



DOSSIER DE PRÉSENTATION

À QUAND LE PLEIN EMPLOI POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES ?

#SEEPH2022

Ensemble, relevons le défi !



Silver N° 028 683 385 00764



www.ladapt.net

**CETTE
SEEPH
EST
PLACÉE :**

Sous le haut patronage de
Monsieur Emmanuel MACRON
Président de la République

Sous le patronage du
Parlement européen



sous le haut patronage
du Parlement européen

La Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées : la défense d'une participation sociale des personnes handicapées !



Chaque SEEPH représente un moment fort de l'année pour celles et ceux qui sont convaincus que les personnes en situation de handicap doivent avoir, naturellement, la même chance que la population générale d'accéder à une participation sociale.

LADAPT, créateur de cet événement, a la responsabilité, désormais partagée avec **l'Agefiph et le FIPHFP**, de poursuivre cette défense inlassable de la cause de l'emploi des personnes handicapées. Une cause devenue l'affaire de tous : politiques, employeurs privés et publics, médias, grand public... L'extraordinaire mobilisation des professionnels et des bénévoles de LADAPT, partout dans les territoires depuis des années, a permis de construire non seulement cette formidable séquence médiatique, mais surtout, en lien avec ses partenaires, de développer les conditions d'une meilleure insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées.

Si le taux de chômage baisse dans la population en général et dans la population des personnes ayant une reconnaissance de handicap, il reste cependant toujours deux fois plus élevé pour cette dernière. Cette injustice est inacceptable. Si les courbes vont dans le bon sens, le chantier de l'amélioration des conditions d'accès à l'emploi pour les personnes handicapées reste en cours.

LADAPT, qui a toujours innové dans l'accompagnement, dispose d'un arsenal de dispositifs pour accompagner les personnes vers l'emploi en milieu ordinaire, dans le secteur protégé, dans la formation. C'est par ses savoir-faire, ses métiers et aussi grâce à l'accompagnement individuel réalisé par ses bénévoles que notre association a toujours œuvré pour faire de l'emploi des personnes handicapées une cause nationale vivante. Cette année encore, LADAPT est mobilisée dans tous les territoires pour poursuivre cette mission.

Le thème du **plein emploi pour les personnes handicapées** choisi en cette année 2022 est un objectif politique, et un très beau slogan, mais il appelle une remarque : en raison de la gravité de certains handicaps, toutes les personnes handicapées ne sont pas en mesure d'exercer leur participation sociale par une activité professionnelle. À LADAPT, nous soignons et accompagnons plus de 20 000 personnes par an, nous connaissons donc bien aussi ces situations personnelles sans possibilité d'activité professionnelle. Nous voulons également être très attentifs au souhait naturel d'épanouissement personnel et de participation sociale des personnes les plus en difficulté d'exercer une utilité sociale directement par un travail. Nous les accompagnons par des modalités différentes à l'écoute de leur projet personnel. La SEEPH est donc aussi plus largement pour nous l'occasion de penser activement à toutes les formes possibles de fécondité sociale que les personnes accompagnées peuvent appeler de leurs vœux.

Au nom de LADAPT, je tiens à remercier nos partenaires, l'Agefiph et le FIPHFP, ainsi que les entreprises privées, les employeurs publics et toutes les parties prenantes de la SEEPH, de servir avec nous cette volonté naturelle qu'ont des personnes plus vulnérables de participer à la vie de la société en général, et particulièrement, quand cela leur est possible, par l'emploi.

NOS THÉMATIQUES

La **Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées** met en avant le travail accompli tout au long de l'année. Elle permet la convergence de nombreux acteurs pour que des avancées soient faites, au niveau sociétal, entrepreneurial, politique, législatif, bref, que structurellement, notre société avance sur le chemin de l'inclusion pleine et entière.

Les personnes en situation de handicap font régulièrement face à des difficultés pour accéder à un emploi. Cependant elles sont satisfaites de leur situation une fois en poste. En effet, selon une étude de l'IFOP réalisée pour LADAPT en 2022, **76% des personnes en situation de handicap** (échantillon de 1026 personnes en situation de handicap, représentatif de cette population) **sont satisfaites de leur profession actuelle**. Les personnes en situation de handicap une fois en poste se montrent très attachées à leur travail, satisfaites de leur situation professionnelle et intégrées dans leur entreprise. Pourtant, il reste deux fois plus compliqué pour une personne en situation de handicap de trouver un emploi.

Notre ambition : l'accès et le maintien de l'emploi en milieu « protégé » ou en milieu « ordinaire ». Le Réseau des Réussites parraine chaque année des demandeurs d'emploi en situation de handicap. Cet accompagnement passe par différents dispositifs développés par LADAPT : les établissements et services de formation, de réorientation, de coaching et accompagnement personnalisé. LADAPT sensibilise, informe et propose également des solutions aux recruteurs. C'est pour cela que LADAPT entretient des partenariats avec les acteurs entrepreneuriaux privés et publics.

Pour cette édition 2022, une thématique principale sera portée par l'ensemble des acteurs :

À QUAND LE PLEIN EMPLOI POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES ?

Pour le plein emploi, LADAPT porte trois thèmes essentiels :

- **Les territoires : regarder un bassin d'emploi pour les personnes handicapées ;**
- **Les femmes en situation de handicap : travail, emploi, singularités ;**
- **Accompagner les jeunes en situation de handicap : focus sur l'apprentissage.**

LES TERRITOIRES : REGARDER UN BASSIN D'EMPLOI POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES

LADAPT en choisissant de s'intéresser à la ruralité pour la SEEPH 2021, a révélé une nécessité de considérer l'emploi dans le monde rural et notamment agricole comme un sujet de recherche sur les contours de la représentation du handicap, sur le contexte de l'employabilité des personnes handicapées dans des zones dont on parle peu mais aussi sur les opportunités qu'offrent les territoires. Ce sont justement ces opportunités que nous souhaitons mettre en lumière cette année : **le territoire est un bassin d'emploi formidable pour mesurer les besoins des personnes handicapées**, évaluer au plus près les possibilités offertes en termes de recherche d'emploi, de formation, de mise en réseau.

Ce bassin d'emploi permet d'accompagner les personnes en situation de handicap dans un environnement qu'elles auront choisi. En fonction des souhaits de la personne, il est alors possible de retrouver tout un panel d'accompagnement vers l'emploi.

LES TERRITOIRES : REGARDER UN BASSIN D'EMPLOI POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES

D'abord, l'étude menée par le chercheur Meddy Escuriet montre bien l'importance des ESAT en milieu rural. Ils offrent à la fois la possibilité pour les personnes en situation de handicap d'avoir un emploi en milieu protégé et ils permettent également aux entreprises de sous-traiter un certain nombre d'activités.

Toutefois, le sujet de l'emploi dans les territoires ne doit pas se restreindre aux ESAT. Le territoire est un bassin d'emploi important, de nombreuses TPE/PME rencontrent des difficultés de recrutement sur des métiers en tension, tel que l'artisanat par exemple. Ces entreprises sont pourvoyeurs d'emploi. Il est important que l'emploi dans les territoires puissent contribuer au développement d'une économie locale proche des personnes. Une meilleure connaissance de ces métiers et une meilleure sensibilisation à l'accueil de personne en situation de handicap au sein de ces entreprises permettraient de faciliter l'intégration de ces personnes au sein de ces entreprises et a fortiori de tendre vers le plein emploi.

Le plein emploi dans les territoires nécessite également de développer des services mobiles adaptés et de créer un véritable maillage territorial.

Le maillage territorial est un axe primordial à développer. La mise en synergie des différents acteurs qui entourent la personne en situation de handicap doit être effective si l'on veut favoriser le plein emploi des personnes handicapées. Lorsque vous êtes en situation de handicap et que vous obtenez un emploi, vous avez aussi envie de vous rendre au travail en toute autonomie, vous avez aussi envie d'avoir une vie sociale active, vous avez envie de faire du sport. L'ensemble de ces activités ne sera possible que si la personne en situation de handicap peut exprimer ses envies et ses besoins et si nous mettons en place des dispositifs qui permettent d'aller vers la personne.

La mise à disposition d'un panel de dispositifs permettant d'accompagner les personnes en situation de handicap vers l'emploi ainsi qu'un maillage territorial de qualité devraient permettre de proposer une solution permettant de tendre vers le plein emploi des personnes en situation de handicap.

LES FEMMES EN SITUATION DE HANDICAP : TRAVAIL, EMPLOI, SINGULARITÉS

Cette année, l'une des thématiques associées à la 26ème édition de la SEEPH est le volet « Femmes - Handicap - Travail ».

Déjà en 2016, le Défenseur des droits s'était intéressé aux personnes dont les caractéristiques exposaient potentiellement à des discriminations combinant plusieurs critères : le genre et le handicap avait fait l'objet d'une étude¹ qui pointait les carences et la précarité concernant l'accès aux droits des personnes en situation de vulnérabilité sociale et économique.

Le genre associé à la situation de handicap façonne le parcours scolaire et de surcroît l'insertion professionnelle des femmes en situation de handicap. En dépit de transformations sociétales réelles, le niveau global de qualification des femmes handicapées reste faible et impacte fortement leur possibilité d'évolution de carrière. Il faut mentionner également la discrimination dont elles font l'objet, éprouvée même lorsqu'elles décrochent un emploi : les femmes handicapées sont réservées à certains secteurs d'activités et accèdent rarement aux postes à responsabilités.

Lors de la campagne #Touscitoyennes orchestrée par LADAPT à l'occasion de la SEEPH en 2018, avait été mis en lumière la question intersectionnelle des femmes handicapées au travail, à savoir la double peine ou la prise en compte des situations singulières majorées par des stéréotypes qui demeurent et des difficultés qui restent importantes pour les femmes en situation de handicap à la recherche d'un emploi. Quatre ans après nous avons souhaité revenir et mettre cette thématique à l'honneur car **nous constatons que la situation générale a peu évolué.**

LES FEMMES EN SITUATION DE HANDICAP : TRAVAIL, EMPLOI, SINGULARITÉS

Cette année, nous nous basons sur les travaux de #Touscitoyennes, les travaux de Sciences Po avec le rapport « Handicap, genre et précarité professionnelle » et une grande enquête de l'IFOP sur l'accès des femmes handicapées au travail, mandatée par LADAPT. Cette enquête miroir sondera quatre types de populations : femmes handicapées versus femmes, femmes handicapées versus hommes handicapés et femmes handicapées versus hommes, l'occasion de faire des comparaisons solides et révélatrices de la situation des femmes handicapées.

La notion de charge mentale est plus importante lorsqu'on fait état des femmes en situation de handicap dans l'emploi. En effet, il peut être compliqué, pour ne pas dire éprouvant, de mener de front vie professionnelle, vie personnelle et situation de handicap. Cette conciliation est plus difficile pour les femmes handicapées : à la gestion de la vie de famille et de vie au travail, il faut éventuellement ajouter le temps personnel passé en soins ou en rééducation, et l'on comprend aisément que l'ensemble encombre un agenda insurmontable.

Les femmes handicapées sont doublement pénalisées sur le marché du travail et dans l'emploi, que ce soit par rapport aux hommes handicapés ou par rapport à la population valide, sexes confondus.

Indicateur majeur des faits relevés sur le marché de l'emploi qui concernent les femmes handicapées : la part importante de l'emploi à temps partiel. Les chiffres parlent d'eux-mêmes puisque **47% des femmes handicapées travaillaient à temps partiel, contre 16% des hommes handicapés et 31% chez l'ensemble des femmes**¹.

Autre constat péjoratif, le fait d'être une femme handicapée réduit sensiblement les perspectives de carrière au sein d'une entreprise et les emplois qui sont proposés sont souvent précaires, ponctués de périodes plus fréquentes de chômage ou d'emploi à temps partiel. Les raisons expliquant l'instabilité de l'emploi des femmes réunissent des problèmes de santé, des congés familiaux, ou des changements au niveau du marché du travail. Ces facteurs cumulés expliquent en partie le manque d'opportunités, de formation professionnelle, et de développement de carrière qui pénalisent durement les jeunes femmes handicapées.

Là encore, la représentation sociale et les stéréotypes concernant les femmes handicapées visent à ce qu'elles aient une occupation plus qu'un métier et une carrière professionnelle.

La majorité de ces femmes handicapées étant peu qualifiée, elle reste malheureusement coincée dans des tâches non valorisantes et non choisies. Ces femmes sont donc bloquées et ne peuvent que rarement être actrices de leur vie professionnelle.

L'instabilité professionnelle a des conséquences plus lourdes pour les femmes handicapées que pour les femmes sans handicap. Les femmes valides ont plus de chance de planifier leur changement d'emploi que les femmes handicapées, pour qui les changements sont principalement subis. En outre, les changements d'emplois planifiés sont moins sources d'abaissement de salaires pour les femmes non handicapées que pour les femmes handicapées. En plus de ces éléments relatifs à la précarité professionnelle, les femmes handicapées sont également marginalisées en termes de conditions de travail et de revenus. Par conséquent, elles sont exposées à plus de stress au travail et sont moins susceptibles de connaître des conditions de travail autonomes.

Enfin les emplois des femmes handicapées sont essentiellement concentrés dans les secteurs moins qualifiés et moins bien rémunérés. Cette population est l'une des plus vulnérables en termes de faiblesse de salaires : les femmes handicapées, et notamment celles peu éduquées et issues de minorités raciales, déclarent les revenus totaux les plus faibles. Les femmes en situation de handicap ont pour la plupart peu d'autonomie économique et financière et sont très fréquemment dans des situations de survie. Cette position marginale est d'autant plus frappante lorsque l'on compare les salaires entre hommes et femmes handicapées, qui voit la discrimination s'infiltrer entre discriminés.

ACCOMPAGNER LES JEUNES EN SITUATION DE HANDICAP : FOCUS SUR L'APPRENTISSAGE

Le dispositif **Apprentissage Accompagné** permet de développer l'accès à une formation qualifiante et de sécuriser le parcours de formation des personnes en situation de handicap, en vue d'une insertion professionnelle durable.

Ce dispositif repose sur 2 piliers : le contrat d'apprentissage et l'accompagnement.

Le public cible :

A l'origine, ce dispositif s'adressait aux jeunes en fin de scolarisation, mais aujourd'hui, l'apprentissage devient un atout de la formation professionnelle et de l'insertion des personnes en situation de handicap à différents moments de leur parcours.

Les personnes en situation de handicap peuvent avoir **recours au contrat d'apprentissage à 3 moments** majeurs et symboliques de leur parcours professionnel :

- Transition de **l'environnement scolaire vers celui du travail** rémunéré (1^{ère} expérience professionnelle) ;
- **Reconversion professionnelle** suite à l'émergence d'une incapacité ou d'un handicap ;
- Passerelle **entre le milieu protégé (ESAT) et le milieu ordinaire** de travail.

Le contrat d'apprentissage :

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail, qui peut être signé pour une durée déterminée ou indéterminée. En cas de CDI, la période d'apprentissage est précisée dans le contrat.

La durée du contrat d'apprentissage est ajustée au cycle de formation (plus ou moins 3 mois) et varie de 6 mois à 3 ans en général avec des allongements ou des réductions de parcours possibles.

Durant les 45 premiers jours en entreprise, le contrat peut être rompu par l'employeur ou par l'apprenti (ou par son représentant légal). À l'issue de ce délai, le contrat peut être rompu d'un commun accord entre employeur et apprenti, pour faute grave, manquements répétés aux obligations, inaptitude, force majeure, exclusion définitive du centre de formation d'apprentis (CFA), ou encore, si l'apprenti obtient son diplôme avant le terme fixé initialement.

La formation dispensée en alternance, propose des temps en centre de formation et des temps en situation de travail auprès d'un employeur public ou privé.

Toutes les personnes en situation de handicap peuvent signer un contrat d'apprentissage quel que soit leur âge. Elles ont le statut de salarié et perçoivent un salaire, calculé selon un pourcentage du SMIC. Elles bénéficient de la couverture sociale et du même nombre de congés payés que les autres salariés.

Le temps de travail d'un apprenti est identique à celui des autres salariés. L'employeur doit permettre à l'apprenti de suivre les cours théoriques professionnels durant le temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Le process d'accompagnement :

Modélisé à partir d'une expérience de terrain de plus de 25 ans, ce processus éprouvé par l'équipe des conseillers en insertion professionnelle de LADAPT Ouest est articulé autour de 6 phases et d'actions à réaliser durant chacune d'entre elles.

ACCOMPAGNER LES JEUNES EN SITUATION DE HANDICAP : FOCUS SUR L'APPRENTISSAGE

AMONT	<ul style="list-style-type: none">• Sensibilisation
1 : VALIDATION	<ul style="list-style-type: none">• Découverte des formations réalisables en alternance entre CFA et employeurs• Inclusion en CFA : découverte des ateliers et du cadre de l'apprentissage• Stage auprès d'un employeur• Recherche d'un employeur et d'un CFA• Négociation du contrat d'apprentissage avec l'employeur• Démarches administratives
2 : INTÉGRATIONS	<ul style="list-style-type: none">• Tests de positionnement• Évaluation des besoins de compensations : CFA et employeur• Demande de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)• Demande de majoration de prise en charge des coûts de contrat d'apprentissage• Élaboration du plan d'adaptation pédagogique (PAP)• Mise en oeuvre du plan d'adaptation en CFA, chez l'employeur et dans la sphère privée• Accompagnement du changement de statut : du scolaire au professionnel
3 : SÉCURISATION DU PARCOURS	<ul style="list-style-type: none">• Acquisition de connaissances et développement de compétences, adaptation de la progression pédagogique• Bilan intermédiaire et semestriel chez l'employeur et au CFA/OF• Aide à la consolidation d'un cadre stable• Gestion des aléas professionnels et privés• Troisième bilan semestriel sur 2 ans (ou cinquième sur 3 ans)
4 : BILAN	<ul style="list-style-type: none">• Bilan projection du parcours en lien avec le référentiel métier• Validé : pérennisation chez l'employeur ou ailleurs• Partiellement validé : ajout de délais en accord avec l'environnement• Non validé : réorientation
AVAL	<ul style="list-style-type: none">• Pérennisation et consolidation du parcours

Avantages :

La formation en alternance permet aux personnes en situation de handicap d'accéder à un emploi qualifié, de préparer un diplôme tout en recevant un salaire et en bénéficiant des divers avantages afférents au statut de salarié. Pour bénéficier d'un accompagnement spécifique, il est nécessaire d'avoir demandé la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH). La RQTH relève d'une décision administrative permettant aux personnes titulaires de ce titre, de bénéficier d'aides spécifiques, aussi bien pour trouver un emploi que pour le conserver, de bénéficier d'aménagements d'horaires et de postes de travail, voire **d'adaptations pédagogiques et aménagements des modalités de formation dans le cadre du contrat d'apprentissage** (décret 20206372 du 30 mars 2020).

Les entreprises, pour leur part, peuvent recruter et former des salariés selon leurs besoins, et aménager le poste de travail en fonction du handicap de l'apprenti, tout en bénéficiant des aides de l'AGEFIPH ou du FIPHFP, selon leur statut (privé ou public).

L'apprentissage est un vecteur solide de l'intégration dans l'emploi, qui permet d'acquérir les savoir être et savoir-faire dont les entreprises ont besoin. C'est une solution d'avenir qui concourt à l'amélioration des politiques RH et RSE de l'entreprise.

L'engagement actuel de LADAPT (publications récentes) :

1. **Rapport d'Enquête L'apprentissage Accompagné au sein de Ladapt Ouest.** Sylvain Kerbouch, en novembre 2020.
2. **Référentiel Apprentissage Accompagné. LADAPT** – Clava en septembre 2021.
3. **Projet européen SAS Apprentissage Accompagné**, primé en octobre 2021. Mise en œuvre du 01/01/22 au 31/12/24. Rencontre des professionnels de 8 pays, en mai 2022 à Pantin.

« E » COMME EUROPE

La Cellule Europe et Internationale de LADAPT participe activement au montage et à la gestion des projets européens en candidatant à des appels à propositions cofinancés par les fonds européens. Ces projets sont menés en collaboration avec des partenaires de différents pays-membres. Les projets menés à l'échelle européenne, en conformité avec la **Convention internationale relative aux droits des personnes handicapées** et la **Stratégie relative aux droits des personnes handicapées 2021-2030** adoptées par la Commission européenne, promeuvent l'égalité des chances et l'inclusion socioprofessionnelle des personnes en situation de handicap.

Pour porter ces valeurs, LADAPT a établi et entretient des relations avec des associations européennes œuvrant dans le champ de l'inclusion : EASPD, EUSE, EPR, EDF. Et aussi avec des instances françaises d'envergure européenne : CFEA, CFHE... Grâce à son réseau, LADAPT a eu le privilège de collaborer avec des eurodéputés pour l'organisation d'événements physiques (au Parlement européen) ou virtuels à l'occasion de webinaires. À ce jour, LADAPT s'est illustrée dans plusieurs projets pour promouvoir l'accès, le maintien dans l'emploi (DESC 1), la sécurisation des parcours et des carrières (DESC 2), l'inclusion par l'art et la culture (ISA et CIAE), ou encore le dispositif Apprentissage Accompagné (SAS).

Ensemble, nous pouvons échanger sur nos bonnes pratiques. L'Union européenne doit être avant tout synonyme de dialogue, d'échange pour servir l'idée de progrès social.

LADAPT est forte d'un projet associatif ambitieux et reconnu, dont la mise en œuvre est aussi possible et souhaitée à l'échelle européenne. En effet, l'Europe guide notre gouvernement dans ses politiques budgétaires, comme dans d'autres domaines tels le respect des droits de l'Homme et du citoyen, à tous les âges et dans toutes les circonstances de la vie, le respect des droits individuels et collectifs. Ces politiques sont particulièrement valables pour et à l'égard des personnes en situation de handicap.

Chaque année LADAPT organise un ou plusieurs événements à dimension européenne en collaboration avec ses partenaires européens durant la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH).

Cette année LADAPT vous donne rendez-vous :

- **Mercredi 16 novembre de 10 heures à 11h30 pour un webinaire de partage de bonnes pratiques** sur le rôle de conseiller en emploi accompagné ou « job coach » entre différents pays européens. Ce webinaire regroupera à la fois des intervenants issus de la sphère professionnelle (conseillers, job coaches – France, Norvège et Italie), des personnes accompagnées et également d'acteurs européens en matière d'insertion sociale et professionnelle des personnes situation de handicap (CFEA et EUSE). [Retrouvez le lien d'inscription sur le site www.semaine-emploi-handicap.com](http://www.semaine-emploi-handicap.com).
- **Jeudi 17 novembre à Chinon pour une visite du dispositif Péva** organisée par le réseau européen EPR. Cette visite permettra à certains de nos partenaires en Europe de découvrir l'habitat inclusif tel qu'il est mis en place par LADAPT.

En France :

- 8,4 % des demandeurs d'emploi sont en situation de handicap* (*DEBOE)
- 474 171 DEBOE sont inscrits à Pôle emploi en catégories A-B-C (-0,6 % en un an)
- 60 % des DEBOE sont en chômage de longue durée (+5 points en un an)
- 21 4000 maintiens dans l'emploi de travailleurs handicapés en 2021 par l'intermédiaire des Cap emploi
- 4,6% de travailleurs handicapés dans les recrutements recensés par Pôle emploi en 2021

Fin 2021, l'économie française a poursuivi sa reprise dépassant d'environ 1% son niveau d'activité d'avant crise. Au total, fin juin 2022, l'emploi salarié privé dépasse son niveau d'avant la crise sanitaire, fin 2019, de 3,8 %, soit +767 400 emplois. Avec l'emploi public, la progression est de +3,2 % soit +832 000 emplois. Le taux de chômage est à son plus bas niveau depuis 2008. Il atteint 7,4% de la population active au 4ème trimestre 2021. Il est inférieur de 0,8 point à son niveau d'avant la crise sanitaire. La baisse du taux de chômage est générale mais touche plus particulièrement les jeunes.

À fin décembre 2021, 474 171 demandeurs d'emploi en situation de handicap sont inscrits à Pôle emploi en catégories A-B-C. Ils représentent 8,4 % de l'ensemble des demandeurs d'emploi contre 7,8 % un an auparavant.

Le chômage des personnes en situation de handicap atteint son plus bas niveau depuis 5 ans. L'amélioration de la situation économique en 2021 s'est concrétisée par une forte baisse du chômage tout public. Sur un an, le nombre de demandeurs d'emploi en situation de handicap est quasiment stable (-0,6%) alors que la baisse atteint 6,8% pour l'ensemble des publics. Cependant, ce constat est à attribuer à la singularité de la situation rencontrée au début de la crise sanitaire car contrairement à l'ensemble des demandeurs d'emploi, le nombre de DEBOE n'a pas augmenté en 2020¹.

Profil des demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi fin décembre 2020² :

- 50 % sont des femmes (52 % pour l'ensemble des personnes en emploi) ;
- 52 % ont 50 ans et + (28 % pour l'ensemble des personnes en emploi) ;
- 32 % travaillent à temps partiel (17 % pour l'ensemble des personnes en emploi) ;
- 11 % (+4 points en deux ans) sont des cadres (20 % pour l'ensemble des personnes en emploi).

En Europe :

87 millions de personnes en situation de handicap âgées de 16 à 64 ans sont recensées en Europe. Elles représentent 18% de cette population. En âge de travailler, elles ont interpellé de longue date les autorités publiques afin de développer des programmes visant leur inclusion au cœur de la société, notamment dans le travail et dans l'emploi.

Le taux d'activité des personnes handicapées en Europe est inférieur à celui de la population générale : ainsi seules 51 % contre 75 % pour les personnes sans handicap occupent un emploi. Tandis que le taux de chômage des personnes handicapées en âge de travailler est au moins deux fois supérieur à celui des personnes qui n'ont pas de handicap.

À peine un tiers des personnes en situation de handicap ont un diplôme du second degré contre près de la moitié de la population générale.

Globalement en Europe, comme en France, les personnes en situation de handicap sont surreprésentées dans les emplois précaires et les bas salaires³.

La nouvelle Stratégie européenne en faveur des droits des personnes handicapées sur la période 2021-2030 a été publiée en mars 2021. Par le biais de cette Stratégie, l'UE souhaite impulser et consolider une société plus égalitaire, accessible et inclusive avec comme mots d'ordre : une citoyenneté active, l'autonomie et l'égalité des chances⁴. Des leviers et moyens financiers sont proposés pour aboutir à la réalisation des objectifs fixés pour 2021-2030.

1 Tableau de bord national 2021, Emploi et chômage des personnes handicapées, Agefiph

2 Tableau de bord national 2021, Emploi et chômage des personnes handicapées, Agefiph

3 Europe : l'emploi des personnes en situation de handicap, Agefiph, Mai 2022

4 https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/fr/ip_21_810

APERCU DES GRANDS RENDEZ-VOUS 2022

La 26ème édition de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH) se déroulera du 14 au 20 novembre 2022. Cette année, **LADAPT, le FIPHFP et l'Agefiph** mettent officiellement à l'honneur le thème suivant :

« À QUAND LE PLEIN EMPLOI POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES ? »

LADAPT souhaite mettre en lumière cette problématique commune avec les thématiques relatives aux territoires, aux femmes et aux jeunes. Les dates clés à retenir pour la SEEPH édition 2022 :

En amont de l'événement :

- **Mardi 8 novembre 2022 :**
Une conférence est proposée par Sciences Po Paris « Handicap, genre et précarité professionnelle » sous la direction d'Anne Revillard :
Christophe Roth, Président de l'Agefiph, interviendra en ouverture de l'événement. Restitution du groupe de travail avec ses partenaires LADAPT, l'Agefiph, la FIRAH, la MAAF, la Croix-Rouge française, l'ApiDV, l'APF France Handicap et Fibromyalgie France ;
- **Mercredi 9 novembre 2022 :**
Restitution de l'enquête IFOP pour LADAPT « Femmes - Handicap - Travail » au restaurant Les Petits Plats de Maurice :
En 2018, LADAPT avait consacré la SEEPH à l'accès à l'emploi des femmes handicapées. Quatre ans plus tard, LADAPT a souhaité faire un point sur la question fondamentale des femmes en situation de handicap.

Pendant l'événement :

- **Lundi 14 novembre 2022 :**
Entre 9h et 11h, ouverture officielle de la SEEPH 2022 :
Ouverture officielle de la SEEPH par LADAPT, l'Agefiph et le FIPHFP avec la visite d'un établissement ou d'un employeur engagé ;
À 18h chez Bpifrance à Paris :
JobinLive et Bpifrance organisent la sixième édition du Handitech Trophy. Karine Reverte, Directrice générale de LADAPT remettra le prix coup de coeur en présence de Madame Darrieussecq, Ministre déléguée chargée des personnes handicapées. L'Agefiph et LADAPT sont partenaires du premier concours national récompensant les start-up, étudiants, laboratoires de recherche ou associations qui développent des solutions innovantes au profit des personnes en situation de handicap ;
- **Mardi 15 novembre 2022 :**
À Rouen et à Caen (Normandie), première édition du hackathon Activ'Hack organisé par l'Agefiph, le FIPHFP et LADAPT :
La délégation nationale de LADAPT, la délégation régionale de l'Agefiph, la délégation régionale de LADAPT Normandie et le FIPHFP, organisent un hackathon dans 2 villes de Normandie (Rouen et Caen) et invitent les entreprises et les acteurs engagés pour l'emploi des personnes handicapées à participer à ce grand moment d'intelligence collective. Plusieurs équipes se réuniront pour travailler de manière collaborative sur la thématique du plein emploi, autour des territoires, des jeunes et des femmes. À la fin de la journée, chacune pitchera son idée devant un jury qui désignera les grands vainqueurs.

APERCU DES GRANDS RENDEZ-VOUS 2022

Pendant l'événement :

- **Mercredi 16 novembre 2022 de 10h00 à 11h00 :**

Webinaire métier Europe :

LADAPT organise un webinaire métier Europe avec ses trois pays partenaires. Nous échangerons sur les bonnes pratiques autour du métier de Job Coach ou Conseiller en Emploi Accompagné en Europe puis nous restituerons nos travaux.

Restitution du groupe de travail apprentissage accompagné au Centre d'Information et de Documentation Jeunesse (CIDJ) :

Restitution du groupe de travail apprentissage accompagné, composé de LADAPT, l'UPEC et des partenaires entreprises. Cet événement illustre notamment le volet jeunesse de la SEEPH. Nous dévoilerons notamment une **charte d'engagement de l'apprentissage accompagné** qui permet de mettre en lumière et de déployer ce dispositif en France ;



- **Jeudi 17 novembre 2022 :**

Sur tout le territoire : DuoDay© :

Journée Duoday organisée partout en France. Ce sera l'occasion pour le grand public de découvrir un métier, rencontrer un employeur, amorcer un parcours d'insertion ou de vivre une expérience nouvelle. LADAPT est partie prenante dans ses établissements ;

- **Vendredi 18 novembre 2022 :**

Clôture de la SEEPH au ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire et remise du prix du jury hackathon par les partenaires.

Après l'événement :

- **Lundi 21 novembre 2022 :**

« Histoire(s) de TAF ! » live sur la chaîne Twitch de Talentéo à 18h :

Des jeunes personnes en situation de handicap en poste de travail seront en live sur Twitch pour parler de leur expérience professionnelle. L'opportunité de montrer que jeunes handicapés et emploi sont compatibles !



Retrouvez le programme détaillé et régulièrement mis à jour de l'ensemble des actions organisées dans le cadre de la SEEPH 2022 sur le site officiel de la Semaine :
www.semaine-emploi-handicap.com

LA CAMPAGNE DE COMMUNICATION

#SEEPH2022

Les campagnes électorales en 2022 ont pu montrer combien le sujet du handicap était absolument fondamental aux yeux des Français qui font de cette question la première cause qu'ils seraient prêts à défendre. Même si les indicateurs de l'emploi en général sont bien meilleurs, nous constatons cette année encore que trouver un emploi pour les personnes handicapées était deux fois plus compliqué que pour le reste de la population. Si l'engagement des personnes handicapées dans leur travail est beaucoup plus fort lorsqu'elles sont en emploi, le taux de chômage reste toujours presque deux fois plus élevé (14% contre 7% pour l'ensemble de la population).

En concertation avec **l'Agefiph et le Fiphfp, LADAPT** a retenu un thème éminemment politique pour cette édition 2022 de la SEEPH :

« À QUAND LE PLEIN EMPLOI POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES ? »

Ce thème représente à la fois un défi lancé aux employeurs publics et privés et aux responsables politiques, mais aussi la promesse que nous pouvons faire aux personnes en situation de handicap d'occuper la place qu'elles méritent dans une société inclusive.

Pour répondre à ces enjeux, LADAPT, avec le soutien de l'agence BETC, lance pour la SEEPH une campagne de communication nationale.

Six personnes en situation de handicap, aux profils et aux parcours de vie différents, ont accepté de prêter leur image afin de démontrer leurs compétences. Shootées sur leur lieu de travail, ces personnes sont bel et bien investies, dynamiques, motivées, talentueuses, capables... comme n'importe quel collaborateur !

Le thème officiel #SEEPH2022 :



**À QUAND
LE PLEIN EMPLOI
POUR LES
PERSONNES
HANDICAPÉES ?**

#SEEPH2022
Ensemble, relevons le défi !

#seeph2022
Semaine européenne pour l'emploi
des personnes handicapées

Agefiph, Fiphfp, LADAPT, Microsoft, THALES, BETC, France 4, SCF, etc.

LA CAMPAGNE DE COMMUNICATION #SEEPH2022

Les égéries #SEEPH2022 :

AI-JE L'AIR DEUX FOIS MOINS MOTIVÉE ?

Pourtant, que mon handicap soit visible ou non, j'ai deux fois plus de risques d'être au chômage que la moyenne des Français.



#seeph2022
Service entreprise pour l'emploi des personnes handicapées

BETC 20  LADAPT 

Kimberley
Agent d'entretien
Accompagnée par
LADAPT Val d'Oise

AI-JE L'AIR DEUX FOIS MOINS TALENTUEUX ?

Pourtant, que mon handicap soit visible ou non, j'ai deux fois plus de risques d'être au chômage que la moyenne des Français.



#seeph2022
Service entreprise pour l'emploi des personnes handicapées

BETC 20  LADAPT 

Bbboy Haiper
Breakdancer

AI-JE L'AIR DEUX FOIS MOINS APPLIQUÉ ?

Pourtant, que mon handicap soit visible ou non, j'ai deux fois plus de risques d'être au chômage que la moyenne des Français.



#seeph2022
Service entreprise pour l'emploi des personnes handicapées

BETC 20  LADAPT 

Maxence
Apprenti cuisinier
A été accompagné
par LADAPT Cambrai

AI-JE L'AIR DEUX FOIS MOINS DYNAMIQUE ?

Pourtant, que mon handicap soit visible ou non, j'ai deux fois plus de risques d'être au chômage que la moyenne des Français.



#seeph2022
Service entreprise pour l'emploi des personnes handicapées

BETC 20  LADAPT 

Thomas
Agent de conditionnement
A été accompagné
par LADAPT Cambrai

AI-JE L'AIR DEUX FOIS MOINS INVESTIE ?

Pourtant, que mon handicap soit visible ou non, j'ai deux fois plus de risques d'être au chômage que la moyenne des Français.



#seeph2022
Service entreprise pour l'emploi des personnes handicapées

BETC 20  LADAPT 

Jessica
Chargée de développement RH

AI-JE L'AIR DEUX FOIS MOINS CAPABLE ?

Pourtant, que mon handicap soit visible ou non, j'ai deux fois plus de risques d'être au chômage que la moyenne des Français.



#seeph2022
Service entreprise pour l'emploi des personnes handicapées

BETC 20  LADAPT 

Soumaïla
Paysagiste
Accompagné par
LADAPT Val d'Oise

LA CAMPAGNE DE COMMUNICATION #SEEPH2022

Le spot TV #SEEPH2022 :

Découvrez également le spot TV de la campagne de communication de la SEEPH 2022 sur la chaîne YouTube de LADAPT. Sur une durée de 30 secondes, des personnes en situation de handicap nous démontrent leurs compétences !



NOS PARTENAIRES 2022

La Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées est réalisée avec le soutien de nombreux partenaires.



ZOOM SUR KORIAN

Une entreprise qui s'engage



Les entreprises partenaires de la SEEPH s'engagent pour l'emploi des personnes en situation de handicap et offrent un réel accompagnement afin d'aider les collaborateurs dans leurs missions. Pour en savoir plus, rencontre avec Fabrice Belin qui suit une formation d'aide-soignant en alternance dans un Ehpad du groupe Korian, depuis janvier 2022.

Initialement fleuriste depuis ses 24 ans, Fabrice Belin arrête sa carrière suite à une hernie discale. Il est alors reconnu en qualité de travailleur handicapé et débute une reconversion professionnelle comme chargé d'accueil relations clients. Après une première formation en alternance, M. Belin répond à une annonce sur internet pour le poste d'aide-soignant en alternance chez Korian. En effet, depuis son plus jeune âge, il est entouré par le monde du médical. C'est alors une opportunité pour lui de se diriger vers ce milieu professionnel. La période d'embauche se passe de façon extrêmement fluide. En effet, M. Belin nous précise : *« ça s'est fait très facilement, j'ai passé deux entretiens puis j'ai rencontré des cadres de Korian. »*

En tant qu'apprenti, M. Belin participe au quotidien aux tâches suivantes avec son maître d'apprentissage à des missions assez physiques telles qu'aider les résidents à aller aux toilettes, faire leur toilette, l'aide à la prise des repas ou encore l'aide à la mobilisation. Pour rester endurant dans ses activités physiques, M. Belin accorde une place importante à la pratique sportive, notamment la musculation du dos et de la ceinture abdominale et du karaté. Le groupe Korian l'a également accompagné dans son aménagement de poste et lui a proposé un cours d'ergonomie dispensé par une kinésithérapeute.

« Ce cours a fait toute la différence ! On nous apprend le bon positionnement par rapport à la personne et c'est très important. La formatrice nous a également expliqué comment déplacer des charges et cela m'a apporté beaucoup de facilités. C'était très bien fait et très intéressant ! »

Aujourd'hui, Fabrice Belin se forme pour obtenir le Diplôme d'État d'Aide-Soignant (DEAS). Mais il ne se ferme pas à la possibilité de continuer ses études à 51 ans et de passer le diplôme d'infirmier. M. Belin ne retient que du positif de son alternance : *« Je suis très content chez Korian. Il y a une très bonne ambiance à l'Ehpad et ça fait du bien ! Grâce à l'alternance, j'apprends à me faire confiance et je prends plus d'assurance par rapport à mes débuts. »*

Fabrice note également, que son handicap est devenu une force : *« Quand on a connu cette situation physique, on fait les choses correctement. Dans la vie de tous les jours on est plus prévenant sur les positions que l'on prend, par exemple lorsque l'on vide un lave-vaisselle ! On prend mieux en compte notre corps et on y fait attention ! »*

LA SEEPH UNE ALLIANCE DES GRANDS ACTEURS DE L'EMPLOI ET DU HANDICAP AVEC : L'AGEFIPH LE FIPHFP

AGEFIPH

Créée en 1987, confortée dans son rôle en 2005, l'Agefiph a pour missions de favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans les entreprises privées.



L'Agefiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées) agit pour développer l'inclusion des personnes handicapées dans l'emploi.

Elle construit et finance des solutions pour compenser les conséquences du handicap au travail ; soutient les acteurs de l'emploi, de la formation et les entreprises pour que soient pris en compte les besoins spécifiques des personnes handicapées ; grâce à son observatoire emploi et handicap, elle analyse la prise en compte du handicap dans le secteur de l'emploi, de la formation et dans les entreprises et enfin, pour accélérer les évolutions en matière de compensation et d'inclusion, l'Agefiph soutient la recherche et l'innovation.

En 2021, l'Agefiph a notamment **financé 156 000 aides financières et services à destination des personnes en situation de handicap, des entreprises et des organismes de formation et CFA** (16,9% de plus qu'en 2019).

Plus d'informations sur www.agefiph.fr / suivez l'Agefiph sur Twitter @Agefiph_ LinkedIn Agefiph Facebook Agefiph

L'OPÉRATION #ACTIVATEURDEPROGRÈS AU CŒUR DE LA #SEEPH2022

Pour la 5ème année, #Activeurdeprogrès mobilise tous ceux qui ont la **conviction que les personnes en situation de handicap font faire des progrès aux entreprises et à la société**. Avec cette opération, l'Agefiph et le FIPHFP invitent les employeurs publics et privés mais également les acteurs de l'emploi, de la formation et du handicap à :

- **Sensibiliser leurs salariés au handicap** pour **faire évoluer le regard** porté sur les personnes en situation de handicap dans l'emploi ;
- **Témoigner de l'engagement** de leur entreprise pour l'inclusion des personnes handicapées et organiser des actions de sensibilisation avec les salariés.

Vous aussi rejoignez les milliers d'entreprises #activeurdeprogrès sur **www.activateurdeprogrès.fr**

Créé par la loi n°2005-102 du 11 février 2005, le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (Fiphfp) est un acteur essentiel de la politique handicap dans la fonction publique.

Les contributions financières versées par les employeurs publics soumis à l'obligation d'emploi des personnes en situation de handicap accompagnent la mise en œuvre d'une politique incitative favorisant l'insertion professionnelle, le maintien dans l'emploi, la formation des personnes en situation de handicap et la sensibilisation du collectif de travail dans les trois fonctions publiques. Les résultats de cette politique sont au rendez-vous :

- Un taux d'emploi légal proche des 6 % ;
- L'insertion en emploi de plus de 246 000 personnes en situation de handicap et le maintien de 186 064 agents publics
- L'intégration annuelle de 1 000 apprentis en situation de handicap ;
- La signature de près de 980 conventions avec les employeurs publics ;
- La constitution d'un puissant réseau de référents handicap (plus de 1 000 personnes) dédié au portage et à la mise en œuvre de la politique handicap.

Aujourd'hui le FIPHFP se projette au-delà de ces résultats. Les réformes lancées tracent les lignes directrices de l'engagement renouvelé du Fonds :

- Une offre de services toujours plus accessible pour les bénéficiaires, employeurs comme personnes en situation de handicap ;
- Une articulation repensée des dispositifs de droit commun et des dispositifs spécifiques pour plus de fluidité.

La loi n° 2019-628 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, inscrit opportunément l'action du Fonds dans ce contexte renouvelé. Dans un chapitre intitulé « favoriser l'égalité professionnelle pour les travailleurs en situation de handicap », les principales mesures sont énoncées :

- Le renforcement des garanties et des obligations des employeurs en ce qui concerne l'accès à l'emploi public des personnes en situations de handicap (clarification du champ des bénéficiaires, modalités de mise en œuvre des dérogations aux règles normales des concours, procédures de recrutement et examens en y incluant toutes les personnes en situation de handicap physique ou psychique) ;
- La mise en place d'un dispositif ouvrant la possibilité aux personnes bénéficiant d'un contrat d'apprentissage dans le secteur public d'être titularisées dans les trois versants de la fonction publique ;
- Le renforcement des obligations des employeurs publics en ce qui concerne le parcours professionnel des agents en situation de handicap comme les garanties offertes, à travers notamment de :
- L'obligation pour les employeurs publics de prendre les mesures appropriées permettant aux agents en situation de handicap de développer un parcours professionnel et d'accéder à des fonctions de niveau supérieur ;
- Le droit pour les agents en situation de handicap de consulter un référent handicap chargé de les accompagner tout au long de leur carrière et de coordonner les actions menées en leur faveur par leur employeur ;
- La portabilité des équipements de travail des agents en situation de handicap lors d'une mobilité professionnelle ;
- La mise en place d'un dispositif de détachement et d'intégration permettant la promotion interne des fonctionnaires handicapés dans les trois versants de la fonction publique.

La loi du 6 août 2018 intègre également au sein des missions du FIPHFP le conseil des employeurs publics pour la mise en œuvre de leurs actions en faveur des agents handicapés.

Le Fiphfp poursuit ainsi ses missions dans une approche collective et s'engage à relever ces nouveaux enjeux dans le respect de ses principes d'intervention :

- Une logique d'accompagnement dans la durée du bénéficiaire et la garantie d'un continuum de parcours (articulation entre les acteurs de l'orientation, de l'insertion et du maintien) ;
- La déclinaison des enjeux au plus près des territoires et des employeurs publics grâce à une animation du réseau des acteurs locaux ;
- La structuration de la politique handicap, pérennité de son portage auprès des employeurs publics, en privilégiant le conventionnement avec ces derniers.

NOS PARTENAIRES INSTITUTIONNELS

LA FÉDÉ 100% HANDINAMIQUE

Avec le soutien de ses entreprises partenaires, la FÉDÉEH mobilise des centaines de bénévoles étudiants et jeunes diplômés (handicapés ou non) pour conforter le parcours de formation jusqu'à l'emploi des jeunes handicapés.



Fédération étudiante engagée pour l'autonomie et la réussite des jeunes en situation de handicap, la fédé 100% Handinamique a l'ambition d'agir en faveur d'une société inclusive dans laquelle toutes et tous les jeunes en situation de handicap peuvent conduire leurs études supérieures, s'inscrire dans la vie associative de leur campus et s'insérer dans le monde professionnel dans les mêmes conditions que l'ensemble de leur génération.

En savoir plus sur www.fedeeh.org

HANDITECH TROPHY

Le Handitech Trophy est un concours national, propulsé par JobinLive et Bpifrance, qui récompense les porteurs de projets technologiques destinés à compenser le handicap.



Chaque année, ils sont plus de 150 entrepreneurs à tenter leur chance, soutenus par tout l'écosystème se mobilisant autour du concours (grandes entreprises, associations, acteurs publics, incubateurs, médias, écoles...).

En 2022, 6 projets seront récompensés dans les domaines suivants : Parcours et dispositifs de santé, Innovation digitale, Solutions de mobilité, Emploi, Education et aidants, Sport : Jop 2024.

3 prix spéciaux seront décernés aux Etudiants, Entrepreneuses et Chercheurs.

Il y aura également 2 prix coup de cœur : le Prix Coup de Cœur du Public et le Prix Coup de Cœur des salariés Bpifrance.

L'appel à projet (ouvert du 16 mai au 30 juin 2022) a réuni plus de 133 candidatures.

LES PROCHAINS RENDEZ-VOUS SONT :

- Les 6 et 13 septembre : Jurys de sélection
- Le 3 octobre : Pitches des finalistes
- Du 6 au 16 octobre : Votes des sponsors
- Du 17 au 26 octobre : Votes Prix Coup de Coeur Bpifrance
- Du 17 au 30 octobre : Votes Prix Coup de Coeur Public
- Le 14 novembre : Cérémonie de remise des prix

Retrouvez toutes les infos sur www.handitech-trophy.fr

La Chaire « Handicap, Emploi et Santé au Travail » de l'Université Paris-Est-Créteil propose un ambitieux programme de formation et de recherche pour concevoir et mettre en œuvre des solutions nouvelles, favorisant l'insertion socio-professionnelle des personnes en situation de handicap et la qualité de vie au travail.

Fédérant un large réseau associant universitaires, pouvoirs publics, professionnels du handicap, de l'insertion et du maintien en emploi, acteurs de soins et de réadaptation, entreprises, organismes publics et associations de personnes handicapées, la Chaire, dirigée par Karine Gros, Maître de conférences Habilitée à Diriger des Recherches en Sciences Humaines et Sociales, est rattachée à la Faculté de Santé de Créteil et portée par la fondation partenariale de l'UPEC de l'Université.

Elle a pour objectifs :

- De **concevoir et déployer des nouvelles formations** (DU Référent handicap hybride ; DU Référent emploi accompagné / Job coach...) à destination des personnes en situation de handicap et du collectif de travail (référents handicap, recruteurs, managers, services de santé...);
- De **créer des outils de veille et d'anticipation des situations de désinsertion professionnelle** s'appuyant sur l'Intelligence Artificielle pour favoriser le maintien en emploi ;
- De **conduire des programmes de recherche innovants** pour améliorer la santé au travail et le retour à l'emploi.

Présidée par la Fondation Malakoff Humanis Handicap, Mécène Premium de la Chaire, elle est aussi soutenue par Onepoint, Thales, 5Discovery, Handiprint, l'Agefiph et le FIPHFP engagés aux côtés de l'université.

Sa titulaire Karine Gros, Maître de Conférences Hors Classe Habilitée à Diriger les Recherches, est également Chargée de Mission Handicap de l'UPEC, Personne qualifiée au Conseil National Consultatif des Personnes Handicapées (CNCPH) et à la Commission pour l'Intégration des Personnes handicapées (CIPH) de la ville de Créteil, membre du Comité scientifique de l'Université du Réseau des Référents Handicap (URHH) de l'Agefiph, membre des Conseils d'Administration de la Fondation Partenariale de l'UPEC et de l'IFRATH (Institut Fédératif de recherche sur les Aides Techniques pour les personnes Handicapées), membre du Bureau de la Convention Atouts Pour Tous, et membre du Comité d'experts de HandiHA et du Conseil scientifique Serafin-PH (DGCS/ CNSA).

Le 14 juillet 2022, Karine Gros a été nommée par le Grand Chancelier au grade de Chevalier dans l'Ordre national de la Légion d'honneur.

Depuis 2015, elle dirige le DU « Référent handicap, secteur privé, fonctions publiques » pour professionnaliser les référents handicap et œuvre pour que « référent handicap » soit reconnu comme un métier. Lors de la SEEPH 2022, elle prend également la direction du DU Référent Emploi Accompagné.

Karine Gros a publié plusieurs ouvrages de référence :

- *Professionaliser le référent handicap : connaissances, compétences, savoir-être et savoir-faire*, Editions Législatives, ESF, 2019. Préface Adrien Taquet
- *Emploi et Handicap : de la culture de la RSE à l'émergence de nouvelles formes de travail*, dir. Karine Gros et Gérard Lefranc, Editions Législatives, ESF 2019. Préface Marie-Anne Montchamp
- *100 questions-réponses pour l'emploi des personnes handicapées*, Editions Législatives, ESF novembre 2020. Préface Thierry Michels
- *Autisme : Comprendre pour mieux accompagner*, Editions Législatives, ESF, septembre 2021. Préface Bertrand Monthubert. Chapitre inaugural composé par la Délégation interministérielle à l'autisme et aux troubles du neuro-développement.
- *Handicap, vieillissement, autonomie, insertion, technologies*, dir. Karine Gros, G. Uzan, Y. Morere, IFRATH Éditeur, 2021.

Parce qu'il est garant d'une alimentation saine, sûre, de qualité et accessible au plus grand nombre, le ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire, est un **acteur majeur de notre organisation socio-économique**.

Son intervention s'avère, à bien des égards, déterminante dans de nombreux domaines :

- Il est fortement **impliqué dans la mise en œuvre des dispositifs agricoles et ruraux européens** ;
- Il est pleinement **engagé aux côtés de nos agriculteurs, notamment pour l'adoption de la transition agro-écologique** ;
- Il **apporte tout son appui à l'innovation et à la recherche scientifique** qui sont le fondement de notre activité ;
- Il **s'inscrit dans l'avenir en soutenant la formation de plus de 216 500 élèves, étudiants et apprentis** dans les établissements de formation agricole, de l'enseignement technique à l'enseignement supérieur.

Le ministère a aussi la volonté de participer à la **mise en place d'une société qui soit véritablement inclusive**. Son objectif est la promotion de l'équité entre tous.

Le ministère a su innover et faire bouger, chaque fois qu'il le fallait, les lignes **en faveur de jeunes en situation de handicap**. Fidèles à la politique inclusive de l'enseignement agricole, les écoles de l'enseignement technique et supérieur du ministère de l'agriculture **accueillent chaque année un nombre croissant de jeunes en situation de handicap**. Ils représentent plus de **6% des effectifs de l'enseignement technique et 1,6% de l'enseignement supérieur**. Le ministère y a répondu en faisant un effort budgétaire conséquent.

Le ministère met également l'accent sur la prévention, les activités à risque et l'utilisation de produits dangereux. Là encore, la prise en compte du handicap et l'aide apportée aux travailleurs en situation de handicap est réelle, qu'il s'agisse des agents du ministère ou des personnes du secteur agricole ou rural.

Pour les agents du ministère, des plans triennaux fixent depuis plus de 10 ans le cadre et les objectifs permettant la poursuite de la démarche d'inclusion des personnes en situation de handicap (recrutement, maintien dans l'emploi, aménagement de poste). Ces actions sont soutenues par des conventions financières conclues, depuis 2011, entre le MASA et FIPHFP.

Concernant le secteur agricole et rural, le ministère soutient les nombreuses actions et les démarches expérimentales conduites par la Mutualité Sociale Agricole (MSA) en faveur de la réinsertion des personnes en situation de handicap (mesures de réintégration dans l'emploi, réseau SOLIDEL, action Bulle d'air ...).

Toutes ces actions marquent la volonté du ministère de s'inscrire pleinement dans la démarche de double labellisation obtenue en 2020 au titre des labels AFNOR « égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » et « diversité ». Elles sont également porteuses d'avenir.

Plus d'informations sur le **Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire**.

LE SAVIEZ-VOUS ?

Le ministère des Armées emploie plus de **60 000 agents civils, non militaires**. Ils ne portent pas l'uniforme et côtoient au quotidien les militaires et contribuent aux missions des armées. **5 000 postes** par an sont à pourvoir sur tout le territoire national dans la cyberdéfense, le maintien en condition opérationnelle des matériels, le génie civil, l'environnement, la culture, la santé, l'administration, les ressources humaines, l'action sociale, le droit, les finances, les achats.

Les personnes en situation de handicap peuvent être recrutées par la voie du concours, avec la possibilité de demander des aménagements d'épreuves ou en CDD par la voie du contrat de droit commun. Pour certains postes, une voie de recrutement spécifique leur permet d'être recrutées par contrat puis d'être titularisées et d'intégrer un corps de fonctionnaires, sans avoir eu à passer un concours.

Avis de concours, offres d'emploi, de contrats d'apprentissage et de stages sont publiés dans le site <https://www.civils.defense.gouv.fr/>

Les candidatures sont à adresser au recruteur dont le nom est indiqué dans l'offre **et en copie au délégué handicap régional :**

- Administration centrale du ministère (Ile-de-France) : cmg-arcueil-handicap.expert.fct@intra.def.gouv.fr
- Ile-de-France hors administration centrale : drhmd-cmg-sgl-pole-handicap.resp-rh.fct@intra.def.gouv.fr
- Nord-Ouest : cmg-rennes-deleguee-handicap-regionale.accueil.fct@intra.def.gouv.fr
- Sud-Ouest : cmg-bordeaux-handicap.delegue.fct@intra.def.gouv.fr
- Nord-Est : cmg-metz.delegue.fct@intra.def.gouv.fr
- Auvergne Rhône-Alpes : cmg-lyon-handicap.correspondant.fct@intra.def.gouv.fr
- Sud-Est : cmg-toulon-delegue-handicap.conseiller-rh.fct@intra.def.gouv.fr

PROGRAMME HANDIJEUNES DU CIDJ

Depuis 2009, le CIDJ développe un programme spécifique destiné aux jeunes en situation de handicap. Une équipe de conseillers et de conseillères formés à la problématique du handicap propose de nombreux services qui s'appuient sur un accompagnement sur mesure, une écoute personnalisée et des méthodes et outils adaptés.

4 objectifs au service de l'égalité des chances :

- Accompagner les jeunes en situation de handicap dans la construction de leur projet d'orientation scolaire ou professionnelle ;
- Promouvoir l'accès aux études supérieures, gage d'une meilleure insertion professionnelle ;
- Faciliter l'insertion des jeunes en situation de handicap en les mettant en relation avec les entreprises, les acteurs de la formation et de l'emploi ;
- Favoriser l'inclusion et la mixité dans un lieu ordinaire accueillant tous les jeunes.

Un accompagnement adapté

- Des entretiens individuels où toutes les questions sont abordées : orientation, projet professionnel, emploi, démarches...
- Des ateliers thématiques pour faire émerger les qualités et les talents des jeunes ;
- Des accueils de groupes pour découvrir les ressources du CIDJ et bénéficier de conseils.

Une documentation actualisée

- Des dossiers thématiques à destination des jeunes en situation de handicap avec des conseils et toutes les adresses utiles ;
- Des articles pratiques et des vidéos sont publiés sur le site cidj.com ;
- Le guide Ces secteurs qui recrutent propose une rubrique Emploi et handicap dans chaque fiche secteur.

Des événements favorisant le dialogue entre jeunes et professionnels

- Des forums de rencontre entre les jeunes, les établissements de formation et les entreprises ont lieu chaque année : des contrats en alternance et des offres d'emploi sont proposés ;
- Des conférences et rencontres professionnelles sont organisées pour susciter des échanges et débats et mettre en avant des témoignages.

NOS PARTENAIRES NATIONAUX

MICROSOFT

La mission de Microsoft est de donner à chaque individu et à chaque organisation les moyens de réaliser ses ambitions.



Avec près de 20% de personnes en situation de handicap dans le monde, s'assurer d'un usage accessible à toutes et à tous de l'ensemble de nos solutions prend tout son sens. En France, afin de faire progresser l'inclusion numérique, Microsoft a mis en place de **nombreuses actions aussi bien en interne qu'auprès de ses clients et partenaires**.

La diversité, c'est avant tout comprendre que nous sommes tous individuellement uniques et différents. L'inclusion vise elle à **créer un environnement où ces différences peuvent s'exprimer sans entrave**. C'est dans cet esprit que Microsoft France s'attache à créer, au quotidien, un **environnement attractif** pour ses collaborateurs comme les futurs talents de ses équipes. Ces changements culturels au sein de l'entreprise mettent du temps à s'imposer en raison souvent de nombreux biais inconscients qu'il nous faut surmonter.

Pour permettre notamment aux jeunes en situation de handicap de s'insérer dans les entreprises, Microsoft France est par ailleurs à **l'origine de nombreux projets emblématiques** :

- Ecole IA Intelligence Atypique pour des élèves TSA ;
- Projet JobNow de simulation d'entretiens de recrutement...

Microsoft France participe également activement à de nombreuses initiatives autour de **l'accessibilité universelle**. La mise en œuvre de ce type de démarche peut se fonder sur une approche de **Design Inclusif** permettant de confronter la solution à l'usage.

La démarche d'inclusion passe aussi par l'accessibilité numérique présente nativement dans la suite **Microsoft 365** qui intègre de nombreuses fonctionnalités d'accessibilité (dictée vocale, sous-titrage automatique, ...).

N'hésitez pas à les découvrir sur le site **Microsoft France Accessibilité**.

L'ensemble de ces initiatives ne constitue que le point de départ d'un voyage vers un monde plus inclusif. Chacun doit y contribuer à la hauteur de ses moyens pour que, demain, on ne parle plus de handicap mais de compétences atypiques. A vous de faire partie de cette démarche !

KORIAN

Korian est le premier groupe européen de soin au service des personnes âgées et fragiles.



Korian est le premier groupe européen de soin **au service des personnes âgées et fragiles**. Aux côtés de son réseau de **maisons de retraite**, Korian propose des **solutions d'habitat et de services diversifiés**, parmi lesquelles des résidences services seniors, des communautés de vie et de soin avec **les maisons Ages&Vie** ainsi que des services d'aide et de soin à domicile, notamment via le **réseau d'agences Petits-fils**. Korian est également un **acteur référent dans les services de santé**, avec des cliniques de soins de suite et de réadaptation (SSR) et de santé mentale.

Retrouvez plus d'informations sur **Korian**.

Vivendi est un leader mondial de la culture, du divertissement, des médias et de la communication. Il réunit un ensemble exceptionnel d'artistes, de talents et de professionnels au service de la créativité et de l'émotion.



VIVENDI SOUTIENT L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES

Les différentes entités de Vivendi travaillent pleinement ensemble, évoluant au sein d'un groupe intégré pour **promouvoir la culture dans toute sa diversité, valoriser toutes les idées, et les partager avec le plus grand nombre.**

Vivendi contribue ainsi au **partage des connaissances et défend activement, à travers ses métiers, les valeurs d'égalité et d'inclusion.**

L'insertion et la non-discrimination des personnes en situation de handicap, qu'il soit moteur ou psychique, sont des principes forts au sein du Groupe. Toutes les entités s'engagent en ce sens en mettant en place une politique responsable et durable, notamment à travers des campagnes de sensibilisation auprès des collaborateurs et des managers, ainsi que des partenariats avec des associations pour favoriser l'emploi et l'intégration des personnes en situation de handicap.

Dans cet esprit, Vivendi est, cette année encore, partenaire de LADAPT, afin de **soutenir son action constante en matière d'emploi de personnes en situation de handicap**, en France et en Europe. Le Groupe sera également de nouveau partenaire de la SEEPH pour son édition 2022.

LES FILIALES DU GROUPE VIVENDI :

- Groupe Canal+
- Groupe Havas
- Editis
- Prisma media
- Gameloft
- Vivendi Village
- Dailymotion

Créé en 1912, le Groupe Pomona est le leader national de la distribution livrée de produits alimentaires et non alimentaires aux professionnels de la Restauration Hors Domicile et des commerces alimentaires spécialisés de proximité.

« NOTRE POLITIQUE HANDICAP, UNE HISTOIRE DE CONFIANCE »

Distributeur multi-spécialiste, le Groupe Pomona s'appuie sur son ancrage local avec près de **190 sites et l'expertise de ses 6 réseaux de distribution** : TerreAzur, PassionFroid, EpiSaveurs, Relais d'Or, Délice & Création et Saveurs d'Antoine. Sa réussite repose en grande partie sur l'engagement de ses équipes et leur capacité à **donner chaque jour le meilleur d'elles-mêmes pour offrir la qualité de service attendue par les clients**. Elles sont animées par des principes d'action forts et une mission fédératrice : aider les professionnels des métiers de bouche à toujours mieux nourrir leurs clients.

Un de ces principes d'action est la confiance dans les hommes, qui s'exprime notamment par la volonté de donner à chacun(e) l'opportunité de développer ses talents et d'évoluer dans le Groupe grâce à la mobilité interne mais aussi par le respect de l'ensemble des collaborateurs et de leur diversité.

C'est dans cet esprit que le Groupe Pomona a décidé de s'engager en faveur de l'intégration et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap dès 2012.

LA POLITIQUE HANDICAP DU GROUPE S'ARTICULE AUTOUR DE QUATRE AXES FORTS :

- **Le maintien dans l'emploi avec des mesures sur l'adaptation des postes de travail, la reconversion ou encore la gestion des carrières ;**
- **Le recours au secteur protégé & adapté ;**
- **Le recrutement & la formation par le biais d'accueil de stagiaires ou alternants en situation de handicap, de partenariats avec des écoles, d'actions de recrutement directes sur des salons ou des sites emploi dédiés aux travailleurs handicapés ;**
- **La sensibilisation en interne avec notamment la diffusion d'une newsletter trimestrielle « HandiNews » adressée à l'ensemble des collaborateurs.**

Pour décliner cette politique au niveau local et être au plus près du terrain, un(e) référent(e) handicap a été nommé(e) dans chaque région.

Métiers recherchés :

Commerce / Achats / Logistique / Finance / Fonctions supports

Coordonnées :

DRH – Service recrutement – 3 avenue du Docteur Ténine – 92160 ANTONY ou sur le site www.groupe-pomona.fr/nos-offres-d-emploi

Site :

www.groupe-pomona.fr

En 3 chiffres :

- **47** référents handicap
- **4.95 %** de taux d'emploi direct en **2021** (vs **4,41 %** en **2020**)
- **11 200** collaborateurs.

Fondé aux Pays-Bas en 1960, présent dans 38 pays, le **Groupe Randstad est n°1 mondial des services en ressources humaines**. En France, le Groupe Randstad intervient à toutes les étapes de la vie professionnelle : recrutement, intégration, management, formation et mobilité. Avec **15 000 collaborateurs** et un réseau national de **900 points de présence**, le Groupe délègue en moyenne **85 000 salariés intérimaires** chaque semaine et recrute près de **27 000 professionnels en CDI/CDD par an**.

Cinq des filiales du groupe Randstad France (Randstad, Randstad Inhouse, Expectra, Appel Médical et JBM) sont certifiées **Top Employer**. Le groupe Randstad France est **Supporteur Officiel des Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris 2024**.

En matière de diversité, le groupe Randstad France applique une politique déclinée en 3 axes :

- **L'exemplarité dans le recrutement** et la **gestion de carrière** de ses salariés grâce à des procédures non discriminantes ;
- **L'accueil, le recrutement et la délégation** des candidats sur la base unique de leurs **compétences** ;
- L'information de ses clients sur la législation concernant la diversité et leur incitation à pratiquer une **politique d'égalité des chances**.

L'intérim comme tremplin vers l'emploi durable.

Parce que **l'intérim** est un puissant levier d'insertion professionnelle, le groupe a créé en 2019 **Kliff par Randstad**, le 1er réseau d'intérim dédié aux personnes en situation de handicap. Fruit d'une joint-venture sociale avec l'entreprise adaptée SOUN by Fastroad, Kliff accompagne les candidat(e)s dans le développement de leurs compétences, tout en répondant aux besoins et exigences des clients, pour une inclusion durable dans l'emploi.

Pour aller plus loin, rendez-vous sur www.grouperandstad.fr

THALES

Thales est un groupe mondial présent sur tous les continents qui sert **cinq grands marchés vitaux pour le fonctionnement de nos sociétés : l'aéronautique, l'espace, le transport terrestre, la défense et sécurité, l'identité et la sécurité numérique**.



Thales est un groupe mondial présent sur tous les continents qui sert **cinq grands marchés vitaux** pour le fonctionnement de nos sociétés : **l'aéronautique, l'espace, le transport terrestre, la défense et sécurité, l'identité et la sécurité numérique**. Ceux qui font avancer le monde s'appuient sur Thales. Dans un monde en constante mutation, à la fois imprévisible et riche d'opportunités, nous sommes aux côtés de ceux qui ont de grandes ambitions : **rendre le monde meilleur et plus sûr**.

Riches de la diversité de leurs expertises, de leurs talents, de leurs cultures, nos équipes d'architectes conçoivent et développent des solutions technologiques d'exception, qui rendent demain possible dès aujourd'hui. Du fond des océans aux profondeurs de l'univers et du cyberspace, nous aidons nos clients à maîtriser des environnements toujours plus complexes pour prendre des décisions rapides, efficaces, à chaque moment décisif, quel que soit l'enjeu.

Thales **s'engage pour l'emploi et l'insertion des personnes en situation de handicap**.

En tant qu'employeur responsable, nous nous engageons depuis 30 ans pour l'emploi et **l'insertion des personnes en situation de handicap**. Notre ambition est double : **accueillir tous les talents et accompagner nos collaborateurs concernés par le handicap**.

ROGER VOICE

La 1ère technologie pour sourds & malentendants qui accompagne gratuitement vos appels.



On compte aujourd'hui en France **6 millions de personnes sourdes ou malentendantes**. Soit environ **1/10 de la population Française**. Parmi eux, **500 000 personnes ne peuvent pas téléphoner à cause de leur surdité**.

Rogervoice est une **application mobile gratuite** qui permet aux personnes sourdes et malentendantes de passer des appels téléphoniques en toute autonomie.

Plébiscité par l'App Store parmi le Top 20 des applis tricolores, **plus de 2 millions d'appels ont eu lieu grâce à Rogervoice**.

Il suffit à l'utilisateur de choisir son mode de communication entre les 4 modes proposés, et de composer le numéro de son correspondant. Il pourra **choisir d'échanger via les sous-titres ou en langue des signes¹**.

Parce que l'accessibilité téléphonique ne s'arrête pas là, Rogervoice c'est aussi :

- Un affichage adapté à la baisse de la vue ;
- Un répondeur automatique transcrit ;
- 7j/7 et 24h/24 ;
- L'affichage des bruits ambiants et émotions ;
- Appels entrants et sortants ;
- Un annuaire d'entreprises accessibles ;
- Mode compatible braille 52 pays et 200 langues.

Rogervoice propose aussi un forfait pro, pour qu'on puisse **bien vivre sa surdité dans son environnement professionnel**.

Tous unis pour une société plus inclusive.

SCOR

SCOR, un réassureur mondial de premier plan



Quatrième réassureur mondial, SCOR offre à ses clients une **gamme innovante et diversifiée de solutions et de services pour le contrôle et la gestion des risques**. Fidèle à sa devise « l'Art et la Science du Risque », le Groupe met son expertise reconnue au sein du secteur et ses solutions financières de pointe au service du **bien-être et de la résilience des populations**.

SCOR offre à ses clients un **niveau de sécurité optimal**, comme en atteste sa notation financière de niveau AA- attribuée par S&P, Moody's, Fitch et AM Best. Le Groupe a enregistré plus de 16 milliards d'euros de primes en 2020. Représenté à travers 36 bureaux dans le monde, il est au service de ses clients dans plus de 160 pays.

Pour plus d'informations, rendez-vous sur : www.scor.com

¹ Selon une enquête de Handicaps Incapacité Dépendances réalisée en 1998/1999 par l'INSEE : en France métropolitaine : 5 182 000 personnes portaient un handicap auditif. Aujourd'hui, ce chiffre peut être arrondi à 6 millions du fait du vieillissement de la population et des nombreuses personnes non déclarées.

La MSA gère la protection sociale des personnes qui travaillent dans l'agriculture (et le secteur agricole) et de leurs ayants droit, soit au total environ 5,3 millions de personnes.



La MSA les accompagne tout au long de leur vie et leur assure une protection sociale globale : elle verse toutes les prestations auxquelles ils peuvent prétendre en santé, famille, retraite, accident du travail et maladie professionnelle et prend également en charge le recouvrement, non seulement, des cotisations et contributions sociales, mais également de l'assurance chômage et des cotisations conventionnelles pour de nombreux organismes. En complément de sa mission de service public de la sécurité sociale, elle gère la médecine du travail ainsi que la prévention des risques professionnels.

L'organisation en guichet unique de la MSA facilite la vie quotidienne de ses assurés, simplifie leurs démarches et permet de mieux les connaître pour une prise en charge personnalisée, adaptée à leur situation. En outre, la MSA propose, dans le prolongement de son cœur de métier, une offre de services sur les territoires – non exclusivement réservée à des publics agricoles – qui participe à l'attractivité du milieu rural et au maintien du lien social.

<https://www.msa.fr/lfp/web/msa/accueil>

SFL

Fondée par Henri Germain en 1879, la Société Foncière Lyonnaise est la plus ancienne foncière française.



Avec un patrimoine de 8,4 milliards d'euros concentré dans le Quartier Central des Affaires (QCA) de Paris et des immeubles de première qualité, SFL attire des entreprises à **la recherche d'une implantation stratégique et de prestations de grande qualité**. Son patrimoine est constitué, pour une large part, d'immeubles de bureaux totalement rénovés et de commerces exceptionnels par leur emplacement et leur zone de chalandise. SFL possède une **expertise très pointue dans la restructuration de grands ensembles tertiaires**, la **sélection et la gestion d'immeubles** à fort potentiel de valorisation locative et la **conduite d'une politique d'arbitrage dynamique**. Ce savoir-faire, conjugué à un socle patrimonial inégalé sur le marché, contribue à faire de SFL un **spécialiste et un acteur incontournable de l'immobilier tertiaire prime parisien**.

SFL a opté pour le régime des sociétés d'investissements immobiliers cotées (SIIC) et est cotée à la Bourse de Paris sur le marché réglementé : Euronext Paris, Compartiment A.

Depuis 2011, SFL **mène une stratégie RSE exigeante pour réduire l'impact environnemental de ses actifs**. Son engagement et ses efforts s'illustrent notamment par la **certification de la totalité de son patrimoine, l'intégration de la biodiversité en milieu urbain** et la mise en place **d'indicateurs de performance environnementale** précis, intelligibles et concrets. Ainsi, l'entreprise explicite, dans son rapport RSE, sa démarche en la matière au moyen d'objectifs précis portant notamment sur les points suivants :

- Réduction des consommations énergétiques et des émissions de gaz à effet de serre ;
- Diminution de l'empreinte carbone ;
- Certification des immeubles en exploitation et des projets en développement ;
- Gestion de l'eau et des déchets ;
- Biodiversité ;
- Accessibilité handicapés ;
- Égalité professionnelle et formation des salariés...

Dans le cadre de sa politique en faveur du handicap, SFL participe chaque année à l'organisation de la SEEPH et affecte une part de sa taxe d'apprentissage au bénéfice de LADAPT afin de contribuer à la **réinsertion professionnelle des personnes handicapées**.

Plus d'informations sur www.sfl.com

Accenture est le partenaire stratégique des entreprises et institutions françaises dans leur transformation technologique et humaine. De la vision à l'action, nous aidons nos clients à se réinventer et à façonner un futur durable et responsable.



Combinant une expérience unique et une expertise spécialisée dans plus de **40 secteurs d'activité**, Accenture s'appuie sur le plus grand réseau international de centres de technologie avancée et d'opérations intelligentes pour offrir à ses clients des services Strategy & Consulting, Interactive, Technology et Operations. Avec près de **710 000 employés**, Accenture s'engage chaque jour auprès de ses clients dans **plus de 120 pays**, à réaliser la **promesse de la technologie alliée à l'ingéniosité humaine**.

Accenture s'appuie sur le changement pour générer de la valeur et **créer une réussite partagée avec ses clients, ses collaborateurs, ses actionnaires, ses partenaires et ses communautés**.

LA MISSION HANDICAP

Lancée en 2014, la Mission Handicap informe et donne la parole aux personnes en situation de handicap. Elle les accompagne individuellement dans leur vie professionnelle et incite les managers à intégrer la notion de handicap dans leurs pratiques. Elle s'inscrit dans la volonté d'Accenture de devenir une entreprise handi-accueillante et complète son action en faveur de la diversité.

Dans le cadre de ses engagements, et en lien avec la Semaine européenne de l'emploi des personnes handicapées, Accenture organise chaque année le mois de la « Diversité Handicap » et y associe de nombreuses actions de sensibilisation.

Site Internet : www.accenture.com/fr

NOS PARTENAIRES MEDIAS

BETC

BETC, agence de communication créée en 1994, renouvelle le rapport entre les marques et la création.



Par envie, curiosité et engagement, BETC crée des synergies nouvelles et produit ses propres contenus dans les domaines de la musique, du film, de l'édition, du design...

Nommée en 2019 « International Agency of the Year » par Adweek, BETC est désignée en 2020 « Agence de l'année » aux Eurobest ainsi qu'au Club des DA et, pour la troisième année consécutive, aux Prix Effie. **En 2021, BETC est l'agence française la plus primée aux Clio Awards** et se voit récompenser d'un Grand Prix Film aux Cannes Lions pour le film « Crocodile Inside », une première en 30 ans pour une agence française. Elle est également **la seule agence française à figurer dans le classement WARC Top Agencies**, le classement qui distingue les agences les plus créatives au monde en 2021, se plaçant ainsi à la 4ème place. **En 2022, l'agence remporte 9 Lions aux Cannes Lions dont 1 Gold** avec la campagne "Gender Swap" de Women in Games. BETC est également **la seule agence française dans le classement de The Drum des meilleures campagnes du monde** avec "Roller Babies" d'evian et "The Bear" de CANAL+.

BETC est à l'initiative du projet des Magasins généraux à Pantin dans lesquels l'agence a emménagé le juillet 2016, un lieu de création, d'innovation, de production et de partage situé au cœur du Grand Paris.

<https://betc.com/fr>

20 MINUTES

Avec 20 millions d'utilisateurs chaque mois, 20 Minutes s'est imposé dans le paysage médiatique français.



En quelques années, elle est devenue la marque d'info la plus puissante au quotidien. Au cœur de son projet, le jeune actif urbain auquel 20 Minutes délivre chaque jour une info utile, pertinente et accessible. Encourager la lecture, la culture et la participation sociale, telle est l'ambition de 20 Minutes depuis 20 ans.

En préemptant la thématique de l'Emploi et du Handicap dès 2007, via l'édition de dossiers spéciaux et de suppléments, 20 Minutes s'est révélé un média réellement précurseur.

Fidèle à ses convictions et fière de ses valeurs, 20 Minutes est très heureux de soutenir une nouvelle fois la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées pour cette année 2022.

À l'occasion de la 26e édition de la SEEPH, 20 Minutes mettra en place un dispositif éditorial spécial 100% dédié dès le 15 novembre 2022 et consacrera le deuxième numéro de 20 Mint (son magazine consacré à la révolution Web3, diffusé à plus de 800 000 exemplaires) à la thématique de l'inclusion.

Au programme : interviews, articles d'analyse, informations pratiques, témoignages, portraits et reportages pour faire tomber le mur des discriminations et favoriser l'inclusion dans la société, l'économie et les entreprises.

Plus d'informations sur : **20 Minutes**

Handirect, le média expert du handicap depuis 1997, vous présente toute l'actualité en temps réel au travers de son site Internet et de son magazine papier.



Handirect média expert handicap

Né en 1997, Handirect est devenu au fil des années un leader de l'information à destination des personnes concernées par le handicap à titre personnel, familial, professionnel, ou institutionnel.

Handirect se décline dorénavant à 100% digital. Son contenu extrêmement riche aborde les différents aspects de la vie des personnes en fonction du handicap et de l'environnement dans lequel elles se trouvent.

Les grands piliers de la vie des personnes en situation de handicap sont ainsi explorés sous l'angle de l'existant et des solutions envisageables. Handirect met en avant de nombreux témoignages qui objectivent et personnifient des problématiques récurrentes telles que l'éducation, l'emploi, la mobilité, l'accès aux soins, la culture, le sport, le logement, les maladies rares, le droit, les prestations sociales, les aides techniques, les réseaux d'entre-aide, les associations. . .

Les équipes de Handirect se sont dès le début préoccupées de la précarité des personnes handicapées sans emploi et n'ont cessé de sensibiliser, à travers des témoignages, des dossiers et de nombreux partenariats les entreprises et la société à la nécessité de donner leur chance aux personnes en situation de handicap. Handirect est partenaire de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées depuis sa 2e édition.

Plus d'informations sur www.handirect.fr

CLUB ÊTRE ET HANDICAP

Premier réseau national des entreprises mobilisées en faveur de l'inclusion, des politiques handicap et de la prévention.



Créé en 1992 et présent en régions, Être en réseau s'articule autour de deux pôles :

- Être le Club : le Club des entreprises pour rencontrer et partager des bonnes pratiques, bénéficier de l'expertise d'intervenants qualifiés et faire évoluer ensemble le cadre légal ;
- Être le magazine : le média, créateur de contenu pour s'informer, réfléchir et initier de nouvelles dynamiques.

Plus d'informations sur : www.être-reseau.org

CANAL+ est un groupe média de passionné-es qui font vivre la diversité culturelle à travers le monde, dans plus de 40 pays.



Rejoignez notre bande de passionné-es, pour créer et produire partout dans le monde des milliers d'heures de contenus : des **plus grandes chaînes, aux meilleurs films et séries sans oublier l'émotion des grandes compétitions sportives** (UEFA Champions League, Top 14, Formule 1, MotoGP, Premier League, etc.) et nos **Créations Originales reconnues mondialement** (Validé, Le Bureau des Légendes, Engrenages, La Guerre des Mondes, Versailles, etc.).

Développer notre application **myCANAL** pour partager le meilleur de l'entertainment, sur chacun de nos marchés, à plus de 22,1 millions d'abonné-es.

Partenaire historique des plus **grands rendez-vous cinéma** (Césars, Festival de Cannes...) CANAL+ est engagé à **développer l'exception culturelle européenne** et investit plus de 500 millions d'euros dans le cinéma français et européen.

STUDIOCANAL, 1er studio cinéma français d'Europe, produit et distribue des films et séries exportés à travers le monde (Paddington, 30 jours max, Mia et le lion blanc, le Grand Bain etc.) et possède l'un des plus importants catalogues, avec 6500 titres internationaux.

Intégré à Vivendi, groupe mondial de contenus et de médias, nous sommes une communauté de talents ouverts sur le monde.

Pour la 4ème fois consécutive, CANAL+ a conclu un accord sur l'emploi des travailleurs et travailleuses handicapé-es, agréé par la DREETS.

Cet accord, témoigne de **l'engagement du Groupe en matière d'inclusion du handicap** : il apporte des nouveautés qui visent à renforcer les droits des collaborateurs et collaboratrices en situation de handicap ou aidant-es.

Avec cet accord le Groupe CANAL+ s'engage à :

- **Favoriser le sourcing** de collaborateurs et collaboratrices en situation de handicap, en présentant les offres d'emploi et de stage / alternance avec une communication privilégiée vers tous nos points de contacts avec des candidats en situation de handicap, et en formant l'équipe de recrutement ;
- **Favoriser le maintien dans l'emploi**, en prenant en charge tous les aménagements de postes et des conditions de travail nécessaires et en accompagnant les personnes en situation de handicap dans leur retour à l'emploi en cas d'absence de longue durée ;
- **Déployer un plan d'insertion** et de formation dédié afin de permettre une bonne intégration des collaborateurs ou collaboratrices en situation de handicap au sein des locaux mais également de leur équipe qui aura été formée auparavant ;
- **Communiquer et sensibiliser** pour continuer de tenir les collaborateurs et collaboratrices du Groupe informé-es sur les évolutions des droits des personnes en situation de handicap ;
- **Accorder des aides spécifiques** (journées d'absences pour les démarches administratives et les rendez-vous médicaux, aides financières, etc) aux salarié-es en situation de handicap et aux aidant.es ;
- Pour accompagner les collaborateurs et collaboratrices en situation de handicap, plusieurs interlocuteurs sont mobilisés : une mission handicap qui pilote toutes les actions liées au handicap, des ambassadeurs handicap – interlocuteurs de proximité - dans les directions du groupe, un service médical et une assistante sociale.

Rejoindre France Télévisions, c'est rejoindre le premier groupe audiovisuel français dont la mission de télévision publique est de proposer des contenus innovants et spécifiques mais aussi de nouveaux formats à tous les publics, sept jours sur sept.

Notre offre diversifiée privilégie ainsi l'ouverture sur le monde et le partage avec tous les publics, favorisant compréhension et respects mutuels.

Au sein de France Télévisions, riche de ses différentes cultures, cette diversité s'exprime en premier lieu à travers six antennes complémentaires, un réseau de chaînes et radios régionales ultramarines, sur plus de 120 implantations en France, au plus près des téléspectateurs.

Nos objectifs ?

- Garantir une égalité de traitement pour tous, quels que soit l'âge, le genre, l'état de santé, l'origine sociale ethnique ou culturelle ;
- Prévenir les discriminations.

Le handicap constitue un enjeu clé dans notre volonté de promouvoir l'égalité des chances. Accès à l'emploi, formation et sensibilisation, insertion et maintien dans l'emploi sont des priorités de notre politique de Ressources Humaines.

Nos programmations suivent cette même logique d'accessibilité et de changement des perceptions.

Web : www.francetelevisions.fr

RCF, RADIO CHRÉTIENNE FRANCOPHONE, UN RÉSEAU DE 64 RADIOS LOCALES

RCF est créé en 1982, à l'initiative de l'archevêque de Lyon, Monseigneur Decourtray, et du Père Emmanuel Payen.



Dès l'origine, RCF porte l'ambition de diffuser un message d'espérance et de proposer au plus grand nombre une lecture chrétienne de la société et de l'actualité.

RCF valorise toujours dans ses programmes les initiatives des hommes et des femmes qui s'engagent pour un monde meilleur. Chroniques, reportages, témoignages, émissions spéciales ou régulières en France ou à l'autre bout du monde, éclairent, tout au long de l'année, nos auditeurs sur les différents engagements mis en œuvre dans le cadre d'associations ou à titre individuel.

Dépasser l'idée que le handicap ne concerne que les personnes handicapées et leur famille, représente un véritable sujet de société. Ainsi, RCF aborde régulièrement toutes les questions liées au handicap pour sensibiliser, informer, accompagner les personnes en situation de handicap et celles qui les accompagnent, et plus largement pour toucher l'ensemble des auditeurs.

Forte de 630.000 auditeurs chaque jour, RCF compte 64 radios locales et 270 fréquences en France et en Belgique. Ces 64 radios associatives reconnues d'intérêt général vivent essentiellement des dons de leurs auditeurs.

Information, culture, spiritualité, vie quotidienne : RCF propose un programme grand public, généraliste, de proximité mis en œuvre par 300 salariés et 3.000 bénévoles.

Rendez-vous sur rcf.fr pour nous écouter !

À propos de LADAPT :

LADAPT, l'association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées, est une association loi 1901, reconnue d'utilité publique. Avec 112 établissements et services d'accompagnement, de formation, d'insertion, de scolarisation ou de soin, LADAPT accompagne en France chaque année plus de 20 000 personnes.

Elle organise depuis 1997 la Semaine pour l'emploi des personnes handicapées, qui connaît un succès grandissant chaque année, et a évolué en 2015 en Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées / European Disability Employment Week (SEEPH / EDEW).

Grâce aux 270 bénévoles de son Réseau des Réussites, LADAPT offre un véritable soutien citoyen aux personnes handicapées dans leur recherche d'emploi. Dans le cadre des orientations de son projet associatif, LADAPT entend proposer des réponses innovantes aux besoins des personnes en situation de handicap pour faciliter leur insertion sociale et professionnelle à chaque étape de la vie. LADAPT reste fidèle à sa mission débutée il y a plus de 90 ans : accompagner la personne handicapée dans son combat ordinaire, celui de sa vie quotidienne pour que nous puissions « Vivre ensemble, égaux et différents » (projet associatif 2016-2022).

Plus d'informations sur :

www.ladapt.net

www.semaine-emploi-handicap.com

Twitter : [@LADAPT](https://twitter.com/LADAPT)

LinkedIn : [@LADAPT](https://www.linkedin.com/company/ladapt)

Facebook : [@Ladapt](https://www.facebook.com/Ladapt)

Instagram : [@ladapt](https://www.instagram.com/ladapt)

Direction communication : direction.communication@ladapt.net

Contact presse :

- **Rumeur Publique**
- Taline SARKISSIAN
- 06 13 36 70 23
- ladapt@rumeurpublique.fr

