

LOGO SEMAINE EUROPEENNE POUR L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPEES

[www.semaine-emploi-handicap.com](http://www.semaine-emploi-handicap.com)

par LADAPT

Logo DuoDay 2020

DOSSIER DE PRESSE 2020

TOUS CONCERNES, TOUS MOBILISES

Logo Secrétariat d'Etat chargé des personnes handicapées / logo LADAPT / logo AGEFIPH / logo  
FIPHFP

## SOMMAIRE

Edito de Sophie Cluzel, secrétaire d'État en charge des personnes handicapées..... P 3

### #SEEPH2020 : préserver et développer l'emploi des personnes handicapées

- Osons l'emploi des personnes handicapées : quelles solutions pour les employeurs et les personnes ? #SEEPH2020 mobilisée plus que jamais .....P 4-5
- Une #SEEPH2020 placée sous le signe de la mobilisation. Le mot de Malika Bouchehioua, présidente de l'Agefioh, de Françoise Descamps-Crosnier, présidente du FIPHFP, Patrick Gohet, président de Ladapt ..... P 6-13
- Le programme Thalent Digital .....P 14
- Chiffres et éléments de contexte.....P 15-16

### Le DuoDay, un accélérateur pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées

- Une expérience inédite qui participe à la construction d'une société inclusive.....P 19-20
- Un événement qui a fait ses preuves.....P 21
- Une édition 2020 qui s'adapte à la crise sanitaire.....P 21-22

“Alors que le nombre de demandeurs d’emploi handicapés était descendu sous la barre symbolique des 500 000 personnes avant le début d’épidémie de covid, la crise sanitaire fragilise la dynamique de recrutement et de maintien dans l’emploi des personnes en situation de handicap. Les personnes en situation de handicap ne doivent pas être les premières victimes de cette crise économique.

Dans ce contexte, sensibiliser et montrer que l’emploi des personnes en situation de handicap c’est possible, prend encore davantage de sens ; **tel est l’ambition de la Semaine Européenne pour l’Emploi des Personnes en Situation de Handicap (SEEPH). En 2020 il est effectivement temps de démystifier le handicap** ; levons les idées reçues, arrêtons de se focaliser sur ce que les personnes handicapées ne sont pas, pour se focaliser sur ce qu’elles sont !

Pour objectiver le regard, il faut parler « handicap » dans l’entreprise, expliquer que **80% des handicap sont invisibles**, que le handicap c’est le Handicap moteur, visuel, auditif, psychique, intellectuel mais aussi les AVC, cancers, maladies dégénératives sclérose en plaques, diabète, épilepsie, dépression chronique etc ... des situations de handicap qui interviennent en cours de carrière et qui peuvent tous nous toucher !

Conclusion : tous les métiers sont compatibles avec le handicap tellement sa réalité au travail est diverse. Il ne s’agit pas de nier la différence ; elle est réelle cette différence, mais en quoi serait-elle incompatible avec l’emploi ? Il est juste nécessaire d’accompagner cette différence pour sécuriser la personne dans son poste et assurer l’employeur et le collectif de travail sur le fait qu’il pourra être épaulé en cas de besoin ;

Les études ont montré par ailleurs que la différence est source de richesse pour un employeur :

- s’ouvrir à la différence permet à l’entreprise d’afficher ses valeurs, d’améliorer le dialogue social et renforce le sentiment d’appartenance des collaborateurs
- le recrutement inclusif est également source de performance : Intégrer des TH peut amener à individualiser le management et donc rendre l’entreprise plus agile
- Le handicap peut aussi être source d’innovation technologique ou organisationnelle utiles pour tous les collaborateurs

**Cette année, la 3<sup>ème</sup> édition nationale de DuoDay sera l’évènement phare de la Semaine Européenne pour l’Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH) ! DuoDay est une initiative unique pour créer des rencontres entre personnes en situation de handicap et employeurs, sensibiliser des collaborateurs au handicap, susciter des opportunités de stage, de mise en situation professionnelle et d’emploi. A cet égard, certains secteurs confrontés à une pénurie de compétences, tel le numérique, peuvent se saisir de DuoDay comme un outil de pré-sourcing. De façon plus générale, les compétences et les talents des personnes en situation de handicap doivent être enfin reconnus.**

**La crise ne doit pas empêcher ces formidables échanges. Soyons créatifs et adaptons le format des rencontres au contexte de confinement avec des duos en distanciel, des « cafés zoom »...**

Plus que jamais, nous devons TOUS nous mobiliser pour l’emploi des personnes en situation de handicap.

**Transformons cette crise en une opportunité pour aller plus vite vers l’emploi inclusif ! Osons l’Emploi et montrons ensemble que c’est dans la différence que réside la richesse de toute organisation !**

**Sophie Cluzel**

Secrétaire d’État auprès du Premier ministre en charge des personnes handicapées

## LA SEMAINE EUROPÉENNE POUR L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES

Du 16 au 22 novembre 2020 des événements dans toute la France

Osons l'emploi des personnes handicapées : quelles solutions pour les employeurs et les personnes ?  
SEEPH2020 mobilisée plus que jamais

Le secrétariat d'Etat chargé des personnes handicapées, LADAPT, le FIPHFP et l'Agefiph vous invitent à la conférence inaugurale de la Semaine européenne de l'emploi des personnes handicapées 2020 lundi 16 novembre à 14h30.

Alors que la situation sanitaire nous oblige à respecter un nouveau confinement, LADAPT, le FIPHFP et l'Agefiph ont décidé de maintenir la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH).

La crise économique et sociale menace particulièrement la situation des plus fragiles, dont celle des personnes en situation de handicap. La SEEPH est donc l'occasion de renforcer la mobilisation des acteurs du handicap en entreprise et du secteur public.

Conférence inaugurale de la #SEEPH2020 lundi 16 novembre, à 14h30

En présence de **Bruno Lemaire**, Ministre de l'économie, des finances et de la relance, **Amélie de Montchalin**, Ministre de la transformation et de la fonction publique, **Elisabeth Borne**, ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, **Sophie Cluzel**, Secrétaire d'Etat auprès du Premier Ministre, chargée des personnes handicapées, **Patrick Gohet**, Président de LADAPT, **Françoise Descamps-Crosnier**, Présidente du FIPHFP, **Malika Bouchehioua**, Présidente de l'Agefiph

Et avec l'intervention d'employeurs : des entreprises signataires du manifeste pour l'inclusion, des entreprises membres du Réseau des référents handicap animé par l'Agefiph, La France Une chance, les employeurs publics membres du Handi-Pacte animé par le FIPHFP et les entreprises partenaires de la SEEPHbyLADAPT.

"affiche campagne semaine européenne pour l'emploi"

Rendez-vous sur [www.monparcourshandicap.gouv.fr](http://www.monparcourshandicap.gouv.fr) rubrique agenda et sur [www.semaine-emploi-handicap.com](http://www.semaine-emploi-handicap.com) pour découvrir tous les rendez-vous organisés pendant la #SEEPH2020

### **Ouverture de la SEEPH2020. Covid-19 : quelles mobilisations pour l'emploi des personnes handicapées ?**

- Table ronde : Construire une réelle inclusion dans l'emploi et agir pour l'égalité des chances.

*Temps d'échange entre les participants et intervenants*

### **Préserver et développer l'emploi des personnes handicapées : de quelles aides financières et services ont besoin les entreprises et les employeurs publics ?**

Les employeurs publics et les acteurs du handicap en entreprise sont invités à participer à une heure d'intelligence collective pour découvrir et enrichir les services et aides financières du plan France Relance, de l'Agefiph, du FIPHFP, de LADAPT et de leurs partenaires.

- **Comment parler Handicap pour le démystifier ?** le rôle des référents handicap et leur professionnalisation
- **Comment trouver la compétence ?** diversifier les méthodes de recrutement pour ouvrir ses effectifs à la diversité (job board inclusif, DuoDay...), répondre à la pénurie de compétences qualifiées (apprentissage accompagné, emplois tremplin, alternance...)
- **Comment préserver la santé des salariés et des agents et les maintenir dans l'emploi : qui peut m'aider et m'organiser ?** (les acteurs du maintien dans l'emploi, les aides financières, le dispositif emploi accompagné...)
- **Enrichir la marque employeur :** capitaliser pour l'image de l'entreprise, engager et fidéliser les collaborateurs : #activeurdeprogres, #SEEPHbyLADAPT...

**Profiter de la SEEPH2020 pour devenir #activateur de progrès :**

- Mettez en valeur votre engagement et associez votre entreprise à une campagne de communication nationale destinée à soutenir l'emploi des personnes handicapées.
- Téléchargez et commandez gratuitement des outils personnalisables pour communiquer sur votre engagement et sensibiliser vos collaborateurs au handicap.
- Avec "Activateur de progrès en fête !" organisez un évènement clé en main pour mobiliser les collaborateurs de votre entreprise lors de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées.
- Participez à la 2ème édition du prix Activateur de progrès et soyez récompensé pour les actions que vous menez.

Toutes les informations sur [www.activateurdeprogres.fr](http://www.activateurdeprogres.fr)

Affiche Agefiph « Le Progrès c'est moi » #activateur de progrès

Une #SEEPH 2020 placée sous le signe de la mobilisation

Le mot de Malika Bouchehioua, présidente de l'Agefiph,  
de Françoise Descamps-Crosnier, présidente du FIPHFP,  
Patrick Gohet, président de LADAPT.

**Malika Bouchehioua,**

Présidente de l'Agefiph  photo de Malika Bouchehioua

L'emploi des personnes en situation de handicap : une réalité à amplifier

Si l'année 2020 restera marquée par une crise sanitaire et économique sans précédent depuis 50 ans, **elle sera aussi celle qui nous aura placé devant nos responsabilités**. Alors que, du jour au lendemain nous avons dû repenser nos organisations du travail, revoir nos priorités, nous avons aussi mesuré que nous avons encore beaucoup de travail pour réussir l'inclusion des personnes en situation de handicap, dans l'emploi.

La consultation [www.activateurdegalite.fr](http://www.activateurdegalite.fr) dès la rentrée de septembre ou l'enquête que nous avons initiée avec l'Ifop pendant le confinement et dont les derniers résultats ont été publiés le 23 septembre le montrent bien : les personnes handicapées ont pris leur part dans la gestion de cette crise. Comme l'ensemble de la population, plus de la moitié d'entre elles ont continué à travailler, en présentiel ou en télétravail. Mais elles sont aussi beaucoup plus concernées par les risques psycho-sociaux et pointent, un peu plus que l'ensemble des salariés, les risques d'isolement qui vont avec la généralisation du télétravail.

Tout le monde est d'accord. 92% des dirigeants d'entreprises\* approuvent l'affirmation selon laquelle l'embauche de personnes en situation de handicap participe "au développement d'une société meilleure, plus juste et plus ouverte". Pourtant, la visibilité, la présence des personnes en situation de handicap au sein des entreprises a du mal à être appréciée à leur juste valeur.

La crise économique et sociale provoquée par la Covid19 peut être l'occasion de consolider et d'accélérer la construction d'une société plus inclusive.

La semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées, que nous avons décidé de maintenir, est un moment propice pour réfléchir agir et nous mobiliser.

Cette mobilisation est d'autant plus nécessaire aujourd'hui, pour répondre à cette année 2020 si périlleuse et préserver les progrès réalisés ensemble ces dernières années.

Saisissons donc l'occasion de la SEEPH, pour aller encore plus loin. C'est le sens de la démarche #activateurdeprogres initiée par l'Agefiph : **soyons nombreux à nous déclarer #activateurdeprogrès et à rejoindre ceux qui "partagent la conviction que le handicap constitue un formidable levier d'innovation en faveur d'un modèle plus inclusif apte à répondre au défi contemporain de l'égalité des chances"**.

Belle et bonne Semaine à toutes et tous

Malika Bouchehioua

\*baromètre Ifop/Agefiph 2018-2019

Contacts presse Agefiph :

Ghislaine Cristofolletti

[g-cristofolletti@agefiph.asso.fr](mailto:g-cristofolletti@agefiph.asso.fr)

06 21 65 41 96

Pauline Carde

[pcarde@lebureaucom.fr](mailto:pcarde@lebureaucom.fr)

01 86 95 36 82 / 06 32 03 22 55

**Françoise**

**Descamps-Crosnier**

Présidente du comité

national du FIPHFP

logo FIPHFP

photo de Françoise Descamps-Crosnier

Pour le FIPHFP, l'édition 2020 de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées se doit de résonner encore plus fort que les années précédentes. Nous avons tous été marqués par la crise liée à la Covid-19. Nous savons également que l'impact économique de celle-ci ne sera pas négligeable. Il est ainsi de notre devoir de nous assurer que cette situation ne creuse pas davantage les écarts en terme d'intégration et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Le caractère particulier de cette année 2020 m'a permis, en tant que Présidente du comité national du FIPHFP, d'observer les capacités d'adaptation, l'agilité, et l'abnégation de ceux qui, au quotidien, œuvrent pour une société plus ouverte, plus égalitaire et humainement plus riche.

Alors que le focus est mis depuis des mois sur la situation sanitaire, la SEEPH permet de remettre en lumière cette autre bataille qui continue dans l'ombre, celle de l'égalité des chances.

Pour le FIPHFP et ses partenaires, l'objectif de cette semaine est de poursuivre et de renforcer le travail acharné mené jusqu'ici en matière de sensibilisation et de pédagogie autour du handicap, de l'emploi, et de l'importance de la fusion des deux pour une société plus juste.

La SEEPH mobilise et fédère le territoire entier durant une semaine autour de sujets pratiques. L'objectif est de faire connaître les droits et les aides pour les employeurs et les employés. C'est également l'occasion de mettre le focus sur l'apprentissage, sur les aménagements de postes et tous les autres leviers facilitant le recrutement et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Mais la SEEPH mobilise et fédère également et surtout autour du véritable sujet de fond qu'est l'inclusion. Avec de belles preuves à l'appui, cet événement est l'opportunité de rappeler, à tous, que cette société est possible et nécessaire pour rééquilibrer la donne.

Bonne SEEPH à tous.

Contact presse FIPHFP :

Axelle Mounier

TBWA\Corporate

06 87 28 88 37

axelle.mounier@tbwa-corporate.com

**Patrick Gohet,**

Président de LADAPT   logo LADAPT

photo de Patrick Gohet

Mettre en lumière les compétences des personnes en situation de handicap, mettre en lumière leurs talents, partager leur richesse, vivre la diversité. Tel est l'élan de cette 24ème Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées. Cet évènement, que LADAPT a créé en 1997, est devenu le rendez-vous annuel qui permet aux entreprises d'évaluer leur stratégie handicap et au grand public d'être sensibilisé.

Depuis le lancement de la première Semaine, de plus en plus nombreux sont les acteurs qui se mobilisent au côté de LADAPT pour promouvoir l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap. L'insertion professionnelle, comme un des leviers fondamentaux de l'accès à la citoyenneté, réunit LADAPT, l'Agefiph, le FIPHP, les entreprises et tous les acteurs qui agissent pour rendre concret le droit à l'emploi, énoncé par l'article 27 de la Convention Internationale relative aux droits des personnes handicapées. Le sujet de l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap pose la question de la société inclusive et donc de leur pleine citoyenneté. À l'heure où le mot inclusion est sur toutes les lèvres, force est de constater que nous avons encore du chemin à parcourir pour combattre les préjugés et mettre à mal les idées reçues qui persistent sur les "incapacités" des personnes en situation de handicap.

Pour accéder au travail dans les meilleures conditions, pour favoriser l'expression du potentiel que porte toute personne active, avec ou sans handicap, pour apprendre à vivre "ensemble égaux et différents" encore faut-il avoir rendu possible dans un premier temps l'accès à l'école et sensibiliser dès le plus jeune âge au handicap. La Loi pour l'inclusion scolaire de juillet 2019 s'inscrit en ce sens et ouvre des perspectives pour les jeunes en situation de handicap souhaitant l'inclusion scolaire.

C'est ce travail de sensibilisation, d'approche collective, de co-construction avec les personnes en situation de handicap, qui permettra de parler de compétences et d'autonomie.

La SEEPH est l'occasion de rappeler tout ceci et de mettre en avant les potentiels et les capacités des personnes en situations de handicap ; il ne s'agit pas de se substituer à la personne mais de l'accompagner afin qu'elle soit la plus autonome possible.

Contacts presse LADAPT :

Rumeur Publique

Romain Spinazze

[ladapt@rumeurpublique.fr](mailto:ladapt@rumeurpublique.fr)

01.82.28.37.25



Enjeux et perspectives : l'emploi des personnes handicapées en 2020. Réponses croisées de Malika Bouchehioua, Françoise Descamps-Crosnier et Patrick Gohet.

**On parle de plus en plus d'une société inclusive. Comment construire cette société avec les personnes en situation de handicap ?**

***Malika Bouchehioua pour l'Agefiph :***

Pour construire un monde du travail inclusif, l'Agefiph travaille avec les entreprises, les acteurs du handicap, de l'emploi, de la formation et de la santé au travail. Nous agissons sur tous les leviers et à chaque étape du parcours des personnes handicapées.

Nous sommes aux côtés de toutes les entreprises. Celles qui sont déjà engagées et mobilisées et celles qui pensent que s'ouvrir au handicap c'est trop compliqué.

Nous entendons aller plus loin et plus vite en mettant à la disposition des entreprises un ensemble de services et d'aides financières. Par exemple un centre de ressources ou notre réseau de conseillers sur l'ensemble des territoires pour les soutenir dans leur engagement pour améliorer la prise en compte du handicap dans leur politique de ressources humaines.

L'Agefiph est aussi particulièrement mobilisée pour soutenir les référents handicap des entreprises. La loi impose en effet depuis 2018 à toutes les entreprises de plus de 250 salariés d'en désigner un. L'Agefiph anime depuis plusieurs années un réseau de référents handicap dans toutes les régions. Ce réseau réunit plus de 1500 entreprises. Nous les réunissons régulièrement pour des séquences de partage de pratiques, la construction de projets communs et les associons à l'évolution de notre offre de services et d'aides financières. De même nous accompagnons les référents handicap des organismes de formation et des CFA.

En octobre nous avons organisé la première édition de l'université du réseau des référents handicap, édition pendant laquelle l'Agefiph a mis à disposition des entreprises une série de modules d'appui à la professionnalisation pour aborder l'ensemble des savoirs de base d'un référent handicap d'entreprise.

Et puis il ne faut pas oublier qu'ouvrir l'emploi aux personnes handicapées, c'est faire progresser son entreprise et la société toute entière. Et puis c'est tellement dommage de se priver de compétences et de personnes qui vont apporter un plus aux entreprises !

En résumé, ouvrir son entreprise et ses équipes aux personnes handicapées c'est agir pour l'égalité des droits et participer à un mouvement de progrès. L'Agefiph soutient et outille les entreprises et acteurs de l'emploi et de la formation pour y parvenir.

***Françoise Descamps-Crosnier pour le FIPFHP :***

Une société inclusive est une société qui se construit et s'enrichit grâce à ses différences. Il est dans l'intérêt de tous de la construire, pour nous et pour les générations futures. Au FIPFHP, nous aimons à penser qu'il ne s'agit pas d'une utopie. C'est pour contribuer à cet élan qu'au quotidien, nous poursuivons notre travail de sensibilisation, d'information et de pédagogie.

Les derniers chiffres de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap dans la fonction publique sont de bon augure. Le taux d'emploi légal s'élève cette année à 5,83%, frôlant le taux légal de 6%. Preuve que les employeurs sont de plus en plus sensibles et volontaires quant au recrutement et au maintien dans l'emploi des PSH.

Néanmoins, il s'agit d'un combat au long cours et notre détermination à aller plus loin reste intacte. Nous avons à coeur de renforcer notre mobilisation en faveur de l'apprentissage, qui est le premier poste de dépense du FIPFHP. Celui-ci s'avère en effet un formidable tremplin vers l'emploi, et par là même, vers cette société inclusive à laquelle nous aspirons tous.

**Patrick Gohet pour LADAPT :**

On ne décrète pas une société inclusive, on la construit, et ce, en tenant compte tout d'abord et avant tout, du choix des personnes concernées. A LADAPT, nous militons pour ce "faire AVEC", pour que responsables politiques, professionnels, secteur associatif, main dans la main et à l'écoute des personnes en situation de handicap, instaurent ces solutions d'inclusion.

L'ensemble de la Cité doit contribuer au changement de posture vis-à-vis du handicap. C'est dès la première scolarisation, qu'il faut sensibiliser au handicap pour produire ce changement de regard. L'école inclusive est l'une des conditions pour le succès de toute politique d'insertion professionnelle. C'est de la qualité de la formation qui s'ensuit que dépend la réussite de l'insertion, du maintien et de l'évolution dans l'emploi. Cette réussite repose également sur la mise en place de dispositifs d'accompagnement tels que l'apprentissage accompagné, l'emploi accompagné...

Il s'agit de réaliser un parcours de vie, de l'école jusqu'à l'emploi, qui mène à l'autonomie et à la pleine citoyenneté des personnes en situation de handicap.

**Dans le contexte sanitaire auquel nous faisons face, le numérique est-il une opportunité ou une menace pour les personnes en situation de handicap ?**

**Malika Bouchehioua pour l'Agefiph :**

C'est vrai que la crise provoquée par la pandémie de Covid19, nous a, pour un très grand nombre, contraints à expérimenter le télétravail en un temps record. Nous avons pu mesurer à quel point les outils de communication à distance nous ont permis de poursuivre notre activité, mais aussi de maintenir le lien avec nos proches.

Mais au-delà de ce contexte très particulier, le numérique est souvent une réelle opportunité pour les personnes handicapées et pour tout monde.

Des outils de travail accessibles, ce sont en effet des outils plus faciles à utiliser pour tout le monde. Et une chance pour les entreprises du numérique qui peinent souvent à recruter quand tant de personnes handicapées peinent à trouver un emploi.

L'Agefiph, à l'occasion de projets tels que Talents digital, met autour de la table les organismes de formation, les acteurs de l'emploi et les entreprises du numérique pour faciliter le développement des compétences et le recrutement de personnes en situation de handicap. Ce projet, qui associe l'APF, Simplon, Atlas et Amnyos est d'ailleurs soutenu par l'Etat via le PIC 100% inclusion.

En résumé, pour l'emploi des personnes en situation de handicap, le numérique cristallise deux enjeux, le soutien du développement de l'accessibilité numérique par tous les éditeurs de logiciels utilisés par les entreprises et les pouvoirs publics et celui du recrutement de personnes handicapées par les entreprises du secteur qui, très souvent évoluent dans un marché où les compétences sont rares.

**Françoise Descamps-Crosnier pour le FIPFHP :**

Le numérique peut être une force tout comme il peut être vecteur d'inégalités. Tout dépend de l'encadrement et de la prise en considération des particularités de chacun. La fracture numérique est hélas encore une réalité pour beaucoup. Elle l'est d'autant plus pour les personnes en situation de handicap pour qui l'accessibilité est la seule garantie d'un usage efficient des outils numériques.

Le contexte sanitaire actuel nous a montré que la question de l'accessibilité était plus que jamais indispensable pour continuer de maintenir le lien compte tenu de la distanciation physique imposée. Pour certaines personnes en situation de handicap, le télétravail peut être un vrai point fort si le cadre est adapté. En revanche, tout le monde n'a pas les moyens financiers, techniques ou physiques d'appréhender le numérique de la même manière. L'accessibilité numérique reste donc également un enjeu central pour le FIPHFP. En ce sens, il faut souligner la mobilisation de nombreux acteurs tels que la Direction Interministérielle du numérique (DINUM), qui travaille à l'amélioration de la qualité des services publics numériques proposés par l'État et ses administrations.

***Patrick Gohet pour LADAPT :***

Le numérique peut être une véritable opportunité pour les personnes en situation de handicap sous réserve que les progrès réalisés ne se fassent pas au détriment de certains. La crise sanitaire a rendu nécessaire un état des lieux des outils de travail et de l'accessibilité au numérique. En effet, le manque d'accessibilité et d'accompagnement au domicile et/ou à distance lors de la prise en main de ces outils numériques, ou encore le défaut d'équipement, peuvent être facteurs d'exclusion et engendrer une double fracture pour un public déjà isolé.

Il est impératif d'apporter un écosystème numérique adapté. Pour cela, des solutions dématérialisées voient le jour pour faciliter l'appropriation des outils numériques et, ainsi, répondre aux besoins des utilisateurs handicapés. En parallèle, se développent de nombreuses innovations technologiques visant à faciliter l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. Le numérique peut être un levier pour accélérer l'accès des personnes handicapées dans l'emploi.

**Le handicap invisible est la thématique qui fait le lien entre la SEEPH 2020 et l'édition précédente. Pourquoi est-il toujours aussi important d'en parler ?**

***Malika Bouchehioua pour l'Agefiph :***

Parce qu'il est source de méconnaissance et de mauvaise interprétation de la réalité du handicap des personnes. 80 à 85% des handicaps sont invisibles. Cela concerne donc beaucoup de personnes et est encore trop souvent source d'incompréhension. Dans le cadre professionnel, cela peut générer des doutes, des conflits autour de l'idée que la personne handicapée profite de son statut pour se décharger d'une partie de son activité.

Aussi, la communication et le dialogue sont nécessaires pour permettre de désamorcer des situations de tension et améliorer l'ambiance d'un collectif de travail. On a moins peur de ce que l'on connaît.

C'est vraiment important pour les personnes concernées par le handicap invisible. Elles sont nombreuses à hésiter à en parler à leur employeur, notamment par crainte d'être stigmatisées, voire, pour les situations 11 les plus graves, discriminées. Avec le FIPHFP et LADAPT, nous souhaitons faire bouger les lignes, et mettre le sujet dans l'actualité le temps de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées doit pouvoir y contribuer.

***Françoise Descamps-Crosnier pour le FIPHFP :***

Il est souvent plus simple de se rendre compte d'un handicap lorsque celui-ci est visible : une personne en fauteuil roulant sera plus facilement identifiée comme en situation de handicap qu'une personne autiste ou porteuse de troubles DYS. Or, ces dernières font également face à des freins notables lorsqu'il s'agit d'accès à l'apprentissage ou d'insertion dans l'emploi. Il est de notre devoir de mettre en lumière ces profils, accompagner leur entourage à s'ouvrir, à comprendre, et parfois à changer les regards pour combattre ces idées reçues.

Une donnée est importante : 80 % des handicaps sont invisibles. Il est donc impératif de poursuivre le travail de sensibilisation afin que l'entourage proche ou professionnel de ces personnes soit en capacité de les identifier, de les intégrer et de les accompagner correctement.

***Patrick Gohet pour LADAPT :***

La poursuite de nouveaux objectifs ne doit pas reléguer au second plan l'accomplissement de ceux déjà identifiés en 2019. Le handicap invisible, en particulier le handicap psychique, représente 80% des handicaps en France. Il renvoie à une représentation encore imprécise, qui reste donc à préciser.

Dès l'école et jusqu'à l'entreprise, l'enjeu est de mieux identifier et appréhender les handicaps invisibles pour accompagner de manière adaptée les personnes concernées. Il s'agit de casser les stéréotypes du handicap pour changer de regard et inclure la multiplicité des différences.

**Quels sont vos objectifs pour cette 24ème Semaine Européenne pour l'Emploi des personnes handicapées ?**

***Malika Bouchehioua pour l'Agefiph :***

Cette année, la Semaine s'inscrit dans un cadre particulier : nous serons confinés. Nous avons décidé de la maintenir car sur le terrain tout est prêt, et peut être plus que jamais, la mobilisation est nécessaire pour préserver l'emploi des personnes handicapées. Une récente étude réalisée par Michael Page en partenariat avec l'Agefiph, montre que la méconnaissance du handicap en entreprise reste un frein réel au recrutement des personnes en situation de handicap.

Cette *Semaine* a donc pour principal objectif de mettre l'emploi des personnes handicapées au coeur des débats et de montrer, preuves à l'appui, que c'est possible. Pour la troisième année, nous invitons les entreprises et les acteurs de l'emploi et du handicap à se déclarer #activeurdeprogres.

L'Agefiph propose aux entreprises, aux salariés et à tous les acteurs de l'emploi, de la formation et de la santé au travail ou du handicap à montrer qu'ils agissent pour l'emploi des personnes handicapées, à témoigner et à mettre en valeur leurs expériences. Pour la deuxième année, nous invitons les entreprises à participer au prix #activeurdeprogres. Il récompensera des entreprises et des personnes engagées pour l'emploi des personnes handicapées. La remise des prix aura lieu lors de l'Université du réseau des référents handicap le 29 mars 2021 à la Cité des congrès de Lyon, en présence de plusieurs centaines de référents handicap, acteurs institutionnels et médias.

Et puis, même si cette SEEPH est confinée, l'Agefiph estime qu'il faut garder "la positive attitude". Les personnes handicapées le démontrent quotidiennement en surmontant les épreuves et en s'adaptant aux situations sans relâche. Nous avons proposé d'organiser #activeurdeprogres en fête. L'occasion de mobiliser joyeusement l'ensemble des collaborateurs autour des valeurs de l'inclusion et de la diversité et de donner la parole aux salariés en situation de handicap et à ceux qui travaillent à leurs côtés. Ce temps festif, en présentiel ou à distance destiné à mettre en valeur, au-delà du handicap, les compétences professionnelles et les talents invite à communiquer positivement sur la politique handicap de l'entreprise. Tous les détails sont sur le site [www.activeurderogres.fr](http://www.activeurderogres.fr)

Donc, du 16 au 22 novembre, on est #activeurdeprogres et on le fait savoir !

**Donc, du 16 au 22 novembre, on est #activeurdeprogres et on le fait savoir !**

***Françoise Descamps-Crosnier pour le FIPHFP :***

Le FIPHFP souhaite faire savoir que l'emploi des personnes en situation de handicap est bénéfique pour tous. Pour les employeurs, pour les employés et pour la société.

Cette 24ème SEEPH est l'opportunité de faire savoir que cette société inclusive est possible et nécessaire. C'est l'opportunité de poursuivre un travail de conviction auprès des employeurs publics en mettant en lumière des cas concrets, appuyés par les chiffres du taux d'emploi en constante progression ces dix dernières années. Enfin, et surtout, c'est l'opportunité pour le FIPHFP de remercier et de mettre en lumière ses directeurs territoriaux qui œuvrent au quotidien à échelle locale, pour étendre l'égalité des chances sur tout notre territoire.

***Patrick Gohet pour LADAPT :***

La Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées c'est une mobilisation collective pour trouver des solutions co construites autour des besoins exprimés par les personnes concernées ! Quand on répond aux besoins des personnes en situation de handicap, on fait progresser toute la société. C'est de la Fraternité pour un véritable mieux-être collectif. Si nous parvenons à vaincre la discrimination dans le cadre de l'emploi, nous faciliterons le combat contre la discrimination dans tous les secteurs d'activité de la Cité. Cette SEEPH 2020 propose de nombreuses initiatives dans toute la France pour sensibiliser aussi largement que possible et accompagner l'insertion des personnes en situation de handicap dans l'emploi. En ce contexte particulier, il est primordial de rappeler que la différence n'est pas synonyme d'incompétence mais plutôt de source de richesse et de progrès pour une entreprise comme pour l'ensemble de la société. En recrutant une personne en situation de handicap, vous, employeurs, tenez compte de la diversité. En prenant part aux différentes actions proposées cette semaine, en étant à l'initiative de projets inclusifs, vous contribuez à l'autonomie du plus grand nombre. Vous êtes acteurs d'une société plus efficace parce que plus juste et plus fraternelle ! J'encourage les personnes handicapées à croire en elles, à se laisser guider par leurs envies professionnelles et ainsi à prendre toute leur place dans notre société.

## Le programme Thalent Digital

Le secteur du numérique connaît une forte croissance, qui tend à s'amplifier dans les années à venir. Selon une étude Pôle emploi, l'emploi dans le numérique progresse 2,5 fois plus vite que dans les autres secteurs. Pour autant, par manque d'accompagnement adapté, les personnes handicapées sont peu nombreuses aujourd'hui à tenter leur chance dans ce secteur à fort potentiel.

Le programme THalent digital, porté par l'Agefiph et financé par la Banque des territoires et le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Inclusion, vise à ouvrir le secteur du numérique aux personnes en situation de handicap, afin de leur ouvrir de nouvelles perspectives professionnelles, et d'encourager leur insertion socio-professionnelle.

### Le programme

Le projet est né d'une alliance de professionnels du handicap, d'organismes de formation professionnelle et d'entreprises mobilisées au service de la formation et de l'emploi des personnes en situation de handicap. D'ici 2023, **environ 500 demandeurs d'emploi en situation de handicap seront formés gratuitement aux métiers du numérique, puis recrutés dans les entreprises partenaires.**

THalent Digital a pour objectifs de :

- **Sensibiliser et orienter les demandeurs d'emploi vers des métiers porteurs** : développeur web et web mobile, technicien systèmes et réseaux avec ou sans spécialisation en cybersécurité ;
- **Proposer des formations professionnalisantes qui prennent en compte leurs situation de handicap** et délivrées par les organismes de formation WebForce3 et Simplon. Ces formations débouchent sur un titre professionnel reconnu et visé par le Ministère du travail de niveau III bac+2, ou sur une ou plusieurs certifications professionnelles reconnues par les recruteurs ;
- **Soutenir l'innovation en matière d'accessibilité de la formation** : accessibilité des outils pédagogiques, adaptations des postes de travail, environnement, rythmes et modalités de formation, équipes sensibilisées aux enjeux du handicap ;
- **Accompagner pendant la formation et vers l'emploi de manière renforcée avec des actions de sensibilisation à destination des entreprises ;**
- **Mettre en relation les candidats et les entreprises en amont de la formation de façon à favoriser les recrutements.**

En parallèle, le consortium s'est associé au CNRS pour initier un programme de recherche. Il s'agit de développer un outil en ligne destiné aux demandeurs d'emploi handicapés. Il les encouragera à se projeter dans les métiers du numérique, en repérant leurs capacités et atouts, et en déconstruisant, si nécessaire, certains préjugés. Cet outil s'appuiera sur une dynamique ludique et tiendra compte des référentiels de formation développés par WebForce3 et Simplon.

Cet outil sera créé par des spécialistes issus de quatre univers, en étroite interactivité avec les personnes handicapées pour garantir son accessibilité :

- Les métiers du numérique (formateurs et employeurs),
- Le handicap (Agefiph),
- Les jeux en ligne (notamment pour les publics seniors),
- La didactique professionnelle.

Toutes les informations sur [www.thalent-digital.fr](http://www.thalent-digital.fr). Ce site donne accès à des webinaires tous les 15 jours (à partir du 17 novembre). Ces webinaires présenteront les métiers, les formations qui y conduisant et les appuis proposés aux personnes handicapées pour réussir leur projet.

Les partenaires

Une innovation portée par : Agefiph

Mise en oeuvre par : APF France handicap / Amnyos groupe / Atlas / Simplon.co / Webforce

## CHIFFRES ET ÉLÉMENTS DE CONTEXTE

### En France

Particulièrement exposées aux risques sanitaires et économiques liés à la pandémie de Covid-19, l'emploi des personnes en situation de handicap risque d'être menacé par la crise économique qui pourrait suivre le deuxième confinement.

Pendant le premier semestre 2020 les personnes en situation de handicap ont été relativement épargnées par la hausse du nombre de demandeurs d'emploi : 5% pour l'ensemble des publics, quand les Bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) connaissent une baisse de -3%. Toutefois, ces chiffres favorables cachent une réalité plus contrastée : l'insertion et la reprise d'emploi des BOE restent difficiles. En effet, les flux de sortie du chômage ont fortement diminué pour les BOE : les reprises d'emploi déclarées à Pôle emploi ont diminué de 30% au 1er semestre 2020 par rapport au 1er semestre 2019.

De plus, les Demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi (DEBOE) présentent toujours des difficultés particulières d'insertion avec notamment :

- un âge élevé : près de 250 000, soit 50 %, ont 50 ans ou plus (contre 26 % pour l'ensemble des publics),
- un chômage de longue durée : à fin juin 2020, 61 % des DEBOE sont en chômage de longue durée et 127 000, soit plus d'un DEBOE sur quatre, sont inscrits depuis plus de trois ans, leur nombre continuant à augmenter. L'ancienneté moyenne d'inscription est de 883 jours pour un DEBOE, soit 215 jours de plus que pour l'ensemble des publics,
- une part élevée de bénéficiaires de l'Allocation aux adultes handicapés (AAH) : 124 000, soit 25 %, sont bénéficiaires de l'AAH.

Par ailleurs, selon une récente étude réalisée par l'Ifop et l'Agefiph, les personnes en situation de handicap ont vu, depuis le début de la crise sanitaire, leur état de santé physique et psychologique se dégrader.

C'est pourquoi, dans ce contexte, tous les acteurs de la politique de l'emploi et du handicap se mobilisent pour prévenir et limiter les effets de la crise économique et sociale, et soutenir l'emploi des personnes handicapées ainsi que leurs employeurs.

Source tableau bord emploi/handicap de l'Agefiph - nov. 2020

### Profil des demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi

Les Demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi (DEBOE) présentent toujours des difficultés particulières d'insertion avec notamment : un âge élevé :

- Près de 250 000, soit 50 %, ont 50 ans ou plus (contre 26 % pour l'ensemble des publics),
- Un chômage de longue durée : à fin juin 2020, 61 % des DEBOE sont en chômage de longue durée et 127 000, soit plus d'un DEBOE sur quatre, sont inscrits depuis plus de 3 ans, leur nombre continuant à augmenter.
- L'ancienneté moyenne d'inscription est de 883 jours pour un DEBOE, soit 215 jours de plus que pour l'ensemble des publics, une part élevée de bénéficiaires de l'AAH : 124 000, soit 25 %, sont bénéficiaires de l'AAH.

Source tableau de bord emploi/handicap de l'Agefiph - nov. 2020

## 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.

## 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.



## A PROPOS

### Logo Agefiph + #activateurdeprogrès

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 financé près de 223 000 aides et services.

Plus d'informations sur [www.agefiph.fr](http://www.agefiph.fr) Suivez l'Agefiph sur Twitter @Agefiph\_

### Logo FIPHFP

#### **Le FIPHFP, au service des employeurs publics**

Créé par la loi du 11 février 2005 et mis en place fin 2006, le FIPHFP, Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique, finance les actions de recrutement, de maintien dans l'emploi, de formation et d'accessibilité des personnes en situation de handicap dans les trois fonctions publiques (ministères, villes, conseils départementaux et régionaux, hôpitaux...). Il intervient sur l'ensemble du territoire et pour tous les employeurs publics en proposant des aides ponctuelles sur sa plateforme en ligne, ou par l'intermédiaire de conventions pluriannuelles avec les employeurs et dans le cadre du programme accessibilité. Depuis sa création, le taux d'emploi est passé de 3,74 % en 2006 à 5,83 % en 2019. Le FIPHFP est un établissement public national dirigé par Marc Desjardins : « il est placé sous la tutelle des ministres chargés des personnes handicapées, de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale, de la fonction publique hospitalière et du budget » (décret n° 2006-501 du 3 mai 2006). Sa gestion administrative est assurée par la Caisse des Dépôts.

Plus d'informations sur [www.fiphfp.fr](http://www.fiphfp.fr)

### Logo LADAPT

LADAPT est une association loi 1901, reconnue d'utilité publique. Avec près 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©, 10 soirées 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 françaises 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 345 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 près 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 2016-2020).

Plus d'informations sur [www.ladapt.net](http://www.ladapt.net) et sur [www.semaine-emploi-handicap.com](http://www.semaine-emploi-handicap.com)

LADAPT REMERCIE LES ENTREPRISES ET MEDIAS PARTENAIRES SEEPH 2020

Logo Groupe Casino / logo Michelin / logo Carrefour / logo Microsoft

Logo Groupe Pomona / logo Société Foncière Lyonnaise / logo Accenture

Logo Korian / logo Randstad / logo Rogervoice

Logo La Fédéeh / logo Vivendi / logo Scor

Logo SwissLife / logo 20 Minutes / Logo Handirect

Logo Être / Logo Vinci Autoroute / Logo France TV

## DUODAY, UN ACCÉLÉRATEUR POUR L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES PERSONNES HANDICAPÉES

### **Une expérience inédite qui participe à la construction d'une société inclusive**

- Un évènement européen

Né en Irlande il y a dix ans et importé en France en 2015 dans le Lot-et-Garonne, le DuoDay est une journée dont l'objectif est de changer le regard sur le handicap et de dépasser les préjugés.

**Le principe est simple : au cours d'une journée, une personne handicapée forme un binôme avec un collaborateur d'une entreprise privée ou publique afin de découvrir son activité professionnelle par une participation aux tâches habituelles de celle-ci et/ou une observation de son travail ; de cette rencontre peuvent émerger également des propositions de découvertes de métiers, de stages voire parfois d'emploi.**

Le DuoDay s'est étendu en 2017 à l'ensemble de la France avec la composition de 179 binômes. En 2018, sous l'impulsion de la Secrétaire d'Etat chargée des personnes handicapées, Sophie Cluzel, la journée s'organise pour la première fois à l'échelle nationale et est largement soutenue par un grand nombre d'associations, de collectivités, de chefs d'entreprise, de salariés et l'ensemble du gouvernement.

- 1 journée, 1 rencontre, 1 partage d'expérience : un véritable outil de pre sourcing

**L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap représentent des enjeux prioritaires du gouvernement.** Dans ce cadre, les employeurs publics et privés, les associations ont pleinement leur rôle à jouer, aux côtés de l'État, pour innover et faire émerger des solutions facilitant l'employabilité des personnes handicapées.

Le DuoDay, en facilitant la rencontre directe entre personnes et employeurs, constitue un formidable levier vers l'emploi. **Il s'agit d'une première étape pour "transformer l'essai".**

- Une édition 2020 plus que jamais nécessaire

Le nombre de demandeurs d'emploi en situation de handicap est passé, au second semestre 2019, sous le seuil 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 de demandeurs d'emploi en situation de handicap a diminué plus que le tout public avec respectivement -4 % sur un an contre 3 %.**

La crise de la Covid-19 ne doit pas freiner cette dynamique. Les personnes en situation de handicap ne doivent pas être les premières victimes.

### *LE DUODAY, POURQUOI, POUR QUI ?*

**Pour les employeurs**, entreprises, employeurs publics, collectivités, associations ou toute autre structure, le DuoDay permet de sensibiliser les collaborateurs au handicap, de s'ouvrir à la diversité et au handicap en particulier. Pour le dirigeant c'est également un moyen de communiquer sur les valeurs sociales de l'entreprise, de renforcer l'exemplarité d'une politique RH. Enfin, face à des besoins en emploi immédiats ou à venir, c'est l'occasion pour des recruteurs de découvrir les atouts et qualités professionnelles de travailleurs en situation de handicap,

**Pour les personnes handicapées**, le DuoDay offre la possibilité de découvrir un environnement de travail, préciser un projet professionnel, amorcer un parcours d'insertion, mais aussi se faire identifier par un employeur et avoir l'opportunité de présenter son parcours professionnel et ses compétences ;

**Pour les professionnels de l'insertion, de l'accompagnement, de la formation**, le DuoDay est une occasion de mieux comprendre les attentes, hésitations, freins des employeurs pour mieux les accompagner dans leurs projets d'intégration de salariés handicapés. Mais aussi : offrir aux personnes accompagnées une expérience différente, collaborer avec de nouvelles entreprises.

## Un événement qui a fait ses preuves

- Un dispositif qui va crescendo d'année en année

En 2017, lors de la première édition nationale, 179 binômes ont été formés. Lors de la dernière édition en 2019, **près de 13 000 duos ont été concrétisés, près de 7 000 employeurs mobilisés et 2 400 structures accompagnantes impliquées** ! Le DuoDay est un concept qui s'ancre de plus en plus auprès des acteurs économiques et dont le succès s'établit encore d'une année à l'autre.

### DES ENTREPRISES MOTEURS DANS LE DUODAY

Le groupe Carrefour est engagé dans une politique handicap volontariste depuis 20 ans avec son 1er accord signé en 1999 sur le format Hypermarché. Sa politique se décline autour de trois piliers : le recrutement, l'intégration et le maintien dans l'emploi de ses collaborateurs. Fort de cette politique Handicap, Carrefour affiche des taux d'emploi en constante évolution sur chacun de ses formats et présente un taux national à 6,36 % pour 2018. Carrefour est la 1ère entreprise pourvoyeuse de duos sur l'édition DuoDay 2019.

- Un événement gagnant-gagnant qui transforme les regards

*“Le premier contact est souriant. Toute la journée sera à cette image, avec des contacts simples et naturels. Un jour par an, il ne faut pas laisser passer cette opportunité de faire prendre conscience des préjugés, de marquer les esprits, d'être soi-même. Ce Duo Day est pour moi une réussite et je suis très touchée par le naturel et la simplicité des échanges. C'est une journée enrichissante, réconfortante, et je remercie tous ceux qui, de près ou de loin, ont permis sa réalisation.”*

**Joëlle** du DuoDay

*“Avant même de parler de handicap, l'un des défis à relever pour l'entreprise est de démystifier l'accès aux métiers du numérique. Beaucoup n'osent pas passer la porte, pensant les métiers de l'informatique réservés aux ingénieurs et profils ultra qualifiés. Or nous recrutons avant tout des compétences humaines. [...] Les métiers proposés se prêtent généralement à l'accueil de personnes handicapées avec des possibilités d'adaptations techniques des postes de travail.*

*Dans ce contexte, le dispositif #DuoDay repéré sur les réseaux sociaux et mis en œuvre avec nos partenaires habituels comme par exemple Cap Emploi, répond doublement aux enjeux de l'entreprise. Il offre à la fois une occasion nouvelle de faire découvrir les métiers, de susciter des vocations et vient renforcer le dispositif de sensibilisation des équipes. Un seul regret, que cela n'ait lieu qu'une fois dans l'année !”*

**Isabelle,**

Directrice du recrutement chez HELPLINE

### Une édition 2020 qui s'adapte à la crise sanitaire

- Une mobilisation possible et nécessaire, malgré le contexte actuel

La situation actuelle ne doit pas empêcher les formidables rencontres professionnelles permises par le DuoDay. Précisons tout d'abord que “handicap” n'est pas synonyme de “vulnérabilité”. En cas de rencontre physique, il s'agit de veiller au respect des gestes barrières et des mesures d'hygiène :

- Veiller à la distanciation physique
- Systématiser le port du masque dans tous les lieux collectifs clos

**Face à la crise, il est possible d'adapter le format des rencontres en privilégiant les duos virtuels. Chacun est amené à faire preuve de créativité : des cafés zooms, des duos inversés, des contacts par visio etc... l'essentiel est que ces rencontres se fassent !**

Depuis la crise, le télétravail s'est largement imposé chez les employeurs dont l'activité le permet. Ce virage du distanciel peut se développer aussi dans la mise en place du DuoDay.

*“Le Groupe Casino a été parmi les pionniers à s’engager dans une politique d’inclusion, et cela à tous les niveaux. Nous faisons partie des premières entreprises labellisées « Diversité » et avons signé en 2019 le Manifeste pour l’inclusion des personnes handicapées.*

*Il est donc évident pour nous de participer à des initiatives comme le DuoDay, très simple à mettre en place et qui constitue un outil pédagogique supplémentaire pour nos collaborateurs pour changer les regards sur le handicap. Nous avons déjà 13 % de salariés handicapés au sein du Groupe mais notre volonté est d’aller toujours plus loin en s’ouvrant encore plus aux autres et en se nourrissant des différences de chacun. DuoDay est une parfaite concrétisation de nos valeurs, qui favorise la création de passerelles avec de nombreux publics.*

*DuoDay est une expérience qui doit se vivre c’est pourquoi nous souhaitons pour cette édition avoir à la fois des duos en présentiel, en respectant scrupuleusement les contraintes sanitaires mais nous nous adapterons bien entendu avec la création de binômes à distance.”*

**Mansour ZOBARI**

Directeur de la Promotion de la Diversité et de la Solidarité  
Direction des Ressources Humaines Groupe

Logo DuoDay 2020  
A DISTANCE

**Des idées pour réussir son Duoday à distance**

- Commencer la journée par une présentation de la structure en visioconférence à tous les candidats, puis laisser aux salariés le soin d'organiser des visioconférences plus opérationnelles avec leurs duos.
- Étaler sur plusieurs jours durant la semaine du 16 novembre les rencontres, sur des temps réduits
- Organiser un MOOC sur un thème précis
- Prévoir des points d'étapes dans la journée en visioconférence, permettant à l'employé de présenter les tâches successives sur lesquelles il avance

**Le plus important est que la rencontre se fasse, même pour 1 heure, avec un DRH ou un collaborateur, afin de créer un premier lien.**

Vous pourrez vous procurer une attestation de déplacement pour le DuoDay. Information à venir sur la foire aux questions (FAQ) : <https://handicap.gouv.fr/grands-dossiers/coronavirus/article/covid-19-foire-aux-questions-reprise-de-l-epidemie>

## AFFICHE DUODAY 2020

« Une place devant l'entreprise c'est bien. Une place dedans c'est mieux »

Télécharger le kit de communication DuoDay 2020 :

<https://handicap.gouv.fr/duoday2020>



## LES DISPOSITIFS D'AIDE AU RECRUTEMENT

### **Aide à la mobilisation des employeurs pour l'embauche des travailleurs handicapés (AMEETH)**

Bénéficiaire : toute entreprise du secteur privé (secteur marchand et non marchand)

Éligibilité : recrutement d'un salarié ayant la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, sans condition d'âge, dans le cadre d'un CDI ou CDD de plus de trois mois et ayant un salaire inférieur ou égal à deux fois le Smic.

Mesure : aide de 4 000 € cumulable avec les aides de l'Agefiph.

Périodicité : applicable aux nouveaux embauchés dont les contrats sont signés entre le 1er septembre 2020 et le 28 février 2021.

Modalité : demande de versement à déposer sur un service en ligne de l'Agence des services et paiement (ouverture le 4 janvier 2021), l'employeur dispose d'un délai de six mois à compter du recrutement pour faire la demande de versement.

### **L'aide à l'alternance (contrats d'apprentissage et de professionnalisation) mobilisable pour le public en situation de handicap**

Bénéficiaire : toute entreprise avec des conditions pour les plus de 250 salariés.

Éligibilité : recrutement d'un salarié dans le cadre d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation

Mesure : aide de 5 000 € à 8 000 €, selon l'âge de la personne, cumulable avec les aides de l'Agefiph.

Périodicité : applicable aux contrats signés entre le 1er juillet 2020 et le 28 février 2021.

Modalité : déclenchement automatique lors du dépôt de contrat dès lors qu'il est déposé auprès de l'opérateur de compétences (OPCO).

#### **LIENS UTILES :**

[Handicap.gouv.fr](http://Handicap.gouv.fr)

Duoday : un duo dans le monde du travail

[Travail.emploi.gouv.fr](http://Travail.emploi.gouv.fr)

Emploi et handicap

#### **[AMEETH](#)**

Aide à la mobilisation des employeurs pour l'embauche des travailleurs handicapés  
0 809 549 549 (service gratuit + prix appel)

#### **[Agefiph](#)**

Services et aides financières  
0 800 11 10 09 (service et appel gratuit)

#### **[FIPHP](#)**

Services et aides financières aux employeurs publics

#### **[LADAPT](#)**

Services et conseils

#### **[SEEPH](#)**

Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées

LOGO SEMAINE EUROPEENNE POUR L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPEES

[www.semaine-emploi-handicap.com](http://www.semaine-emploi-handicap.com)

par LADAPT

Logo DuoDay 2020

**Duoday.fr**

**#DuoDay2020 #SEEPH2020**