

DOSSIER
DE
PRESSE

Recruter une personne
en situation de handicap
vous semble compliqué ?

16>22
NOV²⁰₂₀

**SEMAINE
EUROPÉENNE**
POUR

L'EMPLOI

DES
**PERSONNES
HANDICAPÉES**

www.semaine-emploi-handicap.com

PAR **LADAPT**

Heureusement les compétences
comptent dans la balance !



#SEEPH2020

En partenariat avec :

Avec le soutien de :



www.ladapt.net



activateur
de progrès



Microsoft



SFL



accenture



vivendi



SCOR



être
en réseau





Cette SEEPH est placée :

Sous le haut patronage du Parlement européen



Éditorial de Xavier Delattre, Directeur général de LADAPT



Initier le changement de posture face au handicap et à l'emploi, promouvoir l'autonomie et la citoyenneté, **encourager une société inclusive : telle fut l'ambition portée par LADAPT en créant en 1997 la Semaine pour l'emploi des personnes handicapées**. Vingt-trois ans plus tard, c'est avec la même volonté qu'elle promeut, des initiatives fortes, militant pour un « *vivre ensemble, égaux & différents* ».

Pour cette **24^{ème} édition de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes en situation de handicap**, LADAPT remet avant tout les compétences des personnes en situation de handicap, quel que soit ce handicap, au cœur du processus de recrutement. **La crise sanitaire et économique qui est face à nous nécessite d'autant plus de vigilance quant à l'accès et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap**. Cette conjoncture incite à la recherche de moyens concrets pour favoriser l'inclusion professionnelle, elle-même soutenue par le déploiement d'écoles, de formations, d'entreprises inclusives.

Aussi, c'est tout naturellement que **l'inclusion, dès la scolarité jusqu'à l'emploi**, s'inscrit dans les trois thématiques de cette semaine, aux côtés du **numérique**, comme facilitateur d'accès au savoir et à l'emploi, et du **handicap invisible**, en continuité avec l'édition précédente. Il s'agit d'engager la réflexion autour des opportunités que crée le numérique et d'aller plus loin dans la recherche de solutions durables visant à accompagner les entreprises et travailleurs en situation de handicaps, y compris invisibles.

Ces thématiques sont autant d'opportunités pour renforcer l'autonomie et les compétences des personnes en situation de handicap. En co-construisant, non plus "pour" mais "avec" les personnes concernées, en favorisant la capacité de décider et d'agir de celles-ci, nous serons en mesure d'apporter des solutions appropriées. C'est à partir de cette conviction, que LADAPT a mis en place les dispositifs de formation et d'emploi accompagnés dans 17 départements. Par le "faire ensemble", l'accompagnement proposé, et aux personnes en situation de handicap et aux entreprises employeurs, sécurise le parcours emploi de la personnes concernée.

Cette Semaine européenne pour l'emploi 2020, **du 16 au 22 novembre**, bénéficie du soutien sans failles de nombreux acteurs associatifs, politiques et entreprises privées et publiques, engagés en faveur de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. La dimension Europe sera, avec des partenaires, fortement amplifiée et ce grâce aux travaux DESC 2 relatifs à la sécurisation des parcours au sein de l'Union Européenne. Je tiens à remercier chacun de ces alliés pour leur contribution à la société de demain.

Notre mobilisation collective se veut activatrice de leviers d'inclusion globale et d'épanouissement professionnel pour toutes personnes, quel que soit son parcours de vie.



SEMAINE
EUROPÉENNE
POUR

L'EMPLOI

DES
PERSONNES
HANDICAPÉES

www.semaine-emploi-handicap.com

LADAPT

La Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH), c'est le point d'orgue d'un combat permanent pour l'accès, le maintien et l'épanouissement dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap. Dans cette optique, de nombreuses actions sont organisées par LADAPT, créatrice et organisatrice de la SEEPH, par des associations amies, par des entreprises, privées ou publiques, ou encore par des villes ou collectivités territoriales. Salariés et bénévoles proposent des moments de sensibilisation, mais également de mise en relation entre recruteurs et personnes en recherche d'emploi. En s'adressant aussi bien aux petites, moyennes, grandes entreprises ou groupes internationaux, aux institutions locales, régionales, nationales, européennes, aux écoles et universités, la SEEPH agit concrètement pour impacter durablement la société et le milieu professionnel en ce qui concerne l'accès et le maintien dans l'emploi.

Lors de la 23^e édition organisée en 2019, la SEEPH a rassemblé :

2 763

Entreprises /
Recruteurs

94 213

Personnes
sensibilisées

2 183

Candidats

Elle a permis

1534

Entretiens /
Rencontres

La SEEPH, c'est chaque année plus de **100 actions** organisées par LADAPT sur tout le territoire

auxquelles viennent s'ajouter **les centaines d'actions** organisées par les associations amies, entreprises, missions handicap, collectivités, etc.

Depuis 2015, des actions emploi, de sensibilisation ainsi que des conférences sont organisées **par ou avec nos partenaires** européens



www.ladapt.net

Association loi 1901, reconnue d'utilité publique

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.

Notre ambition : l'accès et le maintien dans l'emploi lorsque c'est possible, que cela soit en milieu « protégé » ou en milieu « ordinaire ». Outre l'accompagnement des candidats et candidates, opérationnel à LADAPT à travers le Réseau des Réussites, les établissements et services de formation, de réorientation, de coaching et accompagnement personnalisé, cela passe aussi par la sensibilisation, l'information, la formation des recruteurs. C'est pour cela que LADAPT entretient des partenariats avec les acteurs entrepreneuriaux privés et publics.

Pour cette édition 2020, trois thématiques seront mises en avant :

- ➔ Favoriser le parcours vers l'emploi : l'école inclusive, l'apprentissage accompagné, la formation, l'entrepreneuriat...

Depuis sa création LADAPT est engagée en faveur de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. L'école inclusive est la matrice de toute politique d'insertion professionnelle des personnes handicapées.

L'insertion professionnelle reste conditionnée par la qualité de la formation, dont peut bénéficier la personne handicapée tout au long de la vie. La formation est elle-même conditionnée par la qualité de la scolarité. Toutes deux se doivent d'être inclusives pour permettre à la personne handicapée de s'adapter à l'environnement ordinaire dès que possible.

L'école inclusive a pour missions de faciliter l'accueil des jeunes en situation de handicap et préparer les enfants, tels qu'ils soient, dès leur toute première scolarisation, à devenir acteurs d'un changement de regard et de posture vis à vis du monde de l'emploi.

La formation inclusive se doit d'être porteur de leviers pour améliorer la transition entre le temps de formation et le marché du travail afin de limiter les ruptures de parcours.

- ➔ Le numérique

La crise sanitaire inédite des derniers mois a fait émerger le rôle décisif du numérique dans l'inclusion des personnes handicapées dans l'emploi. Elle laisse place à des circonstances exceptionnelles dans l'organisation de toutes structures et de chacun des postes qui les compose. Perçu comme une opportunité pour l'activité professionnelle et le niveau d'emploi des personnes handicapées, le télétravail amène à un état des lieux des outils de travail et de l'accessibilité au numérique.

L'évolution du digital donne naissance à des innovations technologiques et des solutions dématérialisées, parfois plus adaptées, pour répondre aux besoins des utilisateurs handicapés. Le numérique se veut être un levier pour accélérer l'inclusion des personnes handicapées dans l'emploi.

Cependant, l'utilisation massive de cette technologie met en évidence la fracture numérique de nos territoires. La vigilance est de rigueur pour garantir la prise en main des outils technologiques par le plus grand nombre et les adapter aux besoins de chacun, notamment des plus vulnérables. L'enjeu est de rendre le numérique porteur de solutions d'inclusion et non pas un sujet d'iniquité.



Thématiques

→ Le handicap invisible

La poursuite de ces nouveaux objectifs ne doit pas reléguer au second plan l'accomplissement des missions déjà identifiées en 2019. Le handicap invisible apparaît alors comme un lien entre les deux campagnes qui toutes deux reconnaissent une importance primordiale à cette thématique, du fait de sa fréquence chez les personnes en situation de handicap et du rapport coût/bénéfice très favorable des aménagements envisagés.

Dyslexie, déficit de l'attention, maladies chroniques, maladie psychique, TMS, diabète... Ces handicaps représentent 80 % des situations de handicap dans notre pays. De l'école à l'entreprise, l'enjeu relève d'une meilleure appréhension du handicap invisible pour accompagner au mieux les personnes concernées.

En milieu scolaire, mieux identifier les handicaps invisibles dès l'école et inciter l'enseignement ordinaire à se tourner le plus tôt vers le secteur médico-social est une préconisation toujours d'actualité. Par ailleurs, il nous faut questionner la manière dont l'école évalue les jeunes pour transformer une « évaluation-sanction », souvent comprise comme « évaluation-dépréciation » par l'enfant porteur d'un handicap, qui intègre alors durablement des complexes d'incapacité qui seront difficiles à combattre. Penser dès l'école à évaluer les capacités et non plus à sanctionner les incapacités, c'est encourager la réussite scolaire pour tous les jeunes, qu'ils soient en situation de handicap ou pas. Tous les jeunes ainsi valorisés verront sans aucun doute des possibilités d'apprentissage.

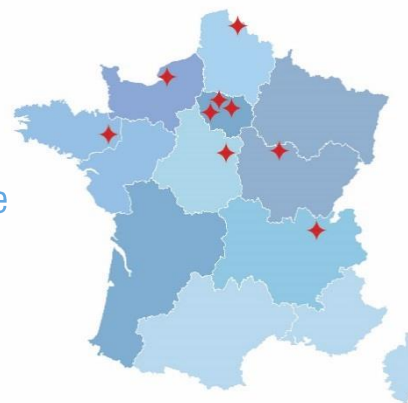
Regard sur l'emploi des personnes handicapées

→ Témoignages

**Alexandre, 37 ans, personne accompagnée
via le dispositif Emploi accompagné de LADAPT Hauts-de-Seine**

« Bénéficiant du dispositif emploi accompagné proposé par LADAPT depuis mars 2019, je suis très satisfait des prestations offertes. J'ai dans un premier temps suivi un accompagnement au travail qui a permis d'affiner mes recherches pour un poste adapté. Une fois celui-ci trouvé, j'ai pu échanger de façon régulière de ma vie en entreprise et être accompagné lors de difficultés ressenties dans celui-ci. En parallèle, j'ai bénéficié d'entretiens psychologiques qui m'ont été très favorables ainsi qu'un accompagnement administratif lorsque je l'ai demandé. C'est un dispositif qui favorise l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi. Je suis actuellement en CDD depuis un peu moins d'un an pour une durée de 3 ans renouvelable. »

LADAPT porte 9 dispositifs Emploi accompagné dans 17 départements. Elle s'appuie sur ses partenaires du Service Public de l'Emploi (Cap Emploi, Pôle Emploi, missions locales jeunes) ainsi que sur un fort réseau de partenaires (dont les structures sociales et médico-sociales).



Témoignage de Vina Seedoyal, Coordinatrice « Emploi Accompagné » à l'ESAT Hors murs de Floirac (33)

« Nous accompagnons des personnes en situation de handicap orientées vers le milieu protégé qui ont l'ambition de s'inscrire dans une activité professionnelle en entreprise. Notre atout majeur est notre approche globale ! C'est-à-dire que nous organisons notre suivi sur la construction d'un projet professionnel avec en parallèle un accompagnement médico-social. L'objectif étant d'intégrer des mises à disposition pour arriver au final à un contrat de droit commun en milieu ordinaire en fonction des aptitudes et potentialités de chaque personne. Cette démarche donne place à une très grande richesse d'accompagnement tant vers les personnes accompagnées que les entreprises ! Notre équipe pluridisciplinaire et notre méthodologie de travail donnent l'opportunité à l'entreprise d'accueillir une personne en situation de handicap avec plus de sérénité. Nous sommes présents pour étudier le poste de travail en amont, sensibiliser les équipes au handicap et apporter des propositions d'aménagement de poste de travail. Nous avons la possibilité de prendre le temps de connaître la personne que nous accompagnons et mieux encore, elle peut, elle aussi, apprendre à se connaître ! C'est tout l'intérêt d'avoir connaissance de ses aptitudes et ses compétences professionnelles pour ainsi être à l'aise en entreprise pour les expliciter ! »



Le Réseau des Réussites se mobilise

Créé il y a près de 20 ans, le Réseau des Réussites, réseau de bénévoles de LADAPT offre un véritable soutien citoyen aux personnes en situation de handicap.

« L'insertion professionnelle est une des missions essentielles du Réseau des Réussites et elle le reste puisqu'en 2018, la France dénombrait toujours plus de 500 000 chômeurs longue durée en situation de handicap – 832 jours en moyenne sans activité –. » explique Pauline Mariault, responsable nationale du Réseau des Réussites.

Près de 20 ans plus tard, le Réseau des Réussites compte 300 bénévoles, répartis au sein de 30 comités départementaux.

Les bénévoles, qui ont un rôle très actif au sein de l'association, participent à l'insertion sociale et professionnelle des personnes en situation de handicap. Ils le font grâce à leur investissement sans faille, dans des actions comme le parrainage vers l'emploi, la sensibilisation au handicap auprès du grand public, l'organisation et/ou la participation à des « événementiels emploi », notamment lors de la SEEPH. Ils sont évidemment partie prenante du projet associatif de LADAPT.

Les bénévoles du Réseau des Réussites permettent aux personnes en situation de handicap d'avoir confiance dans leurs capacités, de (re)créer du lien social, de rétablir le contact avec le monde professionnel. L'objectif principal de ce soutien étant de sortir la personne de l'isolement et de lui permettre d'être actrice de ses propres choix.



Jeanne, personne parrainée par le Comité des Réussites de Nantes

« Je suis autiste. Mon poste de travail a récemment été adapté, afin de me permettre de me maintenir dans l'emploi.

Pour cela, mon employeur et moi avons été accompagnés par une ergothérapeute de LADAPT. L'adaptation de mon poste ayant entraîné une mobilité géographique, j'ai dû déménager. Et la recherche d'un nouveau logement s'est révélée très difficile, surtout parce que je ne maîtrise que peu les codes sociaux qui permettent d'entrer en relation avec l'autre (dans ce cas, le propriétaire ou l'agent immobilier).

Témoin de mes difficultés, l'ergothérapeute m'a proposé d'être accompagnée par Pierre du Comité des Réussites de Nantes, ce que j'ai accepté. Il a été d'une aide précieuse : je lui ai expliqué mes critères de recherche, nous avons consulté des annonces, il a passé les premiers appels téléphoniques et nous avons fait quelques visites. Lorsqu'il faisait les choses à ma place (comme téléphoner), il m'expliquait comment il faisait et comment il percevait les situations.

Et nous avons fini par trouver un logement. Aujourd'hui, je me sens bien dans mon appartement et au passage, j'ai acquis des compétences sociales que je pourrai remobiliser. Pierre aura été un passeur d'expérience... et surtout une belle rencontre ! »





Marie, personne parrainée par le Comité des Réussites de Lyon

« Après de lourds problèmes de santé, j'étais très perturbée quant à l'idée de reprendre une activité professionnelle. Je doutais de tout, me sentais inutile. Une amie m'a alors recommandé de contacter le Comité des Réussites de Lyon pour faire un point sur mon parcours général (professionnel et personnel). En plus d'une écoute attentive, j'ai particulièrement apprécié les conseils avisés et personnalisés de cet échange.

Le suivi à long terme (points réguliers par rendez-vous, mail ou téléphone) m'a paru adapté et m'a fait gagner en confiance. Monsieur Sersiron (mon parrain) m'a ainsi encouragé à faire une préorientation au sein de LADAPT qui a porté ses fruits, puisque j'ai pu découvrir un métier dans lequel je me projette. Je vais ainsi me former au métier d'animatrice socio-culturelle.

Je me sens plus sereine quant à mon avenir. Je sais que je peux à tout moment contacter mon parrain pour un échange de soutien. »

Les grands rendez-vous des bénévoles

Handi Café se digitalise à LADAPT

Différentes déclinaisons digitales de l'opération Handi Café proposent des rencontres virtuelles pour mettre en relation personnes handicapées en recherche d'emploi, étudiants en situation de handicap en recherche de lieux de stage et des employeurs en recherche de candidats.

Nos régions vous donnent rendez-vous :

- **Le 16 novembre**, LADAPT Cher ESAT vous invite à son Handi Café.
- **Du 16 au 20 novembre**, LADAPT Nord propose un Handi Café inversé où les personnes accompagnées viennent déposer un CV auprès d'une dizaine d'entreprises.
- **Le 17 novembre**, LADAPT Rhône - Métropole de Lyon, LADAPT Hauts-de-Seine, LADAPT Sarthe, LADAPT Loire Atlantique et LADAPT Nord organisent leurs Handigital Café.
- **Le 17 novembre**, LADAPT Essonne – Evry vous invite à vous connecter pour son Handi Café connecté
- **Le 18 novembre**, LADAPT Ille-et-Vilaine organise son Handigital Café

Chiffres & éléments de contexte

En France

A la veille de la crise sanitaire et économique 2020, le nombre de demandeurs d'emploi en situation de handicap est passé, au second semestre 2019, sous la barre des 500 000 inscrits en catégories A-B-C, soit 8,6% de l'ensemble des demandeurs d'emploi. Pour la première fois, le nombre des demandeurs d'emploi en situation de handicap a diminué plus vite que le tout public avec réciproquement -4% sur un an contre -3%.

Les Cap emploi ont contribué à 84 658 recrutements de travailleurs handicapés, tous types de contrats confondus, soit une hausse de 0,4 % en un an. La stabilité du nombre de recrutements accompagnés par Cap emploi en 2019 masque une hausse des contrats de courte durée mais une baisse des contrats durables, notamment des CDI (-5 % en un an) alors que, tous publics confondus, l'Acoess a enregistré en 2019 une progression des embauches en CDI de 2,2 %.

Après une diminution en 2018, le nombre de maintien dans l'emploi repart quant à lui à la hausse (+8% en un an), les Cap emploi ayant contribué au maintien dans l'emploi de plus de 21 000 personnes handicapées en 2019. (source : Agefiph Tableau de bord national, juin 2020)

On observe par ailleurs une progression de 15% des entrées en formation des personnes en situation de handicap. (source : Travail-emploi.gouv)

Toutefois, le nombre de contrats d'alternance rencontrent réciproquement une baisse de -6% pour les contrats d'apprentissage (contre -17% pour le tout public), soit 353 421 contrats, et -31% pour les contrats de professionnalisation (contre -7% pour le tout public), soit 218 697 contrats en 2019. (source : Agefiph Tableau de bord national, juin 2020)

En France, 5,9 millions de personnes en situation de handicap sont en âge de travailler. Parallèlement, 2,8 millions déclarent disposer d'une reconnaissance administrative d'un handicap ou d'une perte d'autonomie.

Profil des demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi fin décembre 2019 (source : Pôle emploi) :

49% des demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont des femmes (contre 52% pour les demandeurs d'emploi tout public) ;

51% sont âgés de 50 ans et plus (contre 26% pour le tout public) ;

36% ont un niveau de qualification supérieur ou égal au BAC (contre 48% pour le tout public) ;

59% des demandeurs d'emploi sont des chômeurs de longue durée (un an ou plus) contre 48% des demandeurs d'emploi tout public ;

L'ancienneté moyenne d'inscription au chômage est de 853 jours pour les demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi, contre 650 jours pour le tout public.

En Europe

Si 44 millions d'européens âgés de 15 à 64 ans ont déclaré avoir un handicap lors de l'étude Eurostat de 2011, on estime à environ **80 millions, soit 1/6 de la population européenne** le nombre de personnes en situation de handicap (source : Eurostat, février 2013).

Moins d'un adulte handicapé sur deux en emploi dans l'Union Européenne (source : Eurostat, 2014 pour l'année 2011, pour une population de 15 à 64 ans déclarant avoir un handicap). Ce chiffre (47,3%) est d'autant plus alarmant qu'il doit être mis en regard avec celui du taux d'emploi des 15-64 ans n'ayant pas de handicap, 66,9%. Toutefois, les conclusions de EASPD (Association européenne des prestataires de services pour les personnes handicapées) diffèrent sensiblement, et réduisent le taux d'emploi des personnes en situation de handicap en Europe à **20%**.

Ce non accès à une situation professionnelle a des effets sur le niveau de vie, mais également sur l'inclusion sociale. Dans l'Europe des 28, le taux de **risque de pauvreté ou d'exclusion sociale** pour les personnes non-handicapées âgées de 16 ans et plus est de 22% en 2013, contre 30% pour les personnes handicapées.

Le taux de **participation à l'éducation et à la formation** des personnes non-handicapées âgées de 25 à 64 ans est de 9,8% en 2011, contre seulement 6,9% pour les personnes handicapées.

Chiffres & éléments de contexte

Dans le monde

Le champ du handicap à l'échelle mondiale en quelques chiffres (selon l'OMS) :

- 1,3 milliard de personnes seraient touchées par une forme de déficience visuelle, **soit 17% de la population mondiale, dont 36 millions atteintes de cécité.**
- 466 millions de personnes ont une déficience auditive handicapante **soit 6% de la population mondiale.**
- 200 millions de personnes environ ont un handicap intellectuel (QI inférieur à 75) **soit 2,6% de la population mondiale.**
- 75 millions de personnes auraient besoin d'un fauteuil roulant au quotidien **soit 1% de la population mondiale.**

Aperçu des rendez-vous 2020

- **Événement inaugural de la SEEPH, lundi 16 novembre.** Événement de lancement de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées co-organisé par LADAPT, l'Agefiph et le FIPHFP.
Sous forme de tables rondes, cet événement est l'occasion de revenir sur les enjeux d'inclusion professionnelle, sociale et citoyenne des personnes en situation de handicap, à travers des prises de parole de personnes concernées et d'acteurs politiques et associatifs.
- **DuoDay national, toute la journée du 19 novembre.** Pour permettre la formation de duos entre les personnes en situation de handicap et des professionnels volontaires d'entreprises, collectivités ou associations.

Retrouvez le programme détaillé et régulièrement mis à jour de l'ensemble des actions organisées dans le cadre de la SEEPH 2020 sur le site officiel de la Semaine :

www.semaine-emploi-handicap.com.

Heureusement les compétences comptent dans la balance !

Angélique, ambassadrice 2020

Spontanée et passionnée, cette année Angélique met à profit ses talents d'actrice et incarne le visage de la 24ème Semaine. Comédienne épanouie, elle a su dépasser les difficultés professionnelles liées au handicap et trouver sa place sur les feux de la rampe. Pour cette campagne SEEPH 2020, Angélique s'empare du slogan *"Les compétences comptent dans la balance"* pour valoriser le recrutement des personnes en situations de handicap.

Angélique représente l'audace, le positivisme et la résilience. Son handicap n'est pas son identité. C'est pourquoi, elle a toujours refusé de se laisser limiter au regard des autres et continue d'avancer avec détermination.

À la suite de sa scolarité auprès d'un établissement d'Unité Localisée d'Insertion Scolaire (Ulis), Angélique décroche un CAP petite enfance. Pour faciliter sa recherche d'emploi, la mission locale lui propose d'intégrer l'Espace dynamique d'insertion Cesame d'Epargny, à destination des jeunes déscolarisés et demandeurs d'emploi entre 16 et 25 ans. Loin de la petite enfance, elle y découvre une tout autre vocation: le théâtre.

C'est pour encourager le plus grand nombre à regarder au-delà du handicap qu'Angélique prête son image à la 24ème édition de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées. *"Un jour, j'ai rencontré une dame qui faisait de la peinture avec la bouche. Lorsque je lui parlais, je ne voyais même pas son siège roulant, je voyais une femme"*. Pour Angélique, personne ne devrait être stigmatisé, chacun devrait être considéré en tant qu'individu à part entière, avec ses talents, ses compétences et ses propres envies.

Le théâtre : une reconversion réussie

C'est aussi ce qu'elle défend à travers le théâtre, l'art qui a donné un nouvel élan à son parcours professionnel : *"C'est en intégrant l'Espace Cesame, à la suite de recherche d'emploi sans débouchés positifs, que j'ai découvert le théâtre. D'abord en cours de théâtre puis lors d'un séjour organisé pour participer au Festival d'Avignon"*. Sa passion et sa détermination l'ont mené à intégrer en 2017 la troupe de comédiens du Théâtre du Cristal. Depuis 1989, cette compagnie produit et diffuse des spectacles avec des comédiens handicapés ou non, en France et en Europe. Régulièrement, la thématique du handicap se trouve au coeur des pièces jouées, invitant à la réflexion autour de la question d'intégration dans la société et d'épanouissement de chacun quel que soit son parcours

de vie.

"Depuis que je suis au Théâtre du Cristal, je me suis émancipée. J'ai un peu plus confiance en moi, je me sens mieux. Je joue des rôles de personnes en situation de handicap ou non. Et quand je joue un rôle, je me dis 'd'accord tu as un handicap mais ce n'est pas grave, tu es comédienne'. Ce n'est pas parce qu'on est handicapé ou qu'on vient d'un ESAT, qu'on n'est pas capable. Dans ma compagnie ce qui se dit c'est que tout le monde a un handicap".



Ambassadrice de la SEEPH - un nouveau défi auprès de LADAPT

Aujourd'hui, Angélique tourne dans des pièces de théâtre partout en France et traverse parfois les frontières pour présenter les oeuvres auxquelles elle collabore. Stimulée par le challenge, elle se prête volontiers à de nouveaux défis, dans des séries télévisées, un court-métrage ou encore pour être le visage de cette Semaine européenne pour l'emploi 2020 aux côtés de LADAPT. *"Lors de la séance photo, j'étais au début un peu timide et impressionnée. Mais l'équipe m'a mise à l'aise et je me suis lâchée petit à petit. C'était super, un très bon moment. J'ai pris beaucoup de plaisir."*

Les partenaires institutionnels



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 FIPHP 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 FIPHP 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.



www.ladapt.net

Les partenaires institutionnels



#activateur
de progrès

EMPLOI & HANDICAP

L'Agefiph soutient le développement de l'emploi des personnes handicapées. Pour cela elle propose des services et des aides financières destinées à compenser les conséquences du handicap.

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 2019, l'Agefiph a participé au financement de près de 223 000 aides et services.

Plus d'informations sur www.agefiph.fr

Contacts presse :

- Ghislaine Cristofolletti – g-cristofolletti@agefiph.asso.fr – 06 21 65 41 96
- Clehyaric@epoka.fr – 06 60 43 65 02 / Bcavaglione@epoka.fr – 06 84 84 37 5



Les partenaires entreprises



The Art & Science of Risk

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 le confirme sa notation de AA- attribuée par les agences de notation S&P et Fitch. Le Groupe a enregistré plus de 16 milliards d'euros de primes en 2019. Représenté à travers 38 bureaux dans le monde, il est au service de ses clients dans plus de 160 pays.

Depuis plusieurs années, le groupe SCOR a fait de la Responsabilité Sociétale des Entreprises (« RSE ») un facteur structurant de ses actions. D'une part, au travers de ses activités de réassurance de personnes et, d'autre part, en promouvant la mixité et la diversité comme facteurs d'efficacité et d'innovation.

Dans ce contexte, l'Entreprise accorde une place toute particulière au handicap. Soucieuse de permettre un accès égalitaire et par conséquent l'entrée et le maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap, SCOR a mis en place des actions suivies spécifiques, des formations internes spécifiques, des partenariats externes avec des associations permettant aux travailleurs en situation de handicap d'exercer une activité professionnelle, l'accompagnement des collaborateurs en situation de handicap avec le service de santé au travail, ou encore la collaboration aux actions annuelles de l'Officiel du Handicap.

La Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées dès le 16 novembre 2020, est un événement qui s'inscrit naturellement dans l'engagement du groupe SCOR. Il prolonge ses actions relatives au handicap, en renforçant la prise de conscience des collaborateurs et la sensibilisation au principe d'inclusion des personnes en situation de handicap dans le milieu professionnel et même au-delà ainsi qu'au service du bien-vivre ensemble qui contribuent in fine à la performance globale de l'Entreprise.



KORIAN

1re entreprise européenne, spécialiste du Bien Vieillir.

Korian, expert des services de soin et d'accompagnement aux seniors, gère le premier réseau européen de maisons de retraite médicalisées, de cliniques spécialisées, de résidences services, de soins et d'hospitalisation à domicile avec plus de 850 établissements.

Présent aujourd'hui dans six pays (France, Allemagne, Belgique, Italie, Pays-Bas, et Espagne) au service de 300 000 patients et résidents, le Groupe emploie plus de 53 000 collaborateurs.

Au sein de KORIAN, les salariés se retrouvent autour d'une même culture commune : l'esprit KORIAN. Incarnant l'identité et les spécificités du Groupe, cet état d'esprit repose sur quatre valeurs :

Bienveillance : Faire de la considération pour l'autre un pilier de notre activité

Responsabilité : garantir ensemble le Bien Vieillir de nos résidents et patients

Transparence : Développer la confiance en étant clairs et vrais

Initiative : Développer chacun notre capacité d'action

Pour en savoir plus : www.korian.fr



www.ladapt.net

Les partenaires entreprises



Carrefour est engagé dans une politique handicap depuis 20 ans avec son 1^{er} accord signé en 1999 sur le format Hypermarché. Notre politique se décline autour de trois piliers : le recrutement, l'intégration et le maintien dans l'emploi de nos collaborateurs. Fort de cette politique Handicap, Carrefour France a des taux d'emploi en constante évolution sur chacun de ses formats et affiche un taux national au-delà 6,30% pour 2019 (+ de 6000 collaborateurs en situation de handicap en France et + de 12000 dans le monde).

Pour favoriser l'intégration et le maintien dans l'emploi des personnes, Carrefour a mis en place des actions dans tous ses pays intégrés (9 pays) et s'inscrit au-delà des seuils légaux et, dans les pays qui ne prévoient pas de disposition légale, déploie des actions ad hoc pour continuer sa démarche en faveur de l'inclusion.

Notre ambition est de prendre en compte l'ensemble des « différences » de chacun, et c'est tout naturellement que Carrefour inscrit le handicap dans une politique plus globale de Diversité avec des engagements forts en matière d'égalité des chances, de lutte contre les discriminations et d'égalité de traitement de tous nos collaborateurs.

C'est ainsi que nous développons une culture autour de l'acceptation de la différence et de l'inclusion. Cela passe notamment par les formations de tous les membres de l'encadrement telles que « Le directeur au cœur de la mission handicap » ou encore « Tous acteurs de l'égalité des chances ». Egalement, chaque année des actions et des mesures concrètes en faveur de la Diversité sont menées dans nos entrepôts, magasins et sièges du groupe. Elles ont pour objectifs de rappeler les engagements de Carrefour mais également de sensibiliser le plus grand nombre.

Carrefour aux côtés de LADAPT en France et au-delà

Membre fondateur du Réseau Entreprises et Handicap de l'OIT, Carrefour souhaite soutenir à échelle européenne l'essaimage des bonnes pratiques en faveur de l'emploi de personnes en situation de handicap. En s'associant à LADAPT, Carrefour donne une nouvelle illustration de sa politique diversité et entend poursuivre à ses côtés ses actions à l'international.

Vous trouverez ci-dessous quelques chiffres qui témoignent de l'engagement de Carrefour en faveur de la Diversité :

- 360 000 collaborateurs présents dans 9 pays
- 57% de femmes à travers le monde
- 41% de nos femmes sont des cadres
- 10000 jeunes en stage et alternance
- Plus de 6000 collaborateurs en situation de handicap en France



Le groupe Randstad France fait partie du groupe Randstad, leader mondial sur le marché des ressources humaines, fondé aux Pays-Bas en 1960. En France, il se place parmi les leaders en matière de services en ressources humaines avec en 2019 un chiffre d'affaires de 3,7 milliards d'euros. En 2019, le groupe (15000 collaborateurs-trices, dont 4 000 au titre d'AUSY et 7 600 CDI Intérimaire) aura délégué en moyenne 75 000 salariés intérimaires chaque semaine et recruté 30 000 professionnels en CDI/CDD, en s'appuyant sur son réseau national et local de 900 agences et bureaux.

Randstad est certifié Top Employer 2020.

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

- être exemplaire dans le recrutement et la gestion de carrière de ses salariés (f/h) grâce à des procédures non discriminantes,
- accueillir, recruter et déléguer des candidats (f/h) sur la base unique de leurs compétences,
- informer ses clients sur la législation concernant la diversité et les inciter à pratiquer une politique d'égalité des chances.

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



Les partenaires entreprises



« Notre politique handicap, une histoire de confiance »

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.

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 trois axes forts :

- un plan de maintien dans l'emploi avec des mesures sur l'adaptation des postes de travail, la reconversion ou encore la gestion des carrières,
- un plan de partenariats avec les entreprises adaptées et protégées,
- un plan d'embauche et de 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.

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 2 chiffres 45 référents handicap
5,90% de taux d'emploi en 2019



Les partenaires entreprises



Vivendi, groupe handi-accueillant

Vivendi est présent sur toute la chaîne de valeur qui va de la découverte des talents à la création, l'édition et la distribution de contenus. Groupe industriel intégré dans les contenus, les médias et la communication, Vivendi rassemble Universal Music Group, Groupe Canal+, Havas, Editis, Gameloft, Vivendi Village et Dailymotion.

Vivendi poursuit la construction d'un champion mondial de l'industrie de la culture et du divertissement en développant la transversalité entre tous ses métiers.

+ de 40 000 salariés - Dans 100 pays à travers le monde

La question du handicap et de l'emploi des personnes handicapées fait partie de l'inclusion et de l'égalité des chances qui sont un engagement fort pour le Groupe. Vivendi, par l'intermédiaire de sa Direction RSE notamment, s'associe à des initiatives efficaces en matière d'égalité des chances. C'est dans cet esprit que Vivendi est à nouveau partenaire de LADAPT et de la SEEPH 2019, afin de soutenir l'action constante et durable de LADAPT en matière d'emploi de personnes handicapées, en France et en Europe.



Le groupe Casino est un acteur clé et réputé sur le marché de la distribution en France et un leader du marché mondial de la distribution alimentaire, avec plus de 12.000 magasins dans le monde (France et Amérique latine) et un effectif de plus de 220.000 personnes mues par leur passion pour la distribution et le service client.

Impliqué depuis 25 ans dans une politique Handicap, le groupe Casino s'est fixé l'objectif de changer le regard porté sur les personnes en situation de handicap en impliquant l'ensemble des collaborateurs et d'inscrire les établissements du Groupe dans une logique de participation solidaire et active au progrès social et à la lutte contre l'exclusion.

La Mission Handipacte s'engage auprès des personnes en situation de handicap et articule ses actions, issues des engagements du 8^{ème} accord 2020-2022 pour l'emploi et le maintien des travailleurs en situation de handicap, en œuvrant pour :

- Le recrutement et la formation : tous les postes ouverts aux personnes en situation de handicap ; accompagnement des nouveaux collaborateurs ; partenariats avec les acteurs de l'insertion professionnelle, de la formation et de l'éducation.
- Le maintien dans l'emploi de ses collaborateurs : anticipation des situations d'inaptitude ; co-construction de projets professionnels ; aménagements techniques et organisationnels.
- L'accessibilité des locaux et des outils.
- La sensibilisation du collectif de travail mais aussi des clients : diffusion de modules de formation, de guides managériaux et de fiches pratiques ; partenariat avec l'association Handi'chien.

La SEEPH est justement l'occasion idéale pour parler du handicap en proposant à nos salariés des animations intelligentes, avec un angle divertissant et un fond consistant. Cette année et malgré la crise sanitaire, LADAPT saura relever ce défi aux côtés de la mission Handipacte au sein de plusieurs magasins du Groupe.

Pour contacter la mission Handipacte : handipacte@groupe-casino.fr

Site recrutement Casino : <https://recrutement.groupe-casino.fr/>



Les partenaires entreprises



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

Avec un patrimoine de plus de 7 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, 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.

accenture

Accenture, un des leaders mondiaux des services aux entreprises et administrations, propose une large gamme de services et solutions en stratégie et conseil, expériences interactives client, technologie et gestion déléguée d'opérations, avec une expertise digitale transversale intégrée au sein de tous ces services.

Chez Accenture, seules vos compétences font la différence. Notre groupe s'engage en faveur de l'insertion des personnes en situation de handicap en menant des actions concrètes à travers sa mission handicap avec la signature d'un nouvel accord sur 3 ans (2020-2022) : aménagement de l'environnement de travail, la mise en place de dispositifs spécifiques d'accompagnement, la sensibilisation des collaborateurs contre les idées reçues, une politique de recrutement volontariste.



Les partenaires entreprises



rogervoice

En France il existe plus de 6 millions de sourds et malentendants : c'est presque 10% de la population.

Pour contacter les services après-vente des entreprises dans leur vie privée ou tout simplement communiquer avec leurs collègues dans le monde du travail, les personnes sourdes et malentendantes sont livrées à elles-mêmes.

Une simple action comme téléphoner pour une personne entendant est tout simplement hors d'atteinte pour une grande partie de la population française.

C'est ce problème omniprésent dans son quotidien qu'[Olivier Jeannel](#), sourd de naissance, a souhaité combattre en créant Rogervoice.

L'application Rogervoice est la 1^{re} mondiale à permettre de passer des appels sous-titrés et d'en recevoir en toute autonomie et à tout moment, partout dans le monde.

La mission de Rogervoice est de reconnecter les entreprises et services publics avec les sourds et malentendants.

Pour ce faire Rogervoice propose aux grandes organisations deux solutions :

Une solution pour les SAV et services clients qui s'intègre directement dans leur univers technologique. En langue de signes, en langue parlée complétée, et par transcription écrite.

Aujourd'hui un appel sur dix pourrait venir de ces utilisateurs oubliés . C'est aussi une obligation légale pour les services clients de proposer de l'accessibilité aux sourds et malentendants. Lire [l'article 105](#).

Une application disponible sur mobile au travail pour appeler ses collègues, fournisseurs, prestataires et clients. L'app permet de sous-titrer les discussions téléphoniques 24h/24 et 7j/7.

Chiffres clés :

24 collaborateurs

6 ans d'existence

Plus d'un million appels par an

30 clients grands comptes



www.ladapt.net

Association loi 1901, reconnue d'utilité publique

Les partenaires entreprises



La Manufacture Française des Pneumatiques Michelin est engagée depuis de nombreuses années, avec force et conviction, en faveur de la Diversité.

Notre raison d'être est d'offrir à chacun une meilleure façon d'avancer.

Michelin entend non seulement contribuer au progrès de la mobilité des personnes et des biens, mais aussi offrir à tous ses salariés, quels que soient leur nationalité, leur genre, religion ou handicap, les moyens de se développer.

La diversité, dont le handicap fait partie, est au cœur de notre ambition d'être une entreprise où tout est durable. Elle est l'un des six piliers de la politique RH du groupe.

C'est important aussi parce que la diversité est un facteur de performance et de motivation pour les salariés. Elle nous donne une meilleure compréhension du monde dans lequel nous vivons, génère de l'intelligence collective et permet à chacun de se sentir accueilli, reconnu et valorisé.

Depuis plus de 10 ans, Michelin a engagé une politique d'intégration des handicaps pour :

- Permettre aux travailleurs en situation de handicap d'accéder à un emploi,
- Les maintenir dans des postes adaptés à leur handicap,
- Garantir les mêmes processus de recrutement, de gestion et de formation pour tous

Cette politique s'est traduite concrètement par la création de la Mission Handicap et d'un réseau de 23 référents handicap. Pour ancrer durablement notre politique, nous avons signé en 2017, une convention nationale avec l'Agefiph avec un plan d'actions sur 6 axes.

Cette année, nous allons négocier notre premier accord handicap.

La conséquence de cet engagement est un taux d'emploi de personnes handicapées au-delà des 6 %.

Michelin souhaite renforcer son partenariat auprès de LADAPT et poursuivre à ses côtés ses actions en faveur de la Diversité.



Les partenaires entreprises



Représentation de la jeunesse mobilisée pour l'employabilité des jeunes en situation de handicap, la FÉDÉEH est la seule organisation nationale de jeune majoritairement dirigée par des jeunes handicapés membre du *Conseil national consultatif des personnes handicapées*.

Fondée en 2010, **La Fédération Étudiante pour une Dynamique Études et Emploi avec un Handicap** développe divers programmes pour optimiser les conditions de formation et d'insertion professionnelle des jeunes handicapés :

- plateforme d'entraide dans les études et vers l'emploi : www.entraide-handicap-fedeeh.org
- tutorats collectifs d'élèves du secondaire handicapés (PHARES et PHRATRIES),
- [bourses d'études](#) (en partenariat avec des entreprises et fondations),
- coachings collectifs et [parrainages individuels dans les études ou vers l'emploi](#),
- conseils individualisés et espaces handicap sur les salons d'orientation ou professionnels,
- [sensibilisations](#) et formations sur les campus ou en entreprise, défis sportifs,
- [forums de recrutement](#), Duoday
- groupes d'entraide thématiques entre jeunes en situation de handicap...

Pour mener à bien ses actions La FÉDÉEH mobilise un réseau :

- de plus de 800 jeunes adhérents en situation de handicap,
- de plus de 60 organisations étudiantes membres (fédérations nationales de filières, fédérations étudiantes territoriales, associations de campus...)
- de plus de 50 membres ressources : associations spécialisées, établissements d'enseignement supérieur, entreprises.

La FÉDÉEH est membre :

- du *Conseil national consultatif des personnes handicapées* depuis 2017,
- du groupe de travail handicap de la *Conférence des grandes écoles* depuis 2011 et du comité de pilotage du Duoday depuis sa création,
- affilié à *Droit au savoir* depuis 2011, à *La FAGE* depuis 2015, à *Animafac* depuis 2016.

Majoritairement dirigée par des jeunes en situation de handicap, les valeurs de la FÉDÉEH sont :

- l'entraide et l'émulation entre jeunes handicapés ou non,
- l'autonomie et l'empowerment des jeunes en situation de handicap,
- l'engagement bénévole pour une société pleinement inclusive.

La FÉDÉEH tient principalement ses ressources :

- de prestations d'entreprises
- de la [taxe d'apprentissage](#)
- de subventions (enseignement supérieur, éducation nationale, jeunesse, Ville de Paris...)
- du mécénat d'entreprises, de fondations, et de la générosité publique

<http://fedeeh.org/>



www.ladapt.net

Les partenaires entreprises



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, Sensibilisation des lycéens en situation de handicap, [Projet Aspie-Friendly](#), [Projet JobNow](#).

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.

En complément, Microsoft a lancé en 2019 et 2020 en France des applications mobiles ciblant plus spécifiquement le handicap visuel.

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 !



Les partenaires média



Avec plus de 22 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 2002.

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 2020.



Handirect média expert handicap

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

Handirect se décline au format papier et 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 Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées depuis sa 2^e édition.

www.handirect.fr



Les partenaires média



« Radio VINCI Autoroutes est votre copilote ! » Une expression devenue notre philosophie... notre ambition est de vous simplifier la vie, sur l'autoroute et au-delà !

En 30 ans d'accompagnement des voyageurs dans l'ouest, le centre et le sud du pays, nous avons acquis un savoir-faire reconnu. Notre expertise en trafic nous permet de vous renseigner en temps réel sur l'état de vos conditions de circulation sur les axes du réseau VINCI Autoroutes. Nous vous accompagnons 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, grâce à des outils d'info trafic performants, mais aussi grâce au travail de nos journalistes en collaboration avec les équipes de VINCI Autoroutes sur le terrain et des remontées des auditeurs. Ainsi, nous vous informons, vous conseillons et vous aidons à rouler en toute sécurité.

Radio VINCI Autoroutes, c'est aussi, chaque heure, un point complet sur l'actualité, les conditions météo, et une programmation musicale essentielle et éclectique, le plaisir de réentendre les grands classiques et de vous faire découvrir les nouveautés !

Nous allons à la rencontre des artistes qui font l'actualité, et ils font la route avec vous à chaque départ ou retour de week-end.

Des idées de balades ? Nous vous emmenons au grès des lieux insolites sur votre chemin.

Des idées de sorties ? Événements du moment, festival, foire, salon, manifestations, sont à vivre auprès des artistes et invités ! Du festival d'Avignon au Mondial de l'Automobile, en passant par la Foire du livre de Brive ou L'Esprit du Piano à Bordeaux, nous vous faisons vivre en direct ces manifestations.

Envie d'aller au cinéma ? De vous faire une soirée télé ? De changer de voiture ? Nos partenaires (Première, Télé 7 jours, L'automobile Magazine...) vous conseillent.

Nous vous proposons aussi de découvrir des initiatives citoyennes individuelles ou collectives, d'entreprises ou d'associations, qui souhaitent agir pour le bien-être et l'intégration de tous.

C'est ainsi que Radio VINCI Autoroutes soutient l'ADAPT dans le cadre de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH), par l'annonce de l'opération, la diffusion de spots promotionnels et de sujets rédactionnels.

Retrouvez les podcasts et détails sur notre site web et nos réseaux sociaux.

Radio VINCI Autoroutes, votre compagnon, avant et pendant votre voyage, c'est aussi sur :

www.radiovinciautoroutes.com

<https://twitter.com/Radio1077>

<https://www.facebook.com/radiovinciautoroutes/>

<https://www.instagram.com/radio1077/>

et assistants vocaux



Les partenaires média



EMPLOI, **HANDICAP**
& PRÉVENTION

Depuis 30 ans, le 1^{er} réseau national des entreprises mobilisées en faveur de l'inclusion, des politiques handicap et de la prévention.

Le Club Être est un réseau de **200 entreprises et branches professionnelles** engagées qui représentent **3.5 millions de salariés**. Reconnu **acteur qualifié** de la politique emploi des personnes handicapées en France et membre du CNCPPH depuis septembre 2016, le Club Être poursuit plusieurs objectifs :

- Animer et développer un réseau national de réflexion et de partage de bonnes pratiques en entreprise
- Informer ses membres des changements réglementaires et des actualités du secteur
- Être le porte-parole des entreprises, auprès des pouvoirs publics et des acteurs institutionnels pour contribuer à l'évolution du cadre légal et à l'innovation sociale.

Pour en savoir plus sur le Club Être : www.clubetre.com

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



Contact presse :

Rumeur Publique :

Julien Marié

Romain Spinazze

01 82 28 37 31

01 82 28 37 25

ladapt@rumeurpublique.fr

ladapt@rumeurpublique.fr

À propos de LADAPT, une association engagée pour la citoyenneté des personnes handicapées

LADAPT, l'association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées, est une association loi 1901, reconnue d'utilité publique. Avec plus de **110 établissements et services** d'accompagnement, de formation, d'insertion, de scolarisation ou de soin, **LADAPT** accompagne en France chaque année **plus de 19 000 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)**.

En 2014, **LADAPT** crée **Ouverture de Champ**, des rendez-vous qui traitent du handicap en sortant des sentiers battus, par les prismes de l'image et de l'humour. Chaque année les rendez-vous se succèdent dans les salles de cinéma pour faire évoluer les mentalités et favoriser le débat citoyen.

Fin 2015, **LADAPT** lance sa première campagne d'interpellation du grand public. Baptisée **#KillLaBêtise**, elle adopte un ton volontairement grinçant et s'attaque aux préjugés, idées reçues, stéréotypes sur les personnes en situation de handicap.

Dans cette lignée, en 2017, avec **#SANSLIMITES**, l'association démontre que le handicap est un obstacle comme un autre et n'empêche pas de vivre sa vie sans limites. Cette campagne met en lumière des hommes et des femmes ordinaires en situation de handicap, jeunes et moins jeunes, tous animés par la même envie de vivre leur quotidien et leur autonomie passionnément.

Grâce aux **300 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 **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 et sur www.semaine-emploi-handicap.com

112 établissements et services

19 857

personnes accompagnées

3 112

salariés

un taux d'obligation de

10,69 %

1 448 adhérents

Un réseau de bénévoles :

30 Comités des Réussites

300 bénévoles

307 personnes parrainées

Dans le cadre de ses activités sanitaires, médico-sociales et sociales, **LADAPT** promeut l'accès aux droits des personnes handicapées et propose une réponse adaptée à chacun à travers ses missions : accompagner, soigner, insérer, éduquer, former, élaborer de nouvelles réponses et faire valoir les droits des personnes handicapées.

ACCOMPAGNER

40

établissements ou services médico-sociaux accompagnent 1 760 personnes

ÉDUIQUER

12

établissements et services accueillent 800 enfants et adolescents

FORMER

32

établissements dispensent des formations spécialisées en établissements médico-sociaux à 3 263 stagiaires et des actions de droit commun à 597 personnes

SOIGNER

11

établissements de soins de suite et de réadaptation réduisent 5 619 patients

INSÉRER

17

structures de travail protégé (dont 14 ayant des places Hors-murs) permettent à 1 192 personnes de travailler

55 établissements et activités éligibles à la taxe d'apprentissage

24 postes d'administrateurs

1997 Création de la Semaine pour l'emploi des personnes handicapées
2000 Création du Réseau des Réussites
2003 Organisation des États généraux de la citoyenneté des personnes handicapées
2004 Création des Jobdatings® et des Trophées handicap et citoyenneté
2007 Création des Handicafés®
2011 Lancement du projet associatif 2011-2015 de LADAPT : « *Vivre ensemble, égaux & différents* »
2013 1^{re} rencontre du réseau européen des partenaires engagés au Parlement européen de Bruxelles
2014 Organisation de la première journée nationale CIDPH et lancement de l'opération grand public autour de l'image et du handicap, « Ouverture de champ »
2015 Transformation de la SEEPH en Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées et lancement de la première campagne d'interpellation du grand public, #KillLaBêtise
2016 Lancement du nouveau projet associatif 2016-2020, « *Vivre ensemble, égaux & différents* » ; tenue de la 20^e édition de la SEEPH ; régionalisation de LADAPT ; lancement de la nouvelle identité visuelle de l'association
2017 Lancement de la nouvelle campagne de sensibilisation du grand public, #SANSLIMITES
2019 90 ans de LADAPT
2020 20 ans du Réseau des Réussites



www.ladapt.net