

Intégrer le **handicap** à la gestion des **ressources humaines**





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 ?

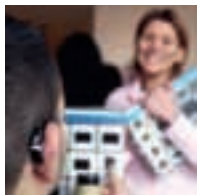
Depuis la loi du 10 juillet 1987, les entreprises de 20 salariés et plus ont l'obligation de compter un minimum de 6 % de personnes handicapées dans leur effectif. Pour satisfaire à cette obligation, elles peuvent verser à l'Agefiph une contribution financière destinée à compenser l'absence totale ou partielle de personnes handicapées. 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 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 gestion des ressources humaines

La gestion des ressources humaines (GRH) est l'ensemble des pratiques ayant pour objectif de mobiliser et développer les ressources humaines pour une meilleure prise en compte du salarié dans l'entreprise et une meilleure performance de celle-ci. L'intégration de la thématique du handicap à la GRH est un enjeu important pour les entreprises quelle que soit leur taille. Elle est une condition du succès dans la durée des actions engagées en direction des personnes handicapées.

Le handicap et la gestion des ressources humaines

Loin d'être une simple contrainte imposée par la loi, la prise en compte du handicap est pour l'entreprise une occasion non seulement d'interroger ses pratiques, mais aussi d'innover, avec l'aide de spécialistes, dans le champ des ressources humaines.



Les dispositions prévues par les lois de 1987 et 2005 sur l'emploi des personnes handicapées sont encore souvent interprétées, de façon restrictive, comme la simple obligation de remplir un quota de personnes handicapées pour échapper au versement de la contribution à l'Agefiph. Cette approche ne résiste guère à la réalité des faits et de la pratique. L'expérience des entreprises qui se sont engagées sur le terrain du handicap montre tous les risques qu'il y a à réaliser dans l'urgence des actions ponctuelles dans le seul souci de s'affranchir d'une contrainte légale. La réussite du recrutement d'un collaborateur handicapé ou du maintien dans l'emploi d'un salarié en situation d'inaptitude repose avant tout sur l'anticipation : d'une part, une réflexion sur les besoins de l'entre-

prise, ses contraintes, ses perspectives, et, de l'autre, la juste évaluation des compétences, du potentiel et de la situation de la personne concernée. Il s'agit donc ni plus ni moins de la mise en pratique des principes fondamentaux de la démarche RH.

Le handicap, l'opportunité d'une réflexion sur des sujets RH

Si les problématiques spécifiques au handicap – ou plutôt « aux handicaps » dans toute leur diversité – exigent certaines connaissances particulières et un minimum de méthodologie, elles n'en font pas pour autant une thématique à part. Non seulement la prise en compte du handicap s'intègre dans la gestion des ressources humaines, mais elle constitue aussi une opportunité de réfléchir et d'avancer sur de nombreux sujets RH sensibles, tout en bénéficiant de l'aide de spécialistes.

- **Trouver des candidats qualifiés.** Tous les employeurs souhaitant recruter des personnes handicapées sont confrontés au petit nombre de candidats qualifiés disponibles sur le marché. Pour aboutir, la démarche de recrutement suppose donc une réflexion approfondie sur la définition des postes proposés et sur les critères de sélection. Elle passe aussi par la diversification des sources et des modes de recrutement, par exemple recourir à



À noter

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur est tenu d'engager, chaque année, une négociation sur l'emploi des personnes handicapées. Lorsqu'un accord collectif est signé dans l'entreprise, la périodicité de la négociation est portée à trois ans.





- l'alternance. Sur un marché du travail hautement concurrentiel, où de nombreux métiers sont confrontés à une pénurie de main-d'œuvre, cette remise en cause des process traditionnels de recrutement est loin de concerner uniquement les personnes handicapées.

- **Mettre en œuvre les conditions d'une bonne intégration dans l'entreprise.** L'accueil de personnes handicapées peut nécessiter la mise en place d'un accompagnement par un tuteur ainsi qu'une démarche de sensibilisation pour venir à bout d'éventuels préjugés. Ouvrir l'entreprise au handicap, c'est aussi l'ouvrir à la différence. Un premier pas vers la gestion de la diversité...

- **Adapter les conditions de travail.** Selon sa situation, un collaborateur handicapé peut avoir besoin – ce n'est pas toujours le cas – d'un aménagement ou d'une organisation particulière de son poste de travail. La démarche menée autour d'une problématique individuelle est l'occasion pour l'entreprise d'élargir la réflexion aux conditions de travail des autres salariés, à la prévention des risques professionnels ou encore à la gestion des temps de travail.

- **Assurer l'évolution professionnelle.** Comme tout salarié, un collaborateur handicapé aspire à évoluer professionnellement. Sa situation peut aussi nécessiter une réorientation professionnelle en cours de carrière. L'anticipation reste le meilleur moyen d'éviter les situations de tension ou d'urgence. Le handicap fournit ici une clé d'entrée vers des thématiques telles que la gestion prévisionnelle des emplois et des carrières (GPEC), la gestion du vieillissement des salariés ou encore la non-discrimination dans le déroulement des carrières.

Quel que soit l'angle d'approche de la thématique du handicap, les questions soulevées renvoient toujours à des problématiques plus larges intégrant l'ensemble du collectif de travail.

3000

PME ont bénéficié en 2010
d'un diagnostic réalisé par Alther.

L'accompagnement des PME, une priorité pour l'Agefiph

Le déploiement du réseau Alther par l'Agefiph, depuis février 2010, vise à aider les établissements de 20 à 250 salariés

– et prioritairement les nouveaux contribuants – à déterminer les moyens permettant de remplir

leur obligation d'emploi et à les accompagner dans la mise en œuvre de leur démarche.

Pour leur première année d'activité, les 97 prestataires Alther ont réalisé près de 3 000 diagnostics et préconisé des actions

s'orientant vers l'alternance et l'accueil de stagiaires (29 % des cas), l'embauche et le recours à l'intérim (27 %) et la sous-traitance (22 %).

Source : Agefiph, rapport d'activité 2010.



Parole d'expert

Claire Virely,
conseillère Alther Côte-d'Or - Yonne



À noter

L'alternance constitue un excellent atout pour une première approche du handicap, notamment pour les petites entreprises. Elle offre un cadre sécurisé et donne le temps à l'employeur de former le salarié en fonction de ses besoins et de l'intégrer progressivement avant d'opter pour une embauche définitive, une fois la formation terminée. Les contrats de professionnalisation ouvrent droit à des aides financières.

Particulièrement fédérateur, le sujet contribue par ailleurs à l'amélioration du climat social en mettant en lumière l'engagement de l'entreprise à l'égard de ses salariés. Autant d'arguments qui plaident pour la mise en place d'une démarche handicap structurée, s'inscrivant dans la durée.

Les moyens d'agir

Recrutement et intégration, maintien dans l'emploi et aménagement de poste, évolution professionnelle, sous-traitance au secteur protégé sont les principaux axes d'une politique de GRH handicap. En fonction de ses spécificités et de sa situation, l'entreprise choisira de privilégier certaines pistes d'action et éventuellement de les formaliser dans le cadre d'une convention avec l'Agefiph ou d'un accord d'entreprise.

À toutes les entreprises, l'Agefiph propose une palette d'aides et de services pour concrétiser les actions envisagées. Cela peut passer, par exemple, par une prestation de diagnostic en amont, dont l'objectif est précisément de construire une démarche réaliste correspondant au métier, aux contraintes, aux possibilités de l'entreprise.

Dans chaque département, les partenaires-services de l'Agefiph apportent des aides et des conseils pratiques. Le réseau Cap emploi propose un accompagnement pour faciliter le recrutement et l'intégration. Le réseau Sameth met au service des entreprises son expertise pour rechercher les meilleures solutions en cas de situation d'invalidité d'un collaborateur handicapé. Le service Alther conseille les PME. Enfin, les organisations patronales et les branches professionnelles peuvent apporter un appui précieux aux employeurs souhaitant s'engager dans une action à la fois responsable, durable et maîtrisée.

En quoi consiste la mission d'accompagnement d'Alther ?

C. V. Nous intervenons majoritairement auprès des entreprises de 20 à 250 salariés – prioritairement les entreprises nouvellement contributives – désireuses d'engager des actions en matière d'emploi des personnes handicapées. L'intervention varie selon la taille de l'entreprise et sa connaissance du sujet. Dans un premier temps, nous réalisons un diagnostic qui s'appuie sur les données ressources humaines de l'entreprise, et nous mettons en évidence sa situation par rapport à l'obligation d'emploi. Tous les aspects du sujet sont pris en compte : l'appréhension du sujet du handicap, les besoins de l'entreprise, les perspectives d'embauche ou de maintien... Puis nous formulons des préconisations en vue d'engager une démarche structurée et cohérente. Nous accompagnons enfin l'entreprise dans ses projets pendant douze mois, en lien avec les autres partenaires-services de l'Agefiph (Cap emploi, Sameth) et d'autres acteurs : secteur protégé et adapté, organismes de formation, Opcal...

Quel type de préconisations formulez-vous ?

C. V. Selon la situation de l'entreprise, nous explorons

toutes les pistes possibles : la communication interne sur le sujet, le recrutement, le maintien dans l'emploi, l'employabilité des travailleurs handicapés, la sous-traitance avec les Esat (établissements et services d'aide par le travail) ou les entreprises adaptées. Nous aidons aussi l'entreprise à identifier les possibilités d'accueil de personnes handicapées en alternance ou en stage. L'important est de bien articuler ces différentes possibilités et de maîtriser les tenants et les aboutissants.

Y a-t-il des actions à engager en priorité ?

C. V. Avant de vouloir recruter, il est essentiel d'y voir clair sur le sujet. Je recommande toujours aux entreprises de travailler d'abord sur l'interne. Des collaborateurs handicapés sont-ils déjà en poste ? Tous leurs besoins spécifiques sont-ils pris en compte ? Par ailleurs, il faut parler du handicap, associer les représentants du personnel, le comité d'entreprise, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, s'ils existent, et sensibiliser le personnel, les chefs d'équipe, les salariés. La communication interne et la prise en compte de l'existant sont les bases d'une démarche construite sur le sujet du handicap en entreprise.



Une nouvelle approche du handicap

En deux ans, l'entreprise Jouve à Lens (130 salariés) a changé de regard sur le handicap, après avoir mené une démarche de diagnostic. Au clair sur sa stratégie GRH et handicap, elle a recruté quatre travailleurs handicapés et découvert la sous-traitance avec le secteur protégé/adapté.



+ TECHNIQUE

La démarche de diagnostic, financée par l'Agefiph, constitue déjà en soi une action de sensibilisation de l'entreprise. Elle lui permet aussi d'être orientée vers les bons interlocuteurs susceptibles de l'accompagner dans la durée : Cap emploi, le service Sameth, les Esat et les entreprises adaptées auprès de qui sous-traiter certaines activités.



« Pour répondre au mieux à l'obligation d'emploi, l'entreprise doit explorer toutes les pistes en termes de recrutement et de sous-traitance.

Il y a aussi un vrai travail de fond à mener en interne pour sensibiliser les collaborateurs.

C'est un processus qui s'inscrit dans la durée. »

Christel Brockaert, chargée de relations sociales chez Jouve

En 2009, la direction de l'entreprise Jouve

s'interroge sur la manière la plus pertinente de répondre à l'obligation d'emploi de personnes handicapées. Spécialisée dans la dématérialisation et l'édition de contenus, notamment le transfert de livres sur e-books, l'entreprise n'a alors qu'une notion imprécise du handicap. Christel Brockaert, chargée de relations sociales, se rapproche d'un prestataire de l'Agefiph – en charge depuis 2010 du service Alther – pour prendre conseil. Un diagnostic est réalisé afin d'identifier les leviers d'action existant dans la société. La marge de manœuvre est assez étroite car l'entreprise recrute peu, mais elle a un atout : la majorité de ses employés sont des opérateurs de saisie dont les tâches ne requièrent pas de qualifications particulières, hormis la maîtrise de l'outil informatique

et éventuellement une connaissance de l'anglais. « Tout le travail de sensibilisation mené suite au diagnostic a visé à faire comprendre à l'encadrement et aux salariés que le handicap n'est pas un frein à la compétitivité », souligne Christel Brockaert. Les faits ont rapidement confirmé ce discours. « Nous avons d'abord embauché, grâce à Cap emploi, un ancien chauffeur routier accidenté du travail, qui est très vite devenu un élément moteur au sein de l'équipe, au point d'intervenir, aujourd'hui, sur d'autres sites du groupe pour former des collaborateurs à de nouveaux process d'ingénierie », précise la chargée de relations sociales. Forte de sa nouvelle approche du handicap, l'entreprise a par ailleurs engagé une réflexion sur l'amélioration des conditions de travail d'une collaboratrice sourde, présente depuis plusieurs années. Côté sous-traitance, Jouve s'est rapproché d'un Esat de Valenciennes qui propose des prestations de gestion électronique des documents. Grâce à ces démarches, Jouve emploie aujourd'hui quatre personnes handicapées et a réduit de moitié sa contribution à l'Agefiph.



Le handicap, un atout en termes de management

Depuis 2008, la plate-forme logistique bourguignonne du groupe Honeywell Safety Products (anciennement Sperian) affiche un taux d'emploi de travailleurs handicapés supérieur à l'obligation légale. Le résultat d'une démarche totalement intégrée à sa gestion des ressources humaines.

Sur le site logistique de Sevrey,

(Saône-et-Loire), quelque 70 salariés réceptionnent, stockent et expédient dans le monde entier toute une gamme d'équipements de protection individuels commercialisés par le groupe Honeywell. Au fil des années, six collaborateurs handicapés ont trouvé leur place parmi les différentes équipes qui s'activent dans les 28 000 m² d'entrepôts. Ils présentent des handicaps très divers : déficiences visuelle ou auditive, maladies invalidantes, problème de dos... Avant son rachat par le groupe américain, la direction du site a fait le choix de s'ouvrir au handicap sans pour autant en faire un sujet spécifique. « Nous n'avons pas mis en place de processus de recrutement particulier, mais nous étudions systématiquement les candidatures spontanées et les offres d'intérim qui nous parviennent, explique Stéphanie Lebrun, la responsable des ressources humaines. À chaque fois, nous faisons le maximum pour proposer à la personne le poste le plus adapté à sa situation. » Jusqu'ici, aucun aménagement lourd n'a été nécessaire. En revanche, l'entreprise prend le

temps de faire des essais sur plusieurs postes, en lien avec les chefs d'équipe. Quant au suivi des collaborateurs handicapés, la proximité aidant, il est le même que pour les autres salariés :

« Notre politique est d'anticiper sur les situations d'inaptitude et d'agir avant qu'un maintien dans l'emploi soit nécessaire. La même démarche s'applique donc à tous », poursuit la RRH. Guillaume Sabatier, le directeur du site, souligne pour sa part l'impact très positif de la présence de personnes handicapées au sein de l'entreprise. « Ils sont généralement très engagés dans leur travail et sont une source de motivation pour leurs collègues. C'est la raison pour laquelle nous souhaiterions aujourd'hui donner davantage de visibilité en interne à notre démarche handicap, qui constitue un atout indéniable en termes de management. »



« Nos métiers requièrent peu de qualification, mais il n'est pas pour autant facile de trouver des candidats handicapés. Il ne faut donc pas laisser passer les personnes qui se présentent et se méfier des a priori. Nous avons par exemple accueilli pendant plusieurs mois un apprenti qui n'avait qu'un bras. Il s'est montré très motivé, très productif. Son exemple a conduit ses collègues à se remettre en question. »

Guillaume Sabatier,
directeur du site
Honeywell Safety
Products de Sevrey



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

Qu'est-ce qu'un diagnostic-conseil ?

S'engager dans la durée en matière d'emploi de personnes handicapées suppose de déterminer en amont les enjeux propres à l'entreprise et d'identifier les principaux freins et leviers d'action afin de construire une stratégie réaliste, en phase avec sa situation, ses besoins et les spécificités de ses métiers.

Cela repose sur :

- **une analyse de la situation de l'entreprise** à travers un recueil de données quantitatives (bilan social, taux d'emploi des travailleurs handicapés, données RH...) et qualitatives (entretiens avec les dirigeants, l'encadrement, les salariés...). L'analyse porte à la fois sur la gestion des ressources humaines au sens large et les représentations du handicap dans l'entreprise.
- **une formalisation des scénarios** (ou de préconisations) à partir desquels l'entreprise pourra définir sa stratégie et les différentes modalités d'action : sensibilisation, recrutement, recours à l'alternance, maintien dans l'emploi, sous-traitance avec le secteur protégé/adapté... Pour réaliser un diagnostic, une entreprise de moins de 250 salariés, notamment si elle est nouvellement contributive à l'Agefiph, peut faire appel au service Alther. Une entreprise de plus de 250 salariés peut quant à elle se tourner vers un consultant extérieur et solliciter un cofinancement de l'Agefiph.

Quelle différence entre une convention et un accord d'entreprise ?

Les entreprises souhaitant formaliser leur engagement en matière d'emploi de personnes handicapées peuvent choisir entre deux modalités d'action :

- **la convention avec l'Agefiph.** Proposée aux entreprises de plus de 250 salariés, elle permet de définir un plan d'action sur deux ans intégrant les différentes modalités de réponse à l'obligation d'emploi de personnes handicapées (recrutement, maintien, sous-traitance...). Elle prévoit un engagement sur des objectifs chiffrés et le déploiement des moyens humains et financiers nécessaires à leur réalisation. L'Agefiph accompagne l'entreprise tout au long de la démarche et cofinance les actions engagées. L'objectif est d'aider l'entreprise à structurer sa démarche de manière à pérenniser son engagement ;
- **l'accord d'entreprise.** L'entreprise négocie un plan d'action assorti d'objectifs chiffrés, sur deux ou trois ans, avec les instances représentatives du personnel. Le budget de l'accord est au moins équivalent au montant de la contribution annuelle versée à l'Agefiph, dont l'entreprise sera exonérée pendant toute la durée de son engagement. Une fois adopté par les partenaires sociaux, le projet est soumis à l'agrément de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte).

Qui peut vous aider ?

Si votre entreprise compte de 20 à 250 salariés, et plus particulièrement si vous contribuez pour la première année à l'Agefiph, le service Alther de votre département vous aide à diagnostiquer la situation de votre entreprise en matière d'emploi de personnes handicapées, à identifier les actions réalisables. Il vous accompagne dans leur mise en œuvre.

Si vous comptez entre 250 et 2 000 salariés, votre Délégation régionale Agefiph vous conseille et vous accompagne dans votre réflexion. Elle peut vous orienter vers un prestataire spécialisé pour la réalisation d'un diagnostic-conseil. Selon la taille de votre entreprise, elle peut aussi vous proposer la signature d'une convention ou vous conseiller en vue de la négociation d'un accord d'entreprise avec les partenaires sociaux.

Si votre effectif compte plus de 2 000 salariés, la Direction des grands comptes de l'Agefiph remplit ce rôle. Les représentants de votre organisation patronale ou de branche professionnelle peuvent également vous apporter de précieux conseils, vous mettre en relation avec leur propre mission handicap ou d'autres entreprises de votre région et de votre secteur d'activité déjà engagées dans une démarche similaire.

Vos organisations syndicales peuvent aussi bénéficier d'informations et de formations par leurs confédérations et fédérations syndicales.

DES ENJEUX COMPLEXES MAIS ENRICHISSANTS

« Depuis 2005, les grandes entreprises ont considérablement évolué sur le thème du handicap. Elles n'abordent plus la politique handicap comme un sujet à part, mais ont de plus en plus tendance à l'intégrer dans un cadre beaucoup plus large : la gestion des ressources humaines, la gestion de la diversité, la responsabilité sociale des entreprises. On est passé d'une logique de contrainte à une logique d'opportunité. Il est vrai que l'intégration des personnes handicapées dans l'entreprise touche à tous les enjeux RH actuels : les difficultés de recrutement, la prise en compte des besoins individuels des salariés, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, le management intergénérationnel, la gestion des inaptitudes... »

Sylvain Gachet, directeur grands comptes de l'Agefiph

Trois conseils

1 Interrogez-vous sur le positionnement de votre entreprise.

Avant d'envisager un engagement, recensez les actions déjà menées au sein de votre entreprise. Compte-t-elle déjà des salariés handicapés ? Leur situation est-elle prise en compte ? Existe-t-il des expériences réussies sur lesquelles vous pourrez vous appuyer ?

2 Parlez du handicap !

Les représentations du handicap sont tenaces, et le sujet est souvent tabou. La sensibilisation est un préalable à toute démarche handicap. Quelles sont les représentations, les appréhensions qui prévalent au sein de vos équipes ? Il est essentiel d'aborder le sujet avec l'encadrement et les salariés. Ces moments d'échanges mettront

un terme à bien des idées reçues et contribueront à impliquer vos collaborateurs dans votre démarche. Principal message à faire passer : ce sont les compétences qui priment, pas le handicap.

3 Envisagez toutes les possibilités qui s'offrent à vous.

Si le recrutement est la première finalité de votre démarche, l'accueil de stagiaires, le recours à l'alternance ou la sous-traitance avec le secteur protégé/adapté sont l'occasion d'un premier contact avec des travailleurs handicapés. C'est souvent le meilleur moyen de sensibilisation. Ne négligez pas le maintien dans l'emploi, qui peut concerner vos collaborateurs déjà en poste.



Plus d'infos

Trouvez les coordonnées de votre délégation régionale Agefiph, de la Direction des grands comptes ou du service Alther le plus proche sur 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).

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.

Les services

L'Agefiph et ses partenaires-services 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 grands comptes de l'Agefiph accompagne les projets de dimension nationale (plus de 2 000 salariés).

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 (prime à l'insertion) ;
 - au maintien dans l'emploi, pour gérer les inaptitudes ;
 - à la formation professionnelle, pour intégrer un salarié handicapé ou le faire évoluer professionnellement ;
 - au tutorat, pour faciliter l'intégration d'un salarié handicapé ;
 - à l'adaptation des situations de travail, pour aménager un poste de travail.

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

LES SERVICES EN LIGNE SUR AGEFIPH.FR

Premier site dédié à l'emploi des 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 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 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

sameth

alther

Sommaire

Intégrer le **handicap** à la gestion des **ressources humaines**

03 ● Repères

Les enjeux et modalités de l'intégration du handicap à la gestion des ressources humaines.

06 ● Initiatives

Jouve et Honeywell Safety Products : les bonnes pratiques de deux entreprises qui ont réussi à mettre en place une gestion des ressources humaines adaptée.

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 visuel**
- Recruter et accompagner un collaborateur **déficient auditif**
- **Réussir le recrutement** d'un collaborateur handicapé
- **Maintenir dans l'emploi** un collaborateur handicapé



plus d'infos sur www.agefiph.fr