.1226-4, L.4624-1 et R.4624-10 à R.4624-32.

Zoom

Au cours de son activité professionnelle, tout salarié peut, en raison d'un problème de santé résultant d'un accident ou d'une maladie, se retrouver en situation de handicap et d'inaptitude à son poste de travail. L'entreprise est alors confrontée à la question de son maintien dans l'emploi.

Le maintien dans l'emploi d'un collaborateur handicapé

Parce que tout salarié peut se retrouver en situation de handicap au cours de sa vie professionnelle, la question du maintien dans l'emploi mérite d'être envisagée dans chaque entreprise. Et peut-être même de devenir l'un des leviers de sa gestion des ressources humaines.



aménagée. La question du maintien dans l'emploi constitue également un sujet de réflexion important pour toute stratégie de ressources humaines. Engager cette démarche permet en effet de préserver au sein de l'entreprise des compétences déjà éprouvées. C'est aussi l'occasion de rendre visible la politique de responsabilité sociale menée par l'entreprise et de renforcer les relations avec les différents partenaires sociaux.



À noter

En 2009, plus de 12 000 salariés handicapés ont pu être maintenus dans l'emploi grâce aux efforts conjoints de leur entreprise, du Sameth et de l'Agefiph.

Au cours de sa vie active, une personne sur deux sera confrontée à une situation de handicap. En dix ans, le nombre d'avis d'incapacité est passé de 70 000 à plus de 150 000. La question du maintien dans l'emploi est aujourd'hui incontournable pour les entreprises. Une tendance qui va se poursuivre. Le vieillissement des salariés, l'allongement de la durée du travail, mais aussi l'augmentation des maladies professionnelles, risquent en effet de multiplier rapidement les cas d'incapacité. À ces causes, il faut encore ajouter les pathologies lourdes (comme le cancer, le VIH ou la sclérose en plaques) qui, grâce à des traitements thérapeutiques adaptés, peuvent désormais être conciliées avec une activité professionnelle

Encourager la détection précoce

Dès lors qu'une situation d'incapacité est avérée, l'employeur est légalement tenu de mettre en œuvre l'ensemble des moyens permettant de maintenir le salarié dans l'emploi selon un calendrier précis, fixé par le Code du travail. En cas de constatation de l'incapacité partielle ou totale d'un salarié lors de deux visites médicales effectuées à quinze jours d'intervalle, l'employeur dispose d'un délai d'un mois pour rechercher et proposer au salarié des solutions visant à préserver son emploi. Si, passé ce délai, aucune solution concertée n'a pu être trouvée, un licenciement peut être décidé. L'employeur est alors dans l'obligation de justifier de son impossibilité de proposer à son collaborateur un maintien dans l'emploi.





●●● Dans ce contexte contraint, l'anticipation prend toute son importance. Aménager un poste de travail et trouver une solution de reclassement durable sont des démarches qui peuvent nécessiter du temps. Un des enjeux pour l'entreprise est de repérer au plus tôt les situations professionnelles à risques. Étape clé de ce repérage : la visite médicale de préreprise, effectuée pendant l'arrêt maladie, à la demande du salarié, du médecin traitant ou du médecin-conseil de l'assurance maladie. En sensibilisant les acteurs internes (encadrement, services sociaux, représentants du personnel...) et l'ensemble des collaborateurs, l'entreprise les invite à signaler au plus tôt les difficultés. En collaboration avec le médecin du travail, l'employeur peut alors cibler les situations potentiellement à risques afin de mettre en place les solutions qui permettront de prévenir une potentielle désinsertion professionnelle.

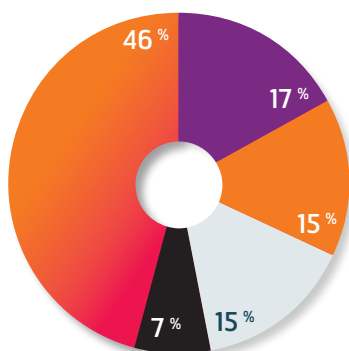
Des solutions adaptées à la situation

La législation impose que les solutions envisagées pour le maintien dans l'emploi d'un collaborateur prennent en considération les préconisations du médecin du travail. Afin de donner au projet toutes les chances de réussir, elles doivent également tenir compte de l'avis du salarié. Chaque situation appelle des réponses particulières et adaptées autant au salarié qu'à l'entreprise. Il est donc important de procéder avec méthode et d'affiner le constat du médecin du travail en analysant soigneusement le contexte. Décisive, cette réflexion doit prendre en compte :

- la situation du salarié (est-il encore en arrêt maladie ? Son handicap est-il probable ou avéré, provisoire ou durable ? Son inaptitude a-t-elle déjà été prononcée ?...);
- ses aspirations et sa motivation (souhaite-t-il conserver son métier ? Est-il favorable à un reclassement ? A-t-il d'autres projets ?...);
- les restrictions d'aptitude formulées par le médecin du travail (une réorganisation ou des aménagements – horaires ou matériels – sont-ils possibles ?);
- la situation de l'entreprise (en fonction de sa taille, de sa situation économique et de ses spécificités, un maintien dans l'emploi est-il envisageable ? Peut-elle proposer un autre poste au salarié ?).

Un interlocuteur privilégié : le Sameth

Pour être soutenue dans cette analyse et dans chacune des étapes du maintien dans l'emploi, l'entreprise peut faire appel au Sameth. Présent



- **46 % Vieillessement et maladie non professionnelle**
- **17 % Accident du travail ou maladie professionnelle**
- **15 % Autre accident (dont accident du trajet)**
- **15 % Handicap de naissance ou de l'enfance**
- **7 % Non précisé**

L'origine des déficiences

85 % des déficiences sont acquises après 15 ans. Le vieillissement et les maladies non professionnelles constituent la première cause de handicap.



dans chaque département, sélectionné et financé par l'Agefiph, ce partenaire-services de l'Agefiph propose :

- **un service d'information** en mesure de délivrer tous les renseignements nécessaires à la mise en œuvre d'une démarche de maintien dans l'emploi (cadre juridique, aides mobilisables, dispositifs d'intervention, dispositifs de formation, etc.) ;

- **un service de facilitation** ayant pour mission de mobiliser les dispositifs et les aides nécessaires à la mise en place de la solution de maintien ;

- **un service de conseil** qui peut éclairer l'entreprise sur les conditions d'une démarche de maintien (examen de la situation, exploration des possibilités d'intervention et des conditions à remplir, etc.) ;

- **un service d'ingénierie** qui intervient dans les cas les plus complexes. Un chargé de mission est alors dédié à l'entreprise pour suivre le dossier dans son intégralité, en concertation avec le médecin du travail et les partenaires au sein de l'entreprise.

En fonction des besoins, le chargé de mission peut faire appel à des prestataires experts en ergonomie, spécialistes de certains handicaps... Si, malgré tout, aucune solution ne peut être trouvée dans l'entreprise, il fait le lien avec Cap emploi, qui accompagnera la personne dans la recherche d'un nouvel emploi.

Au-delà d'apporter une réponse à une obligation légale, le maintien dans l'emploi d'un collaborateur handicapé présente de nombreux intérêts pour l'entreprise. En effet, une réflexion sur le sujet lui permet d'optimiser son organisation, de préserver ses compétences, mais aussi d'améliorer son outil de travail. De plus, mettre en place une politique du handicap ne manquera pas de renforcer la solidarité entre les collaborateurs. Bref, la démarche profitera à tous.



Actualité

Depuis 2010, les entreprises n'ayant mené aucune action en faveur de l'emploi de personnes handicapées pendant trois ans paient une surcontribution Agefiph équivalant à 1 500 fois le smic horaire par salarié handicapé manquant.

Parole d'expert

François Delannoy,
directeur du Sameth de Lille (59)

Quelles sont les missions du Sameth ?

F. D. Notre objectif est de trouver des solutions qui permettront de maintenir dans l'emploi les salariés handicapés. Le plus souvent, nous sommes sollicités par le médecin du travail et par les employeurs, mais nous pouvons également intervenir à la demande du salarié.

Comment procédez-vous ?

F. D. Dès lors qu'il reçoit le dossier, le chargé de mission Sameth se livre à une analyse exhaustive de la situation (quelle est la nature du handicap du salarié ? Quelle est sa motivation ? Combien de collaborateurs compte l'entreprise ? etc.) afin d'envisager les solutions qui peuvent être trouvées en interne. À ce stade, le conseiller Sameth a pour mission principale d'ouvrir le champ des possibles en montrant ce qui peut être envisagé et les solutions qui ont déjà été menées avec succès dans des entreprises comparables.

Quelles sont les conditions nécessaires à la réussite d'un projet de maintien ?

F. D. La cohésion des trois acteurs impliqués (le médecin du travail, le salarié et l'employeur) est tout simplement indispensable. Il faut qu'ils aient envie de réussir ensemble ce maintien.

Quel conseil donner à une entreprise pour réussir un maintien en emploi ?

F. D. De s'y prendre tôt. D'autant que la législation du travail est très précise : à partir du moment où un cas d'inaptitude partielle ou totale est constaté par le médecin du travail, l'entreprise dispose d'un délai d'un mois pour trouver une solution concertée. Pour éviter d'agir dans l'urgence, l'employeur doit rester attentif aux éventuels faisceaux d'indices – je pense notamment aux arrêts de longue durée ou aux absences répétées – afin de nous soumettre le dossier sitôt le risque d'inaptitude détecté.



Une reconversion taillée sur mesure

À la suite d'une chute, Pascal Bonnier est devenu paraplégique. L'implication sans faille de son chef d'entreprise lui a permis une reconversion que beaucoup pensaient vouée à l'échec.



« Accompagner mon salarié sur le terrain professionnel ne m'a pas fait perdre de vue ses attentes plus personnelles : avec mes autres employés, nous avons eu à cœur d'aménager son véhicule, mais aussi son logement pour qu'il puisse continuer à y vivre. »

Vincent Blanchard,
gérant de l'entreprise
Blanchard Vincent
Maçonnerie, Taille
de pierre

En 2000, Vincent Blanchard crée son entreprise de maçonnerie à Châtelus, à proximité de Saint-Étienne. Les affaires s'avérant prospères, le chef d'entreprise multiplie les embauches et recrute, en janvier 2008, Pascal Bonnier, un jeune maçon aussi consciencieux que motivé. La collaboration se passe bien mais, six mois plus tard, une chute faite en dehors de son activité professionnelle rend le maçon de 26 ans paraplégique. « Le bilan était sans appel, se souvient Vincent Blanchard. Privé de l'usage de ses jambes, Pascal ne pouvait plus exercer son métier. Je lui ai alors proposé d'autres solutions lui permettant d'être maintenu dans l'entreprise, mais aucune ne l'enthousiasmait vraiment. Jusqu'à ce que Pascal me fasse part de son souhait professionnel : il voulait devenir tailleur de pierre. »

Le métier ne s'improvise pas, et sept mois de formation sont nécessaires à Pascal

pour acquérir ce savoir-faire, nouveau pour l'entreprise. De son côté, Vincent Blanchard fait preuve d'une belle énergie : après avoir trouvé pour son collaborateur une formation acceptant une personne en fauteuil roulant, il engage, avec l'aide de l'Agefiph, les travaux – lourds – qui permettront à Pascal d'exercer son nouveau métier assis, et dans une pièce aérée. Il investit aussi dans la pierre que, neuf mois durant, Pascal va tailler en vue de proposer ces nouveaux produits lors de portes ouvertes en juin 2010. L'opération est un vrai succès : en trois jours, 1 800 personnes se succèdent dans la salle d'exposition. Pari réussi pour les deux hommes : Pascal s'épanouit dans son nouveau travail, et Vincent, en misant sur le maintien dans l'emploi de son collaborateur, a permis à son entreprise de maçonnerie d'ajouter une corde à son arc. Elle propose désormais à ses clients des pièces uniques, que Pascal taille selon leurs souhaits, dans son atelier.

Retrouvez plus de 350 expériences d'entreprises sur www.agefiph.fr

+ TECHNIQUE

Grâce au soutien de l'Agefiph, l'entreprise a pu acquérir le matériel nécessaire à la compensation du handicap de Pascal et à l'aménagement de son poste de travail, notamment une table élévatrice et un plafonnier, qui lui permettent de manipuler des blocs de pierre de plus d'une tonne.



Deux reclassements, trois succès

Au Cirad, les solutions mises en place pour maintenir dans l'emploi deux salariés handicapés ont permis la réalisation d'un beau projet scientifique.

Organisme de recherche spécialisé dans le développement rural et agricole, le Cirad a pour mission d'imaginer l'agronomie de demain dans les pays du Sud. En 2001, l'établissement embauche dans son antenne de Montpellier (qui emploie plus de mille collaborateurs) un nouveau jardinier, Osvaldo, alors âgé de 48 ans, reconnu handicapé pour des problèmes physiques. Cinq ans plus tard, elle recrute Bruno, 25 ans, chargé d'accompagner le développement informatique d'une unité de recherche. « En 2007, ces deux collaborateurs se retrouvent confrontés à des difficultés dans leur travail du fait de leur état de santé, se souvient Marion Breyse, chargée de mission handicap au Cirad. Très vite, il apparaît que ni l'un ni l'autre ne pouvant conserver leur poste, des solutions de reclassement doivent être recherchées. » Marion Breyse sollicite alors l'appui du Sameth mais aussi, en interne, le directeur des ressources humaines et le réseau des correspondants RH. Au gré des échanges, le responsable de l'herbier du Cirad manifeste son intérêt pour accueillir les deux agents et les former. « Cet herbier rassemble 70 000 spécimens de la zone tropicale sèche, précise Marion Breyse,

ce qui en fait une collection unique au monde. Le responsable voulait confier à Bruno la réalisation de la base de données de la collection et à Osvaldo la préparation des spécimens, afin de redynamiser et valoriser la collection. » La solidarité joue alors pleinement : la direction du Cirad accepte de créer deux postes, les équipes d'origine valident les départs, le responsable de l'herbier se propose comme tuteur. Osvaldo et Bruno s'impliquent avec motivation dans leur formation. Deux ans plus tard, le reclassement des agents est un succès, et l'implication constante des deux collègues assure à la collection une reconnaissance au niveau international.



« La réussite de ce projet doit beaucoup à la solidarité dont ont fait preuve les collaborateurs du Cirad, à tous les niveaux de la hiérarchie, et à l'accompagnement sans faille des intervenants externes, notamment du médecin du travail. »

Marion Breyse,
chargée de mission
handicap au Cirad

+ TECHNIQUE

En tenant compte de la situation du salarié et de celle de votre entreprise, le Sameth vous aide à identifier la solution de maintien dans l'emploi la plus adaptée au contexte et à la mettre en place.



Informations, conseils, démarches et aides existantes : toutes les réponses aux questions les plus fréquentes.

Quatre solutions **pour maintenir** un collaborateur dans l'emploi

Trouver une solution de maintien dans l'emploi suppose de rester ouvert à toute proposition. Voici les quatre manières de gérer un cas d'inaptitude :

- **le maintien au même poste de travail, avec ou sans aménagement**

Des solutions très simples (aménagement d'horaires, réorganisation du poste pour éviter des gestes ou de la manutention inutiles, etc.) s'avèrent souvent suffisantes, mais des adaptations plus importantes peuvent également être mises en œuvre (aménagement d'un véhicule ou d'un poste de travail, mise en place d'un tutorat, etc.) ;

- **le reclassement à un poste différent au sein de l'entreprise, avec ou sans aménagement et/ou formation complémentaire**

Un technicien peut ainsi être affecté à un service administratif ou commercial où il sera physiquement moins sollicité. Ce reclassement peut nécessiter la mise en place d'une formation du salarié ;

- **le reclassement dans une autre entreprise**

Cette solution implique le licenciement du salarié, qui sera alors guidé par le Sameth vers les différentes

structures (notamment Cap emploi) en mesure de l'aider dans sa recherche d'un nouvel emploi ;

- **l'aide à la création d'activité**

L'entreprise peut aider le salarié à concrétiser un projet personnel. Pour les entreprises contribuant à l'Agefiph, l'investissement alors consenti donne droit à une minoration de leur contribution.

Qui peut vous **aider ?**

- Le Sameth est votre interlocuteur privilégié.
- Les conseillers Alther vous informent sur vos obligations d'emploi de personnes handicapées et définissent avec vous les actions à mettre en œuvre pour y satisfaire.
- Le médecin du travail, la Maison départementale des personnes handicapées, les services sociaux des régimes de sécurité sociale et le service social de la Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail (Carsat) en cas d'arrêt de travail peuvent aussi vous aider pendant toute la durée de vos démarches.
- Vous pouvez, enfin, solliciter le service expérimental Vie au travail, qui a pour mission d'anticiper l'évolution de carrière des salariés handicapés.

Quelles sont les démarches clés ?

Solliciter les bons appuis

En accord avec le médecin du travail, l'entreprise ne doit pas hésiter à solliciter les conseils extérieurs (chargés de mission Sameth, ergonomes) et les aides financières de l'Agefiph. Il peut être judicieux de confier la coordination des différents intervenants à une personne interne à l'entreprise ou au médecin du travail, selon sa disponibilité.

Compenser le handicap

Contrairement à une idée reçue, l'adaptation des situations de travail n'est nécessaire que dans 15 % des situations. Des horaires aménagés, un bureau dans une pièce de plain-pied, une modification dans la répartition des tâches suffisent souvent à compenser le handicap et permettent au collaborateur handicapé de conserver son emploi. En cas d'aménagement plus important, l'entreprise peut solliciter l'intervention du Sameth, qui analysera avec elle les solutions à privilégier et les aides à mobiliser.

Envisager des solutions durables

Les solutions proposées au salarié pour son maintien dans l'emploi doivent tenir compte de son potentiel, de ses compétences, mais aussi de ses attentes et des besoins à venir de l'entreprise. Elles n'en seront dès lors que plus durables.

LES ACTEURS DE LA RÉUSSITE

« Si les principaux protagonistes du maintien dans l'emploi sont le salarié, le responsable des ressources humaines (ou le chef d'entreprise) et le médecin du travail, la démarche mérite qu'on y associe d'autres acteurs clés. En interne, tout d'abord, la participation du responsable direct, des collègues et du CHSCT permet d'affiner le dialogue et d'établir un consensus sur les solutions envisagées. »

Évelyne Escriva, chargée de mission à l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact)

Deux conseils à retenir

1 Rester en alerte

Un collaborateur est en arrêt maladie de longue durée ou est fréquemment arrêté ? Prenez le temps de vous interroger sur le contexte de ces arrêts et de comprendre s'il convient d'adapter son emploi en fonction de son état de santé.

2 Savoir faire équipe

Le maintien dans l'emploi d'un salarié handicapé est un projet à part entière. La démarche implique

la coordination de **quatre acteurs clés** : le responsable de l'entreprise, les instances représentatives du personnel, le salarié et le médecin du travail. À tout moment, ils peuvent solliciter l'Agefiph, qui les conseillera et les guidera vers des partenaires spécialisés dans le maintien dans l'emploi de salariés handicapés.



À noter

Les dépenses engagées afin de favoriser le maintien dans l'emploi de personnes handicapées peuvent être déduites de votre contribution à l'Agefiph, dès lors que vous n'avez pas bénéficié d'aides financières de sa part.



Plus d'infos

Mettre en place un système de tutorat ou de parrainage peut se révéler des plus fructueux. Il ne s'agit en aucun cas de surprotéger ou de déresponsabiliser le salarié handicapé, mais bien de lui donner les clés qui lui permettront de développer son autonomie et de trouver des solutions à des difficultés qui n'auraient pas été identifiées.

Quels aides et services à votre disposition ?

+ Plus d'infos

Un réseau de 108 Sameth dédiés au maintien dans l'emploi des personnes handicapées couvre le territoire national. Pour connaître l'adresse du service le plus proche de votre entreprise, connectez-vous sur le site Internet de l'Agefiph, www.agefiph.fr

L'Agefiph propose des aides et des services destinés à faciliter le maintien dans l'emploi de collaborateurs dont le handicap survient ou s'aggrave. Pour bénéficier de ces aides, les personnes doivent être reconnues handicapées ou en attente de reconnaissance et déclarées en risque d'incapacité par le médecin du travail.

Les aides financières

Les aides financières de l'Agefiph viennent compléter les dispositifs de droit commun existant pour tous les salariés (notamment la formation professionnelle). Elles visent à compenser le handicap et ne se substituent pas aux obligations légales de l'employeur, notamment en matière de sécurité ou de conditions de travail. L'Agefiph peut verser une subvention forfaitaire destinée

à couvrir les premières dépenses dans le cadre d'une recherche de solution de maintien dans l'emploi.

Elle peut également :

- participer au financement de l'étude définissant les besoins et de l'aménagement du poste ou de l'organisation du travail ;
- prendre en charge le coût du bilan de compétences et d'orientation, mais aussi participer au financement de la formation professionnelle du collaborateur ;
- participer au coût de la formation et de la rémunération d'un tuteur.

Les services

Ils sont assurés par un réseau de partenaires-services, comme le Sameth, répartis sur l'ensemble du territoire national, sélectionnés et financés par l'Agefiph.

EXEMPLES D'AIDES MOBILISABLES

Pour faciliter le maintien dans l'emploi d'un collaborateur handicapé, l'Agefiph propose différentes aides aux entreprises :

L'AIDE AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Cette aide forfaitaire s'adresse aux entreprises dont un salarié devient handicapé ou connaît une aggravation de son handicap. Elle est destinée à couvrir les premières dépenses dans le cadre d'une recherche de solution de maintien dans l'emploi.

L'AIDE À L'ADAPTATION DES SITUATIONS DE TRAVAIL

L'Agefiph peut participer au financement :

- de l'étude préalable définissant les besoins ;
- des moyens techniques ou organisationnels à mettre en œuvre, notamment pour l'aménagement du poste de travail ;
- des aides à la mobilité (par exemple, aménagement du véhicule d'entreprise).

L'AIDE AU TUTORAT

L'Agefiph participe au coût de la formation et de la rémunération du tuteur sollicité par l'entreprise.

LE FORFAIT FORMATION

Le forfait formation est destiné à faciliter l'intégration professionnelle des travailleurs handicapés dans l'entreprise.

L'AIDE AU BILAN DE COMPÉTENCES ET D'ORIENTATION PROFESSIONNELLE

L'Agefiph peut aider la personne handicapée à identifier ses acquis et ainsi lui permettre d'élaborer son projet professionnel.

+ loin

Retrouvez sur www.agefiph.fr des conseils, tous les aides et services, les adresses utiles et consultez plus de 350 expériences d'entreprises.

LE WEBZINE « ACTIFS »

Chaque mois, retrouvez un portrait, un parcours, des initiatives, des succès.

ACTUALITÉS

L'actualité de l'emploi et du handicap. Abonnez-vous et recevez chaque mois la newsletter.

ESPACE EMPLOI

Consultez les CV et publiez vos offres.

L'AGEFIPH EN RÉGION

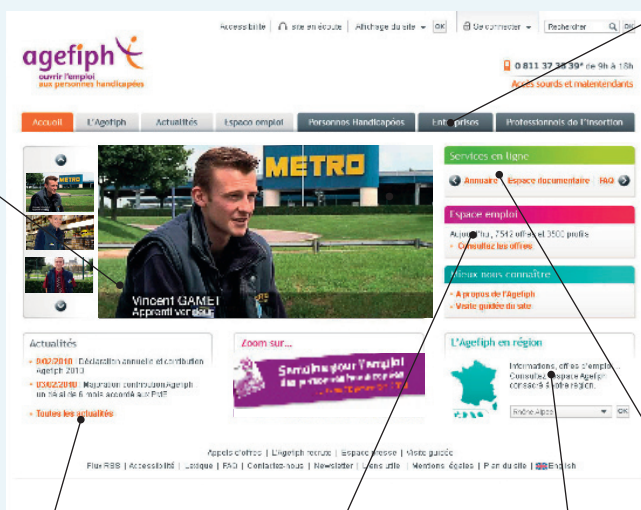
Toutes les informations sur l'emploi et le handicap au plus près de chez vous.

ESPACE ENTREPRISES

Des dossiers pratiques, des expériences et le détail de tous les aides et services de l'Agefiph. Prenez la parole sur notre forum.

SERVICES EN LIGNE

Tous nos aides et services, les adresses, nos publications. Simulez votre contribution et suivez l'état d'avancement de votre dossier de demande d'aide.



Les partenaires-services de l'Agefiph vous accompagnent dans vos projets.

capemploi

vieau travail

sameth

alther

Sommaire

Maintenir dans l'emploi un collaborateur handicapé

03 ● Repères

Toutes les clés pour comprendre et appréhender sereinement le maintien dans l'emploi d'un collaborateur handicapé.

06 ● Initiatives

Blanchard Vincent Maçonnerie, Taille de pierre et le Cirad : trois exemples réussis de maintien dans l'emploi.

08 ● En pratique

Informations, conseils, démarches et aides existantes : toutes les réponses aux questions les plus fréquentes.



plus d'infos sur www.agefiph.fr