#seeph2025
Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées

Centre de Ressources de l'Emploi Accompagné

KIT SEEPH 2025

LES ACTEURS DU HANDICAP ET DE L'EMPLOI

Guide pratique



Ressource créée par le Centre de Ressources de l'Emploi Accompagné
Mise à jour le 17/09/2025
Mentions légales et conditions générales d'utilisation
cdr.emploi-accompagne.fr

Introduction générale

L'inclusion des personnes en situation de handicap dans le monde du travail est un enjeu crucial pour construire une société plus équitable et diversifiée. Si les législations et les politiques publiques ont évolué pour favoriser leur accès à l'emploi, l'intégration réelle dans les entreprises reste un défi majeur.

La loi handicap du 11 février 2005 : un tournant majeur

Cette loi, intitulée « Pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées », a marqué un changement profond. Elle repose sur trois piliers : l'égalité des droits et des chances, la participation des personnes handicapées comme acteurs de leur parcours, et leur pleine citoyenneté.

Dans le champ de l'emploi, elle réaffirme **l'obligation, pour tout employeur d'au moins 20 salariés, d'employer 6 % de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)**, sous peine de contribution financière. Elle renforce aussi l'accessibilité des lieux de travail et les mesures de compensation, afin de permettre à chacun d'exercer son activité dans les meilleures conditions.

Pourquoi ce kit ?

À l'occasion de la SEEPH 2025, le Centre de Ressources de l'Emploi Accompagné propose, une ressource dédiée aux employeurs. Conçue à leur demande et co-construite avec eux, ce guide répond à un besoin concret exprimé sur le terrain : **mieux comprendre l'écosystème du handicap en entreprise, pour mieux agir au quotidien.**

Il s'adresse à tous **les acteurs du handicap et de l'emploi, les structures**, publiques ou privées, petites ou grandes, ainsi qu'à **tous les acteurs** : directions, managers, collectifs de travail, salariés en situation de handicap ou non.

Ce kit s'inscrit dans les temps forts de la SEEPH 2025 – « Handicaps et emploi : l'égalité pour toutes et tous ! » – et met en lumière la santé mentale, grande cause nationale du Gouvernement.

Ce que vous allez trouver

1 - Un guide qui met en lumière les **piliers et principaux acteurs du handicap et de l'emploi** :

- Les financeurs et décideurs qui fixent les règles et apportent les moyens.
- Les partenaires publics comme la MDPH ou le Service Public de l'Emploi.
- Les acteurs internes à l'entreprise qui rendent l'inclusion concrète au quotidien.
- Les relais de confiance auprès des salariés : CSE, médecins, assistants sociaux, conseillers spécialisés.
- Les partenaires économiques de l'inclusion : ESAT, EA, structures médico-sociales et prestataires.

Chaque fiche propose des bonnes pratiques et des liens utiles pour agir concrètement.

2 - Un jeu de 7 familles, pensé comme un outil ludique de découverte et d'échanges.

Et l'Emploi Accompagné dans tout ça ?

Ce kit SEEPH/Emploi Accompagné vous invite à découvrir un dispositif singulier : l'accompagnement simultané de la personne en situation de handicap et de l'employeur. Page après page, des zooms vous dévoileront son rôle et la manière dont il agit avec chaque acteur pour transformer l'expérience de travail.

-> **Ensemble, faisons du monde du travail un espace où chacun, quelles que soient ses différences, peut s'épanouir et contribuer pleinement à la société.**

L'Emploi Accompagné

Un levier pour des parcours professionnels durables et inclusifs

L'Emploi Accompagné est un modèle d'accompagnement vers et dans l'emploi en milieu ordinaire, destiné aux personnes en situation de handicap ou de vulnérabilité qui rencontrent des obstacles forts et durables à leur insertion professionnelle.

Il repose sur une démarche individualisée, évolutive et fondée sur les choix de la personne, avec pour objectif de sécuriser le recrutement, de faciliter l'intégration et de soutenir l'évolution professionnelle dans le temps.

L'Emploi Accompagné s'appuie sur un socle de principes fondamentaux, garantissant la qualité, la cohérence et la portée émancipatrice de l'accompagnement.

Pour vous, employeur, cela signifie :

Un accompagnement conjoint pour vous et votre salarié

Avec l'Emploi Accompagné, vous n'êtes pas seul : le dispositif soutient à la fois votre salarié et votre organisation. Le conseiller en Emploi Accompagné joue un rôle de médiateur et de coordinateur, pour que les missions confiées soient adaptées aux capacités de la personne et aux besoins de votre structure. Vos attentes et priorités sont prises en compte au même titre que celles du salarié, pour construire une coopération efficace et durable.

Un emploi rémunéré sur le marché du travail, conforme aux droits

L'Emploi Accompagné vous aide à recruter et maintenir en poste un salarié en situation de handicap, dans les mêmes conditions de contrat, de droits et de rémunération que tout autre collaborateur. Ce principe garantit l'égalité de traitement et renforce votre politique d'inclusion.

Placer rapidement, former sur le terrain

Vous pouvez intégrer rapidement la personne sur son poste, puis développer ses compétences directement en situation de travail. Ce modèle « Placer–Former–Maintenir » favorise une montée en compétences progressive et adaptée à votre environnement, tout en renforçant la productivité et l'autonomie du salarié.

Un accompagnement sur-mesure et évolutif

Chaque accompagnement est conçu spécifiquement pour répondre à vos besoins et à ceux du salarié ou agent, en tenant compte de votre réalité de terrain. Le conseiller ajuste les actions au fil du parcours, que ce soit pour résoudre un problème ponctuel, soutenir une évolution de poste ou prévenir une rupture.

Comment solliciter l'Emploi Accompagné ?

En France, il est déployé à travers des plateformes départementales conventionnées par l'État et financées par l'État, les ARS, l'Agefiph ou le FIPHFP.

Accessible gratuitement pour l'employeur comme pour la personne accompagnée, il se met en place sur prescription de la MDPH ou du Réseau pour l'emploi.

Il existe aussi sous des formes non conventionnées, portées par des associations ou collectifs locaux, mais sans prise en charge financière publique.

En savoir plus

- Centre de Ressources de l'Emploi Accompagné : cdr.emploi-accompagne.fr
- Annuaire des plateformes d'Emploi Accompagné conventionnées.

SOMMAIRE

Les financeurs de l'emploi et du handicap **6**

L'État 7

La CNSA 8

Les trois acteurs clés du financement et de l'accompagnement handicap 9

L'Agefiph 10

Le Fiphfp 11

L'association OETH 12

Les institutions publiques **13**

Les prescripteurs de l'Emploi Accompagné 14

La MDPH 15

France Travail 16

Cap Emploi 18

Mission Locale 20

La Sécurité Sociale 22

Les ANACT/ARACT 24

Les acteurs internes à l'entreprise **25**

Direction générale et ressources humaines 26

La mission handicap et le référent handicap 27

Le responsable de service 28

Le manager 29

Le tuteur 30

Le collectif de travail 31

L'Emploi Accompagné et les acteurs internes à l'entreprise 32

SOMMAIRE

Les relais de confiance **34**

Les représentants du personnel 35

Le consultant diversité et inclusion 36

L'assistant social 37

Le médecin du travail et le SPST 38

L'inspection du travail 39

L'Emploi Accompagné et les relais de confiance 40

Les partenaires économiques **41**

Les ESSMS 42

Les ESAT 43

Les Entreprises Adaptées et EATT 44

Les ateliers et chantiers d'insertion 45

Travailleur indépendant handicapé 46

L'Emploi Accompagné et les partenaires économiques 47

La santé mentale : un enjeu pour tous **48**

Conclusion **50**

Glossaire **51**

PRÉSENTATION DES FAMILLES

1 Les financeurs de l'emploi et du handicap

> Sans financements, pas d'inclusion durable.

L'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap reposent sur des engagements humains… mais aussi sur des moyens financiers solides.

L'**État** impulse et oriente, la **CNSA** investit dans l'autonomie, l'**Agefiph**, le **FIPHFP** et l'**OETH** transforment l'obligation légale en aides concrètes pour les employeurs et les salariés.

Ces financeurs donnent aux entreprises les moyens d'agir et sécurisent les parcours professionnels. Ils sont le socle invisible mais essentiel d'une inclusion réelle et durable.

Découvrons ensemble le rôle et les leviers de chacun d'eux.

FICHE ACTEUR | L' État

C'est quoi son rôle dans le champ du handicap et de l'emploi ?

En France, l'État est le **pilier central et le financeur majeur** des politiques liées au handicap et à l'emploi.

À travers ses ministères (Travail, Santé, Fonction publique, Solidarités…), il définit les priorités nationales, vote les lois et **oriente les budgets publics** pour soutenir l'inclusion.

Il finance directement ou via ses opérateurs :

- le déploiement national de dispositifs tel que l'**Emploi Accompagné** (depuis 2018),
- l'**AGEFIPH**, le **FIPHFP** et la **CNSA**, qui redistribuent les fonds vers les personnes, les entreprises et les acteurs du terrain,
- les programmes territoriaux, pilotés par les **DREETS** et les préfectures, pour garantir l'égalité d'accès aux droits et aux aides.

Son rôle est à la fois **législatif** - il fixe le cadre (comme l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés à 6 %) - et **financier** : il alimente l'ensemble de la chaîne des dispositifs).

Pour qui agit-il et quels bénéfices pour les entreprises ?

L'État agit en premier lieu **pour les personnes en situation de handicap**, en assurant un accès homogène aux droits sur tout le territoire. Mais il agit aussi **pour les employeurs** en leur donnant :

- Des **règles claires** : avec l'OETH, la DOETH et les accords collectifs, il définit les obligations à respecter.
- Des **financements indirects** : via les fonds qu'il alimente (AGEFIPH, FIPHFP, CNSA), les entreprises peuvent bénéficier d'aides pour recruter, aménager un poste ou maintenir un salarié.
- Des **politiques structurées** : il oriente les priorités vers l'emploi durable, la prévention des ruptures et l'innovation sociale, en finançant des programmes spécifiques.
- Un **appui territorial** : grâce aux services déconcentrés, il garantit que les financements et dispositifs soient bien accessibles aux entreprises dans chaque région.

Pour l'entreprise, l'État est donc à la fois un **financeur clé** et un **garant de cohérence**, en organisant un cadre stable et des ressources concrètes pour agir en faveur de l'inclusion.

En savoir plus

Depuis **2017**, l'État finance et soutient le dispositif d'**Emploi Accompagné**, avec l'ambition d'atteindre **30 000 personnes accompagnées d'ici 2027**.

FICHE ACTEUR | La CNSA

C'est quoi ?

Créée en 2004, la **CNSA** "Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie"est un **organisme public national** chargé de financer et de coordonner les politiques liées au handicap et à l'autonomie.
Elle joue un rôle central dans la redistribution des moyens. Chaque année, plusieurs **milliards d'euros** sont alloués aux départements, aux **MDPH** (Maisons Départementales des Personnes Handicapées) / **MDA** (Maisons Départementales de l'Autonomie) et aux structures médico-sociales.

Son rôle est avant tout de **garantir l'égalité d'accès aux droits** partout en France. Que l'on vive en ville, à la campagne ou dans un département ultramarin, les personnes en situation de handicap doivent bénéficier des mêmes droits et des mêmes dispositifs. La CNSA veille donc à harmoniser les pratiques et à réduire les écarts entre territoires.

La CNSA est aussi un **acteur d'innovation et de modernisation** : elle soutient des projets pilotes, finance de nouvelles pratiques inclusives et encourage les expérimentations qui peuvent améliorer l'accompagnement des personnes.
Enfin, elle joue un rôle de **conseil auprès de l'État**, en faisant remonter les réalités du terrain pour enrichir et ajuster les politiques publiques.

Pour qui agit-elle et quels bénéfices pour les entreprises ?

La CNSA agit d'abord **pour les personnes handicapées et leurs proches**. Elle leur permet d'accéder à leurs droits (allocations, compensations, aides techniques) et contribue à sécuriser leur autonomie dans la vie quotidienne et professionnelle.

Elle finance et soutient les **MDPH/MDA**, qui sont au cœur de son action. Ces structures départementales évaluent les besoins, attribuent les droits et délivrent notamment la **RQTH** (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé), indispensable pour accéder à certains dispositifs comme l'Emploi Accompagné.

Les **entreprises** bénéficient elles aussi, de manière indirecte, de l'action de la CNSA. En finançant le **Centre de Ressources national de l'Emploi Accompagné**, la CNSA fournit des outils, des pratiques et un appui pour favoriser l'intégration durable des salariés en situation de handicap.

Enfin, la CNSA agit auprès des **acteurs de l'emploi et de l'insertion** (France Travail, Cap Emploi, Missions locales), qui trouvent dans ses financements et ses orientations un soutien pour développer leurs propres actions. Elle contribue ainsi à une chaîne de coopération où chaque acteur apporte son expertise.

En savoir plus

Depuis **2022**, la CNSA finance le **Centre de Ressources national de l'Emploi Accompagné**, un espace d'appui et d'information dédié aux **personnes en situation de handicap**, aux **employeurs** et aux **professionnels de l'insertion et du médico-social.**.

FOCUS | Les trois acteurs clés du financement et de l'accompagnement du handicap

En France, deux organismes et un accord de branche œuvrent pour favoriser l'accès, le maintien et l'évolution professionnelle des personnes handicapées : l'**Agefiph** pour le secteur privé, le **FIPHFP** pour la fonction publique et l'**association OETH** pour le secteur sanitaire, social et médico-social associatif.

Leur action ne se limite pas au versement d'aides : ils conseillent, forment, financent, et accompagnent employeurs et salariés vers des solutions pérennes, transformant ainsi l'obligation légale en véritable opportunité et levier de performance.

Pourquoi ces dispositifs existent-ils ?

Ces trois acteurs sont nés d'une volonté de traduire dans les faits l'**Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH)**, inscrite dans la loi depuis 1987 pour le secteur privé, et 2005 pour le secteur public.

Cette obligation impose à tout employeur d'au moins 20 salariés ou agents, d'employer **au moins 6 %** de personnes reconnues comme **Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE)**. Si le taux de 6 % n'est pas atteint, l'employeur doit verser une contribution financière à l'Agefiph, le FIPHFP ou l'OETH. Celle-ci sera réinvestie sous forme d'aides et de financements pour soutenir l'emploi des personnes handicapées.

OETH, DOETH, BOE... de quoi parle-t-on ?

OETH (Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés) :

Obligation légale imposant à certains employeurs d'atteindre un taux d'emploi de 6 % de BOE, sous peine de contribution.

DOETH (Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés) :

C'est la déclaration annuelle que tout employeur assujetti doit effectuer pour justifier du respect de son obligation.

BOE (Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi) :

Ce sont les bénéficiaires de l'obligation d'emploi, au sens juridique. Un BOE peut être, par exemple, une personne disposant d'une RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé), un titulaire de pension d'invalidité, un blessé de guerre, ou encore un travailleur reclassé.

Coopération avec l'Emploi Accompagné

L'Agefiph et le FIPHFP cofinancent l'Emploi Accompagné, aux côtés de l'État et des ARS.
Dans le cadre de l'accompagnement d'une personne en situation de handicap et de son employeur, le conseiller Emploi Accompagné sollicite le fonds de rattachement, parfois en direct, parfois via un relais comme Cap Emploi, selon le statut de la structure (privée, publique, sanitaire ou médico-sociale),

Il assure le lien entre l'employeur et le fonds, identifie les solutions, coordonne leur mise en œuvre et veille à leur application.

Cette coopération associe la connaissance fine des besoins de la personne et de l'employeur, à l'expertise et aux ressources des fonds pour sécuriser le parcours professionnel.

À savoir

La RQTH donne le statut de bénéficiaire de l'obligation d'emploi (BOE) et aide l'employeur à atteindre le taux légal de 6 %. Elle permet l'accès à des aides et aménagements de poste dès l'embauche, lors d'un changement de poste ou en cas de difficultés.

FICHE ACTEUR | L'Agefiph

C'est quoi ?

Créée en 1987, l'**Agefiph** (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées) agit pour **l'accès, le maintien et l'évolution professionnelle** des personnes en situation de handicap dans le **secteur privé**. Elle soutient aussi les **employeurs** dans la mise en place de politiques inclusives, et finance de nombreuses aides.

Elle apporte quoi à l'entreprise et à ses équipes ?

L'Agefiph intervient sur **trois grands volets** :

1. **Avant l'emploi** : orientation, formation, accompagnement à l'embauche.
2. **Pendant l'emploi** : intégration, aménagements, maintien dans l'emploi.
3. **Évolution professionnelle** : montée en compétence, reconversion, mobilité.

Référents régionaux

L'Agefiph s'appuie sur un réseau régional en lien avec Cap Emploi :

- Le conseiller Cap Emploi : point d'entrée pour l'accompagnement et l'accès aux aides.
- Le référent Agefiph régional : appui stratégique et conseille en cas de situations complexes .

Trouvez votre contact

Pour qui agit l'Agefiph ?



Employeurs privés

TPE, PME, grandes entreprises ou associations, vous pouvez bénéficier d'aides pour le recrutement, l'aménagement de poste, la formation ou le maintien dans l'emploi.



Personnes en situation de handicap

salariées, demandeuses d'emploi, en alternance, en reconversion ou entrepreneuses, bénéficiez d'un accompagnement personnalisé et d'aides concrètes pour construire un parcours professionnel durable.



Cibles indirectes

conseillers emploi, référents handicap, acteurs de la santé, formateurs, CFA, etc., vous êtes des relais essentiels pour informer, orienter et sécuriser les parcours. Avec l'Agefiph, accédez aux bonnes informations, soyez soutenu dans l'étude des situations, et construisez les réponses adaptées en lien avec les employeurs et les personnes.

Vous êtes travailleur non salarié en situation de handicap ?

Vous pouvez aussi bénéficier de l'accompagnement Agefiph ! Que vous soyez artisan, commerçant, profession libérale, agriculteur, ou auto-entrepreneur, vous pouvez solliciter :

- un appui à la création ou au développement de votre activité ;
- des aides à l'aménagement, au matériel ou au véhicule ;
- un accompagnement personnalisé via Cap Emploi ou Pôle Emploi.

Afin de sécuriser votre activité, éviter les ruptures et développer votre projet professionnel, parlez-en à un conseiller Cap Emploi, ou découvrez la page dédiée "Créer son activité avec l'Agefiph".

Ressources & outils

- Aides financières : agefiph.fr/aides-financieres
- Outils pratiques, simulateur DOETH, tutoriels : agefiph.fr/outils
- Annuaire Cap Emploi/Agefiph : agefiph.fr/annuaire
- Espace emploi : agefiph.fr/espace-emploi
- Fiche complète Centre de Ressources de l'Emploi Accompagné | Agefiph

FICHE ACTEUR | Le FIPHFP

C'est quoi ?

Le FIPHFP (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique) est un établissement public créé par la loi du 11 février 2005. Il accompagne les **employeurs publics** dans le recrutement, le maintien et la formation des agents en situation de handicap. Il agit pour compenser les conséquences du handicap, en soutenant des solutions concrètes : financement de matériel, aménagements, accompagnement individuel, formation, apprentissage, transport...

Elle apporte quoi à l'entreprise et à ses équipes ?

Le FIPHFP propose :

- Un catalogue d'aides pour répondre à toutes les situations : recrutement, aménagement, formation, maintien dans l'emploi, apprentissage...
- Le portail en ligne PEP's pour déposer facilement vos demandes ;
- Un accompagnement par les référents handicap, avec l'appui du réseau Handipactes ;
- Un engagement pour former et sensibiliser les agents et les employeurs à la question du handicap.

Pour qui agit le FIPHFP ?

Le FIPHFP intervient **à la demande de l'employeur**, mais toujours pour soutenir un agent concerné.



Employeurs publics

Ministères, collectivités territoriales, hôpitaux, établissements publics... — assujettis à l'obligation d'emploi de 6 % de Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE).



Agents en situation de handicap

Titulaires, contractuels (CDI ou CDD), stagiaires, apprentis, volontaires en service civique. Dès lors qu'ils ont une RQTH ou un statut équivalent (MDPH, pension d'invalidité...).

Besoin de repérer rapidement les aides disponibles ?

Le FIPHFP met à disposition un **catalogue numérique interactif** très intuitif, qui **permet d'identifier les aides mobilisables en 3 clics** selon votre besoin (recrutement, maintien, apprentissage, etc.).
Les employeurs publics peuvent déposer des demandes jusqu'à 40 000 € par an via la plateforme, à partir de 200 € d'aide minimum.

Accédez au catalogue des interventions

Le Handipacte

Réseau régional animé par le FIPHFP, il accompagne les employeurs publics, partage des outils et facilite la mise en lien avec les bons partenaires.

Un animateur est présent dans chaque région.

Annuaire régional FIPHFP

LA FONCTION PUBLIQUE RECRUTE !

Vous êtes en situation de handicap ? De nombreuses opportunités existent dans les trois versants de la fonction publique : concours aménagés, apprentissage, aménagements de poste, formations...

→ Le FIPHFP vous oriente vers les bons dispositifs :

- Infos accessibles (FALC)
- Candidatures sur place-emploi-public.gouv.fr

FICHE ACTEUR | L'association OETH

C'est quoi ?

L'association OETH met en œuvre les actions définies par **l'accord handicap** agréé du secteur sanitaire, social et médico-social associatif, conclu entre les employeurs (confédération Axess) et les partenaires sociaux de la Branche, CFDT, CGT, FO Santé Privée. À ce titre, elle collecte directement auprès des établissements couverts par l'accord, la contribution de ceux dont le taux d'emploi de travailleurs handicapés est inférieur à 6 %. L'association développe des services spécifiques et innovants, propose des aides financières adaptées pour accompagner les entreprises du secteur à répondre à un objectif ambitieux d'emploi de travailleurs handicapés.

Elle apporte quoi à l'entreprise et à ses équipes ?

L'association OETH propose aux employeurs :
• Un centre de ressources pour faciliter et simplifier vos démarches : www.oeth.org
• Un appui personnalisé pour identifier toutes les solutions pratiques et financières adaptées à chaque situation individuelle.
• Un accompagnement spécifique pour déployer une démarche santé et handicap durable, ajustée à chaque organisation.
• Une formation professionnalisante des référents handicap
• Des financements ciblés pour accompagner chaque situation individuelle

Des projets à l'échelle du secteur à découvrir

Handiss'pensables

Pour organiser des événements de recrutement inclusifs : guides pratiques, conseils, financement et orientation vers les bons dispositifs.

Télécharger le guide Handiss'pensables

Héo Santé

Un espace pour parler santé au travail que l'on soit confronté à un défi de santé, managers, référents handicap, collègues, représentants du personnel avec des patients partenaires.

www.heosante.org

OASISS Handicap

OASISS Handicap prépare les personnes en situation de handicap aux métiers de l'intervention social et du soin, favorisant leur embauche par les entreprises.

Découvrir OASISS sur oeth.org

Objecif Parcours Pro

Un accompagnement personnalisé pour maintenir l'employabilité des salariés en situation ou en risque d'inaptitude

Pour qui agit l'OETH ?

Les services de l'association OETH sont mobilisables uniquement par les employeurs et dans certains cas les partenaires de l'emploi. En revanche l'espace Héo Santé est ouvert à tous les professionnels

Besoin d'aide ?

L'équipe OETH est à votre écoute pour vous orienter et vous conseiller dans toutes vos démarches. Selon votre besoin, contactez l'équipe dédiée via le formulaire de contact sur www.oeth.org

Ressources & outils

- Sur le site officiel www.oeth.org : fiches, webinaires, outils de sensibilisation, guide des aides financières et témoignages.
- Fiche complète Centre de Ressources de l'Emploi Accompagné | Association OETH

PRÉSENTATION DES FAMILLES

2 Les institutions publiques

> Les institutions publiques sont des partenaires incontournables du parcours emploi et handicap.

- La **MDPH** ou la **MDA** est le point de départ : elle évalue les situations et ouvre les droits.
- Le Service Public de l'Emploi (**France Travail**, **Cap Emploi**, **Missions Locales**) accompagne au quotidien les chercheurs d'emploi et les employeurs dans leurs projets.
- **La Sécurité sociale** et le réseau **ANACT/ARACT** protègent, préviennent et améliorent les conditions de travail.

La MDPH (ou la MDA) et le Service Public de l'Emploi sont les seuls habilités à prescrire l'Emploi Accompagné.

Dans les pages suivantes, découvrez plus en détail le rôle et les leviers de chacun de ces acteurs.

INTRO | Les prescripteurs de l'Emploi Accompagné

Pour bénéficier du dispositif d'**Emploi Accompagné**, il faut impérativement qu'un prescripteur habilité ouvre ce droit. Ils sont au nombre de quatre : la **MDPH** (Maison Départementale des Personnes Handicapées), **France Travail, Cap Emploi** et **la Mission Locale**.
Ces acteurs sont les seuls à pouvoir prescrire l'Emploi Accompagné. Leur rôle est de repérer, parmi les personnes qu'ils accompagnent, celles qui nécessitent un suivi renforcé et durable pour sécuriser leur accès ou leur maintien en emploi.

Ces prescripteurs orientent vers un dispositif d'Emploi Accompagné conventionné et pris en charge par l'État. Cependant, il est également possible de bénéficier d'un Emploi Accompagné non conventionné, proposé hors cadre de financement public.

La MDPH (ou MDA – Maison de l'Autonomie) – Le point de départ

Un passage clé dans le parcours
La MDPH est souvent la première étape du parcours. Elle évalue la situation globale d'une personne et délivre la **Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)**, condition indispensable pour accéder à l'Emploi Accompagné.

Un rôle d'orientation et d'ajustement
Elle peut, si nécessaire, orienter directement vers l'Emploi Accompagné. Le Conseiller Emploi Accompagné collabore régulièrement avec la MDPH, aussi bien lors de la demande initiale que pour signaler, en cours de parcours, de nouveaux besoins (aides humaines, accompagnement social, aménagements supplémentaires…). Cette coopération permet d'adapter en continu les droits et les aides en fonction de l'évolution professionnelle et personnelle de la personne.

Le Réseau Pour l'Emploi (RPE)

Les acteurs du Réseau pour l'Emploi – **France Travail**, **Cap Emploi** et **les Missions Locales** – peuvent orienter les personnes qu'ils accompagnent vers l'Emploi Accompagné, **sous condition de RQTH.**

Comment le RPE s'organise-t-il ?
Depuis le 1er janvier 2024, le **Réseau Pour l'Emploi (RPE)** remplace l'ancien Service Public de l'Emploi. Fondé sur un **« patrimoine commun »** – partage de services, outils et données – il vise à renforcer la coopération et la coordination des acteurs de l'emploi et de l'insertion, du national au local.

Il réunit trois acteurs clés :

- **France Travail** (ancien Pôle Emploi) : emploi et formation pour tous les publics
- **Cap Emploi** : pour l'accompagnement spécialisé des personnes en situation de handicap.
- **Mission Locale** : pour l'insertion globale des jeunes de 16 à 25 ans.

Ensemble, ils facilitent l'accès à l'emploi et à la formation, soutiennent le maintien en poste et accompagnent les entreprises dans leurs recrutements et démarches RSE.

Depuis 2024, le **Lieu Unique d'Accompagnement (LUA)**, présent dans les agences France Travail, réunit conseillers France Travail et Cap Emploi pour simplifier les démarches et orienter rapidement vers la bonne structure.

À savoir

Le RPE concerne tous les publics — demandeurs d'emploi, salariés, agents publics, travailleurs indépendants — dès lors qu'un besoin d'accompagnement est identifié.

FICHE ACTEUR | La MDPH (Maison Départementale des Personnes Handicapées)

C'est quoi ?

La MDPH (aussi appelée MDA - Maison Départementale de l'Autonomie, selon les départements) est le point d'entrée unique pour toutes les démarches liées au handicap. Créée par la loi de 2005, elle accueille, informe, évalue et oriente les personnes en situation de handicap, quel que soit leur âge ou leur situation professionnelle. Sa mission : garantir que chacun dispose des moyens nécessaires pour vivre et travailler dans les meilleures conditions possibles. Elle agit en lien étroit avec les services de l'État, les collectivités locales, la Sécurité sociale et les associations.

Elle apporte quoi à l'entreprise et à ses équipes ?

Elle attribue les droits officiels :
Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH), carte mobilité inclusion, allocations (AAH), aides à l'aménagement de poste ou de logement, prestation de compensation du handicap (PCH)...

Elle soutient l'entreprise dans sa politique handicap :
Clarification de situations administratives, accès aux financements (Agefiph, FIPHFP), sécurisation juridique des aménagements mis en place.

Elle facilite l'accès aux compensations pour sécuriser le parcours professionnel :
Aides techniques (matériel adapté), aides humaines (assistant, interprète), temps partiel thérapeutique...

Elle propose des orientations adaptées :
Marché du travail, entreprise adaptée, ESAT, Emploi Accompagné, formation professionnelle...

Quand et comment la solliciter ?

On pense à la MDPH lorsque :

- Un salarié ou candidat souhaite déposer une demande de RQTH ou renouveler ses droits.
- Un salarié rencontre des difficultés au travail, un soutien est envisagé.
- Un projet d'aménagement de poste coûteux est nécessaire (mobilier, matériel informatique, transport adapté...).
- L'entreprise cherche à sécuriser un maintien en emploi face à un problème de santé durable.

Modalités pratiques

- Une MDPH par département.
- Dossier téléchargeable sur mdphenligne.cnsa.fr ou à retirer à la MDPH locale.
- Délais moyens de traitement : 4 à 6 mois (parfois plus selon les départements).
- Qui fait la demande ? C'est la **personne concernée** qui dépose la demande auprès de la MDPH.

Annuaire des MDPH

Questions fréquentes sur la MDPH

Puis-je travailler sans RQTH ? Oui, mais elle facilite l'accès à certaines aides financières, aménagements et dispositifs comme l'Emploi Accompagné.

La MDPH peut-elle m'aider à garder mon emploi ? Oui. En évaluant vos besoins et en accordant des droits (aménagements, aides humaines ou techniques), elle contribue à sécuriser un maintien dans l'emploi.

La MDPH, c'est seulement pour obtenir de l'argent ? Non. La MDPH est avant tout un organisme d'évaluation et d'orientation. Elle ouvre l'accès à un large éventail d'aides (financières, techniques, humaines) et à des dispositifs comme l'Emploi Accompagné.

MDPH & emploi accompagné : La MDPH est la porte d'entrée vers l'Emploi Accompagné conventionné, un dispositif de soutien durable utile pour le salarié et l'entreprise. Pour y accéder, il est nécessaire d'avoir une RQTH valide ou en cours, et une orientation MDPH (ou du service public de l'emploi).

FICHE ACTEUR | France Travail

C'est quoi ?

France Travail est l'acteur central du **Réseau pour l'Emploi**. Sa mission est d'accueillir, informer et accompagner **toute personne** (active ou non) vers l'emploi, la formation ou la reconversion.

Pour les entreprises, de la TPE au grand groupe, il est à la fois un guichet de services et un partenaire stratégique pour répondre à un besoin de recrutement ponctuel ou un partenariat de long terme. L'accompagnement dure le temps nécessaire à l'atteinte de vos objectifs.

Il apporte quoi à l'entreprise et à ses équipes ?

Pour vous aider à recruter

France Travail met à votre disposition un ensemble complet de solutions pour trouver rapidement les bons profils et faciliter vos démarches.

- **Diffusion & recherche de candidats** : France Travail diffuse et relaie gratuitement vos offres sur son site et auprès de ses partenaires, vous donne accès à une CVthèque nationale, recherche et présélectionne pour vous les candidats correspondants à vos critères.
- **Conseil & accompagnement** : analyse vos postes, vous aide à définir le profil idéal et à choisir le type de contrat le plus adapté, vous informe sur toutes les aides mobilisables.
- **Événements de recrutement** : il organise des job datings ciblés, des rencontres sectorielles et des sessions de recrutement sans CV, centrées sur les aptitudes et la motivation.
- **Formation avant embauche** : grâce à la **POEI** (Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle) ou à l'**AFPR** (Action de Formation Préalable au Recrutement), il finance la formation d'un candidat sur mesure avant son entrée en poste.
- **Outils & statistiques** : il met à votre disposition des données locales et nationales sur le marché du travail (tensions, rémunérations, viviers disponibles), et vous aide à optimiser vos offres pour maximiser leur visibilité.

Pour vous aider à maintenir un salarié

France Travail intervient aussi pour sécuriser le parcours de vos collaborateurs déjà en poste.

- **Conseil & reclassement** : il identifie avec vous des solutions si un salarié rencontre des difficultés (compétences, adaptation, reconversion) et vous met en lien avec ses partenaires spécialisés (Cap Emploi, organismes de formation, OPCO).
- **Formation en cours de contrat** : il mobilise des financements pour adapter ou développer les compétences de vos équipes, avec des formations collectives ou individuelles afin d'anticiper les évolutions de poste.
- **Mobilité interne/externe** : il vous accompagne dans la mise en place d'un plan de reclassement et facilite les passerelles vers d'autres secteurs qui recrutent, en associant des formations adaptées.

Emploi Store et services en ligne

L'**Emploi Store** de France Travail est un portail centralisant des outils pour le recrutement et la gestion RH : simulateurs d'aides, création d'offres attractives, tests métiers, organisation de recrutements en ligne ou webinaires thématiques.
Il permet d'optimiser vos pratiques RH et peut être combiné à l'accompagnement d'un conseiller.

www.emploi-store.fr

FICHE ACTEUR | France Travail

Comment le solliciter ?

Présents à l'échelle nationale, régionale et départementale avec plus de 900 agences, France Travail est accessible partout.

- **Créez votre espace employeur** sur francetravail.fr pour déposer vos offres, consulter la CVthèque et accéder aux services en ligne,
- Ou **contactez directement votre agence locale** pour un accompagnement personnalisé.

Services gratuits : la plupart des prestations d'accompagnement, de diffusion et de mise en relation sont financées par l'État et donc sans coût pour l'entreprise.

Trouver mon agence France Travail

France Travail et l'Emploi Accompagné

France Travail est souvent le premier point de contact pour un demandeur d'emploi. Lorsqu'un candidat est en situation de handicap, il est généralement orienté vers Cap Emploi, spécialiste de l'accompagnement emploi et handicap. Si le besoin d'accompagnement est plus global et de longue durée, le conseiller peut orienter directement vers l'Emploi Accompagné.
Tout au long de son accompagnement Emploi Accompagné, la personne reste inscrite à France Travail. Elle conserve son conseiller et ses allocations, et poursuit ses obligations habituelles.

Les deux dispositifs travaillent en complémentarité :



Le conseiller Emploi Accompagné

devient le référent principal du parcours et agit sur tous les leviers pouvant influencer l'accès ou le maintien dans l'emploi (logement, santé, mobilité, démarches administratives, équilibre vie personnelle/professionnelle). Présent sur le terrain et en lien direct avec l'entreprise, il identifie les besoins, met en place des solutions adaptées et sécurise le maintien dans l'emploi. Il mobilise, si nécessaire, les ressources de France Travail : ateliers, PMSMP, formations ciblées, financements d'aménagements…



Le conseiller France Travail

reste un partenaire stratégique, expert des dispositifs de son réseau, apportant outils, contacts, financements et un regard complémentaire sur le marché du travail.

Sur le terrain, le conseiller Emploi Accompagné est l'interlocuteur unique de l'entreprise. Le conseiller France Travail se met en retrait sur le suivi opérationnel, mais reste mobilisable pour activer un dispositif ou anticiper une évolution de poste.

En résumé, cette coopération assure un suivi global et coordonné : un accompagnement de terrain sur mesure, complété par la force des outils, financements et réseaux de France Travail.

FICHE ACTEUR | Cap Emploi

C'est quoi ?

Cap Emploi est le **spécialiste du recrutement et du maintien en emploi des personnes en situation de handicap**. Ses conseillers interviennent auprès des candidats et des employeurs dès la phase de recrutement, puis poursuivent leur accompagnement après l'embauche, le temps nécessaire pour sécuriser l'intégration. Dans la pratique, ce suivi s'étend souvent aux premiers mois en poste, afin d'anticiper les besoins d'adaptation et de fournir à l'employeur les solutions, outils et conseils indispensables pour favoriser un emploi durable et réussi.

Il apporte quoi à l'entreprise et à ses équipes ?

Pour vous aider à recruter

Cap Emploi propose une expertise pointue et des solutions concrètes pour sécuriser vos embauches.

- **Diffusion et recherche ciblée de candidats** : il publie vos offres sur les canaux spécialisés, les relaie auprès de ses partenaires et vous donne accès à un vivier de candidats reconnus travailleurs handicapés. Les conseillers peuvent aussi mener une recherche active et présélectionner les profils les plus adaptés.
- **Conseils & accompagnement personnalisés** : il analyse avec vous les contraintes et exigences du poste, vous aide à définir le profil idéal, à identifier les aménagements nécessaires et le type de contrat le plus pertinent. Il vous informe aussi sur les aides spécifiques mobilisables (Agefiph, FIPHFP, aides techniques ou humaines).
- **Événements et actions ciblés** : il organise ou vous intègre à des événements emploi spécialisés handicap (job datings inclusifs, rencontres sectorielles, forums thématiques) pour faciliter la mise en relation directe avec des candidats motivés et préparés.
- **Préparation des candidats** : il met en place des actions de formation ou d'adaptation en amont de l'embauche, via des dispositifs comme la POEI ou l'AFPR, pour que le candidat soit opérationnel dès son arrivée.
- **Outils et ressources** : il met à votre disposition des outils d'évaluation, des données sur l'emploi des personnes handicapées et des conseils pratiques pour rendre vos offres attractives et conformes.

Pour vous aider à maintenir un salarié

Cap Emploi intervient également pour sécuriser le maintien dans l'emploi de vos collaborateurs en situation de handicap, qu'ils soient nouvellement recrutés ou déjà en poste.

- **Conseil maintien & adaptation** : il évalue avec vous la situation de votre salarié, identifie les freins potentiels (techniques, organisationnels, médicaux) et propose des solutions adaptées.
- **Mobilisation des aides** : il vous accompagne dans le montage des dossiers de financement (aides techniques, humaines, formation) auprès de l'Agefiph, du FIPHFP ou d'autres partenaires.
- **Formation en poste** : il facilite l'accès à des formations ciblées pour renforcer les compétences ou adapter le salarié à l'évolution de son poste.
- **Accompagnement en cas de reclassement** : il vous aide à envisager des solutions internes ou externes, avec des passerelles vers d'autres métiers ou secteurs.

À retenir :

Cap Emploi est l'interlocuteur privilégié pour tout ce qui concerne le recrutement, l'intégration et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, avec un suivi rapproché jusqu'à six mois après l'embauche.

FICHE ACTEUR | Cap Emploi

Comment le solliciter ?

Cap Emploi est présent dans chaque département, avec des équipes ancrées localement et en lien direct avec les acteurs économiques du territoire. Vous pouvez trouver l'agence la plus proche et obtenir un rendez-vous via leur site officiel capemploi.com.

La sollicitation peut se faire par l'entreprise (recrutement ou maintien en emploi), par France Travail (via un conseiller) ou par la personne elle-même (candidat ou salarié, avec accord de l'employeur si maintien).

Trouver mon agence Cap Emploi

Services gratuits : la plupart des prestations d'accompagnement, de diffusion et de mise en relation sont financées par l'État et donc sans coût pour l'entreprise.

Cap Emploi et l'Emploi Accompagné

Tout comme France Travail, Cap Emploi joue un rôle essentiel dans l'orientation vers l'Emploi Accompagné. En pratique, c'est le plus souvent **France Travail qui oriente vers Cap Emploi** lorsqu'un besoin d'accompagnement spécifique lié au handicap est identifié. Cependant, un employeur peut aussi **contacter directement Cap Emploi** pour lui présenter ses besoins. Si la personne concernée donne son accord, elle peut alors être accompagnée directement par Cap Emploi, sans passer au préalable par France Travail.

Le lien avec l'Emploi Accompagné peut se faire à deux moments :

- **À l'issue de l'intégration** : après les six premiers mois d'accompagnement en entreprise, si un besoin de suivi sur le long terme est repéré, Cap Emploi oriente la personne vers l'Emploi Accompagné pour assurer la continuité.
- **Dès le départ** : si le besoin d'un suivi long est identifié immédiatement, Cap Emploi et l'Emploi Accompagné travaillent ensemble dès le début, chacun dans son domaine d'expertise, pour sécuriser l'intégration.

Dans ce partenariat, le conseiller Emploi Accompagné et le conseiller Cap Emploi **avancent en complémentarité :**



Le conseiller Emploi Accompagné

apporte un accompagnement global et de terrain : il agit sur tous les leviers pouvant influencer l'emploi (logement, santé, mobilité, organisation personnelle…), suit la personne directement en entreprise et sécurise le parcours dans la durée.



Le conseiller Cap Emploi

est un partenaire stratégique : expert emploi et handicap, il apporte son savoir-faire technique, ses outils et prestations, ses réseaux de contacts, ses financements, ainsi qu'une connaissance fine du marché du travail.

Le double accompagnement Cap Emploi/Emploi Accompagné dure environ six mois. Le conseiller Cap Emploi et le conseiller Emploi Accompagné unissent leurs expertises pour identifier les besoins, activer les aides et sécuriser l'intégration. Ensuite, l'Emploi Accompagné assure seul le suivi sur le long terme.

FICHE ACTEUR | Mission Locale

C'est quoi ?

La Mission Locale est l'**acteur de référence pour l'insertion sociale et professionnelle des jeunes de 16 à 25 ans**. Elle les accompagne dans la **construction de leur projet professionnel**, en levant les freins à l'emploi (logement, mobilité, santé, formation…) et en les orientant vers les dispositifs adaptés.

Pour les entreprises, elle est un partenaire de proximité capable d'identifier, préparer et mettre en relation des candidats motivés, souvent en recherche d'une première expérience significative. L'accompagnement dure le temps nécessaire à la concrétisation du projet professionnel, avec un suivi qui peut se poursuivre jusqu'à la stabilisation en emploi.

Elle apporte quoi à l'entreprise et à ses équipes ?

Pour vous aider à recruter

La Mission Locale met à votre disposition des solutions concrètes et un vivier de jeunes talents prêts à s'engager.

- **Diffusion & recherche de candidats** : elle relaie vos offres auprès de son réseau local de jeunes inscrits, pré-sélectionne les profils en fonction de vos besoins et vous propose des candidats déjà informés sur votre entreprise et votre secteur.
- **Conseil & accompagnement** : elle vous aide à définir le profil recherché, à identifier les contrats et aides adaptées aux jeunes (apprentissage, professionnalisation, Contrat Initiative Emploi Jeunes…).
- **Événements de recrutement** : elle organise ou participe à des job datings, forums de l'emploi ou événements sectoriels, pour vous permettre de rencontrer directement des jeunes motivés.
- **Préparation des candidats** : elle peut mettre en place des périodes d'immersion (PMSMP) ou des actions de préparation à l'emploi, afin que le jeune soit prêt à intégrer votre équipe.
- **Accès à des données ciblées** : elle vous donne accès à des informations sur l'emploi des jeunes dans votre secteur et votre territoire, afin de cibler vos actions de recrutement et identifier les viviers disponibles.
- **Partenariats locaux** : elle peut créer avec vous des partenariats sur mesure, en lien avec le tissu local (acteurs de la formation, de l'insertion, de l'accompagnement social) pour développer l'emploi des jeunes sur votre territoire.

Pour vous aider à maintenir un salarié

La Mission Locale reste présente pour sécuriser l'intégration des jeunes dans l'emploi.

- **Suivi post-embauche** : elle assure un lien régulier avec l'entreprise et le jeune, pour prévenir les difficultés et favoriser la stabilité.
- **Accompagnement global :** en cas de besoin, elle mobilise ses partenaires pour répondre à des problématiques périphériques (logement, santé, mobilité) pouvant impacter le maintien en emploi.
- **Médiation** : en cas de tensions ou d'incompréhensions, elle intervient en médiateur pour trouver des solutions rapidement et éviter les ruptures de contrat.

Bon à savoir :

- + de 400 Missions Locales partout en France.
- Public : jeunes de 16 à 25 ans.
- Approche globale : emploi et vie quotidienne.

FICHE ACTEUR | Mission Locale

Comment la solliciter ?

La Mission Locale est présente **sur tout le territoire**, avec des antennes locales proches des bassins d'emploi. Vous pouvez les contacter directement via missions-locales.fr pour identifier la structure la plus proche et présenter vos besoins.

Vous pouvez solliciter la Mission Locale :

- **En direct** : en contactant l'antenne locale pour proposer une offre ou un partenariat.
- **Par le salarié** : lorsqu'un candidat se présente avec un suivi Mission Locale, celle-ci peut être mobilisée pour faciliter son intégration.

Trouver ma Mission Locale

Services gratuits : la plupart des prestations d'accompagnement, de diffusion et de mise en relation sont financées par l'État et donc sans coût pour l'entreprise.

Mission Locale et l'Emploi Accompagné

La Mission Locale joue un rôle central dans l'insertion sociale et professionnelle des jeunes de 16 à 25 ans. Elle connaît en profondeur les parcours des jeunes qu'elle accompagne, les opportunités et freins sur le marché de l'emploi local, et sait mobiliser un réseau dense d'acteurs économiques, sociaux et de formation pour favoriser leur accès à l'emploi.

Lorsqu'elle repère qu'un jeune titulaire d'une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) — ou en cours de l'obtenir — présente un besoin d'accompagnement renforcé et durable pour sécuriser son accès ou son maintien dans l'emploi, il peut être orienté vers le dispositif d'Emploi Accompagné. Cette orientation s'avère particulièrement pertinente dans les moments de transition sensibles, comme le passage d'un établissement spécialisé (IME, ITEP…) vers un premier emploi en milieu ordinaire.

Une fois intégré dans le dispositif :



Le conseiller Emploi Accompagné

agit directement sur le terrain, coordonne les actions avec l'entreprise, met en place les aménagements nécessaires et sécurise l'intégration et le maintien en emploi.



La Mission Locale

reste toutefois pleinement impliquée pour l'insertion globale du jeune, en apportant sa connaissance fine du territoire, son réseau local et ses relais vers la formation, la mobilité, le logement ou la santé.

Les deux conseillers (Emploi Accompagné et celui de la Mission Locale) travaillent ainsi en partenariat étroit, chacun dans son domaine d'expertise, pour activer les bons leviers au bon moment. Cette complémentarité renforce les chances de réussite et limite les risques de rupture, en offrant au jeune et à l'employeur un accompagnement complet, coordonné et sur mesure.

FICHE ACTEUR | La Sécurité sociale

C'est quoi ?

La Sécurité Sociale, c'est le système public qui protège chacun d'entre nous dans les moments importants ou difficiles de la vie : maladie, maternité, accident du travail, invalidité, retraite, aides pour la famille ou pour compenser un handicap…

Elle fonctionne grâce aux cotisations versées par les employeurs et les salariés, et couvre toute la population, quel que soit le statut professionnel.

Elle apporte quoi à l'entreprise et à ses équipes ?

La Sécurité Sociale vous protège et vous aide à exercer vos droits, que vous soyez salarié ou employeur, en bonne santé ou confronté à une difficulté. Elle est composée de six branches complémentaires, qui couvrent l'ensemble des aspects de la vie au travail et au quotidien.

Branche Maladie, Maternité, Invalidité, Décès

C'est la partie « santé ». Elle rembourse les consultations, hospitalisations, médicaments, et prend en charge les arrêts de travail, y compris le temps partiel thérapeutique. Elle assure aussi un suivi en cas de maladie chronique ou de handicap et mène des actions de prévention pour protéger votre santé sur le long terme.

Branche Famille

Elle soutient les familles avec des allocations, des aides au logement et des prestations spécifiques en cas de handicap. Elle contribue aussi à financer des adaptations du logement ou des solutions de garde, afin de faciliter la vie quotidienne et la conciliation entre vie professionnelle et personnelle.

Branche Accidents du Travail et Maladies Professionnelles (ATMP)

Si vous avez un accident sur votre lieu de travail ou développez une maladie liée à votre métier, cette branche prend en charge vos soins à 100 %, vous indemnise pendant votre arrêt, et peut verser une rente si besoin. Elle agit aussi pour éviter que ces situations ne se reproduisent.

Branche Retraite

Elle gère vos droits à la retraite, valide vos trimestres et vous aide à préparer votre départ. Si vous êtes en situation de handicap ou exposé à des conditions de travail difficiles, elle peut permettre un départ anticipé.

Branche Autonomie

Elle finance les aides à la perte d'autonomie, comme la Prestation de Compensation du Handicap (PCH), et soutient les services spécialisés. Elle aide aussi à adapter le logement ou le poste de travail, tout en favorisant le maintien à domicile et le soutien aux proches aidants.

Branche Recouvrement des cotisations

Elle collecte les cotisations sociales auprès des employeurs et des travailleurs, pour financer l'ensemble du système. C'est grâce à cette branche que les prestations peuvent être versées, assurant la continuité et la solidité de la protection sociale pour tous.

FICHE ACTEUR | La Sécurité sociale

Comment la solliciter ?

Pour un salarié :

- Pour la santé, les arrêts de travail ou un accident : votre **CPAM** (Caisse Primaire d'Assurance Maladie) ou la caisse de votre régime spécial.
- Pour la retraite : la **CARSAT** ou la caisse de votre régime spécial.
- Pour la famille et les allocations : votre **CAF** (Caisse d'Allocations Familiales).

Pour un employeur : via l'**URSSAF** pour vos cotisations, la **CPAM** pour un accident du travail, ou les organismes spécialisés selon la branche concernée.

Liens utiles

- Ameli (Santé, maladie, maternité, AT/MP) : ameli.fr
- CAF (allocations, AAH, aides logement) : caf.fr
- Carsat (Retraite, prévention des risques pro) : lassuranceretraite.fr
- CNSA (Perte d'autonomie, handicap) : cnsa.fr
- URSSAF (Cotisations) : urssaf.fr

Qui fait la demande ?

- Généralement, la personne concernée (salarié, retraité, demandeur d'emploi).
- L'employeur intervient pour certaines déclarations (ex. accident du travail).

Questions fréquentes sur l'inspection du travail

La Sécurité sociale peut-elle financer un aménagement de poste ? Oui, pour certains matériels ou temps partiels thérapeutiques, sur avis médical.

Puis-je demander un temps partiel thérapeutique directement à la Sécurité Sociale ? Non, il faut une prescription médicale et l'accord de l'employeur. La Sécurité sociale valide ensuite la prise en charge.

Un accident de trajet est-il couvert comme un accident du travail ? Oui, s'il survient entre le domicile et le lieu de travail ou sur le trajet habituel.

LES RÉGIMES DE SÉCURITÉ SOCIALE

En France, il existe plusieurs régimes qui couvrent santé, famille, retraite et accidents du travail :

- Régime général (CPAM) : pour la majorité des salariés et certains indépendants.
- Régime agricole (MSA) : pour les salariés et exploitants agricoles.
- Régimes spéciaux : SNCF, RATP, industries électriques et gazières, marins…
- Fonction publique : régime spécifique pour la retraite et parfois la santé.

Pour savoir à quel régime vous appartenez, commencez par consulter votre bulletin de salaire (le nom de la caisse y est indiqué) ou demandez à votre employeur. Une fois le régime identifié, vous pouvez accéder à votre espace en ligne sur www.ameli.fr pour le régime général,, www.msa.fr pour le régime agricole, ou sur le site de votre caisse si vous relevez d'un régime spécial.

-> Quel que soit le régime, la protection reste globale, avec des règles adaptées à chaque secteur.

FICHE ACTEUR | L'ANACT/ARACT (Agence pour l'Amélioration des Conditions de Travail)

C'est quoi ?

C'est le **réseau public dédié à l'amélioration des conditions de travail** : l'ANACT au niveau national et les ARACT dans chaque région. Elles interviennent auprès des entreprises, en priorité les TPE-PME, pour trouver des solutions concrètes, adaptées aux besoins réels des équipes et aux enjeux de la direction.

Elles apportent quoi à l'entreprise et à ses équipes ?

L'ANACT/ARACT a pour mission de :

- **Prévenir et agir sur les risques :** analyse des situations de travail réelles, diagnostics rapides, prévention des risques psychosociaux (RPS), troubles musculosquelettiques (TMS) et usure professionnelle.
- **Outiller et former :** guides pratiques, méthodes, outils d'analyse, formations sur le management inclusif, la prévention, le dialogue social.
- **Améliorer la qualité de vie au travail :** co-construire avec les directions et le collectif des organisations plus inclusives, plus efficaces et mieux adaptées (télétravail, transitions numériques, évolutions écologiques…).
- **Accompagner le changement** : faciliter les échanges entre les acteurs, anticiper l'impact des réorganisations, et intégrer les besoins spécifiques dans les projets de l'entreprise.

En lien avec le handicap : L'ANACT/ARACT aide à **intégrer les besoins des salariés en situation de handicap** dans les démarches d'aménagement, d'organisation du travail et de prévention, pour favoriser l'inclusion durable.

Quand et comment la solliciter ?

Quand y penser ?

- Lors d'un projet de réorganisation ou de transformation importante (nouveaux locaux, télétravail, changement d'outils…).
- En cas de tensions sur la santé, la sécurité ou le climat social.
- Pour construire une démarche QVCT ou de prévention des risques.
- Lorsque vous souhaitez intégrer le handicap dans une réflexion collective sur les conditions de travail.

Modalités pratiques

- Contacter votre ARACT régionale

  Trouver mon ARACT

- Participer à un webinaire ou un événement (Semaine QVCT, ateliers régionaux…).
- Utiliser les ressources en ligne (guides, outils, fiches pratiques) sur anact.fr

Questions fréquentes sur l'ANACT/ARACT

L'ANACT/ARACT intervient-elle uniquement en cas de problème ? Non. Elle agit aussi en prévention et pour accompagner des projets d'amélioration avant que les difficultés ne surviennent.

Est-ce payant pour l'entreprise ? Pas forcément. Les interventions peuvent être gratuites ou cofinancées selon les projets et la taille de l'entreprise.

Peut-elle accompagner une petite structure ? Oui. Les TPE-PME sont même une priorité d'action.

QVCT

La **Qualité de Vie et des Conditions de Travail** (QVCT) désigne toutes les actions visant à améliorer le bien-être des salariés, la santé au travail et la bonne organisation des missions, pour concilier performance de l'entreprise et épanouissement de chacun.

PRÉSENTATION DES FAMILLES

3 Les Acteurs Internes à l'entreprise

> L'inclusion ne se décrète pas, elle se vit au quotidien.

Dans une entreprise, ce sont d'abord les acteurs internes qui font la différence : **Ressources humaines**, **managers**, **référent handicap**, **tuteurs**, **le responsable de service** ou encore **collectif de travail**. Chacun, à son niveau, joue un rôle décisif pour accueillir, accompagner et maintenir en emploi les personnes en situation de handicap.
Leur engagement transforme les intentions en actions concrètes, donne du sens aux politiques, et crée les conditions d'un collectif de travail solidaire et performant.

Découvrez, dans les pages suivantes, comment chacun contribue à rendre l'entreprise réellement inclusive.

FICHE ACTEUR | Direction générale et ressources humaines



C'est quoi ?

La **direction générale** impulse la **stratégie globale de l'entreprise**. La **DRH** (direction des ressources humaines) la traduit en **actions concrètes pour les salariés**. Ensemble, elles pilotent la politique sociale, le recrutement, les parcours professionnels, et donc… l'inclusion. Leur rôle est essentiel : agir, donner les moyens, et intégrer durablement la question du handicap dans le fonctionnement de l'entreprise.

Elles font quoi pour le handicap ?

- Elles **fixent les grandes lignes** de la politique handicap de l'entreprise : quelles priorités ? quels objectifs ? quels moyens humains et financiers ?
- Elles **encouragent une culture inclusive**, en valorisant les bonnes pratiques et les engagements publics (SEEPH, labels, communication interne…).
- Elles **nomment un référent handicap**, soutiennent sa mission et lui donnent de la légitimité.
- Elles **appuient les RH et les managers** dans les situations individuelles : recrutement d'une personne en situation de handicap, besoin d'aménagement, maintien dans l'emploi, reconversion…
- Elles **signent les partenariats clés** avec les acteurs spécialisés : Cap Emploi, Agefiph, OETH.

BON À SAVOIR :

Les TPE-PME n'ont pas toujours la possibilité d'avoir un service RH. Dans ce cas, c'est la direction générale qui gère l'ensemble des questions liées à l'inclusion.



Si tu es salarié (en situation de handicap ou non)

Tu peux t'appuyer sur ton service de ressources humaines ou, le cas échéant, ta direction pour parler de tes besoins liés à ton handicap ou à l'apparition d'un problème de santé.



Si tu es manager, collègue ou tuteur

Tu n'es pas seul. Le service RH peut t'expliquer comment créer un climat de confiance, répondre aux besoins et éviter les maladresses.

Pourquoi leur rôle est central ?

Depuis plusieurs années, les entreprises sont appelées à faire plus pour l'inclusion : politique RSE, dialogue social, marque employeur… Intégrer le handicap devient une **exigence légale et stratégique.**

Une direction et un service RH mobilisés, c'est :

- une meilleure **attractivité**,
- une organisation plus **équitable**,
- des équipes mieux **soutenues**.

Leur implication donne du poids à chaque action. Sans leur soutien, il est difficile de pérenniser une politique handicap.

Comment se former et structurer l'action ?

- Besoin d'un cadre clair ? Le guide stratégique Agefiph / OETH vous aide à construire une politique handicap cohérente.
- Envie de partager ? Rejoignez un club de dirigeants engagés ou un réseau local d'échange.
- Faire un diagnostic handicap ? Un outil gratuit est disponible pour évaluer votre situation et planifier des actions concrètes.

FICHE ACTEUR | La mission handicap et le référent handicap



C'est quoi / c'est qui ?

La **mission handicap** est la cellule (interne ou externe) qui regroupe les moyens et les personnes dédiés à cette politique. Le **référent handicap** est la personne identifiée dans l'entreprise pour piloter ou coordonner les actions en faveur des salariés en situation de handicap. Il peut venir des ressources humaines ou être salarié d'un autre service.

Il fait quoi dans l'entreprise ?

Le référent handicap joue un rôle central dans la politique inclusive de l'entreprise.

- Il **écoute et oriente** les **salariés** qui rencontrent des difficultés ou qui souhaitent déclarer un handicap.
- Il **conseille et accompagne** les **managers** et les **RH** sur les démarches (RQTH, aménagement, aides...).
- Il **monte des dossiers** avec les **partenaires** (Cap Emploi, Agefiph, médecine du travail...).
- Il **sensibilise et forme les équipes**, organise des actions collectives (SEEPH, ateliers, webinaires...).
- Il peut également participer aux échanges lors d'une visite de mi-carrière ou d'un rendez-vous de liaison, afin d'anticiper et de sécuriser le maintien dans l'emploi.

Il est souvent le **chef d'orchestre de la politique handicap**, en coordination avec la direction.



Si tu es salarié (en situation de handicap ou non)

Tu peux le contacter en toute confidentialité pour parler de ta situation ou demander un accompagnement.



Si tu es manager, collègue ou tuteur

- Le référent handicap est ton allié pour bien accompagner un salarié, comprendre les aides, éviter les maladresses.
- Il peut t'expliquer comment créer un climat de confiance et répondre aux besoins.



Si tu mets en place une mission handicap

- Appuie-toi sur un réseau existant, comme les clubs de référents ou les Handi-Pactes régionaux.
- Identifie des relais en interne : RH, CSE, médecine du travail...

Pourquoi ce rôle se développe ?

Depuis la loi de 2018, les entreprises de plus de 250 salariés ont l'**obligation de désigner un référent handicap**. Mais même dans les structures plus petites, ce rôle devient essentiel pour :

- structurer une véritable politique RSE,
- assurer le respect des obligations légales (DOETH, emploi des BOE),
- améliorer le bien-être et la qualité de vie au travail.

C'est aussi un **levier de performance sociale** et un atout pour l'image de l'entreprise.

Comment se former et structurer l'action ?

Aucune formation n'est obligatoire, mais des parcours existent :

- Formation « référent handicap » (Agefiph, ANDRH, OPCO, CHEOPS...)
- Appui des partenaires (Cap Emploi, réseau des référents, consultants...)

🔗 Guide du référent handicap – Agefiph

FICHE ACTEUR | Le responsable de service



C'est qui ?

Le **responsable de service** (aussi appelé chef de service, directeur de département ou N+2) est chargé de **piloter** un service, une unité ou un pôle d'activité dans l'entreprise. Il **encadre une équipe de managers** (N+1) et veille à la mise en œuvre des **orientations stratégiques** dans son périmètre. Il est un maillon indispensable pour **structurer une politique handicap cohérente** à l'échelle d'une direction ou d'un site.

Il fait quoi dans l'entreprise ?

Le **responsable de service** occupe un poste d'interface entre la direction générale et les équipes opérationnelles. Il **définit les priorités** de son service, **coordonne** les actions des managers et **arbitre** les décisions sensibles (réorganisation, mobilité, maintien…).

Dans le cadre d'un **parcours salarié en situation de handicap**, son avis est déterminant : **il valide** les demandes d'aménagements, **soutient** les projets de maintien dans l'emploi, et **engage les moyens nécessaires**. Il ne gère pas les situations individuelles au quotidien, mais il donne le cadre et impulse la dynamique inclusive, en lien avec la RH, la médecine du travail ou les partenaires externes.



Si tu es salarié (en situation de handicap ou non)

Tu peux le solliciter indirectement, via ton manager ou les RH, pour faire entendre tes besoins ou faciliter une décision d'adaptation.



Si tu es manager

C'est ton appui stratégique : implique-le dans les projets sensibles ou complexes, et partage avec lui les enjeux d'inclusion de ton équipe.



Si tu es référent handicap ou RH

Il est ton allié pour donner de la visibilité à tes actions.

Pourquoi c'est un acteur clé ?

Le responsable de service assure la stratégie managériale. **Il crée le cadre où l'inclusion devient possible**… ou non. Sa responsabilité, c'est de transformer les **engagements en actions durables** :

- Mettre en place une politique d'équité, au-delà de l'égalité.
- Soutenir les managers de proximité, valoriser leur posture et leur donner des outils.
- Intégrer l'inclusion aux pratiques RH : objectifs de diversité, recrutements transparents, appui aux transitions professionnelles, engagements formels (DOETH, SEEPH, partenariats…).

À l'écoute du terrain et des idées de ses équipes, il **donne à l'inclusion une place** naturelle, fluide, adaptée aux réalités du métier.

L'inclusion ne se décrète pas : elle se construit **dans la durée**, par des décisions alignées, des objectifs clairs, et des pratiques visibles.

ÉQUITÉ OU ÉGALITÉ ?

- Égalité = Donner à tous la même chose.
- Équité = Donner à chacun ce dont il a besoin pour réussir.

En entreprise, viser l'équité, c'est adapter les moyens en fonction des situations, pour permettre à chaque salarié de contribuer pleinement, quelles que soient ses spécificités ou ses besoins.

L'inclusion passe donc par des ajustements personnalisés, pas par un traitement uniforme.

FICHE ACTEUR | Le manager



C'est qui ?

Le manager est le **responsable direct** d'un ou plusieurs salariés. Il **coordonne l'activité** de son équipe, **organise le travail**, veille à l'atteinte des objectifs et au **bien-être** de ses collaborateurs. Il est le **relais de proximité**, à l'écoute des besoins et des difficultés du terrain.

Il fait quoi dans l'entreprise ?

Le manager encadre une équipe au quotidien. Il organise les missions, régule les priorités, soutient les collaborateurs et veille à un climat de travail sain. Par sa **proximité**, il **détecte rapidement** les difficultés, besoins d'ajustement ou signaux faibles, et agit sur l'organisation du travail avec les RH, le référent handicap ou les partenaires.

Dans un **parcours impliquant un salarié en situation de handicap**, déclaré ou non, il joue un **rôle clé** : ajuster le rythme, adapter les modalités, favoriser le dialogue et offrir un cadre sécurisant. Il peut initier un aménagement, contribuer au maintien en emploi ou faciliter un accompagnement spécialisé.



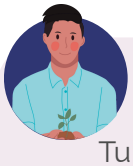
Si tu es salarié

Ton manager peut t'accompagner pour aménager ton poste, t'aider à formuler tes besoins ou t'orienter vers le référent handicap ou les RH.



Si tu es un collègue ou tuteur

Tu travailles avec un manager ? Propose-lui d'être son appui dans l'accompagnement d'un salarié, et partage avec lui ce que tu observes au quotidien.



En tant que manager

Tu n'es pas seul : réfère-toi au référent handicap, aux RH, à Cap Emploi ou à l'Emploi Accompagné. Ta posture d'écoute et ton organisation quotidienne peuvent tout changer.

Pourquoi c'est un acteur clé ?

Parce qu'il agit **là où tout se joue** : au plus près du terrain, dans la réalité du quotidien. Le manager donne du sens, instaure la confiance, rend visibles les besoins sans stigmatiser. Il n'est pas un expert du handicap, mais un **acteur d'équité**. Il ne s'agit pas de faire « plus » pour certains, mais de faire juste pour chacun.

Un manager inclusif :

- **Écoute** ses collaborateurs et s'appuie sur leurs idées pour adapter l'organisation du travail.
- **Encourage** les expressions de besoins, les aménagements adaptés, les rythmes individualisés.
- **Créer un climat sain** où la diversité est vécue comme une richesse, non une exception.

Le monde du travail devient **inclusif** quand le handicap n'est plus à part, mais intégré **naturellement** dans les pratiques managériales.

LE MANAGER, INTERLOCUTEUR CLÉ DANS L'EMPLOI ACCOMPAGNÉ

Dans le cadre de l'Emploi Accompagné, sa place prend une dimension particulière : le conseiller assure un suivi tant du salarié que de l'employeur, avec une attention spécifique au manager.

C'est une opportunité pour le manager d'être soutenu dans la mise en œuvre concrète du parcours : il peut poser ses questions, partager ses doutes, et bénéficier d'une écoute professionnelle, confidentielle et sans jugement.

FICHE ACTEUR | Le tuteur



C'est qui ?

Le tuteur est un salarié volontaire, expérimenté, qui peut être mobilisé lors de l'arrivée d'un nouvel embauché (apprentissage, alternance, CDI…) ou lorsqu'un salarié déjà en poste rencontre des difficultés ou un changement de situation (handicap, reconversion, évolution du poste…).

Il fait quoi dans l'entreprise ?

Le tuteur accompagne une personne dans sa prise de poste, son intégration ou son évolution. Il partage ses savoir-faire, facilite la compréhension des règles et des usages internes, soutient dans les moments de doute et crée les conditions d'une relation de confiance. Il est un repère humain, bienveillant et stable. Aux côtés du manager, **il joue un rôle d'observation attentif**. Son regard quotidien, combiné à sa proximité avec le salarié, permet d'agir rapidement en cas de besoin. Le tuteur **ne manage pas**, ne décide pas, mais **soutient le salarié et le manager**, et contribue à créer un cadre serein, respectueux et inclusif.



Si tu es salarié en situation de handicap

Un tuteur peut t'être proposé pour faciliter ton adaptation au poste, t'accompagner au quotidien, et t'aider à prendre confiance dans un nouvel environnement.



Si tu es manager

Le tuteur est ton relai sur le terrain. Il t'aide à repérer les besoins d'un salarié, et à faire le lien avec les autres acteurs internes.



En tant que tuteur

Tu n'es pas seul : tu peux t'appuyer sur les RH, le référent handicap, le manager ou encore la médecine du travail.

Ton rôle est précieux !

Pourquoi c'est un acteur clé ?

Un bon tutorat peut faire toute la différence. Pour les personnes en situation de handicap, il permet de lever les freins, limiter l'autocensure, instaurer un climat de confiance et faciliter l'expression des besoins.
Le tuteur est **un repère humain** et **un observateur attentif**, capable d'identifier des signaux faibles, de repérer les situations de mal-être ou de fragilité et de faire remonter les alertes.
Important : Le tutorat ne s'impose jamais. Il repose toujours sur le volontariat du salarié tuteur, et sur l'accord de la personne accompagnée comme de l'employeur.

C'EST QUOI UN SIGNAL FAIBLE ?

Un signal faible, c'est un petit indice, parfois discret, qui peut révéler un mal-être ou une difficulté au travail.
Exemples : fatigue inhabituelle, isolement, baisse d'implication, changements de comportement ou d'humeur. Être attentif à ces signes permet d'agir tôt, avant que la situation ne se dégrade.

Comment devient-on tuteur ?

Être tuteur, c'est s'engager dans une expérience professionnelle à forte dimension humaine et valorisable, notamment dans des fonctions d'encadrement, de formation ou de coordination. C'est l'occasion de développer des compétences transversales : pédagogie, écoute, sens de l'organisation, travail en équipe…
Le tutorat peut être soutenu financièrement par l'Agefiph, le FIPHFP ou l'OETH (primes, temps dédié, formation…).

Voir les aides Agefiph | Voir les aides FIPHFP | Voir les aides OETH

FICHE ACTEUR | Le collectif de travail



C'est quoi ?

Le **collectif de travail**, c'est l'ensemble des personnes avec qui on partage le **quotidien professionnel** : l'équipe directe, les collègues d'un même service, parfois même des interlocuteurs réguliers issus d'autres services.

LE HANDICAP, UNE DIVERSITÉ PARMI D'AUTRES

Chacun vit avec ses forces, ses freins, ses moments de doute ou de rebond. Le handicap n'est ni un statut, ni une étiquette : c'est une réalité parmi d'autres.

C'est en reconnaissant toutes les diversités qu'on crée un collectif fort, soutenant et serein.

Il fait quoi dans l'entreprise ?

Au quotidien, le collectif de travail **accompagne de manière informelle** : il explique les codes, partage les astuces, ajuste l'organisation. Lorsqu'un salarié en situation de handicap intègre une équipe, c'est souvent le collectif qui va rendre l'**inclusion réelle et tangible**.

Il n'est ni formellement missionné, ni spécifiquement formé… mais il est essentiel. Car c'est dans ce cercle de proximité que peuvent émerger la confiance, le respect mutuel et l'écoute des besoins. Le collectif ne décide pas, mais **il influence**, parfois puissamment. Il peut favoriser un **climat de travail serein** ou, à l'inverse, alimenter des malaises ou des freins.



En tant que collègue ou tuteur

Ton sens de l'observation, ta patience et ta capacité à expliquer peuvent lever des obstacles invisibles et renforcer la cohésion de l'équipe.



Si tu es salarié en situation de handicap

En exprimant tes besoins à tes collègues, ils peuvent s'adapter, t'apporter leur expérience et créer un environnement plus confortable pour toi et pour tous.



Si tu es manager

En valorisant l'écoute, l'entraide et la créativité de ton équipe, tu encourages chacun à contribuer au bien-être et à la réussite de tous.

Pourquoi c'est un acteur clé ?

C'est dans le collectif que l'on se sent **légitime, reconnu… ou isolé**. Les meilleures politiques RH ne suffisent pas si l'équipe ne les fait pas vivre. Il révèle ce que l'entreprise valorise réellement : entraide ou performance à tout prix, respect ou indifférence, attention aux autres ou individualisme.

Inclure un salarié en situation de handicap, c'est aussi **accompagner l'équipe** à comprendre, accueillir les différences et s'adapter aux forces et vulnérabilités de chacun. Quand cela fonctionne, tout le monde y gagne : le **dialogue** s'ouvre, la **coopération** progresse, le collectif devient plus **performant** et les plus belles **réussites** voient le jour.

LE HANDICAP, UNE RÉALITÉ QUI NOUS CONCERNE TOUS

Selon la DREES (Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques), 1 personne sur 2 sera confrontée à une situation de handicap au cours de sa vie professionnelle. Ce peut être durable ou temporaire, physique ou psychique, visible ou non.
Le handicap n'est pas l'affaire d'un seul : c'est une composante du monde du travail. En parler, c'est déjà inclure.

Conclusion | L'Emploi Accompagné les acteurs internes à l'entreprise

Un partenaire au long cours pour l'entreprise et le salarié

Le **conseiller en Emploi Accompagné** est un professionnel externe, mais rapidement identifiable par tous dans l'entreprise. Son rôle est double : être **au service du salarié** en situation de handicap et de l'**employeur**, en apportant écoute, conseils et solutions concrètes. Il n'est pas là pour juger ou critiquer, mais pour comprendre, analyser et aider à **améliorer les situations individuelles et collectives**. Sa présence régulière dans l'entreprise en fait un repère rassurant.

Sa force ? La **durée**. Il reste mobilisable tant que le salarié et l'employeur en ressentent le besoin, même si le manager change, que le collectif se renouvelle ou que l'organisation se transforme. Ce temps long permet d'installer une relation de confiance, une sensibilisation continue et un vrai changement en profondeur.

Comment le conseiller en Emploi Accompagné travaille avec les acteurs internes ?

Avec les décideurs stratégiques (Direction générale, responsables de service, RH)

Le conseiller en Emploi Accompagné aide l'entreprise à **comprendre ses obligations légales** (DOETH, BOE) et à **définir sa politique handicap**, pour transformer les engagements en actions concrètes.

Il met à profit son expertise du handicap, sa connaissance du monde de l'entreprise, des besoins opérationnels de la structure et de la dynamique de son collectif pour concevoir des **solutions sur-mesures**, adaptées aux enjeux de chacun et au profil du candidat. Ces solutions peuvent consister à améliorer des processus existants ou à mettre en place des approches innovantes, comme le job carving.

Lorsqu'une organisation évolue en profondeur, il aide à **anticiper** : prévoir les aménagements nécessaires, cibler les formations utiles, et **sécuriser** la place des salariés en situation de handicap dans le nouveau cadre.

LE JOB CARVING EN PRATIQUE

Le **job carving** consiste à **créer un poste sur-mesure** à partir de besoins réels.

Exemple : dans une PME, l'équipe administrative est surchargée par des tâches simples mais chronophages. Le conseiller en Emploi Accompagné identifie ces missions et les regroupe pour créer un poste adapté aux compétences d'un candidat en situation de handicap.

Résultat : l'équipe se libère du temps pour ses priorités, le salarié occupe un poste pensé pour lui, et l'entreprise améliore à la fois son organisation et son engagement inclusif.

Le **job carving**, c'est l'art de transformer un besoin diffus en une opportunité claire, créant une solution gagnant-gagnant pour l'entreprise, le collectif et le salarié. .

Conclusion | L'Emploi Accompagné les acteurs internes à l'entreprise

Avec les acteurs de proximité (Managers, tuteurs, collectif de travail)

Le conseiller en Emploi Accompagné est un allié du quotidien pour ceux qui sont directement en lien avec le salarié accompagné. Son rôle est d'aider chacun à mieux comprendre la réalité du handicap au travail, qu'il soit visible ou non, et à intégrer cette dimension dans les pratiques quotidiennes.

Il prend le temps d'écouter les retours du terrain, de répondre aux questions, et de lever les incompréhensions ou craintes qui peuvent freiner la collaboration. Il peut proposer des ajustements dans l'organisation, aider à concevoir des outils ou des méthodes accessibles à tous, et accompagner la mise en place de nouvelles façons de travailler, plus inclusives.

Ce soutien ne se limite pas à des conseils théoriques : le conseiller en Emploi Accompagné peut aussi co-construire des solutions concrètes avec l'équipe, anticiper les besoins à venir et aider à maintenir un équilibre entre performance et bien-être. Sa présence régulière permet d'installer un dialogue ouvert et une relation de confiance durable, au service du salarié comme de l'ensemble du collectif.

Avec les acteurs du soutien spécialisé (référent handicap, médecin du travail, assistant social, représentants du personnel)

Le conseiller enrichit et entretient le réseau de partenaires liés à l'emploi et au handicap.

- Il coordonne les démarches administratives, traduit les recommandations médicales en réalités de terrain et veille à ce que tout soit compris et applicable par les équipes.
- Il participe à des actions de sensibilisation, à l'échelle d'une équipe ou de toute la structure, et apporte des idées concrètes pour renforcer l'inclusion.

Sa neutralité en fait un facilitateur précieux pour renforcer le dialogue social, apaiser les tensions et maintenir le cap collectif.

UN ALLIÉ POUR TOUS

- Pour l'**employeur** : un regard externe, neutre et orienté solutions, qui sécurise les décisions et renforce les actions.
- Pour le **salarié** : un soutien constant, qui connaît son parcours et ses besoins, et qui l'aide à trouver sa place.
- Pour le **collectif** : un accompagnement discret mais régulier, qui favorise l'écoute, la cohésion et la compréhension mutuelle.

PRÉSENTATION DES FAMILLES

4 Les relais de confiance

> Les relais de confiance complètent l'action de l'entreprise en apportant écoute, soutien et protection.

Représentants du personnel, **assistants sociaux**, **médecins du travail**, **consultants** ou **inspection du travail** : chacun veille à ce que droits, santé et équité soient respectés.

Leur rôle est d'offrir une oreille attentive, un appui technique ou une médiation dans les situations sensibles. Ils incarnent une présence tierce, dont l'action sécurise les parcours, rappelle l'importance de la justice sociale et aide les entreprises à prévenir, anticiper et construire un cadre inclusif durable.

Découvrez comment les mobiliser efficacement pour agir, prévenir et construire un environnement de travail plus juste.

FICHE ACTEUR | Les représentants du personnel (CSE, délégués syndicaux, etc.)



C'est qui ?

Les représentants du personnel sont des **salariés élus** ou **désignés** pour défendre les intérêts des autres salariés et dialoguer avec la direction. Cela peut être :

- Les **membres du CSE** (Comité Social et Économique), obligatoire dès 11 salariés.
- Les **délégués syndicaux** qui représentent une organisation syndicale, possible dès 50 salariés.

Ils jouent un rôle important sur les conditions de travail, la santé, la sécurité… et donc aussi le handicap.

Il fait quoi dans l'entreprise ?

Ils **écoutent, conseillent** et **représentent** les salariés auprès de la direction. Concrètement, ils peuvent :

- **Aider à demander un aménagement de poste** ou un changement d'organisation du travail.
- **Vérifier le respect des droits** (repos, sécurité, accessibilité, obligations légales handicap).
- **Accompagner un salarié** lors d'un entretien avec la direction ou la médecine du travail.
- **Participer à des réunion**s où sont discutées les conditions de travail, les projets d'aménagement ou les situations individuelles complexes.
- **Négocier des accords** sur le handicap ou l'inclusion.

Ils travaillent souvent en lien avec le référent handicap, les RH et la médecine du travail, mais leur mission première est de défendre les salariés et veiller à ce que les décisions soient justes et conformes à la loi.



Si tu es salarié (en situation de handicap ou non)

Ils peuvent t'accompagner si tu rencontres un blocage avec ta direction ou pour mieux comprendre tes droits.



Si tu es manager

Ce sont des relais utiles pour répondre aux questions réglementaires, valider certaines procédures et sécuriser les décisions.



Si tu es référent handicap ou RH

Leur implication renforce la crédibilité d'une politique handicap et facilite la mise en œuvre des mesures décidées.

Pourquoi c'est un acteur clé ?

Parce qu'ils ont une **légitimité reconnue** pour porter la voix des salariés. Ils peuvent :

- **Débloquer des situations** en facilitant le dialogue avec la direction.
- **S'assurer que l'inclusion soit réelle**, pas seulement affichée.
- **Jouer un rôle de médiation** pour apaiser les tensions et trouver des solutions équilibrées.

Un représentant du personnel engagé sur le sujet du handicap peut devenir un **allié puissant** pour que l'entreprise avance vers plus d'équité et de bien-être au travail.

CE QU'IL FAUT RETENIR

- Le CSE est consulté pour tout projet ayant un impact sur les conditions de travail.
- Les représentants peuvent intervenir à tout moment, y compris pour des situations individuelles.
- Où les trouver ? Leurs noms et coordonnées figurent sur le panneau d'affichage obligatoire (près du point d'accueil ou de la salle de pause), dans l'intranet de l'entreprise, ou auprès du service RH.

FICHE ACTEUR | Consultant Diversité & Inclusion



C'est quoi ?

Un **Consultant Diversité & Inclusion** est un professionnel externe qui accompagne les organisations dans la définition, la mise en œuvre et l'évaluation de politiques inclusives.
Il intervient sur l'ensemble des enjeux liés à l'égalité des chances : **handicap, diversité culturelle, égalité femmes-hommes, âge, orientation sexuelle, mixité des parcours, inclusion sociale**, etc.
Son objectif est de transformer les engagements et obligations légales en **actions concrètes**, en favorisant à la fois la performance économique et la cohésion interne.
Ces consultants peuvent travailler **en mission ponctuelle** (audit, formation, événement) ou **sur le long terme** (pilotage de projet, plan pluriannuel).

Ils apportent quoi à l'entreprise et à ses équipes ?

- **Analyser vos pratiques RH et organisationnelles liées à la diversité et l'inclusion** : repérer les freins ou biais, conscients ou non (recrutement, intégration, mobilité, formation, communication…).
- **Élaborer un plan d'actions concret sur-mesure** : définition d'objectifs, indicateurs de suivi et calendrier de mise en œuvre, etc.
- **Accompagner le changement culturel en interne** : mise en place d'outils, de bonnes pratiques et d'actions collectives.
- **Former et sensibiliser le collectif de travail** (handicap, non-discrimination, égalité, prévention des stéréotypes, inclusion intergénérationnelle, gestion d'équipes diversifiées…).
- **Accompagner la mise en conformité réglementaire** (OETH, égalité femmes-hommes, accessibilité numérique…), tout en allant au-delà du simple respect des lois.
- **Renforcer votre engagement** et attractivité : communication externe, participation à des événements RSE, labels et certifications.

Le consultant diversité & inclusion un expert global de la diversité en entreprise, mais qui intègre la dimension handicap dans une approche plus large (égalité, mixité, intergénérationnel, origine, culture, etc.). Il apporte :

- **Un regard neutre, expert et personnalisé**
- **Une capacité à fédérer**
- **Une complémentarité avec vos ressources internes et externes**

Comment le solliciter ?

Par consultation directe : via vos réseaux professionnels, associations d'entreprises inclusives ou recommandations ou via des annuaires spécialisés (Club Être, ANDRH, Observatoire de la RSE),

Questions fréquentes sur les Consultants Diversité et Inclusion

Est-ce que faire appel à un consultant compte pour l'OETH ? Non, sauf si le consultant est lui-même TIH ou qu'il intervient via une structure inclusive (EA, ESAT, etc.).

Peut-on combiner accompagnement D&I et dispositifs publics ? Oui, le consultant peut vous aider à mobiliser les aides Agefiph, Fiphfp ou OETH et à coordonner les actions avec vos partenaires.

Combien de temps dure un accompagnement ? De **quelques jours à plusieurs mois** selon vos objectifs (sensibilisation, transformation structurelle…).

FICHE ACTEUR | L'assistant social



C'est qui ?

L'**assistant social** en entreprise est un professionnel qualifié qui **accompagne les salariés** confrontés à des difficultés personnelles, sociales ou professionnelles. Il agit dans l'intérêt du salarié, tout en étant un **relais précieux pour l'entreprise**.
Il est soumis au **secret professionnel**, même lorsqu'il est lui-même salarié de l'entreprise ou d'un service mutualisé.

Il fait quoi dans l'entreprise ?

- Il **écoute, soutient et oriente** les salariés sur des problématiques variées : santé, logement, endettement, situation familiale, violences, handicap, etc.
- Il peut **alerter l'entreprise** sur des situations préoccupantes et **proposer des solutions** pour prévenir les ruptures professionnelles.
- Il est un **maillon de l'accompagnement au maintien en emploi**, en lien avec les RH, le médecin du travail, le conseiller Emploi Accompagné, Cap Emploi…
- Il **informe** sur les droits et démarches administratives et **facilite l'accès** aux aides sociales et financières, aux dispositifs d'insertion ou de reconversion.



Si tu es salarié (en situation de handicap ou non)

Tu peux lui parler en toute confidentialité. Il peut t'aider à te repérer et t'accompagner dans les démarches et demandes d'aides (RQTH, logement adapté…), et, si tu le souhaites, à en parler à ton employeur.



Si tu es manager, collègue ou tuteur

Tu peux solliciter l'assistant social (avec l'accord du salarié) quand tu observes une fragilité, sans savoir comment agir. Il peut être un appui dans des cas sensibles ou complexes.

Pourquoi c'est un acteur clé ?

Parce qu'il aborde la personne dans sa **globalité** : il prend en compte les dimensions de vie souvent invisibles pour l'entreprise, mais qui peuvent fortement **impacter le travail**.

Il peut ainsi être une clé de voûte de la prévention.

Pas d'assistant social dans ton entreprise ?

Renseigne-toi : certaines entreprises mutualisent ce service via leur SPST (Service de Prévention et de Santé au Travail), une convention avec une association, ou la médecine du travail.

FICHE ACTEUR | Le médecin du travail et le SPST (Service de Prévention et de Santé au Travail)



C'est qui ?

Le médecin du travail est **le professionnel de santé dédié à la prévention dans l'entreprise**. Il ne soigne pas, mais **veille à ce que le travail n'altère pas la santé des salariés**. Indépendant, il appartient au Service de Prévention et de Santé au Travail, qui peut être interne à l'entreprise (service autonome) ou externe (interentreprises). Il travaille au sein d'une équipe pluridisciplinaire composée notamment d'infirmiers, d'ergonomes, de psychologues, d'assistants sociaux et d'autres experts de la prévention.

Il fait quoi dans l'entreprise ?

Le médecin du travail réalise les **visites médicales** (embauche, reprise, pré-reprise, périodiques) et **vérifie l'aptitude** d'un salarié à occuper son poste ou à reprendre son travail. Selon les situations, il peut **recommander** un aménagement de poste, un changement d'organisation, une formation ou encore une réorientation. Son rôle est également **préventif** : il **identifie les risques** pour la santé et intervient dans les démarches de **maintien dans l'emploi**.

En complément, il **collabore** avec les ressources humaines, les référents handicap, le Cap Emploi ou le dispositif d'**Emploi Accompagné**, tout en respectant le secret médical. Il peut aussi **appuyer les demandes d'aide** auprès de l'Agefiph ou du FIPHFP et participer aux réunions consacrées au maintien dans l'emploi.



Si tu es manager

- Le médecin du travail peut t'aider à comprendre les limites d'un salarié et à adapter l'organisation.
- Tu n'as pas accès à son avis médical, mais tu reçois ses préconisations pour le poste.



Si tu es salarié

- Tu peux solliciter directement une visite avec le médecin du travail, même sans passer par ton employeur.
- Il ne transmet jamais ton dossier médical, mais peut formuler des recommandations utiles.
- Il peut t'aider à préparer ton retour au travail ou à demander une RQTH si nécessaire.



Si tu es référent handicap ou RH

- Le médecin du travail est un acteur clé du maintien.
- Associe-le le plus tôt possible à toute situation de fragilité.
- Il est aussi un bon relais pour sensibiliser le collectif à la prévention et à la santé.

Salarié reconnu RQTH ? Bénéficie d'un suivi individuel renforcé et adapté à ta situation. Pour toute demande, tu peux contacter directement le médecin du travail ou passer par les RH.

Visites médicales obligatoires : qui ? quand ?

Tous les salariés (RQTH ou non) ont droit à un suivi médical par le médecin du travail. Les modalités varient selon leur poste et leur situation :

- Visite d'information et de prévention à l'embauche : dans les 3 mois après l'arrivée (2 mois si apprenti).
- Visite périodique : tous les 5 ans maximum (ou 3 ans pour certains postes à risques ou travailleurs considérés comme vulnérables).
- Visite de reprise : obligatoire après un arrêt de travail de plus de 30 jours, une maladie professionnelle ou un congé maternité.
- Visite de pré-reprise : facultative, mais vivement conseillée en cas d'arrêt long (plus de 30 jours) → à demander avant le retour.

Ressources utiles

- Fiches pratiques "Santé au travail"

FICHE ACTEUR | L'inspection du travail



C'est quoi ?

Service public de l'État, l'**inspection du travail** est le garant du respect des **droits des salariés** et de l'application du **droit du travail** dans toutes les entreprises (privées, associatives ou même publiques). Ses inspecteurs et contrôleurs interviennent sur le terrain, de façon indépendante, pour protéger les salariés, prévenir les abus et accompagner les employeurs dans leurs obligations. Leur mission : assurer un cadre de travail sûr, équitable et respectueux, en particulier pour les publics les plus vulnérables.

Elle apporte quoi à l'entreprise et à ses équipes ?

L'inspection du travail peut :

- **Contrôler et sécuriser le respect du droit du travail :** contrats, durée du travail, repos, congés, égalité professionnelle, santé et sécurité.
- **Autoriser ou encadrer certaines décisions** : licenciement d'un salarié protégé, mise en place d'un règlement intérieur, aménagements particuliers.
- **Informer et conseiller** employeurs, managers, représentants du personnel et salariés sur leurs droits et obligations.
- **Protéger les salariés** contre le harcèlement, les discriminations ou des conditions de travail non conformes.
- **Aider à résoudre des situations sensibles** par la médiation et éviter un contentieux.

En lien avec le handicap : L'Inspection peut être sollicitée pour garantir la conformité des aménagements de poste, vérifier l'absence de discrimination, ou sécuriser le maintien dans l'emploi d'un salarié en situation de handicap.

Comment la solliciter ?

- La demande peut être faite par un salarié, un représentant du personnel ou un employeur.
- Les coordonnées de l'inspecteur complètent doivent être affichées dans l'entreprise.
- Elles sont également disponibles sur le site officiel des DREETS/DDETSPP (ex-DIRECCTE), selon votre département.

Annuaire des DREETS/DDETSPP

Questions fréquentes sur l'inspection du travail

Peut-elle protéger un salarié handicapé contre un licenciement abusif ? Oui, elle ne décide pas du licenciement, mais peut contrôler sa légalité et alerter si les droits liés au handicap ne sont pas respectés.

Peut-on la saisir en cas de discrimination due au handicap ? Oui, tout salarié ou représentant du personnel peut signaler un traitement discriminatoire ou inégal. L'Inspection peut enquêter et engager des actions pour y mettre fin.

Peut-elle décider lors de conflits individuels ? Non, les litiges individuels (contestation de licenciement, salaire impayé…) sont tranchés par le conseil de prud'hommes, pas par l'inspection du travail.

Peut-on la saisir de façon anonyme ? Oui. Un salarié peut signaler une situation (harcèlement, non respect de la sécurité ou des horaires, etc.) sans que son nom soit communiqué à l'employeur.

Ce qu'il faut retenir

L'inspection du travail est un acteur neutre, indépendant et protecteur.

Elle agit dans l'intérêt de la loi, pas pour ou contre une partie.

Elle est un interlocuteur clé en cas de doute, de risque ou de conflit lié au droit du travail.

Conclusion | L'Emploi Accompagné et les relais de confiance

L'Emploi Accompagné : un partenaire pivot

Dans l'**Emploi Accompagné**, le conseiller joue le rôle de **référent unique**, repère stable pour la personne accompagnée comme pour l'employeur.
Il partage, avec les relais de confiance (médecin du travail, assistants sociaux, représentants du personnel, inspection du travail, consultants diversité…) une même mission : protéger les droits, prévenir les risques et favoriser un environnement inclusif.
Véritable pivot, il collabore avec eux et les mobilise selon les besoins. Tantôt médiateur, tantôt soutien, il s'appuie sur leurs expertises et les relie entre elles pour construire des solutions adaptées.

Sa force ? L'**agilité**. Le conseiller ne se substitue pas aux autres acteurs, mais agit comme un chef d'orchestre discret : il coordonne, relie et ajuste les interventions de chacun. Sa force est de **maintenir un fil continu**, qui sécurise la personne accompagnée, **soutient l'employeur** et garantit une dynamique collective plus inclusive et durable.

Comment travaille-t-il avec ces relais ?

Zoom sur les acteurs sociaux et médicaux

Dans l'insertion comme dans le maintien en emploi, l'**assistant social** et le **médecin du travail** sont parmi les partenaires les plus sollicités par l'Emploi Accompagné. Leur expertise, leur réseau et leur appui permettent de repérer précocement des fragilités personnelles ou de santé et de proposer des réponses adaptées.

Avec l'assistant social

Le **conseiller en Emploi Accompagné**, fin connaisseur de la personne, veille à ce que sa voix soit entendue et que ses contraintes connexes à l'emploi (logement, transport, soins, endettement, démarches sociales) soient intégrées dans la réflexion. Ensemble, ils transforment ces constats en **actions concrètes** : montage de dossiers administratifs, orientation vers les bons services, médiation avec des tiers, mobilisation d'aides financières ou sociales. Ils peuvent aussi réfléchir à des ajustements organisationnels, afin que les difficultés personnelles n'entravent pas la stabilité professionnelle. Ce tandem crée un véritable **filet de sécurité**, qui évite que des fragilités hors travail ne deviennent des freins dans l'emploi.

Avec le médecin du travail et le SPST

Le médecin du travail, de son côté, apporte un regard expert sur la santé au travail et le lien entre poste, environnement professionnel et état de santé. En **dialogue avec le conseiller**, il aide à **équilibrer** les **besoins de la personne** et les **contraintes de l'entreprise**. Les recommandations médicales (aménagements de poste, temps de travail, ergonomie, rythme d'activité…) trouvent, grâce au conseiller, une traduction concrète dans l'organisation du travail.
Cette collaboration repose toujours sur l'autorisation de la personne et de l'employeur, dans le respect de la confidentialité. Son **objectif** : transformer les difficultés en leviers, sécuriser le salarié ou l'agent, et offrir à l'employeur des solutions solides et pragmatiques.

Les atouts

- Pour l'**employeur** : des partenaires de confiance mobilisés par le conseiller Emploi Accompagné pour sécuriser les décisions, traduire les préconisations et trouver des solutions équilibrées.
- Pour le **salarié ou l'agent** : une écoute confidentielle, des droits respectés, un accompagnement qui prend en compte la globalité de sa situation (santé, vie personnelle, travail).
- Pour le **collectif** : un filet de sécurité qui prévient les tensions, facilite la médiation et installe un climat de coopération et de sérénité durable.

PRÉSENTATION DES FAMILLES

5 Les partenaires économiques

> L'inclusion ne repose pas uniquement sur l'entreprise et le salarié : elle s'appuie aussi sur un réseau d'acteurs économiques et médico-sociaux.

Les Établissements et Services Sociaux et Médico-Sociaux (ESSMS), **les ESAT**, **les Entreprises Adaptées** et les **Entreprises adaptées de Travail Temporaire (EATT)**, **les Ateliers et Chantiers d'Insertion** ou encore les **Travailleurs Indépendants Handicapés** constituent autant de partenaires qui, chacun à leur manière, contribuent à sécuriser les parcours et à ouvrir le champ des possibles.

Leur rôle est double : soutenir les personnes en situation de handicap ou en parcours d'insertion grâce à un accompagnement adapté, tout en offrant aux entreprises des leviers pour répondre à leurs obligations, renforcer leur politique RSE et participer activement à une société plus inclusive.

En travaillant avec eux, les employeurs ne se contentent pas de déléguer une mission : ils s'associent à un réseau d'experts qui sécurise les parcours, ouvre de nouvelles perspectives et favorise la coopération entre les mondes social, médico-social et économique.

Découvrez comment ces partenaires peuvent devenir des alliés stratégiques, à la croisée de la performance économique et de la solidarité.

FICHE ACTEUR | Les Établissements et Services Sociaux ou Médico-Sociaux (ESSMS)

C'est quoi ?

Les **ESSMS** regroupent l'ensemble des structures légalement habilitées à accueillir et accompagner les personnes en situation de **handicap,** de **dépendance** ou en **exclusion sociale**. Aussi appelé "ESMS" (Établissements et Services Médico-Sociaux), le terme officiel "ESSMS" est plus large, car il inclut aussi les structures du champ social (foyers d'hébergement, centres d'insertion, etc.). Ils répondent à des missions essentielles de **soutien**, de **soins**, d'**hébergement** ou d'**accompagnement**, en fonction des besoins spécifiques des publics concernés. Par exemple, cela peut être :

Un service d'accompagnement social

comme un **SAVS** (Service d'Accompagnement à la Vie Sociale) qui l'aide à gérer ses démarches administratives, son budget ou son organisation quotidienne, pour qu'il soit plus disponible et concentré sur son travail.

Un service spécialisé en santé mentale

comme un **CMP** (Centre Médico-Psychologique) ou un **hôpital de jour**, qui prend en charge des soins tout en maintenant une activité professionnelle.

Un accompagnement logement

via un foyer d'hébergement, une résidence pour jeunes travailleurs ou un référent logement, qui sécurise les conditions de vie.

Un centre spécialisé

comme un **CSAPA** (Centre de Soins, d'Accompagnement et de Prévention en Addictologie) qui accompagne sur des problématiques spécifiques.

Ils apportent quoi à l'entreprise et à ses équipes ?

Pour l'entreprise, un ESSMS est un **partenaire de proximité** qui connaît bien la personne, ses aspirations, ses capacités, ses besoins d'aménagement, et qui peut travailler avec vous pour sécuriser son intégration ou son maintien dans l'emploi. Ils interviennent sur plusieurs leviers :

- **Évaluation, accompagnement et soins adaptés :** analyser les besoins sociaux, médicaux et éducatifs, proposer des aménagements de poste, coordonner les soins ou le soutien psychologique.
- **Insertion sociale et professionnelle :** accompagner vers la formation, l'emploi adapté ou ordinaire, en lien avec d'autres acteurs (Cap Emploi, ESAT, Entreprises Adaptées).
- **Inclusion sociale et vie collective** : participation à des ateliers, projets culturels ou associatifs qui renforcent l'autonomie et la confiance en soi, avec un impact positif sur la vie professionnelle.

En résumé : si un collaborateur est accompagné par un ESSMS, il bénéficie d'un réseau de soutien actif qui collabore avec l'entreprise pour trouver les meilleures solutions.

L'employeur ne peut **contacter un ESSMS** qu'avec l'**accord explicite de la personne concernée**. Le respect de la confidentialité et du consentement est une obligation légale et éthique.

Questions fréquentes sur les ESSMS

Est-ce que cela va me prendre beaucoup de temps ? Non, les ESSMS s'adaptent à votre organisation et concentrent leurs interventions sur les moments clés (diagnostic, propositions, suivi).
Dois-je payer pour leur intervention ? Dans la majorité des cas, non. Les ESSMS sont financés par des fonds publics bien que certaines prestations spécifiques puissent être payantes.
Vont-ils parler directement à mes salariés ? Oui, mais uniquement avec leur accord.

Comment les solliciter ?

Identifier la structure compétente : via la MDPH, l'annuaire CNSA ou les réseaux associatifs.

Premier contact : un simple appel ou mail au directeur, responsable d'insertion ou travailleur social.

FICHE ACTEUR | Les Établissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT)

C'est quoi ?

Les **ESAT** font partie du **milieu protégé**. Ils accueillent et emploient des personnes en situation de handicap qui ne peuvent pas, temporairement ou durablement, travailler en entreprise ordinaire.
Ces établissements proposent des activités professionnelles où les tâches et les rythmes sont adaptées aux capacités des travailleurs, avec un encadrement renforcé et un tutorat individualisé. En parallèle, l'ESAT assure un accompagnement médico-social et éducatif. Chaque personne est soutenue dans son développement professionnel, mais aussi dans sa vie quotidienne et son autonomie.

Les ESAT travaillent également avec les entreprises du milieu ordinaire en réalisant des prestations de service ou de sous-traitance, en mettant à disposition leurs travailleurs, ou en organisant des parcours de transition vers l'emploi ordinaire.

- Collaborer avec un ESAT permet de réduire la contribution à l'OETH (Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés).
- Recruter un salarié sortant d'un ESAT peut ouvrir des droits, sous conditions, à une aide de l'Agefiph.

Ils apportent quoi à l'entreprise et à ses équipes ?

Les ESAT sont à la fois des partenaires économiques et des acteurs de l'inclusion. Ils peuvent :

- **Réaliser des prestations professionnelles sur mesure :** entretien des espaces verts d'un site, conditionnement de produits, prestation de blanchisserie pour une structure hôtelière, etc.
- **Répondre à des besoins ponctuels ou récurrents :** les prestations peuvent être ponctuelles, saisonnières, ou récurrentes selon les besoins de l'entreprise.
- **Apporter un avantage organisationnel :** en confiant des missions ciblées (conditionnement, assemblage, préparation de commandes, archivage…), l'entreprise libère du temps pour ses équipes internes afin qu'elles se concentrent sur leur cœur de métier.
- **Renforcer la responsabilité sociétale de l'entreprise (RSE)** : collaborer avec un ESAT montre un engagement concret pour l'inclusion, et valorise l'image de l'entreprise.
- **Créer des passerelles vers le marché du travail** : un travailleur ESAT peut faire des stages ou des mises à disposition pour tester un poste dans l'entreprise avant une embauche éventuelle.

Comment les solliciter ?

Identifier un ESAT correspondant à vos besoins, via l'annuaire monparcourshandicap.gouv.fr. Le contact se fait généralement avec le directeur ou le responsable commercial.

Une visite des ateliers peut être proposée pour échanger et confirmer la faisabilité des prestations.

Un devis ou une convention définit le contenu, les délais et les modalités de suivi.

Certaines prestations peuvent être réalisées directement sur site, dans l'entreprise cliente.

Questions fréquentes sur les ESAT

La qualité sera-t-elle au rendez-vous ? Oui, les ESAT disposent d'un encadrement qualifié et des procédures de contrôle qualité, comme toute entreprise prestataire.

Est-ce compliqué administrativement ? Non, les démarches sont simples et encadrées, avec un interlocuteur unique à l'ESAT.

Puis-je embaucher un salarié sortant d'un ESAT ? Oui, cela peut même être préparé via des stages ou mises à disposition, et donner droit à des aides financières (Agefiph).

FICHE ACTEUR | Les Entreprises Adaptées (EA) et les Entreprises Adaptées de Travail Temporaire (EATT)

C'est quoi ?

Les Entreprises Adaptées (EA)

sont des entreprises du milieu ordinaire, soumises au droit commun, qui emploient au moins 55 % de travailleurs en situation de handicap. Les salariés sont recrutés directement en CDI, CDD ou CDD Tremplin, avec un accompagnement individualisé et des postes aménagés pour favoriser l'insertion et l'évolution professionnelle.adapté.

Les Entreprises Adaptées de Travail Temporaire (EATT)

sont une déclinaison innovante des EA. Elles fonctionnent comme des agences d'intérim, mais exclusivement pour les personnes handicapées. Les travailleurs sont salariés de l'EATT et réalisent des missions temporaires auprès de différents employeurs. Chaque mission est accompagnée d'un suivi renforcé, pendant et entre les périodes d'activité, afin de développer leurs compétences et de préparer leur transition vers un emploi durable.

EA et EATT interviennent dans de nombreux secteurs : services, sous-traitance industrielle, propreté, numérique, logistique, espaces verts… Qu'elles soient associatives ou commerciales, elles partagent toutes la même mission : allier performance économique et impact social.

Elles apportent quoi à l'entreprise et à ses équipes ?

En travaillant avec une EA ou une EATT, vous bénéficiez d'un partenaire professionnel et engagé, capable de répondre à vos besoins tout en soutenant l'inclusion. Vous pouvez :

- **Confier des prestations ou des productions externalisées**, avec un niveau de qualité comparable à toute entreprise prestataire,
- **Recruter en CDI, CDD ou CDD Tremplin** des salariés déjà accompagnés, dans un cadre sécurisé et adapté,
- **Réduire votre contribution OETH** : les prestations réalisées par une EA peuvent être partiellement déduites (jusqu'à 30 % de la facture).
- **Renforcer votre image et votre politique RSE** par un engagement concret et visible en faveur de l'inclusion.

Pour les **personnes en situation de handicap**, intégrer une EA ou une EATT, c'est bénéficier :

- d'un emploi adapté à ses besoins et compétences,
- d'un accompagnement individualisé (formation, tutorat, suivi social et professionnel),
- de perspectives d'évolutions, en interne ou vers l'emploi ordinaire,
- pour les EATT, d'une expérience professionnelle diversifiée grâce à des missions variées et formatrices.

Questions fréquentes sur les EA/EATT

La qualité est-elle au rendez-vous ? Oui, les EA et EATT respectent les mêmes standards que toute entreprise, avec un encadrement qualifié et un contrôle qualité.

Puis-je recruter un salarié après une mission en EATT ? Oui, et cette transition est préparée et sécurisée avec un accompagnement renforcé.

Est-ce que cela compte pour l'OETH ? Oui, les prestations et les recrutements contribuent directement à remplir votre obligation d'emploi.

Comment les solliciter ?

Identifier une EA ou EATT correspondant à vos besoins, via l'annuaire monparcourshandicap.gouv.fr.

Contacter le responsable commercial ou chargé de mission pour présenter vos besoins.

Une visite de l'entreprise ou un échange sur devis permet de construire ensemble une solution adaptée à vos objectifs.

FICHE ACTEUR | Les Ateliers et Chantiers d'Insertion

C'est quoi ?

Les Ateliers et Chantiers d'Insertion (ACI) sont des structures de l'Insertion par l'Activité Économique (IAE).

Contrairement aux Entreprises Adaptées (EA/EATT) ou aux ESAT, les ACI ne ciblent pas uniquement le public en situation de handicap. Ils accueillent toute personne très éloignée de l'emploi, souvent confrontée à des difficultés multiples : chômage de longue durée, faible qualification, précarité sociale, problèmes de logement, santé ou mobilité.

Leur objectif est de remettre le pied à l'étrier en combinant :

Une activité professionnelle réelle
dans des domaines comme l'entretien d'espaces verts, le bâtiment, le recyclage, la restauration, la logistique ou les services aux collectivités.

Un accompagnement socio-professionnel personnalisé
pour lever les freins à l'emploi (formation, santé, logement, organisation personnelle).

Un parcours d'insertion temporaire
(souvent 6 à 24 mois) visant le retour à l'emploi ou à la formation qualifiante.

Ils apportent quoi à l'entreprise et à ses équipes ?

En collaborant avec un ACI, vous :

- **Accédez à des prestations de service ou de production** encadrées par des professionnels
- **Contribuez à une action sociale** qui dépasse la seule inclusion du handicap
- **Pouvez accueillir,** sur des périodes définies, des salariés en insertion pour répondre à un besoin ponctuel
- **Valorisez votre engagement RSE** par un partenariat à fort impact sur le territoire

Pour les **personnes en situation de handicap**, intégrer un ACI, c'est :

- retrouver une activité professionnelle dans un cadre bienveillant,
- bénéficier d'un accompagnement global pour résoudre les freins à l'emploi,
- développer ses compétences techniques et relationnelles,
- préparer un retour vers l'emploi ordinaire ou une formation qualifiante.

Comment les solliciter ?

Vous pouvez repérer un ACI via l'annuaire de l'IAE (inclusion.beta.gouv.fr), grâce aux Missions Locales, France Travail, ou Cap Emploi, ou en contactant votre DREETS-DDETS.

Questions fréquentes sur les ACI

Est-ce que travailler avec un ACI compte pour l'OETH ? Non, vous ne bénéficiez pas de réduction de contribution OETH ni d'aide financière spécifique, sauf si la personne possède une RQTH.

Quel type de prestations un ACI peut-il réaliser ? Selon la structure : espaces verts, bâtiment, recyclage, restauration, logistique, nettoyage, services aux collectivités…

Qui encadre le travail des salariés en insertion ? Chaque équipe est encadrée par un **professionnel expérimenté** garantissant la qualité et la sécurité des prestations.

FICHE ACTEUR | Travailleur Indépendant Handicapé (TIH)



C'est quoi ?

Un **Travailleur Indépendant Handicapé (TIH)** est une personne en situation de handicap qui exerce une activité non salariée : artisan, commerçant, profession libérale, agriculteur, auto-entrepreneur… Pour être reconnu TIH, il faut disposer d'une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (**RQTH**) ou d'un statut équivalent (pension d'invalidité, carte mobilité inclusion, etc.).
Les TIH constituent un levier concret pour les entreprises souhaitant répondre à leur Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (**OETH**), car les prestations qu'ils réalisent peuvent être comptabilisées dans la sous-traitance inclusive, au même titre que celles effectuées par un ESAT ou une Entreprise Adaptée.

Ils apportent quoi à l'entreprise et à ses équipes ?

En collaborant avec un TIH, vous pouvez :

- **Répondre à vos besoins** ponctuels ou récurrents en externalisant certaines missions, avec une relation directe et flexible.
- **Valoriser votre politique handicap** en intégrant la sous-traitance inclusive dans votre stratégie RSE.
- **Accéder à des prestations** de qualité, souvent sur mesure, dans des domaines variés (communication, graphisme, conseil, numérique, artisanat, formation…).
- **Soutenir l'entrepreneuriat inclusif,** qui permet à des personnes handicapées de développer leur activité en toute autonomie.

Pour une personne en situation de handicap, devenir Travailleur Indépendant Handicapé, c'est :

- Créer ou développer son activité professionnelle avec le soutien possible de l'Agefiph, du Fiphfp ou de l'association OETH (selon son statut et ses clients),
- Organiser librement son temps de travail et ses prestations,
- Accéder à des aides pour financer un véhicule, du matériel ou un lieu de travail adapté,
- Rester actif sur le marché de l'emploi en alliant santé et contraintes personnelles,
- Participer à des réseaux spécialisés pour développer ses opportunités (Réseau TIH, Handeco…).

Comment les solliciter ?

• Via le **Réseau TIH** : www.annuaire-tih.fr, qui référence des milliers de prestataires dans toute la France.

• Par vos **réseaux professionnels** ou via recommandation (clients, clubs d'entreprises inclusives).

• Lors d'**événements inclusifs** : salons, forums, rencontres organisées par les acteurs publics et privés de l'emploi.

Questions fréquentes sur les TIH

Est-ce que travailler avec un TIH compte dans le quota légal d'emploi de travailleurs handicapés (OETH) ? Oui, si le TIH est enregistré et si la prestation respecte les critères de la sous-traitance inclusive.

Quelles prestations un TIH peut-il proposer ? Absolument tous types de prestations, selon ses compétences et son activité.

Peut-on cumuler TIH avec d'autres dispositifs inclusifs ? Oui, les prestations confiées à un TIH peuvent s'ajouter à celles réalisées auprès d'ESAT, EA ou EATT et être prises en compte dans le calcul de l'OETH (quota de 6 %).

Conclusion | L'Emploi Accompagné et les partenaires économiques

L'Emploi Accompagné : un partenaire complémentaire

L'Emploi Accompagné agit en **subsidiarité** du droit commun : une personne déjà intégrée dans un **ESAT, une EA ou un ACI** n'en bénéficie donc pas en parallèle.
Cependant, leurs chemins se croisent souvent:

- Un partenaire économique peut solliciter l'Emploi Accompagné pour sécuriser une transition vers l'emploi ordinaire.
- À l'inverse, dans un accompagnement déjà en cours, le conseiller peut proposer de s'appuyer ponctuellement sur une EA ou un ACI pour conforter la personne dans son projet et tester ses capacités en emploi.

Le partenaire pilote alors l'intervention, tandis que le conseiller en Emploi Accompagné garde un rôle de vigilance pour s'assurer que le parcours reste aligné sur les besoins et les aspirations de la personne.

Cette articulation permet d'expérimenter de nouvelles formes d'accompagnement et de renforcer progressivement l'autonomie.

Enfin, grâce à sa connaissance fine de ces acteurs, le conseiller peut guider l'entreprise dans ses partenariats (TIH, ESAT, EA, etc.) et être force de proposition pour créer des passerelles inclusives.

Un levier indirect mais puissant pour les employeurs

Qu'elle soit publique ou privée, toute entreprise peut contribuer à l'inclusion en collaborant avec ces partenaires (ESMS, ESAT, EA/EATT, ACI, TIH). Ces coopérations prennent la forme de prestations, de mises à disposition ou de collaborations durables. Certaines permettent de répondre à l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH), mais toutes envoient un message fort : celui d'une entreprise qui choisit d'agir concrètement pour l'inclusion, même de manière indirecte.

En résumé

Collaborer avec ces acteurs, c'est pour l'entreprise :

- Répondre à ses obligations légales,
- S'engager dans une démarche RSE forte,
- Préparer l'avenir en favorisant des transitions réussies vers l'emploi ordinaire.

SANTÉ MENTALE | Un enjeu pour tous

La santé mentale c'est quoi ?

On parle souvent de santé mentale sans vraiment savoir ce que cela recouvre.
Souvent réduite aux troubles psychologiques ou au « mal-être », la santé mentale recouvre en réalité un spectre beaucoup plus large. Elle inclut l'équilibre émotionnel, la capacité à gérer le stress, la qualité des relations sociales et la possibilité de s'épanouir au travail. Autrement dit, elle ne se résume pas à « l'absence de maladie », mais à un état de bien-être global qui influence directement la motivation, l'efficacité et la créativité.

Idée reçue :

- « Seul un médecin peut agir sur la santé mentale » → Faux : tout acteur de l'entreprise a un rôle.
- « Santé mentale = fragilité » → Faux : c'est une ressource qui fluctue selon le contexte, les soutiens et les conditions de travail.
- « Il suffit de la volonté pour aller mieux » → Faux : c'est multifactoriel et nécessite parfois un accompagnement spécialisé.

Responsabilité légale de l'employeur

La santé mentale fait partie intégrante de l'obligation de sécurité au travail.

- L'employeur doit prévenir les risques professionnels (stress, burn-out, harcèlement, violences internes ou externes).
- Il doit déployer des moyens adaptés (organisation, prévention, formation, ressources internes ou externes).
- En cas de manquement, l'entreprise s'expose à des sanctions juridiques, mais surtout à une perte de confiance et à des conséquences humaines lourdes.

Quels bénéfices pour l'entreprise ?

Investir dans la santé mentale, c'est investir dans la performance durable.

Les entreprises qui développent des politiques actives en la matière constatent une baisse de l'absentéisme, une réduction du turnover, une amélioration de la performance collective et une plus grande attractivité auprès des talents.

Le bien-être psychologique renforce l'engagement : un salarié qui se sent soutenu et écouté développe une meilleure relation à son travail, une plus grande disponibilité envers ses collègues et un attachement plus fort à son entreprise. Autrement dit, prendre soin de la santé mentale, c'est aussi renforcer la performance durable.

Selon l'OMS (Organisation Mondiale de la Santé) , chaque euro investi dans la prévention des troubles psychiques rapporte 4 € en productivité.

SANTÉ MENTALE | Un enjeu pour tous

Agir concrètement en entreprise, quels leviers d'action ?

- **Former les managers** à repérer les signaux faibles et agir sans stigmatiser.
- Mettre en place des **dispositifs d'écoute** : cellule psychologique, référent santé, ligne d'écoute externe.
- **Aménager le travail** : adapter les postes, favoriser la souplesse organisationnelle.
- Promouvoir le **droit à la déconnexion** : équilibre vie pro/perso.
- Encourager une **culture bienveillante** : valoriser l'entraide, reconnaître les efforts.
- **Déstigmatiser** : parler de santé mentale comme on parle de sécurité ou d'ergonomie.

Une culture de soutien, c'est transformer un sujet sensible en levier de cohésion et de performance.

Santé mentale et Emploi Accompagné

La santé mentale, longtemps méconnue et stigmatisée, est aujourd'hui reconnue comme un **enjeu collectif majeur**. En 2025, elle a été désignée Grande Cause Nationale, permettant de fédérer acteurs publics et privés autour d'actions de sensibilisation, de prévention et de déstigmatisation. Cette mobilisation s'inscrit dans un long cheminement : associations, professionnels et usagers ont progressivement levé le voile sur les troubles psychiques, encore trop souvent réduits à des stéréotypes, et contribué à élargir la compréhension du handicap sous toutes ses formes.

Dans ce contexte, l'Emploi Accompagné occupe une place clé. Le conseiller Emploi Accomapgné n'est pas seulement un appui pour la personne et son employeur : il est aussi un acteur du changement de mentalités. Repère stable, médiateur et sensibilisateur, il ouvre des espaces de confiance où la parole peut circuler librement, sans peur ni jugement. En aidant chacun — salarié, manager, collègue — à mieux comprendre les enjeux liés à la santé mentale, il favorise une culture de travail plus inclusive, respectueuse des différences et attentive aux besoins de tous.

En valorisant la santé mentale, l'Emploi Accompagné devient un levier puissant pour conjuguer inclusion, performance collective et bien-être durable.

Ressources santé mentale au travail

RH & Directions
- Ministère du Travail – Obligations, DUERP, prévention RPS travail-emploi.gouv.fr
- ANACT – Santé mentale & QVCT anact.fr

Managers
- INRS – Repérer les signaux faibles, agir sans stigmatiser inrs.fr
- Préventica – Boîte à outils pratique preventica.com

Collectifs & Collaborateurs
- Psycom – Sensibilisation & lutte contre la stigmatisation psycom.org
- France Prévention – Permanence psychologique france-prevention.fr

Référents Handicap / Prévention
- PSSM France – Formation "secouristes en santé mentale" pssmfrance.fr
- OSHA UE – Bonnes pratiques européennes osha.europa.eu

Conclusion générale | Poursuivre l'engagement vers une inclusion durable

En conclusion, l'intégration des personnes en situation de handicap dans le monde du travail est **une responsabilité collective** qui implique l'**engagement de tous les acteurs concernés**. L'écosystème du handicap et de l'emploi est riche et varié : entreprises, institutions, dispositifs d'accompagnement, structures spécialisées, réseaux de financement… chacun a un rôle à jouer.

Ce guide vous a offert des clés pour identifier une partie de ces acteurs, comprendre leur mission, et savoir comment les mobiliser – qu'il s'agisse de soutien à l'intégration, de maintien en emploi ou d'aides financières.

À travers ses zooms, il a aussi permis de voir comment la pratique de l'Emploi Accompagné interagit avec chacun d'eux : le rôle spécifique du conseiller, le soutien qu'il apporte et la façon dont il complète l'action des autres. Cette approche met en évidence la complémentarité et l'articulation entre tous les acteurs, au service d'un objectif commun : **des parcours professionnels durables et inclusifs**.

La collaboration entre entreprises, institutions et structures spécialisées est indispensable pour créer un **environnement de travail adapté**, où chacun peut s'épanouir et contribuer pleinement à la richesse et à la diversité de notre société. Il est donc primordial de s'appuyer sur ces acteurs incontournables pour œuvrer, ensemble, en faveur de l'inclusion.

Ce kit est diffusé dans le cadre de la SEEPH 2025 et se complète d'un outil ludique et pédagogique : le jeu des 7 familles – Acteurs du handicap et de l'emploi.

Téléchargez-le et utilisez-le au sein de vos équipes : c'est un excellent moyen de sensibiliser, d'ouvrir le dialogue et de faire évoluer les représentations sur le handicap au travail. Le jeu, plus que tout discours, facilite la compréhension et déclenche le changement des mentalités.

Pour aller plus loin

Découvrez la ressource « Le parcours d'intégration d'une personne en situation de handicap, un parcours comme les autres ».
Créée par et pour les employeurs, à leur demande, elle propose une méthodologie complète et concrète pour préparer, accueillir, accompagner et fidéliser un salarié, tout en valorisant ses compétences et en renforçant la cohésion d'équipe. Riche en exemples et bonnes pratiques, elle est conçue pour s'adapter à tous les contextes.

> ***Travaillons ensemble pour que chaque parcours professionnel soit une opportunité, et que la diversité devienne une force pour tous.***

RENDEZ-VOUS SUR LE SITE DU CENTRE DE RESSOURCES

cdr.emploi-accompagne.fr

Télécharger directement la ressources

Glossaire

Le glossaire vient compléter et conclure ce guide en apportant des définitions claires des termes essentiels relatifs à l'inclusion professionnelle et à l'Emploi Accompagné

Institutions et financeurs

- **État** : Pilier central, fixe les lois (dont l'OETH) et finance les dispositifs (Agefiph, Fiphfp, CNSA, Emploi Accompagné).
- **CNSA** (Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie) : Finance les politiques handicap/autonomie et soutient les MDPH.
- **Agefiph** : Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans le privé.
- **Fiphfp** : Fonds équivalent pour la fonction publique.
- **OETH** (association) : Accord de branche du secteur sanitaire, social et médico-social associatif, qui collecte les contributions et finance des actions.

Obligations légales

- **OETH** (Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés) : Obligation d'atteindre 6 % de BOE pour les entreprises ≥ 20 salariés.
- **DOETH** (Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés) : Déclaration annuelle obligatoire.
- BOE (Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi) : Catégories ouvrant droit au quota (ex. RQTH, pensionnés d'invalidité, blessés de guerre).
- **RQTH** (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé) : Statut ouvrant l'accès à des droits et aides spécifiques.

Structures d'accompagnement externes

- **MDPH / MDA** : Maison Départementale des Personnes Handicapées (ou de l'Autonomie), guichet unique pour les droits et la RQTH.
- **France Travail** : Remplace Pôle Emploi, acteur central du Réseau pour l'Emploi.
- **Cap Emploi** : Réseau spécialisé dans l'emploi et le maintien des personnes handicapées.
- **Mission Locale** : Pour l'insertion globale des jeunes de 16-25 ans (emploi, logement, santé, formation).
- ANACT/ARACT **: Amélioration des conditions de travail et QVCT.**

Acteurs internes à l'entreprise

- **Direction générale / RH** : Porte la stratégie handicap, dialogue avec les partenaires et sécurise les pratiques.
- **Mission handicap / référent handicap** : Pilote et coordonne la politique handicap, point d'appui pour salariés, managers et partenaires.
- **Responsable de service** : Garant de l'organisation du travail, intègre l'inclusion dans son équipe.
- **Manager** : Acteur de proximité, accompagne le quotidien du salarié handicapé.
- **Tuteur** : Accompagne le salarié nouvellement arrivé, facilite l'intégration et la transmission des savoir-faire.
- **Collectif de travail** : Collègues qui contribuent directement à l'accueil, l'intégration et la coopération inclusive.
- **CSE** (Comité Social et Économique) : Représentants du personnel, relais d'information et de vigilance.

Glossaire

- **Médecin du travail** : Prévention et maintien en emploi, membre du SPST.
- **Assistant(e) social(e) du travail** : Apporte un soutien individuel (santé, logement, dettes…) et favorise la conciliation vie pro/perso.
- **Infirmier(ère) en santé au travail** : Suivi de santé, prévention, orientation vers le médecin du travail.
- Santé et prévention
- **SPST** (Service de Prévention et de Santé au Travail) : Interne (service autonome) ou externe (interentreprises), regroupe médecin du travail, infirmiers, ergonomes, psychologues, assistants sociaux.
- **Médecin du travail** : Spécialiste en santé au travail, il ne soigne pas mais veille à l'aptitude et propose des aménagements.

Partenaires économiques de l'inclusion

- **ESAT** (Établissements et Services d'Aide par le Travail) : Structures médico-sociales proposant une activité professionnelle adaptée.
- **EA** (Entreprises Adaptées) : Entreprises du milieu ordinaire employant au moins 55 % de personnes handicapées.
- **EATT** (Entreprises Adaptées de Travail Temporaire) : Fonctionnent comme des agences d'intérim inclusives pour les personnes handicapées.
- **ACI** (Ateliers et Chantiers d'Insertion) : Structures d'insertion par l'activité économique pour personnes éloignées de l'emploi.
- **ESSMS** (Établissements et Services Sociaux et Médico-Sociaux) : Ensemble des structures sociales et médico-sociales (foyers, IME, MAS, FAM, CSAPA…).
- **TIH** (Travailleur Indépendant Handicapé) : Indépendant (auto-entrepreneur, artisan, consultant) reconnu handicapé, dont les prestations peuvent compter pour l'OETH.

Autres notions clés

- **SEEPH** (Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées) : Temps fort annuel de sensibilisation et d'actions pour l'inclusion professionnelle.
- **Placer–Former–Maintenir** : Principe de l'Emploi Accompagné : intégrer rapidement en emploi ordinaire, former en situation et sécuriser le maintien.
- **QVCT** (Qualité de Vie et des Conditions de Travail) : Approche globale visant à améliorer bien-être, santé et organisation du travail.

REMERCIEMENTS

Nous adressons nos remerciements à l'ensemble des partenaires institutionnels, associatifs et professionnels qui soutiennent le Centre de ressources. Leur contribution et leur engagement ont permis de co-construire ce kit SEEPH 2025, pensé comme un outil pratique et mobilisateur au service des employeurs, des plateformes et des personnes accompagnées.

CFEA, tête de réseau et porteur du Centre de ressources de l'emploi accompagné.

www.emploi-accompagne.fr

Centre de Ressources de l'Emploi Accompagné

#seeph2025
Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées