

# Maintenir dans l'emploi un collaborateur handicapé





## Qu'est-ce que l'Agefiph ?

L'Agefiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées) est née avec la loi du 10 juillet 1987 instaurant une obligation d'emploi de personnes handicapées. Elle perçoit et gère les contributions des entreprises qui ne satisfont pas pour 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 cela, l'Agefiph apporte aux personnes handicapées et aux entreprises des aides financières et des services mis en œuvre par des réseaux de partenaires sélectionnés par elle.



## Que dit la loi ?

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

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

### **Zoom**

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

# Le maintien dans l'emploi d'un collaborateur handicapé

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



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



## À noter

**En 2011, plus de 17 500 personnes handicapées ont été maintenues dans l'emploi avec l'appui du Sameth et de l'Agefiph.**

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

### Encourager la détection précoce

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





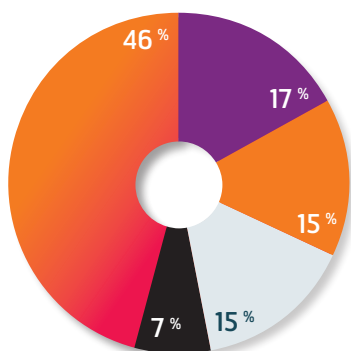
- Dans ce contexte contraint, l'anticipation prend toute son importance. Aménager un poste de travail et trouver une solution de reclassement durable sont des démarches qui peuvent prendre du temps. Un des enjeux pour l'entreprise est de repérer au plus tôt les situations professionnelles à risques.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

travail, l'employeur peut alors cibler les situations potentiellement à risques afin de mettre en place les solutions qui permettront de prévenir une éventuelle désinsertion professionnelle.

### Des solutions adaptées à la situation

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

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



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

### L'origine des déficiences

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



## Un interlocuteur privilégié : le Sameth

Pour être soutenue dans cette analyse et dans chacune des étapes du maintien dans l'emploi, l'entreprise peut faire appel au partenaire-services de l'Agefiph : le Sameth. Présent dans chaque département, sélectionné et financé par l'Agefiph, le Sameth apporte toute l'information sur la démarche de maintien dans l'emploi. En fonction des besoins et de la complexité de la situation, il propose un accompagnement pour aider à la recherche et à la mise en œuvre d'une solution de maintien et contribuer à la mobilisation des dispositifs, prestations et aides nécessaires.

Pour permettre le maintien dans l'emploi, le Sameth peut faire appel aux aides de droit commun existantes mais aussi aux prestations et aides de l'offre d'interventions de l'Agefiph. Si, malgré tout, aucune solution ne peut être trouvée dans l'entreprise, il fait le lien avec Pôle emploi ou Cap emploi, qui accompagnera la personne dans la recherche d'un nouvel emploi.

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



## Actualité

**En 2011, les Sameth ont réalisé 25 000 nouvelles interventions en entreprise.**

## Parole d'expert

**Isabelle Lecerf,**

directrice du Sameth de Lille Métropole Douaisis

### Quelles sont les missions du Sameth ?

*I. L. La mission du Sameth consiste à accompagner l'entreprise et le salarié confrontés à une problématique de maintien dans l'emploi. Nous intervenons dès lors que le médecin du travail constate une incompatibilité entre l'état de santé et le poste de travail d'un salarié pouvant aboutir à une situation d'invalidité. Nous sommes mobilisés pour rechercher et mettre en œuvre des solutions permettant de conserver son travail dans l'entreprise, soit sur le poste de travail initial, soit à un autre poste. Selon les cas, la situation de travail peut nécessiter d'être aménagée pour compenser le handicap.*

### Comment procédez-vous ?

*I. L. Le Sameth intervient principalement à la demande du médecin du travail, de l'employeur ou du salarié. Nous nous rendons dans l'entreprise pour analyser la situation, identifier des pistes de solution, mais aussi pour éclairer les parties prenantes afin que le projet proposé soit compris et adopté par tous. Le Sameth se charge de mobiliser toutes les ressources techniques, humaines ou financières*

*nécessaires à la recherche et à la concrétisation de solutions réalistes et adaptées à l'environnement étudié. Il accompagne enfin les acteurs jusqu'à la mise en œuvre effective de la solution retenue.*

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

*I. L. L'implication de l'entreprise, du salarié et du médecin du travail est incontournable pour la recherche et la mise en œuvre d'une solution réaliste. Par ailleurs, plus la situation est prise en compte précocement, plus les chances de réussite sont grandes. D'où l'importance de la visite de préreprise, qui permet d'anticiper les conséquences de l'état de santé d'une personne sur son emploi, avant même son retour dans l'entreprise.*

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

*I. L. Je lui conseillerais de n'avoir aucun a priori et de ne faire l'impasse sur aucune piste visant à préserver l'emploi. Le champ des possibles est vaste, les moyens techniques et financiers existent pour trouver des solutions qui permettent de satisfaire à la fois le salarié et l'employeur.*





# Une reconversion taillée sur mesure

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



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

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

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

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

Retrouvez plus de 400 expériences d'entreprises sur [www.agefiph.fr](http://www.agefiph.fr)

## + TECHNIQUE

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



## Deux reclassements, trois succès

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

**Organisme de recherche** spécialisé dans le développement rural et agricole, le Cirad a pour mission d'imaginer l'agronomie de demain dans les pays du Sud. En 2001, l'établissement embauche dans son antenne de Montpellier (qui emploie plus de 1 000 collaborateurs) un nouveau jardinier, Osvaldo, alors âgé de 48 ans, reconnu handicapé pour des problèmes physiques. Cinq ans plus tard, il recrute Bruno, 25 ans, chargé d'accompagner le développement informatique d'une unité de recherche. « En 2007, ces deux collaborateurs se retrouvent confrontés à des difficultés dans leur travail du fait de leur état de santé, se souvient Marion Breyse, chargée de mission handicap au Cirad. Très vite, il apparaît que, ni l'un ni l'autre ne pouvant conserver leur poste, des solutions de reclassement doivent être recherchées. » Marion Breyse sollicite alors l'appui du Sameth mais aussi, en interne, le directeur des ressources humaines et le réseau des correspondants RH. Au gré des échanges, le responsable de l'herbier du Cirad manifeste son intérêt pour accueillir les deux agents et les former. « Cet herbier rassemble 70 000 spécimens de la zone tropicale sèche, précise Marion Breyse,

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

### + TECHNIQUE

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



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

**Marion Breyse**, chargée de mission handicap au Cirad



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

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

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

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

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

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

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

- **le reclassement dans une autre entreprise**

Cette solution implique le licenciement du salarié,

qui sera alors guidé par le Sameth vers les différentes structures (notamment Cap emploi) en mesure de l'aider dans sa recherche d'un nouvel emploi ;

- **l'aide à la création d'activité**

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

## Qui peut vous aider?

- Le Sameth est votre interlocuteur privilégié pour vous accompagner dans une démarche de maintien dans l'emploi.
- Le médecin du travail constate le risque d'inaptitude. Il peut vous conseiller sur les solutions à mettre en œuvre. Présent à chaque étape de la démarche de maintien dans l'emploi, il valide au final la solution retenue.
- La maison départementale des personnes handicapées, le service social de la caisse d'assurance retraite et de la santé au travail (Carsat), en cas d'arrêt de travail, conseillent le salarié et lui apportent une aide dans ses démarches.



# Quelles sont les démarches clés?

## • Solliciter les bons appuis

En accord avec le médecin du travail, l'entreprise ne doit pas hésiter à solliciter les conseils extérieurs et l'offre d'interventions de l'Agefiph, dont le Sameth. Il peut être judicieux de confier la coordination des différents intervenants soit à une personne interne à l'entreprise, soit au médecin du travail selon sa disponibilité, soit au Sameth.

## • Compenser le handicap

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

## • Envisager des solutions durables

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

### À SAVOIR

Toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, peuvent bénéficier de l'offre d'interventions de l'Agefiph et notamment de l'accompagnement des Sameth, à l'exception :

- des entreprises ayant signé un accord collectif agréé sur l'emploi des personnes handicapées, et dont le taux d'emploi consolidé est inférieur à 6 %,
- des entreprises adhérentes à une branche sous accord agréé.

## Deux conseils à retenir

### 1 Rester en alerte

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

### 2 Savoir faire équipe

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

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



### À noter

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



### Plus d'infos

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

**+ Plus d'infos**  
Un réseau de 99 Sameth dédiés au maintien dans l'emploi des personnes handicapées couvre le territoire national. Pour connaître l'adresse du service le plus proche de votre entreprise, connectez-vous sur le site Internet de l'Agefiph, [www.agefiph.fr](http://www.agefiph.fr)

# Quelles aides et quels services à votre disposition?

Des aides de droit commun peuvent être mobilisées pour faciliter le maintien dans l'emploi :

- **La prestation de compensation du handicap** est une aide personnalisée destinée à financer les besoins liés à la perte d'autonomie des personnes handicapées. Elle est accordée par la maison départementale des personnes handicapées.
- **Le temps partiel thérapeutique et le contrat de rééducation en entreprise** sont des aides de l'assurance maladie. Ils visent à permettre au salarié de reprendre progressivement une activité professionnelle.

En complément, l'Agefiph dispose d'une offre d'interventions destinée à faciliter le maintien dans l'emploi de personne dont le handicap survient ou s'aggrave. Pour en bénéficier, la personne concernée doit être reconnue handicapée ou être dans l'attente de l'attribution de l'un des titres ouvrant droit au statut de personne handicapée.

Par ailleurs, le médecin du travail doit avoir formulé un avis constatant le risque d'inaptitude.

- **Un service**  
Il est assuré par le Sameth, le partenaire-services de l'Agefiph en charge du maintien dans l'emploi. 99 Sameth sont présents sur l'ensemble du territoire national.
- **Les prestations**  
Le Sameth peut mobiliser les prestations de l'Agefiph. En fonction des besoins, il peut faire appel à des spécialistes des différents handicaps, à un ergonome, à un spécialiste de l'orientation ou de la formation.
- **Les aides**  
Les aides financières de l'Agefiph visent, entre autres, à faciliter le maintien dans l'emploi, compenser le handicap ou permettre le reclassement à un autre poste. Elles ne se substituent pas aux obligations légales de l'employeur, notamment en matière de sécurité ou de conditions de travail.

## SYNTHÈSE DES PRESTATIONS ET DES AIDES AGEFIPH MOBILISABLES

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

### FAIRE FACE À L'URGENCE DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Aide au maintien dans l'emploi visant à couvrir les premières dépenses dans le cadre de la recherche et de la mise en œuvre de la solution de maintien dans l'emploi.

### COMPENSER LE HANDICAP

- Intervention d'un ergonome pour analyser la situation de travail et proposer des solutions d'adaptation
- Intervention de spécialistes des différents handicaps (moteur, visuel, auditif, psychique ou mental)
- Financement d'aménagements techniques ou organisationnels en compensation du handicap
- Aide à l'emploi pour compenser la perte de productivité due à la lourdeur du handicap
- Aides à la mobilité
- Aides au maintien dans l'emploi en fin de carrière
- Aides au tutorat
- Aides techniques

### RECHERCHER ET METTRE EN ŒUVRE DES SOLUTIONS DE RECLASSEMENT DANS L'ENTREPRISE

- Intervention d'un spécialiste de l'orientation professionnelle
- Aide à la formation

# + loin

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

## 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 toutes les aides et tous les services de l'Agefiph. Prenez la parole sur notre forum.

## 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

### Maintenir dans l'emploi un collaborateur handicapé

#### 03 ● Repères

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

#### 06 ● Initiatives

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

#### 08 ● En pratique

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

#### Cahiers déjà parus téléchargeables sur [agefiph.fr](http://agefiph.fr) :

- Recruter et accompagner un collaborateur **déficient visuel**
- Recruter et accompagner un collaborateur **déficient auditif**
- **Réussir le recrutement** d'un collaborateur handicapé
- 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 évolutive**
- **Aménager la situation de travail** d'un collaborateur handicapé



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