

Recruter et accompagner un collaborateur **déficient auditif**





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 dans les entreprises privées. Pour ce faire, 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 un minimum de 6 % de personnes handicapées dans leur effectif. Pour satisfaire cette obligation, elles peuvent verser à l'Agefiph une contribution financière destinée à compenser l'absence totale ou partielle de personnes handicapées dans leur effectif. La loi du 11 février 2005 renforce l'obligation d'emploi dans les entreprises. Elle pose le principe de non-discrimination et d'égalité de traitement vis-à-vis des personnes handicapées, tant pour leur accès à l'emploi que pour leur maintien dans l'emploi et leur évolution de carrière. Elle instaure dans les entreprises ayant des représentants du personnel l'obligation annuelle de négocier sur l'emploi des personnes handicapées et crée le « droit à compensation » du handicap.

La déficience auditive

La déficience auditive est une difficulté, voire une impossibilité, à percevoir et localiser les sons et la parole. Elle est évaluée selon quatre degrés de sévérité : déficience auditive légère, moyenne, sévère et profonde.

La déficience auditive dans l'entreprise

La déficience auditive est compatible avec l'emploi. À condition de lever certaines idées reçues et de mobiliser les aides adaptées pour faire du recrutement d'une personne sourde ou malentendante une expérience réussie et enrichissante pour tous.



Contrairement à une idée reçue trop souvent véhiculée, la déficience auditive recouvre des réalités différentes, très éloignées de l'image stéréotypée du « sourd-muet ». En effet, être sourd ne signifie pas être muet. La plupart des personnes sourdes sont capables de parler, même si certaines maîtrisent parfois maladroitement le langage parlé, faute d'entendre.

Par ailleurs, les conséquences du handicap sont très différentes en fonction du degré de la déficience auditive, qui peut être légère, moyenne, sévère ou profonde. Mais également en fonction des solutions mises en œuvre par les personnes pour compenser leur handicap. Ainsi, des prothèses auditives ou tout autre dispositif amplifiant les sons permettent de compenser

presque intégralement une déficience légère. Dans le cas d'une déficience auditive importante, les conséquences du handicap sur l'intégration sociale et professionnelle seront notamment fonction de la capacité de la personne à communiquer. Seules 8 % des personnes sourdes et 1 % des personnes déficientes auditives pratiquent la langue des signes française (LSF), les autres utilisant soit la lecture sur les lèvres, souvent associée à une communication gestuelle, soit la langue française parlée complétée (LPC). L'apprentissage de ces modes de communication varie selon que les personnes sont nées sourdes ou le sont devenues, selon qu'elles ont été intégrées dans un milieu scolaire ordinaire ou accueillies dans des établissements spécialisés. Autant de situations personnelles qui déterminent des stratégies d'adaptation, ou, au contraire, d'évitement, propres à chaque personne.

Il n'en demeure pas moins que les personnes sourdes ou malentendantes rencontrent des difficultés spécifiques à leur handicap, notamment en matière d'apprentissage et de communication. Des difficultés qu'il convient de prendre en compte pour comprendre certains comportements, lever les obstacles et permettre une bonne intégration dans l'entreprise.



À noter

4 % seulement de l'ensemble des déficients auditifs (33 000 personnes environ) âgés de 20 à 59 ans et exerçant une activité professionnelle bénéficient d'un emploi protégé ou réservé.



●●● Des difficultés communes partagées

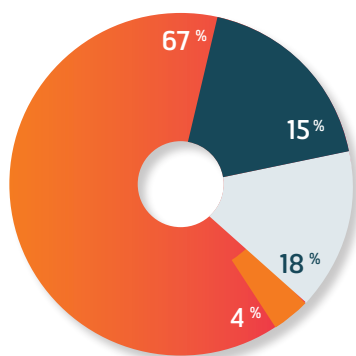
Plus la déficience auditive est précoce et profonde, plus l'acquisition de la parole et du langage est difficile et plus les apprentissages scolaires sont perturbés. Des études¹ montrent que les enfants qui souffrent d'une déficience auditive maîtrisent plus tardivement le calcul et le langage écrit. Même légère, la déficience auditive peut entraîner des erreurs de compréhension et d'articulation. Bien qu'il existe des rééducations orthophoniques efficaces et des appareils auditifs qui viennent compenser la déficience, et même si toutes les personnes sourdes ou malentendantes n'ont pas un parcours scolaire identique, il ne faut jamais perdre de vue que les problèmes de communication,

orale et écrite, restent pour tous une difficulté spécifique. Difficulté qui peut constituer un réel obstacle à une intégration réussie en entreprise si elle est ignorée ou sous-estimée, et si aucun aménagement n'est prévu et organisé pour la compenser. En effet, les salariés déficients auditifs sont nombreux à reconnaître qu'ils déploient beaucoup d'énergie et d'attention, au risque d'être plus stressés que leurs collègues entendants, pour s'adapter à leur environnement professionnel, ne pas passer à côté des informations essentielles et pallier le problème des discussions orales².

Dans le cadre du processus de recrutement, une entreprise qui choisit d'engager une personne handicapée, quel que soit son handicap, peut s'appuyer sur un réseau de professionnels pour l'accompagner dans le recrutement et l'intégration du salarié et sur un panel d'aides financières destinées, notamment, à compenser le handicap au poste de travail.

Des aides et des services pour compenser le handicap

La loi du 10 juillet 1987 impose l'obligation d'emploi de personnes handicapées et confie à l'Agefiph la mission de soutenir les entreprises dans leurs actions d'embauche et de maintien de l'emploi. L'Agefiph mène cette action en lien avec des réseaux de partenaires répartis sur tout le territoire national : Cap emploi, Sameth, Alther et le service



- 67 % de l'ensemble des personnes sourdes et malentendantes exercent un emploi en milieu ordinaire, dont 4 % en milieu protégé.
- 15 % chômage
- 18 % autres (étudiants, retraités)

Panorama : les personnes sourdes et malentendantes et l'emploi

Moindre qualification, difficultés à communiquer, stress pour pallier l'écueil de l'explication orale et tentation de repli sur soi... Autant de facteurs qui pénalisent l'accès à l'emploi des personnes sourdes et malentendantes. Les enquêtes démontrent que plus la déficience auditive est sévère, plus l'accès à l'emploi est difficile. Dans certains cas, cette difficulté à trouver un emploi s'explique aussi par le fait que la déficience auditive

est associée à d'autres déficiences (intellectuelle, psychique, du langage ou de la parole...) ou à des déterminants sociaux qui ne sont pas spécifiques.

- Toutes déficiences auditives confondues, 67 % de l'ensemble des personnes sourdes et malentendantes exercent un emploi.
- 68 % des personnes sourdes ou malentendantes considèrent que les recruteurs et les employeurs ne sont ni informés, ni sensibilisés

à leurs besoins spécifiques.

- 55 % des personnes sourdes ou malentendantes se sentent isolées dans leur travail, du fait d'une mauvaise communication.

Sources : enquête « Handicaps, incapacités, dépendance », 1998-1999, Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Drees), août 2007 ; « L'emploi des malentendants et des sourds : quels enjeux ? », Sylvain Kerbourc'h, « Connaissance de l'emploi » n° 66, juin 2009 (chiffres issus d'une étude effectuée au Royaume-Uni par le Royal National Institute for Deaf People (RNID), corroborant les propres conclusions de l'auteur de l'article).



expérimental Vie au travail, (voir encadré). Sélectionnés par l'Agefiph, ces partenaires-services peuvent, au cas par cas, mobiliser des spécialistes de la déficience auditive, notamment des interprètes en LSF qui interviennent au moment du recrutement et dans la période d'intégration, puis, si besoin, pour aider au maintien dans l'emploi et lors des formations. Ils peuvent également préconiser des aménagements de poste et organiser des sessions de sensibilisation, avec une initiation à la langue des signes, pour les collègues d'un salarié malentendant.

Par ailleurs l'Agefiph propose des aides financières pour inciter au recrutement de personnes handicapées (primes versées à la signature d'un contrat de travail) mais également pour permettre d'accéder aux aides techniques et humaines nécessaires à la compensation du handicap et à l'aménagement de la situation de travail (alarmes visuelles, boucles magnétiques dans les salles de réunion, système de visio-interprétariat³...).

Chaque situation est étudiée au cas par cas, en fonction de la personne elle-même et de l'environnement de travail, en collaboration avec le chef d'entreprise et l'équipe qui l'accueillera. Mais une même réalité demeure : une fois le handicap compensé et les obstacles levés, ou réduits, rendant la situation « accessible » à la personne sourde ou malentendante, une large palette de métiers peut être exercée au sein de l'entreprise.

1. Enquête « Handicaps, incapacités, dépendance », 1998-1999, Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Drees), août 2007.
 2. « L'emploi des malentendants et des sourds : quels enjeux ? », Sylvain Kerbourc'h, « Connaissance de l'emploi » n° 66, juin 2009.
 3. Le système de visio-interprétariat permet, par webcam interposée, d'interpréter les échanges entre une personne sourde et son interlocuteur.



Quatre réseaux nationaux de partenaires-services :

Cap emploi, pour faciliter l'embauche et l'insertion d'un collaborateur handicapé ;

Sameth, pour maintenir en activité un salarié dont l'état de santé devient incompatible avec son poste de travail ;

Alther, pour vous informer sur votre obligation d'emploi de personnes handicapées, obtenir des conseils et un accompagnement dans la mise en œuvre de solutions adaptées ;

Vie au travail, un service expérimental pour optimiser durablement l'employabilité d'un collaborateur handicapé.

Parole d'expert

Noémie Vandembroucq, directrice d'Arïs (Association régionale pour l'intégration des sourds)

À quoi faut-il faire attention pour qu'une personne sourde ou malentendante se sente pleinement intégrée dans une équipe ?

N. V. Il peut être très fatigant pour les déficients auditifs de se tenir informés des conversations téléphoniques ou des échanges oraux informels de leurs collègues. L'outil à privilégier est donc la messagerie électronique ou instantanée, sans se formaliser de leurs possibles difficultés de lecture et de langage. Leurs efforts supplémentaires pour maîtriser l'information expliquent que leur notion du temps soit particulière et qu'ils puissent éprouver parfois un sentiment d'isolement. L'essentiel est alors de les rassurer et de leur montrer qu'ils ont leur place au sein de l'équipe, au même titre que leurs collègues.

Est-il utile de faire appel à des interprètes ?

N. V. Il est essentiel de savoir solliciter au bon moment les aides humaines mises à la disposition des employeurs : interprètes en langue des signes pour les entretiens d'embauche et d'évaluation,

voire double interprétariat si le salarié est d'origine étrangère et communique avec une langue des signes qui n'est pas française. Les interfaces, à la fois interprètes et médiateurs, ne se contentent pas de traduire une discussion, elles décryptent et expliquent aussi certains comportements et réactions de personnes sourdes ou malentendantes et débloquent des situations tendues.

Comment les collègues peuvent-ils contribuer à l'amélioration de la communication ?

N. V. Ils peuvent suivre des sessions de sensibilisation et une formation à la langue des signes, pour apprendre les expressions les plus courantes mais aussi un vocabulaire ciblé sur l'activité de l'entreprise. D'ailleurs, les entreprises sont de plus en plus demandeuses de ces sessions pour leurs salariés. C'est le signe d'une implication croissante de leur part, implication que nous mesurons très bien puisque notre activité a été multipliée par trois depuis dix ans.



Une intégration réussie chez Agranafruit

À l'automne 2009, Fabien, 24 ans, et Salvatore, 53 ans, tous deux sourds profonds, ont été embauchés dans l'entreprise industrielle Agranafruit, située à Valence (26). Près d'un an après, zoom sur une intégration réussie.



« L'entretien annuel de Fabien et de Salvatore a été mené en présence d'Agnès Culpo, de l'Urapeda. Elle nous a rassurés, nous a donné confiance. Nous n'avons pas eu l'appréhension de ne pas pouvoir communiquer. »

Philippe Mesnier,
directeur d'Agranafruit

« En tant qu'association tournée vers les personnes sourdes ou malentendantes, aux côtés des conseillers Cap emploi, nous apportons notre expertise technique pendant tout le processus d'embauche, des premières réunions de sensibilisation avec les chefs de service et les collègues jusqu'à l'intégration du salarié, en passant par une réflexion commune autour de l'aménagement de l'environnement de travail. »

Agnès Culpo,
chargée de mission à l'Urapeda



En 2007, Agranafruit, société leader sur le marché de la préparation de fruits pour les produits laitiers frais, s'engage dans une démarche de développement durable. Au programme, un volet sociétal qui prévoit de favoriser la diversité des équipes. La décision est alors prise de recruter deux salariés handicapés.

En fonction des compétences recherchées, le choix s'est porté sur Fabien et Salvatore, embauchés respectivement aux services logistique et technique. La préparation du recrutement a été faite avec Agnès Culpo, de l'Urapeda, organisme spécialiste de la déficience auditive : traduction des échanges, sensibilisation des collègues, organisation de trois jours d'immersion en entreprise pour évaluer le projet. « Il était important d'être bien conseillé et accompagné en amont, la deuxième

condition étant l'accord inconditionnel des chefs de service concernés », explique Philippe Mesnier, directeur d'Agranafruit.

« Dans une usine de production, l'enjeu essentiel était de veiller à la sécurité de Fabien, magasinier, et de Salvatore, homme d'entretien », précise Agnès Culpo. « Nous avons fourni aux deux hommes un système de protection spécifique qui vibre en cas d'alerte, poursuit Philippe Mesnier. Nos machines de manutention sont équipées d'un laser pour signaler

l'approche et, quand un camion entre sur le site, l'alarme sonore est couplée avec un flash. »

Autre aménagement : des miroirs de signalisation, placés à de nombreux endroits, rendent visibles les mouvements des engins. Salvatore, qui maîtrise mal la lecture, dispose d'un jeu de photographies pour repérer les lieux et ses tâches journalières. Fabien sait lire sur les lèvres et a appris à ses collègues quelques éléments de la langue des signes. Lui-même est devenu magasinier-cariste et peut désormais conduire des chariots élévateurs. « L'expérience est réussie à 100 % », confirme son chef, Emmanuel Plot, partisan enthousiaste du projet.

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



Entendons-nous bien

Un ordinateur, une webcam : il n'en faut guère plus à Sandrine Herman pour communiquer à distance avec ses collègues et clients. Sourde de naissance, elle reste convaincue que la communication dépend avant tout de la motivation de chaque interlocuteur. Rencontre.

Sandrine Herman a rejoint la société de production Point du jour en 1996. Sourde de naissance, elle est alors chargée de présenter la seule émission en langue des signes du paysage audiovisuel français, « L'Œil et la Main ». Rompue aux sujets qui préoccupent les sourds, elle devient en 2003 directrice de cette collection, qui s'adresse aussi bien aux sourds qu'aux entendants.

Son arrivée au sein de la rédaction n'a nécessité que peu d'aménagements : « J'ai simplement demandé à bénéficier de technologies qui facilitent la communication, comme l'e-mail ou la webcam, rappelle Sandrine Herman. Depuis trois ans, j'utilise également un service d'interprétariat à distance pour mes appels téléphoniques. » De façon générale, communiquer avec ses collègues ne semble nullement problématique pour la directrice de collection : « Tous mes collègues signent un peu, et nous arrivons facilement à nous comprendre. » Assistante de rédaction, Hélène Hugounenq ne dira pas le contraire. Même si elle maîtrise la langue des signes, elle ne fait pas de cette

connaissance une condition sine qua non pour échanger avec des sourds. « On peut s'exprimer par écrit, utiliser le regard, les mimes, et finalement bien se faire comprendre. La communication est surtout une question d'envie. »

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



« Les sourds peuvent apporter beaucoup à une équipe. Ils amènent les collaborateurs à sortir de leur individualité, à se comporter autrement, et surtout : ils leur réapprennent à se regarder. »

Sandrine Herman,
directrice de
la collection
« L'Œil et la Main »

EXPÉRIMENTATION

Dans l'attente de la mise en place d'un centre relais téléphonique, l'Agefiph expérimente des services de transcription-traduction-interprétariat à distance pour les salariés sourds.

Le principe est le suivant : grâce à une webcam installée sur son ordinateur, la personne sourde contacte le service. Elle est alors mise en relation avec un interprète, dont l'image s'affiche à l'écran, et à qui elle communique le numéro de téléphone de son correspondant. L'interprète contacte la personne entendante, l'informe qu'une personne sourde souhaite lui parler et assure la traduction de la conversation. Une version alternative du service permet les échanges via une transcription écrite simultanée.



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

Comment **communiquer** avec une personne sourde ou malentendante ?

La difficulté de communiquer peut être un obstacle à l'intégration en entreprise et une source de tension pour les déficients auditifs, obligés à un effort constant d'attention. Quelques règles simples suffisent pour bien communiquer.

- **Une personne sourde ou malentendante lit souvent sur les lèvres**, sans pour autant comprendre l'intégralité des messages. Des gestes et un visage expressif amélioreront la compréhension. Il faut également être vigilant sur certains points :
 - se placer face à la personne et s'assurer qu'elle vous regarde. Quand elle s'adresse à vous, regardez-la droit dans les yeux ;
 - avoir le visage bien éclairé, jamais à contre-jour ;
 - parler à voix égale et naturelle, en articulant bien ;
 - utiliser des phrases courtes et des mots simples.
- **La courtoisie et la patience sont de règle** :
 - répéter sans s'énerver ;
 - ne pas crier ;
 - ne pas plaisanter sur des possibles confusions de mots ;

- ne pas parler en mâchant un chewing-gum ;
- vérifier régulièrement que les messages ont été compris de part et d'autre.

Source : « Accueillir un sourd en entreprise », Institut national de jeunes sourds de Paris (INJS).

Quelles sont les **étapes clés** du recrutement ?

- **Comme pour tout recrutement**, vous pouvez vous adresser à Pôle emploi pour rechercher des candidats.
- **Vous pouvez également contacter directement le Cap emploi de votre département.** Un conseiller vous assistera dans les différentes étapes du recrutement :
 - il se déplace dans votre entreprise pour affiner et valider avec vous votre projet de recrutement ;
 - il vous propose des candidats dont les compétences répondent à vos besoins ;
 - au vu de l'environnement de travail, des caractéristiques du poste et du handicap de la personne, il peut vous accompagner, lorsque cela est nécessaire, dans la recherche de solutions destinées à compenser le handicap au poste ;



– il vous assiste dans le montage des dossiers pour obtenir les aides financières auprès de l'Agefiph.

• **Pour définir et mettre en œuvre les solutions** destinées à compenser le handicap au poste de travail, le conseiller Cap emploi peut faire appel à un spécialiste de la déficience auditive : le prestataire vous accompagne dans la mise en œuvre concrète des aménagements et des aides techniques (prothèses auditives, amplificateurs, boucles magnétiques...) ou humaines (interprète en LSF, codeur LPC...). Il peut également vous proposer des conseils et les formations utiles pour permettre l'embauche et l'intégration dans l'entreprise.

CAP EMPLOI SIMPLIFIE VOS DÉMARCHES

« Il ne faut pas imaginer que l'embauche d'une personne sourde ou malentendante est compliquée. La seule différence avec le recrutement d'un salarié entendant, c'est que le chef d'entreprise a un interlocuteur de plus : le conseiller de Cap emploi. Celui-ci prend en charge l'éventuelle complexité du dossier et mobilise les prestataires spécialistes du handicap auditif pour accompagner le projet. Il peut être sollicité à tout moment du recrutement et de l'intégration. Et si une difficulté se présente pour maintenir le salarié dans son emploi, le Sameth prend le relais. C'est pourquoi la première des démarches à effectuer est de prendre contact avec le Cap emploi de son département. »

Pascal Charbonnier, chargée de mission territoriale Agefiph pour la région Ouest

- le réseau Cap emploi vous accompagne pour le recrutement de collaborateurs handicapés ;
- le Sameth (Solutions actives pour le maintien dans l'emploi) intervient pour faciliter vos démarches dans l'emploi lorsque le handicap survient ou s'aggrave ;
- les conseillers du service expérimental Vie au travail vous conseillent dans la gestion de carrière des salariés handicapés.

Trois conseils

1 Le recrutement d'une personne sourde ou malentendante doit se décider en concertation étroite avec son supérieur hiérarchique direct et ses futurs collègues. En amont, une sensibilisation aux contraintes de la surdité, notamment en termes de communication et de sécurité, est de nature à faciliter l'intégration.

2 Avant l'embauche définitive, pour valider la pertinence du projet de part et d'autre, une évaluation en milieu de travail (EMT) est recommandée : elle n'excède pas 70 heures sur 15 jours.

3 Des entretiens réguliers, notamment pendant les premiers mois, avec le salarié déficient auditif permettent d'échanger sur le travail au quotidien et de lever d'éventuels obstacles et difficultés.

Qui peut vous aider ?

L'Agefiph met à votre disposition, sur tout le territoire national, des services délivrés par quatre types de partenaires sélectionnés pour vous aider à recruter et à intégrer des collaborateurs handicapés :

- 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 ;



Plus d'infos

Pour trouver votre partenaire-services le plus proche (Cap emploi, Vie au travail, Sameth, Alther), rendez-vous sur www.agefiph.fr ou au 0 811 37 38 39 (de 9 h à 18 h, prix d'un appel local depuis un poste fixe). Vous trouverez sur le site agefiph.fr un service d'informations destiné aux personnes sourdes et malentendantes.

« Vivre ensemble – guide des civilités à l'usage des gens ordinaires », pour connaître et comprendre au quotidien les personnes handicapées. Disponible gratuitement au format pdf dans l'espace documentaire du site www.agefiph.fr

Quels aides et services à votre disposition ?

L'Agefiph met à votre disposition des aides financières et des services destinés à faciliter le recrutement, l'intégration et le maintien dans l'emploi de collaborateurs handicapés. Les aides viennent en complément des dispositifs de droit commun existant pour le recrutement de demandeurs d'emploi. Pour la plupart, elles ne sont pas spécifiques au handicap auditif.

Les aides financières

- les aides financières destinées à inciter au recrutement de personnes handicapées. Elles sont versées sous forme de prime pour l'embauche en contrat durable (CDI, CDD supérieur à 12 mois, contrats de professionnalisation et d'apprentissage) ;
- les aides destinées à compenser le handicap.

L'Agefiph participe à l'aménagement de situations de travail en stricte compensation du handicap de la personne handicapée et ne se substitue pas aux obligations légales de l'employeur, notamment en matière de sécurité et d'accessibilité. Que les solutions soient de nature technique ou de nature humaine (voir encadré ci-dessous), les aides financières peuvent couvrir la totalité des aménagements.

Les services

Ils sont assurés par un réseau de spécialistes répartis sur tout le territoire national, et financés, pour tout ou partie, par l'Agefiph (voir « Qui peut vous aider ? »).

Retrouvez les informations détaillées et actualisées sur les aides et services sur le site www.agefiph.fr

QUELLES TECHNIQUES DE COMPENSATION EN ENTREPRISE ?

Les entreprises peuvent avoir recours à différentes modalités pour compenser la déficience auditive d'un salarié. L'objectif est de lui donner accès à l'information et à la communication, de faciliter les relations avec ses collègues et de garantir sa sécurité dans l'environnement de travail. Attention : l'Agefiph ne prend pas en charge l'aménagement des locaux, qui relève des obligations légales en termes d'accessibilité.

AIDES TECHNIQUES

- supports écrits
- matériel audiovisuel adapté pour les malentendants (décodeur de sous-titrage Ceefax...)
- solutions de téléphonie spécifiques (amplification acoustique ou par induction magnétique...)
- nouvelles technologies comme la visio-interprétation (procédé d'interprétation à distance par Internet, via l'ADSL)

ADAPTATION DE L'EXISTANT

- modification des signaux sonores en signaux lumineux ou vibratoires (sonnerie du téléphone ou de l'entrée, alarme incendie...)
- installation de boucles magnétiques (systèmes d'écoute pour les malentendants porteurs d'un appareil auditif dans les salles de réunion)
- installation de miroirs de signalisation

AIDES HUMAINES SPÉCIFIQUES

- interfaces de communication (interprète et médiateur)
- preneur de notes

+ 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

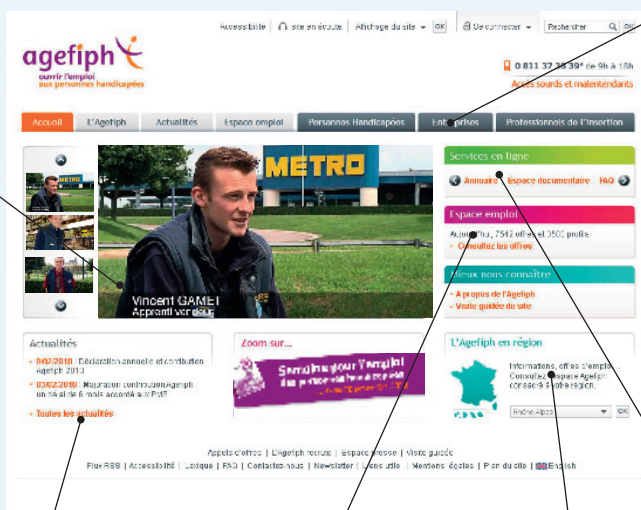
Toutes les informations sur l'emploi et le handicap au plus près de chez vous.

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

vieautravail

sameth

alther

Sommaire

Recruter et accompagner un collaborateur déficient auditif

03 ● Repères

Panorama de la déficience auditive dans l'entreprise et des aides et services qu'un chef d'entreprise peut solliciter pour recruter et accompagner un collaborateur sourd ou malentendant.

06 ● Initiatives

Agranafruit et Point du jour : les bonnes pratiques de deux entreprises qui ont réussi l'intégration de collaborateurs déficients auditifs.

08 ● En pratique

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



plus d'infos sur www.agefiph.fr