# Partie 7 - Le Sourcing et le recrutement des PSDH

[Partie 7 - Le Sourcing et le recrutement des PSDH 1](#_Toc186277091)

[La Sourcing et le recrutement des PSDH en France et au Luxembourg 2](#_Toc186277092)

[1. La nécessité du recrutement et la préparation à ce recrutement 2](#_Toc186277093)

[2. Forums, événements de recrutement spécialisés et CVthèques 10](#_Toc186277094)

[3. Les dispositifs d’accompagnement au recrutement des PSDH en France 20](#_Toc186277095)

[4. Des formats de sourcing et de recrutement innovants 56](#_Toc186277096)

[5. De nombreuses structures françaises se dédient à l’accompagnement des PSDH vers le recrutement 67](#_Toc186277097)

[Le Sourcing et le recrutement des PSDH au Luxembourg 73](#_Toc186277098)

[6. Rappel du contexte législatif et réglementaire 74](#_Toc186277099)

[7. Forums, événements de recrutement spécialisés et CVthèques 78](#_Toc186277100)

[8. Les dispositifs d’accompagnement au recrutement des PSDH au Luxembourg 86](#_Toc186277101)

[9. Des formats de sourcing et de recrutement innovants au Luxembourg 100](#_Toc186277102)

[10. Comparaison des Dispositifs de Sourcing et de Recrutement des PSDH en France et au Luxembourg 105](#_Toc186277103)

[11. Conclusion générale 121](#_Toc186277104)

## La Sourcing et le recrutement des PSDH en France et au Luxembourg

Le sourcing et le recrutement des PSDH en France et au Luxembourg répondent à des enjeux stratégiques pour promouvoir une inclusion professionnelle durable et surmonter les obstacles d’accès au marché du travail pour les PSDH.

Tant en France qu’au Luxembourg, les cadres législatifs et les initiatives spécifiques se multiplient pour faciliter l'intégration des PSDH dans différents secteurs, et les entreprises sont de plus en plus accompagnées dans cette démarche.

Ce processus mobilise un réseau d’acteurs, incluant des agences d’intérim spécialisées, des cabinets de recrutement, ainsi que des organismes de soutien, qui proposent des solutions de placement adaptées et un suivi personnalisé.

Le recours à des partenariats locaux et des dispositifs d’accompagnement vise à renforcer les compétences des candidats et à sensibiliser les employeurs aux bénéfices d’une main-d’œuvre diversifiée.

## La nécessité du recrutement et la préparation à ce recrutement

Le recrutement des PSDH en France est au croisement de plusieurs enjeux fondamentaux : juridique, social et économique.

Bien que des lois ambitieuses visent à renforcer l’inclusion professionnelle des PSDH, de nombreux obstacles freinent encore leur recrutement effectif.

### Rappel du contexte législatif et réglementaire en France

La France, comme les autres pays de l’Union européenne, se réfère à la Directive 2000/78/CE qui établit un cadre général pour l’égalité de traitement en matière d’emploi et de travail, en interdisant la discrimination fondée sur le handicap.

Cette directive européenne a été intégrée dans le droit français notamment par la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des PSDH.

En outre, la ratification de la Convention internationale relative aux droits des personnes en situation de handicap (CIDPH) en 2010 impose à la France de garantir des droits renforcés pour les PSDH, en particulier en matière d’accès au travail.

La loi de 2005 demeure une pièce maîtresse de la politique française d’inclusion des PSDH, en posant des principes clés comme le droit à la compensation du handicap, l’accessibilité, et l’intégration professionnelle et scolaire.

Le Code du travail impose par ailleurs aux entreprises des obligations spécifiques en faveur de l’insertion professionnelle des PSDH.

### Obligations légales des entreprises en matière de quotas d’embauche

En France, les entreprises d’au moins 20 salariés sont soumises à une obligation légale d’emploi de travailleurs en situation de handicap, qui doit représenter 6 % de leur effectif total.

Pour atteindre ce taux, les employeurs peuvent recruter des PSDH en contrat direct, sous-traiter certaines activités à des établissements de travail protégé et adapté (ESAT, entreprises adaptées), ou encore accueillir des stagiaires en situation de handicap.

Lorsqu’une entreprise ne parvient pas à atteindre ce quota de 6 %, elle est tenue de verser une contribution financière à l’AGEFIPH (Association de gestion du fonds pour l’insertion des PSDH), qui finance des actions de soutien à l’insertion et au maintien dans l’emploi des PSDH.

Depuis la réforme de 2020, cette contribution est calculée en fonction du nombre de travailleurs manquants, ce qui accentue la pression pour les entreprises non conformes.

Cependant, plutôt que de recourir à des sanctions, le gouvernement encourage une approche proactive avec des subventions et des aides financières pour adapter les postes de travail, aménager l’environnement professionnel, et former le personnel encadrant.

Ces incitations financières sont conçues pour motiver les entreprises à dépasser les quotas minimaux et à développer une culture inclusive au sein de leurs équipes.

### Optimiser l'analyse et la rédaction de l'offre pour un recrutement inclusif

**L’analyse du poste à pourvoir**

Une première étape essentielle est l’analyse du poste à pourvoir, en détaillant ses tâches spécifiques, les compétences requises, ainsi que les éventuelles conditions d’exercice du travail.

Identifier les besoins en matière d’organisation, de temps de travail, d’adaptation des tâches, et de relationnel permet à l’employeur d’anticiper les besoins de compensation

**La rédaction de l’offre d’emploi**

La rédaction de l’offre d’emploiest également une étape clé.

Bien que la mention « poste réservé aux travailleurs en situation de handicap » soit interdite pour garantir l'égalité des chances, les employeurs peuvent ajouter une clause du type : « à compétences égales, la priorité sera donnée aux candidats reconnus en situation de handicap », comme recommandé par le Défenseur des Droits.

Une description détaillée et précise des activités, des attentes, et des caractéristiques de l’environnement de travail sera un atout pour encourager les travailleurs en situation de handicap à se projeter dans le poste et à postuler en confiance, en s’assurant que leurs compétences correspondent bien aux attentes de l’employeur.

**Établir un réseau de partenaires**

Pour rechercher des candidats en vue de recruter de manière inclusive, diversifier le sourcing s'avère essentiel afin de toucher un large éventail de profils et de compétences.

Au-delà des canaux traditionnels, il est pertinent d’établir un réseau de partenaires capables de relayer son offre et d’aider à identifier des candidats qualifiés en situation de handicap, ainsi que d’organiser des événements dédiés au recrutement.

Plusieurs catégories de partenaires peuvent être mobilisées dans ce cadre.

**Les partenaires pour l’emploi**

Les partenaires pour l’emploi offrent une première option efficace pour diffuser une offre d’emploi à un public large, tout en bénéficiant de leur expertise en matière d’accompagnement et de mise en relation.

Parmi eux, France Travail, anciennement Pôle Emploi, et [les Lieux Uniques d’Accompagnement (LUa)](https://www.capemploi.info/actualites/rapprochement-pole-emploi-cap-emploi-le-lieu-unique-d%E2%80%99accompagnement-%2C-un-acces-a-un-service-simplifie-et-ameliore-pour-lemploi-des-personnes-en-situation-de-handicap.html?utm) jouent un rôle clé.

Les LUa sont des dispositifs où les agences de France Travail et les conseillers de Cap Emploi collaborent étroitement pour accompagner les demandeurs d’emploi en situation de handicap.

Cette synergie permet une approche coordonnée entre les services, rendant le suivi des candidats plus fluide.

Cap Emploi, avec sa spécialisation en matière de handicap, constitue également une ressource précieuse pour identifier des candidats en adéquation avec les attentes spécifiques des entreprises.

Pour atteindre un public jeune, les Missions locales permettent d’approcher des candidats en recherche de premiers emplois ou de stages et en reconversion.

Il est aussi possible de recourir à des cabinets de recrutement spécialisés, lesquels possèdent souvent des outils et des réseaux construits pour intégrer les enjeux du handicap dans leur processus de sélection.

En matière d’emploi temporaire, les entreprises de travail temporaire jouent un rôle stratégique pour pourvoir rapidement des postes tout en sensibilisant au recrutement inclusif.

Enfin, les sites d’emploi généralistes ou spécialisés comme LinkedIn permettent d’atteindre un public varié.

LinkedIn en particulier, avec sa plateforme de mise en réseau et ses options de publication d’offres, s’avère pertinent pour cibler des candidats tout en diffusant une image inclusive de l’entreprise.

**Les partenaires de la formation**

Ils constituent également un vivier de talents à explorer. En collaborant avec des centres de formation locaux et en leur faisant part des offres d’emploi, une entreprise peut toucher directement des individus en formation et prêts à intégrer le marché du travail.

Certains de ces centres disposent de plateformes internes de diffusion d’offres ou de réseaux d’anciens élèves (alumni) à mobiliser.

Les structures médico-sociales telles que les Instituts médico-professionnels (IMPro) et les Établissements et Services de Réadaptation Professionnelle (ESRP), souvent spécialisés dans la formation de PSDH, forment des candidats qui bénéficient d’une préparation adaptée aux métiers.

Les Missions Handicap des universités et des écoles, quant à elles, offrent un accès direct à des étudiants et jeunes diplômés bénéficiant d’un accompagnement spécifique, souvent au fait des besoins d’inclusion des employeurs, et prêt à orienter les étudiants en situation de handicap vers des opportunités professionnelles adaptées.

**Le recours aux associations spécialisées dans l’accompagnement professionnel des PSDH**

Ce recours complète le panel de partenaires à mobiliser. Des associations en France, telles que [LADAPT](https://www.ladapt.net/), [TREMPLIN,](http://www.tremplin-handicap.fr/association/) [ARPEJEH](https://www.arpejeh.com/) et [Hanploi](https://hanploi.thransition.com/) jouent un rôle central dans la formation et le placement des PSDH, en plus de disposer de bases de données et de réseaux permettant d’accéder à des candidats dont les compétences répondent aux exigences du marché de l’emploi.

Elles sont également en mesure d’organiser des événements de recrutement et d’accompagner les employeurs dans la mise en place d’une politique inclusive.

### En conclusion

En conclusion, le recrutement des PSDHen France repose sur un équilibre entre obligations légales, adaptation des pratiques et mobilisation de partenaires spécialisés.

Malgré les progrès législatifs et les dispositifs d’aide, l’intégration effective des PSDH sur le marché du travail reste un défi, nécessitant une préparation minutieuse des offres d’emploi et un réseau de partenaires pour diversifier les canaux de sourcing.

En s’appuyant sur des initiatives inclusives et un accompagnement adapté, les entreprises peuvent non seulement répondre aux exigences légales, mais aussi enrichir leur équipe de compétences variées, contribuant ainsi à une société plus inclusive et dynamique.

Pour aller au-delà des démarches de recrutement traditionnel, des initiatives telles que les forums, événements spécialisés et CVthèques offrent des occasions précieuses de mise en relation directe entre recruteurs et PSDH, facilitant ainsi des échanges constructifs et l’intégration de pratiques inclusives au sein des entreprises.

## Forums, événements de recrutement spécialisés et CVthèques

Plusieurs événements annuels créent des opportunités de rencontres directes entre recruteurs sensibilisés et candidats en situation de handicap.

Ces événements, qu'ils soient organisés par des écoles, des associations ou des entreprises, créent des espaces de rencontre entre recruteurs et candidats dans un cadre adapté.

Ils permettent d’aborder les défis de l’insertion professionnelle et d’offrir des solutions concrètes en matière d’aménagements et de pratiques inclusives.

Ces événements mettent en avant la diversité des talents et favorisent l'échange direct, permettant ainsi aux entreprises de mieux comprendre les compétences des PSDH tout en renforçant leur engagement en faveur de l’inclusion.

Ces forums, en croissance constante, démontrent leur efficacité en diversifiant les viviers de talents et en sensibilisant le monde professionnel à l’importance de l’inclusion comme levier de performance.

### [La Semaine Européenne pour l’Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH)](https://www.semaine-emploi-handicap.com/)

Depuis plus de 20 ans, la SEEPH est organisée chaque mois de novembre par L’ADAPT et s’impose comme un événement majeur pour sensibiliser les employeurs et promouvoir l’emploi des PSDH. En 2024, la SEEPH s’est tenue du 18 au 24 novembre avec des partenaires tels que l'AGEFIPH et le FIPHFP.

Cet événement annuel mobilise des milliers d’acteurs, des entreprises aux associations, autour de diverses initiatives telles que des forums, des « job dating », des [Handicafés](https://handinamique.org/handicafe/) et des actions de sensibilisation à destination des employeurs et du grand public.

Son objectif principal est de favoriser l’accès à l’emploi des PSDH en améliorant la visibilité de leurs compétences et en luttant contre les stéréotypes persistants.

L’impact de la SEEPH est tangible. En 2022, plus de 70 événements ont été organisés en France, rassemblant des recruteurs de tous secteurs et des candidats en situation de handicap, créant ainsi un espace propice aux échanges, au dialogue et à la mise en relation directe​.

Le succès de cet événement s’explique également par son rayonnement à l’échelle européenne.

En collaborant avec d’autres pays de l’Union européenne, la SEEPH aide à faire évoluer les politiques publiques et à renforcer l’inclusion professionnelle dans des secteurs aussi divers que la technologie, la finance et les services publics.

Grâce à la SEEPH, de nombreux employeurs ont pu constater les bénéfices de l’inclusion. Selon [L’ADAPT](https://www.ladapt.net/), les entreprises ayant participé à ces événements reconnaissent que l’inclusion des PSDH non seulement enrichit leur diversité, mais améliore également leur compétitivité.

La SEEPH continue d’inspirer un changement durable des mentalités, en montrant que l’inclusion est non seulement une nécessité légale, mais également un atout stratégique pour l’avenir des entreprises.

### Le salon de recrutement en ligne [Hello Handicap](https://www.hello-handicap.fr/home)

Hello Handicap, lancé en 2011 par Handicap.fr, est un événement incontournable pour l’insertion professionnelle des PSDH en France.

Organisé deux fois par an, il permet à plus de 25 000 candidats de postuler à distance à des milliers d’offres d’emploi et de passer des entretiens en ligne avec plus de 100 employeurs, dont de grandes entreprises comme SNCF, Carrefour et BNP Paribas.

En collaboration avec des partenaires tels que l’AGEFIPH et France Travail, Hello Handicap élimine les barrières géographiques et logistiques, tout en offrant des webinaires et des ateliers pour accompagner les candidats.

En facilitant la rencontre entre recruteurs et travailleurs en situation de handicap, ce salon joue un rôle clé dans la lutte contre les préjugés et la promotion d’une société plus inclusive, contribuant à une meilleure intégration des talents en situation de handicap dans des secteurs variés, notamment l’informatique et le numérique.

### [Handi2Day](https://www.francetravail.org/accueil/communiques/handi2day-le-salon-de-recruteme.html?type=article)

Le Handi2Day, c’est un forum de recrutement en ligne essentiel pour les PSDH en France, permettant un accès élargi aux opportunités d'emploi à travers le pays.

Ce salon digital, 100 % en ligne, offre aux candidats la possibilité de postuler et d'échanger avec des employeurs sans déplacement, ce qui élimine les obstacles géographiques et logistiques et favorise une inclusion plus concrète.

Une de ses spécificités est le format de CV anonyme : les candidatures envoyées via Handi2Day ne mentionnent pas le handicap, plaçant ainsi les compétences et l'expérience des postulants au cœur des échanges et évitant les biais potentiels.

Cette approche encourage une évaluation des candidats qui se concentre sur leurs qualifications et leur potentiel.

La technologie de Handi2Day permet une mise en relation directe entre les recruteurs et les candidats qualifiés, facilitant la programmation de premiers entretiens par téléphone ou chat en ligne dès qu'il y a correspondance entre les compétences recherchées et les profils des candidats.

Soutenu par des partenaires majeurs tels que l'AGEFIPH, France Travail et d'autres institutions publiques, Handi2Day bénéficie également du parrainage de ces organismes, ce qui renforce sa légitimité en matière de recrutement inclusif.

Ce salon en ligne reste donc un outil incontournable pour le recrutement des PSDH, offrant un cadre flexible et sans barrières pour accéder à l'emploi de manière directe et équitable.

### [L’Open Forum de l’ESSEC](https://handicap.essec.edu/ESSEC-sengage/open-forum)

Lancé en 2012 par l’ESSEC Business School, l’Open Forum est devenu un rendez-vous annuel incontournable pour la promotion de l’inclusion professionnelle des PSDH.

Cet événement s’adresse à un large public, allant des étudiants aux professionnels expérimentés, et se déroule sous la forme de tables rondes animées par des experts.

Son objectif principal est de faciliter la mise en relation directe entre des recruteurs sensibilisés et des PSDH, tout en proposant des opportunités professionnelles dans divers secteurs, du numérique à la finance.

Parmi ses autres ambitions, l’Open Forum vise à sensibiliser les entreprises aux bénéfices d’une équipe diversifiée.

En abordant des thématiques variées comme les bonnes pratiques de recrutement inclusif ou les aménagements nécessaires en entreprise, l’événement favorise les échanges entre recruteurs et candidats tout en offrant des conseils pratiques.

Le succès de cet événement se mesure aussi par la participation croissante d’entreprises engagées, qui profitent de cet espace pour rencontrer des talents diversifiés et renforcer leur engagement en faveur de l’inclusion.

En 2022, par exemple, près de 50 entreprises ont participé, offrant des [opportunités dans des secteurs tels que l’IT et le marketing](https://handicap.essec.edu/ESSEC-sengage/open-forum).

Cet événement s’inscrit dans une tendance plus large de promotion de l’inclusion au sein des grandes écoles, telle que [le Certificat Handicap et Talent de l’ESSEC](https://www.cge.asso.fr/mission-handicap-et-talents-essec-linclusion-par-la-mobilisation-et-laction/), qui forme les futurs managers aux enjeux de l’inclusion professionnelle des PSDH.

L’Open Forum joue un rôle central dans la lutte contre les préjugés autour des talents des PSDH. En facilitant un dialogue ouvert, il contribue non seulement à améliorer la visibilité des compétences des PSDH, mais aussi à changer la perception des recruteurs.

### [La « Rencontre pour l’emploi des PSDH dans la culture »](https://www.missionh-spectacle.fr/2eme-rencontre-pour-lemploi-des-personnes-en-situation-de-handicap-dans-la-culture/)

Le 26 avril 2024, la 2e Rencontre pour l’emploi des PSDH dans la culture s’est tenue à l’Opéra National de Paris Bastille.

Cet événement s’est inscrit dans une dynamique d’inclusion lancée en 2022, avec l’organisation de plusieurs forums en région PACA et à Paris.

Ces rencontres ont démontré le potentiel considérable du secteur culturel pour favoriser l’inclusion des PSDH. Depuis 2022, quatre forums pour l’emploi ont eu lieu, dont trois en région PACA, accueillie par la FabricA du Festival d’Avignon en avril 2022, mars 2023 et février 2024.

Organisée par des partenaires tels que le Fonds de professionnalisation des artistes et techniciens du spectacle, l’AGEFIPH, Cap Emploi, France Travail, l’AFDAS et Thalie Santé, la Rencontre pour l’emploi s’articule autour de deux temps forts.

* La matinée est consacrée à l’information et à la sensibilisation des entreprises, avec des sessions sur les solutions pratiques pour intégrer les PSDH dans les métiers de la culture. Des dispositifs d’accompagnement et d’aménagement des postes, fournis par des acteurs comme l’AGEFIPH et Cap Emploi, sont présentés aux employeurs ;
* L’après-midi est dédiée aux rencontres entre recruteurs et candidats.

Ces échanges directs permettent aux PSDH de déposer leur CV et de présenter leurs compétences aux entreprises culturelles engagées dans une démarche d’inclusion. Les secteurs représentés vont des arts du spectacle à la gestion culturelle, en passant par le patrimoine et la musique.

### [L’Espace Emploi de l’AGEFIPH](https://espace-emploi.agefiph.fr/recruter-en-ligne)

L’espace d’emploi de l’AGEFIPH est une plateforme qui facilite le recrutement des PSDH en permettant aux entreprises de publier des offres d’emploi, consulter une CVthèque de près de 100 000 profils et bénéficier d’un système de « Matching » automatique.

Ce dernier ajuste le taux de compatibilité des candidats pour répondre précisément aux besoins des recruteurs, leur faisant gagner du temps tout en assurant une meilleure adéquation entre l’offre et la demande.

L’Espace Emploi propose une option de « multiposting » payant qui permet aux entreprises de diffuser automatiquement leurs offres d’emploi sur plusieurs plateformes partenaires.

Cette fonctionnalité augmente considérablement la visibilité des annonces, en les rendant accessibles à un public plus large, tout en ciblant des talents correspondant aux besoins spécifiques de l’entreprise.

Par ailleurs, la plateforme offre un accompagnement personnalisé aux entreprises, avec des services et conseils pour favoriser une intégration durable des PSDH dans leurs équipes.

Cet accompagnement aide les entreprises à structurer leur politique d’inclusion, par exemple, en les guidant dans les [étapes de recrutement, d’accueil, et de maintien des travailleurs handicapés](https://www.agefiph.fr/employeur).

L’AGEFIPH fournit également des informations sur les aides financières disponibles, contribuant ainsi à la mise en place d’un environnement inclusif et accessible.

### LinkedIn et Indeed

LinkedIn et Indeed sont des plateformes stratégiques pour le sourcing de candidats en situation de handicap, grâce à leurs outils qui facilitent le recrutement inclusif.

Les entreprises peuvent y créer des pages employeur reflétant leur engagement en faveur de l’accessibilité et de l’inclusion, en mettant en avant leurs initiatives spécifiques, telles que la présence d’un référent handicap ou des labels diversité.

En exploitant des mots-clés comme « RQTH » ou « handicap-friendly », les recruteurs peuvent également affiner leur recherche et atteindre des candidats concernés.

LinkedIn offre par ailleurs des groupes spécialisés et des événements en ligne où les recruteurs peuvent partager des offres et des informations ciblées, créant ainsi des opportunités directes de connexion.

De plus, les publications, « hashtags » spécifiques et campagnes sponsorisées sur Indeed permettent d’élargir la visibilité des offres inclusives.

Les fiches de poste peuvent être rédigées de manière à éviter des exigences excluantes, tandis que les options premium de [LinkedIn Recruiter](https://business.linkedin.com/fr-fr/talent-solutions/recrutement) ou les campagnes programmatiques d’Indeed maximisent l’impact du recrutement inclusif.

Avec des informations claires sur les aménagements et l’accessibilité des postes, les entreprises peuvent toucher et attirer efficacement les talents en situation de handicap.

### En conclusion

Les forums, événements spécialisés et plateformes dédiées offrent aux recruteurs et aux PSDH des occasions de rencontre uniques, facilitant un recrutement inclusif et adapté.

Ces initiatives renforcent l’engagement des entreprises en faveur de la diversité, tout en valorisant les compétences des PSDH.

En multipliant les espaces de dialogue et d’échanges directs, elles contribuent à faire de l’inclusion un levier de performance et d’innovation pour les organisations.

Pour compléter ces opportunités de rencontre, divers dispositifs d’accompagnement structurés ont été mis en place pour soutenir efficacement le recrutement et l’intégration des PSDH, en adaptant les parcours et en offrant un suivi personnalisé tout au long de leur insertion professionnelle.

## Les dispositifs d’accompagnement au recrutement des PSDH en France

En France, divers dispositifs ont été mis en place pour faciliter le recrutement et l’accompagnement des personnes en situation de dépendance et de handicap (PSDH), en répondant aux défis d’inclusion et d’accessibilité au sein du monde professionnel.

Ces initiatives combinent un soutien personnalisé, une préparation ciblée et des partenariats avec les entreprises pour offrir aux PSDH des opportunités d’emploi adaptées.

Dans cette section, nous explorerons les principaux programmes, de l'accompagnement au recrutement jusqu'à l'intégration, qui permettent aux employeurs de bénéficier d'un encadrement pour adapter leurs pratiques tout en créant un environnement inclusif et favorable à la diversité.

### Les Initiatives de France Travail pour la préparation au recrutement des PSDH

[**Les Lieux Uniques d’Accompagnement (LUa)**](https://www.capemploigrandhainaut.fr/lieu-unique-accompagnement.html)

Les Lieux Uniques d’Accompagnementsont des espaces intégrés au sein des agences France Travail qui ont pour but de simplifier et d’améliorer l’accompagnement des PSDH dans leur parcours d’emploi et de maintien en poste.

Issu d’une coopération étroite entre France Travail et Cap Emploi depuis 2019, ce dispositif assure un soutien personnalisé et cohérent grâce à la fusion de leurs expertises respectives.

Les LUa centralisent toutes les démarches pour les PSDH, en les connectant à un point d’entrée unique qui offre un accès simplifié aux services des deux réseaux.

Chaque demandeur est accompagné par un conseiller référent dédié, soit de France Travail, soit de Cap Emploi, qui suit de près son parcours professionnel et coordonne les ressources nécessaires : assistance à la recherche d’emploi, formation, aménagement de poste, mobilisation d’aides financières comme celles de l’AGEFIPH ou du FIPHFP, et gestion des droits.

Cette approche centralisée améliore l’expérience utilisateur en limitant les déplacements entre structures et permet une réponse plus complète et rapide aux besoins spécifiques de chacun.

Les employeurs trouvent également en ces espaces un allié précieux : le LUa leur fournit des conseils sur l’emploi des PSDH, les aide dans l’adaptation des postes et facilite l’accès aux subventions disponibles.

En cas d’évolution des conditions de travail liées à un handicap, les entreprises bénéficient d’un appui pour le maintien dans l’emploi de leurs collaborateurs concernés.

Déployé progressivement dès 2020, le dispositif est maintenant largement opérationnel en France et constitue une avancée clé vers une intégration professionnelle plus inclusive.

[**Les Ateliers de Détection de Potentiel spécifique à la Santé**](https://www.francetravail.fr/region/grand-est/recrutement-sans-cv/detection-de-potentiel.html),

Les Ateliers de Détection de Potentiel spécifique à la Santé, animés par France Travail, visent à révéler et valoriser les compétences des demandeurs d’emploi, y compris celles des PSDH, tout en les orientant vers des métiers en forte demande, tels que ceux du secteur de la santé.

Ces ateliers permettent aux participants de découvrir des opportunités qu'ils n’avaient peut-être pas envisagées et les préparent à explorer des métiers tels qu’aide-soignant, infirmier ou assistant médical, où des qualités comme l’empathie, le travail en équipe et la gestion du stress sont essentielles.

Au cours d’exercices ludiques et de mises en situation, les participants testent leurs compétences transversales dans un environnement bienveillant.

À l’issue de l’atelier, un débriefing individuel avec un conseiller France Travail aide chaque participant à évaluer son potentiel et à envisager les prochaines étapes, qu’il s’agisse d’une immersion professionnelle, d’une formation spécifique ou, pour certains, d’un accès direct à l’emploi.

Ce dispositif offre également aux entreprises de santé l’opportunité d’accéder à des candidats présélectionnés et de contribuer à résoudre les difficultés de recrutement en accueillant ces profils dans le cadre d’immersions ou de stages courts.

Depuis sa création, il a encouragé des milliers de vocations, avec plus de 4 000 nouveaux candidats se tournant vers des métiers en tension dans le secteur de la santé en 2022, et s’inscrit comme une solution efficace pour promouvoir l’inclusion professionnelle et réduire les pénuries de main-d'œuvre.

Pour les PSDH, ces ateliers offrent une opportunité précieuse de mettre en lumière leurs compétences et aptitudes, souvent sous-estimées, et de les orienter vers des carrières valorisantes dans le secteur de la santé.

Les exercices pratiques et les mises en situation permettent de démontrer concrètement leurs capacités, au-delà des qualifications formelles, facilitant ainsi leur insertion professionnelle.

De plus, l'accompagnement personnalisé par des conseillers spécialisés assure une prise en compte des besoins spécifiques liés au handicap, garantissant un parcours adapté vers l'emploi.

En participant à ces ateliers, les PSDH peuvent également bénéficier d'une meilleure compréhension des métiers de la santé, de leurs exigences et des opportunités qu'ils offrent, ce qui peut les aider à faire des choix de carrière éclairés et alignés avec leurs aspirations et compétences.

Ainsi, les Ateliers de Détection de Potentiel spécifique à la Santé contribuent à une inclusion professionnelle renforcée des PSDH, tout en répondant aux besoins croissants de main-d'œuvre dans le secteur de la santé.

### [Cap Emploi](https://www.capemploi.info/nos-missions/laccompagnement-dans-lemploi.html)

Cap Emploi, réseau dédié à l’insertion professionnelle des PSDH en France, propose diverses initiatives pour faciliter le sourcing et la préparation au recrutement.

L’organisation offre des ateliers de préparation aux entretiens, des conseils pour la rédaction de CV, et un accompagnement personnalisé qui aide les candidats à identifier leurs compétences et à bâtir un projet professionnel adapté.

En collaboration avec les entreprises, Cap Emploi organise des sessions de « job dating » et des forums de l’emploi, permettant aux PSDH de rencontrer directement les recruteurs et de se positionner sur des offres spécifiques.

Des simulations d’entretiens et un coaching préembauche sont également proposés pour optimiser les chances de réussite des candidats lors des processus de recrutement.

Par ailleurs, Cap Emploi travaille à sensibiliser les employeurs sur les enjeux de l’inclusion et les aménagements nécessaires, tout en assurant un suivi post-recrutement pour garantir une intégration réussie.

Ces initiatives forment un soutien complet, favorisant l’accès des PSDH à un emploi durable et inclusif.

### [Les missions locales](https://www.agefiph.fr/articles/conseil-pratiques/mission-locale-nous-respectons-le-rythme-de-chacun)

Les missions locales, présentes partout en France, jouent un rôle important dans l'accompagnement des jeunes de 16 à 25 ans, y compris ceux en situation de handicap, pour leur insertion professionnelle et sociale.

Elles offrent un suivi personnalisé qui va de l'orientation professionnelle à l’aide dans la recherche d’emploi ou de formation, en passant par la rédaction de CV et la préparation aux entretiens.

Les missions locales organisent également des ateliers de développement des compétences et des sessions de coaching pour renforcer la confiance en soi des jeunes et les préparer aux attentes des employeurs.

En partenariat avec les entreprises, elles facilitent l’accès à des stages, des contrats d’alternance et des emplois adaptés, tout en sensibilisant les recruteurs à l’importance de l’inclusion.

En outre, elles assurent un suivi post-embauche pour garantir la stabilité des parcours professionnels des jeunes et répondre aux éventuelles difficultés d’intégration.

Grâce à ce soutien complet, les missions locales contribuent à créer des parcours vers l’emploi plus accessible et durable pour les jeunes en situation de handicap.

### Le CDD Tremplin : Un outil de sourcing stratégique et de découverte mutuelle

Le CDD Tremplin, instauré en 2019 par la loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel », représente un outil stratégique pour l’insertion professionnelle des PSDH dans les entreprises adaptées.

Grâce à ce contrat temporaire, d’une durée de 4 à 24 mois, les PSDH et les entreprises peuvent se découvrir mutuellement dans un cadre sécurisé, facilitant ainsi une éventuelle embauche durable.

Ce dispositif, financé par des subventions publiques de l’AGEFIPH et du FIPHFP, couvre partiellement les frais d’accompagnement et d’aménagement du poste de travail, rendant le processus de recrutement attractif et abordable pour les entreprises tout en favorisant une transition vers le milieu ordinaire.

Le CDD Tremplin permet aux PSDH de bénéficier d’un accompagnement sur mesure et de formations adaptées, les préparant ainsi à un emploi stable, souvent en CDI, dans un environnement classique.

Du côté des entreprises, il leur permet de sourcer des talents diversifiés, souvent sous-représentés, tout en ayant la possibilité d’évaluer leurs compétences en conditions réelles, renforçant ainsi la confiance mutuelle avant une embauche définitive.

Seules les entreprises disposant de l’agrément « entreprise adaptée », délivré par les DREETS, peuvent proposer un CDD Tremplin.

Ces entreprises doivent employer au moins 55 % de travailleurs en situation de handicap et garantir un accompagnement rigoureux des candidats.

En 2023, [le succès du CDD Tremplin](https://www.francetravail.fr/actualites/le-dossier/pratique/emploi-et-handicap/a-la-une/handicap-inserez-vous-dans-le-mo.html) s’est confirmé avec 8 965 contrats signés depuis sa création et un taux de transformation de 60 % vers des CDI ou des CDD classiques.

Ce contrat constitue [un véritable pont](https://www.lesaperettes.com/actualites/les-missions-de-lassociaton-tremplin/) vers l’emploi pour les PSDH, offrant à la fois sécurité et formation, tout en permettant aux entreprises d’acquérir une main-d’œuvre qualifiée et diversifiée, soutenue par des exonérations sociales et des aides financières.

Grâce à cette dynamique, le CDD Tremplin favorise non seulement le recrutement, mais renforce également la responsabilité sociale des entreprises en intégrant pleinement les bénéfices de l’inclusion et de la diversité dans leur culture d’entreprise.

### [Le programme Tremplin Études Handicap Entreprise](https://www.ladapt.net/partenaire-tremplin-etudes-handicap-entreprises)

Le programme Tremplin Études Handicap Entreprise, initié en 1992, est une initiative pionnière visant à faciliter l'insertion professionnelle des jeunes en situation de handicap en leur permettant de poursuivre leurs études tout en acquérant une première expérience professionnelle.

Ce programme repose sur un partenariat durable entre entreprises et établissements académiques, offrant aux jeunes la possibilité de réaliser des stages, des alternances et d'accéder à de premiers emplois, notamment dans des secteurs en demande tels que le numérique et l’ingénierie.

L'association Tremplin, qui coordonne le programme, assure un suivi individualisé des jeunes tout au long de leur parcours, en collaboration avec plus de 200 entreprises partenaires, allant de grandes sociétés comme Orange et BNP Paribas à des PME.

Ces entreprises s'engagent à offrir des opportunités adaptées, sans obligations quantitatives de recrutement, mais avec une volonté affirmée de découvrir et d'intégrer de nouveaux talents.

Pour les entreprises, ce partenariat représente un vivier de talents formés et motivés, souvent déjà préparés aux exigences des postes à pourvoir. En accueillant ces jeunes en situation de handicap, les entreprises enrichissent leur politique de responsabilité sociétale (RSE) en matière de diversité et d'inclusion.

De plus, elles bénéficient d'un accompagnement personnalisé de la part de l'association Tremplin, qui les guide dans la mise en place d’actions d’accueil, de formation et d’intégration des candidats.

Ce soutien inclut le suivi des missions confiées tout au long des périodes de stage ou d'alternance, avec des bilans réguliers pour évaluer l'expérience et apporter les ajustements nécessaires.

En participant à ce programme, les entreprises ont l'opportunité de former, dès aujourd'hui, des PSDH pour qu'elles puissent, demain, répondre à leurs critères d’embauche et s’intégrer facilement et rapidement à leurs activités.

Cette démarche proactive favorise le sourcing et le recrutement de jeunes talents en situation de handicap, contribuant ainsi à une inclusion durable et efficace dans le milieu professionnel.

### [Les Établissements ou Services d'Aide par le Travail (ESAT)](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1654)

Les Établissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT) jouent un rôle essentiel dans le sourcing et le recrutement de PSDH pour les entreprises.

En collaborant avec les ESAT, les employeurs accèdent à un vivier de travailleurs qualifiés, bénéficiant d'un accompagnement médico-social adapté.

Les réformes récentes, notamment [le décret du 13 décembre 2022](https://informations.handicap.fr/a-decret-paru-nouveaux-droits-pour-travailleurs-esat-34171.php), facilitent la transition des travailleurs en situation de handicap entre les ESAT et le milieu ordinaire de travail.

[Cette flexibilité](https://www.hosmoz.fr/Travail-handicap/A-la-une/Articles-et-communiques/Zoom-sur-les-dispositifs-passerelles-en-ESAT-mise-a-disposition-prestation-sur-site-i4262.html) permet aux entreprises de recruter des candidats expérimentés, tout en bénéficiant du soutien continu des ESAT pour assurer une intégration réussie.

En s'engageant avec les ESAT, les entreprises contribuent à l'inclusion professionnelle des PSDH et enrichissent leur équipe de talents diversifiés. Cette collaboration offre également une réponse aux obligations légales en matière d'emploi de travailleurs en situation de handicap, tout en promouvant une culture d'entreprise inclusive et responsable.

Ainsi, les ESAT se positionnent comme des partenaires stratégiques pour les entreprises souhaitant intégrer des PSDH, en offrant des solutions de recrutement adaptées et en facilitant l'accès à un personnel compétent et motivé.

### [Les ESAT hors les murs](https://www.hosmoz.fr/Travail-handicap/A-la-une/Articles-et-communiques/Actualites-du-STPA/Mise-a-disposition-en-milieu-ordinaire-de-travailleurs-en-situation-de-handicap-i2661.html)

Les ESAT hors les murs sont des établissements spécialisés dans l’insertion professionnelle des PSDH, opérant exclusivement en milieu ordinaire de travail.

[Contrairement aux ESAT traditionnels](https://handirect.fr/esat-hors-mur-emploi-handicap/?utm), ils ne disposent pas d'infrastructures internes pour les activités professionnelles, mais fonctionnent en mettant à disposition leurs travailleurs en situation de handicap au sein d’entreprises, d’organismes publics ou directement chez des clients.

Ce modèle offre aux entreprises une opportunité précieuse de sourcing et de recrutement de PSDH.

En collaborant avec un ESAT hors les murs, les employeurs peuvent identifier et intégrer des travailleurs dont les compétences correspondent à leurs besoins spécifiques, tout en bénéficiant d'un accompagnement personnalisé assuré par l’équipe de l’ESAT.

Cette approche permet de tester les aptitudes des travailleurs dans un environnement réel, facilitant ainsi une évaluation précise de leur adéquation au poste.

Les travailleurs mis à disposition bénéficient d'un suivi adapté, incluant des ajustements sur le poste de travail et des conseils en gestion de la relation professionnelle, garantissant ainsi une intégration réussie et durable.

Pour les entreprises, cela se traduit par une réduction des risques liés à l'embauche et une meilleure compréhension des enjeux liés au handicap, favorisant une culture d'entreprise plus inclusive.

En somme, les ESAT hors les murs constituent un dispositif efficace pour les entreprises souhaitant diversifier leurs sources de recrutement et promouvoir l'inclusion des PSDH au sein de leurs équipes.

Cette collaboration offre une flexibilité dans les missions et les contrats, pouvant aller de prestations ponctuelles à des mises à disposition plus durables, en fonction des besoins de l'entreprise et des compétences des travailleurs.

### [Le dispositif « Emploi accompagné »](https://travail-emploi.gouv.fr/lemploi-accompagne?utm)

Le dispositif d'emploi accompagné est une initiative visant à faciliter l'insertion et le maintien dans l'emploi des PSDH en milieu ordinaire. Institué par la loi « Travail » de 2016, il offre un soutien personnalisé aux travailleurs en situation de handicap et à leurs employeurs, favorisant ainsi le recrutement inclusif.

Pour les entreprises, ce dispositif représente une opportunité stratégique de sourcing et de recrutement de talents en situation de handicap.

En collaborant avec des référents spécialisés, les employeurs bénéficient d'un accompagnement sur mesure pour identifier des candidats dont les compétences correspondent aux besoins de l'entreprise.

Cette démarche proactive permet de diversifier les sources de recrutement et d'accéder à un vivier de candidats qualifiés, souvent sous-représentés sur le marché du travail.

L'accompagnement médico-social et le soutien à l'insertion professionnelle offerts aux travailleurs en situation de handicap garantissent une meilleure adaptation au poste et une intégration réussie.

Pour l'employeur, cela se traduit par une réduction des risques liés à l'embauche et une amélioration de la rétention des employés. De plus, le référent emploi accompagné agit en tant qu'intermédiaire, facilitant la communication entre le salarié et l'entreprise, et proposant des solutions adaptées en cas de difficultés.

En participant à ce dispositif, les entreprises démontrent leur engagement en faveur de l'inclusion et de la diversité, renforçant ainsi leur responsabilité sociale et leur image de marque.

Elles contribuent également à répondre à leurs obligations légales en matière d'emploi des PSDH, tout en bénéficiant d'un accompagnement pour optimiser l'intégration de ces collaborateurs.

En somme, l'emploi accompagné facilite le sourcing et le recrutement de PSDH, tout en assurant un soutien continu pour l'entreprise et le salarié, garantissant ainsi une collaboration pérenne et fructueuse.

[Les plateformes de l’emploi accompagné](https://www.iledefrance.ars.sante.fr/les-plateformes-emploi-accompagne-2) sont des structures opérationnelles qui mettent en œuvre ce dispositif sur un territoire donné. Elles regroupent des professionnels spécialisés, tels que des « job coaches », qui collaborent avec les services publics de l'emploi et les entreprises pour coordonner l'accompagnement des PSDH.

Ces plateformes offrent aux employeurs un accès facilité à un vivier de candidats en situation de handicap, prêts à être intégrés dans le milieu ordinaire de travail.

Elles assurent également un suivi personnalisé, garantissant que les recrutements sont en adéquation avec les besoins spécifiques de l'entreprise et les compétences des candidats.

En collaborant avec ces plateformes, les entreprises bénéficient d'un accompagnement tout au long du processus de recrutement et d'intégration, ce qui favorise une inclusion réussie et durable des PSDH dans le milieu professionnel.

Pour faciliter l’accès à ce dispositif, [un guide de l’emploi accompagné](https://www.iledefrance.ars.sante.fr/media/118624/download?inline) et [un annuaire des plateformes d’emploi accompagné](https://www.iledefrance.ars.sante.fr/media/118628/download?inline) sont disponibles, fournissant aux PSDH et aux employeurs un cadre clair sur les étapes du dispositif, les services proposés, les démarches à suivre et la localisation de ces plateformes.

### [Les Établissements et Services de Réadaptation Professionnelle (ESRP)](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F212) et [les Établissements et Services de Préorientation (ESPO)](https://www.monparcourshandicap.gouv.fr/glossaire/espo#:~:text=Les%20établissements%20et%20services%20de,dans%20le%20milieu%20du%20travail.)

Les Établissements et Services de Réadaptation Professionnelle (ESRP) et les Établissements et Services de Préorientation (ESPO) jouent un rôle clé dans l'intégration des PSDH sur le marché du travail.

Ils offrent un accompagnement personnalisé qui évalue les aptitudes, propose des formations adaptées et facilite la définition de projets professionnels en adéquation avec les compétences des individus.

Pour les entreprises, ces dispositifs représentent une opportunité précieuse de sourcing et de recrutement.

En collaborant avec les ESRP et ESPO, les employeurs accèdent à un vivier de candidats qualifiés, formés selon les besoins spécifiques du marché local et prêts à intégrer le milieu professionnel ordinaire.

Les périodes de stage en entreprise, encadrées par ces établissements, permettent aux employeurs de tester les compétences des candidats dans des conditions réelles de travail, réduisant ainsi les risques liés à l'embauche.

Cette collaboration favorise une démarche inclusive, enrichit la diversité au sein des équipes et répond aux obligations légales en matière d'emploi des PSDH.

En s'appuyant sur l'expertise des ESRP et ESPO, les entreprises peuvent optimiser leur processus de recrutement, bénéficier d'un accompagnement dans l'adaptation des postes de travail et assurer une intégration réussie des nouveaux collaborateurs.

### [Les Entreprises Adaptées (EA)](https://www.monparcourshandicap.gouv.fr/emploi/travailler-dans-une-entreprise-adaptee#:~:text=Les%20entreprises%20adapt%C3%A9es%20sont%2C%20des,soumises%20%C3%A0%20la%20concurrence%20%C3%A9conomique.)

Les entreprises adaptées (EA) jouent un rôle essentiel dans l'insertion professionnelle des PSDH, en leur offrant un environnement de travail adapté tout en leur garantissant les mêmes droits que les autres salariés.

Ces structures permettent aux travailleurs en situation de handicap d'acquérir des compétences et les accompagnent dans une éventuelle transition vers le milieu ordinaire.

Le financement des EA repose principalement sur des aides publiques destinées à compenser les surcoûts liés à l'emploi de PSDH et à soutenir leurs initiatives d'insertion sociale.

L'aide au poste est l'une des principales subventions versées par l'État pour chaque salarié handicapé. Son montant annuel est modulé en fonction de l'âge du salarié et est réévalué régulièrement.

Par exemple, en 2021, cette aide s'élevait à 15 785 euros pour les salariés de moins de 50 ans, 15 942 euros pour ceux âgés de 50 à 55 ans, et 16 351 euros pour les salariés de 56 ans et plus.

À cette aide s'ajoute [une subvention spécifique](https://www.unea.fr/sites/default/files/instruction_dgefp_ea_2019_42_fiche_3_0.pdf) pour les surcoûts liés aux aménagements et aux outils nécessaires pour garantir des conditions de travail optimales aux salariés en situation de handicap.

De plus, les EA peuvent signer un [Contrat Pluriannuel d’Objectifs et de Moyens (CPOM)](https://travail-emploi.gouv.fr/les-entreprises-adaptees-ea) avec l'État, qui fixe les objectifs d’insertion professionnelle et les moyens mis en œuvre, ajustant annuellement le montant des aides en fonction des résultats obtenus.

Par ailleurs, [le Fonds d’Accompagnement à la Transformation](https://bretagne.dreets.gouv.fr/Appel-a-projets-Fonds-d-Accompagnement-a-la-Transformation-des-Entreprises) soutient les EA dans des projets d’investissement visant à moderniser leurs infrastructures ou à diversifier leurs activités, permettant ainsi une plus grande inclusion.

Les travailleurs en situation de handicap bénéficient des mêmes droits que les autres salariés, avec une rémunération au moins équivalente au SMIC. Ils ont également accès à la formation professionnelle, financée par les Opérateurs de Compétences (OPCO).

Les OPCO sont des organismes chargés de financer et d’accompagner les entreprises dans la mise en œuvre de leurs projets de formation professionnelle. Ils jouent un rôle clé dans le développement des compétences des salariés, en collectant les contributions des entreprises et en finançant les formations adaptées aux besoins du marché du travail.

Pour les entreprises, les EA représentent une opportunité stratégique de sourcing et de recrutement de talents en situation de handicap. En collaborant avec les EA, les employeurs peuvent accéder à un vivier de candidats qualifiés, formés selon les besoins spécifiques du marché local et prêts à intégrer le milieu professionnel ordinaire.

Cette collaboration favorise une démarche inclusive, enrichit la diversité au sein des équipes et répond aux obligations légales en matière d'emploi des PSDH.

De plus, les entreprises peuvent bénéficier d'un accompagnement personnalisé pour adapter les postes de travail et assurer une intégration réussie des nouveaux collaborateurs.

En somme, les entreprises adaptées offrent un cadre propice à l'épanouissement professionnel des PSDH et constituent pour les entreprises un partenaire de choix pour le sourcing et le recrutement inclusif.

### Les contrats en alternance et la Préparation Opérationnelle à l’Emploi (POE)

Les POEsont, pour rappel des dispositifs stratégiques pour favoriser le sourcing et le recrutement de PSDH, en permettant aux entreprises d'identifier, de former, et d'intégrer des talents diversifiés.

L'alternance, combinant formation théorique et pratique en entreprise, offre aux PSDH une opportunité concrète de développer leurs compétences dans un environnement professionnel tout en s’adaptant progressivement aux exigences du poste.

Ce format d’apprentissage répond également aux besoins des employeurs en leur permettant d’évaluer les compétences et la capacité d’adaptation des candidats dans des conditions réelles de travail.

Quant à la POE, elle finance des formations spécifiques en amont du recrutement pour combler un éventuel écart de compétences entre les exigences du poste et les compétences initiales du candidat.

Ce dispositif est particulièrement pertinent pour les PSDH, en facilitant leur transition vers l’emploi et en répondant aux besoins de formation pour un poste précis.

Ensemble, l'alternance et la POE constituent ainsi des leviers efficaces d'inclusion qui soutiennent les entreprises dans leurs objectifs de diversité et d’accessibilité, tout en offrant aux travailleurs en situation de handicap des parcours de formation et d’intégration adaptés à leurs besoins et à leurs capacités.

### [Les entreprises adaptées de travail temporaire (EATT)](https://www.unea.fr/lentreprise-adaptee-de-travail-temporaire-eatt)

Les EATT, créées par la loi du 5 septembre 2018, sont une solution innovante pour les entreprises souhaitant diversifier leur recrutement tout en favorisant l’insertion des PSDH dans le milieu ordinaire.

Fonctionnant comme des agences d’intérim spécialisées, les EATT facilitent le placement temporaire de travailleurs en situation de handicap dans des entreprises ordinaires, permettant ainsi aux entreprises de tester les compétences des PSDH dans des missions concrètes avant une embauche potentielle.

Cette approche est avantageuse pour les entreprises qui accèdent à un vivier de talents qualifiés et diversifiés, enrichissant leurs équipes de perspectives variées et d’une culture inclusive.

Les EATT réduisent également les risques d’intégration en offrant aux employeurs une évaluation des compétences des candidats dans des conditions de travail réelles, ajustant ainsi leurs méthodes de recrutement en fonction des capacités observées.

De plus, les aides publiques de l’AGEFIPH et du FIPHFP allègent les frais d’intégration en prenant en charge une partie des adaptations nécessaires au poste de travail, incluant des équipements spécifiques et des travaux d’accessibilité.

Les entreprises peuvent aussi bénéficier d’un crédit d’impôt couvrant jusqu’à 25 % des dépenses pour la mise en accessibilité des locaux.

En outre, celles qui atteignent ou dépassent le quota légal de 6 % de travailleurs en situation de handicap sont exonérées de la contribution à l’OETH, rendant ces collaborations inclusives économiquement attractives.

Par ailleurs, les référents handicap des EATT jouent un rôle clé dans l’accompagnement des entreprises, aidant à identifier les compétences transférables des PSDH et à créer un environnement de travail adapté, favorisant ainsi une gestion inclusive et humaine des talents.

### [Le GEIQ (Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification) Emploi & Handicap](https://geiq-emploiethandicap.com/)

Le GEIQest pour rappel une association innovante qui regroupe des entreprises autour d’un objectif commun : insérer durablement des personnes éloignées du marché du travail, notamment des PSDH, dans le monde professionnel.

Ce dispositif fonctionne en plaçant les salariés au cœur de parcours de qualification et d’insertion, en leur offrant des contrats d’alternance tels que le contrat de professionnalisation ou d’apprentissage.

Les entreprises membres du GEIQ ne se contentent pas de fournir une simple expérience professionnelle, elles participent activement au projet associatif en mettant à disposition des postes sur des durées allant de 6 à 24 mois, avec un accompagnement et un tutorat renforcés.

Ces parcours permettent aux salariés d'acquérir des savoir-faire spécifiques à leur poste dans un environnement adapté et sécurisant.

Le GEIQ est lui-même l’employeur des salariés, qu’il détache ensuite auprès des entreprises adhérentes, garantissant un suivi social qui aide à lever les freins à l'emploi, qu'il s'agisse de questions de logement, de mobilité ou de difficultés sociales.

Ce modèle de mutualisation des ressources pour le recrutement et la formation de futurs collaborateurs vise non seulement à répondre aux besoins des entreprises en termes de main-d'œuvre qualifiée, mais aussi à offrir aux salariés un parcours motivant, propice à une insertion durable et à un développement de compétences valorisantes, souvent avec des perspectives d’embauche directe à l’issue de la mise à disposition.

### [Les entreprises d'insertion (EI)](https://travail-emploi.gouv.fr/les-entreprises-dinsertion-ei)

Les entreprises d'insertion (EI) jouent un rôle essentiel dans l'intégration professionnelle des personnes éloignées de l'emploi, y compris celles en situation de handicap, en leur offrant un environnement de travail adapté et un accompagnement socioprofessionnel.

Pour soutenir cette mission, elles bénéficient de financements publics et privés destinés à compenser les surcoûts liés à l’accompagnement intensif de leurs salariés.

[Le financement principal](https://travail-emploi.gouv.fr/les-entreprises-dinsertion-ei?utm) repose sur l'aide au poste d'insertion, versée par l'État pour chaque poste occupé par une personne en insertion. Cette aide comprend un montant socle, fixé annuellement en fonction de l'évolution du SMIC. Par exemple, à compter du 1ᵉʳ mai 2022, le montant socle de l’aide est fixé à 11 381 euros pour les entreprises d’insertion.

À ce montant s'ajoute une part modulée, calculée en fonction des caractéristiques des personnes embauchées et des actions d’insertion mises en place, pouvant représenter jusqu'à 10 % du montant socle.

En complément, les EI peuvent solliciter le [Fonds départemental d'insertion (FDI)](https://travail-emploi.gouv.fr/le-fonds-departemental-dinsertion-fdi) pour financer des projets spécifiques, notamment pour le démarrage ou le développement de la structure, ainsi que pour des actions complémentaires d’accompagnement.

Elles bénéficient également de subventions des collectivités territoriales (régions, départements, communes) pour soutenir des projets locaux d'insertion, et du [Fonds Social Européen (FSE)](https://fse.gouv.fr/), qui cofinance des initiatives visant à promouvoir l'emploi et l'inclusion sociale.

Par ailleurs, des financements privés, tels que le [Fonds commun de placement « Insertion Emploi Dynamique » (FCP IED)](https://bpifrance-creation.fr/encyclopedie/structures-juridiques/entreprendre-less/entreprise-dinsertion#:~:text=Le%20fonds%20commun%20de%20placement,7%20ans%20dans%20certains%20cas).) et [la Société d'Investissement France Active (SIFA)](https://www.franceactive.org/non-classe/sifa-devient-france-active-investissement/), offrent des prêts et participations pour renforcer les fonds propres des EI et soutenir leur développement.

D'autres dispositifs, comme la bonification des intérêts d'emprunt pour les entreprises adhérentes à certaines fédérations, viennent alléger les charges financières de ces structures en couvrant une partie des intérêts et frais liés aux emprunts bancaires.

Grâce à cet ensemble de financements, les EI peuvent proposer aux travailleurs en situation de handicap un parcours d'insertion solide, avec des prestations d'accompagnement adaptées telles que des formations, un soutien social, et une réintégration progressive aux rythmes de travail.

Ce cadre permet aux travailleurs en situation de handicap de développer leurs compétences professionnelles dans un environnement bienveillant, tout en surmontant les obstacles à l'insertion durable dans le marché du travail.

En collaborant avec les EI, les autres entreprises peuvent accéder à un vivier de talents diversifiés et bénéficier d'un accompagnement personnalisé pour intégrer ces profils au sein de leurs équipes.

Cette collaboration favorise une démarche inclusive, enrichit la diversité au sein des équipes et répond aux obligations légales en matière d'emploi des PSDH.

De plus, les entreprises peuvent bénéficier d'un accompagnement personnalisé pour adapter les postes de travail et assurer une intégration réussie des nouveaux collaborateurs.

En somme, les entreprises d'insertion offrent des opportunités précieuses pour le sourcing et le recrutement de PSDH, contribuant ainsi à une inclusion durable dans le marché du travail.

### [Les associations intermédiaires (AI)](https://travail-emploi.gouv.fr/les-associations-intermediaires-ai)

Les associations intermédiaires jouent un rôle clé dans l’insertion professionnelle des personnes en difficulté sociale et professionnelle, y compris les travailleurs en situation de handicap.

Fonctionnant sous convention avec l’État, ces associations non lucratives facilitent le retour à l’emploi en mettant à disposition de divers utilisateurs (entreprises, collectivités, particuliers) des travailleurs en situation précaire.

Leur mission inclut le recrutement, l’accueil et l’accompagnement des salariés dans des parcours de formation professionnelle et d’insertion socioprofessionnelle, assurant ainsi un suivi individualisé.

Les AI concluent avec chaque salarié un contrat de travail spécifique (tel que le CDD d’insertion ou, plus rarement, le CDI à temps partiel), leur conférant les mêmes droits que les autres salariés, notamment en matière de formation professionnelle et de congés payés.

Grâce à des contrats de mise à disposition avec les utilisateurs, les AI encadrent les tâches et conditions de travail des salariés mis à disposition, garantissant l’égalité de traitement sur les avantages sociaux, tels que l’accès aux restaurants d’entreprise ou aux transports collectifs.

Elles peuvent également conclure des conventions de coopération avec France Travail pour définir les conditions de recrutement et de mise à disposition, permettant d’accéder à des financements spécifiques pour les parcours d’insertion.

Les associations intermédiaires bénéficient d’aides de l’État pour soutenir leur mission, notamment via [l’aide au poste d’insertion](https://www.cap-metiers.pro/actualites/56500/SIAE-aide-poste-insertion-2023.aspx), comprenant un montant socle (fixé annuellement) et une part modulée calculée en fonction des actions d’insertion et des résultats obtenus. En 2022, ce montant socle a été fixé à 1 479 euros.

En outre, les AI peuvent solliciter des subventions auprès du Fonds départemental d’insertion et des collectivités territoriales, ainsi que bénéficier d'exonérations de cotisations sociales pour les salaires versés, dans une limite annuelle de 750 heures rémunérées par salarié.

Ce modèle de financement permet aux AI de soutenir les travailleurs en situation de handicap en leur offrant un parcours d’accompagnement stable et adapté, avec des actions spécifiques telles que la formation, la sensibilisation des employeurs aux besoins des travailleurs, et des ajustements d'horaires et de missions en fonction des capacités de chacun.

Les AI agissent ainsi comme des structures de transition, permettant aux travailleurs en situation de handicap d’acquérir des compétences et de renforcer leur employabilité en vue d’un emploi stable et durable dans le marché ordinaire.

En collaborant avec les AI, [les entreprises du milieu ordinaire peuvent accéder à un vivier de talents diversifiés](https://www.lerelaispourlemploi.fr/relais/actualites/et-si-vous-boostiez-votre-recrutement-grace-aux-associations-intermediaires/?utm) et bénéficier d'un accompagnement personnalisé pour intégrer ces profils au sein de leurs équipes.

Les AI, véritables expertes du territoire, offrent des solutions en recrutement adaptées aux enjeux de secteurs en tension, tel que celui du médico-social.

Cette collaboration favorise une démarche inclusive, enrichit la diversité au sein des équipes et répond aux obligations légales en matière d'emploi des PSDH.

De plus, les entreprises peuvent bénéficier d'un accompagnement personnalisé pour adapter les postes de travail et assurer une intégration réussie des nouveaux collaborateurs.

En somme, les associations intermédiaires offrent des opportunités précieuses pour le sourcing et le recrutement de PSDH, contribuant ainsi à une inclusion durable dans le marché du travail.

### [Les ateliers et chantiers d’insertion (ACI)](https://travail-emploi.gouv.fr/les-ateliers-et-chantiers-dinsertion-aci?utm)

Les Ateliers et Chantiers d’Insertion (ACI) jouent un rôle essentiel dans l'insertion professionnelle des PSDH.

Ces structures offrent un environnement de travail adapté, combinant activités professionnelles et accompagnement socioprofessionnel personnalisé.

Elles permettent aux participants de développer des compétences techniques et sociales, facilitant ainsi leur transition vers le marché du travail ordinaire.

Les ACI embauchent des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières, notamment les travailleurs reconnus en situation de handicap.

Les salariés sont recrutés sous Contrat à Durée Déterminée d'Insertion (CDDI), d'une durée minimale de quatre mois, renouvelable jusqu'à vingt-quatre mois. La durée hebdomadaire de travail ne peut être inférieure à vingt heures, sauf dérogation pour tenir compte des difficultés spécifiques de l'intéressé. Les salariés perçoivent une rémunération horaire au moins égale au SMIC.

Les ACI sont conventionnés par l'État et bénéficient d'aides financières pour accomplir leur mission.

L'aide au poste d'insertion comprend un montant socle, fixé annuellement en fonction de l'évolution du SMIC, et une part modulée déterminée en fonction des caractéristiques des personnes embauchées, des actions d'insertion mises en œuvre et des résultats obtenus.

À compter du 1ᵉʳ mai 2022, le montant socle de l'aide est fixé à 21 850 euros, dont 1 106 euros au titre des missions d’accompagnement socioprofessionnel et d’encadrement technique. Cette aide est réduite proportionnellement en cas de temps partiel.

Les ACI peuvent être portés par divers organismes, tels que des associations à but non lucratif, des collectivités territoriales ou des établissements publics.

Leurs activités couvrent une large gamme de secteurs, notamment l'entretien d'espaces verts, le bâtiment, le recyclage, ou encore les services à la personne.

Ces activités, à forte intensité de main-d'œuvre et aux faibles exigences de qualification, offrent aux participants l'opportunité de [se remobiliser professionnellement](https://www.uniformation.fr/particulier/uniformation-lopco-de-la-cohesion-sociale/branches-professionnelles-de-la-cohesion-sociale/atelier-et-chantier-dinsertion?utm) et de découvrir différents métiers.

En plus de l'activité professionnelle, les ACI assurent un accompagnement socioprofessionnel adapté à chaque salarié. Cet accompagnement vise à lever les freins à l'emploi, à développer l'autonomie et à préparer une insertion durable sur le marché du travail. Les salariés peuvent également bénéficier de [Périodes de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP)](https://travail-emploi.gouv.fr/les-periodes-de-mise-en-situation-en-milieu-professionnel-pmsmp) auprès d'autres employeurs, facilitant ainsi leur intégration future en entreprise.

Pour les entreprises du milieu ordinaire, les ACI représentent une opportunité précieuse de sourcing et de recrutement de PSDH.

En collaborant avec les ACI, les entreprises peuvent identifier des candidats ayant déjà bénéficié d'un encadrement technique et d'un accompagnement socioprofessionnel, prêts à intégrer le marché du travail. Cette collaboration permet aux employeurs de diversifier leurs sources de recrutement, de répondre à leurs obligations légales en matière d'emploi des PSDH, et de renforcer leur engagement en faveur de l'inclusion sociale.

### Les entreprises d’intérim spécialisées dans le placement de personne en situation de handicap

Les entreprises d’intérim jouent un rôle clé dans l’insertion professionnelle des PSDH en leur offrant des missions adaptées et en les accompagnant dans leur parcours professionnel.

Grâce à des structures spécialisées, ces agences d’intérim proposent un suivi personnalisé et une sensibilisation des entreprises partenaires, permettant ainsi de faciliter l’intégration des travailleurs en situation de handicap dans des environnements inclusifs et respectueux.

[**Handicap Intérim**](https://www.groupe-adecco.fr/articles/apf-france-handicap-et-the-adecco-group-creent-handicap-interim-pour-un-meilleur-acces-a-lemploi-durable-des-personnes-en-situation-de-handicap)

Handicap Intérim est une agence d'intérim dédiée à l'emploi des PSDH, fondée par APF France handicap en collaboration avec The Adecco Group.

Cette initiative vise à favoriser l'inclusion professionnelle en proposant des missions adaptées aux besoins spécifiques des candidats.

L'agence offre un accompagnement personnalisé, tenant compte des capacités et aspirations de chaque individu, pour les orienter vers des missions intérimaires correspondant à leur profil.

En collaboration avec les entreprises, Handicap Intérim identifie des opportunités d'emploi temporaire, veille à l'accessibilité des postes et propose des aménagements si nécessaire.

De plus, l'agence sensibilise les recruteurs et les équipes d'accueil aux enjeux de l'inclusion, favorisant ainsi un environnement de travail respectueux et inclusif.

Ce modèle permet aux candidats de développer leur expérience professionnelle et leurs compétences, facilitant une transition vers des emplois plus stables et contribuant à une meilleure insertion sur le marché du travail.

Handicap Intérim se distingue comme un acteur engagé, alliant expertise en recrutement et sensibilisation, pour offrir aux PSDH de véritables perspectives professionnelles dans le secteur de l'intérim.

[**TOMA Handicap**](https://www.ithac.fr/toma-handicap/)

C’est une agence d’intérim unique en son genre, exclusivement dédiée à l’insertion professionnelle des PSDH.

Elle offre un accompagnement personnalisé à chaque candidat, en travaillant étroitement avec eux pour évaluer leurs compétences, déterminer leurs aspirations professionnelles et identifier des postes adaptés.

Ce suivi sur mesure inclut également une préparation aux entretiens et une intégration progressive dans l'entreprise, assurant ainsi un environnement de travail inclusif et favorable.

TOMA Handicap collabore avec les employeurs pour adapter les postes de travail, leur permettant de répondre aux besoins spécifiques de chaque salarié tout en optimisant les aménagements nécessaires pour une intégration réussie.

L’agence propose également un soutien aux entreprises dans la gestion de leur contribution financière liée à l’emploi de PSDH, souvent appelée la « contribution handicap. »

En recrutant des candidats, par l’intermédiaire de TOMA Handicap, les employeurs peuvent non seulement réduire cette contribution, mais aussi renforcer leur responsabilité sociétale (RSE) en favorisant une démarche d'inclusion concrète et mesurable.

En sensibilisant les entreprises aux bienfaits de l’embauche inclusive, TOMA Handicap contribue à transformer les pratiques d’embauche et à sensibiliser l’ensemble des équipes à la diversité et à l’inclusion.

Le travail de TOMA Handicap s’inscrit dans un mouvement global d’intégration professionnelle et de promotion de l’égalité des chances, permettant aux entreprises de se positionner en tant qu’acteurs responsables et inclusifs.

En offrant une alternative de recrutement spécialisée et engagée, TOMA Handicap répond aux besoins des PSDH tout en aidant les employeurs à intégrer les valeurs de la diversité et de l'inclusion dans leur stratégie de développement.

[**Kliff par Randstad**](https://www.grouperandstad.fr/publication/communiques/kliff-par-randstad-1er-reseau-national-dinterim-dedie-aux-personnes-handicapees-ouvre-une-3eme-agence-en-bourgogne-franche-comte/)

Kliff par Randstad est une initiative innovante mise en place par le groupe Randstad pour accompagner les PSDH dans leur parcours professionnel, en leur proposant des missions d’intérim adaptées.

Kliff par Randstad repose sur un engagement fort en faveur de l’inclusion et vise à faciliter l'accès à l’emploi temporaire pour les PSDH en prenant en compte leurs besoins spécifiques.

L’équipe de Kliff travaille en étroite collaboration avec chaque candidat pour évaluer ses compétences, définir ses aspirations professionnelles, et l’orienter vers des missions correspondant à son profil et à ses capacités.

En parallèle, Kliff par Randstad sensibilise les entreprises partenaires aux enjeux de l’inclusion en les aidant à aménager les postes de travail et en proposant des solutions pour adapter les environnements de travail, garantissant ainsi une expérience professionnelle positive pour tous.

Grâce à cet accompagnement sur mesure et à des missions ciblées, les PSDH peuvent renforcer leurs compétences, diversifier leur expérience, et accéder progressivement à des emplois pérennes.

En combinant expertise en intérim et engagement social, Kliff par Randstad offre un modèle inclusif et efficace, visant à ouvrir de nouvelles opportunités d’emploi et à renforcer l’accessibilité du marché du travail.

[**UP'Interim**](https://up-interim.fr/)

Up’Interim est un réseau d’agences d’intérim unique en son genre, entièrement dédié aux travailleurs reconnus en situation de handicap.

Présent dans plusieurs régions de France, dont l'Alsace, la Bretagne, la Corrèze, la Gironde, La Réunion et les Pays de la Loire, UP'Interim s'engage à offrir des opportunités professionnelles adaptées tout en soutenant activement l'inclusion au sein des entreprises.

Chaque agence UP'Interim propose un accompagnement personnalisé pour les intérimaires, en tenant compte de leurs compétences, de leurs besoins spécifiques et de leurs aspirations professionnelles, afin de les orienter vers des missions qui leur conviennent.

En parallèle, UP'Interim collabore étroitement avec les entreprises partenaires pour adapter les postes de travail et sensibiliser les équipes, garantissant un environnement de travail inclusif et respectueux des particularités de chacun.

Grâce à cette approche sur mesure, les travailleurs en situation de handicap peuvent développer leurs compétences, élargir leur expérience professionnelle, et renforcer leur employabilité.

UP'Interim agit ainsi comme un acteur essentiel de l’insertion professionnelle, en combinant expertise en intérim et engagement social pour offrir aux PSDH de véritables perspectives de carrière, tout en répondant aux besoins en main-d'œuvre des entreprises locales.

### En conclusion

À travers une multitude de dispositifs, d’approches innovantes et de collaborations stratégiques, la France déploie des efforts considérables pour garantir le sourcing et le recrutement des PSDK dans le monde du travail.

Ces initiatives se caractérisent par une approche duale combinant personnalisation et pragmatisme.

Les programmes tels que le CDD Tremplin, les Lieux Uniques d’Accompagnement (LUa), et les ateliers de détection de potentiel répondent aux besoins spécifiques des PSDH tout en renforçant leurs compétences.

Ces outils offrent aux employeurs une opportunité de diversifier leurs recrutements et de bénéficier d’un vivier de talents souvent sous-estimé.

L'accent mis sur l'adaptation des postes, l’accompagnement sur mesure et la sensibilisation des entreprises aux enjeux de l’inclusion reflète une volonté de dépasser les barrières traditionnelles.

En parallèle, des dispositifs comme les entreprises adaptées, les ESAT et les ESAT hors les murs offrent des environnements de travail protégés qui favorisent la montée en compétences des travailleurs en situation de handicap.

Ces structures assurent une transition progressive et sécurisée vers le milieu ordinaire, tout en garantissant un accompagnement continu.

D’autre part, les initiatives de formation et d’intégration, telles que les contrats en alternance et la Préparation Opérationnelle à l’Emploi (POE), incarnent une stratégie proactive visant à anticiper les besoins des employeurs et à préparer les candidats aux réalités du marché.

Un élément central de cette dynamique repose sur l’interconnexion entre les différents acteurs impliqués : institutions publiques, entreprises privées, associations spécialisées et réseaux d’accompagnement.

Cette collaboration étroite crée un écosystème cohérent où les besoins des PSDH et des employeurs se rencontrent, favorisant une inclusion qui dépasse le cadre purement professionnel pour s’inscrire dans une logique sociétale plus large.

Cependant, bien que le cadre législatif et opérationnel soit robuste, des défis subsistent. Il demeure essentiel de poursuivre les efforts de sensibilisation auprès des entreprises, d’optimiser l’accessibilité des dispositifs et d’assurer une harmonisation régionale des pratiques.

La transformation digitale et les évolutions des marchés du travail appellent également à une adaptation continue des programmes pour garantir leur pertinence.

Après avoir mis en place des dispositifs d’accompagnement solides pour le recrutement des PSDH, il est désormais pertinent d'explorer des formats de sourcing et de recrutement innovants qui vont au-delà des méthodes traditionnelles et valorisent les compétences de manière concrète et inclusive.

## Des formats de sourcing et de recrutement innovants

Pour innover dans le recrutement et aller au-delà du CV, il est essentiel d’adopter des méthodes alternatives qui mettent en avant les compétences réelles des candidats.

Cela peut inclure le recrutement par simulation (MRS) ou des sessions de « job dating » sans CV, qui permettent d’évaluer les capacités des candidats de manière concrète (cf. bonne pratique « Du stade vers l’emploi »).

De plus, l’organisation d’ateliers pratiques ou de défis spécifiques au domaine d’expertise offre l’opportunité aux candidats de prouver leurs compétences de manière tangible, révélant ainsi des talents qui ne seraient pas forcément évidents à travers un CV traditionnel.

Pour favoriser une approche innovante et inclusive du recrutement, les entreprises peuvent considérablement bénéficier d’une collaboration étroite avec les entreprises adaptées.

### Le Handicafé, organisé par [LADAPT](https://handicap.gouv.fr/handicafe) et [100% Handinamique](https://handinamique.org/handicafe/)

Le Handicafé représente un modèle de rencontre optimisé entre employeurs et demandeurs d’emploi en situation de handicap, s’imposant ainsi comme un moyen de sourcing particulièrement efficace pour les entreprises engagées dans l’inclusion.

Tandis que LADAPT propose des Handicafés où des demandeurs d’emploi adultes peuvent rencontrer des recruteurs dans un cadre détendu et informel, 100% Handinamique adapte l’événement aux jeunes de 18 à 35 ans, souvent étudiants ou jeunes diplômés (à partir du niveau Bac +2), en quête d’un stage, d’une alternance ou d’un premier emploi.

Dans les deux cas, ces rencontres permettent aux entreprises de repérer des talents sans passer par les canaux de recrutement traditionnels, et aux candidats de valoriser leurs compétences et leurs besoins spécifiques de manière directe et humaine.

Avant chaque Handicafé, des séances de coaching collectif sont proposées aux participants pour les préparer aux échanges et pour travailler sur leur présentation et la façon d’aborder les aménagements éventuels liés à leur handicap.

Cette dynamique de prérecrutement favorise un sourcing efficace pour les recruteurs, qui peuvent évaluer les profils dans un contexte d’échange authentique, tout en sensibilisant leurs équipes à la diversité.

Les Handicafés, en créant des espaces de dialogue entre entreprises et candidats, représentent ainsi un levier stratégique de recrutement inclusif et de développement professionnel pour les PSDH.

### [Le « job dating » inversé](https://www.francetravail.fr/region/pays-de-la-loire/employeur/newsletter-solution-recrutement/recrutement--et-si-on-inversait.html)

Le « Job dating » inverséest un concept innovant qui inverse les rôles traditionnels du recrutement.

Ici, ce sont les recruteurs qui viennent présenter leur entreprise, leurs offres d'emploi et leurs opportunités de carrière aux candidats, avec pour objectif de séduire les talents et de les encourager à postuler.

Cette formule permet aux entreprises de mettre en avant leurs valeurs, leurs politiques d’inclusion, et leurs projets, tout en découvrant des profils qu’elles n’auraient peut-être pas identifiés autrement.

À titre d’exemple, le 4 octobre 2024, [un « job dating » inversé](https://www.monparcourshandicap.gouv.fr/agenda/2024/10/job-dating-inverse-handicap?utm) dédié au handicap a eu lieu, organisé par Cap Emploi.

Lors de cet événement, les recruteurs ont eu l’occasion de rencontrer des candidats en situation de handicap, de leur présenter leurs postes et de démontrer leur volonté de favoriser l’inclusion professionnelle dans leurs équipes.

### [« L’événement Du Stade vers l’Emploi »](https://www.francetravail.fr/actualites/a-laffiche/2024/du-stade-vers-lemploi-candidater.html)

Cet évènement est un programme de recrutement novateur qui facilite la rencontre entre demandeurs d'emploi et recruteurs par le biais d'activités sportives.

Lancée grâce à un partenariat entre des acteurs comme France Travail, le ministère du Travail et diverses fédérations sportives, cette initiative repose sur l'idée que le sport révèle des compétences humaines et relationnelles – telles que l'esprit d'équipe, l'écoute et la persévérance – souvent difficiles à mettre en avant dans des entretiens classiques.

En privilégiant ces qualités, le programme propose une approche inclusive et humaine du recrutement. La journée « Du Stade vers l'Emploi » commence par une matinée sportive où recruteurs et candidats sont regroupés en équipes pour des activités physiques comme le tennis de table, le rugby ou le badminton.

Cette organisation permet aux recruteurs de découvrir les candidats uniquement par leur prénom, et d'observer leurs compétences interpersonnelles sans être influencés par le parcours professionnel ou académique.

Le déjeuner partagé à la mi-journée offre ensuite une occasion de poursuivre les échanges dans un cadre informel et de renforcer les liens établis pendant les activités sportives.

L’après-midi est consacré à un « job dating » plus classique : les recruteurs révèlent leur identité et entament des entretiens individuels avec les candidats.

Les interactions de la matinée facilitent ces entretiens, offrant aux participants un climat plus détendu où ils peuvent aborder leur expérience professionnelle ou leurs besoins spécifiques en matière d'aménagements.

« Du Stade vers l'Emploi » vise à transformer l'expérience de recrutement pour tous. Pour les recruteurs, c’est une occasion de découvrir les candidats sous un angle différent, en privilégiant leurs qualités humaines et leur potentiel relationnel.

Pour les demandeurs d'emploi, ce cadre sportif et convivial permet de dépasser la barrière souvent formelle des qualifications ou du CV.

Depuis son lancement, le programme a permis à de nombreux participants de trouver un emploi, avec une étude montrant que près de 30 % des candidats avaient été recrutés dans les six mois suivants une session.

En 2024, quelque 500 événements sont prévus dans toute la France, portés par la collaboration avec 12 fédérations sportives partenaires.

Grâce à sa démarche inclusive et ancrée dans le respect des individualités, « Du Stade vers l'Emploi » continue de démontrer son efficacité en tant qu'outil de recrutement et de sensibilisation à la diversité, offrant aux candidats et aux entreprises un nouveau cadre pour bâtir des relations professionnelles basées sur des valeurs humaines.

### Le programme [Un Jour, Un Métier en Action de l’AGEFIPH](https://www.agefiph.fr/articles/article/participez-1-jour-1-metier-en-action)

Le programme permet aux entreprises d’accueillir, le temps d’une journée, une personne en situation de handicap pour lui faire découvrir un métier et son environnement.

Ce dispositif aide les PSDH à affiner leur projet professionnel et à valider la compatibilité de leur handicap avec les exigences du poste dans un cadre réel.

Pour les entreprises, c’est une occasion d’évaluer sans engagements les compétences techniques et relationnelles des candidats, souvent dans une optique de prérecrutement, et de constituer un vivier de talents potentiels.

Cette journée de découverte sensibilise également les collaborateurs aux réalités du handicap, renforçant cohésion et empathie au sein des équipes.

Depuis 2006, le programme a été largement adopté par des milliers d’entreprises à travers la France et a prouvé son efficacité en tant qu’outil inclusif et humain pour encourager l’insertion professionnelle des PSDH.

### [Le Réseau des Réussites de LADAPT](https://www.ladapt.net/rubrique-notre-reseau-des-reussites)

Ce réseau représente un pilier essentiel dans l'inclusion professionnelle des PSDH, apportant non seulement un soutien personnalisé, mais aussi un changement des mentalités sur le handicap.

Grâce à son modèle de parrainage, ce programme offre un accompagnement de proximité où chaque bénévole agit comme un mentor pour aider les personnes accompagnées à franchir les barrières vers l'emploi.

Ces bénévoles interviennent dans toutes les étapes du parcours professionnel : définition de projet, préparation de CV et d’entretiens, développement de réseau professionnel, et renforcement de la confiance en soi.

Depuis 2017, le Réseau des Réussites a également élargi son impact en menant des actions de sensibilisation auprès d'entreprises, d'écoles et du grand public, brisant ainsi les stéréotypes et promouvant une vision plus inclusive du handicap.

En pleine restructuration pour répondre aux attentes des bénévoles et des personnes accompagnées, le réseau demeure en croissance, avec 190 bénévoles mobilisés en 2023 à travers la France.

Il ne se limite pas à l’accompagnement direct, mais s’étend également au soutien des aidants familiaux, répondant ainsi aux enjeux globaux liés au handicap.

Le Réseau des Réussites de LADAPT contribue activement à bâtir une société plus inclusive où chaque individu, quelle que soit sa situation, peut trouver sa place dans le monde du travail.

### La Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP)

[**La PMSMP**](https://travail-emploi.gouv.fr/les-periodes-de-mise-en-situation-en-milieu-professionnel-pmsmp)est un dispositif permettant aux PSH d’intégrer temporairement une entreprise pour observer et tester un poste dans un milieu professionnel réel.

Cette période d’immersion, d’une durée allant de **1 à 28 jours**, donne l’opportunité aux candidats de découvrir différents environnements de travail et métiers, tout en leur permettant de mieux cerner leurs compétences, leurs aspirations professionnelles et leur capacité à s’adapter à un milieu de travail.

La Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP) joue un rôle crucial dans la validation des projets professionnels pour les PSDH.

Elle offre à ces dernières l’opportunité de vérifier si le métier qu’elles envisagent correspond véritablement à leurs compétences et à leurs attentes, tout en les aidant à valider leur projet professionnel dans des conditions réelles avant de s’engager dans une formation ou un poste permanent.

Pour les employeurs, la PMSMP sert d’outil précieux pour évaluer les aptitudes d’un candidat sans passer par un processus de recrutement formel, permettant ainsi d’observer la capacité du candidat à s’adapter au rythme de l’entreprise, à ses exigences techniques, et à son organisation.

Ce dispositif réduit également les risques pour l’employeur, car il permet d’évaluer sans engagement à long terme la capacité des PSH à intégrer leurs équipes, facilitant ainsi la décision d’une éventuelle embauche après la période de mise en situation.

La mise en œuvre de la PMSMP est assurée par un prescripteur tel que France Travail ou Cap Emploi, et ne nécessite pas de contrat de travail.

Une convention tripartite est signée entre l’entreprise hôte, le prescripteur, et la personne en situation de handicap, le prescripteur restant responsable du candidat tout au long de la période.

Les PSH conservent leur statut et leurs droits, y compris les allocations chômage, pendant toute la durée de la PMSMP.

En termes d’impact, la PMSMP permet aux PSH d’acquérir une expérience professionnelle supplémentaire tout en validant un projet de carrière, et d’évaluer l’adéquation entre leur handicap et le poste visé dans un cadre sécurisé et temporaire.

Pour les entreprises, ce dispositif diminue les risques associés au recrutement de PSH et sensibilise les employeurs aux compétences des travailleurs en situation de handicap, ouvrant ainsi la voie à une intégration plus fluide et progressive des PSH au sein de l’entreprise.

### [Le DuoDay](https://handicap.gouv.fr/les-politiques-publiques/insertion-professionnelle-et-handicap/duoday)

Le DuoDay, introduit en France en 2018 dans le cadre d’une initiative européenne, est une journée annuelle durant laquelle une personne en situation de handicap forme un duo avec un professionnel pour découvrir un métier et s’immerger dans un environnement de travail réel, que ce soit dans une entreprise, une collectivité ou une association.

Cette journée permet aux PSDH d’appréhender les exigences et le quotidien d’un métier, tout en renforçant leurs compétences relationnelles et en évaluant leur capacité d’intégration dans une équipe professionnelle.

Pour les entreprises et les équipes, le DuoDay est une opportunité de sensibilisation aux réalités vécues par les PSH au travail, et il permet d’identifier les aménagements nécessaires pour une inclusion plus fluide et accessible.

La mise en relation s’effectue via une plateforme dédiée, où les entreprises inscrivent les postes disponibles, permettant aux PSH de postuler directement ou d’être recommandés par des acteurs comme Cap Emploi ou Pôle Emploi.

En complément, [**un guide DuoDay**](https://www.duoday.fr/)est mis à disposition pour soutenir les structures accueillantes dans l’organisation de cet événement, offrant des conseils pratiques pour favoriser des échanges enrichissants et bien encadrés.

Cette journée permet également aux PSDH de montrer leurs compétences, de se faire connaître d’un potentiel employeur et de gagner en confiance.

Le DuoDay contribue ainsi activement à déconstruire les préjugés sur le handicap en milieu professionnel, favorisant une culture d’inclusion plus ouverte et bienveillante.

### En conclusion

Les formats de sourcing et de recrutement innovants offrent des alternatives inclusives et dynamiques pour découvrir les talents au-delà des méthodes classiques.

Ces approches permettent aux recruteurs de mieux appréhender les compétences et les qualités humaines des candidats en situation de handicap, tout en renforçant les valeurs d’inclusion et de diversité au sein des entreprises.

En diversifiant les pratiques de recrutement, ces initiatives contribuent à créer un marché du travail plus ouvert, où chacun peut exprimer son potentiel dans un cadre adapté et valorisant.

Pour soutenir ces initiatives innovantes, de nombreuses structures françaises se consacrent spécifiquement à l’accompagnement des PSDH vers le recrutement, offrant un soutien ciblé et des solutions adaptées pour garantir leur inclusion durable dans le monde professionnel.

## De nombreuses structures françaises se dédient à l’accompagnement des PSDH vers le recrutement

En France, de nombreuses structures se consacrent à l’accompagnement des PSDH vers l’emploi, proposant des services spécifiques pour faciliter leur recrutement et leur intégration professionnelle.

Que ce soit par le biais de réseaux d’entreprises adaptées, de cabinets spécialisés ou de programmes inclusifs, ces organismes soutiennent tant les candidats que les employeurs.

Leur expertise permet d’adapter les environnements de travail, d’offrir un suivi personnalisé et de sensibiliser aux enjeux de l’inclusion, contribuant ainsi à créer des parcours professionnels durables et valorisants pour les PSDH.

### [APF Entreprises](https://apf-entreprises.fr/une-institution/)

APF Entreprises réseau pionnier dans l’inclusion professionnelle, propose un éventail de solutions innovantes pour l’emploi des PSDH.

Grâce à ses plus de 50 établissements répartis dans toute la France, APF Entreprises favorise une intégration solide et durable des travailleurs en situation de handicap dans divers secteurs d’activité, tels que l’industrie, les services, et les métiers de la transition écologique.

Ce réseau accompagne également les entreprises en proposant des services de sous-traitance responsable et en développant des partenariats stratégiques, permettant de concilier performance économique et responsabilité sociale.

APF Entreprises offre un environnement adapté aux besoins de chaque travailleur handicapé et des formations sur mesure pour développer leurs compétences, facilitant ainsi leur transition vers un emploi en milieu ordinaire lorsqu’ils le souhaitent.

### [Défi RH](https://www.defirh.fr/)

Défi RHest un cabinet de conseil et de recrutement d’envergure nationale, spécialisé dans l’emploi des travailleurs en situation de handicap diplômés.

Intervenant sur toute la France, Défi RH propose une large gamme d’opportunités professionnelles, notamment en CDI, CDD, alternance, et stage, pour des profils variés, allant des jeunes diplômés aux cadres expérimentés.

Défi RH accompagne les entreprises dans la mise en œuvre de pratiques inclusives et propose des formations de sensibilisation pour aider les équipes RH et les managers à mieux comprendre les enjeux liés au handicap.

Grâce à son expertise, Défi RH est un partenaire de choix pour les entreprises qui cherchent à recruter des talents en situation de handicap tout en valorisant la diversité au sein de leurs équipes

### [Umaneis RH](https://www.umaneis-rh.com/handicap.php)

Umaneis RH est un cabinet de recrutement spécialisé dans le secteur du handicap, qui accompagne les organisations médico-sociales et les entreprises dans la recherche de profils adaptés aux exigences spécifiques de ces secteurs.

Umaneis RH intervient auprès de structures d'accueil, d'accompagnement et d’intégration des PSDH, en répondant aux besoins de postes spécialisés tels qu’éducateurs spécialisés, thérapeutes, et responsables de structures adaptées.

En se concentrant sur les besoins et les valeurs du secteur médico-social, Umaneis RH contribue à l’optimisation des pratiques de recrutement et à la constitution d’équipes engagées pour l'inclusion et le bien-être des PSDH.

### [AKTISEA](https://www.aktisea.com/)

Entreprise adaptée et cabinet expert du handicap, soutient les entreprises dans la mise en œuvre de politiques inclusives grâce à son expertise en matière de recrutement et d’accompagnement de travailleurs en situation de handicap.

Spécialiste des candidats BOETH (Bénéficiaires de l’Obligation d’Emploi de Travailleurs Handicapés), AKTISEA propose des services de sourcing, de présélection, et de formation pour faciliter leur intégration en entreprise.

Outre son soutien aux employeurs, AKTISEA accompagne les travailleurs en situation de handicap dans la recherche d’un emploi qui corresponde à leurs compétences, en leur offrant un encadrement personnalisé et en sensibilisant les entreprises aux ajustements nécessaires pour favoriser une inclusion optimale.

### [Michael Page – Programme Ability@Page](https://www.michaelpage.fr/qui-sommes-nous/rse/diversite-inclusion/handicap)

Michael Page consacre une équipe au recrutement et à l’accompagnement des PSDH.

Ce programme met à profit le réseau international de Michael Page pour offrir aux candidats en situation de handicap des opportunités adaptées dans divers secteurs, tout en sensibilisant activement les entreprises à l’importance de l’inclusion.

En participant à des salons spécialisés et en menant des campagnes de recrutement dédiées, Ability@Page s’engage à ouvrir des postes dans des entreprises prêtes à accueillir la diversité des talents.

Michael Page conseille également ses clients sur les meilleures pratiques en matière d’adaptation des postes et d'accompagnement des équipes pour une intégration réussie.

### [Le Groupe JLO](https://www.groupe-jlo.com/recrutement-handicap)

Le groupe JLO est un cabinet spécialisé en ressources humaines et diversité, offre un accompagnement global dans la mise en place de politiques inclusives, notamment pour l’intégration de PSDH.

Le Groupe JLO propose aux entreprises un accompagnement personnalisé pour chaque candidat, depuis le recrutement jusqu’à l'intégration et le maintien en emploi, en prenant en compte les besoins spécifiques de chacun.

Grâce à son expertise en conseil RSE et en gestion de la diversité, le Groupe JLO aide les organisations à structurer leur démarche d’inclusion et à établir des environnements de travail inclusifs qui valorisent les différences et favorisent le bien-être au travail.

### En conclusion

Les structures françaises dédiées à l’accompagnement des PSDH jouent un rôle essentiel dans le développement d’un marché du travail inclusif.

En proposant des solutions adaptées aux besoins des travailleurs en situation de handicap et en sensibilisant les entreprises aux bénéfices de l’inclusion, ces organisations facilitent une intégration durable et valorisante.

Leur engagement contribue non seulement à enrichir les équipes, mais aussi à promouvoir une société où chaque talent peut trouver sa place et s’épanouir professionnellement.

Alors qu'en France de nombreuses structures facilitent l'inclusion des PSDH, le Luxembourg déploie également des efforts pour intégrer ces talents dans le marché du travail, en relevant des défis propres à son cadre juridique, social et économique.

Explorons les mesures et pratiques adoptées au Luxembourg pour encourager l'insertion professionnelle des PSDH, ainsi que les obstacles et perspectives qui façonnent ce parcours.

## Le Sourcing et le recrutement des PSDH au Luxembourg

Le recrutement des PSDH au Luxembourg est une problématique à la croisée de plusieurs enjeux : juridique, social et économique.

Dans un pays où la législation est en constante évolution pour garantir l’inclusion des citoyens les plus vulnérables, le marché de l’emploi reste un défi pour de nombreux individus en situation de handicap.

Bien que des lois existent pour encourager l’insertion professionnelle de ces personnes, les obstacles à leur recrutement persistent, souvent en raison de perceptions erronées ou de barrières organisationnelles au sein des entreprises.

À travers ce chapitre, nous explorons les dispositifs de soutien mis à disposition des employeurs, ainsi que les bonnes pratiques adoptées par certaines entreprises luxembourgeoises pour promouvoir une véritable inclusion.

Nous nous attacherons également à identifier les obstacles structurels qui freinent encore l’intégration pleine et entière des PSDH dans le marché du travail, tout en proposant des recommandations pour renforcer cette dynamique.

## Rappel du contexte législatif et réglementaire

Le cadre législatif et réglementaire au Luxembourg joue un rôle fondamental dans l’inclusion des PSDH sur le marché du travail.

En s'appuyant sur des directives européennes et des lois nationales, le pays met en place des mesures pour garantir l'égalité des chances et interdire les discriminations fondées sur le handicap.

Cette section explore les textes clés et les obligations imposées aux entreprises, tout en mettant en lumière les mécanismes de soutien qui visent à encourager un recrutement inclusif et à réduire les obstacles à l'emploi des PSDH.

### [Cadre juridique européen et luxembourgeois](https://chartediversite.lu/fr/pages/cadre-legal)

Le Luxembourg s’appuie sur plusieurs textes législatifs nationaux et européens pour encadrer l’emploi des PSDH.

Au niveau européen, la Directive 2000/78/CE établit un cadre général pour l’égalité de traitement en matière d’emploi et de travail, interdisant toute discrimination basée sur le handicap.

Cette directive a été transposée au Luxembourg par la loi du 28 novembre 2006, qui modifie le Code du travail luxembourgeois en y introduisant le principe d’égalité de traitement en emploi et occupation​.

En outre, la Convention internationale relative aux droits des PSDH (CIDPH), ratifiée par le Luxembourg en 2011, renforce l’obligation pour les États membres de garantir les droits des PSDH, notamment en matière d’emploi, en éliminant les barrières à leur inclusion professionnelle.

Au niveau national, la loi du 12 septembre 2003 relative aux droits des PSDH précise les mesures d’inclusion professionnelle et d’accompagnement pour les PSDH.

Elle assure, par exemple, le droit à la formation professionnelle adaptée et l’accès aux emplois protégés dans les secteurs public et privé.

### Obligations légales des entreprises

Au Luxembourg, les entreprises privées doivent respecter des quotas d’embauche de PSDH, qui varient selon leur taille.

Ainsi, les entreprises de plus de 25 salariés sont tenues de recruter au moins une personne en situation de handicap.

Pour celles comptant 50 salariés ou plus, le quota est fixé à 2 % de l’effectif total, et ce taux passe à 4 % pour les entreprises de plus de 300 salariés.

En cas de non-respect de ces quotas, les entreprises doivent verser une « taxe de compensation » équivalente à 50 % du salaire social minimum par personne manquante.

Cependant, selon les témoignages recueillis lors de la table ronde et de la conférence finale du projet e- Handi Tour au Luxembourg, les sanctions pour non-respect des quotas d'embauche de PSDH au Luxembourg sont rarement appliquées en raison de plusieurs facteurs.

Tout d'abord, le flou juridique entoure l'application des sanctions, qui ne s'appliquent que si une entreprise refuse explicitement d'embaucher des PSDH, rendant ainsi leur mise en œuvre difficile.

De plus, il existe un manque de contrôle et de suivi rigoureux par les autorités compétentes, ce qui limite la capacité à vérifier si les entreprises respectent effectivement leurs obligations.

Les attitudes des employeurs jouent également un rôle crucial, car de nombreux préjugés et craintes concernant l'embauche de PSDH peuvent dissuader les entreprises, même lorsque des aides financières et des mesures d'accompagnement sont disponibles pour faciliter leur intégration.

En outre, le processus de recrutement est souvent perçu comme complexe, ce qui complique l'adéquation entre les compétences des PSDH et les besoins des entreprises.

Enfin, l'absence d'incitations fortes contribue à cette situation, car les sanctions financières actuelles sont perçues comme insuffisantes pour inciter les entreprises à respecter les quotas. Ces facteurs combinés créent un environnement où le non-respect des obligations légales est souvent toléré sans conséquences significatives.

### En conclusion

En conclusion, le cadre législatif et réglementaire au Luxembourg met en avant des ambitions louables en matière d’inclusion des PSDH sur le marché du travail.

Cependant, la mise en œuvre concrète de ces obligations légales rencontre de nombreux défis. Entre un flou juridique, un manque de contrôles rigoureux, des attitudes employeurs encore réticentes, et l’absence d’incitations fortes, les mesures en place peinent à atteindre leur plein potentiel.

Pour que l’inclusion professionnelle des PSDH devienne une réalité tangible, il est essentiel de renforcer les mécanismes de suivi et de contrôle, de sensibiliser davantage les employeurs, et d’adopter des incitations plus convaincantes.

Ce n’est qu’en combinant un cadre juridique solide avec des actions concrètes et efficaces que le Luxembourg pourra véritablement s’affirmer comme un modèle d’inclusion dans l’emploi.

Pour accompagner ces nécessaires évolutions législatives, des initiatives concrètes, telles que des forums, des événements de recrutement spécialisé et des CVthèques dédiées, viennent compléter le dispositif en favorisant une inclusion effective des PSDH sur le marché du travail luxembourgeois.

## Forums, événements de recrutement spécialisés et CVthèques

Le Luxembourg s'efforce de rendre le marché de l'emploi plus inclusif pour les PSDH en multipliant les initiatives de recrutement adaptées.

À travers des forums spécialisés, des événements de networking et des plateformes d’emploi dédiées, les PSDH disposent aujourd’hui d’outils variés pour accéder à des opportunités professionnelles et rencontrer des employeurs engagés.

Ces dispositifs permettent de rapprocher les candidats et les entreprises dans un cadre propice à l’inclusion et à la diversité, tout en renforçant la sensibilisation des recruteurs aux enjeux d’accessibilité et de respect des différences.

### [JobBoard de l’ADEM](https://adem.public.lu/fr/jobboard.html)

Le JobBoard de l’ADEM est actuellement la principale plateforme luxembourgeoise spécifiquement dédiée au recrutement des PSDH, permettant aux employeurs et aux candidats d'accéder à des offres d’emploi adaptées grâce à un processus de présélection rigoureusement encadré.

Ce service ne se contente pas de publier des offres : il favorise une adéquation entre l’offre et la demande d’emploi en offrant un accompagnement personnalisé aux entreprises.

Les employeurs recrutant via le JobBoard de l’ADEM bénéficient du soutien de l’ADEM Inclusion Assistance, un service dédié à la mise en place de contrats adaptés, tels que les contrats d’apprentissage et les contrats protégés, répondant aux besoins spécifiques des travailleurs en situation de handicap.

L’ADEM sensibilise également les recruteurs aux différents types de handicaps, en abordant l’adaptation des processus de recrutement et en facilitant l’intégration post-embauche.

Ce travail de sensibilisation englobe des ateliers et formations sur la compréhension des divers handicaps, la rédaction d’offres d’emploi accessibles, l’adaptation des entretiens et le développement d’un environnement de travail inclusif.

Les recruteurs reçoivent également des informations détaillées sur les obligations légales, les aides financières et les subventions disponibles pour l’embauche et le maintien dans l’emploi des PSDH, leur permettant de se conformer aux réglementations tout en bénéficiant d’un appui financier pour leurs démarches.

Le but ultime de l’ADEM est de transformer les recruteurs en véritables acteurs de l’inclusion, en les outillant pour garantir des conditions de travail adaptées, enrichissantes et valorisantes pour les PSDH.

Ce processus, qui englobe toutes les étapes du recrutement jusqu’à l’intégration, contribue à promouvoir un environnement de travail plus diversifié et inclusif, dans lequel chaque collaborateur peut évoluer en fonction de ses compétences et s’épanouir pleinement.

### [Le Moovijob Day](https://thebox.lu/events/moovijob/), organisé par [Moovijob.com](https://www.moovijob.com/),

Le Moovijob Day est le plus grand salon de l’emploi, de la formation et des carrières au Luxembourg, rassemblant plus de 180 entreprises et organisations issues de secteurs diversifiés, allant de la finance à l'informatique, en passant par la santé et le commerce. Il se tient généralement vers le mois de mar. En 2024, il s’est tenu le 22 mars à Luxexpo The Box.

Bien que le Moovijob Day ne soit pas spécifiquement consacré aux PSDH, il représente une opportunité précieuse pour ces candidats, en leur offrant un accès direct à un large éventail d’employeurs potentiellement ouverts à des démarches inclusives.

Les PSDH peuvent ainsi rencontrer des recruteurs en personne, leur permettant de dépasser les barrières parfois liées aux processus de candidature en ligne et de bénéficier d’échanges plus personnels.

Ils ont ainsi l’opportunité de déposer directement leurs candidatures et de présenter leurs compétences et aspirations dans un cadre dynamique et interactif.

En plus de la dimension recrutement, le Moovijob Day met à disposition des participants de nombreux services d'orientation professionnelle, notamment des ateliers de coaching dédiés à la rédaction de CV, à la préparation des entretiens et à l’optimisation des profils en ligne, autant d’outils essentiels pour les PSDH cherchant à accroître leur visibilité et leur employabilité.

Les conférences proposées à l’occasion du Moovijob Day abordent des sujets variés autour de l’emploi et de l’évolution de carrière, incluant des discussions sur les compétences recherchées dans différents secteurs, les tendances du marché du travail, et des conseils pour naviguer dans les changements professionnels.

Les entreprises participantes, pour la plupart internationales ou de grande envergure, sont souvent sensibilisées aux enjeux de diversité et d’inclusion, et plusieurs d'entre elles développent activement des politiques RSE favorables aux profils atypiques.

Cet événement attire chaque année des milliers de participants et propose aux PSDH un cadre pour découvrir des parcours professionnels adaptés à leurs besoins.

La possibilité d’interagir directement avec des employeurs engagés dans des démarches inclusives, combinée aux ressources de formation professionnelle et de développement de carrière, font du Moovijob Day un événement incontournable pour les PSDH au Luxembourg en quête d’opportunités adaptées et enrichissantes.

### Portails d'emploi dédiés : Une visibilité accrue pour l'inclusion professionnelle.

Les portails d’emploi tels qu’[**Indeed Luxembourg**](https://lu.indeed.com/q-handicap%C3%A9s-l-luxembourg-emplois.html?vjk=5f22a07cc4cd68fa)et [**Jobs.lu**](https://fr.jobs.lu/handicap)se mobilisent pour favoriser l'inclusion professionnelle des PSDH en mettant en avant des offres d'emploi spécifiquement adaptées à leurs besoins.

Ces sites collaborent avec des entreprises locales engagées dans l’égalité des chances, afin de proposer des postes où l’accessibilité et les aménagements nécessaires sont pris en compte.

En facilitant la recherche d’opportunités professionnelles inclusives, ces plateformes permettent aux candidats de trouver plus facilement des emplois adaptés, que ce soit en termes de locaux accessibles, de télétravail, ou d’horaires flexibles.

Ces initiatives visent à répondre aux attentes spécifiques des PSDH et à promouvoir un marché du travail plus équitable.

En augmentant la visibilité des offres inclusives, Indeed Luxembourg et Jobs.lu encouragent aussi les employeurs à s’engager dans des pratiques de recrutement responsables et sensibilisées à la diversité.

Les entreprises y voient une occasion de valoriser leur image en démontrant leur engagement en faveur de l’inclusion, tout en répondant à des besoins réels de compétences.

De cette manière, ces portails ne se contentent pas de diffuser des annonces, mais contribuent activement à l'inclusion sociale, à la sensibilisation des recruteurs et au renforcement de la diversité dans le marché du travail luxembourgeois.

### Handicap International Luxembourg

Handicap International Luxembourg met en œuvre plusieurs processus pour favoriser le recrutement et l'inclusion des PSDH. Voici une description détaillée de ces processus :

Engagement pour l'inclusion

L'organisation s'engage à promouvoir l'inclusion des PSDH dans le milieu professionnel, tant dans ses projets internationaux que dans ses opérations au Luxembourg. Cela inclut la création d'un environnement de travail accessible et adapté aux besoins spécifiques de chaque individu

Handicap International Luxembourg met un accent particulier sur la sensibilisation de ses équipes. Des formations sont dispensées pour garantir un accueil respectueux et bienveillant envers les PSDH, renforçant ainsi une culture organisationnelle inclusive.

[L'organisation propose des postes variés](https://www.handicap-international.fr/fr/emploi), allant de la communication à la gestion de projets. Les offres d'emploi sont conçues pour répondre aux compétences des candidats tout en tenant compte des besoins spécifiques des PSDH

[Les stages](https://www.handicap-international.lu/fr/j-apprends-differemment) sont également intégrés dans une démarche d'apprentissage, permettant aux stagiaires de contribuer à des projets tout en développant leurs compétences

Handicap International Luxembourg veille à ce que le processus de recrutement soit équitable et transparent. Cela inclut l'évaluation des candidatures sur la base des compétences et non sur les limitations physiques, garantissant ainsi que chaque candidat ait une chance égale d'être sélectionné

L'organisation s'efforce d'adapter ses locaux et ses pratiques afin de répondre aux besoins des employés en situation de handicap. Cela peut inclure des modifications physiques dans l'espace de travail ainsi que des ajustements dans les méthodes de travail pour faciliter l'intégration

Handicap International Luxembourg promeut une culture qui valorise la diversité. Des initiatives comme le projet interne « [BeHinclusive](https://beinclusive.lu/fr/) » visent à sensibiliser tous les employés à l'importance de l'inclusion et à faire en sorte que les différences soient perçues comme un atout pour l'organisation

En plus de ses efforts internes, Handicap International Luxembourg mène des campagnes pour sensibiliser le grand public et les entreprises aux bénéfices de l'inclusion des PSDH. Cela inclut des ateliers pratiques et des événements éducatifs qui permettent aux participants d'expérimenter les défis rencontrés par les PSDH.

Ces processus démontrent l'engagement de Handicap International Luxembourg à non seulement intégrer les PSDH dans son propre fonctionnement, mais aussi à influencer positivement la société luxembourgeoise en matière d'inclusion professionnelle.

### Plusieurs plateformes en ligne au Luxembourg facilitent l'accès à l'emploi pour les PSDH

Le site [**jobs.lu**](https://fr.jobs.lu/handicap)propose une section dédiée aux offres d'emploi adaptées, permettant aux candidats de rechercher des opportunités correspondant à leurs compétences et besoins spécifiques.

De même, [**Optioncarriere**](https://www.optioncarriere.lu/emploi-handicap)agrège des offres d'emploi provenant de diverses sources, incluant des postes destinés aux PSDH dans le canton de Luxembourg et au-delà.

Par ailleurs, [**Jooble**](https://fr.jooble.org/emploi-personne-handicap%C3%A9e/Luxembourg)offre une interface conviviale pour explorer des opportunités professionnelles adaptées, en mettant l'accent sur l'inclusion et la diversité en milieu de travail.

Ces plateformes constituent des ressources précieuses pour les chercheurs d'emploi en situation de handicap, en leur offrant un accès centralisé à des offres adaptées et en favorisant leur intégration professionnelle au Luxembourg.

### En conclusion

Les forums, événements de recrutement spécialisés et plateformes dédiées au Luxembourg jouent un rôle essentiel dans l’inclusion professionnelle des PSDH.

En facilitant les rencontres directes avec des employeurs engagés et en promouvant des offres adaptées, ces initiatives contribuent à un marché du travail plus ouvert et accessible.

Elles permettent aux PSDH de valoriser leurs compétences dans des environnements bienveillants, tandis que les entreprises renforcent leur engagement pour la diversité et l’égalité des chances, au bénéfice de l’ensemble de la société.

Après avoir exploré les forums et plateformes de recrutement inclusifs, il est essentiel de se pencher sur les dispositifs d’accompagnement dédiés au recrutement des PSDH au Luxembourg.

Ces initiatives structurées apportent un soutien personnalisé, tant pour les candidats que pour les employeurs, facilitant ainsi une intégration durable et efficace au sein du marché du travail.

## Les dispositifs d’accompagnement au recrutement des PSDH au Luxembourg

Au Luxembourg, divers dispositifs d’accompagnement facilitent le recrutement des PSDH en offrant des parcours d’insertion professionnelle adaptés et en engageant activement les entreprises dans des pratiques inclusives.

Ces initiatives, pilotées par des structures telles que l’Agence pour le Développement de l’Emploi (ADEM), visent à renforcer les compétences des candidats, à aménager les postes de travail et à sensibiliser les employeurs aux enjeux de l’inclusion.

Ces dispositifs intégrés jouent un rôle essentiel pour surmonter les obstacles à l’emploi des PSDH et soutenir un marché du travail plus équitable et diversifié.

### [Le Projet COSP-HR, développé par l’Agence pour le Développement de l’Emploi (ADEM)](https://adem.public.lu/fr/employeurs/recruter/Employer-un-salarie-handicape/COSP-HR.html)

Le COSP-HR propose un accompagnement structuré et complet pour optimiser l’intégration professionnelle des PSDH ou reclassées, en tenant compte de leurs aptitudes spécifiques et des attentes des entreprises.

Ce programme s’appuie sur une évaluation multidimensionnelle réalisée par [une équipe de spécialistes du Rehazenter](https://www.rehazenter.lu/fr/?utm), du [Centre Hospitalier Neuro-Psychiatrique](https://www.chnp.lu/qui-sommes-nous/), et du [Centre d’Orientation Socio-Professionnelle (COSP).](https://cosp.lu/)

Cette analyse approfondie des compétences physiques, sociales et psychologiques permet de positionner chaque candidat dans un emploi adapté, avec des parcours de formation ciblés pour renforcer leurs compétences techniques et interpersonnelles.

Des modules de formation incluent des bilans de compétences, des cours de bureautique et de langues, ainsi que des sessions pour renforcer les aptitudes sociales, facilitant ainsi leur adéquation aux environnements de travail en milieu ordinaire.

La préparation au recrutement des PSDH dans le cadre du COSP-HR commence par un bilan détaillé, qui aide les candidats à identifier leurs points forts et à développer les compétences recherchées par les employeurs, tout en prenant en compte leurs besoins de compensation spécifiques.

Les entreprises, de leur côté, bénéficient d’un accompagnement et de conseils pratiques pour l’aménagement des postes et la mise en place de pratiques inclusives, optimisant l’intégration des candidats.

Le COSP-HR propose aussi des journées de recrutement spécifiques, où les candidats peuvent rencontrer les recruteurs et démontrer leurs compétences dans un cadre bienveillant et inclusif, facilitant une transition en douceur vers l’emploi.

Financé par le Fonds social européen et soutenu par divers ministères luxembourgeois, le COSP-HR illustre une approche intégrée et durable de l’inclusion professionnelle.

En supprimant les obstacles que rencontrent les PSDH, il crée une passerelle entre les candidats et les employeurs en leur offrant un cadre propice à une embauche pérenne.

### [Les agences de l'ADEM](https://adem.public.lu/fr/marche-emploi-luxembourg/acteurs/adem/agences-plans-acces.html)

Les agences, pour le développement de l'emploi au Luxembourg, sont des bureaux régionaux qui facilitent l'insertion professionnelle en mettant en relation les demandeurs d'emploi et les employeurs.

Elles offrent un accompagnement personnalisé, des conseils en orientation professionnelle, ainsi que des programmes de formation et de réinsertion adaptés aux besoins du marché.

L'ADEM propose également des services de soutien pour les entreprises, notamment en matière de recrutement et d'aide à l'intégration des nouvelles recrues.

Réparties dans sept localités principales –, Luxembourg-ville, Diekirch, Esch-sur-Alzette, Differdange, Dudelange, Junglinster et Wiltz –, ces agences couvrent le territoire national pour garantir un accès équitable aux services de l'emploi pour tous les résidents.

### [Le Contrat de Réinsertion-Emploi (CRE)](https://adem.public.lu/fr/demandeurs-demploi/aides-financieres-mesures/mesures-emploi/contrat-reinsertion-emploi.html)

Le Contrat de Réinsertion-Emploi est l’un des dispositifs phares de l’Agence pour le développement de l’emploi (ADEM) au Luxembourg, spécifiquement conçu pour faciliter l’insertion professionnelle durable des PSDH ou en difficulté d’accès à l’emploi.

Ce contrat de réinsertion tripartite associe l’ADEM, le demandeur d’emploi et l’employeur, en mettant en place un partenariat collaboratif où chaque partie joue un rôle actif dans le parcours du participant.

Ce dispositif cible en priorité les personnes de 45 ans et plus, celles en situation de reclassement externe – notamment suite à des limitations de santé affectant leur capacité de travail – ainsi que les individus reconnus comme salariés en situation de handicap.

En s’adressant à ces publics, souvent éloignés de l’emploi, le CRE entend non seulement renforcer leurs compétences professionnelles, mais aussi leur offrir une structure de soutien pour une réinsertion progressive dans le monde du travail.

La durée du CRE est de 12 mois, période durant laquelle le bénéficiaire alterne entre des phases de formation pratique en entreprise et de formation théorique, chacune ayant un rôle distinct et complémentaire dans son développement professionnel.

La formation pratique permet aux participants d’acquérir une expérience concrète, en les familiarisant avec les exigences et la dynamique du milieu de travail, tout en appliquant leurs connaissances de manière opérationnelle.

Quant à la formation théorique, elle est conçue pour approfondir et diversifier leurs compétences, allant des compétences techniques spécifiques au secteur à des modules en développement personnel et soft skills, tels que la gestion du temps, la communication ou la collaboration en équipe.

Cet équilibre entre apprentissage pratique et théorique donne aux participants une base solide pour leur future carrière, et leur offre des perspectives d’emploi durables en améliorant leur employabilité et leur adaptabilité aux évolutions du marché du travail.

De plus, le CRE est soutenu par un accompagnement continu, où le rôle de l’ADEM est d’assurer le suivi personnalisé du parcours de chaque bénéficiaire.

En collaboration avec l’employeur, l’ADEM évalue régulièrement les progrès du participant, ajuste les objectifs de formation si nécessaire, et garantit un environnement de travail favorable à son développement.

Ce dispositif représente ainsi un levier essentiel pour l’inclusion professionnelle au Luxembourg, en permettant aux PSDH ou de réinsertion de retrouver une stabilité professionnelle tout en répondant aux besoins en compétences des entreprises locales.

### [Des stages de professionnalisation](https://adem.public.lu/fr/demandeurs-demploi/aides-financieres-mesures/mesures-emploi/stage-professionnalisation.html)

Ces stages, comme nous l’avons déjà vu proposés par l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM) offrent aux demandeurs d'emploi reconnus comme salariés en situation de handicap une première immersion précieuse dans le milieu professionnel ordinaire.

Ces stages permettent aux participants de découvrir les réalités du marché du travail, de mettre en pratique leurs compétences et d’évaluer leur capacité à s'adapter aux exigences spécifiques de leur secteur.

Ils représentent également une étape préparatoire essentielle avant la signature éventuelle d'un Contrat de Réinsertion-Emploi (CRE), favorisant une transition en douceur vers un emploi durable.

Chaque participant est soutenu par un accompagnement personnalisé tout au long de son stage, grâce à la présence d'un tuteur désigné en accord avec l’employeur.

Ce tuteur, en collaboration avec l'ADEM, établit un plan de formation adapté aux besoins individuels et aux compétences spécifiques à développer.

Cette approche structurée et progressive permet aux participants de se préparer efficacement au marché du travail ordinaire, renforçant ainsi leurs perspectives d’insertion professionnelle.

En combinant les stages de professionnalisation et le CRE, l'ADEM met en place un parcours complet et adapté pour faciliter l'intégration durable des PSDH dans le monde du travail.

### [Les ateliers protégés](https://www.infogreen.lu/pour-un-travail-utile-et-productif.html)

Les ateliers protégés constituent une structure essentielle pour l’inclusion professionnelle des PSDH, en leur offrant la possibilité d’acquérir une première expérience de travail dans un cadre sécurisé et adapté à leurs besoins.

Gérés en collaboration avec le ministère du Travail, de l’Emploi et de l’Économie sociale et solidaire, ces ateliers permettent aux travailleurs en situation de handicap de développer leurs compétences professionnelles à leur rythme, tout en bénéficiant d’un accompagnement personnalisé.

En parallèle, des stages en entreprise sont intégrés dans le parcours des participants, leur offrant ainsi l'opportunité de mettre en pratique les compétences acquises et de se familiariser avec les exigences du marché du travail ordinaire.

Ce dispositif progressif facilite une transition en douceur vers un emploi en milieu ordinaire pour ceux qui le souhaitent, en les aidant à évaluer leurs capacités et à adapter leurs compétences aux réalités de différents secteurs.

En offrant un cadre structuré et adapté, les ateliers protégés et les stages en entreprise encouragent ainsi l’autonomie professionnelle des travailleurs en situation de handicap tout en renforçant leur employabilité dans un marché de plus en plus inclusif au Luxembourg.

### [L’APEMH (Association des Parents d’Enfants Mentalement Handicapés)](https://www.apemh.lu/)

L’APEMH propose des postes spécifiques pour les PSDH à travers ses ateliers protégés, souvent dans des secteurs comme l’artisanat, l’entretien d’espaces verts, les services logistiques et la production alimentaire.

Les travailleurs en situation de handicap bénéficient d’un accompagnement personnalisé et d’une formation adaptée, souvent en collaboration avec des partenaires publics comme l’ADEM (Agence pour le Développement de l’Emploi).

L’objectif est de fournir un tremplin vers l’emploi ordinaire pour ceux qui acquièrent les compétences nécessaires dans un environnement protégé.

Les ateliers protégés de l’APEMH, comme ceux situés à Limpach ou au Parc Hosingen, accueillent des personnes avec un statut de travailleur handicapé, leur permettant de développer des compétences et de contribuer à des projets valorisants dans des environnements adaptés.

​

### Les Agences d’intérim au Luxembourg

Ces agences spécialisées jouent un rôle essentiel dans l’intégration professionnelle des PSDH en adaptant leurs offres et en fournissant un accompagnement personnalisé. Parmi elles :

[**Sofitex Luxembourg**](https://www.sofitex.lu/)

Sofitex Luxembourg présente dans plusieurs pays européens, s’engage activement en faveur de l’inclusion en collaborant avec un large réseau d’entreprises pour proposer des missions temporaires adaptées aux besoins spécifiques des PSDH dans divers secteurs d’activité, notamment l’industrie, le tertiaire, et la logistique.

Consciente des défis uniques que peuvent rencontrer les PSH, Sofitex travaille en étroite coordination avec les employeurs pour identifier les possibilités d’aménagement des postes et garantir un environnement de travail accessible et adapté aux capacités de chaque candidat.

L’agence offre également un accompagnement personnalisé pour chaque mission, en assurant un suivi régulier auprès des intérimaires et en maintenant un dialogue constant avec les entreprises pour anticiper et résoudre les éventuelles difficultés d’intégration.

Cette approche proactive permet non seulement d’élargir les opportunités d’emploi pour les PSH, mais aussi de sensibiliser les entreprises à l’importance de l’inclusion, contribuant ainsi à renforcer la diversité et l’égalité des chances au sein du marché de l’emploi luxembourgeois.

[**Staff Luxembourg**](https://www.staff.lu/)

Staff Luxembourg spécialisée dans des secteurs variés tels que le tertiaire, l’industrie et le bâtiment, se distingue par son engagement en matière de sécurité et de suivi rigoureux des intérimaires, créant ainsi un environnement de travail particulièrement favorable aux PSDH.

Consciente des besoins spécifiques que peuvent avoir les PSH, l’agence met en œuvre des pratiques inclusives qui vont au-delà de simples placements : elle travaille avec les entreprises pour assurer des postes adaptés, prenant en compte les éventuels aménagements nécessaires pour une intégration réussie.

Staff Luxembourg propose un accompagnement individualisé, assurant un suivi constant afin d’anticiper et de résoudre toute difficulté rencontrée par les intérimaires.

Bien que généraliste, l’agence agit comme un véritable acteur de l’inclusion en facilitant l’accès à l’emploi des PSH et en sensibilisant ses entreprises partenaires à l’importance de la diversité.

Par cette approche, Staff Luxembourg contribue activement à une société plus équitable et diversifiée, en renforçant l’employabilité des PSH et en encourageant une culture d’inclusion au sein du marché de l’emploi luxembourgeois.

[**Partnaire Luxembourg**](https://www.partnaire.lu/)

Partnaire Luxembourg applique une politique d’inclusion et de diversité active, en s’assurant d’étudier toutes les candidatures de manière égale, y compris celles des PSDH.

L’agence valorise les compétences avant tout et prend en compte les besoins spécifiques des candidats pour s’assurer de leur adaptation aux missions proposées.

Ce souci d’équité permet à Partnaire Luxembourg de contribuer à un marché du travail plus inclusif et de répondre aux attentes des entreprises soucieuses de respecter leurs engagements en matière de diversité.

En établissant une relation de confiance avec les candidats et les employeurs, Partnaire agit comme un acteur engagé dans l’insertion professionnelle durable des PSDH.

[**Eyesen**](https://www.eyesen.lu/fr/)

Eyesenest une agence d’intérim et de recrutement bien implantée au Luxembourg, spécialisée dans des secteurs variés tels que le bâtiment, le tertiaire et l’industrie.

Bien que non exclusivement dédiée aux PSDH, Eyesen s’efforce de promouvoir l’insertion professionnelle pour tous en proposant des offres adaptées et un accompagnement personnalisé.

L’agence prend en compte les spécificités de chaque candidat et collabore avec les entreprises pour adapter les missions aux compétences et aux besoins de chacun.

Cette approche inclusive permet à Eyesen de faciliter l’intégration des candidats dans des environnements divers, répondant ainsi aux enjeux d’inclusion dans des secteurs d’activité exigeants.

[**Adecco Luxembourg**](https://www.adecco.lu/)

Adecco Luxembourg, filiale du leader mondial des ressources humaines, se distingue par son engagement en faveur de la diversité et de l’inclusion au sein du marché de l’emploi luxembourgeois.

L’agence propose des solutions d’intérim et de recrutement accessibles à tous, en intégrant les PSDH dans ses démarches de placement.

Adecco travaille de manière proactive avec les entreprises partenaires pour mettre en place des aménagements adaptés aux postes de travail, assurant ainsi un environnement inclusif et respectueux des besoins de chacun.

Cet engagement envers l’inclusion sociale et professionnelle contribue à enrichir le tissu économique local tout en offrant des opportunités concrètes aux PSDH.

### En résumé

Les dispositifs d’accompagnement au recrutement des PSDH au Luxembourg démontrent un engagement concret envers l’inclusion professionnelle.

En mobilisant, des programmes structurés, des agences spécialisées et des partenariats avec les entreprises, ces initiatives permettent aux PSDH de développer leurs compétences et de bénéficier d’un accès progressif à des opportunités d’emploi adaptées.

Ce soutien personnalisé contribue à la diversité du marché du travail luxembourgeois et favorise une intégration durable et valorisante pour tous les acteurs.

Fort de cet engagement pour l’inclusion, le Luxembourg explore également des formats de sourcing et de recrutement innovants, enrichissant encore les opportunités pour les PSDH et répondant aux attentes des entreprises.

Ces approches novatrices, qui mêlent accompagnement personnalisé et sensibilisation des employeurs, visent à renforcer l’intégration professionnelle des PSDH dans des environnements de travail adaptés et accueillants.

## Des formats de sourcing et de recrutement innovants au Luxembourg

### [Le « job coaching](https://www.tricentenaire.lu/fr/services/social-et-soins/jobcoaching) »

Le « Job coaching » au Luxembourg, proposé par l’ADEM et diverses associations, est un dispositif clé pour l’insertion professionnelle des PSDH en milieu ordinaire.

Ce service d’accompagnement personnalisé commence dès la recherche d’emploi, où les « coachs » aident les candidats à créer des CV percutants, à se préparer aux entretiens et à identifier des postes qui correspondent à leurs compétences et aspirations.

Une fois un poste trouvé, le coaching se poursuit avec une assistance à la prise de fonction, facilitant l’intégration des candidats en leur fournissant les outils nécessaires pour comprendre pleinement leurs responsabilités et les attentes de l’entreprise.

Pendant toute la période d’emploi, un suivi continu est assuré pour aider les salariés en situation de handicap à s’adapter aux exigences professionnelles, tout en étant soutenus pour surmonter les défis qui pourraient émerger.

Les « job coaches » travaillent en étroite collaboration avec les employeurs, en les conseillant sur les aménagements raisonnables à apporter pour créer un environnement de travail accessible et adapté aux besoins spécifiques des salariés en situation de handicap.

Ils participent également à des séances de sensibilisation au sein de l’entreprise, contribuant ainsi à informer et former les équipes sur les particularités du handicap.

Ces actions renforcent l’inclusion et favorisent une culture d’ouverture et de compréhension au sein de l’entreprise.

En alliant accompagnement individuel et implication de l’employeur, le « job coaching » soutient non seulement l’autonomie et l’épanouissement professionnel des PSDH, mais encourage aussi un changement vers une culture d'inclusion dans le monde du travail luxembourgeois.

### [Le programme Fit4Inclusion](https://fonds-europeens.public.lu/fr/projets/fse/2021-2027/2039.html)

Le programme Fit4Inclusion est une initiative conjointe de l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM), de la [House of Training](https://www.houseoftraining.lu/) et de [l'Institut national pour le développement durable](https://indr.lu/fr/).

Son objectif est de lever les obstacles au recrutement des PSDH ou en reclassement professionnel au Luxembourg.

Prévu pour débuter en 2025, ce programme offrira un accompagnement sur mesure à 80 demandeurs d'emploi, axé sur l'amélioration des compétences, l'auto-évaluation et le développement de la confiance en milieu professionnel.

Les participants bénéficieront de séances de coaching visant à renforcer leurs compétences professionnelles et leurs soft skills, facilitant ainsi leur adaptation aux exigences du marché du travail.

Dispensées par la [**House of Training**](https://www.houseoftraining.lu/projets-fse), ces sessions permettront aux participants d'acquérir des compétences ciblées et valorisables dans des secteurs clés, augmentant ainsi leur employabilité.

Des actions seront menées pour promouvoir l'inclusion des PSDH, incluant des ateliers de sensibilisation et des échanges avec les entreprises pour déconstruire les préjugés liés au handicap et fournir des conseils sur l'adaptation des postes de travail.

Des rencontres seront organisées entre employeurs et participants, offrant des opportunités directes de recrutement et permettant aux entreprises d'évaluer concrètement le potentiel des candidats dans un environnement inclusif.

En renforçant les liens entre les demandeurs d'emploi en situation de handicap et le monde de l'entreprise, Fit4Inclusion contribue à bâtir un environnement de travail inclusif et durable au Luxembourg.

### [Le Job Shadow Day](https://www.cc.lu/toute-linformation/actualites/detail/job-shadow-day-2024-les-inscriptions-sont-ouvertes), organisé par [le Service National de la Jeunesse (SNJ)](https://snj.gouvernement.lu/fr.html)

Le Job Shadow Day est une initiative immersive permettant aux jeunes, y compris ceux en situation de handicap, de découvrir le monde professionnel en passant une journée aux côtés de professionnels dans divers secteurs d’activité.

Conçu pour encourager l’inclusion et promouvoir l’égalité des chances, cet événement offre aux jeunes participants une opportunité concrète de se familiariser avec les exigences et la réalité d’un métier, tout en leur permettant de confirmer leurs intérêts et compétences dans un environnement de travail réel.

Les entreprises partenaires jouent un rôle clé en s’engageant à accueillir les jeunes dans un cadre bienveillant et formatif, bénéficiant elles-mêmes d’un programme de sensibilisation qui les aide à mieux comprendre les besoins spécifiques des jeunes en situation de handicap.

Ce soutien inclut des conseils pour adapter les activités et interactions de la journée, afin que les jeunes puissent en tirer un apprentissage optimal.

Par ailleurs, le Job Shadow Day favorise une interaction enrichissante entre les jeunes et les professionnels, renforçant ainsi la sensibilisation des équipes à la diversité et à l’inclusion en milieu de travail.

Cette initiative, qui s’inscrit dans un ensemble de programmes soutenus par le SNJ pour faciliter l’orientation et l’intégration professionnelle des jeunes, constitue une passerelle vers une insertion plus inclusive, en renforçant à la fois la confiance des participants et l’ouverture des entreprises à des profils variés.

### Le DuoDay

Le DuoDay existe aussi au Luxembourg. Cette initiative, née en Irlande, vise à sensibiliser les entreprises au handicap en permettant à des PSDH de découvrir le temps d’une journée une entreprise.

Au Luxembourg, l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM) organise régulièrement cet événement.

Par exemple, en 2023, l'ADEM a organisé [une séance de jobdating pour le DuoDay](https://adem.public.lu/fr/actualites/adem/2023/11/duoday.html), où 280 PSDH ont manifesté leur intérêt pour cette journée de rencontres enrichissantes.

Lors du DuoDay, une personne en situation de handicap forme un duo avec un salarié, observant et participant aux tâches professionnelles de ce dernier.

Si le DuoDay fonctionne bien, cela peut déboucher sur une embauche ultérieure.

Cette initiative permet aux entreprises de découvrir les compétences des PSDH et de promouvoir une culture d'inclusion.

### En conclusion

Face aux défis de l’inclusion professionnelle, le Luxembourg déploie des formats de recrutement et de sourcing innovants pour favoriser l’intégration des PSDH.

Ces initiatives, allant du job coaching au DuoDay, permettent d’accompagner les PSDH de manière personnalisée tout en sensibilisant les entreprises aux bienfaits de la diversité.

À travers un soutien concret et des expériences immersives, ces dispositifs encouragent les employeurs à adopter une approche inclusive et valorisante, contribuant ainsi à un marché de l’emploi plus ouvert et accessible.

## Comparaison des Dispositifs de Sourcing et de Recrutement des PSDH en France et au Luxembourg

La France et le Luxembourg disposent chacun d’une palette de dispositifs et de structures visant l’inclusion professionnelle des PSDH.

Si les objectifs d’inclusion sont partagés, les stratégies et outils employés diffèrent largement en raison de contextes législatifs, administratifs et organisationnels distincts.

Voici une analyse complète, en soulignant les dispositifs uniques à chaque pays, leurs avantages et leurs limites, ainsi que les opportunités d’optimisation mutuelle.

### Diversité et Organisation des Structures d'Accompagnement

**Structures en France : multiplicité et spécialisation des dispositifs :**

En France, divers dispositifs créent des passerelles vers l’emploi ordinaire pour les PSDH, avec une réglementation récemment renforcée pour faciliter cette transition.

Historiquement, les ESAT (Établissements et Services d’Aide par le Travail) jouent un rôle clé dans l’emploi protégé, mais la loi du 18 décembre 2023 sur le plein emploi introduit des mesures pour simplifier le passage vers le milieu ordinaire.

Désormais, les travailleurs d’ESAT peuvent accéder plus aisément à des emplois en entreprise sans validation préalable par la CDAPH (Commission des droits et de l’autonomie des PSDH), ouvrant de nouvelles perspectives pour ceux souhaitant évoluer vers un emploi classique.

Les ESRP (Établissements et Services de Réadaptation Professionnelle) et ESPO (Établissements et Services de Préorientation) continuent d’offrir des formations adaptées, mais la réglementation encourage désormais ces structures à développer des partenariats avec des entreprises ordinaires.

Cela permet aux PSDH de bénéficier de stages et de contrats aidés, tels que le contrat d’apprentissage ou le contrat de professionnalisation, désormais accessibles sans limites d’âge pour les travailleurs en situation de handicap.

Ces dispositifs facilitent l’acquisition de compétences applicables en entreprise tout en prévoyant des aides spécifiques pour adapter le poste de travail.

La loi de 2023 pérennise aussi les CDD tremplin et les Entreprises Adaptées de Travail Temporaire (EATT), essentiels pour la transition vers l’emploi ordinaire.

Les CDD tremplin offrent aux travailleurs en situation de handicap une première expérience dans un cadre protégé avant leur intégration en entreprise classique.

Quant aux EATT, elles permettent aux employeurs de recruter des travailleurs en situation de handicap sur des missions temporaires avec un accompagnement spécifique pour favoriser leur insertion.

Le dispositif d’emploi accompagné, renforcé par cette même loi, constitue une autre passerelle cruciale.

Il propose un soutien médico-social et professionnel tout au long du parcours, de la recherche d’emploi à l’après-embauche, garantissant un suivi continu et personnalisé qui s’adapte aux besoins du salarié et de l’employeur, ce qui sécurise la transition vers un emploi durable.

Par ailleurs, les Entreprises Adaptées (EA), les Entreprises de Travail Temporaire Adapté (ETTA) et les Entreprises Sociales de Placement et de Réinsertion (ESPR) facilitent une insertion progressive via des missions temporaires et des contrats en alternance.

Bien que leur multiplicité permette une approche flexible, elle peut aussi entraîner une complexité administrative pour les bénéficiaires et les entreprises, notamment en raison de la superposition des dispositifs régionaux, des Missions locales, et du réseau France Travail.

Des réformes globales récentes visent à fluidifier le parcours professionnel des PSDH en allégeant les barrières administratives et en renforçant les outils d’accompagnement, tout en offrant aux employeurs des incitations et des aides techniques pour l’accueil et le maintien dans l’emploi des travailleurs en situation de handicap.

**Structures au Luxembourg – centralisation et simplification des démarches**

Au Luxembourg, les dispositifs de recrutement et d’accompagnement pour PSDH sont largement centralisés sous l’égide de l’ADEM (Agence pour le Développement de l'Emploi), qui regroupe et coordonne la majorité des initiatives en faveur de l'insertion professionnelle des PSDH.

Grâce à cette structure unifiée, l'ADEM simplifie les démarches administratives pour les candidats et les entreprises en leur offrant un point de contact unique.

Le Projet COSP-HR, par exemple, fournit une évaluation multidimensionnelle des compétences et des besoins des candidats en lien avec le Rehazenter, le Centre Hospitalier Neuro-Psychiatrique et le Centre d’Orientation Socio-Professionnelle (COSP).

Cette approche intégrée permet une compréhension approfondie des profils des candidats, optimisant ainsi leur adéquation avec les postes disponibles et renforçant la pertinence de l'accompagnement.

En plus du COSP-HR, des programmes comme le Fit4Inclusion, prévu pour 2025, offrent des formations ciblées sur les compétences professionnelles et les soft skills, avec un accompagnement pour la préparation au marché du travail.

Ce programme propose une interaction régulière avec les entreprises pour sensibiliser les recruteurs à l'inclusion, une stratégie clé dans le contexte luxembourgeois.

L'ADEM gère également des initiatives comme le JobBoard, facilitant la mise en relation directe entre les PSDH et les employeurs, tout en assurant un suivi adapté pour garantir le succès de l'intégration.

Contrairement à la France, où une multitude de structures – telles que les ESAT (Établissements et Services d'Aide par le Travail), les ESRP (Établissements et Services de Réadaptation Professionnelle), les ESPO (Établissements Spécialisés pour l’Orientation), et les agences d'intérim spécialisées – fragmentent l'offre d'accompagnement, le Luxembourg privilégie une centralisation des services.

Cette organisation réduit la dispersion des acteurs et simplifie l’accessibilité des services pour les PSDH et les entreprises, permettant une approche plus cohérente et lisible.

Cependant, cette centralisation présente également quelques limites, notamment en termes de diversité de choix pour les entreprises.

Les solutions d'insertion spécialisées par secteur, comme celles développées en France avec les EA (Entreprises Adaptées), les dispositifs POE (Préparation Opérationnelle à l'Emploi) et CDD Tremplin, ou encore les GEIQ (Groupements d'Employeurs pour l’Insertion et la Qualification), ne sont pas aussi développées au Luxembourg.

Cela peut représenter un obstacle pour les entreprises qui recherchent des options d'intégration plus flexibles et adaptées à leurs spécificités sectorielles.

En outre, bien que le Luxembourg dispose d’événements inclusifs tels que le DuoDay et le Job Shadow Day, qui facilitent la rencontre entre employeurs et PSDH, la centralisation des dispositifs laisse moins de place aux initiatives indépendantes ou locales que celles existant en France, telles que les missions locales et France Travail, qui diversifient les opportunités d'insertion en multipliant les acteurs impliqués.

En somme, si le Luxembourg offre une accessibilité simplifiée et une centralisation facilitatrice, cette approche pourrait gagner en diversité et spécialisation pour mieux répondre aux besoins sectoriels des entreprises, comme cela est permis en France par une multiplicité d'acteurs et de dispositifs.

### Formations Professionnelles et Parcours de Qualification

La formation professionnelle et les parcours de qualification jouent un rôle stratégique dans l'insertion des PSDH, leur offrant les compétences et les expériences nécessaires pour réussir sur le marché du travail.

En France et au Luxembourg, des dispositifs variés ont été mis en place pour accompagner les PSDH dans leur parcours professionnel, chacun s’adaptant aux spécificités et aux dynamiques de son marché.

Ces initiatives favorisent l'acquisition de savoir-faire pratiques et théoriques tout en permettant une transition progressive vers l’emploi durable, contribuant ainsi à la construction d’un environnement de travail inclusif et accessible pour tous.

**Initiatives françaises : GEIQ, CDD Tremplin, contrats en alternance et POE**

En France, plusieurs dispositifs innovants, tels que les GEIQ (Groupements d’Employeurs pour l’Insertion et la Qualification), le CDD Tremplin, les contrats en alternance, et les Projets Opérationnels pour l’Emploi (POE), offrent des opportunités d’insertion aux PSDH en favorisant l'acquisition de compétences adaptées aux besoins du marché.

Les GEIQ, regroupements d’employeurs créés pour faciliter l’insertion professionnelle des personnes éloignées de l’emploi, permettent aux PSDH d’accéder à des formations en alternance spécialement conçues pour répondre aux exigences de secteurs divers, tels que l’industrie, le bâtiment, et les services.

Ce modèle d’insertion en alternance permet aux bénéficiaires de développer des compétences spécifiques tout en bénéficiant d’un accompagnement sur mesure et d’une immersion progressive dans le milieu professionnel.

Le CDD Tremplin, mis en œuvre dans les Entreprises Adaptées (EA), est un contrat qui combine formation et expérience en environnement protégé, préparant ainsi les travailleurs en situation de handicap à une intégration durable dans le milieu ordinaire.

Ce contrat offre aux bénéficiaires la possibilité de se familiariser avec les exigences du travail en entreprise tout en bénéficiant d’un cadre sécurisé et adapté à leurs besoins.

En parallèle, les contrats en alternance, tels que les contrats d’apprentissage et de professionnalisation, sont accessibles sans limite d’âge pour les travailleurs en situation de handicap, leur permettant de conjuguer formation théorique et pratique en entreprise, tout en percevant une rémunération et en bénéficiant d’aides spécifiques pour l’aménagement de leur poste.

Enfin, les Projets Opérationnels pour l’Emploi (POE), financés par les OPCO (Opérateurs de Compétences), jouent un rôle stratégique pour adapter les compétences des candidats aux attentes précises des entreprises.

Les POE individuels ou collectifs permettent aux PSDH de suivre des parcours de formation personnalisés, construits en partenariat avec les entreprises et les OPCO, afin d’assurer une adéquation optimale entre les compétences acquises et les besoins réels des employeurs.

En offrant des parcours combinant formation, expérience professionnelle et accompagnement, ces dispositifs contribuent à l'inclusion progressive des PSDH sur le marché du travail, tout en répondant aux besoins en compétences des entreprises et en renforçant la diversité dans les milieux professionnels.

**Approche luxembourgeoise : formation pratique via le Contrat de Réinsertion-Emploi (CRE)**

Au Luxembourg, bien que des dispositifs tels que les GEIQ français n’existent pas, des solutions adaptées, comme les Contrats de Réinsertion-Emploi (CRE), permettent aux PSDH de bénéficier d'une formation pratique combinée à une expérience en entreprise.

Ce dispositif, proposé par l’Agence pour le Développement de l’Emploi (ADEM), offre un modèle d’insertion progressif en alternant entre formation théorique et stages en entreprise, facilitant ainsi une transition structurée vers un emploi stable.

Les participants acquièrent non seulement des compétences professionnelles de base, mais aussi une première expérience de travail qui les aide à mieux appréhender les exigences du milieu ordinaire.

Le CRE se distingue par son accompagnement personnalisé, chaque participant étant soutenu par un tuteur en entreprise qui suit son évolution, identifie ses besoins en compétences et ajuste les missions en conséquence.

Cette approche favorise une adaptation progressive des PSDH aux dynamiques du travail, tout en leur permettant de développer des compétences comportementales essentielles, telles que le travail en équipe et la communication.

Cependant, contrairement aux GEIQ, le CRE est moins centré sur les compétences techniques spécifiques aux secteurs, limitant quelque peu les possibilités d’acquisition de savoir-faire pointus directement adaptés aux besoins de certaines industries.

En outre, bien que le CRE favorise une première immersion professionnelle, il pourrait bénéficier de partenariats sectoriels plus poussés avec des entreprises spécialisées, notamment dans les domaines de l’industrie et des technologies de l’information.

Cela renforcerait la pertinence de la formation en fonction des demandes du marché, tout en diversifiant les secteurs accessibles aux PSDH.

Néanmoins, le CRE représente une étape essentielle dans l’inclusion professionnelle au Luxembourg, permettant aux PSDH de gagner en autonomie et d’accéder à un emploi durable dans un environnement de travail ordinaire.

### Obligations Légales, Incitations Financières et Soutien

Les obligations légales et les incitations financières constituent des leviers essentiels pour encourager l'inclusion des PSDH dans l’emploi.

En France comme au Luxembourg, des mesures variées visent à stimuler l'embauche des PSDH en imposant des quotas d’embauche, en offrant des subventions, et en soutenant les entreprises dans l’aménagement des postes de travail.

**Pour rappel, Quotas et aides en France : un cadre obligatoire et incitatif**

En France, les employeurs d'au moins 20 salariés sont tenus d'assurer que 6 % de leur effectif est composé de travailleurs en situation de handicap.

En cas de non-respect de cette obligation, les entreprises privées doivent verser une contribution financière à l'AGEFIPH (Association de Gestion du Fonds pour l’Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées), tandis que les employeurs publics s'acquittent de cette contribution auprès du FIPHFP (Fonds pour l’Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique).

Ces contributions sont calculées en fonction du nombre de travailleurs en situation de handicap manquants par rapport à l'obligation légale. Ces quotas, qui varient en fonction de la taille de l’entreprise, s’accompagnent d’aides à l’aménagement des postes de travail, de subventions salariales et de financement pour la formation.

**Des quotas d’embauche** **Luxembourg**

Comme déjà expliqué, des quotas sont mis en place pour certaines entreprises privées et institutions publiques, avec des exigences qui varient en fonction de la taille de l’organisation.

Ce système souple favorise ainsi une intégration progressive des PSDH dans les structures de plus grande taille, tout en offrant un cadre incitatif pour encourager l’embauche inclusive dans l’ensemble du secteur privé.

Des subventions et aides spécifiques viennent par ailleurs soutenir les entreprises dans la mise en œuvre de ces obligations, facilitant les démarches d’aménagement et d’adaptation des postes de travail.

### Initiatives de Sensibilisation et Événements Européens : SEEPH et DuoDay

Les deux pays participent activement à des initiatives de sensibilisation européennes comme la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH) et le DuoDay.

En France, ces événements sont soutenus à l’échelle nationale, permettant une visibilité importante et une forte sensibilisation des employeurs et du public.

Le Luxembourg participe également au DuoDay, bien que l’impact de ces initiatives y soit plus limité en raison de la taille du marché.

Ces événements offrent des opportunités d'échange entre les entreprises et les PSDH, renforçant la culture d'inclusion dans les deux pays.

Ils permettent également de tester l’adéquation des postes aux besoins des PSDH, pouvant conduire à des embauches.

### Emploi accompagné et « Job Coaching » : Individualisation et Suivi en France et Luxembourg

Les dispositifs d'emploi accompagné et de « job coaching » en France et au Luxembourg jouent un rôle clé dans l'intégration professionnelle des PSDH.

En proposant un accompagnement individualisé et un suivi personnalisé, ces initiatives facilitent l'adaptation des PSDH au milieu de travail ordinaire tout en soutenant les employeurs dans la mise en place d'environnements inclusifs.

**France : Emploi accompagné et OPCO pour un soutien de proximité**

En France, le dispositif d’emploi accompagné, financé par l’AGEFIPH et les OPCO, permet un accompagnement durable des PSDH en milieu ordinaire, tout en assurant un suivi pour les employeurs.

Ce dispositif s’adresse spécifiquement aux PSDH pour les aider dans leur intégration et évolution professionnelles, tout en accompagnant les employeurs pour adapter leur environnement de travail.

**Luxembourg : Job coaching centralisé via l’ADEM**

Au Luxembourg, le « Job coaching », proposé par l’ADEM, couvre toutes les étapes de l’insertion, de la recherche d’emploi à la prise de poste.

Ce soutien personnalisé aide les PSDH à surmonter les défis de l’intégration professionnelle tout en sensibilisant les entreprises aux aménagements nécessaires.

La centralisation de ce dispositif simplifie le parcours d’accompagnement, bien que le Luxembourg n’ait pas la diversité de prestataires d’accompagnement spécialisés que l’on trouve en France.

### Boîtes d'intérim et agences spécialisées dans le recrutement des PSDH

Les agences d’intérim et de recrutement spécialisées pour les PSDH, en France et au Luxembourg, facilitent l’accès à l’emploi temporaire en proposant des missions adaptées et un suivi personnalisé, contribuant ainsi à une intégration professionnelle inclusive et durable.

**France : Boîtes d’intérim adaptées et agences spécialisées**

Les boîtes d’intérim comme AKTISEA ou des agences spécialisées telles que Défi RH et Umaneis RH offrent en France des missions temporaires adaptées aux PSDH, avec un accompagnement de proximité pour s’assurer de leur intégration en milieu ordinaire.

Ces agences agissent comme des facilitateurs entre les entreprises et les PSDH, en proposant des solutions de recrutement adaptées.

**Luxembourg : Sofitex, Staff Luxembourg et autres agences inclusives**

Au Luxembourg, des agences comme Sofitex et Staff Luxembourg s’engagent en faveur de l’inclusion des PSDH, bien que le marché de l’intérim soit moins diversifié qu’en France.

Ces agences assurent un suivi individualisé et sensibilisent les employeurs à l’importance de la diversité, contribuant à la création d’opportunités pour les PSDH.

### Conclusion : Atouts et Limites des Dispositifs en France et au Luxembourg

En résumé, la France dispose d’une diversité impressionnante de dispositifs (EA, ESAT, GEIQ, CDD Tremplin, POE, emploi accompagné, etc.), ce qui permet une flexibilité et une personnalisation maximales dans les parcours d’insertion des PSDH.

Cependant, cette multiplicité génère une complexité administrative, nécessitant souvent des démarches lourdes pour les bénéficiaires et les entreprises.

Le Luxembourg, en revanche, propose un modèle centralisé et simplifié autour de l’ADEM, avec des dispositifs tels que le job coaching et les CRE, qui assurent un accompagnement continu et cohérent.

Bien que cette centralisation limite la spécialisation sectorielle, elle facilite grandement l’accès aux services et réduit la charge administrative.

Les deux pays pourraient tirer profit d’un partage de bonnes pratiques : la France pourrait s’inspirer du modèle centralisé du Luxembourg pour rationaliser ses démarches, tandis que le Luxembourg pourrait bénéficier d’une diversification de ses dispositifs d’insertion.

Ensemble, ces approches complémentaires pourraient enrichir l’inclusion des PSDH en Europe.

## Conclusion générale

La conclusion générale à ce chapitre pourrait souligner les efforts conjoints entre les différentes initiatives, structures et dispositifs visant à encourager le recrutement et l’inclusion des PSDH.

En France comme au Luxembourg, chaque acteur joue un rôle essentiel dans le développement d’un marché du travail plus inclusif, répondant aux besoins divers des PSDH et aux attentes des entreprises en matière de diversité et de responsabilité sociale.

Si la France se distingue par une grande variété de dispositifs et de structures pour l’insertion professionnelle des PSDH, le Luxembourg favorise une approche plus centralisée et simplifiée, adaptée à sa taille et à son cadre législatif.

Les dispositifs abordés mettent en avant une palette de solutions pratiques et innovantes, combinant accompagnement individualisé, stages en entreprise, formations adaptées et quotas d’embauche, permettant aux employeurs de répondre aux exigences légales tout en construisant un environnement de travail ouvert et accueillant.

Ensemble, ces initiatives montrent qu’un soutien structuré, qu’il soit centralisé ou diversifié reste au cœur de l’inclusion professionnelle, offrant aux PSDH une voie d’accès durable et valorisante à l’emploi.

En poursuivant l’analyse, il devient essentiel de considérer l’étape suivante du parcours professionnel des PSDH : leur intégration et leur évolution au sein des entreprises, aussi bien en France qu’au Luxembourg.

Si le recrutement et l’insertion initiale constituent de premières étapes capitales, la réussite d’un parcours professionnel inclusif repose en grande partie sur la qualité de l’accueil et du suivi de chaque salarié handicapé.

Cette phase d’intégration exige non seulement une anticipation et une préparation méticuleuse, mais aussi une coordination active entre divers intervenants, internes et externes.

Dans les sections suivantes, nous examinerons les pratiques et les dispositifs mis en place pour soutenir l’inclusion durable des PSDH en milieu professionnel, en explorant les démarches collaboratives et les ajustements nécessaires pour garantir une intégration réussie et une vie professionnelle épanouissante.