

Sous le haut patronage de  
Monsieur Jacques Chirac  
Président de la République

Du lundi 13 au dimanche 19 novembre 2006  
10<sup>ème</sup> Semaine pour l'emploi des personnes handicapées  
à l'initiative de l'association L'ADAPT depuis 1997

**Dossier de presse**



**« Ouvrons la porte à toutes les compétences »**

Comme chaque année L'ADAPT organise la Semaine pour l'emploi des personnes handicapées pour favoriser au mieux les rencontres entre les entreprises et les candidats handicapés. Pour amplifier son action, L'ADAPT a noué un partenariat privilégié avec Adia, Areva, Monster, La Poste, le Groupe Caisse d'Épargne et Sodexho. Devenu rendez-vous incontournable pour certains recruteurs, la semaine pour l'emploi est aussi déclencheur de volontés dans les entreprises n'ayant pas encore franchi le premier pas.

#### **Un mot d'ordre lancé aux entreprises**

« Ouvrons la porte à toutes les compétences » tel sera le mot d'ordre lancé aux entreprises et avec les entreprises durant cette semaine de mobilisation. Pendant 6 jours des rencontres entre recruteurs et candidats handicapés vont se multiplier. Plus de 150 actions sont prévues sur tout le territoire : des forums de recrutement, des jobs datings®, des journées portes ouvertes, des ateliers-débats... Autant d'occasions d'embauches de personnes handicapées et de nouveaux contacts pour aboutir quelques semaines plus tard à des embauches.

13 novembre 2006



## Un lancement national qui donne le ton de la semaine

Pour favoriser un recrutement plus large des personnes handicapées, **15 jobs datings© seront organisés, simultanément à Paris et dans 12 villes** en France dès le 13 novembre au matin. Au total, en une demi-journée, c'est plus de 1600 entretiens rapides qui auront lieu ! Et afin de multiplier davantage les opportunités de rencontre, d'échange et de discussion, **L'ADAPT propose cette année, les premiers jobs datings© en ligne.** En initiant des relations à distance, les jobs datings© en ligne permettent à une personne handicapée d'élargir ses possibilités de trouver un emploi.

Centre névralgique et symbolique de l'activité professionnelle, le quartier parisien des affaires « La Défense » sera le siège du coup d'envoi officiel de la semaine, **le lundi 13 novembre 2006**, en présence des représentants des entreprises partenaires.

**Pour entrer en contact avec des personnes handicapées ou des recruteurs en vue d'interviews ou reportages :**

### Presse&Papiers

Catherine Gros et Diane de Bodman  
42 bis rue de Silly - 92 100 Boulogne  
Billancourt  
Tel : 01 46 99 69 69 – Fax : 01 46 99 69 68  
diane.debodman@pressepapiers.fr

### L'ADAPT

Fabienne Duboscq  
14 rue Scandicci – 93 508 Pantin cedex  
Tel : 01 48 10 34 94 – 06 18 36 15 19  
[presse@ladapt.net](mailto:presse@ladapt.net)  
[www.ladapt.net](http://www.ladapt.net)



# SOMMAIRE

## **Pourquoi une Semaine pour l'emploi des personnes handicapées ?** **p.4**

- La création **p.4**
- Aujourd'hui : la Semaine pour l'emploi devient indispensable **p.5**
- La Semaine, un moteur pour les entreprises **p.5**
- 10 ans, une ambition constante, des objectifs croissants **p.6**

## **Programme de la 10<sup>ème</sup> Semaine pour l'emploi des personnes handicapées** **p.7**

- L'ADAPT se place au cœur de la rencontre entreprises/candidats **p.7**
  1. Jobs datings©, 12 minutes pour convaincre **p.7**
  2. Nouveauté 2006 : L'ADAPT inaugure le job dating en ligne **p.9**
  3. Forums régionaux **p.10**
  4. Rencontres thématiques autour d'un métier ou d'une initiative **p.10**
  5. Petits-déjeuners, débats, tables rondes **p.11**
- Des outils à disposition **p.11**

## **ANNEXES**

<b>Les 10 bonnes raisons de recruter une personne handicapée</b>	<b>p.12</b>
<b>Des partenaires impliqués</b>	<b>p.13</b>
<b>Présentation de L'ADAPT</b>	<b>p.15</b>
<b>Des chiffres clés sur le handicap</b>	<b>p.16</b>
<b>La loi du 11 février 2005</b>	<b>p.17</b>

# Pourquoi une Semaine pour l'emploi des personnes handicapées ?

## La création

---

Lancée **en 1997 par L'ADAPT**, cette Semaine de mobilisation a été conçue pour changer le regard porté par les recruteurs sur nos concitoyens handicapés à la recherche d'un emploi.

*« L'idée initiale était de sensibiliser les entreprises à l'embauche de personnes handicapées, explique Emmanuel Constans, Président de L'ADAPT. Beaucoup de recruteurs étaient plus dans l'ignorance que dans le refus. Ils n'étaient pas confrontés au handicap et ne pensaient pas à embaucher des cadres handicapés. »*

La Semaine pour l'emploi des personnes handicapées est l'occasion de mobiliser l'opinion sur l'insertion professionnelle des personnes handicapées, car aujourd'hui **près d'une personne handicapée sur trois est sans emploi.**

En multipliant les actions au cours de ces journées – plus de 150 dans toute la France – L'ADAPT veut faire tomber les préjugés et surtout valoriser les compétences. Les recruteurs, lors de ces rencontres, savent que leurs entretiens auront lieu avec des personnes handicapées, ce qui leur permet de ne s'intéresser qu'à leurs compétences.

## Aujourd'hui : la Semaine pour l'emploi devient indispensable

---

La Semaine pour l'emploi des personnes handicapées est devenue un rendez-vous indispensable pour les entreprises qui souhaitent engager une politique de recrutement des personnes handicapées.

En 2005, lors de la 9<sup>ème</sup> Semaine pour l'emploi des personnes handicapées, 150 actions ont eu lieu en France, rassemblant chacune jusqu'à 2 300 personnes.

En tout, 40 000 rencontres ont pu être organisées au cours de cette semaine. Dans les jours qui ont suivi les jobs datings© (organisés dans cinq villes), **720 entretiens approfondis ont eu lieu entre recruteurs et candidats.**

**Quant aux personnes qui n'ont pu se déplacer, elles ont su utiliser le site Internet [www.semaine-emploi-handicap.com](http://www.semaine-emploi-handicap.com), où 2 200 CV ont été déposés.**

*« Alors que la loi du 11 février 2005 sur la citoyenneté des personnes handicapées s'applique et que nous nous appuyons sur 500 entreprises partenaires, nous devons maintenir la pression pour augmenter l'emploi des personnes handicapées, rappelle Emmanuel Constans, Président de L'ADAPT. C'est en répétant d'année en année cet effort que nous obtiendrons les meilleurs résultats. La Semaine pour l'emploi se justifie pleinement aujourd'hui et de plus en plus. »*

## La Semaine, un moteur pour les entreprises

---

Suite à la loi du 11 février 2005\* sur l'insertion des personnes handicapées, les entreprises sont plus fortement encouragées à recruter des personnes handicapées. Elles prennent également conscience que handicap et compétences sont conciliables tout en confirmant que **la Semaine pour l'emploi représente un élan national qui leur permet de se mobiliser.**

Pour exemple, Emmanuel Constans, Président de L'ADAPT, cite « *Les entreprises, reviennent nous voir avec de nouvelles offres d'emploi, qu'elles destinent à des personnes handicapées. Elles savent que L'ADAPT saura les mettre en relation avec des candidats durant la Semaine de l'emploi* ».

\* Annexe p.16

## 10 ans, une ambition constante, des objectifs croissants

---

« Les deux objectifs majeurs de la Semaine pour l'emploi, rappelle par ailleurs Emmanuel Constans, Président de L'ADAPT, sont d'une part de convaincre les entreprises qui ont déjà recruté des personnes handicapées d'aller plus loin **en développant une politique active, d'autre part, d'encourager et d'accompagner les entreprises et les administrations qui n'ont pas encore fait le premier pas à prendre cette initiative.** »

A l'occasion de la 10<sup>ème</sup> Semaine de l'emploi, l'objectif de L'ADAPT est de provoquer 60 000 rencontres entre plus de 2 000 recruteurs et candidats, par le biais de 150 manifestations, comme les jobs datings©, les forums, les rencontres thématiques et diverses actions de sensibilisation.

Le taux de satisfaction des employeurs est d'ailleurs très élevé : **93 %<sup>1</sup> des entreprises employant des personnes handicapées se disent très satisfaites.** Un chiffre qu'il faudrait porter à la connaissance des employeurs n'ayant pas de personnes handicapées dans leurs effectifs, et qui sont 61 %<sup>2</sup> à émettre des réserves quant à une embauche !

Quant aux collaborateurs des personnes handicapées, ils affirment à 85%<sup>3</sup> qu'il s'agit là d'une situation normale, et 88 %<sup>4</sup> la juge également enrichissante.

---

<sup>1</sup> Sondage Louis Harris / Agefiph – Manpower Août 2005

<sup>2</sup> Sondage Louis Harris / Agefiph – Manpower Août 2005

<sup>3</sup> Sondage Louis Harris / L'Agefiph / L'ADAPT – 2003

<sup>4</sup> Sondage Louis Harris / L'Agefiph / L'ADAPT – 2003

# Programme de la 10<sup>ème</sup> Semaine pour l'emploi des personnes handicapées

**du lundi 13 au dimanche 19 novembre 2006**

Tout au long de la semaine du lundi 13 au dimanche 19 novembre 2006, L'ADAPT organisera de nombreuses actions avec l'appui de six entreprises partenaires privilégiées : Adia, Areva, Le groupe Caisse d'Epargne, la Poste, Monster et Sodexo. Pour qu'enfin **soient associés handicap, compétences et emploi**, plus de 150 rendez-vous dans toute la France pendant cette semaine participent à l'intégration des personnes handicapées dans le milieu professionnel.

L'ADAPT et ses partenaires mobilisent et motivent - à travers leurs actions - les entreprises privées et entreprises du service public qui s'ouvrent à toutes les compétences.

## **L'ADAPT se place au cœur de la rencontre entreprises/candidats**

---

Inversion des rôles : les entreprises se présentent aux candidats

*« Pour atteindre nos objectifs, souligne Emmanuel Constans, Président de L'ADAPT, rien n'est plus important que **la rencontre directe**. Nous cherchons à la favoriser à tout prix. En matière d'emploi des personnes handicapées, on ne peut pas se contenter des dispositifs habituels, trop complexes. **Il faut créer un réseau**, que les acteurs soient mis en relation. Il ne s'agit pas de passe-droit, simplement d'amener des personnes à compétences égales au même niveau de chances. »*

### **1. Jobs datings©, 12 minutes pour convaincre**

Efficace, la méthode du job dating© fait fi des apparences.

Les recruteurs, en fonction des postes à pourvoir dans leurs entreprises, sélectionnent les CV des candidats, qui leur sont transmis par L'ADAPT à leur arrivée sur leur site. **Les handicaps ne sont découverts par les recruteurs que lorsque ceux-ci se présentent au candidat.**

*« Par l'intermédiaire du site Internet Email-Job, j'ai découvert L'ADAPT... j'ai alors envoyé un CV sur le site... L'ADAPT est ensuite entrée en contact avec moi pour me proposer de participer au job dating© du 28 avril 2004 »* raconte Sébastien, 37 ans, tétraplégique sous assistante ventilatoire permanente.

Le recruteur a 12 minutes pour interroger un candidat et rechercher ses compétences. Cette méthode permet aux deux acteurs de se concentrer uniquement sur les éléments de compétences nécessaires au poste.

Le handicap du candidat, quel qu'il soit, n'est alors pas un obstacle. Le recruteur sait qu'il a en face de lui un candidat disposant de la formation et de l'expérience nécessaire à l'exercice de la fonction à pourvoir.

Quant au candidat, il a l'occasion de faire - lui aussi - abstraction de son handicap et de mettre ses qualités professionnelles en avant.

*« Le job dating© est une formule très intéressante explique Bernadette Dumont, jeune femme de 25 ans atteinte d'une malformation congénitale. Cette inversion des rôles est très enrichissante. Ce n'est pas le candidat qui va voir le recruteur mais l'inverse ; cette appréhension là est donc déjà gommée. On ne se sent pas inférieur, on n'a pas à prendre sur soi, puisque le recruteur sait qu'il sera confronté à des personnes handicapées. Il n'est donc pas étonné comme cela arrive parfois dans un recrutement « traditionnel ». Cet enchaînement d'entretiens courts fait que nous allons directement à l'essentiel »*

Si un candidat a convaincu le recruteur, celui-ci le recontactera suite au job dating© pour poursuivre et compléter l'entretien.

#### **Des chiffres parlants**

- En 2005, **720 entretiens** ont été organisés **à la suite des jobs datings©**.
- **70 % des candidats ont été recontactés pour des entretiens approfondis.**
- En moyenne, 6 mois plus tard, **55 % des candidats ont trouvé le chemin de l'entreprise : 40 % sous forme de CDI**, 15 % en CDD.

*« Le job dating© est une formule qui rééquilibre les choses, explique Emmanuel Constans, Président de L'ADAPT, et remet au centre la question des compétences : l'entreprise présente une offre, le candidat ses compétences et ses souhaits. Et les résultats sont bons. Certains en échec depuis plusieurs mois sont désormais en CDI. D'autres retrouvent une dynamique. La rencontre est primordiale. »*

**Les jobs datings© ne sont pas exclusivement réservés, aux jeunes diplômés, mais à des candidats de tout âge, de tout niveau d'études et d'expériences.**

Les CV peuvent d'ores et déjà être déposés sur le site : [www.semaine-emploi-handicap.com](http://www.semaine-emploi-handicap.com).



Les jobs datings© seront organisés simultanément à Paris et dans 12 villes de région à l'occasion du lancement officiel de la Semaine pour l'emploi le lundi 13 novembre. D'autres auront lieu tout au long de la semaine.

**Au total, des jobs datings© sont en cours d'organisation  
par L'ADAPT dans 13 villes de France**

**Le 13 novembre** : Paris – La Défense (75), Auxerre (89), Caen (14), **Rennes** (35), Lyon (69), Troyes (10) (deux jobs datings©), Le Mans (72), Metz (57)

**Le 14 novembre** : Lyon (69)

**Le 16 novembre** : Annecy (74), Bourges (18), Evry (91), Pantin (93),

**Le 17 novembre** : Rouen (76)

*« Les entreprises sont satisfaites de cette formule. Le temps est assez court, mais beaucoup de rencontres ont lieu, les candidatures sont très intéressantes. Les recruteurs ne sont pas surpris par la formule, ils la trouvent plutôt dynamique, et apprécient de se trouver face à des candidats très motivés.*

*Deux mois après, le 15 janvier, nous avons mené une enquête auprès des candidats. La moitié avait trouvé un emploi. Pas forcément dans une des entreprises ayant participé au job dating©. Mais tous ont admis que cette expérience avait été bénéfique et les avait replacés dans une situation de dynamique et de confiance, propice à une recherche efficace d'emploi »* explique Michel Trollé, organisateur pour L'ADAPT des jobs datings© en région Basse Normandie.

## **2. Nouveauté 2006 : L'ADAPT inaugure le job dating© en ligne**

En deux ans, les jobs datings© sont devenus les rendez-vous indispensables de la Semaine pour l'emploi.

En 2006, et afin de multiplier les opportunités de rencontre, d'échange et de discussion, en effaçant la barrière de la distance, **L'ADAPT lance les jobs datings© en ligne, simultanément aux jobs datings© organisés en région.**

Ceux-ci répondent à la demande des nombreuses personnes handicapées pour qui l'éloignement géographique n'est pas un obstacle. Un grand nombre d'entre elles sont tout à fait prêtes à se déplacer dans une autre ville pour travailler. En initiant des relations à distance, les jobs datings© en ligne permettent ainsi à une personne handicapée d'élargir ses possibilités de trouver un emploi.

Désormais, tout en répondant aux offres lors du job dating© à Lyon, un candidat pourra avoir un premier entretien en ligne - par écran interposé et grâce à Internet - avec un recruteur à Paris (job dating© du 13 novembre).

Le principe des 12 minutes est respecté. Ces candidats internautes seront en tous points égaux à ceux physiquement présents lors de l'un des jobs datings© organisés dans l'une des 13 villes de France.

### 3. Forums régionaux

Organisés dans les grandes villes, ils permettent de réunir des entreprises qui recrutent et d'offrir une plate-forme de services aux personnes handicapées avec des stands d'information. **Les employeurs présents ont le projet de recruter à moyen terme.**

Tables rondes, débats, ateliers ou conférences ponctuent les journées. Associations ou organismes œuvrant pour l'insertion professionnelle participent également à ces journées.

Ces actions remportent toujours un franc succès, c'est en créant la rencontre que les préjugés tombent. Ainsi les recruteurs font-ils connaissance avec **des personnes dont ils peuvent juger les compétences sans s'arrêter au handicap.** Quant aux candidats, ils retrouvent dynamisme et confiance dans leurs capacités.

*« Je me suis renseigné auprès de L'ADAPT raconte Baptiste, 26 ans, atteint de myopathie. Et justement, un forum était organisé. J'y suis allé, ai laissé mon CV à TF1, qui m'a rappelé pour me proposer un CDD de 6 mois, en tant que chargé de communication à la direction des ressources humaines. Après trois entretiens, je l'ai obtenu. »*

#### 14 forums pour l'emploi organisés par L'ADAPT sont prévus en 2006

**14 novembre** : Lyon (69), Marmande (47), Niort (79), Taverny (95)

**15 novembre** : Paris (75), Evian (74), Metz (57)

**16 novembre** : Valence (07), Cambrai (59), **Rennes** (35), Montpellier (34), Villeneuve sur Lot (47)

**17 novembre** : Agen (47), Sarcelles (95)

### 4. Rencontres thématiques autour d'un métier ou d'une initiative

Mini forums ou portes ouvertes, ces actions sont l'occasion de **porter l'accent sur un type de métier ou sur l'initiative d'une entreprise partenaire.** Les participants sont spécialisés, d'un côté comme de l'autre. Les échanges en sont meilleurs et les contacts plus fiables.

## 5. Petits-déjeuners débats, tables rondes...

Tout au long de la semaine du lundi 13 au dimanche 19 novembre 2006, L'ADAPT sera à l'initiative d'une série **d'actions visant à aider les entreprises à faire le premier pas**. De natures différentes, elles ont un objectif commun : présenter aux recruteurs des personnes certes handicapées, mais avant tout compétentes.

Ces actions prendront la forme de journées de sensibilisation des salariés, de petits-déjeuners débats, de tables rondes ou encore de colloques. Il s'agira simplement de créer la rencontre. Le programme sera disponible au fur et à mesure de sa mise à jour sur le site [www.semaine-emploi-handicap.com](http://www.semaine-emploi-handicap.com).

### Des outils à disposition

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

Le site [www.semaine-emploi-handicap.com](http://www.semaine-emploi-handicap.com) réunira l'agenda de toutes les actions de la Semaine pour l'emploi et offrira un espace emploi aux personnes handicapées qui pourront déposer leur CV et consulter les offres des entreprises. D'autres informations, notamment légales, sur l'emploi des personnes handicapées y sont également disponibles.

- **N° Indigo : 0825 03 4000** 0,15 € la minute

Au service des personnes n'ayant pas accès à Internet, un serveur vocal les renseignera à partir du 10 novembre sur le programme des actions.

# ANNEXE 1

## 10 bonnes raisons de recruter une personne handicapée : *C'est votre entreprise qui gagne*

### **4** bonnes raisons pour ne pas passer à côté de collaborateurs motivés, dynamiques, talentueux et fiables

**RAISON 1** : Votre entreprise gagne à recruter des personnes **motivées**.  
*Les personnes handicapées redoublent de motivation pour démontrer le bien fondé de leur recrutement.*

**RAISON 2** : Votre entreprise gagne à choisir des personnalités **dynamiques**.  
*« Combattantes du quotidien », les personnes handicapées savent relever des défis.*

**RAISON 3** : Votre entreprise gagne à se doter de **nouveaux talents**.  
*Les personnes handicapées sont porteuses de capacités qu'elles développent pour compenser leur handicap.*

**RAISON 4** : Votre entreprise gagne à recruter des collaborateurs **fiables**.  
*Les personnes handicapées sont aussi présentes, autonomes, et productives que les autres.*

### **2** bonnes raisons pour ne pas manquer d'occasions de dynamiser vos équipes

**RAISON 5** : Votre entreprise gagne à cultiver **l'esprit d'équipe**.  
*Les personnes handicapées sont facteur de rassemblement et vecteur de confiance.*

**RAISON 6** : Votre entreprise gagne à favoriser **l'épanouissement** de tous.  
*Pour apprendre à chacun à s'accepter et à accepter les autres.*

### **4** bonnes raisons pour que votre entreprise gagne sur tous les fronts

**RAISON 7** : Votre entreprise gagne à intégrer les **différences**.  
*Les personnes handicapées sont un enrichissement pour l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise et ses clients.*

**RAISON 8** : Votre entreprise gagne à valoriser son **identité**.  
*Les personnes handicapées apportent à l'entreprise un supplément d'humanité.*

**RAISON 9** : Votre entreprise y gagne **financièrement**.  
*Aides à l'embauche et aux formations, adaptation des postes de travail, contributions légales diminuées.*

**RAISON 10** : Votre entreprise gagne à **faire le 1<sup>er</sup> pas**  
*Plus de 9 entreprises sur 10 qui ont recruté une personne handicapée sont satisfaites.*

## Annexe 2

# Des partenaires privilégiés impliqués



Depuis janvier 2005, Adia a transformé ses agences en Jobstores, en réponse à la loi de Cohésion sociale qui a élargi son champ d'action aux emplois en CDI ou CDD. Avec 2000 salariés permanents, 1,51 milliard d'Euros de CA, 50 000 missions d'intérim et près de 1000 recrutements en CDI et CDD en 2005, Adia est donc le 4ème réseau français de travail temporaire et un intermédiaire de l'emploi incontournable avec ses 460 jobstores partout en France, pour des emplois et des recrutements en CDI, CDD et en intérim, dans le BTP, l'industrie et le tertiaire. Fortement engagée dans la lutte contre la discrimination et pour l'égalité des chances, Adia a mis à la disposition des entreprises plus de 2700 travailleurs handicapés en 2005. Adia se positionne donc comme un partenaire efficace pour les entreprises qui souhaitent développer l'emploi des Travailleurs Handicapés, avec au coeur de son savoir-faire, l'évaluation des seules compétences. [www.adia.fr](http://www.adia.fr)



Areva est un groupe international leader et expert mondial dans les métiers de l'énergie. Il crée également des solutions pour la produire et l'acheminer. Areva emploie aujourd'hui 58000 personnes dont 30000 en France. Adhérent au Pacte Mondial de l'ONU, le groupe fait du développement durable un pilier de sa stratégie. Dans le cadre de ses engagements en matière de responsabilité sociale et sociétale, AREVA a placé au coeur de sa politique de gestion des ressources humaines, la prise en compte de la diversité comme un facteur de développement. C'est dans ce cadre que s'inscrit la réussite de l'insertion des personnes handicapées. [www.areva.com](http://www.areva.com)



Figurant parmi les plus importantes banques de détail en France, avec son réseau et celui de ses filiales spécialisées, (Crédit Foncier, Ixis, Banque Palatine, La Compagnie 1818...) le Groupe Caisse d'Epargne compte 4 700 agences. Il se positionne dans le peloton de tête des banques universelles, au service de 26 millions de clients.

Avec ses 55 000 collaborateurs, il constitue un opérateur de référence sur l'ensemble des marchés et offre une gamme complète de produits et de services pour les particuliers, les entreprises, les collectivités et les institutions financières. Le Groupe Caisse d'Epargne s'implique fortement dans la lutte contre toutes les formes d'exclusion, via ses Projets d'Economie Locale et Sociale (PELS), la Fondation Caisses d'Epargne pour la Solidarité... ou encore aux côtés de L'ADAPT dans le cadre de la Semaine pour l'emploi des personnes handicapées. [www.groupe.caisse-epargne.fr](http://www.groupe.caisse-epargne.fr)



Depuis 2004 et, La Poste poursuit et intensifie sa politique en faveur du recrutement, de l'insertion et du maintien dans l'emploi ainsi que de l'accessibilité pour les personnes en situation de handicap, que ce soit pour ses collaborateurs - 3<sup>ème</sup> Accord de l'emploi des personnels en situation de handicap ou en situation d'inaptitude à leur poste de travail avec la fixation d'objectifs précis ou ses clients -accessibilité de ses locaux et de ses produits et services aux clients en situation de handicap.

Le groupe La Poste s'est ainsi engagé sur plusieurs points essentiels : le recrutement de personnes handicapées, le développement des achats auprès du secteur protégé, la prévention de l'inaptitude et le maintien dans l'emploi, l'amélioration de l'accessibilité des locaux et l'accessibilité ses sites intranet et internet.

Enfin par la participation et l'organisation régulière d'actions, La Poste travaille de façon continue à une sensibilisation de ses agents afin de faciliter le recrutement, l'accueil et l'intégration de personnes en situation de handicap. [www.laposte.fr](http://www.laposte.fr)



Après une 1<sup>ère</sup> année de partenariat très réussie, Monster, leader du recrutement sur Internet s'engage fortement dans la Semaine pour l'emploi 2006.

Monster met ainsi ses compétences au service des personnes handicapées et des entreprises qui cherchent à recruter. Monster a mis en place une chaîne thématique dédiée : rendez-vous sur <http://handicap.monster.fr/>



Aider et faciliter l'insertion ! Chez Sodexho, leader mondial de la restauration et des services, l'insertion des personnes en situation de handicap est au coeur de nos préoccupations. Elle passe par l'accompagnement afin de leur permettre d'acquérir un savoir-faire professionnel reconnu. Sodexho, partenaire de plus de 600 établissements d'accueil de personnes handicapées en France, partage les valeurs de L'ADAPT et soutient son action au cours de la semaine pour l'emploi des personnes handicapées. [www.sodexho.com](http://www.sodexho.com)

## Annexe 3 : L'ADAPT



**Président : Emmanuel Constans**  
**Directrice générale par intérim : Ghyslaine Wanwanscappel**

*L'ADAPT, association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées, créée en 1929, est une association de 50 établissements et 20 comités locaux répartis sur une soixantaine de sites. Des professionnels compétents et des bénévoles solidaires se mobilisent au quotidien pour aider les personnes handicapées à vivre avec et comme les autres.*

### Parce qu'un enfant handicapé doit être scolarisé dans l'école de son quartier

Les professionnels de nos **8 établissements pour enfants** oeuvrent quotidiennement pour accompagner, soigner et scolariser. Un seul objectif pour L'ADAPT : fermer un jour toutes les classes intégrées et rééduquer les enfants dans l'école de leur quartier.

### Parce que dès l'hôpital, un accidenté doit préparer son avenir

Envisager dès la prise en charge hospitalière la suite de sa vie professionnelle, sociale et familiale est une préoccupation de L'ADAPT qui s'est engagée dans cette voie par la démarche précoce d'insertion. Les professionnels des **9 centres de médecine physique et de réadaptation (CMPR)** de L'ADAPT rééduquent chaque jour les victimes d'accidents ou de maladies.

### Parce qu'une personne handicapée doit pouvoir se former où elle veut

L'ADAPT dispose de **15 sites de formation**. Mais, les personnes handicapées ne doivent pas se contenter des formations dispensées dans les centres spécialisés. C'est pourquoi, L'ADAPT se rapproche de structures de droit commun, comme L'AFPA. L'ADAPT propose également des formations ouvertes et à distance pour permettre aux stagiaires de suivre des formations sans quitter leur région.

### Parce qu'un travailleur handicapé doit pouvoir intégrer une entreprise ordinaire

L'ADAPT compte **11 ESAT dont 5 hors les murs** qui permettent aux personnes concernées de travailler dans les entreprises du milieu ordinaire tout en étant suivies par nos professionnels.

L'ADAPT propose trois programmes d'actions qui favorisent l'emploi :

- ♦ **La Semaine pour l'emploi des personnes handicapées**

*La 10<sup>ème</sup> édition de ce rendez-vous annuel aura lieu du 13 au 19 novembre 2006. Près de 150 manifestations auront lieu en France pour permettre aux entreprises et aux candidats handicapés de se rencontrer. 40000 rencontres ont eu lieu lors de la semaine pour l'emploi 2005.*

- ♦ **Le Réseau des Réussites**

*C'est un réseau national de bénévoles qui proposent un **parrainage** à toute personne handicapée qui en a besoin. Le parrain la conseille et l'accompagne dans sa recherche d'emploi. **20 comités** existent en France.*

- ♦ **Les Jobs Datings®**

*Pour provoquer les rencontres et les embauches, L'ADAPT organise des Jobs Datings®. En 12 minutes, des têtes à têtes permettent aux candidats et aux DRH de s'affranchir des clichés et d'échanger uniquement sur les compétences. **6 mois plus tard, 60% des candidats sont en poste.***

### Parce que les personnes handicapées doivent vivre avec et comme les autres

L'action quotidienne de L'ADAPT est imprégnée de cette volonté de permettre **l'égalité des chances** de tous les citoyens de ce pays, handicapés ou pas. Pour favoriser la citoyenneté des personnes handicapées, L'ADAPT a créé en 2003 les **Trophées « Handicap et citoyenneté »**. Chaque année, 7 héros du quotidien se voient récompensés.

♦ 10 000 personnes prises en charge par an ♦ 1800 adhérents ♦ 3 000 entreprises mécènes ♦

## Annexe 4

# Des chiffres clés sur le handicap

### Le Handicap en chiffres <sup>5</sup>

Une personne sur quatre âgée de 15 à 64 ans déclare avoir un handicap ou éprouver un problème de santé de plus de six mois. La moitié estime que cette difficulté engendre une limite à la nature ou à la quantité de travail. 1.3 million de personnes bénéficient d'une reconnaissance administrative du handicap.

### Handicap et emploi en chiffres <sup>6</sup>

**93 %** des entreprises sont satisfaites d'avoir recruté des personnes handicapées  
**90 %** des travailleurs handicapés ne nécessitent aucun aménagement de poste  
**87 %** des salariés jugent la présence de collègues handicapés enrichissante

#### **680 000 personnes handicapées en emploi**

535 000 en milieu ordinaire :

- 160 000 dans le secteur public,
- 375 000 dans le secteur privé.

35 000 travailleurs indépendants

110 000 dans des centres d'aide par le travail

#### **Un taux de chômage des personnes handicapées de plus de 25%**

**250 000 personnes**, soit 7, 6 % de l'ensemble de la population au chômage.

**4 ans** après leur inscription au chômage, **38 %** des personnes handicapées ont retrouvé un emploi.

#### **Près de 25% des entreprises assujetties n'emploient aucune personne handicapée**

**98 800** établissements d'au moins 20 salariés sont assujettis à l'obligation d'emploi :

- **50 %** (49 220) remplissent cette obligation
- **50 %** (49 580) contribuent à l'Agefiph :
  - 26 810 ont un quota entre 0 et 6%
  - 22 770 ont un quota égal à 0

---

<sup>5</sup> Source : Tableau de bord sur l'emploi et le chômage des personnes handicapées, Ministère de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement ; Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques. 2006.

<sup>6</sup> Agefiph



## Annexe 5

# La loi du 11 février 2005 au regard de l'emploi des personnes handicapées

**La loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation à la citoyenneté des personnes handicapées en date du 11 février 2005**, est entrée en application au 1<sup>er</sup> janvier 2006 constitue la nouvelle charte de l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées en France.

Selon Emmanuel Constans, Président de L'ADAPT, « *cette loi représente une avancée de société majeure. Au delà des questions d'emploi, elle traite de demandes essentielles. Que l'Education nationale soit un droit pour les enfants handicapés par exemple, qu'ils n'aient pas tous à suivre des classes spécialisées. Globalement, cette loi est citoyenne car elle extirpe la personne handicapée d'un monde clos : elle commence par compenser le handicap, par une aide humaine ou financière, et elle favorise ensuite l'égalité des chances, à compétences égales, pour réussir avec et comme les autres.* »

### Pour la première fois, la loi propose une définition du handicap

*Le handicap, c'est « toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société, subie dans son environnement par une personne, en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive, d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant. »*

### Revue de détail non exhaustive de ce qui change pour les entreprises (Source : Agefiph : [www.agefiph.asso.fr](http://www.agefiph.asso.fr))

- Le quota est inchangé : toute entreprise d'au moins 20 salariés est soumise à l'obligation d'employer **l'équivalent de 6 % de travailleurs handicapés**.
- Renforcement du principe **de non discrimination** : une décision défavorable ne peut être fondée sur le handicap.
- Une incitation plus forte à recruter : le plafond de la contribution à l'Agefiph passe de **400 à 600 fois le SMIC horaire par personne handicapée manquante** contre 300 à 500 aujourd'hui. **Cette contribution passera à 1500 fois le SMIC horaire par personne handicapée non employée** pour les entreprises qui, pendant une période supérieure à 3 ans, n'auront pas recruté de travailleurs handicapés, ni passé aucun contrat de sous-traitance, ni appliqué aucun accord collectif.
- **Des dépenses de l'entreprise prises en compte** : des déductions de cotisations à l'Agefiph peuvent se produire si l'employeur a effectué des dépenses pour ses salariés handicapés, par exemple pour l'accessibilité ou le transport.
- **Secteur Privé – Secteur Public**, la même obligation d'emploi.