



29^e édition - Du 17 au 23 novembre 2025



Liberté
Égalité
Fraternité



**ouvrir l'emploi
aux personnes handicapées**



Cette SEEPH est placée :

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



Sous le haut patronage
du Parlement européen



SOMMAIRE

L'ÉDITO DES PRÉSIDENT.E.S	4
de LADAPT, de l'Agefiph et du FIPHFP	
20 ANS APRÈS la loi du 11 février 2005 :	6
bilan, avancées et défis pour l'avenir	
SANTÉ MENTALE ET EMPLOI	9
un enjeu majeur au cœur de la SEEPH 2025	
TÉMOIGNAGES	
Région AURA - Mobiliser le dispositif d'Appuis Spécifiques Anne SIBAUD	11
Une reconversion professionnelle réussie Lydie BONNET, alias Serena DAVIS	12
LA SEEPH 2025	13
Les partenaires	
Les grands rendez-vous	
Le DuoDay 2025	
Les campagnes de communication 2025	

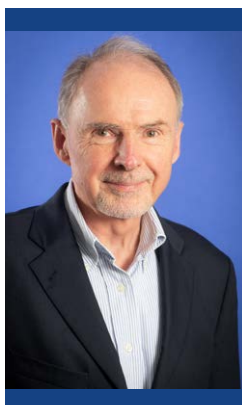
Vers une égalité réelle pour toutes et tous



**FRANÇOISE
DESCAMPS-CROSNIER**
Présidente du
Comité national du FIPHP



**CHRISTIAN
PLOTON**
Président de l'Agefiph



**BRUNO
POLLEZ**
Président de LADAPT

20 ans après la loi de 2005 : un objectif qui reste encore à atteindre

Vingt ans après l'adoption de la loi du 11 février 2005, la promesse d'une égalité des droits et des chances pour les personnes en situation de handicap reste encore inachevée et appelle à être pleinement concrétisée. Cette loi, fondatrice après celles de 1975 et de 1987, a permis des avancées majeures : reconnaissance du handicap psychique, principe d'accessibilité universelle, création de la prestation de compensation du handicap, création du Fonds pour l'inclusion des personnes handicapées dans la Fonction publique (FIPHP), refonte de l'obligation d'emploi des personnes handicapées (OETH)... Si les fondations ont été posées, l'édifice doit encore être renforcé.

En 2024, le taux de chômage des personnes en situation de handicap demeure presque deux fois plus élevé que celui de la population générale : 12% contre 7% (source : DRESS 2024). L'inclusion dans l'emploi reste trop souvent conditionnée à des parcours complexes, fragmentés,

inégalement accompagnés, en plus des a priori persistants. À l'heure où les carrières s'allongent et où les attentes sociétales en matière d'inclusion se renforcent, il est indispensable d'ancrer pleinement le handicap au cœur des politiques d'emploi.

Une SEEPH sous le signe de l'égalité

La 29e Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées inscrit, cette année, comme mot d'ordre : « **Handicaps et emploi : l'égalité pour toutes et tous** ». Un slogan qui résonne comme un appel à l'action collective. Car l'égalité, présente autant dans la loi de 2005 que dans la Constitution, ne se décrète toutefois pas : elle se construit par la mobilisation des employeurs, des institutions, des associations, mais aussi des citoyennes et citoyens.

L'égalité réelle suppose de reconnaître les spécificités et les besoins de chacune et chacun, de compenser les situations de handicap tout au long du parcours professionnel et d'agir pour transformer les

environnements de travail. Elle implique aussi de dépasser les approches segmentées et d'œuvrer à une meilleure coordination des acteurs, dans une logique de parcours sans rupture.

En tant que co-organisateurs de la **SEEPH**, **LADAPT**, **l'Agefiph** et le **FIPHFP** réaffirment leur engagement commun : proposer des solutions concrètes et accessibles, soutenir les employeurs publics et privés dans leur politique handicap, développer des dispositifs innovants pour la formation, l'insertion, l'évolution professionnelles ou le maintien en emploi des personnes en situation de handicap.

Santé mentale : une grande cause, un grand défi

En 2025, la santé mentale a été déclarée Grande cause nationale. Ce choix nous invite à lever un tabou encore très présent dans le monde du travail. Les troubles psychiques sont aujourd'hui la 2ème cause d'arrêt maladie (Source : Baromètre annuel Absentéisme de Malakoff

Humanis 2022). Pourtant, ils restent mal compris, mal accompagnés et trop souvent invisibilisés.

Favoriser l'insertion et le parcours professionnels des personnes concernées, c'est d'abord lutter contre les représentations stigmatisantes. C'est aussi adapter les environnements de travail, former les encadrants, aménager les rythmes, sécuriser les transitions. Les politiques d'emploi doivent intégrer pleinement cette dimension pour que les personnes vivant avec des troubles psychiques puissent accéder et se maintenir dans un emploi digne, choisi et durable leur permettant de valoriser et de développer leurs compétences.

Les actions menées pendant cette SEEPH donneront une visibilité particulière à ces enjeux : ateliers, conférences, témoignages, dispositifs et outils à destination des employeurs et des employés seront proposés sur l'ensemble du territoire.

Poursuivre ensemble la transformation

L'inclusion professionnelle ne peut être l'affaire d'un seul acteur. Elle suppose une alliance durable entre les personnes concernées, les collègues de travail, les structures d'accompagnement et les employeurs. C'est dans cet esprit que **LADAPT**, **l'Agefiph** et le **FIPHFP** œuvrent pour faire de la SEEPH un temps fort de mobilisation, de réflexion, mais surtout de passage à l'action.

Parce que l'égalité ne saurait rester une idée, faisons-en une réalité vécue.

Ensemble, poursuivons la transformation des représentations, des pratiques et des organisations pour que, demain, chaque personne en situation de handicap trouve sa place et puisse s'épanouir dans un monde du travail plus juste, plus humain et plus ouvert.



20 ans après la loi du 11 février 2005 : bilan, avancées et défis pour l'avenir



En 2005, la loi pour « l'égalité des droits, des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » marquait une avancée fondatrice pour l'inclusion en France. Vingt ans plus tard, la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH), portée par LADAPT, l'Agefiph et le FIPHFP, propose une lecture à la fois rétrospective et prospective de cette transformation sociétale. Entre avancées concrètes, dynamiques à conforter et perspectives à inventer, elle met en lumière les chiffres-clés, les leviers d'action et les défis à relever pour bâtir une inclusion durable.

Un changement de paradigme sociétal et institutionnel

La loi du 11 février 2005 a permis de redéfinir le cadre légal de l'inclusion, consacrant notamment la compensation du handicap, l'accessibilité universelle et le droit à une vie citoyenne pleine et entière. Dans son sillage, le **FIPHFP** a vu le jour pour la Fonction publique et l'**Agefiph** a renforcé son action afin de soutenir l'inclusion à tous les niveaux de l'emploi dans le secteur privé.

L'implication de **LADAPT**, pionnière en matière d'insertion sociale et professionnelle, est, quant à elle, bien antérieure à ce tournant législatif. Depuis la création de la Semaine pour l'emploi des personnes handicapées en 1997, devenue européenne en 2015, l'association mobilise entreprises, pouvoirs publics et citoyens autour d'un objectif commun : rendre l'emploi accessible à toutes et tous, sans distinction.

20 ans d'actions concrètes : des chiffres qui parlent

Selon l'Observatoire de l'emploi et du handicap publié par l'Agefiph et le FIPHFP, entre 2005 et 2025, les progrès sont indéniables :

3,07 millions de personnes bénéficient d'une reconnaissance administrative de leur handicap en 2023, contre 1,3 million en 2002.

1,2 million de personnes handicapées ont une activité, soit plus du double en 20 ans.

Le nombre d'apprentis handicapés a, quant à lui, été multiplié par 7 :

14 444 contrats signés en 2023, contre 1 900 en 2005, dont plus de 1 000 dans le secteur public.

Les interventions liées à la compensation du handicap sont passées de 27 000 à **80 000** par an.

En matière de maintien dans l'emploi, **24 385** personnes ont été accompagnées en 2023, soit près de 2,5 fois plus qu'en 2005.

Ces progrès s'appuient sur des dispositifs structurants : aides humaines, techniques, appuis spécifiques, formation des référents handicap ou encore adaptation de postes. L'Observatoire de juin 2025 montre que **73 % des établissements publics** et **65 % des entreprises privées** affirment désormais disposer de mesures internes en faveur du maintien dans l'emploi.



Des leviers publics et privés pour une inclusion renforcée

L'engagement conjoint des secteurs public et privé en faveur de l'inclusion professionnelle a permis des avancées significatives au cours des deux dernières décennies :

1,5 million de recrutements de personnes en situation de handicap ont été réalisés grâce à des dispositifs dédiés.

Plus de **350 000** maintiens dans l'emploi ont été rendus possibles, enjeu crucial face au risque de précarisation professionnelle.

900 000 parcours de formation ont été accompagnés pour favoriser la montée en compétences et l'accès à des métiers durables.

11 milliards d'euros ont été mobilisés pour soutenir l'emploi et compenser les effets du handicap au travail.

Dans le secteur public, ces efforts se traduisent par **une hausse continue du taux d'emploi**, passé de 3,55 % en 2006 à **5,93 % en 2024**, avec **7,24 % en moyenne dans la fonction publique territoriale**.

Du côté des entreprises privées, les dispositifs d'accompagnement — aides techniques, humaines, ou spécifiques à l'aménagement des postes — ont permis **en 2024, plus de 175 000 interventions auprès des personnes et des entreprises**, consolidant ainsi la compensation du handicap comme levier essentiel d'accès et de maintien dans l'emploi.

Un public en mutation : mieux formé, plus âgé, plus féminin

Autre évolution significative : **le profil des bénéficiaires de l'obligation d'emploi a changé**. Plus âgé (50 % ont plus de 50 ans vs 32 % en 2007), plus qualifié (48 % sont titulaires d'un bac ou plus vs 26 % en 2007), plus féminin (51 % de femmes vs 39 % en 2007), ce public se diversifie et aspire à des trajectoires professionnelles enrichies. Le nombre de cadres et professions intermédiaires a bondi de 13 points entre 2007 et 2023.

Mais derrière ces avancées chiffrées, se dessine une autre réalité, plus contrastée. Car si les lignes ont bougé, **l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap reste incomplète**. Le chemin vers une égalité d'accès à l'emploi, durable et effective, est encore semé d'obstacles.



Emploi et handicap : dépasser les chiffres, affronter les défis

Derrière les avancées mesurables des vingt dernières années, l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap reste confrontée à une réalité tenace : taux d'emploi insuffisant, chômage persistant, ruptures de parcours, dispositifs trop complexes. Des progrès restent à accomplir pour rendre l'égalité effective.

Un taux d'emploi encore trop bas

Malgré des signes d'amélioration, l'accès à l'emploi demeure inégalitaire. En 2024, seuls 39 % des personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) sont en poste, contre 68 % dans la population générale. Dans le secteur public, la situation est contrastée : le taux global d'emploi atteint 5,93 %, mais masque d'importantes disparités. Il est de 7,24 % dans la fonction publique territoriale, 5,9 % dans la fonction publique hospitalière et de 4,86 % dans la fonction publique d'État. Du côté du secteur privé, le taux reste en deçà des 6 % requis par la loi, malgré les efforts constatés.

Un chômage structurel, long et marqué

La question du chômage reste centrale : 12 % des personnes handicapées sont sans emploi, contre 7 % dans l'ensemble de la population active. Et les durées de chômage sont sensiblement plus longues. Ce différentiel s'explique par une combinaison de facteurs : discriminations persistantes, inadéquation des offres, méconnaissance des dispositifs, ou encore absence d'aménagements. En outre, 33 % des personnes en situation de handicap travaillent à temps partiel, souvent contraint, contre 17 % dans la population générale.

Des dispositifs nombreux, mais à mieux coordonner

En 2023, un rapport de l'IGAS soulignait la complexité et le manque de lisibilité de l'offre d'accompagnement. Face à la multiplicité des guichets, une dynamique de simplification est en cours, notamment via la synergie entre Cap emploi et France Travail. Le déploiement de Teams Handicap et la création de lieux uniques d'accueil (LUA) marquent les prémices d'un guichet unique, plus accessible et cohérent. L'enjeu est de faciliter les parcours, d'éviter les ruptures et de rendre les dispositifs réellement opérationnels pour les bénéficiaires.

Maintenir en emploi : un impératif renforcé

Avec le recul de l'âge de départ à la retraite, la préservation des parcours professionnels devient une priorité, en particulier pour les métiers à forte pénibilité. En 2023, 24 385 personnes en situation de handicap ont été accompagnées dans leur maintien dans l'emploi – contre 9 359 en 2005. Ce soutien repose sur l'adaptation des postes, l'évaluation fine des situations, l'accompagnement des collectifs de travail et la coordination des acteurs. Le diagnostic précoce et la prise en compte des handicaps invisibles (troubles psychiques, neuroatypies, douleurs chroniques) doivent également être systématisés.

Vers une culture inclusive dans les organisations

Au-delà des obligations légales, l'inclusion suppose une transformation culturelle des milieux professionnels. Cela passe par la sensibilisation des équipes, la formation des encadrants, et la mise en place de référents handicap outillés. En 2023, 80 000 interventions de compensation ont été réalisées dans les entreprises et les administrations, qu'il s'agisse d'aides humaines, techniques ou organisationnelles. La reconnaissance du handicap ne peut être cantonnée à une politique RH : elle doit irriguer les pratiques managériales, les outils de pilotage et la gouvernance d'ensemble.

Construire une inclusion réelle, pas symbolique

Si l'on veut que l'emploi des personnes handicapées cesse d'être perçu comme une exception ou un effort, et devienne un réflexe professionnel, il faut aller plus loin. L'inclusion ne se résume pas à respecter des quotas, mais à bâtir des organisations prêtes à accueillir, adapter, accompagner, évoluer. Il en va de la cohésion sociale, mais aussi de la performance collective. Car les environnements de travail accessibles, ouverts à la diversité des profils, sont aussi les plus innovants et les plus durables.

À l'heure où la SEEPH 2025 appelle à une mobilisation renouvelée, ce constat s'impose : l'inclusion professionnelle est un projet de société, à incarner pleinement. Les outils existent. Les volontés grandissent. Il appartient à chacun, décideur, manager ou collègue, d'en faire une réalité partagée.



SANTÉ MENTALE ET EMPLOI

un enjeu majeur au cœur de la SEEPH 2025



Focus sur l'événement «Cap sur la santé mentale»
19 au 21 novembre, Paris Gare Montparnasse

La santé mentale : grande cause nationale 2025

Proclamée grande cause nationale par le gouvernement, la santé mentale s'impose comme une priorité de santé publique et de société. Elle traverse tous les pans de la vie quotidienne — et le monde du travail n'y échappe pas. Selon l'OMS (Organisation Mondiale de la Santé), une personne sur quatre sera confrontée à un trouble psychique au cours de sa vie. En France, les troubles de santé mentale représentent la première cause d'invalidité et la troisième cause de congés de longue durée. Le coût économique du mal-être psychologique au travail est estimé à plus de 100 milliards d'euros par an (source : Institut Sapiens, 2022), incluant absentéisme, perte de productivité, arrêts maladie ou inaptitudes.

Emploi & santé mentale : une réalité encore taboue

Les troubles psychiques figurent parmi les formes de handicap les plus stigmatisées et les moins visibles dans l'univers professionnel. Quelques repères :

Environ **30 % des personnes** en situation de handicap psychique sont en emploi en France, un taux bien inférieur à la moyenne nationale des personnes handicapées (**44 %** – source : DARES).

Le temps d'accès à l'emploi est deux fois plus long pour les personnes concernées.

Près de **60 % des personnes ayant connu un trouble psychique** déclarent avoir subi une forme de discrimination en lien avec leur santé mentale dans le cadre professionnel (source : Fondation Pierre Deniker, 2023).

Seulement **20,5% des personnes en situation de handicap psychique ont un emploi**, davantage en milieu ordinaire (15 %) qu'en ESAT (4%) ou entreprise adaptée (1,5%), soit deux fois moins que pour l'ensemble des personnes en situation de handicap (source : Baromètre Unafam 2023, réalisé auprès des familles adhérentes)



Cap sur la santé mentale : un événement pour sensibiliser, informer et agir

Organisé dans le cadre de la SEEPH 2025, «Cap sur la santé mentale» propose trois jours de mobilisation autour des liens entre travail et santé mentale.

Porté par la Fondation Falret, l'Alliance pour la Santé Mentale et Santé Mentale France, avec le soutien de LADAPT, de l'Agefiph et du FIPHFP, cet événement entend faire évoluer les représentations, présenter des solutions concrètes et donner la parole aux personnes concernées.

Table ronde «Handicap psychique au travail : on fait quoi ?»

Dans le cadre de Cap sur la santé mentale, LADAPT, l'Agefiph et le FIPHFP proposent, mercredi 19 novembre après-midi, une table-ronde «Handicap psychique au travail ; on fait quoi ?». De plus, Karine Reverte, directrice générale de LADAPT, Marine Neuville, directrice du FIPHFP, et Caroline Dekerle, directrice générale de l'Agefiph, prendront la parole en fin de matinée, en clôture de l'inauguration de l'événement.

Un événement ancré dans une dynamique nationale

«Cap sur la santé mentale» s'inscrit dans une dynamique plus large de mobilisation impulsée par le collectif Santé mentale – Grande cause nationale 2025, rassemblant associations, professionnels, usagers et chercheurs.

Cet événement a pour ambition de faire évoluer les regards sur la santé mentale, de partager les bonnes pratiques et de favoriser un dialogue ouvert et informé entre les mondes du soin, de l'insertion et de l'emploi.

Informations pratiques

LIEU | Parvis de la Gare Montparnasse
Paris 15^e

Un lieu unique : une bulle géante de 380 m², accessible et immersive, installée au cœur de l'espace public, pour accueillir professionnels, usagers, grand public et médias.

DATES | DU MARDI 19
AU JEUDI 21 NOVEMBRE 2025

HORAIRES | de 9h30 à 18h
(accès libre et gratuit)



**PROGRAMME COMPLET À
RETROUVER SUR LE SITE :**
<https://collectif-sante-mentale.org/evenements/cap-sur-la-sante-mentale-bilan-et-perspectives-pour-lemploi/>

TÉMOIGNAGES

Région Auvergne-Rhône-Alpes

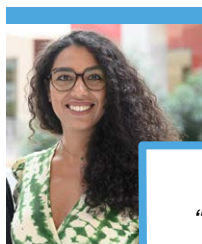
Mobiliser le dispositif d'Appuis Spécifiques pour accompagner la prise de poste d'un agent présentant des troubles du spectre de l'autisme



Anne SIBAUD

Contrôleur au sein de la direction des fonds européens de la Région Auvergne-Rhône-Alpes.

J'ai été diagnostiqué à 20 ans d'un léger trouble du spectre de l'autisme. Admettre ce handicap m'a permis de trouver des solutions notamment dans le milieu professionnel. J'avais envie d'être accompagnée afin de pas être réduite à ce handicap. La reconnaissance de la qualité de travailleur handicap (RQTH) a permis ma titularisation au titre de l'obligation d'emploi, mais aussi un accompagnement par LADAPT dans le cadre du dispositif des Appuis Spécifiques. Les recommandations faites dans ce cadre ont été mises en œuvre par la Région, notamment en matière d'aménagement de mon poste de travail (bureau plus au calme, éloigné du couloir) et de relais avec ma manager. //



Samanta RAJI-BLANCHARD

Conseillère en insertion professionnelle
à LADAPT Rhône - Métropole de Lyon

"Nous partons toujours de la demande de l'employeur et d'un besoin du collaborateur dont la situation peut évoluer. Pour chaque situation, il y a un temps d'analyse et de questionnement de la demande avant de faire des recommandations. Dans ce cas, l'agent et la manager avaient cette volonté de mieux se connaître et de travailler ensemble. Pour Anne, les difficultés relevées non seulement de la partie relationnelle, mais aussi d'un besoin de temps et de clarifier les demandes. Nos préconisations concernaient Anne, mais aussi l'équipe en évitant par exemple d'utiliser des expressions imagées pour faciliter sa compréhension."



Michèle BILLOU-FERRY

Manager d'Anne SIBAUD

"Grâce au dispositif Appuis Spécifiques, j'ai pu bénéficier d'un accompagnement en plusieurs temps : lors de la prise de poste d'Anne, au bout d'un mois ou lors de situations inédites. Cela m'a permis de parler avec Anne et avec les autres membres du service pour être équitable et prendre en compte les besoins d'Anne sans que cela se fasse au détriment des autres. Cet accompagnement a été déterminant dans ma façon d'envisager l'accompagnement d'une personne en situation de handicap. Cela m'a aussi permis de dire que je ne savais pas faire, de m'adapter et de ne pas être prise au dépourvu. Leurs conseils m'ont rassurée."

Les Appuis Spécifiques

Les Appuis Spécifiques permettent aux employeurs de mobiliser un prestataire spécialisé qui va apporter son expertise sur les conséquences du handicap au regard du projet professionnel de la personne, ainsi que sur les modes et techniques de compensation à mettre en place et à développer (service sur mesure, conseils et accompagnement, préconisations pratiques). Ils sont financés par l'Agefiph et le FIPHFP, assurés par des prestataires comme LADAPT et mobilisables sur prescription (Cap emploi, France Travail, missions locales, employeurs sous convention avec le FIPHFP, centres de gestion).

TÉMOIGNAGE

Lydie DONNET

alias Serena Davis, son nom de plume



Lydie DONNET
alias Serena Davis,
son nom de plume

L'Agefiph, partenaire clé de ma reconversion

Fin 2023, après plusieurs années dans le secteur bancaire, j'ai souhaité donner une nouvelle orientation à ma carrière. Mon trouble dissociatif de l'identité m'a conduit à envisager un projet en adéquation avec mes valeurs, ma créativité et ma vision du monde. Lancer mon entreprise s'est alors imposé comme une évidence, porteuse de sens et ouverte à la richesse des différences.

Accompagnée par le réseau BGE, j'ai pu structurer au fil des mois un projet réaliste, cohérent et aligné avec mes aspirations. C'est également grâce à elles que j'ai été mise en relation avec l'Agefiph, dont le soutien financier a joué un rôle déterminant. Cette aide m'a permis de franchir une étape essentielle et de donner vie, en août 2024, à mon entreprise : GuidEcriture, un projet qui fait de l'expression écrite un levier pour transformer le handicap en tremplin vers la réussite et l'estime de soi. Concrètement, l'Agefiph a rendu possibles les premiers investissements indispensables au lancement de mon activité : l'achat d'un ordinateur doté d'un système d'identification digitale, conçu pour répondre à mes besoins spécifiques, le recours à un comptable pour accomplir mes démarches administratives ainsi que la réalisation des études préalables - analyse du marché, benchmarking et définition d'une stratégie tarifaire. Aujourd'hui, ma reconversion est pleinement réussie. Je me verse un salaire et, dirigeante multi casquettes - TDI (trouble dissociatif de l'identité) oblige -, j'exerce plusieurs activités : coach en écriture, autrice, formatrice en école de commerce, membre de jurys et conférencière. Toutes répondent à une même vocation : accompagner les personnes dans la reconnaissance et la valorisation de leurs différences.

Demain, je souhaite aller plus loin en recrutant une alternante chargée de sensibiliser les grandes entreprises à l'importance de cette démarche. Mon ambition : contribuer à faire évoluer les représentations et encourager l'inclusion durable dans les organisations. Grâce à l'appui de l'Agefiph, ma singularité est devenue un véritable levier d'action et d'engagement. //



LES PARTENAIRES

de la SEEPH 2025

 **accenture**

 **randstad**

clariane

 **SFL**

 **santé
famille
retraite
services**
L'essentiel & plus encore

 **simplon**
FOUNDATION

vivendi

groupe pomona

 **ENGIE**
Home Services

 **rogervoice**

onepoint.
beyond the obvious

**CAPITAL
EXPORT** 

BETC

 **Handitech
Trophy**

**Chaire Handicap
Emploi et Santé
au travail** | Un projet de la
Fondation UPEC

 **TALENTÉO**

HANDINOVA
EX - HANDIRECT

CANAL+

france.tv

Les grands rendez-vous

ÉVÉNEMENTS NATIONAUX

Lundi 17 novembre

9h-11h

■ CONFÉRENCE DE LANCEMENT DE LA SEEPH

Événement de lancement en présence de la Présidente du FIPHFP et des Présidents de l'Agefiph et de LADAPT.

LIEU | Institut National des Jeunes Sourds – 254 rue Saint Jacques – 75005 Paris



Événement à suivre sur les comptes de l'Agefiph, du FIPHFP et de LADAPT

18h-19h30

■ CONFÉRENCE LE MONDE

SUJET DU JOUR | Santé mentale et Fonction publique : rester acteur de sa carrière

LIEU | Amphithéâtre du Monde

Mardi 18 novembre

10h-12h

■ WEBINAIRE EUROPE

SUJET DU JOUR | Recruter autrement : valoriser les soft skills pour une égalité professionnelle pour toutes et tous

- Valoriser les soft skills dans le recrutement de personnes en situation de handicap.
- Mettre en lumière des pratiques innovantes en Europe et en France.



Événement à suivre en ligne via Zoom

12h-13h

■ WEBINAIRE QUOTIDIEN

SUJET DU JOUR | Accessibilité universelle : cap vers une réelle égalité

- Que recouvre l'accessibilité universelle aujourd'hui ?
- Zoom sur les outils numériques, la communication.
- Ce que la loi de 2005 a changé, et les défis qui restent à relever.



Événement à suivre sur les comptes de l'Agefiph, du FIPHFP et de LADAPT

Mercredi 19 novembre

12h-13h

■ WEBINAIRE QUOTIDIEN

SUJET DU JOUR | Invisibles mais réels : quand le handicap psychique entre dans le monde du travail

- Handicap psychique et santé mentale : de quoi parle-t-on ?
- Quels droits ? Quels aménagements possibles ?
- Focus sur les bonnes pratiques managériales ; témoignage employeur / salarié



Événement à suivre sur les comptes de l'Agefiph, du FIPHFP et de LADAPT

Après-midi

■ TABLE RONDE

SUJET DU JOUR | Handicap Psychique au travail, on fait quoi ?

Dans le cadre de CAP Santé Mentale

LIEU | Sur le parvis de la Gare Montparnasse

Jeudi 20 novembre

12h-13h

■ WEBINAIRE QUOTIDIEN

**SUJET DU JOUR | Handicap et collectif de travail :
au-delà de l'intégration, la co-construction**

- Comment favoriser la participation active des PSH dans les collectifs de travail ?
- Rôle du management, culture d'entreprise, accessibilité sociale.
- Retours d'expérience et témoignages inspirants.



Événement à suivre sur les comptes
de l'Agefiph, du FIPHFP et de LADAPT

Vendredi 21 novembre

Matin

■ CONFÉRENCE FIPHFP / GHU PARIS PSYCHIATRIE ET NEUROSCIENCES

SUJET DU JOUR |

**Et si le handicap était une
compétence : la pair-aidance**

12h-13h

■ WEBINAIRE QUOTIDIEN

**SUJET DU JOUR | Tracer sa
route professionnelle avec
un handicap : entre choix,
obstacles et réussites**

- Orientation, formation, reconversion : accompagner les trajectoires
- Quelle articulation avec les droits à compensation ?
- Acteurs clés et dispositifs mobilisables



**Événement à suivre
sur les comptes**
de l'Agefiph, du FIPHFP
et de LADAPT

12h-13h

■ INAUGURATION DU HANDITRUCK 2

L'HandiTRUCK 2 « Nouvelle génération » est doté de la technologie d'accès au poste de conduite. Il sera inauguré sur le stand commun Agefiph, Aftral et Opco Mobilité qui mettra en lumière les métiers du transport et de la logistique ainsi que les solutions pour l'inclusion par le biais d'autres moyens de compensations du handicap seront présentés : plateforme dyn'accès, marches décalées, aménagements à la conduite, échelles.

LIEU | Salon Solutrans / Lyon Eurexpo



Événement à suivre sur les comptes
de l'Agefiph, du FIPHFP et de LADAPT

Événements en régions

Chaque année, des centaines d'événements sont organisés dans toute la France par les équipes de LADAPT, du FIPHFP et de l'Agefiph.

Retrouvez ces événements sur les sites :

- semaine-emploi-handicap.com
- fiphfp.fr
- activeurdeprogres.fr

DuoDay 2025



8^e édition du DuoDay Jeudi 20 novembre 2025

L'opération DuoDay® consiste, pour tout employeur et organisation, à accueillir une personne en situation de handicap, pour former un duo avec un professionnel volontaire.

Elle permet aux employeurs de découvrir les atouts et qualités professionnelles de personnes en situation de handicap, tout en offrant l'opportunité à ces dernières de découvrir un environnement de travail, et de lutter contre les préjugés. Forte des précédents succès, la huitième édition a lieu pendant la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH), le jeudi 20 novembre 2025.

Pour plus d'informations, rendez-vous sur www.duoday.fr.

UN DISPOSITIF QUI CONTINUE DE MONTER EN PUISSANCE

D'année en année, le DuoDay® confirme son succès tant auprès des acteurs économiques que des personnes en situation de handicap. En 2024 :

Plus de
31 440
duos ont été
formés partout en
France

Plus de
14 821
employeurs se
sont engagés
dans l'opération

Près de
52 832
offres d'emploi ou
de stages ont été
proposées pour
cette journée

5 004
structures
accompagnantes
se sont
mobilisées

Ces chiffres témoignent d'un engouement croissant pour cette initiative qui, au-delà d'une simple immersion, devient un véritable tremplin vers l'emploi et un levier de transformation des mentalités.

Un kit de communication complet mis à disposition des employeurs publics



Les employeurs publics sont des partenaires relais indispensables du FIPHFP. Pour leur permettre d'améliorer leur communication sur la SEEPH, son thème et ses événements, et pour augmenter la participation de leurs publics (citoyens, agents, etc.) à cette semaine de sensibilisation, le FIPHFP a conçu un kit de communication à leur destination.

Dans la valise spéciale SEEPH, de nombreux outils sont à la disposition des employeurs publics pour leur permettre d'animer cette semaine facilement.

Tous les outils proposés sont prêts à l'emploi, simples d'utilisation, entièrement dématérialisés et disponibles gratuitement.

Ce kit contient notamment une série de posters conçus par le FIPHFP. À disposition de tous les employeurs publics de France, ces posters sont affichés au sein des espaces de travail des employeurs publics, mais aussi dans les rues des collectivités.

Cette valise SEEPH est disponible sur le lien suivant :

<https://www.fiphfp.fr/employeurs/ressources-employeurs/centre-de-ressources#la-valise-SEEPH>



La campagne de communication **SEEPH 2025**



À l'occasion de la 29^e Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées, LADAPT et l'agence BETC s'unissent pour interpeller le grand public et les employeurs.

Trois visuels et un film constituent cette campagne de communication. Incarnée par des personnes en situation de handicap accompagnées par LADAPT, le message est clair : pour plus d'égalité « Laissons les personnes handicapées décider de leur trajectoire professionnelle. »

La campagne de communication est à retrouver sur les réseaux sociaux de LADAPT et à la télévision à partir de la semaine du 20 octobre. Elle est sous embargo avant cette date.

Pour en savoir plus : <https://www.semaine-emploi-handicap.com/kit-communication-seeph>



#activateurdeprogrès

L'Agefiph accompagne les entreprises engagées dans l'emploi des personnes handicapées



Pour sensibiliser la société à la question de l'inclusion des personnes handicapées dans l'emploi et de l'accompagnement de leur parcours professionnel, l'Agefiph renouvelle sa campagne de communication #activateurdeprogrès.

#activateur
de progrès

EMPLOI & HANDICAP

En cette année 2025, le message est porté par la campagne « Les HANDICAPS c'est dans ma boîte » pour faire écho à la thématique 2025 de pluralité des handicaps. Un message positif qui affirme que travailler avec des personnes en situation de handicap est un facteur de progrès pour l'entreprise et pour toute la société.

Être #activateurdeprogrès, c'est faire partie de la communauté des entreprises qui pensent que les personnes handicapées les font progresser, et font progresser la société entière. C'est agir de façon concrète pour associer emploi et handicap, et faire progresser cette idée tous les jours, avec des actes petits ou grands. Près de 17 000 organisations ont déjà rejoint le mouvement, alors vous aussi devenez #activateurdeprogrès !

Pour en savoir plus : www.activateurdeprogres.fr

agefiph

**Les HANDICAPS
c'est dans
ma boîte**

Dans notre boîte nous sommes tous activateurs de progrès pour accompagner nos collègues et nos collaborateurs dans leur évolution professionnelle, quel que soit leur handicap. Rejoignez le mouvement sur activateurdeprogres.fr

#activateur
de progrès
EMPLOI & HANDICAP

**L'ÉGALITÉ
c'est pouvoir
évoluer au sein
de l'entreprise,
quel que soit
son handicap.**

Qu'il soit psychique ou moteur, visible ou invisible, nous accompagnons toutes les personnes en situation de handicap dans leur parcours professionnel. Ensemble, levons les freins à leur évolution sur activateurdeprogres.fr

agefiph

seeeph2025
du 17 au 23 novembre

#activateur
de progrès
EMPLOI & HANDICAP

**Les HANDICAPS
c'est dans
ma boîte**

À PROPOS DE LADAPT



Suivez LADAPT sur Bluesky et
LinkedIn : @LADAPT

Contacts Presse LADAPT

Carmen Borissova | 06 09 91 33 03
carmen.borissova@akkanto.fr

Florent Chapel | 06 71 19 44 92
florent.chapel@akkanto.fr

Magalie Jarousseau | 06 27 69 22 67
jarousseau.magalie@ladapt.net

Vivre ensemble, tous différents, tous égaux.

LADAPT, l'association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées, est reconnue d'utilité publique. Avec 157 structures et services d'accompagnement, de formation, d'insertion, de scolarisation ou de soin, LADAPT accompagne plus de 23 000 personnes chaque année.

Elle a créé en 1997 la Semaine pour l'emploi des personnes handicapées, qui connaît un succès grandissant chaque année, et a évolué en 2015 en Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées / European Disability Employment Week (SEEPH / EDEW). Grâce aux 200 bénévoles de son Réseau, LADAPT offre un véritable soutien citoyen aux personnes handicapées dans leur recherche d'emploi.

Dans le cadre des orientations de son Projet associatif, elle entend proposer des réponses innovantes aux besoins des personnes en situation de handicap pour faciliter leur insertion sociale et professionnelle à chaque étape de la vie. LADAPT reste fidèle à sa mission débutée il y a plus de 90 ans : accompagner la personne handicapée dans son combat ordinaire, celui de sa vie quotidienne.

Plus d'informations sur www.ladapt.net

À PROPOS DE L'AGEFIPH



Suivez l'Agefiph sur X
@Agefiph_

Contacts Presse Agefiph

Agence Wellcom | 01 46 34 60 60
agefiph@wellcom.fr

Ghislaine Cristofolletti | 06 21 65 41 96
g-cristofolletti@agefiph.asso.fr

L'Agefiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées) est l'acteur de référence emploi et handicap. Elle construit et finance des solutions pour compenser les conséquences du handicap au travail ; accompagne les acteurs de l'emploi, de la formation et de la santé au travail 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 de la santé au travail 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 2024, l'Agefiph a notamment financé et réalisé plus de 175 650 interventions WWWauprès de personnes en situation de handicap et des entreprises.

Plus d'informations sur www.agefiph.fr

À PROPOS DU FIPHFP



Suivez le FIPHFP sur X et LinkedIn
@fiphfp

Contacts Presse FIPHFP

Véronique Bonnet | 06 08 62 33 59
v.bonnet@agence-cid.fr

Marie Tissier | 06 15 39 59 65
m.tissier@agence-cid.fr

Chloé Méhat | 06 89 57 84 63
c.lemahieu@agence-cid.fr

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'accompagnement des parcours professionnels des personnes en situation de handicap dans les trois versants de la Fonction publique (ministères, villes, conseils départementaux et régionaux, hôpitaux, universités...). 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 de partenariats nationaux, notamment dans le champ de l'accessibilité numérique. Depuis sa création, le taux d'emploi est passé de 3,74 % en 2006 à 5,93 % en 2024, sur le plan national. Le FIPHFP est un établissement public national dont la gestion administrative est assurée par la Caisse des Dépôts.

Plus d'informations sur www.fiphfp.fr



Conception-réalisation : **c • mme : is d : sent**

Crédits photos : Extra.studio