

# Recruter et accompagner un collaborateur **handicapé** **moteur**





## 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 dans les entreprises de 20 salariés et plus. 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, des prestations 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 embaucher, faire appel au secteur protégé et adapté, signer un accord sur l'emploi et le handicap ou verser une contribution à l'Agefiph. La loi du 11 février 2005 renforce cette obligation d'emploi dans les entreprises. Cette loi 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 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.

### **Le handicap moteur**

**Le handicap moteur recouvre l'ensemble des troubles pouvant entraîner une atteinte partielle ou totale de la motricité, notamment des membres supérieurs et/ou inférieurs (difficultés pour se déplacer, conserver ou changer une position, prendre et manipuler, effectuer certains gestes). Certaines déficiences motrices d'origine cérébrale peuvent également provoquer des difficultés pour s'exprimer, sans altération des capacités intellectuelles.**

# Le handicap moteur : des réalités diverses, loin des idées reçues

Le handicap moteur est le handicap le plus fréquent. Très divers dans ses origines et ses conséquences, il est le plus souvent compatible avec l'emploi. Suivant les situations, des adaptations simples permettent de compenser le handicap et de réussir le recrutement ou le maintien dans l'emploi.



Permettre aux responsables et à tous les salariés d'entreprises de ne pas s'arrêter aux idées reçues et d'apprécier justement la diversité des situations, leurs conséquences et les moyens de les compenser dans le cadre professionnel, c'est permettre d'envisager objectivement et sereinement le recrutement ou le maintien dans l'emploi d'une personne handicapée moteur.

## Le handicap moteur, des réalités diverses

En France, 1,2 million de personnes reconnues handicapées âgées de 15 à 64 ans sont concernées par le handicap moteur, ce qui en fait le handicap le plus fréquent. Loin des idées reçues, moins de 3 % des personnes utilisent un fauteuil roulant. De fait, le handicap moteur est une notion large qui recouvre des situations aux origines diverses et aux conséquences plus ou moins importantes.

Il se définit comme l'ensemble des troubles pouvant entraîner une atteinte partielle ou totale de la motricité, c'est-à-dire de la capacité du corps à se mouvoir, de la plus légère (rhumatismes, arthrose) à la plus lourde (hémiplégie, paraplégie, tétraplégie).

Les troubles à l'origine du handicap moteur sont généralement acquis au cours de la vie, souvent à la suite d'un accident ou d'une maladie et parfois en lien avec le travail. Ces troubles augmentent avec l'âge. Les troubles musculo-squelettiques (TMS) et les lombalgies sont les causes les plus fréquentes du handicap moteur.

En l'absence de canne, de béquilles ou de fauteuil, le handicap moteur n'est pas toujours apparent. Mais, même invisible, il peut avoir des conséquences très invalidantes en augmentant la fatigabilité, rendant difficiles certaines postures ou certains gestes ou empêchant le port de charges, par exemple.

## Les incidences en situation de travail

Maintenir à son poste ou recruter une personne handicapée moteur en entreprise soulève trois questions principales. La première question est celle de l'adaptation de l'environnement de travail aux contraintes de la personne handicapée, au regard de l'ensemble des tâches qu'elle doit accomplir (y compris les tâches secondaires ou ponctuelles).



## À noter

D'après une enquête de l'Observatoire du travail temporaire, les problèmes de santé les plus fréquents des personnes handicapées travaillant en intérim concernent le dos et se traduisent avant tout par des difficultés à porter des charges. Ces troubles touchent en majorité des salariés peu qualifiés exerçant des métiers physiques et ayant commencé à travailler jeunes.





- La deuxième question est celle de l'intégration au collectif de travail. Elle est étroitement liée à l'attention apportée à la compensation du handicap, condition de l'autonomie de la personne handicapée à son poste : plus celle-ci sera indépendante dans son emploi, mieux elle s'intégrera. La troisième question, enfin, est celle de l'accessibilité. Concernant peu de cas, elle englobe l'accès aux locaux et au poste de travail, mais aussi la circulation dans tous les lieux de vie de l'entreprise (salles de réunion, espace de restauration...), voire, dans certains cas, le stationnement et les déplacements à l'extérieur de l'entreprise, notamment le trajet depuis le domicile.

### En chiffres

# 48%

des 2,5 millions de personnes reconnues handicapées en âge de travailler présentent une déficience motrice.

Source : enquête Handicap Santé 2008, Insee.

### À chaque situation, sa solution

Une personne handicapée moteur peut exercer tout type d'emploi dès lors que les conséquences du handicap sont compatibles avec le poste occupé (une personne inapte à un poste de maçon, pour lequel les contraintes physiques sont importantes, pourra occuper un emploi de vendeur d'articles de construction compatible avec ses restrictions d'aptitudes) ou que des solutions sont mises en œuvre pour compenser les conséquences du handicap au poste. Chaque situation est spécifique, car ces solutions dépendent de plusieurs facteurs : l'importance de la déficience ; les moyens de compensation développés par la personne elle-même (si le handicap moteur est de naissance ou survenu tôt, des stratégies de compensation auront pu être mises en place précocement) ; le poste occupé et les capacités qu'il nécessite ; enfin, les moyens de compensation envisageables compte tenu des caractéristiques et des contraintes de l'entreprise. Il existe une large palette de moyens pour compenser le handicap moteur, allant des aides techniques (matériel facilitant la manutention, fauteuil ergonomique...) aux aides humaines (auxiliaire professionnel), en passant par l'adaptation de l'organisation ou les aménagements de la situation de travail. Les aménagements lourds nécessitant des solutions techniques complexes et des budgets importants restent exceptionnels. La plupart du temps, des mesures simples à mettre en œuvre (comme rapprocher la photocopieuse du bureau d'une personne ayant des difficultés à se déplacer) suffisent pour qu'un collaborateur handicapé moteur puisse travailler de manière autonome.

### Les clés de la réussite

La réussite de l'intégration d'un collaborateur handicapé passe en premier lieu par l'implication de l'encadrement et du salarié lui-même. Qu'il s'agisse d'un recrutement ou d'un maintien dans l'emploi,

# 55%

des 7 244 aides à l'adaptation des situations de travail financées par l'Agefiph en 2012 ont concerné le handicap moteur.

Source : rapport d'activité Agefiph 2012.



une analyse du poste et de son environnement, au regard des contraintes du collaborateur handicapé, peut se révéler importante pour s'assurer qu'il peut occuper le poste et, le cas échéant, identifier les moyens de compensation du handicap à mettre en place. Pour cela, l'entreprise peut s'appuyer sur l'expertise du médecin du travail et faire appel aux acteurs spécialistes partenaires de l'Agefiph : conseillers Cap emploi dans le cadre d'un recrutement, conseillers Sameth lors d'un maintien dans l'emploi...

Dans le cas où des moyens sont nécessaires pour compenser le handicap au poste, l'Agefiph intervient pour financer les études et les aménagements destinés à compenser le handicap ainsi que les dispositions complémentaires accompagnant ces aménagements (formation par exemple).

**Des effets positifs pour toute l'entreprise**

L'intégration d'une personne handicapée moteur est l'opportunité d'enrichir la réflexion sur l'organisation du travail dans l'entreprise. L'enjeu est important notamment dans un contexte où, chaque année, en France, près de 100 000 lombalgies sont déclarées accidents du travail avec arrêt et 2 500, maladies professionnelles. Un entrepreneur a donc tout intérêt à anticiper en intégrant à sa politique de prévention, devenue obligatoire, des actions de prévention du handicap. À moyen et long termes, la prise en compte du handicap moteur a des effets positifs sur la communauté de travail. Par-delà la réduction des risques, elle permet d'anticiper les conséquences du vieillissement de la population salariée consécutive à l'allongement de la durée du travail et, dans le cas d'une réflexion aboutie sur l'accessibilité, rend la chaîne des déplacements sur le lieu de travail accessible à tous, y compris, dans le cas d'un commerce par exemple, à des clients. Enfin, elle contribue aussi à la diffusion des bonnes pratiques (telle la manière de porter les charges lourdes sur les chantiers sans risques pour le dos) et développe un esprit de promotion de la santé au travail et de la santé en général.



**À noter**

**Les troubles musculo-squelettiques sont la première cause de maladie professionnelle reconnue, et leur nombre ne cesse de croître. Ils représentent 95 % des maladies professionnelles pour les salariés agricoles et 80 % pour les actifs du régime général.**

Source : étude de l'Institut de veille sanitaire, 2010.

**Parole d'expert**

**Marie-Danielle Dubois,** directrice du service appui conseil à l'insertion de l'Association des paralysés de France (APF), en Aquitaine

**L'APF assure une prestation ponctuelle spécifique (PPS). En quoi consiste-t-elle ?**

**M.-D. D.** *L'un des volets de la prestation permet d'évaluer les capacités fonctionnelles d'une personne handicapée moteur dans le cadre d'un projet professionnel. La prestation donne un éclairage sur les potentialités et les atouts de la personne, mais aussi sur les contraintes liées à son handicap, dans une perspective d'accès ou de maintien dans l'emploi. Nous pouvons également être sollicités pour un appui à la validation de projet ou pour faciliter la phase d'intégration ou de maintien dans l'emploi d'un salarié handicapé moteur. Dans ce cas, il s'agit de sensibiliser et d'informer l'employeur ou l'équipe de travail, d'évaluer l'adéquation entre le poste de travail et les possibilités fonctionnelles mobilisables de la personne afin d'apporter un conseil technique sur les moyens à mettre en œuvre pour compenser le handicap. Cette prestation est financée par l'Agefiph. C'est la structure chargée de l'accompagnement de la personne handicapée (Cap emploi, Sameth, Pôle emploi, Mission locale...) qui valide l'opportunité de son déclenchement.*

**Qui intervient dans le cadre de ces PPS et pour quoi faire ?**

**M.-D. D.** *Deux acteurs complémentaires jouent des rôles indispensables. L'ergothérapeute est la pierre angulaire du dispositif. Spécialiste des capacités fonctionnelles, il pose le diagnostic et propose les moyens de compensation. Le psychologue intervient également pour évaluer la capacité et les freins de la personne handicapée à se projeter dans un nouvel emploi ou une nouvelle situation de travail.*

**Quelles entreprises utilisent ces prestations et que leur apportent-elles ?**

**M.-D. D.** *Cette prestation aide les entreprises, quelle que soit leur taille, à trouver des solutions pour faciliter l'intégration de collaborateurs handicapés moteur. Dans la majorité des cas, les solutions préconisées sont simples : avec un siège adapté, une table à hauteur variable, un changement d'éclairage ou un réaménagement de l'espace, une modification de l'organisation du travail, on peut rendre le poste accessible à la personne handicapée et la mettre à égalité avec ses collègues. Les suites données à notre intervention contribuent ainsi souvent à changer le regard sur le handicap moteur dans l'entreprise.*



# Chez Kermeur Construction, Pascal a retrouvé son poste

En s'appuyant sur les conseils du Sameth et grâce au soutien financier de l'Agefiph, Martine et Didier Bellec ont réussi à maintenir dans l'emploi leur chauffeur Pascal Lozach après un accident du travail.



« Les collègues de travail de Pascal ont très bien réagi. C'est une personne importante dans l'équipe, et tout le monde se mobilise au quotidien pour lui faciliter la tâche. Cela passe par des gestes simples, comme lui donner un coup de main pour l'aider à monter dans son camion. »

**Martine Bellec,**  
cogérante de Kermeur Construction

## En 2008, à 44 ans, Pascal Lozach, chauffeur et manœuvre chez Kermeur Construction

— une petite entreprise de construction bretonne —, se fracture gravement la jambe en chutant d'un toit. L'accident l'immobilise pendant deux ans et entraîne une déficience motrice. « Nous avons fait tout notre possible pour qu'il puisse réintégrer son poste, raconte Martine Bellec, cogérante de Kermeur Construction avec son mari, Didier. C'est une question de principe : un entrepreneur doit agir de manière responsable vis-à-vis de ses salariés. En plus, nous dirigeons une société familiale et un lien affectif s'est noué entre nous. Par ailleurs, Pascal est un professionnel expérimenté, qui connaît son travail et le fait bien. Nous voulions le garder dans l'équipe. » Les Bellec ont été accompagnés dans leur démarche par un conseiller Sameth. La réflexion a été longue.

### + TECHNIQUE

À l'issue d'un arrêt de travail, le salarié peut bénéficier, dans certains cas, d'une reprise d'emploi à temps partiel pour motif thérapeutique (appelé « mi-temps thérapeutique »). Après accord de l'Assurance maladie, le salarié continue de percevoir des indemnités journalières en complément de son salaire.

Pascal y a été étroitement associé, de même que le médecin du travail. « Nous nous réunissons régulièrement. Être ensemble, entourés et suivis par des experts, nous a beaucoup aidés dans cette période difficile, y compris sur le plan psychologique. » Martine et Didier, qui devaient changer de camion, ont choisi une semi-remorque avec embrayage automatique. Objectif ? Permettre à Pascal de continuer son travail de chauffeur. Ils ont fait fabriquer une échelle sur mesure pour qu'il puisse descendre sans difficulté du camion. « En complément, nous avons acheté un fourgon à benne pour les petites courses, que Pascal utilise aussi pour rentrer chez lui : ça lui permet d'être autonome. Et nous avons aménagé son poste pour qu'il ne stationne que sur des surfaces plates. Un spécialiste lui a même recommandé un modèle de chaussures adapté. » Au total, en plus du coût du camion, l'entreprise a investi 32 800 euros, dont près de la moitié a été prise en charge par l'Agefiph au titre de la compensation du handicap de Pascal. « Nos efforts étaient pleinement justifiés et ils ont porté leurs fruits, puisque Pascal a repris le travail en avril 2012, d'abord en mi-temps thérapeutique puis, après trois mois, à plein temps », conclut Martine Bellec.



# Intégration réussie pour Ludovic chez Femso

En reconversion professionnelle, l'ex-maçon-coffreur Ludovic de Jésus-Sylvestre a été recruté comme opérateur sur commande numérique par la société Femso Industrie.

## En 2009, crise économique oblige, l'entreprise de mécanique de précision Femso Industrie,

installée en Haute-Garonne et qui fabrique notamment des pièces pour l'aérospatiale, doit licencier du personnel. « Cela s'est mal passé et nous n'avions pas prévu de réembaucher », se souvient Géraldine Coulanjon, responsable administrative de la société, que dirige son époux et dans laquelle travaillent ses deux enfants. « Enfin, c'était le cas jusqu'à ce que notre route croise celle de Ludovic. » Ex-maçon-coffreur, Ludovic de Jésus-Sylvestre a été contraint de changer de métier à 36 ans, en raison d'une hernie discale qui l'empêche de porter des charges lourdes. « Reconnu handicapé, il était suivi par une association d'aide à la reconversion professionnelle avec qui nous étions en contact. Il a passé une journée de découverte dans l'entreprise, et notre activité, peu connue, l'a intéressé. Il a donc enchaîné avec un stage de trois semaines qui lui a beaucoup plu. Nous, nous avons été épatés par son dynamisme, sa motivation et son investissement. » Ludovic effectue donc son deuxième stage de trois semaines chez Femso Industrie, puis suit une formation de 200 heures intégralement prise en charge par Pôle emploi dans le cadre de la formation préalable au recrutement. « À l'issue de sa formation,

nous nous étions engagés à le recruter en CDD de six mois. Et après le CDD, en janvier 2012, il a signé un CDI. C'est vraiment parce que c'était lui ! » Femso Industrie a reçu une aide de l'Agefiph au moment de l'embauche de Ludovic. Aucun aménagement n'a été nécessaire. « Nous l'avons juste fait travailler avec deux de nos machines qui lui permettent d'accomplir sa tâche en gardant le dos bien droit. » Aujourd'hui, Ludovic se sent bien dans l'entreprise. « Cela se passe très bien. Il a gardé la même implication que durant sa formation, et son problème de dos ne fait absolument aucune différence : il travaille aussi bien, voire mieux, qu'un salarié valide. D'ailleurs, nous ne pensons presque jamais à son handicap. »

### + TECHNIQUE

L'action de formation préalable au recrutement est proposée par Pôle emploi pour répondre à la difficulté de trouver un candidat ayant les compétences pour occuper le poste. Elle permet la mise en place d'une formation de préparation à la prise de poste.



« Pour que Ludovic puisse prendre une part plus importante dans l'activité de l'entreprise, nous avons récemment acheté un chariot élévateur qui lui permet de faire les déchargements. Mais, en fait, tout le monde utilise le chariot. En protégeant le dos de Ludovic, on protège le nôtre aussi ! »

**Géraldine Coulanjon,**  
responsable administrative  
de la société Femso  
Industrie



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

## Quelles étapes pour maintenir ou recruter un salarié handicapé moteur ?

- **Première étape : l'évaluation des capacités fonctionnelles** de la personne dans le cadre du projet professionnel et l'analyse précise du poste et de son environnement. Cette réflexion préalable est importante, car l'enjeu de l'intégration repose sur une bonne appréciation de la compatibilité des exigences du poste avec les aptitudes de la personne et des aménagements éventuels à réaliser.
- **Deuxième étape : dans le cas où un aménagement de la situation de travail est nécessaire**, le principe est d'associer le plus possible la personne handicapée concernée au choix d'aménagement. À elle de dire, par exemple, comment elle préfère être située dans son espace de travail ou quels sont les éléments de confort de son point de vue. Le choix doit impliquer aussi ses collègues, l'employeur et le médecin du travail, condition indispensable pour une bonne prise en compte des enjeux fonctionnels, organisationnels, techniques, financiers et humains de l'aménagement. Dans certains cas, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) doit aussi être associé.
- **Troisième étape : la demande d'aide financière auprès de l'Agefiph.** Toutes les entreprises, quels

que soient leur taille ou leur secteur d'activité, peuvent solliciter l'Agefiph pour une aide au financement des aménagements.

- **Quatrième étape : la mise en place du nouvel aménagement.** Elle doit être accompagnée à la fois en amont, par une information et une sensibilisation du salarié handicapé moteur et de ses collègues, et en aval, par un suivi permettant de vérifier l'appropriation et l'assimilation de l'aménagement par la communauté de travail.

## Qui peut vous aider ?

- **Le médecin du travail au sein du service de santé au travail** est votre premier conseiller en ce qui concerne l'adaptation des postes. C'est lui qui analysera la situation en amont de toute autre étude et fera les premières préconisations.
- **Le réseau des 103 Cap emploi**, qui intervient pour le recrutement d'une personne handicapée, et celui des 99 Sameth, dédié au maintien dans l'emploi, peuvent prendre le relais et resteront vos interlocuteurs privilégiés.
- **Des prestataires spécialisés**, sélectionnés et financés par l'Agefiph, peuvent être mobilisés pour leurs compétences spécifiques (ergonomes, spécialistes d'un handicap en particulier...) sur prescription de Cap emploi ou du Sameth.
- **D'autres acteurs comme le réseau associatif**





## À noter

**La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées** prévoit une mise en accessibilité complète des établissements recevant du public d'ici au 1<sup>er</sup> janvier 2015. Sont concernés les cheminements extérieurs, le stationnement des véhicules, les conditions d'accès et d'accueil dans les bâtiments, les locaux intérieurs, les sanitaires ouverts au public, les portes, les sas intérieurs et les sorties, les revêtements des sols et des parois, les équipements et mobiliers intérieurs et extérieurs.

(par exemple l'Association des paralysés de France) peuvent également vous conseiller.

• **Hors du strict champ de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi**, l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact), l'Assurance maladie et l'INRS vous apportent des conseils et, dans certains cas, des financements pour les actions relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail.



# Trois conseils à retenir

## 1 Appuyez-vous sur le plan d'évaluation des risques professionnels.

Ce document, obligatoire pour toutes les entreprises et qui doit être mis à jour chaque année, est une opportunité pour l'employeur d'aborder la question du handicap moteur et d'y sensibiliser ses collaborateurs.

## 2 N'hésitez pas à poser à tout moment des questions aux intervenants

qui vous accompagnent, afin de lever les obstacles au recrutement ou au maintien dans l'emploi d'une personne handicapée moteur.

## 3 Pour faciliter vos relations avec un collaborateur handicapé moteur,

adoptez les bonnes pratiques. Plusieurs guides peuvent vous aider, comme le « Petit précis des attitudes et comportements à adopter face aux personnes en situation de handicap » publié par Handéo ([www.handeo.fr](http://www.handeo.fr)).



## À noter

**Tout employeur est tenu de supprimer ou de réduire les risques professionnels** afin d'assurer la sécurité des salariés et de protéger leur santé. Il doit notamment évaluer les risques professionnels, consigner les résultats dans un document unique mis à jour régulièrement et mettre en place un plan de prévention approprié.



## Plus d'infos

**Pour en savoir plus sur les postes « cadre vert »** qui permettent aux lombalgiques de rester actifs, téléchargez la brochure « Les lombalgies, les comprendre, les prévenir », sur le site de l'INRS ([www.inrs.fr](http://www.inrs.fr)).

# Quelles aides et quels services à votre disposition ?



**L'Agefiph met à votre disposition une offre d'interventions** destinée à faciliter le recrutement, l'intégration ou le maintien dans l'emploi de collaborateurs handicapés. Les aides viennent en complément des dispositifs de droit commun existants pour le recrutement de demandeurs d'emploi. Le conseiller Cap emploi, Pôle emploi ou Mission locale pour un recrutement et le conseiller Sameth pour un maintien dans l'emploi vous aident à faire le point sur vos besoins et vous orientent vers l'aide et la prestation les mieux adaptées.

## Les aides :

- **les aides financières destinées à inciter au recrutement de personnes handicapées.**

Elles sont versées pour l'embauche en contrat durable (CDI, CDD supérieur ou égal à 6 mois, contrats de professionnalisation et d'apprentissage) ;

- **les aides à l'aménagement des situations de travail** et à la compensation du handicap, pour permettre l'adaptation du poste de travail en fonction du handicap de la personne handicapée. L'Agefiph participe à l'aménagement de situations de travail utile à la compensation du handicap de la personne handicapée et ne se substitue pas aux obligations légales de l'employeur, notamment en matière de sécurité et d'accessibilité.

- **l'aide au tutorat, pour améliorer l'intégration professionnelle** d'un salarié handicapé suite à son recrutement ou pour favoriser son maintien dans l'emploi.

## Les prestations qui peuvent vous être proposées par le conseiller Cap emploi ou Sameth qui vous accompagne dans vos démarches :

- **les prestations ponctuelles spécifiques**, faisant intervenir des spécialistes des différents types de handicap pour identifier précisément les conséquences du handicap sur l'emploi et les moyens de le compenser ;
- **la prestation d'étude préalable à l'adaptation des situations de travail complexes**, pour trouver des solutions permettant l'adaptation du poste de travail en fonction du handicap de la personne handicapée.

Ces prestations sont assurées par un réseau d'experts répartis sur tout le territoire national et financés, pour tout ou partie, par l'Agefiph (voir « Qui peut vous aider ? »).



## À noter

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

# + 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.

## 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

### Recruter et accompagner un collaborateur handicapé moteur

#### 03 ● Repères

Toutes les clés pour comprendre et appréhender sereinement le handicap moteur dans l'entreprise.

#### 06 ● Initiatives

Le maintien dans l'emploi et le recrutement des personnes handicapées moteur : les parcours de Pascal et de Ludovic.

#### 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
- **Maintenir dans l'emploi** 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**
- Répondre à l'**obligation d'emploi** de personnes handicapées
- **Former** des personnes handicapées dans l'entreprise



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