agefiph
ouvrir l'emploi
aux personnes handicapées

LES CAHIERS DE L'AGEFIPH
2E ÉDITION - DÉCEMBRE 2013

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

plus d'infos sur www.agefiph.fr

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 à cette obligation, elles disposent de cinq possibilités : recruter des personnes handicapées, accueillir des stagiaires handicapés, sous-traiter au secteur protégé et adapté, conclure un accord sur l'emploi et le handicap ou verser une contribution à l'Agefiph. La loi du 11 février 2005 renforce l'obligation d'emploi dans les entreprises en créant une surcontribution pour les entreprises n'ayant mené aucune action positive dans les quatre années précédentes.
En outre, elle instaure dans les entreprises ayant des sections syndicales d'organisations représentatives du personnel l'obligation de négocier sur l'emploi des personnes handicapées et crée le « droit à compensation » du handicap.

Zoom sur l'obligation d'emploi

Chaque année au 1er trimestre, les établissements de 20 salariés et plus réalisent leur déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH). À cette occasion, ils déclarent les actions qu'ils ont menées l'année précédente en faveur des personnes handicapées.
Le montant de la contribution Agefiph est calculé sur la base de la DOETH.
Depuis 2013, l'Agefiph est l'interlocuteur unique des entreprises pour leur déclaration et le paiement de la contribution.

L'obligation d'emploi de personnes handicapées

L'emploi de personnes handicapées est une obligation légale. À l'entreprise de la transformer en opportunité en s'appuyant sur les moyens mis à sa disposition et sur les aides de l'Agefiph. L'enjeu ? Construire un plan d'action qui s'inscrit dans une stratégie globale et sert ses objectifs tout en se conformant à la loi.

Pour répondre à l'obligation d'emploi en faveur des personnes handicapées, chaque entreprise de 20 salariés et plus a la possibilité, en fonction de sa situation, de ses possibilités et de ses contraintes, de combiner cinq types de modalités. La première, la plus évidente, est le recrutement de collaborateurs handicapés, mais l'entreprise peut également valoriser des démarches existantes comme la sous-traitance avec le secteur protégé et adapté ou l'accueil de stagiaires. Ou, encore, verser une contribution à l'Agefiph ou passer un accord avec les organisations syndicales sur l'emploi et le handicap. L'essentiel est de se poser les bonnes questions en amont et d'établir un plan d'action au bénéfice de tous.

Alternance et intérim : d'autres modalités de recrutement

Choisir le recrutement en alternance offre la possibilité d'apporter une expérience professionnelle aux personnes handicapées tout en sensibilisant les salariés et les managers. De plus, il satisfait à une double obligation : celle de l'emploi de personnes handicapées et, si l'entreprise est concernée, celle en matière d'alternance[1]. Suivi d'une embauche effective, il garantit un collaborateur qualifié, connaissant déjà l'entreprise.

Les sociétés dont le rythme d'activité impose le recours à l'intérim[2] ont intérêt à demander à leur entreprise de travail temporaire de leur présenter aussi des profils de personnes handicapées. Là encore, cette démarche peut être l'occasion de rencontrer des personnes compétentes et de se convaincre que le handicap n'est pas un obstacle à l'emploi.

Accueillir des stagiaires handicapés : une option peu utilisée

Les stages[3] présentent plusieurs avantages : ils sont l'occasion de côtoyer professionnellement des personnes handicapées et de sensibiliser les équipes à la problématique du handicap. Comme les contrats en alternance ou en intérim, ils permettent à l'entreprise de faire découvrir ses métiers et ses

À noter

Pour les entreprises à établissements multiples, chaque établissement doit fournir une déclaration séparée, dès lors qu'il dispose de l'autonomie de gestion par rapport au siège social, notamment pour la gestion du personnel : recrutement et licenciement.

activités, et de prospecter d'éventuels futurs collaborateurs. Enfin, ils sont une première étape pour nouer des relations avec des universités, des grandes écoles, des centres de formation… Autant de contacts utiles le jour où l'entreprise décide de recruter. Depuis 2009, les types de conventionnements associés au statut de stagiaire ont été élargis. Les entreprises qui accueillent un stagiaire handicapé dans le cadre de la formation doivent conclure une convention avec le stagiaire et l'organisme de formation et la durée minimum du stage doit être de 40 heures. Les entreprises ont la possibilité de valoriser cette action au moment de la DOETH à hauteur de 2 % maximum de leur effectif d'assujettissement.

Inscrire la sous-traitance avec le secteur protégé et adapté dans la politique d'achat

La sous-traitance ou l'achat de prestations auprès d'établissements et services d'aide par le travail (Esat), des entreprises adaptées (EA) ou des centres de distribution de travail à domicile (CDTD) sont souvent perçus comme étant limités à certaines prestations (fournitures de bureau, entretien des espaces verts, etc.). Pourtant, les secteurs dans lesquels ils interviennent sont plus larges (réparation et dépannage, sous-traitance industrielle, ameublement, transports, etc.) : les entreprises ne doivent pas hésiter à mettre en concurrence le secteur adapté et protégé lors d'appels d'offres, et étudier des collaborations sur mesure (voir pages 6 et 7). Lors de la DOETH, la sous-traitance permet de satisfaire jusqu'à 50 % de l'obligation d'emploi.

L'accord, une solution adaptée généralement pour les grandes entreprises

L'accord, soumis à l'agrément des services de l'État, suppose de négocier avec les partenaires sociaux des engagements chiffrés en matière d'emploi de personnes handicapées et d'en assurer le suivi sur plusieurs années. Pendant cette période, l'entreprise remplit chaque année sa DOETH sans verser de contribution à l'Agefiph, et, à son terme, les services de l'État vérifient que les engagements et les résultats ont été atteints. Ils demandent éventuellement le remboursement des contributions non versées.

La contribution à l'Agefiph : une modalité volontaire

Dernière modalité, la contribution à l'Agefiph ne doit pas être considérée comme une taxe mais bien comme un moyen offert à l'entreprise pour satisfaire à l'obligation d'emploi. Son montant est calculé en fonction des unités manquantes par rapport à l'obligation de 6 %.

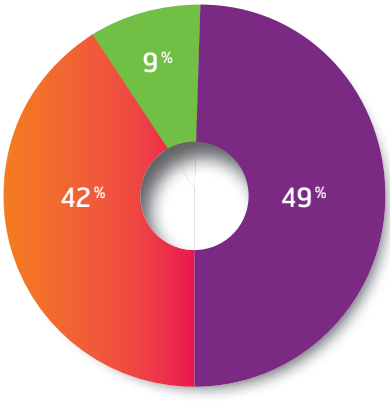
Mobiliser conseils et aides existantes

Pour vous aider à mettre en place un plan d'action pour l'emploi de personnes handicapées et répondre à votre obligation, l'Agefiph propose des aides et des services (voir page 10) : un accompagnement par des experts, selon la taille de votre entreprise (service Alther, directions régionales Agefiph, Direction des grands comptes Agefiph) ; des

À noter

Dépenses déductibles prévues par la loi

Les entreprises assujetties à l'obligation d'emploi ont le droit de déduire, à hauteur de 10 % maximum du montant de leur contribution due à l'Agefiph, les dépenses qu'elles auraient effectuées pour mieux accueillir, intégrer ou maintenir dans l'emploi des personnes handicapées (travaux d'accessibilité, transports adaptés, aides techniques, actions de formation professionnelle, etc.). La liste des dépenses déductibles est consultable sur www.agefiph.fr.



La réponse à l'obligation d'emploi des établissements privés assujettis

(% d'établissements assujettis en 2010)

49 % ont un quota de travailleurs handicapés < à 6 % (46 413 établissements contribuant à l'Agefiph)

42 % ont un quota de travailleurs handicapés ≥ à 6 % (39 852 établissements)

9 % ont signé un accord agréé (8 748 établissements)

Sources : Agefiph (pour les établissements contribuant) et Dares.

aides pour le recrutement et/ou le maintien dans l'emploi d'un collaborateur handicapé et pour la compensation du handicap : prestations spécifiques (étude préalable à l'aménagement des situations de travail, conseils ponctuels de spécialistes d'un type de handicap…) ; accompagnement par des experts selon la problématique de l'entreprise (Cap emploi pour le recrutement, Sameth pour le maintien dans l'emploi, et Alther). La DOETH est une obligation légale mais elle est aussi une occasion de faire le point sur la politique de l'entreprise en matière d'emploi de personnes handicapées et d'établir un dialogue dans l'entreprise sur cette question.

1. Les entreprises de plus de 250 salariés ont une obligation d'emploi en contrat d'alternance de 4 % de leur effectif total.
2. Les contrats d'intérim sont pris en compte dans la DOETH au prorata du temps passé dans l'entreprise, sans limite de temps.
3. Depuis 2009, les types de conventionnements associés au statut de stagiaire ont été élargis. Les entreprises qui accueillent un stagiaire handicapé dans le cadre de la formation pour une durée minimum de 40 heures ont la possibilité de valoriser cette action au moment de la DOETH à hauteur de 2 % maximum de leur effectif d'assujettissement.

+ ACCUEILLIR UN STAGIAIRE HANDICAPÉ

En 2010, 11 000 étudiants handicapés[1] étaient inscrits dans l'enseignement supérieur. Les profils et les études poursuivies sont très diversifiés et les opportunités de trouver un stagiaire très nombreuses. Pour répondre à leur obligation d'emploi, les entreprises ont un double intérêt à recruter des stagiaires handicapés issus de ces formations. En effet, les stages peuvent être une première étape d'intégration : ils permettent de découvrir des personnes compétentes et de les former aux pratiques de l'entreprise. Ils contribuent aussi à construire un réseau avec des établissements d'enseignement supérieur qui sera profitable pour toute autre action de recrutement.
Pour vous aider à recruter des stagiaires qui correspondent aux profils que vous recherchez, des interlocuteurs sont à votre disposition : les services universitaires d'accueil des étudiants handicapés pour les universités et, pour la plupart des grandes écoles, un référent handicap. Vous en trouverez la liste dans la brochure Onisep « Études supérieures et handicap. Mode d'emploi », téléchargeable gratuitement sur le site, mais également sur le site du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche : www.handi-u.fr.

1. « Études supérieures et handicap », Onisep, 2010.

Parole d'expert

Herveline Dumon,
chargée d'études à l'Agefiph Normandie

Qu'est-ce que Alther et à qui s'adressent ses services ?

H. D. *Alther est un prestataire sélectionné par l'Agefiph pour conseiller les entreprises sur les modes de réponse à leur obligation d'emploi, en les informant et en les amenant à réaliser des actions positives en faveur des personnes handicapées. Alther est présent dans tous les départements, y compris les DOM. Ses services s'adressent principalement aux entreprises nouvellement assujetties à l'obligation d'emploi et à celles n'ayant engagé aucune action handicap.*

Quels services propose Alther aux entreprises pour répondre à leur obligation d'emploi ?

H. D. *Tout d'abord, Alther propose un service d'information et de conseil pour toutes les entreprises qui recherchent une précision sur le cadre légal de l'obligation d'emploi, les dispositifs de l'alternance, les coordonnées d'interlocuteurs utiles, etc. Il présente les aides et services de l'Agefiph et fournit la documentation nécessaire. Alther propose également un diagnostic et un accompagnement. Il s'agit, après avoir étudié les éléments caractéristiques de l'entreprise, son organisation, de formaliser un plan d'action et d'accompagner l'entreprise dans la mise en œuvre des actions préconisées.*
Ce service place l'entreprise au cœur de la démarche.

Qu'apporte plus particulièrement le diagnostic ?

H. D. *Avec le diagnostic et l'accompagnement proposés par Alther, l'entreprise bénéficie d'un regard extérieur et d'une expertise qui lui permettent de prendre du recul sur ses propres pratiques et de s'enrichir de ce qui se fait ailleurs. Le conseiller lui apporte des pistes d'actions concrètes et expérimentées avec succès dans d'autres entreprises. Le diagnostic permet de formaliser des préconisations ciblées et appropriées au contexte économique de l'entreprise afin de les rendre rapidement opérationnelles. Enfin, cette étape permet à l'entreprise d'inscrire, de manière plus pérenne, le handicap dans la gestion des ressources humaines.*

Un partenariat bien ancré avec le secteur protégé et adapté

Implanté à Reims depuis 1912 et fort d'un parc de location de 18 500 logements, le Foyer Rémois est l'un des bailleurs sociaux les plus importants de la région. Le recours à la sous-traitance avec le secteur protégé et adapté fait partie intégrante de sa politique de ressources humaines.

« Dans l'entreprise, un référent fait le lien en permanence entre les cinq agences du Foyer présentes à Reims et les établissements adaptés. Il intervient en cas de problème éventuel, ou si une demande imprévue intervient, liée à un surcroît de travail, etc. Ce fonctionnement, qui repose sur une concertation permanente et n'est jamais imposé, est bien ancré dans les mentalités. »

Sylviane Villain, chargée des ressources humaines et des paies, Foyer Rémois

Le Foyer Rémois n'a pas attendu la loi de 2005 pour engager une politique active

d'emploi de personnes handicapées. Politique qui s'inscrit à la fois dans la tradition sociale et humaniste de l'entreprise et dans une approche de responsabilité sociale d'entreprise (RSE), « avec un engagement particulier en matière de sous-traitance avec le secteur protégé et adapté », précise Sylviane Villain, chargée des ressources humaines et des paies.
Le Foyer Rémois sous-traite ainsi l'entretien des espaces verts, le retrait des déchets papier, la destruction des documents, la gravure des étiquettes, un service traiteur, etc.
En 2009, le service des ressources humaines décide d'aller plus loin dans ce domaine et invite à une réflexion commune le personnel du Foyer Rémois et les salariés de l'Esat et de l'entreprise adaptée APF de Reims.

+ TECHNIQUE

Le Foyer Rémois intègre la sous-traitance à sa démarche globale en matière d'emploi de personnes handicapées. L'entreprise comptait 270 salariés en 2011, dont 12 collaborateurs handicapés, et a recours à la sous-traitance pour un équivalent de 2,46 unités bénéficiaires.

De nouveaux projets émergent à partir de ce travail collectif, notamment la distribution d'une partie des quittances – assurée jusqu'alors par la Poste – par deux personnes handicapées issues de l'entreprise adaptée APF. Dernier projet en date : un travail de saisie important qui mobiliserait plusieurs personnes sur un temps long. Les chefs des services concernés se sont rendus dans l'établissement où s'effectuerait cette mission pour étudier sur place la faisabilité du projet, évaluer les quantités, prévoir l'organisation. « Aujourd'hui, cette façon d'intervenir en partenariat est bien ancrée dans les habitudes, chacun faisant part de ses besoins et de ses offres. C'est presque devenu un réflexe de proposer systématiquement les services du secteur protégé et adapté à nos directions quand une demande arrive, mais sans jamais rien imposer », explique Sylviane.

Un contrat d'apprentissage pour répondre à l'obligation d'emploi

Fanny Gendre, chargée des ressources humaines, Backelite (en photo)

Sofiène, 22 ans, atteint d'un handicap auditif, est en contrat d'apprentissage en alternance dans la société Backelite, une agence de développement d'applications pour les nouveaux écrans, créée en 2006. Une manière pour l'entreprise de répondre à son obligation d'emploi tout en bénéficiant des compétences d'un stagiaire.

Alors que l'entreprise comptait déjà plus de 50 salariés, Alther contacte Backelite un an avant son éligibilité à l'obligation d'emploi de personnes handicapées, afin de l'informer sur les différents moyens qui existent pour y satisfaire.
« Nous savions que nous avions une obligation d'emploi de personnes handicapées et c'était même un objectif essentiel pour nous, se souvient Fanny Gendre, chargée des ressources humaines chez Backelite. Mais nous ne connaissions pas l'existence d'Alther ni l'aide qu'elle proposait. »
Dès octobre 2011, l'accompagnement par Alther se met en place. Objectif : établir un plan d'action avec des projets à long et court termes pour se mettre en conformité avec la loi dans un délai d'un an.
« Notre société est en croissance constante et les postes proposés en CDI, CDD et apprentissage sont naturellement ouverts aux personnes handicapées », poursuit Fanny. Alther propose Sofiène, dont le profil semble convenir à l'une des demandes de Backelite : il prépare, en effet, un BTS Services informatiques aux organisations dans un CFA à Paris ; il a besoin d'une entreprise pour son apprentissage en alternance, et Backelite cherche un stagiaire en gestion du parc informatique, à temps partiel. Le 5 septembre 2012, Sofiène rejoint la société. Aucun aménagement n'a été nécessaire et son intégration s'est très bien passée.
« Ce recrutement nous a ouvert de nouvelles perspectives, auxquelles nous n'aurions pas pensé auparavant. Restant dans cette logique, nous sommes actuellement en train de réfléchir avec des établissements du secteur protégé et adapté pour recruter de nouveaux collaborateurs », explique Fanny.

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

Quels sont les de satisfaire à l'obligation d'emploi?

• **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) ou des centres de distribution de travail à domicile (CDTD).
• **L'accueil de stagiaires handicapés.**
• **La mise en œuvre d'un accord** de groupe, d'entreprise ou d'établissement.
• **Le versement** d'une contribution à l'Agefiph.

À qui m'adresser pour

• **Depuis 2013,** l'Agefiph est l'interlocuteur unique des entreprises pour la DOETH et le paiement de la contribution. Pour joindre l'Agefiph : 0800 11 10 09 (de 9 h à 18 h du lundi au vendredi, gratuit depuis un poste fixe).

Mon établissement est-il à l'obligation d'emploi?

• **Oui, si son effectif est égal ou supérieur à 20 salariés.** Pour calculer l'effectif, il faut prendre en compte les salariés en CDI présents au 31 décembre de l'année de référence et ajouter le nombre des autres salariés (CDD, intérimaires, alternance…) au prorata de leur temps de présence dans l'année, même s'ils ne sont plus dans l'entreprise au 31 décembre de l'année de référence.
Une entreprise nouvellement créée ou ayant dépassé le seuil de 20 salariés dispose de trois ans pour se mettre en conformité avec l'obligation d'emploi.
À savoir : ce délai n'est accordé qu'aux entreprises ayant créé des emplois, ce qui exclut les cas de création ou d'accroissement par transfert de contrats de travail.

Comment calculer ma contribution

• **Deux paramètres interviennent dans le calcul de votre contribution :** le nombre de salariés au sein de votre entreprise et le nombre de bénéficiaires manquants.
Le montant de la contribution est calculé sur la base du Smic horaire. Pour une entreprise dont l'effectif compte 20 à 199 salariés, le montant de la contribution sera de 400 fois le Smic horaire par bénéficiaire manquant. Pour un effectif de 200 à 749 salariés, il sera de 500 fois le Smic horaire. Pour un effectif de plus de 750 salariés, il sera de 600 fois le Smic horaire. **Évaluez le montant de votre contribution grâce au simulateur en ligne proposé par l'Agefiph.**

La contribution

peut-elle être majorée ?

• **Oui, si votre entreprise n'a mené aucune action d'emploi direct** ou de sous-traitance avec le milieu adapté ou protégé en faveur de l'emploi de personnes handicapées ou si elle n'a pas mis en œuvre un accord collectif en faveur de l'insertion professionnelle des personnes handicapées sur une période supérieure à trois ans. Vous serez dans l'obligation de vous acquitter d'une majoration importante : 1 500 fois le Smic horaire, quel que soit votre effectif global.

• **Attention, à partir de 2015, la surcontribution sera appliquée aux établissements** pour lesquels le montant hors taxes des contrats de sous-traitance avec le milieu protégé et/ou adapté est inférieur sur quatre ans aux montants suivants :
- 400 fois le Smic horaire pour les entreprises de 20 à 199 salariés ;
- 500 fois le Smic horaire pour les entreprises de 200 à 749 salariés ;
- 600 fois le Smic horaire pour les entreprises de 750 salariés et plus.

Comment effectuer ma

• **Télédéclaration :** le site de télédéclaration est accessible sur www.teledoeth.travail.gouv.fr. Si vous avez rempli une DOETH (papier ou Internet) l'année précédente, vous pourrez procéder à la télédéclaration. Toutes les informations utiles déjà déclarées l'an dernier sont préremplies. Si vous avez une contribution à régler, vous pouvez choisir le télépaiement.

• **Format papier :** la DOETH et ses listes annexes doivent être transmises à une adresse unique : Agefiph DOETH et contribution TSA 40010 – 92226 Bagneux Cedex

Trois conseils à retenir

1 **En matière de sous-traitance,** faites attention aux démarches commerciales agressives et consultez les listes proposées par l'Agefiph, l'Alther et les réseaux Gesat et Unea.

2 **La désignation d'un référent handicap sensibilisé** et informé s'avère précieuse pour mettre en œuvre votre plan d'action.

3 **Même si elles ne sont plus exigées lors de l'envoi,** gardez précieusement toutes les pièces justificatives des contrats passés (sous-traitance, intérim, stage). Cette précaution vous facilitera, à la date prévue, la rédaction de la DOETH. Sachez aussi que l'Agefiph et les directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) sont susceptibles de vous les demander à des fins de contrôle pendant cinq ans.

Plus d'infos

À partir de 2014, la date limite d'envoi de la déclaration ou de la télédéclaration est fixée au 1er mars.

Quelles aides et quels services **à votre disposition ?**

L'Agefiph met à votre disposition
une offre d'interventions complète avec des services et des aides financières 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 existants (MDPH, conseil régional, etc.).

Les services

L'Agefiph et son partenaire-services Alther, présents sur tout le territoire national, sont à votre disposition pour vous aider à faire le point sur votre situation face à l'obligation d'emploi, élaborer votre stratégie et engager des actions. Selon la taille de votre entreprise, vous pouvez vous adresser au service Alther de votre département (de 20 à 250 salariés) ou à votre Délégation régionale Agefiph (plus de 250 salariés). La Direction des grands comptes accompagne les projets de dimension nationale (plus de 2 000 salariés). Vous trouverez toutes les adresses sur le site Internet de l'Agefiph.

Les aides financières

• L'aide à la mise en place d'une politique d'emploi.
Cette aide comprend notamment un financement pour contribuer au diagnostic, réalisé par un consultant extérieur ou une ressource interne.
• Les aides pour la mise en œuvre de votre plan d'action.
L'Agefiph apporte de nombreux financements pour permettre à votre entreprise de passer à l'action. Vous pouvez ainsi solliciter des aides :
– au recrutement (aide à l'insertion) ;
– au maintien dans l'emploi ;
– à la formation professionnelle, pour intégrer un salarié handicapé ou le faire évoluer professionnellement ;
– à l'adaptation des situations de travail, pour aménager un poste de travail.

LES SERVICES EN LIGNE DE L'AGEFIPH

Premier site dédié à l'emploi de personnes handicapées, www.agefiph.fr vous propose des services gratuits pour faciliter tous vos recrutements.

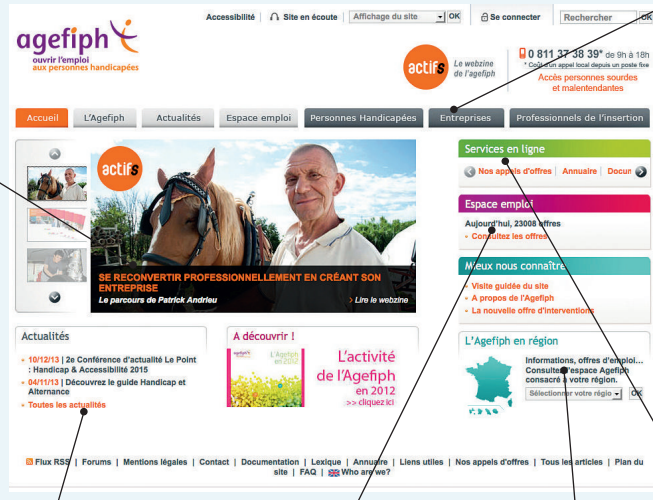
- En quelques clics, créez le profil de votre entreprise et **déposez vos offres d'emploi,** quel que soit le niveau de qualification recherché.
- **Définissez précisément vos besoins** et vos critères de recrutement. En fonction du poste proposé, vous validez les aptitudes requises.
- **Suivez vos offres 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 20 000 profils disponibles dans la CVthèque les candidats dont les compétences sont les mieux adaptées à vos besoins.
- Évaluez en ligne la situation de votre entreprise par rapport à l'obligation d'emploi et **calculez le montant de votre contribution financière** à l'Agefiph.

À noter

Retrouvez les informations détaillées et actualisées sur l'obligation d'emploi, le calcul de la contribution et les aides et services sur www.agefiph.fr.

+ loin

Retrouvez sur www.agefiph.fr des conseils, toutes les aides et tous les services, les adresses utiles, et consultez plus de 400 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 toutes les aides et tous les 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

Toutes nos aides et tous nos 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 sameth alther

Sommaire

Répondre à l'obligation d'emploi de personnes handicapées

03 **Repères**
Toutes les clés pour comprendre et appréhender sereinement l'obligation d'emploi de personnes handicapées.

06 **Initiatives**
Le Foyer Rémois et la société Backelite : deux façons de répondre à l'obligation d'emploi.

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

Cahiers déjà parus téléchargeables sur agefiph.fr :

- Recruter et accompagner un collaborateur **déficient auditif**
- **Réussir le recrutement** d'un collaborateur handicapé
- **Maintenir dans l'emploi** un collaborateur handicapé
- Recruter et accompagner un collaborateur **déficient visuel**
- Intégrer le **handicap** à la gestion des ressources humaines
- Recruter et accompagner un collaborateur **handicapé psychique**
- Travailler avec une personne handicapée atteinte d'une **maladie chronique évolutive**
- **Aménager la situation de travail** d'un collaborateur handicapé
- **Former** des personnes handicapées dans l'entreprise
- Recruter et accompagner un collaborateur **handicapé moteur**
- **Communiquer** sur le handicap en entreprise

plus d'infos sur www.agefiph.fr

Direction de la communication Agefiph - 2e édition - Décembre 2013 - ISSN 2268-137X
Crédits photo : Franck Juery - Fotolia - . Conception graphique et réalisation : Anest