DOSSIER DE PRESSE

30 ans #seeph2026

Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées



30 ans de la SEEPH
Démystifier, simplifier, accompagner. L'emploi pour toutes et tous

Du lundi 16 au dimanche 22 novembre 2026

Avec la soutien de

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté Égalité Fraternité

LADAPT

agefiph
ouvrir l'emploi aux personnes handicapées

emploi fiphfp handicap

Cette SEEPH est placée :

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

Sous le patronage de
Monsieur Jean-Pierre FARANDOU
Ministre du Travail et des Solidarités

Sous le patronage de
Madame Camille GALLIARD-MINIER
Ministre déléguée chargée de l'Autonomie
et des Personnes handicapées

SOMMAIRE

l'édito croisé des Présidents **4**
de LADAPT, de l'Agefiph et du FIPHFP

LA PAROLE À
Jean-Pierre Farandou **6**
Ministre du Travail et des Solidarités

LA PAROLE À
Camille Galliard-Minier **7**
Ministre déléguée chargée de l'Autonomie et des Personnes handicapées

Une ambition renouvelée **8**
pour les 30 ans de la SEEPH

Démystifier, simplifier, accompagner : **13**
des mots d'ordre pour mobiliser et inviter à la réflexion

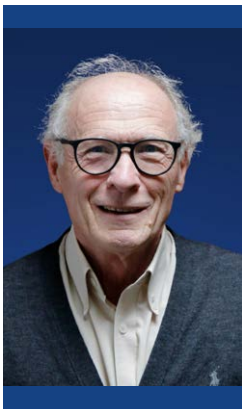
LA SEEPH 2026 ..... **17**
- **Les partenaires**
- **Les grands rendez-vous**
- **DuoDay 2026**
- **La campagne de communication 2026**
- **Un kit de communication à destination des employeurs publics**
- **#activateurdeprogrès**

L'ÉDITO CROISÉS DES PRÉSIDENTS

L'emploi pour toutes et tous



Françoise DESCAMPS-CROSNIER
Présidente du Comité national du FIPHFP



Jean-Louis DUBOIS
Président de LADAPT



Christian PLOTON
Président de l'Agefiph

Depuis 30 ans, faire de l'emploi un droit effectif. Ensemble, poursuivre l'élan

En 2026, la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées célèbre trente années de mobilisation. Trente années de rencontres, d'initiatives, de prises de conscience, de progrès aussi. Depuis sa création par LADAPT en 1997, la SEEPH a contribué à faire avancer le débat public, à faire émerger des solutions concrètes et à rappeler une exigence simple, mais essentielle : l'accès à l'emploi pour les personnes en situation de handicap doit être un droit effectif, pas une promesse théorique.

Ces trente ans disent beaucoup du chemin parcouru. Les taux d'emploi progressent, et des avancées réelles ont été obtenues dans les secteurs public et privé. La Fonction publique atteint 6,36 % en 2025, tandis que le secteur privé progresse à 4 %. Ces résultats témoignent de l'engagement des employeurs privés et publics, des acteurs de l'emploi, des associations et des pouvoirs publics. Ils montrent qu'une politique volontariste porte ses fruits lorsqu'elle s'inscrit dans la durée.

Des progrès à consolider et amplifier

Mais ces progrès ne doivent pas masquer la réalité. Le chômage des personnes en situation de handicap reste supérieur à l'ensemble de la population active. Les personnes concernées restent plus souvent moins diplômées, plus fréquemment exposées au temps partiel subi, et davantage confrontées à des parcours discontinus ou à des ruptures de trajectoire. L'enjeu n'est donc plus seulement de favoriser l'accès à l'emploi, mais de sécuriser les parcours, de prévenir les ruptures et de garantir l'évolution professionnelle.

Le maintien dans l'emploi constitue également un défi majeur. Lorsqu'un handicap survient au cours de la vie professionnelle, l'accompagnement doit être lisible et coordonné. Trop souvent encore, les dispositifs existent, mais restent difficiles à identifier, à comprendre et à mobiliser. Cette complexité pèse sur les personnes comme sur les employeurs et freine des engagements pourtant sincères.

Démystifier et simplifier

C'est précisément l'objet de la thématique 2026 : « 30 ans de la SEEPH. Démystifier, simplifier, accompagner. L'emploi pour toutes et tous ». Derrière ces mots, il y a une exigence politique claire : rendre l'écosystème de l'emploi plus accessible, plus intelligible et plus efficace. Démystifier, c'est lever les idées reçues qui continuent d'entraver l'embauche et la progression des personnes en situation de handicap. Simplifier, c'est réduire la complexité des démarches, des circuits de décision et des financements. Accompagner, c'est garantir que chaque personne et chaque employeur puissent trouver, au bon moment, le bon interlocuteur et la bonne solution.

Cette ambition implique aussi de mieux articuler les responsabilités entre l'ensemble des acteurs : employeurs publics et privés, services de l'État, opérateurs spécialisés, associations, financeurs et réseaux d'accompagnement. C'est en fluidifiant les parcours et en renforçant la lisibilité des dispositifs que nous pourrons transformer durablement l'essai.

Une responsabilité commune

À l'heure où les attentes des personnes en situation de handicap sont légitimement fortes, où les entreprises recherchent des solutions concrètes et où la société toute entière appelle davantage de justice sociale, l'inclusion professionnelle ne peut plus être traitée comme un sujet périphérique. Elle doit être pleinement intégrée aux politiques de l'emploi, de formation et de transformation des organisations.

En 2026, l'anniversaire de la SEEPH n'est pas seulement une célébration, c'est un rendez-vous utile qui rassemble et fait évoluer les regards. Ensemble, faisons de l'emploi des personnes en situation de handicap une réalité visible et durable pour que l'accès à l'emploi ne soit jamais limité par le handicap, mais porté par des compétences, des aspirations et des talents.

Avec la SEEPH, LADAPT, l'Agefiph et le FIPHFP réaffirment leur mobilisation et actions communes pour une société où chacun puisse trouver sa place dans l'emploi, sans obstacle et sans parcours subi.



LA PAROLE À

Jean-Pierre Farandou,

Ministre du Travail et des Solidarités

La Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH) est l'occasion de revenir sur le chemin parcouru et mesurer celui qui nous reste à accomplir pour faire de l'accès à l'emploi en milieu ordinaire une réalité pour toutes les personnes en situation de handicap.

Cette ambition portée par le Gouvernement s'inscrit pleinement dans l'esprit de la loi pour le plein emploi du 18 décembre 2023 et dans la dynamique plus large de l'ensemble des politiques publiques du handicap : construire une société toujours plus accessible, dans laquelle chacun peut choisir librement son parcours de vie, de formation et de travail. Notre responsabilité collective est désormais de rendre cette promesse effective, partout sur le territoire.

Depuis trois ans, nous avons engagé une transformation profonde de notre modèle.

Jean-Pierre Farandou,
Ministre du Travail et des Solidarités



La suppression de l'orientation « marché du travail » par les MDPH, l'extension des droits liés à la RQTH à l'ensemble des bénéficiaires de l'obligation d'emploi, l'équivalence automatique de RQTH pour les jeunes de 15 à 20 ans ou encore le développement de la portabilité des équipements de compensation traduisent une même conviction : on ne contraint plus la personne à s'adapter au système, mais c'est à l'environnement de devenir accessible.

Cette évolution s'accompagne d'une responsabilité nouvelle confiée au Service public de l'emploi. France Travail, Cap emploi, les Missions locales, l'Agefiph, le FIPHFP et l'ensemble de nos partenaires agissent désormais dans une logique d'accompagnement universel. Partout en France, les expérimentations menées pour déterminer l'environnement professionnel le plus adapté permettent de construire avec chaque personne un parcours réellement personnalisé, fondé sur ses aspirations, ses compétences et ses besoins de compensation. Cette approche rompt avec les logiques de silos et ouvre l'accès à un éventail complet de solutions : emploi ordinaire, emploi accompagné, entreprises adaptées, formation de droit commun ou encore ESAT lorsque cela correspond au projet de la personne.

Les premiers résultats sont encourageants. Le dispositif Handimatch compte désormais près de 10 000 employeurs engagés et a déjà permis plusieurs milliers de recrutements. L'emploi accompagné poursuit sa montée en puissance et accompagne plus de 11 000 personnes avec un objectif de 20 000 bénéficiaires d'ici 2028 annoncé lors de la dernière CNH. Les entreprises adaptées et les entreprises adaptées de travail temporaire jouent pleinement leur rôle de tremplin vers l'emploi durable. Les plateformes de prêt de matériel se déploient sur l'ensemble du territoire pour faciliter l'accès à la formation et à l'emploi. Autant d'avancées concrètes qui améliorent la vie des personnes concernées et permettent aux employeurs de mieux répondre à leurs besoins de recrutement.

La Conférence nationale du handicap de 2026 marque une nouvelle étape. Les annonces présentées en matière d'emploi et de travail prolongent et amplifient la dynamique engagée. Le soutien à l'accessibilité des environnements de travail, l'accompagnement renforcé des entreprises et des branches professionnelles, la montée en puissance de l'emploi accompagné, l'extinction progressive des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières, le développement de l'apprentissage, l'amélioration de l'accès à la formation et à la validation des acquis de l'expérience constituent autant de leviers pour faire progresser durablement l'inclusion professionnelle.

Au fond, l'enjeu dépasse la seule politique de l'emploi. Il touche à notre conception de la citoyenneté et de la République. Une société accessible est une société plus juste. Les employeurs, les partenaires sociaux, les collectivités, les associations et les services publics doivent conduire collectivement cette transformation. Je continuerai avec mes services à porter cette ambition avec détermination, aux côtés de tous les acteurs engagés.

LA PAROLE À

Camille Galliard-Minier,

Ministre en charge de l'Autonomie et des Personnes en situation de handicap



Camille Galliard-Minier,
Ministre déléguée chargée de l'Autonomie et des Personnes handicapées

L'emploi est un droit, une liberté et un puissant levier d'émancipation. Permettre à chaque personne en situation de handicap de choisir son métier, de développer ses compétences, d'évoluer dans son parcours et de s'y maintenir, c'est faire vivre concrètement notre ambition d'une société pleinement accessible.

La 30e édition de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées, qui se tient du 16 au 22 novembre 2026, intervient à un moment tout particulier car elle fait suite à la conférence nationale du handicap du 4 septembre dernier. Elle nous invite à regarder le chemin parcouru, mais surtout à accélérer. Depuis trente ans, la SEEPH fait progresser les regards, rapproche les personnes et les employeurs et donne à voir les solutions. Son ambition 2026 — « Démystifier, simplifier, accompagner. L'emploi pour toutes et tous » — résonne pleinement avec le cap que nous avons fixé.

Quarante ans après la loi de 1987 sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, nous devons franchir une nouvelle étape incarnée par l'engagement 4 de la Conférence Nationale du Handicap : permettre à chacun de choisir son emploi et de développer ses compétences professionnelles. Avec la « transition inclusion professionnelle 2032 », nous voulons consolider l'engagement des employeurs, transformer durablement les pratiques, sécuriser les parcours et renforcer l'accès à la formation et à la qualification.

L'accompagnement des entreprises et des branches, le développement de l'emploi accompagné, l'accessibilité des environnements de travail, l'apprentissage et l'accès à la fonction publique sont autant de leviers pour passer des intentions aux actes. L'extinction de la liste des ECAP se fera avec les entreprises qui seront accompagnées.

Cette nouvelle étape s'appuie aussi sur une mobilisation collective des acteurs engagés de longue date. Le FIPHFP, qui vient de célébrer ses vingt ans d'action au service de l'emploi des personnes en situation de handicap dans la fonction publique, l'Agefiph et LADAPT font progresser le taux d'emploi : c'est une avancée importante, mais elle doit nous encourager à aller plus loin.

Pour les trente ans de la SEEPH, nous devons donc faire de la mobilisation un réflexe et de l'inclusion une réalité quotidienne. Démystifier les préjugés, simplifier l'accès aux droits et aux solutions, accompagner chaque parcours, chaque entreprise, chaque institution : c'est ainsi que nous construirons un monde du travail où le handicap ne sera jamais un obstacle aux compétences, aux aspirations et aux choix de chacun.

Une ambition renouvelée pour les 30 ans de la SEEPH



En 2026, la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées franchit un cap symbolique :

elle célèbre sa 30e édition, qui se tiendra du 16 au 22 novembre.

Créée par LADAPT en 1997, la SEEPH s'est imposée au fil des années comme **le rendez-vous incontournable de l'emploi et du handicap**. Trente ans durant lesquels elle a contribué à faire émerger le sujet dans le débat public, à sensibiliser les employeurs et les collectifs de travail, mais surtout à rapprocher les personnes en situation de handicap des acteurs susceptibles de les accompagner.

Son histoire est celle d'une **mobilisation qui n'a cessé de s'élargir**. D'abord portée par une association engagée pour l'insertion sociale et professionnelle, la SEEPH a progressivement fédéré un nombre croissant d'entreprises, d'employeurs publics, d'institutions, d'associations, de partenaires de l'emploi et de personnes concernées.

L'implication conjointe de LADAPT, de l'Agefiph et du FIPHFP a renforcé sa portée et sa capacité à faire dialoguer les secteurs privé et public. Partout en France, des initiatives ont permis de mieux faire connaître les réalités vécues, de valoriser les compétences et les parcours, de favoriser les rencontres et de transformer les représentations.

Au fil de ses éditions, **la SEEPH a également su se réinventer** pour rester en prise avec les évolutions du monde du travail. Aux actions de sensibilisation et aux échanges entre candidats et recruteurs se sont ajoutés de nouveaux formats : événements territoriaux, témoignages, conférences, webinaires, opérations de découverte des métiers, actions destinées à favoriser le recrutement ou encore Duoday. Cette diversité permet de toucher des publics différents, de s'adapter aux nouvelles pratiques et de faire de la Semaine un temps à la fois visible, concret et accessible. **La SEEPH ne se limite pas à rappeler les enjeux : elle donne à voir les solutions et encourage le passage à l'action.**

Car si les progrès accomplis sont réels, les obstacles demeurent. En 2026, le taux de chômage des personnes en situation de handicap reste bien supérieur à celui de l'ensemble de la population active, avec 11,5 % contre 7,7 %. L'accès à l'emploi, l'évolution professionnelle et le maintien dans l'emploi sont marqués par les inégalités, les ruptures de parcours et la persistance des préjugés. Dans le même temps, les dispositifs d'aide et d'accompagnement se sont multipliés, mais leur richesse peut aussi rendre l'écosystème difficile à comprendre et à mobiliser, pour les personnes comme pour les employeurs.

C'est pourquoi cette édition anniversaire porte une ambition renouvelée : « Démystifier, simplifier, accompagner. L'emploi pour toutes et tous ».

Démystifier, pour continuer à faire tomber les idées reçues et rappeler que le handicap ne résume ni les compétences ni les aspirations d'une personne.

Simplifier, pour rendre les démarches, les aides et les interlocuteurs plus lisibles et plus accessibles.

Accompagner, enfin, pour sécuriser les parcours, soutenir les personnes et accompagner les employeurs dans la durée et permettre à chacun de trouver la réponse adaptée à sa situation.

La SEEPH demeure ainsi un événement incontournable parce qu'elle crée un espace commun où les constats peuvent se transformer en engagements, où les initiatives peuvent être partagées et où les acteurs peuvent construire des réponses plus coordonnées.

Pour ses 30 ans, elle entend regarder le chemin parcouru sans s'y arrêter : faire de cet anniversaire un point d'appui pour amplifier la dynamique et faire progresser, concrètement et durablement, l'emploi des personnes en situation de handicap.

La SEEPH :
30 ans de mobilisation toujours d'actualité











En 1997, LADAPT lance la première édition de la Semaine pour l'emploi des personnes handicapées (SEPH) avec un pari : récolter 1000 offres d'emploi en une semaine. Défi quasi relevé puisque 987 offres avaient pu être diffusées auprès des candidats en situation de handicap. La SEPH devient un rendez-vous annuel pour les demandeurs d'emploi et les recruteurs.

En 2001, le message évolue avec un nouveau slogan « Et si on brisait la glace » : il ne s'agit plus seulement de provoquer des opportunités d'emploi, mais aussi de sensibiliser et de mobiliser.

Dans les années 2000, la SEPH prend de l'ampleur, de nombreux partenaires institutionnels et employeurs rejoignent LADAPT. L'Agefiph et le FIPHFP s'associent à l'événement. Des actions comme les jobdatings ou les Handicafés sont créées pour favoriser la rencontre.

En 2015, la SEPH devient la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH), la question de l'emploi et du handicap dépassant le cadre de nos frontières. Des événements internationaux sont organisés dans des ambassades ou dans lieux clés comme l'UNESCO.

À partir de 2019, les messages mettent en avant le handicap invisible, sujet encore trop peu abordé.

En 2020, malgré la crise COVID, LADAPT, l'Agefiph et le FIPHFP se mobilisent pour le maintien de la SEEPH et les événements sont organisés majoritairement en ligne.





A partir de 2022, la SEEPH reprend avec des actions en présentiel et continue d'interpeller. En 2025, plus de 700 événements ont été organisés partout en France permettant à des milliers de personnes de se rencontrer et d'échanger.



Mélanie CLIN-RIVIERE

Référente Handicap et Assistante sociale du Personnel au sein de l'EPSM (établissement public en santé mentale) de Caen

La SEEPH permet de promouvoir une culture d'inclusion au travail et de déconstruire des stéréotypes liés aux personnes en situation de handicap

Dans quelle mesure la SEEPH est, depuis plusieurs années, un levier efficace pour l'EPSM de Caen dans sa politique Emploi & Handicap ?

La SEEPH, comme d'autres temps fort sur le sujet du handicap au cours de l'année, permet à notre établissement de promouvoir une culture d'inclusion au travail, de déconstruire des stéréotypes et préjugés liés aux personnes en situation de handicap.
A la suite des actions de sensibilisation, en tant que référente handicap, je remarque une augmentation des sollicitations sur ce sujet, que ce soit des agents pour faire le point sur leur situation, ou de l'encadrement pour échanger sur des situations qui leur soulèvent des questionnements.

Quelles actions emblématiques avez-vous mis en place à cette occasion ?

Nous avons pu mettre en place différentes actions lors des précédentes SEEPH. De la campagne de mail « 1 handicap/jour » pour sensibiliser au handicap invisible, mais aussi sur les incidences et les postures à adopter ; à un quizz sur la thématique du handicap pour que chaque agent mesure son niveau de connaissance sur ce sujet ; en passant par le DuoDay et l'accueil d'un stagiaire dans chaque Direction de l'établissement. La SEEPH nous permet de sensibiliser l'ensemble du personnel à travers différents supports.
Ces sensibilisations lors de la SEEPH sont aussi le vecteur de sollicitations des agents, qu'on soit en situation de handicap, collègues ou cadre de proximité.

Quels résultats avez-vous pu mesurer ?

En tant que référente handicap, je mesure par le nombre de demandes de rendez-vous en individuel et les sujets abordés lors de ces entretiens (des remarques, des questionnements) qui émanent de ces échanges. Nous utilisons ces retours, afin d'adapter les sensibilisations que nous faisons toute l'année, hors SEEPH.
Par exemple, en 2024, nous avons mesuré le taux de connaissance sur le sujet du handicap en traitant les réponses des questionnaires transmis à l'ensemble du personnel et, en nous rendant disponible afin d'échanger avec le personnel.
Ces actions de sensibilisations nous permettent aussi à ce jour d'avoir un taux de BOETH qui est passé en 4 ans de 4.09 % à 8.02 %, et ainsi de ne plus régler une contribution annuelle au FIPHFP, mais investir dans une convention avec le FIPHFP, en se donnant des objectifs communs et concrets.

Que diriez-vous à un employeur public pour le convaincre de participer et de mettre en place des actions dans le cadre de la SEEPH ?

Les actions de communication, d'informations et de sensibilisation menées durant la SEEPH permet d'envoyer un message d'ouverture, de bienveillance à l'ensemble du personnel et aux partenaires extérieurs. Cela libère la parole sur le handicap invisible et peut permettre de favoriser le maintien en emploi.
La SEEPH et notamment le DuoDay est un levier pour apprendre à connaitre des personnes en situation de handicap et à ce que ces personnes apprennent aussi le fonctionnement des établissements publics.
Le DuoDay peut permettre d'identifier des personnes en situation de handicap compétente, motivée et attirée par le service public et, ainsi, aller au bout de la démarche d'inclusion, notamment avec le recrutement de personne en situation de handicap.

Michel-Edouard LECLERC
Président d'E. Leclerc



Témoignage : "*La SEEPH est un bon moment pour regarder ses propres pratiques*"

Dans quelle mesure la SEEPH est-elle un levier pour la politique emploi et handicap du Mouvement E.Leclerc ?

La SEEPH nous donne l'occasion de parler du handicap avec nos collaborateurs et nos clients, et de rendre visibles les initiatives menées toute l'année dans nos entreprises. C'est aussi un moment pour créer des rencontres concrètes autour du travail. Chaque magasin peut s'en saisir avec ses partenaires locaux pour faire découvrir ses métiers et échanger sur les compétences et les conditions d'accueil.

Le DuoDay illustre bien cette démarche. Nous l'organisons partout en France pendant cette semaine : 340 duos ont été formés en 2025. En passant une journée aux côtés d'un collaborateur, les personnes accueillies découvrent nos métiers en situation réelle. Dans certains magasins, ces rencontres ont débouché sur un stage, voire sur une embauche.

Notre engagement ne se limite pas à cette semaine. Les magasins et les différentes entités du Mouvement se mobilisent depuis plusieurs années. La convention signée avec l'Agefiph en 2021 a renforcé cette démarche. Au quotidien, une équipe de permanents de l'ACDLec et des adhérents engagés travaillent ensemble pour favoriser le recrutement et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Quelles actions emblématiques ont été mises en place ?

Pendant la SEEPH 2025, les initiatives ont pris des formes variées selon les magasins et les métiers :

- *Des immersions professionnelles. À Urrugne–Saint-Jean-de-Luz, trois participantes ont découvert les ressources humaines, l'agence de voyages et la comptabilité. Au Mans, un participant a été accueilli en parapharmacie, en partenariat avec l'IME de Vaurouzé.*
- *Des actions de sensibilisation sur le terrain. Les magasins ont utilisé les supports Activateur de progrès et organisé, selon les équipes, des affichages, des jeux Handi-Poursuite, des petits-déjeuners avec les managers ou encore des formations avec notre outil Adèle. À la SIPLEC, au GALEC, à l'ACDLec et à la SCAMARK, un blind test sur le handicap a également été proposé avec l'appui de la cellule Handicap.*
- *Des expériences partagées avec des partenaires spécialisés. Sur l'aire de Beaugency, les équipes E.Leclerc Autoroute ont organisé un atelier culinaire avec deux personnes accompagnées par la Fondation COS Alexandre Glasberg.*
- *Des rencontres avec les acteurs locaux de l'emploi. E.Leclerc Carpentras a participé à un forum organisé par Cap emploi, France Travail et la Mission locale, consacré notamment à l'adaptation des postes.*

J'ai moi-même participé à un DuoDay, et cette rencontre a été très enrichissante. J'ai partagé un moment avec un jeune homme curieux, plein d'énergie, qui avait une vraie niaque d'entrepreneur. C'est aussi cela, le DuoDay : prendre le temps de découvrir une personne, ses talents et ses ambitions.

Quels résultats avez-vous pu mesurer ?

La mobilisation lors de la SEEPH 2025 est mesurable : plus de 180 magasins ont participé, 167 ont affiché les supports Activateur de progrès et 130 ont pris part au DuoDay, permettant de former 340 duos.

Au-delà de cette semaine, le taux d'emploi moyen des personnes en situation de handicap dans les entreprises du Mouvement E.Leclerc atteint 5,9 %. Son évolution positive témoigne d'un engagement qui s'inscrit dans la durée. Nous nous appuyons aussi sur un réseau de plus de 350 référents handicap, qui contribuent notamment à l'intégration et au maintien dans l'emploi.

Que diriez-vous à un employeur pour le convaincre de participer et de mettre en place des actions dans le cadre de la SEEPH ?

Je lui dirais de commencer simplement. Accueillir une personne en immersion permet de lui faire découvrir un métier et donne aux équipes l'occasion d'échanger avec elle sur ses compétences, au-delà de ce qu'un CV peut montrer. La SEEPH est aussi un bon moment pour regarder ses propres pratiques : comment accueille-t-on une nouvelle personne ? Certains postes ou certaines façons de travailler peuvent-ils être adaptés ? Ces questions concernent autant le recrutement que le maintien dans l'emploi des collaborateurs déjà présents.

On peut s'appuyer sur les acteurs locaux de l'emploi et du handicap pour préparer ces actions et leur donner une suite. Une immersion peut ouvrir la voie à un stage ou à un recrutement. Elle peut aussi faire évoluer durablement le regard des équipes.

Pour nous, le handicap est un sujet de toute l'année. Avec les adhérents engagés, notre équipe de permanents à l'ACDLec anime le réseau de référents handicap et accompagne les actions de sensibilisation sur le terrain, notamment grâce à des webinaires et à des campagnes de communication. Nous organisons également Handi Recrute, un job dating dédié au handicap, du 5 au 10 octobre 2026. Son objectif est de mettre en relation des candidats en situation de handicap avec les magasins qui recrutent. Enfin, notre site carrière donne de la visibilité aux offres des magasins, ouvertes à toutes et à tous, avec ou sans handicap.

La SEEPH n'engage à rien, mais elle peut tout changer

Corentin R.
a trouvé un emploi grâce à la SEEPH

Depuis 1997, la SEEPH s'impose comme le rendez-vous incontournable pour favoriser la rencontre entre candidats en situation de handicap et employeurs. Les objectifs sont doubles : ouvrir de nouvelles perspectives pour les personnes et sensibiliser les employeurs sur l'insertion professionnelle. En 2016, Corentin R., accompagné par LADAPT Normandie, saisit cette opportunité en participant à un événement SEEPH. Cette journée lui ouvre les portes de son entreprise actuelle où il a pu évoluer professionnellement.

Pourriez-vous nous partager votre parcours ?
En novembre 2016, je commence une préformation à LADAPT. L'association me soutient dans l'élaboration de mon projet professionnel et je bénéficie également de cours de remise à niveau en français. Cet accompagnement et les différentes interventions auxquelles je participe à LADAPT m'orientent vers le secteur bancaire. LADAPT me propose de participer à un événement SEEPH. Il s'agit d'une porte-ouverte dans une agence d'assurance. Les échanges, au cours de cette rencontre, avec une collaboratrice et le directeur de l'agence, se révèlent déterminants. Un véritable coup de cœur professionnel où je réalise que le secteur des assurances peut également me convenir.
À l'issue de l'événement, le service RH me propose un entretien de recrutement qui se concrétise par une embauche. Je débute ainsi mon parcours en alternance dans cette agence jusqu'à obtenir un master 2 en gestion de patrimoine. C'est aujourd'hui mon métier. Tout au long de ce parcours, j'ai bénéficié d'un environnement professionnel bienveillant avec un employeur qui a mis en place les aménagements nécessaires lorsque j'en avais besoin.

Comment s'est déroulé l'événement auquel vous avez participé lors de la SEEPH en 2016 ?
Tout a commencé de manière très chaleureuse. Nous étions trois candidats accueillis autour d'un café pour briser la glace. Les professionnels de LADAPT étaient également présents pour faire le lien. Nous avons d'abord rencontré une conseillère qui nous a présenté les coulisses du métier. Ensuite, nous avons échangé avec le directeur, qui nous a expliqué le fonctionnement de la structure et ses activités. J'en garde un excellent souvenir. Ma démarche était guidée par la curiosité et l'envie de découvrir. C'était donc l'opportunité d'explorer un environnement professionnel avec des discussions très ouvertes et sans pression.

Comment la SEEPH peut-elle aider les personnes en situation de handicap dans leurs démarches professionnelles ?
La SEEPH est un levier qui peut faciliter l'emploi des personnes en situation de handicap. C'est un moment de rencontres où on peut aussi découvrir la réalité d'un métier et s'informer grâce à des actions comme celle à laquelle j'ai participé.

Que diriez-vous à un candidat qui souhaiterait participer ?
Vous n'avez absolument rien à perdre et la SEEPH peut vous ouvrir de nouvelles perspectives. Échanger directement avec des professionnels, sans filtre ni pression, est une véritable opportunité. Dans mon cas, la SEEPH m'a permis d'affiner mon projet professionnel et de m'orienter vers un secteur d'activité qui m'intéresse.

Démystifier, simplifier, accompagner : des mots d'ordre pour mobiliser et inviter à la réflexion

Plus de vingt ans après la loi du 11 février 2005 et alors que les taux d'emploi progressent dans les secteurs Public comme Privé, un paradoxe demeure : jamais les dispositifs d'accompagnement n'ont été aussi nombreux, mais ils restent encore insuffisamment connus, compris ou mobilisés par les employeurs comme par les personnes concernées.

Les freins ne relèvent plus uniquement du manque de solutions. Ils tiennent aussi à la complexité perçue des démarches, aux représentations persistantes sur le handicap et aux difficultés à identifier les bons interlocuteurs au bon moment.

C'est dans ce contexte que les organisateurs de la SEEPH ont choisi de placer cette 30e édition sous le signe d'une mobilisation collective autour de trois priorités complémentaires : démystifier, simplifier et accompagner.

Démystifier

Lever les préjugés et obstacles pour ouvrir le champ des possibles et faire évoluer durablement les regards et les pratiques

Le premier frein à l'emploi reste souvent invisible : les représentations.

Le handicap continue d'être associé à des idées reçues qui freinent les recrutements, limitent les évolutions professionnelles ou conduisent certains salariés à ne pas faire reconnaître leur situation.
De plus, 80 % des handicaps sont invisibles. Il est donc de nécessaire de poursuivre la sensibilisation des employeurs et des collectifs de travail pour contribuer à faire tomber les préjugés.

Démystifier consiste à replacer la personne, ses compétences et son parcours au cœur des échanges plutôt que son handicap.

Depuis trente ans, la SEEPH contribue à cette évolution des regards grâce aux rencontres organisées partout en France entre employeurs, salariés, demandeurs d'emploi, associations et acteurs publics.

Cette dynamique s'incarne également dans les campagnes de sensibilisation menées tout au long de l'année par les trois organisateurs.

Sensibiliser au handicap : un levier clé pour inclure et fédérer

« Déconstruire les préjugés au sein de l'entreprise est indispensable pour transformer durablement les mentalités, et donc les pratiques. Sans un collectif de travail sensibilisé et outillé, les politiques d'inclusion restent souvent de bonnes intentions sans impact réel. LADAPT accompagne les organisations à chaque étape pour concrétiser cet engagement. »

Myriam Dreneuc
Directrice Offre Conseil & Formation de LADAPT

Simplifier

Rendre les solutions plus accessibles et garantir le pouvoir d'agir

La complexité des démarches et le manque de lisibilité des dispositifs peuvent encore constituer un frein à l'emploi des personnes en situation de handicap. Difficulté à identifier les aides, les bons interlocuteurs ou les solutions adaptées : ces obstacles peuvent entraîner découragement et non-recours chez les personnes concernées. Les employeurs expriment eux aussi un besoin de démarches plus simples et d'une offre de services plus claire.



Simplifier, clarifier l'offre de services et résoudre les dysfonctionnements constitue donc un enjeu essentiel pour favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap. Une préoccupation partagée par l'Agefiph et le FIPHFP, qui poursuivent la transformation de leurs dispositifs pour les rendre plus lisibles, plus accessibles et plus faciles à mobiliser.

Pour les personnes en situation de handicap, cet enjeu touche directement à **l'autodétermination et au pouvoir d'agir**. Des démarches simples et correctement expliquées permettent de mieux connaître ses droits et les solutions disponibles, de faire des choix éclairés et d'être pleinement acteur de son parcours professionnel.

Pour les employeurs, simplifier permet de lever les freins au passage à l'action, de faciliter la mobilisation des aides et des accompagnements et de mieux répondre aux besoins des personnes. **L'objectif est aussi collectif : améliorer l'efficacité et l'efficience des dispositifs pour que les moyens existants produisent pleinement leurs effets.**

Le FIPHFP simplifie les démarches des employeurs publics

Dans le cadre de son Ambition 2030, le FIPHFP a fait de la simplification l'une de ses six grandes orientations stratégiques.

Cette ambition se traduit par la modernisation de ses outils et de ses procédures. Depuis janvier 2026, le nouveau modèle de conventionnement propose aux employeurs publics un parcours plus simple et plus lisible : processus entièrement dématérialisé, bilan annuel allégé, indicateurs recentrés sur les parcours professionnels et plus grande souplesse de gestion.

Le FIPHFP poursuit parallèlement la simplification de son système d'information pour les demandes d'aides et les conventions, ainsi que celle du recueil des déclarations obligatoires d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) et des contributions.

L'Agefiph facilite l'accès à son offre de services

Avec sa démarche Transform'Action, l'Agefiph poursuit également un objectif de simplification et de clarification de son offre, afin de faciliter l'accès aux aides et aux accompagnements et de mieux répondre aux besoins exprimés par les personnes et les employeurs.

Simplifier ne signifie donc pas seulement alléger les démarches : il s'agit de rendre les solutions réellement accessibles, d'éviter que leur complexité conduise au renoncement et de permettre à chacun d'agir plus facilement en faveur de l'emploi.

Accompagner

Sécuriser les parcours et construire l'avenir en innovant pour mieux répondre aux besoins

L'inclusion ne se résume pas au recrutement. Elle suppose un accompagnement dans la durée, à chaque étape du parcours professionnel : accéder à l'emploi, prévenir les ruptures, favoriser le maintien dans l'emploi, mais aussi **permettre à chacun d'évoluer professionnellement en fonction de ses aspirations.**

De nombreuses solutions existent aujourd'hui pour soutenir les personnes en situation de handicap comme les employeurs. L'enjeu est de les faire connaître, de faciliter leur mobilisation et de proposer un accompagnement adapté aux besoins et aux situations de chacun.

Mais accompagner, c'est aussi **continuer à innover**. Face à l'évolution des métiers, des organisations du travail et des attentes des personnes, LADAPT, l'Agefiph et le FIPHFP développent de nouveaux outils et services pour apporter des réponses concrètes, personnalisées et rapidement mobilisables.

Un Autodiagnostic pour passer de l'intention à l'action

Développé conjointement par l'Agefiph et le FIPHFP, l'Autodiagnostic Emploi & Handicap permet aux employeurs publics et privés d'évaluer en moins de vingt minutes le niveau de maturité de leur politique handicap, de mesurer leurs progrès dans le temps et d'identifier leurs priorités d'action. Gratuit, anonyme et simple d'utilisation, il permet de faire un état des lieux avant d'engager une démarche et de mieux piloter son engagement inclusif dans la durée.

Des plateformes de prêt de matériel pour répondre rapidement aux besoins

Autre illustration de cette volonté d'apporter des solutions au plus près des besoins : les plateformes de prêt de matériel, déployées sur le territoire avec le soutien conjoint de l'Agefiph et du FIPHFP.

En permettant de tester des équipements adaptés avant leur acquisition, elles contribuent à accélérer la recherche de solutions, à faciliter l'aménagement des situations de travail et à sécuriser les parcours professionnels.

L'emploi accompagné : un rôle clé pour l'insertion des personnes

Lors de la 7e Conférence nationale du handicap (CNH) du 4 septembre 2026, l'État a fixé l'objectif de porter l'emploi accompagné à 20 000 bénéficiaires d'ici 2028. Avec aujourd'hui, plus de 11 000 personnes accompagnées, ce dispositif sur mesure et sans limite de durée, a fait ses preuves. Il permet aux personnes en situation de handicap de sécuriser leur accès et leur maintien dans l'emploi, en milieu ordinaire. Il offre un double avantage : un accompagnement médico-social de proximité pour le salarié et un appui technique précieux pour l'employeur. LADAPT, premier opérateur de l'emploi accompagné, propose son expertise aux employeurs et personnes en situation de handicap, qui souhaitent en bénéficier. Zoom sur le métier de job-coach, au cœur du dispositif :

« Mon rôle de job coach est d'accompagner des personnes en situation de handicap vers et dans l'emploi en milieu ordinaire. Je travaille, avec elles, sur la construction de leur projet professionnel et je les accompagne dans leurs recherches d'emploi. Nous partons toujours des choix et des besoins des personnes en tenant compte de leur lieu de vie et du bassin d'emploi. Le job coach peut se rapprocher de différents partenaires et coordonner leurs interventions en identifiant les leviers et ressources (dans les domaines du soin, du social, de l'hébergement par exemple). J'interviens également directement auprès des employeurs en les sensibilisant et en mettant en place tous les moyens de compensation utiles afin de maintenir et de sécuriser l'emploi ainsi que l'évolution professionnelle. »

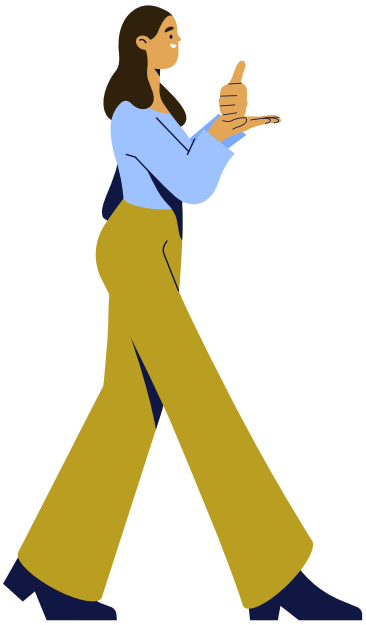
Sabrina Mesnage
Job coach en emploi accompagné à LADAPT Normandie pour le département de la Manche.

Faire connaître les solutions existantes, accompagner les aspirations professionnelles et continuer à innover : trois conditions pour permettre aux personnes en situation de handicap d'être pleinement actrices de leur parcours et aux employeurs de construire des environnements de travail durablement inclusifs.

Une ambition commune : rendre l'inclusion plus simple, plus concrète et plus durable

Au-delà de leurs actions propres, LADAPT, l'Agefiph et le FIPHFP poursuivent une même ambition : faire en sorte que chaque employeur, chaque professionnel et chaque personne en situation de handicap puisse trouver plus facilement les réponses adaptées à sa situation.

Parce que l'inclusion ne repose pas uniquement sur des obligations réglementaires, mais sur une meilleure compréhension des enjeux, des démarches simplifiées et un accompagnement de proximité, la SEEPH 2026 entend rappeler qu'agir ensemble reste le meilleur levier pour faire progresser durablement l'emploi des personnes en situation de handicap.





LES PARTENAIRES

de la SEEPH 2026

msa santé famille retraite services
L'essentiel & plus encore

clariane

vivendi

randstad

CAPITAL EXPORT

SFL

POMONA

PRIMARK

rogervoice

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

France Travail

hosmoz
Faire grandir la valeur par l'inclusion

simplon FOUNDATION

Handitech Trophy

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

BETC

TALENTÉO

HANDINOVA
EX - HANDIRECT

france•tv

Les grands rendez-vous 2026

Lundi 16 novembre

11h30 - 12h30

PRÉSENTATION DE L'ÉTUDE IFOP

Présentation par Frédéric Dabi, directeur général de l'institut Ifop, des principaux enseignements de la grande l'étude Ifop 2026 sur l'emploi des personnes en situation de handicap.

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

À partir de 18h

ÉVÉNEMENT ANNIVERSAIRE DES 30 ANS DE LA SEEPH

LADAPT, l'Agefiph et le FIPHFP donnent rendez-vous aux partenaires l'emploi des personnes en situation de handicap pour lancer la 30ème SEEPH, fêter trente années d'actions et se projeter vers l'avenir.

LIEU I Hôtel de Lassay, Assemblée Nationale – Paris 7ème

Sur invitation

Mardi 17 novembre

12h - 13h

WEBINAIRE QUOTIDIEN

SUJET DU JOUR I Démystifier — Handicap et emploi : et si le premier obstacle était ce que l'on croit savoir ?

Dénoncer les préjugés et obstacles pour ouvrir le champ des possibles et faire évoluer durablement les regards et les pratiques.

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

14h30 - 18h00

GRAND HANDICAFÉ INVERSÉ

LADAPT propose un événement de recrutement réunissant acteurs de l'emploi, employeurs et candidats en situation de handicap. Habituellement, les candidats viennent présenter leur profil devant les recruteurs. Pour cette édition spéciale, nous inversons les rôles ! Ce sont aux entreprises de pitcher et de convaincre les candidats de postuler.

LIEU I Les Magasins Généraux chez BETC
1 rue de l'Ancien Canal – 93500 Pantin

Site web ou lien pour s'inscrire : https://www.semaine-emploi-handicap.com/

Mercredi 18 novembre

11h - 14h

EMPLOI & HANDICAP DANS LE COMMERCE DE GROS

Par où commencer ?

En partenariat avec l'UNCGFL (Union Nationale du Commerce de Gros en Fruits et Légumes), LADAPT propose une table-ronde à destination des entreprises du commerce de gros et du marché alimentaire de Rungis. L'objectif sera d'interpeller les acteurs de ce secteur d'activités et d'apporter des réponses pratico-pratiques face aux problématiques RH rencontrées.

LIEU I Hôtel Campanile Prime Rungis Orly
8 rue du Séminaire MIN de Rungis
94550 Chevilly-Larue

Sur invitation

Contact : direction.communication@ladapt.net

Mercredi 18 novembre

12h - 13h

WEBINAIRE QUOTIDIEN

SUJET DU JOUR I Simplifier — Handicap et emploi : comment augmenter le recours aux aides et prestations ?

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

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

18h30 - 20h30

CONFÉRENCE LE MONDE

SUJET DU JOUR I Handicap et emploi public : quelles simplifications pour demain ?

2 h de conférence et de débats afin d'évoquer les urgences en matière d'accès à l'emploi des personnes handicapées et de questionner le fait, qu'à la veille des élections présidentielles, on parle si peu de handicap.

LIEU I Amphithéâtre du Monde

Tous les jours

du mardi 17 au vendredi 20 novembre

9h - 9h45

WEBINAIRE « MANAGER DE TALENT »

Découvrez chaque jour, un duo « manager & salarié » issu d'une organisation différente, d'un secteur d'activité varié. **4 duos accompagnés par l'Agefiph.**

Ces webinaires ont pour objectif de :

- **valoriser** l'importance de rôle du manager dans l'accompagnement des PSH,
- **partager** des « tips », mais ne pas cacher les difficultés rencontrées,
- **donner envie** à d'autres managers d'entreprises de s'engager ou poursuivre leur action,
- **créer des rencontres** entre le binôme manager/salariés et d'autres entreprises/organisations : rôle modèle.

Jeudi 19 novembre

10h - 11h30

MOBILITÉ ET EMPLOI EN ZONE RURALE

LADAPT propose un webinaire avec la participation de ses partenaires européens. Les liens entre la mobilité et l'accès à l'emploi en zone rurale, seront notamment abordés.

En ligne via Zoom

Site web ou lien pour s'inscrire : https://www.semaine-emploi-handicap.com/

12h - 13h

WEBINAIRE QUOTIDIEN

SUJET DU JOUR I Accompagner
Accompagner aujourd'hui, anticiper demain : comment sécuriser les parcours professionnels ?

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

18h30

COURTS-MÉTRAGES TRANSPORTS

LIEU I Pathé Batignolles

Découvrez 3 vidéos sur le handicap dans le monde du transport, dans un format proche du court-métrage documentaire ou du reportage terrain « À la rencontre de ». L'intention est d'aller à la rencontre des personnes, de s'immerger dans leur quotidien et de capter des moments authentiques. Ces courts-métrages seront diffusés au Pathé Batignolles le 19 novembre au soir, en avant-première.

Sur invitation

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 internet :

- **Semaine-emploi-handicap.com**
- **Fiphfp.fr**
- **activateurdeprogres.fr**

DuoDay 2026

9e édition du DuoDay

Jeudi 19 novembre 2026

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 neuvième édition a lieu pendant la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH), le jeudi 19 novembre 2026.

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 2025 :

35 425 duos formés ont été formés partout en France (+13 % par rapport à 2024)

60 487 personnes en situation de handicap inscrites (+15 %)

15 288 employeurs se sont engagés dans l'opération (+3 %)

5 317 structures accompagnantes se sont mobilisées (+6 %)

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.

La campagne de communication SEEPH 2026

À l'occasion de la 30e Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées, LADAPT et l'agence BETC s'unissent pour interpeller le grand public et les employeurs.

La campagne se compose d'un film réalisé par Marc Cortès avec dans le rôle principal Marie Colin, la comédienne révélée au cinéma par le film d'Artus « Un p'tit truc en plus ».
Cette campagne nous rappelle qu'avoir le choix, décider pour soi, et agir en fonction de ses envies et ses besoins, c'est la condition de l'égalité, dans toutes les dimensions de la vie, au quotidien comme au travail.

Trois portraits de personnes accompagnées par LADAPT et réalisés avec le photographe Felipe Barbosa complètent cette campagne.

Les visuels et le film sont à retrouver sur les réseaux sociaux de LADAPT et à la télévision à partir de la mi-octobre.

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



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 : **La valise SEEPH.**

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 et disponibles gracieusement.

Ce kit contient notamment une série d'affiches conçues par le FIPHFP. À disposition de tous les employeurs publics de France, ces affiches peuvent être mises en avant au sein des espaces de travail des employeurs publics ou utilisées lors de leurs événements.

Cette valise SEEPH est disponible sur le lien suivant : https://www.fiphfp.fr/employeurs/ressources-employeurs/centre-de-ressources#la-valise-SEEPH



#activateurdeprogrès

Ici, c'est le talent qui fait le job !

Pour sensibiliser la société à la question de l'inclusion des personnes handicapées dans l'emploi et l'accompagnement de leur parcours professionnel, l'Agefiph renouvelle sa campagne de communication et se dote d'une signature engagée « **Ici, c'est le talent qui fait le job !** » qui promeut les valeurs #activateurdeprogrès.

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 tout 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. Si vous y croyez, vous êtes déjà #activateurdeprogrès !

Rejoignez-nous sur www.activateurdeprogres.fr







À PROPOS DE **LADAPT**

Contacts presse LADAPT

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

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

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

Plus d'informations
- **www.ladapt.net**
- **www.semaine-emploi-handicap.com**

Vivre ensemble, tous différents, tous égaux.

LADAPT, association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées, reconnue d'utilité publique, est présente dans toute la France. Chaque année, elle accompagne plus de 24 000 personnes dans leur parcours de scolarisation, de formation, d'insertion professionnelle, de vie sociale, ou encore de soin. LADAPT développe également des actions de sensibilisation, de formation et de conseil qui participent au changement de regard sur le handicap.

Depuis 1997, LADAPT organise la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées. Cet événement a pour objectif d'interpeller les employeurs, les entreprises, les pouvoirs publics institutionnels et le grand public à la question de l'emploi.

Le Réseau des bénévoles de LADAPT mène des actions de sensibilisation et apporte un véritable soutien aux personnes en situation de handicap dans leur recherche d'emploi et leur insertion dans la société.

Dans le cadre des orientations de son Projet associatif (2024-2030), LADAPT défend l'accès aux droits des personnes handicapées et milite afin d'influencer les politiques publiques, sensibiliser les parties prenantes et l'opinion aux niveaux français et européen.

À PROPOS DE **L'AGEFIPH**

Contacts presse Agefiph

Agence CLAI I agefiph@clai2.com
Matthieu Meunier I 06 26 59 49 05
Marguerite Pasquier I 06 59 06 29 75

Ghislaine Cristofoletti I 06 21 65 41 96
g-cristofoletti@agefiph.asso.fr

L'Agefiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées) agit pour développer l'emploi des personnes en situation de handicap dans le secteur privé dans le cadre de 4 missions :

- Financer des aides et des prestations pour les personnes en situation de handicap demandeurs d'emploi, salariés ou travailleurs indépendants pour compenser leur handicap (86 000 aides octroyées par an)
- Accompagner les entreprises et les organismes de formation dans leur engagement inclusif, outiller les référents handicap et proposer des modules en e-learning (2 200 nouvelles entreprises et 3000 organismes de formation accompagnés chaque année)
- Contribuer à la politique publique, en finançant et pilotant notamment les Cap emploi et les plateformes emploi accompagné,
- Produire des données via son observatoire emploi et handicap, et soutenir en ingénierie et en financement des projets de recherche et des projets innovants.

Plus d'informations sur www.agefiph.fr

À PROPOS DU **FIPHFP**

Contact presse FIPHFP

Blandine Dabrowski
I 06 99 27 99 80
b.dabrowski@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 6,36 % en 2025, 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



30 ans

#seeph2026

Semaine européenne pour l'emploi
des personnes handicapées