

02

59

60

80



**JDI**

**JOURNÉES  
DÉPARTEMENTALES  
DE L'INCLUSION**



**PRÉFET  
DE LA RÉGION  
HAUTS-DE-FRANCE**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

Direction régionale  
de l'économie, de l'emploi,  
du travail et des solidarités

**COLLOQUE**

**RECRUTEMENT, INTÉGRATION  
ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES  
PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP**

Livret de restitution de l'événement  
organisé à Beauvais le 18 novembre 2025

# EN PRÉAMBULE

Dans le cadre du Comité régional de l'inclusion dans l'emploi (CRIE), la DREETS Hauts-de-France a organisé en 2023 et 2024 les Rencontres régionales de l'inclusion dans l'emploi. Ces événements avaient pour objectif de rassembler l'ensemble des parties prenantes de l'insertion professionnelle des publics en situation de vulnérabilité, et en premier lieu les structures d'insertion par l'activité économique et les entreprises adaptées.

Dans l'objectif de renforcer l'ancrage territorial de ces temps d'échange propices à l'inspiration et au partage de retours d'expérience, la DREETS a construit, en partenariat avec les DDETS, des journées départementales de l'inclusion dans l'emploi en 2025, animées avec le concours de l'agence Les Petites Rivières.

Après un premier événement dédié aux achats publics socialement

responsables dans la Somme, la seconde rencontre avait pour thématique le recrutement, l'intégration et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap (PSH). Elle était placée sous le patronage de Jean-Marie CAILLAUD, Préfet de l'Oise.

Organisée à l'Empreinte Crédit Agricole, la rencontre a été l'occasion d'illustrer concrètement des parcours professionnels de PSH au sein d'entreprises classiques inclusives, de partager les bonnes pratiques locales, de découvrir une exposition préparée par l'association IPSHO, qui porte le Cap Emploi dans l'Oise, et de remettre les premiers prix « Employeur Inclusif Handicap dans le département de l'Oise (PEIHO) ».

Dans ce livret de restitution, vous trouverez la synthèse des échanges particulièrement riches ayant eu lieu lors de cette journée.

**ÉVÉNEMENT ANIMÉ AVEC LE CONCOURS  
DE L'AGENCE LES PETITES RIVIÈRES**

# **SOMMAIRE**

<b>INTRODUCTION</b>	<b>4</b>
<b>FOIRE AUX QUESTIONS (FAQ) SUR LE RECRUTEMENT ET LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES PSH DANS L'OISE</b>	<b>5</b>
<b>SYNTHÈSE DES RETOURS D'EXPÉRIENCE</b>	<b>8</b>
<b>ZOOM SUR... LES LAURÉATS DU PRIX EMPLOYEUR INCLUSIF HANDICAP DANS LE DÉPARTEMENT DE L'OISE (PEIHO)</b>	<b>14</b>
<b>ZOOM SUR... L'EXPOSITION DE L'IPSHO « 8 CLÉS DE L'INCLUSION : MON PASS HANDICAP »</b>	<b>14</b>
<b>ZOOM SUR... LE PANORAMA « RECRUTEMENT ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES PSH » DE LA DREETS HAUTS-DE-FRANCE</b>	<b>15</b>

# INTRODUCTION

## JEAN-MARIE CAILLAUD Préfet de l'Oise

« L'objectif de cette journée est clair : sensibiliser, valoriser et accompagner. Sensibiliser les entreprises à l'inclusion des personnes reconnues travailleurs handicapés par la valorisation des différents dispositifs et acteurs et accompagner l'évolution des pratiques des ressources humaines et des chefs d'entreprise en matière de recrutement et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Parce qu'au-delà des chiffres, il s'agit avant tout de personnes, de talents, de parcours de vie.

L'inclusion n'est pas une politique parmi d'autres : c'est une exigence républicaine. Elle repose sur une mobilisation partagée

entre : l'État et ses services, garants du cadre et de la cohérence des politiques publiques ; les collectivités territoriales ; les entreprises et les administrations ; les associations, les établissements médico-sociaux et les acteurs de l'accompagnement.

Ensemble, nous avons la responsabilité de lever les freins, de changer le regard sur le handicap et de créer les conditions concrètes d'un emploi durable et adapté pour tous. Ensemble, faisons de l'Oise un territoire pleinement inclusif, où chaque talent trouve sa place et contribue à la vitalité de notre économie et de notre société »



# FOIRE AUX QUESTIONS

## SUR LE RECRUTEMENT ET LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES PSH DANS L'OISE

**AVEC LES INTERVENTIONS DE : IVAN TALPAERT, DÉLÉGUÉ RÉGIONAL HAUTS-DE-FRANCE, AGEFIPH & ISABELLE CHAVOT, DIRECTRICE TERRITORIALE AU HANDICAP DANS LES HAUTS-DE-FRANCE, FIPHFP**

### QU'EST-CE QUE LE RRH ?

Le Réseau des référents handicap (RRH) est animé dans toutes les régions par des conseillers Agefiph. Le Réseau des référent handicap permet de :

- Développer ses compétences sur tous les sujets du handicap en entreprise (recrutement, maintien dans l'emploi, sensibilisation des collaborateurs...) avec des webinaires et des rendez-vous thématiques,

- Développer les échanges et partager les bonnes pratiques à l'occasion de rencontres régionales et nationales.

Dans les Hauts-de-France, il fédère 520 référents appartenant à plus de 350 entreprises. De manière plus générale, l'Agefiph propose des solutions pour l'emploi des personnes en situation de handicap.

[Plus d'informations sur l'AGEFIPH dans les Hauts-de-France](#)

### À QUEL NIVEAU SE SITUE LE TAUX D'EMPLOI DIRECT DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS DANS LES HAUTS-DE-FRANCE ?

Le taux d'emploi direct progresse lentement en France (3,6 % en 2023 contre 3,5% en 2021) et dans les Hauts-de-France (4,2% en 2023 contre 4,1% en 2021). Il est constaté une relative stabilité des entreprises

assujetties. Ce sont celles qui ont entre 20 à 49 salariés qui ont le plus de difficultés à répondre à l'OETH, en lien avec l'absence de ressources dédiées.

## QUEL POURCENTAGE D'ENTREPRISES ASSUJETTIES ATTEIGNENT UN TAUX D'OETH ÉGAL OU SUPÉRIEUR À 6% DANS LES HAUTS-DE-FRANCE ?

39% des entreprises assujetties à l'OETH ont un taux égal ou supérieur au taux légal de 6% dans la Région Hauts-de-France, contre 31% au niveau national. Les employeurs du territoire sont donc globalement plus impliqués dans des démarches inclusives, constat à mettre en lien avec la structuration de l'économie locale. Les secteurs de l'administration

publique / enseignement / santé et action sociale, de l'industrie et des services aux entreprises sont ceux dans lesquels le taux d'emploi direct est le plus important dans la Région (entre 4% et 6,3%). Un des secteurs qui peine à atteindre ses objectifs est en revanche celui de l'information – communication.

## QUEL EST LE TAUX D'EMPLOI DIRECT DES PSH DANS LA FONCTION PUBLIQUE ?

Le taux d'emploi direct dans la fonction publique s'élève à 7,15%, contre 6,81% en 2023. La fonction publique territoriale est la mieux placée avec un taux de 8,7%. Ce chiffre est à considérer en prenant en compte les spécificités du statut des fonctionnaires, pour lesquels

un reclassement doit être effectué en cas d'inaptitude pour raisons médicales. Le maintien dans l'emploi est donc une priorité des politiques handicap dans la fonction publique. En 2024, 763 maintiens ont été effectués, contre 646 en 2023.





## EN CONTRAIGNANT TOUTES LES ENTREPRISES DE LA RÉGION ASSUJETTIES À L'OETH D'EMBAUCHER DIRECTEMENT DES BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI, LE NOMBRE DE DEMANDEURS D'EMPLOI EN SITUATION DE HANDICAP DIMINUERAIT-IL DRASTIQUEMENT ?

La réponse est non : si toutes les entreprises assujetties à l'OETH embauchaient directement 6% de travailleurs en situation de handicap, environ 11 500 ETP seraient générées dans les Hauts-de-France. Or, 58 500 bénéficiaires de l'obligation d'emploi

sont en recherche d'emploi (soit 11,3% des demandeurs d'emploi). L'OETH est ainsi nécessaire mais non suffisante pour répondre aux enjeux emploi des travailleurs handicapés.

## L'ÉVOLUTION DU NOMBRE DE MAINTIENS DANS L'EMPLOI DANS LA RÉGION MARQUE-T-ELLE UNE TENDANCE DE FOND ?

Les chiffres parlent d'eux-mêmes : en 2021, on comptait plus de 2 500 maintiens dans l'emploi. En 2024, 3 600 ont été dénombrés. Entre 2023 et 2024, on constate une évolution de +17% (19% spécifiquement dans la fonction publique) de ce type de démarche. Parmi les clés de

succès, la mobilisation plus systématique par les employeurs de l'offre de services de l'Agefiph, du Fiphfp, des structures d'accompagnement comme Cap Emploi, et de la médecine du travail : un levier illustré dans les retours d'expérience qui suivent.

# SYNTHÈSE DES RETOURS D'EXPÉRIENCE

La matinée de la rencontre départementale a été rythmée par :

- la présentation de l'offre de services de la Maison de l'Autonomie, qui octroie notamment la Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
  - Plus d'informations ici : <https://mda.oise.fr>
- la présentation de l'offre de services de France Travail (qui est devenu lieu unique d'accompagnement pour les demandeurs

d'emploi en situation de handicap, que leur référent soit un conseiller France Travail ou Cap Emploi)

- 5 retours d'expérience : deux d'entre eux portaient sur le recrutement de PSH, et trois sur leur maintien dans l'emploi (voir ci-après).



## RETOUR D'EXPÉRIENCE N°1 : RECRUTER EN ALTERNANCE

Avec les témoignages de :

- Sébastien Loyez, Responsable RH de plusieurs hypermarchés Auchan dans l'Oise dont celui de Nogent-sur-Oise
- Christophe Pétré, Manager de la boulangerie de l'hypermarché de Nogent-sur-Oise
- Gaël Grinevald Lucas, Chargée du Développement de l'Alternance à Cap Emploi

Le témoignage apporté a mis en lumière la stratégie structurée d'Auchan Retail France en matière d'inclusion des personnes en situation de handicap, inscrite dans un accord agréé par l'État et dans un projet d'entreprise de long terme : « tous égaux, tous différents : notre projet Humain(s). La politique handicap repose sur un réseau interne de référents handicap, des actions de sensibilisation, des partenariats avec des acteurs spécialisés tels que Cap Emploi et l'AGEFIPH, ainsi que sur le recours à l'alternance comme levier d'accès à l'emploi. Les résultats chiffrés présentés montrent un dépassement de l'obligation légale d'emploi des travailleurs handicapés, tant au niveau national (8,05 %) que local (8,52 % soit 27 collaborateurs pour l'hypermarché de Nogent-sur-Oise), illustrant l'impact concret de ces actions sur le taux d'emploi et la sécurisation des parcours professionnels. Christophe Pétré a ainsi

relaté ses expériences réussies avec plusieurs collaborateurs en situation de handicap, dont l'un travaille à présent dans une boulangerie lauréate de l'émission « la meilleure boulangerie de France ». Les échanges ont souligné l'importance de l'accompagnement individualisé et de l'adaptation des environnements de travail et de formation. Cap Emploi a ainsi mobilisé son expertise en matière d'accompagnement des publics et des entreprises à la mise en œuvre de parcours d'alternance pour les PSH. Les clés de réussite identifiées reposent sur l'engagement des tuteurs, la sensibilisation des équipes, l'adaptation des rythmes et des supports pédagogiques, ainsi que sur l'appui sur des dispositifs territoriaux innovants comme la Plateforme d'Accompagnement à l'Inclusion Professionnelle (PAIP).

« Les personnes handicapées, ce sont des personnes qui ont envie de travailler, à une époque où c'est parfois un peu dur de trouver des collaborateurs motivés. En adaptant nos façons d'apprendre, on peut avoir de belles réussites et il y a beaucoup d'accompagnateurs comme Cap Emploi pour aider les employeurs. Ça ne coûte rien d'essayer ! »

**CHRISTOPHE PÉTRÉ**

## RETOUR D'EXPÉRIENCE N°2 : HANDICAP OU PAS, RECONNAÎTRE LA MOTIVATION AVANT TOUT

Avec les témoignages de :

- Delphine Guillon-Lagrange, Responsable administrative, CARS 2000-1
- Vincent Kondratiuk, Responsable de site, CARS 2000-1
- Agnès Devillers, Chargée de Relations Employeurs - Secteur Beauvais Méru, Cap Emploi de l'Oise

La table ronde a porté sur les pratiques de recrutement au sein de la PME CARS 2000-1, concessionnaire automobile du Beauvaisis, en mettant en avant une approche fondée avant tout sur la motivation et les appétences des candidats, indépendamment du handicap. Les échanges ont montré les contraintes spécifiques des petites entreprises en matière de recrutement (manque de temps, difficulté à qualifier les candidatures) et l'intérêt de dispositifs tels que Proch'Emploi, plateforme de la Région Hauts-de-France pour faire le lien entre les demandeurs d'emploi des Hauts-de-France et les employeurs qui peinent à recruter. Cet outil, véritable levier pour gagner du temps dans les recrutements, a été mobilisée par CARS 2000-1. Cap Emploi intervient en articulation

étroite avec Proch'Emploi dès lors que des PSH sont identifiés comme potentiels candidats aux offres d'emploi.

Le retour d'expérience autour du recrutement de Nicolas, ancien salarié licencié pour inaptitude et reconverti vers un poste d'assistant commercial, a illustré concrètement les conditions de réussite de l'intégration dans l'entreprise. L'accompagnement renforcé en amont proposé par Cap Emploi et Proch'Emploi (coaching, préparation à l'entretien), le rôle central du tuteur, l'adaptation du poste de travail avec l'appui d'un ergonome et le cofinancement de solutions de compensation par l'AGEFIPH ont permis une intégration progressive et durable.

« Je n'aurais pas pensé spontanément à recruter des personnes handicapées, mais Cap Emploi a cerné nos valeurs et a proposé de bonnes personnes. Le handicap ne change pas grand-chose : il faut connaître les limites de chacun, mais aujourd'hui, Nicolas, c'est l'un de mes meilleurs éléments. Ce n'est pas le cursus qui fait la motivation ! »

**VINCENT KONDRATIUK**

## RETOUR D'EXPÉRIENCE N°3 : MOBILISER LE DISPOSITIF D'EMPLOI ACCOMPAGNÉ (DEA) DANS UNE ENTREPRISE DE L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE

Avec les témoignages de :

- Pascal Vasseur, Directeur général de l'EHPAD Le Jardin des Deux Vallées
- Claire Karinthi, Directrice de l'association Un autre regard

La table ronde a porté sur le recours au dispositif d'emploi accompagné (DEA) comme levier central du maintien durable dans l'emploi des PSH, à partir du retour d'expérience de l'EHPAD Le Jardin des Deux Vallées. Coordonné dans l'Oise par l'association Un autre regard, le DEA est un accompagnement « sur mesure », non limité dans le temps. Il repose sur un suivi conjoint du salarié et de l'employeur, une médiation régulière, l'adaptation fine des tâches et des rythmes de travail, ainsi que la mobilisation de solutions techniques et organisationnelles pour favoriser le maintien dans l'emploi.

Il a été mobilisé à plusieurs reprises par le directeur de l'EHPAD. Dans le cadre du DEA, des aménagements de poste ont par exemple été proposées à Julie, PSH

embauchée en tant qu'agent de service hospitalier (modification des horaires, recours aux pictogrammes plutôt qu'à l'écrit...). L'employeur a quant à lui pu bénéficier de l'appui d'Un autre regard pour élaborer un dossier de Reconnaissance de la lourdeur handicap (RLH) en lien avec Cap Emploi. Une des clés de réussite constatée est également le recours de l'EHPAD à des contrats aidés (Parcours emploi compétences) lors du recrutement de PSH, afin de sécuriser les phases d'intégration et de formation des salariés et de tenir compte du temps de tutorat nécessaire, avant d'envisager une pérennisation en contrats de droit commun.

« Nous n'avons pas les compétences en interne pour assurer le « SAV » du recrutement des PSH. Le DEA nous a permis de gagner du temps, de former les équipes en interne et trouve des solutions opérationnelles. Il faut faire l'essai du recrutement inclusif. Ça fonctionne, et quand on se lève le matin, on a l'impression de contribuer à une belle aventure humaine. »

**PASCAL VASSEUR**

## RETOUR D'EXPÉRIENCE N°4 : MOBILISER LE DISPOSITIF D'EMPLOI ACCOMPAGNÉ (DEA) DANS UNE ENTREPRISE CONVENTIONNELLE

Avec les témoignages de :

- Elodie Chartier, Responsable RH, Schlüter-Systems France
- Bruno Courseaux, employé en logistique, Schlüter-Systems France
- Alice Benion, Coordinatrice DEA, La Nouvelle Forge

La table ronde a présenté le retour d'expérience de Schlüter-Systems sur le maintien dans l'emploi d'un salarié en situation de handicap, illustrant une politique handicap intégrée à la stratégie RSE de l'entreprise. À travers le parcours de Bruno, salarié de longue date en situation de handicap, les intervenantes ont montré comment les transformations de l'organisation et des difficultés personnelles postérieures à la crise sanitaire ont rendu nécessaire une approche renouvelée du maintien dans l'emploi. Après avoir mobilisé des adaptations de poste classiques avec l'appui de Cap Emploi Oise, l'entreprise a identifié les limites de ces réponses face à des problématiques mêlant santé, anxiété

et organisation du travail, conduisant à l'orientation vers le DEA.

L'intervention du DEA a permis un accompagnement global et coordonné, centré à la fois sur le salarié, les managers et l'employeur. Les actions mises en œuvre ont combiné accompagnement psychosocial en articulation avec un service social d'entreprise, structuration des processus de travail, sensibilisation des équipes et aménagement du temps de travail. Cette démarche a favorisé une amélioration tangible du bien-être, de l'autonomie et de la communication du salarié, tout en sécurisant l'employeur.

« Au niveau personnel, j'avais besoin d'être accompagné pour effectuer certaines démarches. Aujourd'hui, je sais de quoi je suis capable, j'ai gagné en assurance et je me sens davantage en confiance au sein de l'entreprise. Il m'est désormais plus facilement de mettre des mots sur mes émotions et donc de mieux communiquer avec mon entourage, mes managers et mes collègues de travail. »

**BRUNO COURSEAUX**

## RETOUR D'EXPÉRIENCE N°5 : TRAVAILLER EN CONCERTATION AVEC LA MÉDECINE DU TRAVAIL

Avec les témoignages de :

- Estelle Eldin, responsable ressources humaines, Parc Astérix
- Aboubakar Dembele, chargé d'entretien des attractions, Parc Astérix
- Dr Jacques Demarquest, Médecin du travail, référent de la cellule PDP chez PRESOA, service interentreprises de prévention de santé au travail

Le témoignage apporté par le Parc Astérix a démontré que, quel que soit le niveau de maturité de leur politique handicap, les employeurs peuvent faciliter le maintien dans l'emploi de leurs collaborateurs en situation de handicap grâce à l'appui de partenaires. Le Parc Astérix a d'abord bénéficié du soutien de l'AGEFIPH pour mener un diagnostic-action, qui a permis la mise en place d'un comité de pilotage, l'organisation d'ateliers et de sessions de sensibilisation à destination des managers et des salariés. Une convention a également été signée pour mieux mobiliser les dispositifs existants de l'AGEFIPH et de Cap Emploi et ainsi, améliorer le taux d'emploi de travailleurs handicapés de l'entreprise.

Le retour d'expérience de PRESOA souligne le rôle crucial des services inter-entreprises de prévention et de santé au travail pour identifier les situations à risque et prévenir les licenciements pour inaptitude. Dans le cadre de sa convention avec Parc Astérix, PRESOA peut ainsi faire remonter à l'employeur les difficultés rencontrés par certains salariés, préconiser des adaptations de poste, organiser des visites médicales

de pré-reprise à l'issue d'un arrêt maladie, etc. La structure anime également une cellule de prévention de la désinsertion professionnelle (PDP) avec la CPAM, la CARSAT, COMETE France, etc. pour évoquer dans un cadre pluridisciplinaire les cas complexes et les actions qui peuvent être engagées par chacun.

Concrètement, le témoignage apporté par Aboubakar Dembele, qui rencontrait des difficultés de mobilité, illustre pleinement les initiatives engagées par l'employeur pour favoriser son maintien dans l'emploi : partenariat étroit avec la médecine du travail, mise à disposition d'un scooter adapté pour circuler au sein du parc, puis diminution de ses déplacements par le remplacement de ses missions de maintenance d'attractions par des tâches en atelier.

Parc Astérix a également mis en place des vacations avec une assistante sociale afin d'accompagner les salariés concernés dans la rédaction de dossiers pour la reconnaissance de leur qualité de travailleur handicapé (RQTH).

« Notre volonté, c'est d'éviter autant que possible l'inaptitude en faisant les adaptations nécessaires. Pour ce faire, les intermédiaires comme la médecine du travail sont des partenaires clés ! »

**ESTELLE ELDIN**

# ZOOM SUR...

## LES LAURÉATS DU PRIX EMPLOYEUR INCLUSIF HANDICAP DANS LE DÉPARTEMENT DE L'OISE (PEIHO)

Lors de la rencontre départementale, la Préfecture de l'Oise a organisé la remise des prix « Employeur inclusif » qu'elle avait créés dans l'objectif de valoriser les bonnes pratiques et d'inciter les acteurs publics et privés à développer le recrutement et le maintien dans l'emploi de PSH. 4 trophées, conçus par l'ESAT du Thérain de Beauvais, ont ainsi été remis.

Le prix « or » a été remis à l'enseigne de bricolage, de jardinage et de décoration Weldom pour récompenser sa politique de recrutement ciblée vers les PSH en lien avec Cap Emploi et Handiwork, ses démarches d'adaptation des postes de travail pour favoriser le maintien dans l'emploi, ses actions de formation des managers, ses partenariats avec des ESAT et entreprises adaptées et sa participation active au dispositif DuoDays qui a permis l'immersion professionnelle d'une centaine de personnes.

Les autres entreprises récompensées sont :

- Prix Argent : Clésence
- Prix Bronze : La Brosse et Dupont
- Prix « coup de Cœur » : Karapass

## L'EXPOSITION DE L'IPSHO « 8 CLÉS DE L'INCLUSION : MON PASS HANDICAP »

L'événement a aussi été l'occasion pour l'association IPSHO, qui porte le Cap Emploi de l'Oise, d'inaugurer sa nouvelle exposition « 8 clés de l'inclusion : mon pass handicap », financée par la DDETS de l'Oise. Autour de 8 ateliers de mise en situation et de sensibilisation (Le handicap, c'est quoi au juste ? ; Handicap invisible ; Vivre un handicap moteur ; Travailler avec une déficience sensorielle ; Travailler avec un TND et/ou trouble psychique ; Accueillir un collègue en situation de handicap ; Adapter les postes et les missions ; Être acteur de l'inclusion durable), les objectifs principaux de ce dispositif sont de déconstruire les

idées reçues sur le handicap en milieu professionnel, de favoriser l'inclusion et l'accessibilité du travail, et de montrer les bénéfices des adaptations de postes pour tous les collaborateurs, à travers une expérience ludique, interactive et pédagogique.

Cette exposition, constituée de stands thématiques, vise à être itinérante : les employeurs volontaires ont la possibilité de l'utiliser pour sensibiliser leurs salariés en contactant directement l'IPSHO.

[Plus d'informations](#)

# ZOOM SUR...

## LE PANORAMA « MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES PSH » DE LA DREETS HAUTS-DE-FRANCE

Dans le cadre de la feuille de route régionale de l'inclusion, la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) a engagé en 2025 avec l'agence Les Petites Rivières l'élaboration de panoramas d'initiatives autour de cinq thématiques structurantes :

- L'égalité femmes-hommes et la mixité des métiers
- La validation et la reconnaissance des acquis professionnels
- Le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap
- Les achats socialement responsables
- L'économie locale et solidaire, levier de dynamisation du territoire.

Ces panoramas visent à valoriser les actions exemplaires conduites dans les territoires, à diffuser les pratiques innovantes et à mettre à disposition des acteurs de l'inclusion des ressources opérationnelles.

Ils traduisent la volonté de l'État de soutenir et d'accompagner les initiatives locales, tout en donnant une visibilité aux coopérations qui font la force de la région.

Le panorama dédié au maintien dans l'emploi propose un décryptage du contexte national et régional sur la thématique ainsi que 5 études de cas concrètes pour modéliser les pratiques et ainsi inspirer les employeurs publics et privés :

- La création d'un réseau d'entreprises adaptées par FM Logistic
- L'insertion de personnes atteintes d'autisme au travers du projet Gloria, mené par L'Oréal et les associations Vivre et travailler autrement et La nouvelle forge
- La politique handicap volontariste du Groupe Atlantic
- La cellule d'accompagnement au retour et au maintien dans l'emploi du Centre Hospitalier de Valenciennes
- La plateforme Emploi Accompagne portée par l'ADAPT sur le Département du Nord

[Télécharger ici](#)

[Autres ressources disponibles ici](#)