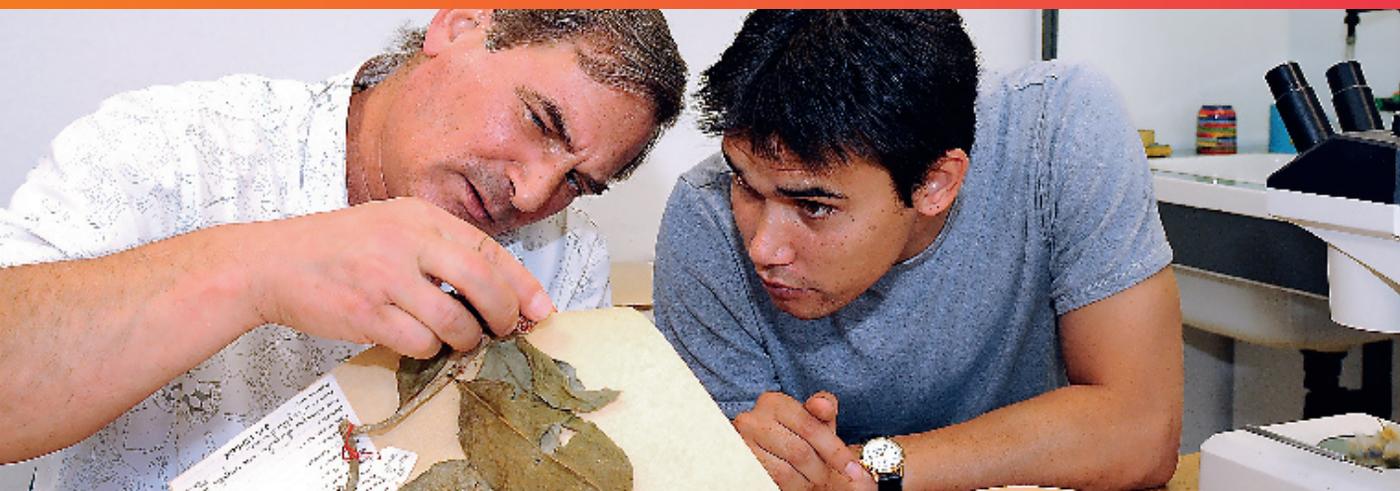


# Réussir le recrutement d'un collaborateur handicapé





## 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 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 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. La loi du 11 février 2005 renforce cette 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.

### **Handicap et activité professionnelle**

**Preuve que l'emploi et le handicap sont compatibles,  
284 000 personnes handicapées travaillent  
dans les entreprises privées de 20 salariés et plus  
et 194 315 dans la fonction publique\*.**

\* Sources : « L'emploi des travailleurs handicapés », Dares/Doeth, octobre 2010 (données 2008) ;  
« Les personnes handicapées et l'emploi, les chiffres clés », Agefiph/Fiphp, avril 2010.

# Le recrutement d'une personne handicapée

Le handicap ne constitue pas un obstacle à l'emploi. En mobilisant les aides adaptées et en mettant en place des solutions de compensation, une entreprise peut faire du recrutement d'un collaborateur handicapé une expérience enrichissante pour tous.



Si la loi du 10 juillet 1987 rend obligatoire l'emploi de personnes handicapées au sein des entreprises de 20 salariés et plus, on ne décide de s'entourer de ces collaborateurs ni par devoir ni par hasard.

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 à gérer le vieillissement de ses 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 de l'employeur d'engager activement son entreprise dans une démarche de responsabilité sociale et de promouvoir, au quotidien, la diversité.

L'arrivée de personnes handicapées dans une entreprise s'avère donc profitable à tous. Il suffit de franchir l'étape du premier recrutement pour en être convaincu. La preuve : 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<sup>1</sup>.

## Traquer les idées reçues

Tous les postes de l'entreprise peuvent potentiellement être occupés par une personne handicapée, et 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 handicaps sont nombreux et leurs conséquences sur l'emploi, très diverses.

On distingue six grandes catégories de handicaps<sup>2</sup> :



## À noter

Une entreprise concernée par l'obligation d'emploi dispose de plusieurs options pour s'en acquitter. Elle peut :

- employer des personnes handicapées ;
- accueillir des stagiaires handicapés ;
- sous-traiter auprès des secteurs protégé ou adapté ;
- conclure un accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement ;
- verser une contribution à l'Agefiph.





- ● ● • **le handicap moteur**, qui touche, en France, plus de 8 millions de personnes, parmi lesquelles 370 000 utilisent un fauteuil roulant ;
- **le handicap visuel**, qui concerne 1,2 million de personnes malvoyantes et 65 000 aveugles ;
- **le handicap auditif**. Sur les 6 millions de personnes sourdes ou malentendantes, 100 000 utilisent un langage gestuel ;
- **le handicap psychique**, qui peut se traduire par des comportements déroutants pour les autres, car éloignés des conduites convenues et habituelles ;

- **la déficience intellectuelle**, 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.

Autre préjugé tenace : les personnes handicapées ne pourraient occuper que des postes à faibles responsabilités. C'est là oublier que 18 % d'entre elles sont cadres ou exercent des professions intermédiaires. Si elles sont statistiquement peu diplômées (80 % des demandeurs d'emploi handicapés ont un niveau de diplôme inférieur au bac<sup>3</sup>), elles sont toutefois riches d'une longue expérience (34 % ont 50 ans et plus<sup>3</sup>). Leurs compétences s'analysent donc autant sur la base de leur parcours que sur celle de leurs études.

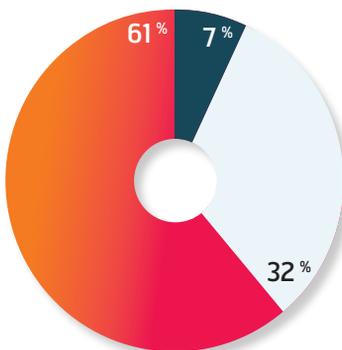
### Tout handicap peut être compensé

Au nom de l'égalité des chances, le législateur a, par ailleurs, introduit un droit à la compensation favorisant différents types d'aménagements (techniques, organisationnels) qui permettront 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,



## 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.**



Répartition des salariés handicapés, par secteur d'activité, en 2008

- 61 % Tertiaire
- 32 % Industrie
- 7 % Construction

## En chiffres : les entreprises qui emploient des personnes handicapées

**En 2008, quelque 129 100 établissements privés** étaient assujettis à l'obligation d'emploi de personnes handicapées. Au total, ces entreprises employaient 284 000 travailleurs handicapés.

Depuis l'entrée en vigueur, en 2006, de la loi renforçant cette obligation, la part

des établissements privés employant directement au moins un travailleur handicapé n'a cessé d'augmenter, pour atteindre près de six entreprises sur dix en 2008. Le secteur tertiaire reste celui qui emploie le plus grand nombre de personnes handicapées. La fonction publique est, bien sûr, elle aussi concernée

par cette obligation légale. Au 1<sup>er</sup> janvier 2008, les 9 760 employeurs publics assujettis comptaient 194 315 salariés handicapés dans leur effectif, un chiffre en constante augmentation.

**Sources :** « L'emploi des travailleurs handicapés », Dares/Doeth, octobre 2010 ; « Les personnes handicapées et l'emploi, les chiffres clés », Agefiph/Fiphfp, avril 2010.



# Parole d'expert

**Thierry Lamandin,**  
coordinateur Cap emploi Rhône

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.

### Un recrutement qui se prépare

Pour être réussi, le recrutement d'une personne handicapée nécessite toutefois de prendre certaines précautions. L'employeur doit ainsi :

- **multiplier** les contacts pour accroître les occasions de rencontrer le bon candidat. En plus de Cap emploi, il peut solliciter Pôle emploi, les Missions locales, les agences d'intérim, les sites d'emploi et les associations de personnes handicapées ;
- **se renseigner** sur le handicap et sur les moyens de le compenser ;
- **analyser** 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 ;
- **impliquer** le manager dans le recrutement ;
- **réfléchir** aux conditions qui garantiront une bonne intégration de la personne handicapée au sein de son équipe.

### Des conseils et des aides financières

**Le réseau Cap emploi**, financé par l'Agefiph, est chargé d'une mission de service public. Présent dans chaque département, ce partenaire-services de l'Agefiph facilite le recrutement et l'intégration de collaborateurs handicapés. Un conseiller dédié accompagne l'entreprise à chaque étape de sa démarche et mobilise les aides financières disponibles.

**De nombreuses aides financières Agefiph** sont proposées (primes à l'insertion, à l'apprentissage et au contrat de professionnalisation, aide au tutorat, aide à l'adaptation des situations de travail). Bien sûr, comme pour tout recrutement, l'employeur peut s'adresser à Pôle emploi, à la Mission locale ou aux entreprises de travail temporaire.

Enfin, **des sites Internet spécialisés** peuvent se révéler utiles pour diffuser des offres et consulter des profils de candidats. L'Espace emploi du site [www.agefiph.fr](http://www.agefiph.fr) en fait le premier site consacré à l'emploi des personnes handicapées.

1. Source : étude « Handicap et travail au cœur de l'entreprise » diligentée par l'Agefiph et réalisée en 2009 par Thomas Legrand Consultants.

2. Source : enquête « Handicap-incapacités-dépendances », résultat n° 6, Insee, septembre 2002.

3. Source : Pôle emploi, décembre 2009.

### Quelles sont les missions de Cap emploi ?

**T. L.** *Notre mission générale est de faciliter l'embauche et l'insertion des collaborateurs handicapés. Nos services s'adressent donc tout autant aux entreprises qu'aux personnes handicapées. Et comme le frein principal à l'embauche de personnes handicapées est les représentations qu'on en a, nous faisons un gros travail d'information, notamment auprès des futurs collègues de ces travailleurs. Entre autres choses, nous rappelons le statut du travailleur handicapé – une personne inscrite dans le monde du travail mais qui ne peut être maintenue dans son milieu professionnel sans compensation ou prise en charge spécifique. Nous proposons également, si nécessaire, des solutions d'adaptation souvent très simples à mettre en place.*

### Quelles entreprises vous sollicitent et pourquoi ?

**T. L.** *Paradoxalement, nous sommes souvent contactés*

*par de petites entreprises qui ne sont pas soumises à l'obligation légale, mais qui ont déjà eu une expérience favorable avec une personne handicapée ou savent que le handicap n'est pas un frein à l'emploi. Ces entreprises souhaitent s'appuyer sur notre réseau pour recruter le meilleur candidat possible. Nous procédons alors comme lors d'un recrutement classique : en fonction du profil de poste et des compétences demandées, nous cherchons dans notre vivier les candidats les mieux adaptés.*

### Quels conseils donner à une entreprise pour réussir son recrutement ?

- T. L.** *J'en donnerai trois :*
- *fournir une description précise du poste à pourvoir, mais aussi de l'environnement de travail ;*
  - *être à l'écoute des propositions d'aménagement ;*
  - *respecter le souhait de la personne handicapée de communiquer, ou non, sur son statut.*



# Le choix de l'alternance

Accueilli en alternance en 2004 au sein du cabinet d'expertise comptable Ecofi, Khaled Zounaki en est aujourd'hui l'un des éléments clés. Retour sur le parcours d'un homme enthousiaste.



## + TECHNIQUE

Présents aux côtés de Khaled, Cap emploi et la mission handicap d'Opcalia ont également accompagné l'entreprise. L'Agefiph a pris en charge le coût de la formation et participé à l'aménagement du poste de travail (installation d'un bureau, d'un siège adapté et d'un repose-pieds).



« L'intégration réussie d'un collaborateur handicapé dépend pour beaucoup de son accompagnement. Il faut être à ses côtés, le parrainer soi-même. Et prendre le temps d'expliquer aux équipes que le handicap n'empêche en rien la personne d'exercer pleinement son métier. »

**Fabrice Trinh,**  
gérant de la société  
Ecofi

## Gérant du cabinet d'expertise

comptable avignonnais Ecofi, Fabrice Trinh est un fervent partisan du travail en alternance. Depuis la création, voilà vingt-sept ans, de son entreprise, il accueille régulièrement des jeunes de niveau bac à bac + 3 qui passent, selon les situations, une à deux semaines en centre de formation et le reste du temps en entreprise. Quand Cap emploi lui propose, en 2004, d'embaucher en alternance Khaled Zounaki, un jeune homme de petite taille, Fabrice Trinh n'hésite pas un instant. « Khaled souhaitait préparer en deux ans un diplôme d'études comptables et financières, se souvient Fabrice Trinh. Son handicap ne l'empêchant en rien d'exercer les missions que je comptais lui confier, nous nous sommes entendus rapidement. » Bien que nombreux, les atouts de l'embauche en alternance ne sont finalement pas assez

connus. « Entre autres avantages, note Fabrice Trinh, cette formule permet d'embaucher des jeunes à un coût limité puisque le salaire est calculé sur la base d'un mi-temps et que l'entreprise reçoit par ailleurs une aide financière. Mais surtout, l'alternance permet à l'entrepreneur d'anticiper sereinement le développement de son affaire et de bien former ses collaborateurs aux méthodes et à la culture de l'entreprise. »

Au terme de sa période d'alternance, Khaled a signé un contrat de professionnalisation puis un CDI en tant que comptable du cabinet. « Il s'agit là d'un poste à fortes responsabilités, souligne Fabrice Trinh, mais, à 29 ans à peine, Khaled nous a montré qu'il avait autant le mental que les compétences pour bien l'exercer. »

Retrouvez plus de 350 expériences d'entreprises sur [www.agefiph.fr](http://www.agefiph.fr)



## Quatre essais transformés

En seulement cinq ans, la société HD Assurances Courtage a intégré quatre personnes handicapées dans différents services. Son président revient sur les raisons de ce succès.

**Président** de l'entreprise HD Assurances Courtage, Hubert Derai le reconnaît volontiers : « Jusqu'en 2005, j'étais convaincu que les travailleurs handicapés n'étaient pas des collaborateurs "comme les autres" et j'étais réticent à l'idée d'en embaucher. Puis un conseiller Cap emploi m'a fait observer que la contribution que nous versions à l'Agefiph pouvait être mieux utilisée... » L'entreprise, qui s'appropriait justement à recruter une conseillère téléphonique, se tourne alors vers son antenne Cap emploi.

« L'expérience s'est immédiatement révélée bénéfique, poursuit Hubert Derai. La première candidate nous est apparue très motivée et, malgré son manque d'expérience, nous avons décidé de l'embaucher en CDI. » Quelques mois plus tard, l'entreprise se tourne de nouveau vers Cap emploi et recrute une nouvelle collaboratrice pour un CDD de 18 mois avec pour mission de formaliser des contrats et leurs avenants. À son échéance, ce CDD est transformé en CDI. Fort du lien qui l'unit désormais à l'entreprise, Cap emploi la contacte de nouveau, cette fois pour lui présenter le profil d'une candidate à un poste d'assistante de gestion, au service Sinistres et remboursements. « Pour être sincère, précise Hubert Derai, je n'étais pas convaincu. Cette

candidate avait un parcours difficile, venait d'un secteur professionnel très différent, n'avait pas de qualification... Nous avons tout de même tenté l'expérience et, après avoir désigné une tutrice, nous l'avons formée à nos méthodes et au logiciel de l'entreprise. Sa motivation a fait le reste. » Six mois plus tard, la nouvelle recrue est pleinement intégrée. Depuis, HD Assurances Courtage a embauché avec autant de succès une quatrième personne handicapée, et Hubert Derai est catégorique : « La prochaine fois que je devrai embaucher, je chercherai en priorité un collaborateur handicapé ! »

Retrouvez plus de 350 expériences d'entreprises sur [www.agefiph.fr](http://www.agefiph.fr)

### + TECHNIQUE

Mettre en place un système de tutorat permet de préparer l'arrivée du salarié handicapé et de faciliter son intégration à son poste. Loin de surprotéger le nouvel arrivant, cette solution vise au contraire à lui fournir toutes les clés pour qu'il gagne en autonomie dans son travail.



*« Il faut se méfier des amalgames : embaucher des travailleurs handicapés ne présente pas de difficultés particulières, et ces collaborateurs sont souvent moins absents que les autres. »*

**Hubert Derai,**  
président de HD  
Assurances Courtage



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

## Comment **réussir** votre recrutement ?

**Embaucher une personne handicapée,** c'est avant tout recruter les compétences nécessaires à un poste. Quelques précautions restent toutefois de mise dans cette démarche.

- Vous devez d'abord bien définir le poste à pourvoir et cibler les compétences requises. Vous pourrez dès lors recevoir le candidat et analyser dans quelle mesure il répond à vos attentes.

- La rédaction de l'offre est une étape décisive. Elle doit bien sûr 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.).

- 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 d'y remédier, le cas échéant.

## Qui peut vous **aider** ?

L'Agefiph met à votre disposition, sur tout le territoire national, des services délivrés par quatre partenaires différents, sélectionnés pour vous aider à recruter et 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 ;
- **le réseau Cap emploi** vous accompagne pour le recrutement de collaborateurs handicapés ;
- **le réseau Sameth** intervient pour faciliter les démarches de maintien dans l'emploi lorsque le handicap d'un salarié survient ou s'aggrave ;
- **le service expérimental Vie au travail** vous conseille dans la gestion de carrière des salariés handicapés.



### Plus d'infos

Trouvez votre partenaire-services le plus proche sur [www.agefiph.fr](http://www.agefiph.fr) ou en contactant le 0 811 37 38 39 (de 9 h à 18 h, du lundi au vendredi, prix d'un appel local depuis un poste fixe).

# Quelles sont les démarches clés ?

## Impliquer le réseau d'acteurs

Impliquer en amont le futur manager direct du candidat, solliciter le médecin du travail et bénéficier de l'expertise du conseiller Cap emploi ou Pôle emploi afin qu'il vous épaulé tout au long du recrutement et contribue à la bonne intégration de la personne handicapée.

## Préparer l'arrivée du salarié handicapé

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.

## Penser à 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.).

Pour en savoir plus, rendez-vous sur [www.agefiph.fr](http://www.agefiph.fr), espace « Entreprises »

# Trois conseils

## 1 Renseignez-vous sur les aides existantes

Financières ou de conseil, de nombreuses aides sont à votre disposition pour réussir votre recrutement et assurer, dans la durée, la bonne intégration du salarié.

## 2 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 »).

## 3 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.



## Plus d'infos

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 ».

# Quels aides et services à votre disposition ?

En complément des aides de droit commun mobilisables pour le recrutement de demandeurs d'emploi, l'Agefiph propose des aides financières et des services destinés à faciliter le recrutement et l'intégration de collaborateurs handicapés.

## Les services

Ils sont assurés par un réseau de spécialistes répartis sur tout le territoire national, sélectionnés et financés, pour tout ou partie, par l'Agefiph (Plus d'infos p. 8, « Qui peut vous aider ? »).

## Les aides

### • La prime à l'insertion

Cette aide prévoit une subvention forfaitaire pour la signature d'un CDI ou d'un CDD d'une durée minimale de 12 mois.

### • La prime initiative emploi

Cette aide prévoit une subvention forfaitaire pour la signature d'un CDI ou d'un CDD d'une durée minimale de 12 mois, conclu avec les personnes handicapées les plus éloignées de l'emploi.

### • Les aides à l'apprentissage et au contrat de professionnalisation

Elles s'adressent aux entreprises désireuses de recruter des personnes handicapées en alternance.

### • La subvention à l'embauche d'un travailleur handicapé issu d'une entreprise adaptée (EA) ou d'un établissement et service d'aide par le travail (Esat).

### • L'aide au tutorat

L'Agefiph participe au coût de la mise en place d'un tuteur dans l'entreprise.

### • L'aide à l'adaptation des situations de travail

L'Agefiph peut participer au financement de l'étude préalable définissant les besoins, les moyens techniques ou organisationnels à mettre en œuvre ainsi que les aides à la mobilité.

Retrouvez les informations détaillées et actualisées sur les aides et services sur le site [www.agefiph.fr](http://www.agefiph.fr)

## LES SERVICES EN LIGNE SUR AGEFIPH.FR

Premier site dédié à l'emploi des personnes handicapées, [www.agefiph.fr](http://www.agefiph.fr) vous propose des services gratuits pour faciliter tous vos recrutements.

- En quelques clics, créez le profil de votre entreprise et **déposez vos offres d'emploi**, quel que soit le niveau de qualification recherché.
- **Définissez précisément vos besoins** et vos critères de recrutement. En fonction du poste proposé, vous validez les aptitudes requises.
- **Suivez vos offres et les candidatures reçues** depuis votre tableau de bord. D'un seul clic, vous pouvez suspendre ou prolonger un recrutement.
- **Trouvez les profils adaptés à vos besoins** : Selon vos critères et vos offres, recherchez, parmi les 10 000 profils disponibles dans la cvthèque, les candidats dont les compétences sont les mieux adaptées à vos besoins.

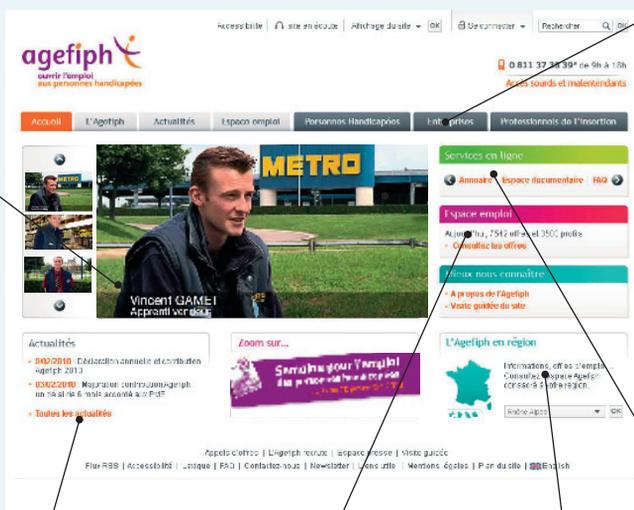


## À noter

**Les entreprises de moins de 20 salariés peuvent également bénéficier des aides de l'Agefiph pour recruter, intégrer et maintenir dans l'emploi des personnes handicapées.**

# + loin

Retrouvez sur [www.agefiph.fr](http://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.

## 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.

## 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.

## 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

# Réussir le recrutement d'un collaborateur handicapé

## 03 ● Repères

Panorama du handicap dans l'entreprise et des aides et services qu'un employeur peut solliciter pour recruter et accompagner un collaborateur handicapé.

## 06 ● Initiatives

Ecofi et HD Assurances Courtage : les bonnes pratiques de deux entreprises qui ont réussi l'intégration de leurs collaborateurs handicapés.

## 08 ● En pratique

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



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