

Compte rendu de la réunion :
**« L'évolution de Carrière des
personnes en situation de handicap »**

Jeudi 23 mars 2023

Programme

- Actualités du Club Être
- « Nouvelles coopérations Entreprises et travailleurs en situation de handicap » - intervention d'Emmanuel GOBIN, Directeur Général Les Papillons Blancs d'Hazebrouck, Co-président de l'ANDRH Nord maritime
- « Du privé à l'entrepreneuriat : un exemple de parcours professionnel » - Intervention de Julie CHERRIER, Cofondatrice & Responsable de la communication, H.A.S.C
- « L'étude de BPCE sur l'évolution de carrière de ses collaborateurs en situation de handicap : un outil pour guider les actions de la Mission Handicap Nationale » - Intervention de Joëlle PAILLARD, Chargée de mission handicap nationale des Banques Populaires et des Caisses d'Épargne
- « Une fondation engagée pour soutenir des projets pour développer la confiance en soi et la remobilisation des personnes en situation de handicap » - Intervention de Charlotte TERNOIR, Responsable des projets "accès à l'emploi", Fondation Malakoff Humanis Handicap
- « Le parcours inclusion de la Fondation des Amis de l'atelier » - Témoignage de Sabine LUCOT, Directrice de la Plateforme Insertion & Hanploi, Fondation des Amis de l'Atelier



Actualités du Club Être

Les dispositifs d'emploi dans la région Hauts-de-France : du milieu protégé au milieu ordinaire

Jeudi 6 avril de 14h à 17h à Lille



Cet événement a pour vocation de présenter les dispositifs d'accompagnement et d'inclusion pour les travailleurs en situation de handicap d'ESAT/EA, à travers des retours d'expériences des différents acteurs engagés. C'est une opportunité pour toute entreprise privée ou organisme public qui souhaite développer de nouveaux partenariats et intégrer des collaborateurs d'ESAT/EA.

Réunion en présentiel : Decathlon - Jardin Des Plantes, 24 Rue Marcel Hénaux, Lille.

[Cliquez ICI pour vous inscrire \(inscription obligatoire\)](#)



L'emploi des jeunes : découverte de l'entreprise, stages, alternances

Mardi 25 avril de 14h30 à 17h à Lyon



Lors de cette réunion, la question des jeunes en situations de handicap sera abordée (intervention de Kliff de Randstad, de la Mission locale avec le programme Actif'H et de la Fédé 100% handinamique)

Le thème de la sensibilisation des managers pouvant être réticents à embaucher des collaborateurs en situation de handicap sera également traité avec l'intervention de Cynthia Wilson (CCAH).

Réunion en présentiel : Kliff par Randstad (4ème étage), 77 boulevard Vivier Merle, Lyon.

[Cliquez ICI pour vous inscrire \(inscription obligatoire\)](#)

« Sport et handicap : le défi de la performance »

Mardi 30 mai de 14h30 à 17h



À l'occasion de l'accueil en France des Global Games, des Mondiaux de Para Athlétisme, de la Coupe du Monde de rugby fauteuil et à un an des Jeux olympiques et paralympiques, Le Club Être organise un événement autour du sport et du handicap. Au programme : rencontre de porteurs de projets innovants, interventions d'entreprises engagées dans l'inclusion par le sport, échanges entre pairs.

Entreprises et institutionnels :

- [Pascal ANDRIEUX](#) (Fondation Malakoff Humanis Handicap), [Marion WILBOIS](#) (Armonia), [Guy TISSERANT](#) (Comité d'organisation Des Mondiaux d'athlétisme paralympique)

Porteurs de projets : [Marcus](#), [Wallaby / Rotam International](#), [Siel Bleu](#)

N'hésitez pas à convier vos fondations, vos services partenariats et des collaborateurs concernés par le sujet.

Lieu : Paris La Défense, Cœur Défense, Tour B, 110 esplanade du Général-de-Gaulle, La Défense.

[Cliquez ICI pour vous inscrire \(inscription obligatoire, nombre de places limitées\)](#)



« *Nouvelles coopérations : entreprises et travailleurs en situation de handicap* »

**Emmanuel GOBIN, Directeur Général Les Papillons Blancs d'Hazebrouck,
Co-président de l'ANDRH Nord maritime**

Voir le Replay [en cliquant sur ce lien](#)



« Du privé à l'entrepreneuriat : un exemple de parcours professionnel »

**Julie CHERRIER, Cofondatrice & Responsable de la communication,
H.A.S.C**

Voir le Replay [en cliquant sur ce lien](#)

Du salariat dans la grande diff' vers l'handi- preneuriat au féminin !



LE HANDICAP
NOTRE SIXIÈME SENS



être
en réseau

EMPLOI, HANDICAP
& PRÉVENTION

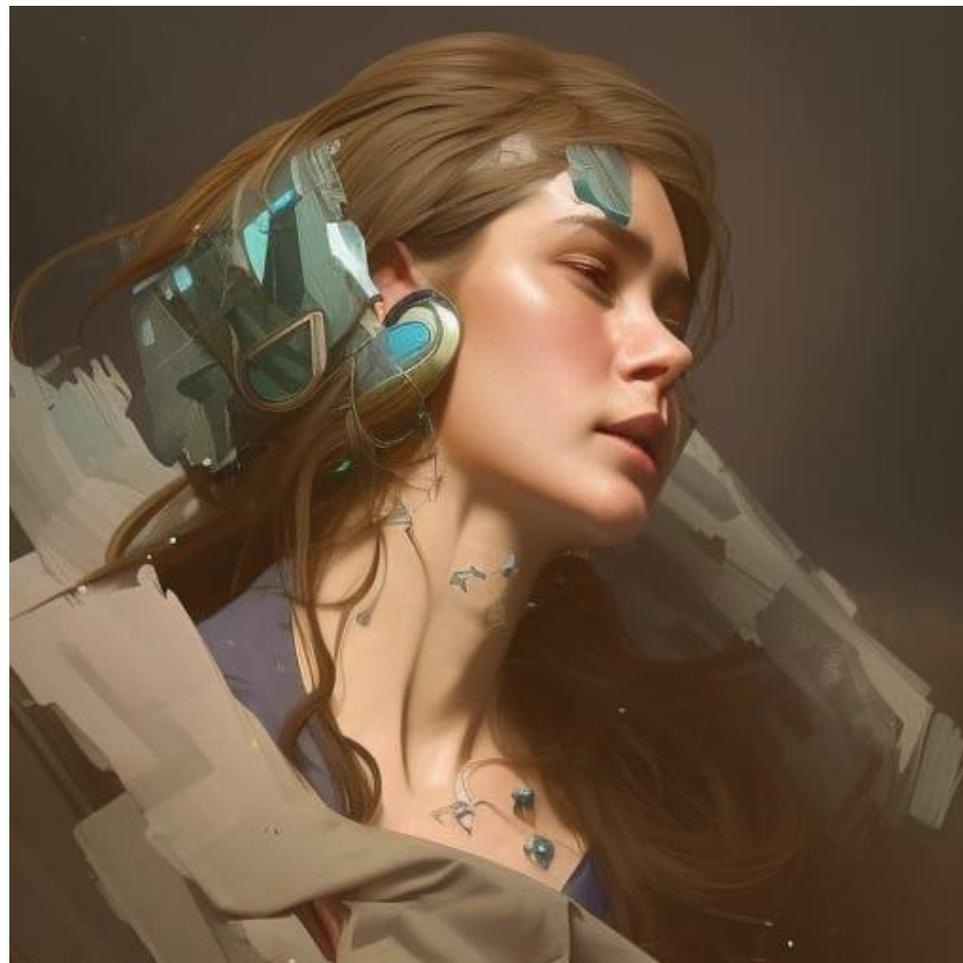


Image générée par IA avec l'intitulé de l'intervention

Au programme

- Présentation et introduction
- Mon handicap
- Les facteurs bloquants dans mon évolution de carrière
- De mon salariat vers l'handi-preneuriat
- Adaptations de mon poste
- Inclusivepreneure depuis 2017
- Conclusion et échanges



Julie CHERRIER



CO-FONDATRICE ET
RESPONSABLE DE
LA COMMUNICATION

Bac+5

Maladie orpheline & chronique

Handicap survenu en 2013

Handicap invisible

PRÉSENTATION

INTRODUCTION

- **0 tabou / 100% transparence,**
- **Osez poser toutes vos questions :),**
- **Mon parcours est unique,
tout comme chaque carrière.**

MON HANDICAP :

 **UNE MALADIE
ORPHELINE**

1. Manifestation
2. Traitement & chirurgie
3. Mobilité
4. Douleur chronique





LES FACTEURS BLOQUANTS DANS MON ÉVOLUTION DE CARRIÈRE

2013 Visuel Merchandiser, apparition de ma
maladie

- La recherche de diagnostic + soins
- L'auto-censure
- La lourdeur administrative
- L'incompréhension (invisibilité du handicap)
- La non acceptation de mon handicap
- L'environnement professionnel pas formé et malveillant
- Le licenciement pour inaptitude

**" Puis le 'KO technique'
pendant 2 années "**

SALARIAT → HANDI-PRENEURIAT

Encore quelques échecs...

Entretiens d'embauche au top, qui ensuite s'écroulent dès que le mot 'handicap' sort de ma bouche

...Puis la décision

- Pôle emploi
- Cap emploi : formation à la reconversion
- Statut TIH
- Création d'entreprise avec un poste parfaitement adapté à l'ensemble de mes besoins (**santé ET carrière**)

Permettre à une Julie une carrière heureuse et performante :



SANTÉ

- **Temps partiel**
- **Flexibilité de l'emploi du temps**
- **Télétravail privilégié**
- **Arrêts maladie bien acceptés**
- **Une culture organisationnelle inclusive**

CARRIÈRE

- **Évolution professionnelle**
- **Évolution salariale**
- **Challenges internes & externes**
- **Le luxe de travailler avec des 'matches vision'**

Inclusivepreneure depuis 2017



AGENCE DE CONSEIL
INCLUSIVE & ENGAGÉE !
CO-CRÉÉE PAR 3 TIH

"Construire ensemble les leviers que
j'aurais **adorés** trouver dans mon
entreprise quand j'étais salariée"





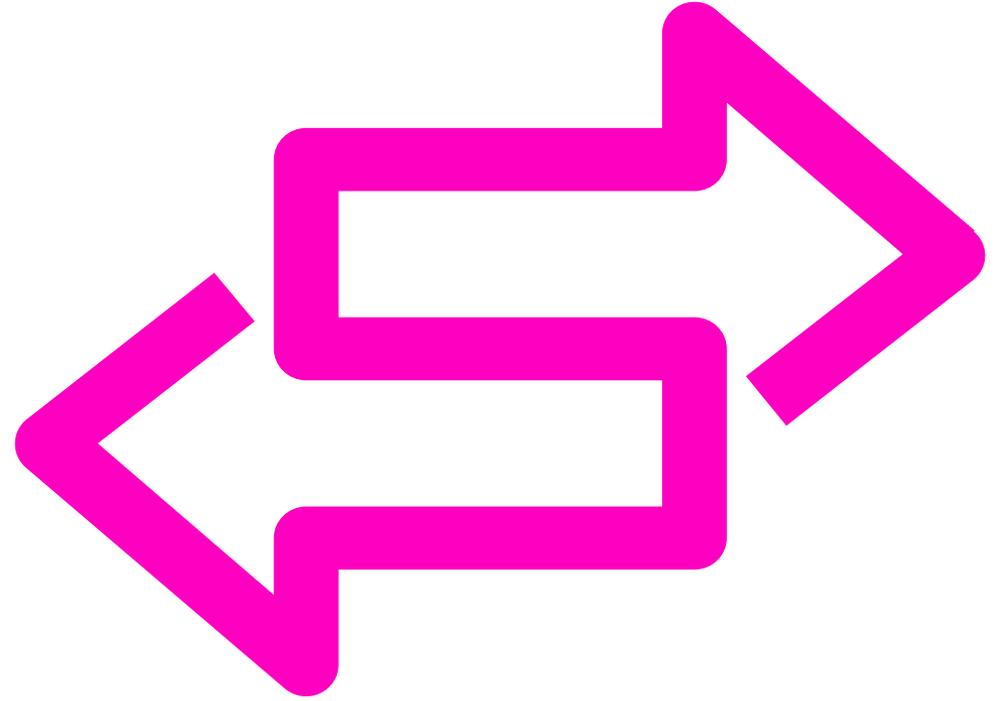
**Merci de m'avoir
écoutée,
pour rappel, ceci
n'est qu'UNE
carrière T(I)H
parmi tant
d'autres.**

#ouverture #bienveillance

CONCLUSION PUIS ÉCHANGES

ÉCHANGES

**Sentez-vous libres de me poser
toutes vos questions !**





**THANK
YOU!**

**HA
SC**

L'inclusion n'est jamais due au hasard,
c'est le résultat de belles collaborations.



« L'étude de BPCE sur l'évolution de carrière de ses collaborateurs en situation de handicap : un outil pour guider les actions de la Mission Handicap Nationale »

Joëlle PAILLARD, Chargée de mission handicap nationale des Banques Populaires et des Caisses (BPCE)

Voir le Replay [en cliquant sur ce lien](#)

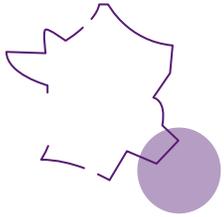


Intervention Club Être

Evolution professionnelle des personnes en situation de handicap

Le Groupe BPCE

En bref



2^{ÈME}

Acteur bancaire en France



100 000
collaborateurs



36 millions
de clients

Banque de proximité et métiers associés

- Services bancaires et financiers
- Conseils et financements spécialisés
- Assurances
- Digital et Paiements

BANQUE POPULAIRE 

 CAISSE D'ÉPARGNE

BANQUE PALATINE 

oney

Global Financial Services

- Gestion d'actifs et de fortune
- Banque de financement et d'investissement

 NATIXIS
INVESTMENT MANAGERS

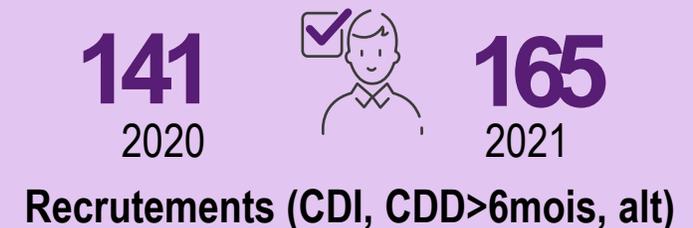
 NATIXIS
CORPORATE AND
INVESTMENT BANKING

La politique handicap au sein du Groupe

En chiffres (31/12/2021)

- La politique en faveur de l'emploi et de l'égalité des chances des personnes en situation de handicap
 - Fait partie de l'engagement du groupe en faveur de la diversité
 - Se traduit par la signature d'accords de Branche ou d'entreprise, depuis plus de 15 ans

Evolution du taux d'emploi



L'enquête auprès des collaborateurs en situation de handicap

- Pour la première fois depuis la mise en place des accords, les Banques Populaire et les Caisses d'Épargne ont souhaité donner la possibilité aux salariés en situation de handicap de s'exprimer sur leur vie professionnelle et leur perception de la politique handicap du Groupe
 - Engagement inscrit dans les accords de Branche
 - Lancement à l'occasion de la SEEPH 2021
 - 30 questions (profil des répondants, nature et partage du handicap, aménagement de poste, intégration, formation, parcours professionnel, connaissance de la politique handicap, QVT,...)
 - Enquête accessible et confidentielle



13/14 BP ont déployé l'enquête
1 137 collaborateurs interrogés
69% de taux de participation



18/20 entreprises (dont 14/15 CE) ont déployé l'enquête
1 515 collaborateurs interrogés
68,4% de taux de participation

Le mode opératoire

Enquête sur mesure

- Participation des référents handicap à l'élaboration du questionnaire

Déploiement lors de la SEEPH (sur 4 semaines)

- Mail aux collaborateurs concernés envoyé dans chaque entreprise par le référent handicap pour expliquer la démarche

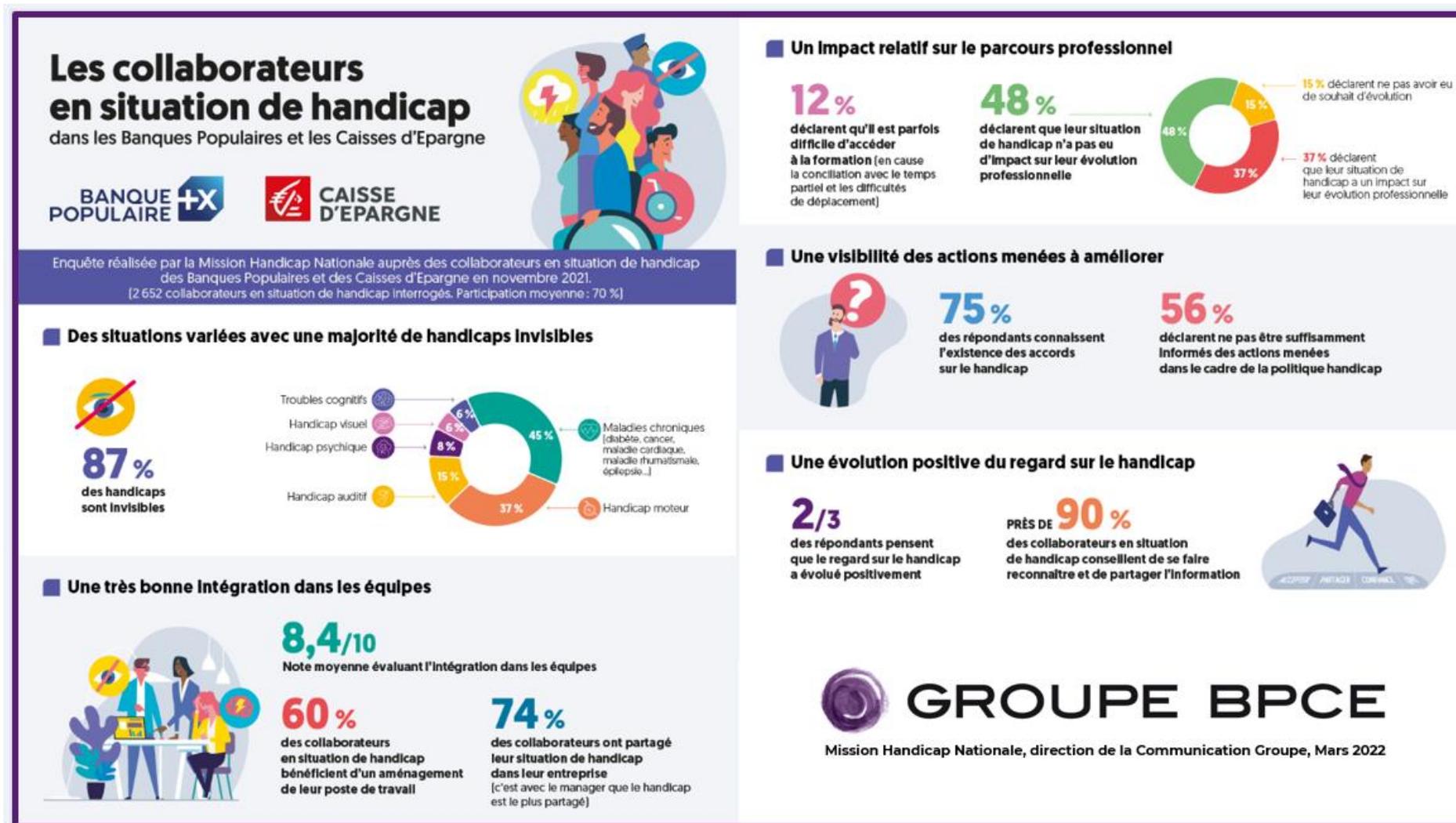
Partage des résultats

- Restitution de la consolidation des résultats à tous les référents handicap avec la possibilité pour chacun d'accéder aux résultats de son entreprise

Communication interne et externe

- Communication des résultats clés auprès de l'ensemble des collaborateurs
- Article externe

L'enquête auprès des collaborateurs en situation de handicap



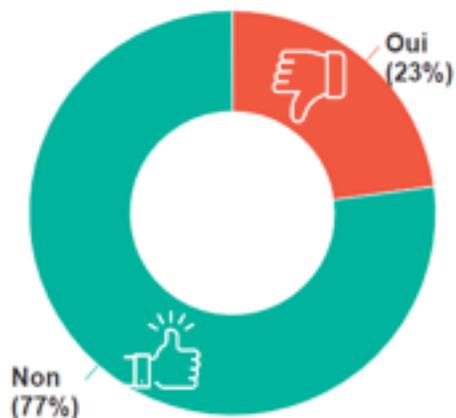
L'enquête auprès des collaborateurs en situation de handicap

Evolution professionnelle

- **Estimez-vous que votre handicap constitue, ou a pu constituer, un frein à votre évolution professionnelle (changement de métier, promotion...) ?**

Pour les 23% de personnes ayant répondu « oui », les freins à l'évolution professionnelle sont majoritairement :

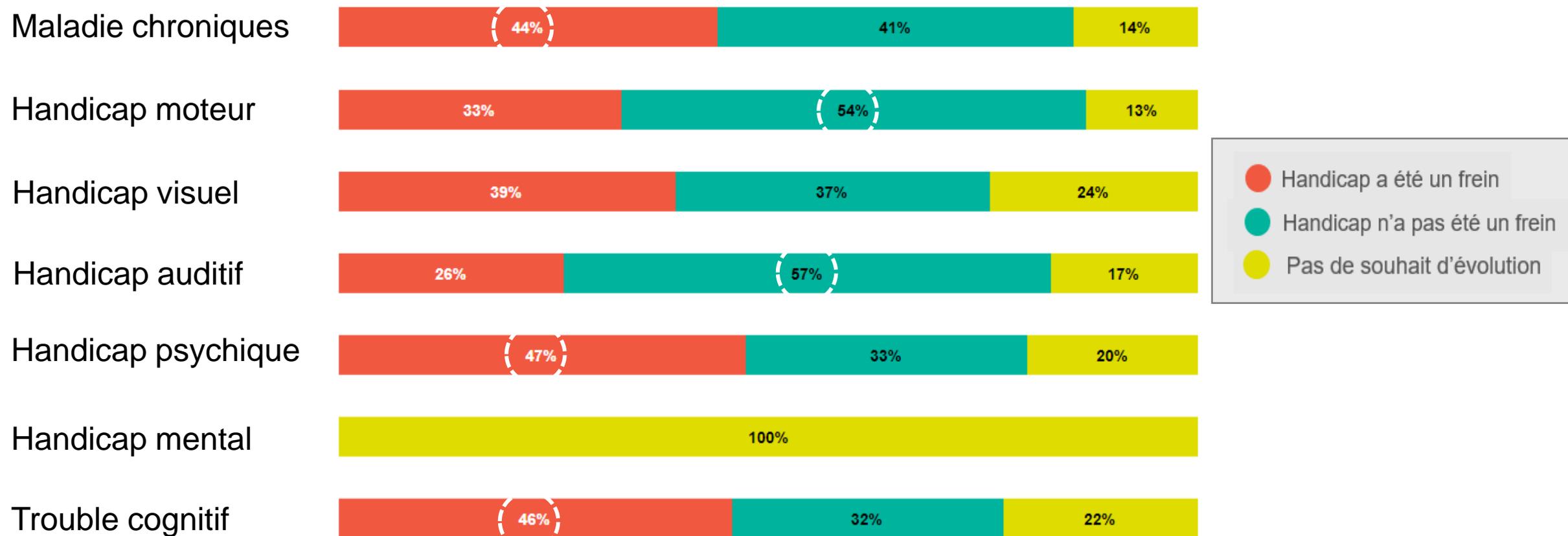
- l'impact défavorable des temps partiels à plusieurs points de vue
- une limitation du champ des possibles en raison du handicap (limitation des temps de déplacement, priorité à la santé)
- l'impact de l'absentéisme ou d'une fatigabilité plus intense difficilement conciliable avec des postes à plus de responsabilité
- la difficulté de voir ses compétences reconnues à leur juste valeur quand le handicap est invisible mais impactant
- le poids des représentations / une méconnaissance des handicaps



L'enquête auprès des collaborateurs en situation de handicap

Evolution professionnelle

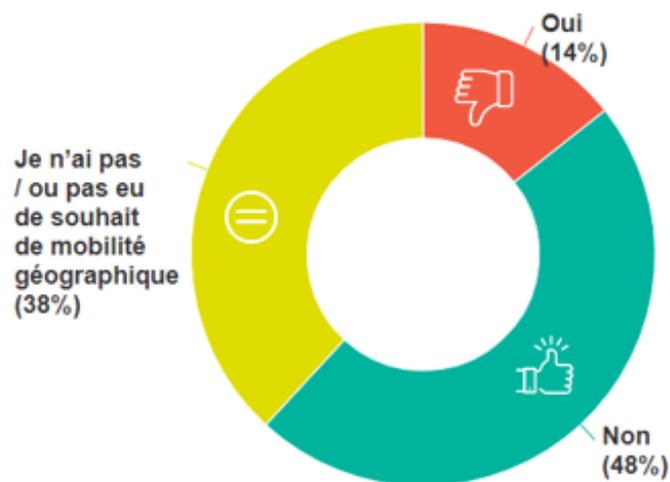
○ Ecart de perception des possibilités d'évolution professionnelle en fonction du type de handicap



L'enquête auprès des collaborateurs en situation de handicap

Accès à la mobilité

- **Estimez-vous que votre handicap constitue, ou a pu constituer un frein à un projet de mobilité géographique au sein du Groupe BPCE ?**



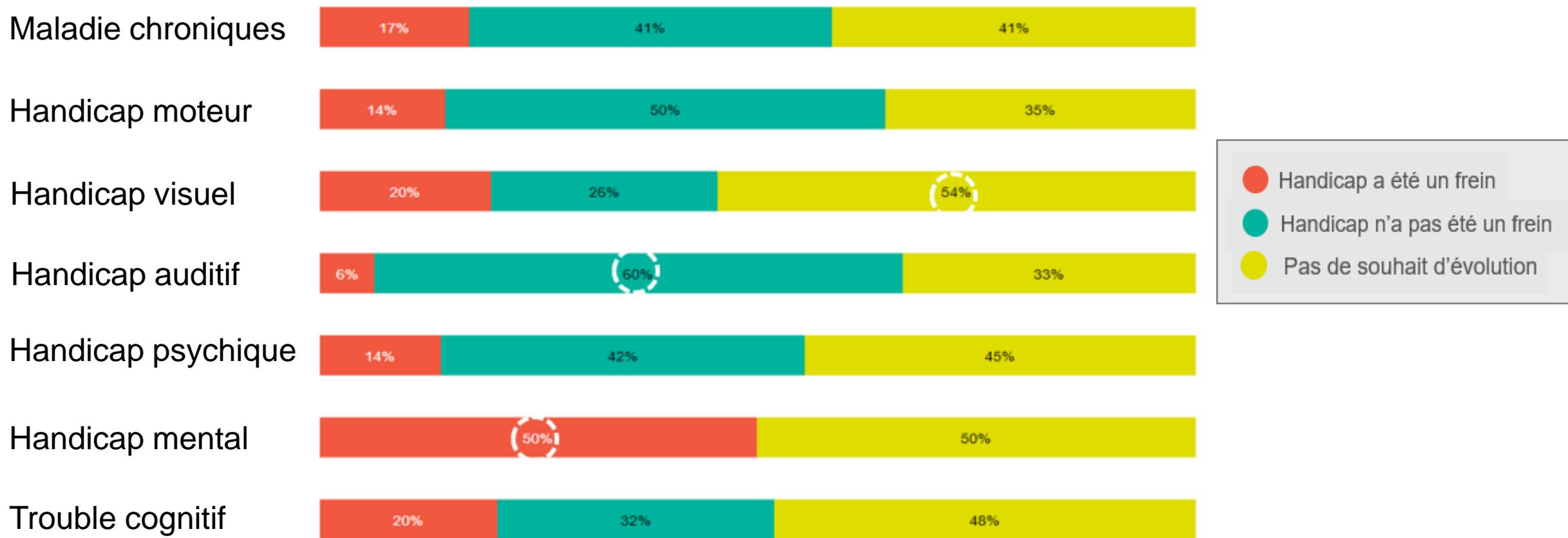
Pour les 38% de personnes n'ayant pas de souhait de mobilité, les raisons le plus souvent citées sont :

- des raisons familiales
- des raisons médicales (proximité hôpital, médecin...)
- le sentiment d'être bien dans son poste ou dans son équipe
- une difficulté à faire des déplacements, un besoin de limiter la fatigue
- une retraite proche
- des postes ou des sites non accessibles aux personnes à mobilité réduite

L'enquête auprès des collaborateurs en situation de handicap

Accès à la mobilité

○ Ecart de perception des possibilités de mobilité en fonction du type de handicap



Et après ?

- Cette démarche a été très bien accueillie par les collaborateurs concernés.
- Elle a permis de mieux connaître la population des travailleurs handicapés de nos entreprises, leur connaissance de la politique handicap mais également leurs attentes en matière d'accompagnement et les éventuelles difficultés rencontrées.
- Ces informations ont été partagées avec les entreprises du Groupe et prises en compte pour ajuster les dispositifs mis en place.
- Ces éléments ont également été utiles dans le cadre de la renégociation des accords de branche. Ils ont permis de mesurer les résultats de la politique handicap et d'orienter les actions à mener au cours de notre dernier accord handicap agréé



PARTENAIRE PREMIUM



groupebpce.com



**« Une fondation engagée pour soutenir des projets
pour développer la confiance en soi et la
remobilisation des personnes en situation de
handicap »**

Charlotte TERNOIR, Responsable des projets "accès à l'emploi", Fondation
Malakoff Humanis Handicap

Voir le Replay [en cliquant sur ce lien](#)

Présentation

Fondation Malakoff Humanis Handicap

Club être

Présentation de la Fondation Malakoff Humanis Handicap



OBJECTIFS DE LA FONDATION

Fondation d'entreprise créée en 2013 dans le but d'agir pour **l'autonomie des personnes en situation de handicap** et pour :

- Faire bouger les lignes
- Lever les obstacles
- Faire évoluer les mentalités et les comportements



CHAMPS D'INTERVENTION

- Axes prioritaires : favoriser **l'accès à l'emploi et à la santé / soins des PSH**
- Axes secondaires : Œuvrer pour faciliter **l'accès au sport et à la culture** des PSH
- Soutien à des projets innovants et duplicables
- Tous types de handicap et tous niveaux de maturité



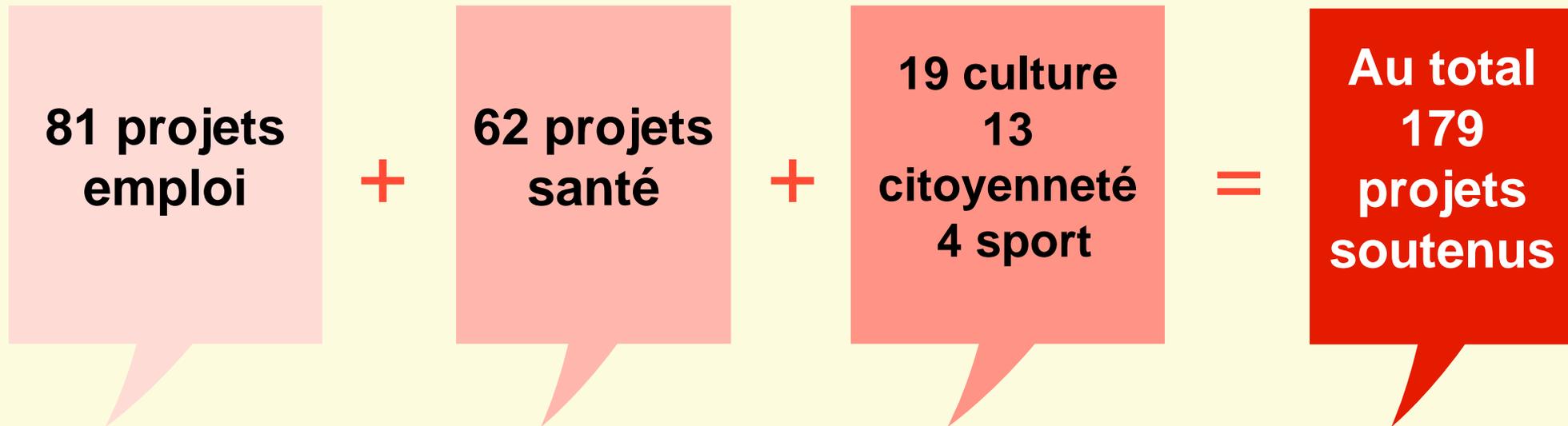
FONCTIONNEMENT

Sélection des projets en se basant sur l'expertise de ses instances de gouvernance :

- **Comité d'orientation** trimestriel composé d'une dizaine d'experts du handicap et qui donne un avis consultatif sur la pertinence des projets proposés par l'équipe de la Fondation
- **Conseil d'administration** trimestriel qui se prononce sur les projets proposés et octroie les financements

La Fondation en quelques chiffres*

Une dotation de **3M€** par an pendant **5 ans**

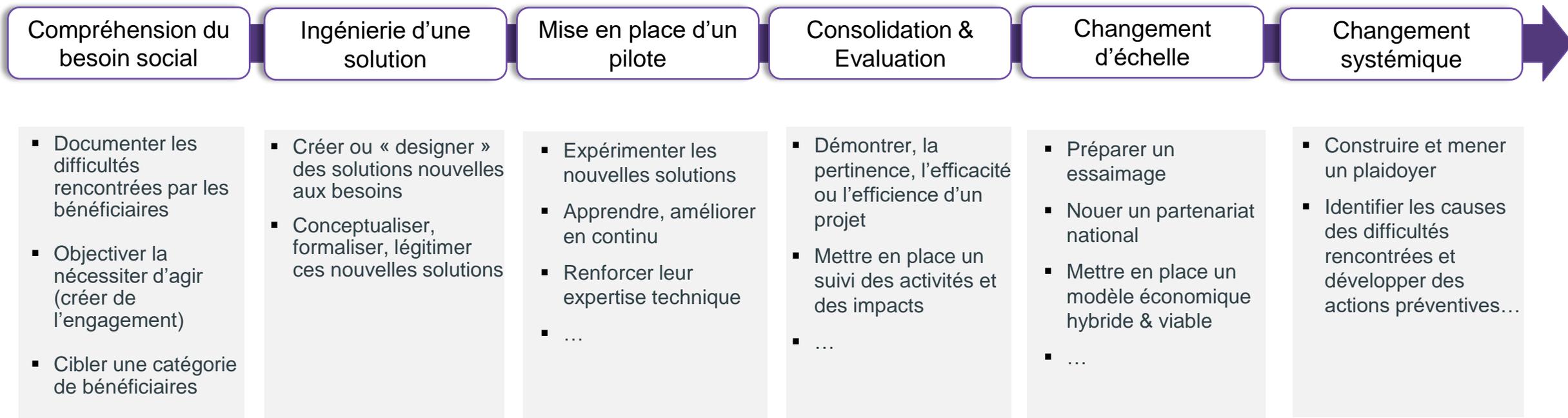


Pour un montant global de **17,6 M€**

* Chiffres fin 2022

Un soutien à des projets situés sur l'ensemble de la chaîne de l'innovation sociale

Les projets soutenus doivent être précis et viser à mettre en place une nouvelle action ou à développer une action existante dans le cadre de la chaîne de l'innovation sociale



Des projets emplois positionnés sur l'ensemble du parcours

Parcours emploi des PSH

1. Connaissance et estime de soi/ autonomisation

La personne a une attitude plus ou moins favorable envers elle-même et est capable de formuler une appréciation de sa propre valeur.

2. Formalisation du projet

La personne a accès à l'information et à l'orientation permettant la structuration de son projet professionnel en identifiant ses aptitudes et ses compétences.

3. Acquisition de compétences ou de qualifications

La personne suit une formation pour acquérir des compétences académiques ou des expériences professionnelles.

4. Recherche d'emploi et recrutement

La personne a accès aux offres d'emploi, aux transports et au logement. Elle postule aux offres qui sont en adéquation avec ses attentes et ses capacités.

5. Maintien dans l'emploi et épanouissement professionnel

La personne conserve son emploi dans des conditions compatibles avec son état de santé et poursuit sa carrière professionnelle en écartant la menace de la perte d'emploi. Elle développe une forme de bien-être au travail.



Emploi : confiance en
soi et remobilisation des
PSH

Difficultés d'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap

Contexte

- Un **taux de chômage** des PSH qui reste presque deux fois plus élevé que celui de la population active au global
- Des parcours professionnels avec des **ruptures** et des périodes **d'inactivités**
- Des parcours marqués par des **expériences difficiles** : des aménagements de poste de travail compliqué ou un accueil et un accompagnement en entreprise pas toujours à l'attendu
- Une **intégration** au sein des entreprises qui demeure perçue comme **étant difficile** par le grand public, par les entreprises et par les PSH eux-mêmes selon le 5eme baromètre Agefiph-IPSONS

Effets induits

- Impacts psycho-sociaux forts du chômage
- Aggravation du retrait social déjà présent chez les PSH par un éloignement de l'emploi
- Sentiment d'exclusion
- Syndrome de découragement
- Des périodes d'inactivités qui peuvent engendrer :
 - désocialisation
 - démotivation, perte d'énergie,
 - Isolement
 - état dépressif
 - de perte de confiance en soi
 - dépendance
- Autocensure

Développement de projets axés sur la remobilisation des PSH

De plus en plus de projets présentés à la Fondation Malakoff Humanis handicap associent à l'acquisition de compétences professionnelles, des **parcours d'accompagnement** autour de la reprise de **confiance en soi**, de la **remobilisation** et de « **l'empowerment** » des personnes en situation de handicap

Focus sur 3 projets
soutenus par la
Fondation

#1



Projet Parcours Inclusifs

#2



Projet Up Emploi

#3



Projet maintien et retour
dans l'emploi

Focus projets

#1



Projet Parcours Inclusifs



Description projet

Mise en place d'ateliers de **mobilisation-remobilisation** permettant de construire un parcours individualisé et sur mesure, afin que les personnes handicapées conservent leur emploi ou accèdent à l'emploi grâce à des activités valorisantes, favorables à leur bien-être pour éviter une rupture professionnelle ou une fracture sociale.

- Développement de **compétences comportementales** et sociales nécessaires à l'insertion professionnelle
- **Co-construction** des parcours avec les PSH
- Ateliers de **savoir être** en complément de l'accompagnement à l'emploi plus standard (gestion des émotions, nutrition, image de soi, sport, théâtre,..)

#2



Projet Up Emploi



Description projet

Développement de parcours innovant d'accompagnement vers l'emploi de personnes qui en sont très éloignées. Le parcours vise d'abord à **redonner confiance**, à entrer dans une **dynamique positive**, à découvrir des outils utiles et à prendre **conscience de ses talents**.

- **Co-construction** des parcours avec les PSH et mise en place de **mentorat et immersion en entreprise**
- Ateliers **techniques** (simulation d'entretien, préparation CV, bilan de compétences et mise en situation, échanges avec dirigeants / entreprises)
- Ateliers artistiques/ sensibles pour prendre **confiance en soi**, s'écouter, s'accepter, gagner en aisance à l'oral, travailler sa concentration, etc autour de la pratique de l'art pictural, du chant, de la danse, du théâtre

#3



Projet maintien et retour dans l'emploi



Description projet

Favoriser l'insertion professionnelle par un travail de **remobilisation** et de reprise de **confiance en soi** en amont grâce à des ateliers collaboratifs et permettre aux personnes en recherche d'emploi de ne plus subir leur période de chômage mais de pouvoir l'utiliser comme une opportunité pour identifier leur **potentiel**, se former aux compétences de demain et se créer un plan d'action pour concrétiser leurs projets.

- Adaptation des différents ateliers Activ'Action pour créer des **parcours pédagogiques** dédiés aux personnes en situation de handicap
- Sensibiliser les entreprises et les acteurs du handicap à ces méthodes d'accompagnement



« *Le parcours inclusif de la Fondation des amis de l'atelier* »

**Sabine LUCOT, Directrice de la Plateforme Insertion & Hanploi,
Fondation, des Amis de l'Atelier**

Voir le Replay [en cliquant sur ce lien](#)



 Plateforme
Insertion & Hanploi

PARCOURS INCLUSIF



être
en réseau | EMPLOI, HANDICAP
& PRÉVENTION



 FONDATION DES AMIS DE L'ATELIER
Au service des enfants et adultes en situation de handicap

La Fondation des Amis de l'Atelier

Plus de 60 ans d'existence



+ 3000
personnes
accompagnées

Accompagner
le projet de
vie

Favoriser
l'épanouissement
et l'autonomie de la
personne

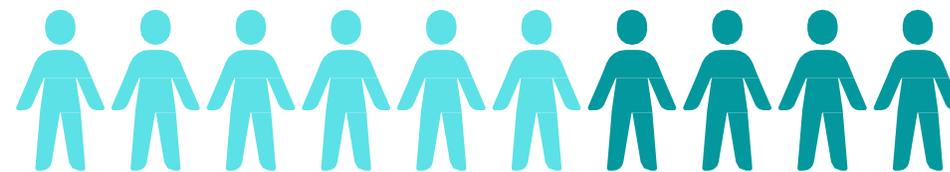
Des réponses
personnalisées

Handicap
mental
psychique TSA
polyhandicap

+90
ÉTABLISSEMENTS



Ce sont 2 dispositifs d'accompagnement
"vers et dans l'emploi"



185

personnes accompagnées

entre 55% et 60% de
personnes en emploi

L'Équipe de la plateforme Insertion & Hanploi



Sabine Lucot
Directrice



Fabienne Antuori
Cheffe de service



6 personnes
Job coaches

91 - 2 job coaches
92 - 2 job coaches
94 - 2 job coaches



3 personnes
Conseillers en parcours
professionnel

91 - 1 CPP
92 - 1 CPP
94 - 1 CPP

Notre mission:

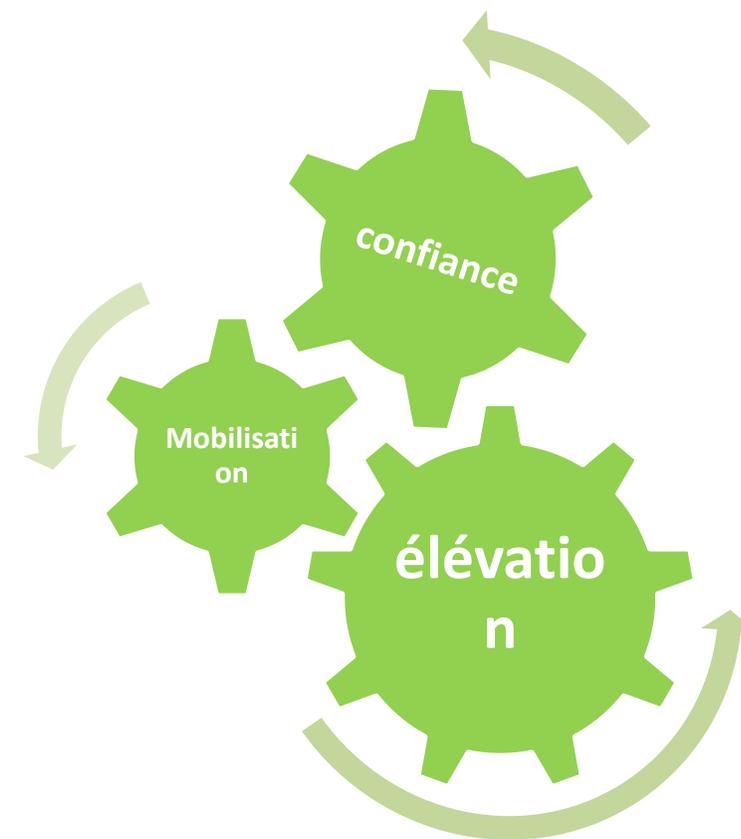
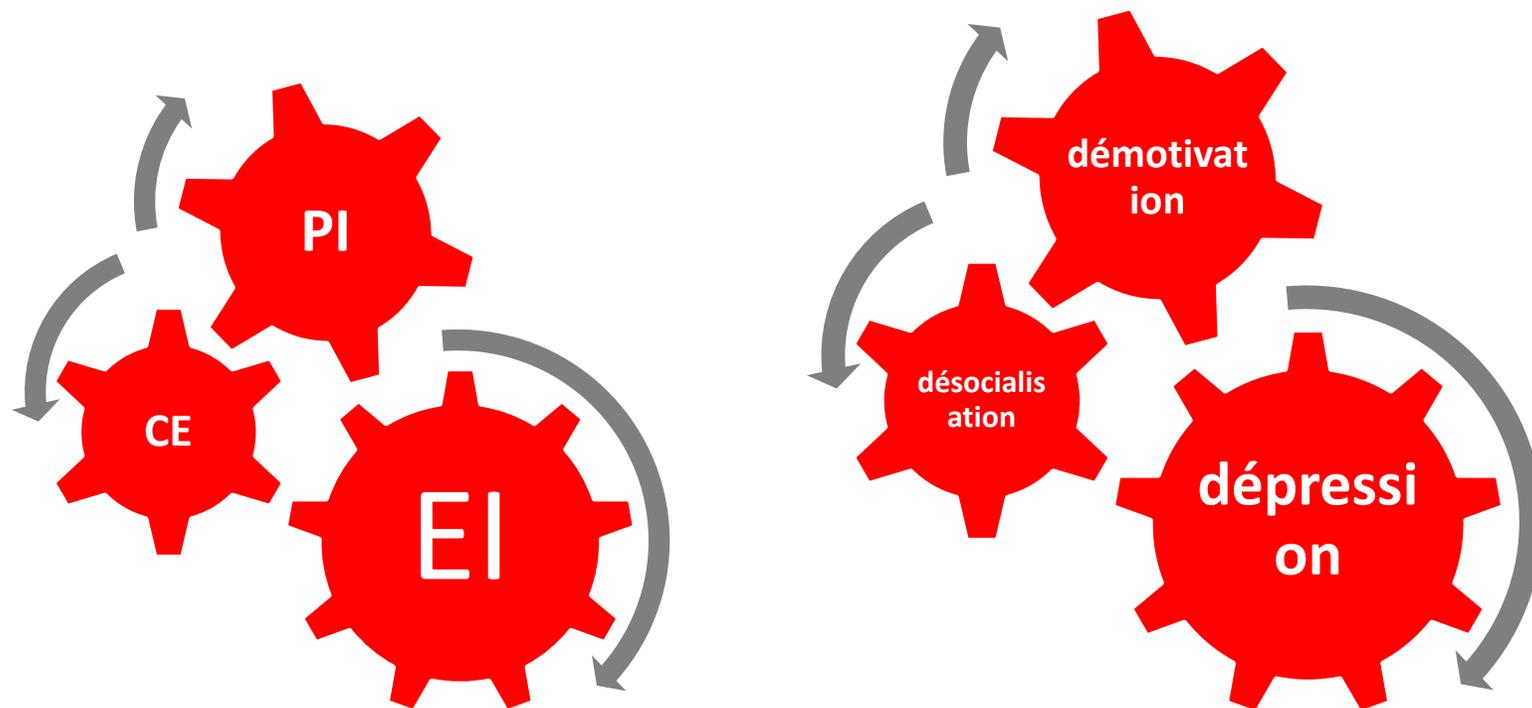
- ACCOMPAGNER VERS ET DANS L'EMPLOI EN MILIEU ORDINAIRE LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP.
- ACCOMPAGNER L'ENTREPRISE DANS L'INTEGRATION ET L'EVOLUTION D'UN SALARIE EN SITUATION DE HANDICAP.

Genèse du projet

Dès le premier confinement, nous avons tout mis en œuvre pour conserver le lien de confiance avec les personnes que nous accompagnons.

Il était prioritaire pour nous de les mobiliser et de les maintenir dans une dynamique d'actions et d'échanges afin d'éviter « la rupture » d'accompagnement et le décrochage.

De ce fait, il nous fallait inverser le processus de désengagement favorable à la dépression.





Plateforme Insertion & Hanploi

OBJECTIFS

- *Mobiliser ou re-mobiliser une personne en situation de handicap ayant un projet professionnel en milieu ordinaire.*
Inscrire cette dernière dans une dynamique d'actions afin d'accroître son employabilité :



Accroître ses opportunités en gagnant en :

MOBILITE

AUTONOMIE



- *Etre à l'aise en société (lutter contre la désocialisation) en gagnant de la :*

CONFIANCE EN SOI



- *Être en capacité de gérer ses émotions. (Gérer le stress, l'anxiété...) en gagnant en :*

SERENITE

La finalité de ce parcours est une montée en compétences sur le savoir-être professionnel et les soft skills. Et de fait, développer une plus grande employabilité et s'inscrire dans une inclusion durable.





Plateforme Insertion & Hanploi



PARCOURS INCLUSIF

Panel d'ateliers collectifs pour développer son employabilité

1
Gagner en sérénité

2
Gagner en mobilité

3
Gagner en confiance

4
Gagner en autonomie

UN PARCOURS 100% GAGNANT !



FONDATION DES AMIS DE L'ATELIER
Au service des enfants et adultes en situation de handicap

PLATEFORME INSERTION & HANPLOI
S.LUCOT@AMISDELATELIER.ORG



- 1**
Gagner en sérénité, en apprenant à mieux gérer ses émotions, à respirer correctement, à se distancer des événements ...
ATELIER DE SOPHROLOGIE
- 2**
Gagner en mobilité, en apprenant à se mouvoir, à s'oxygéner, se déplacer et à pratiquer une activité sportive adaptée ...
ATELIER SPORT
ATELIER NUTRITION
ATELIER SORTIE CULTURELLE
- 3**
Gagner en confiance, en apprenant à valoriser son image, à s'exprimer plus facilement, à communiquer ...
ATELIER IMAGE DE SOI
ATELIER THEATRE
- 4**
Gagner en autonomie, en apprenant à utiliser l'outil informatique, les réseaux, la visio ...
ATELIER INFORMATIQUE

GAIN D'EMPLOYABILITÉ 



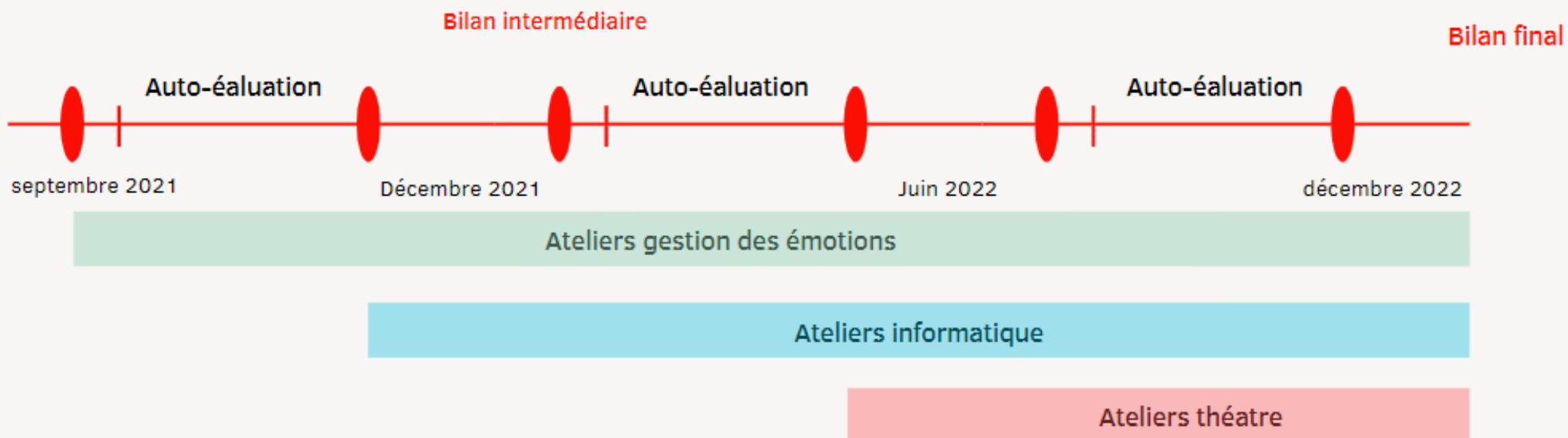


Plateforme Insertion & Hanploi

Exemple de parcours personnalisé en fonction des besoins d'une personne rencontrant des difficultés comme :

- Envoyer des mails, prendre la parole dans un collectif et gérer son stress en entretien

Votre planning personnel





Plateforme Insertion & Hanploi

le parcours inclusif, c'est :

138 ateliers qui ont été organisé :

Gestion des émotions : 61 ateliers

Informatique: 25 ateliers

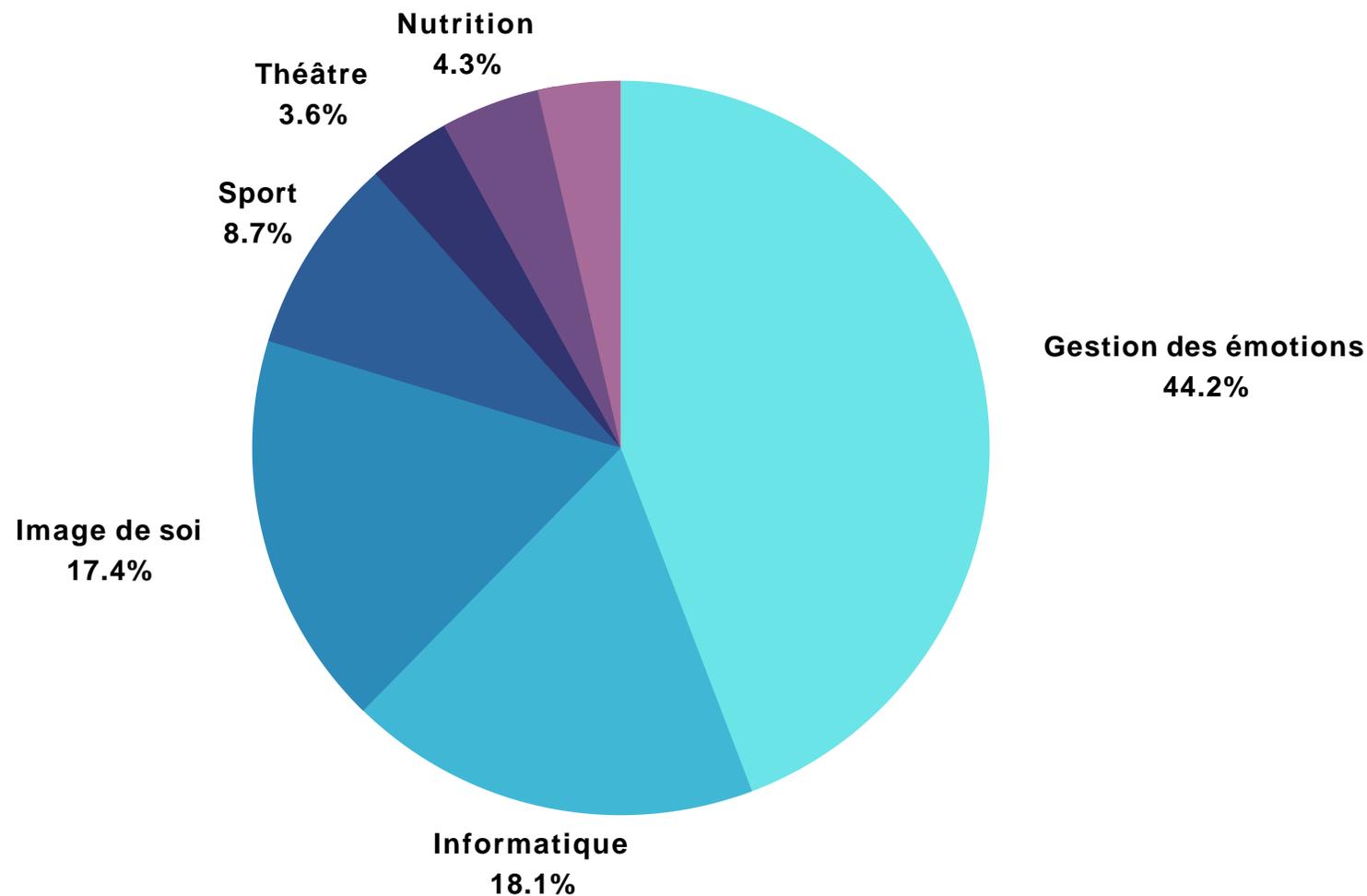
Image de soi : 24 ateliers

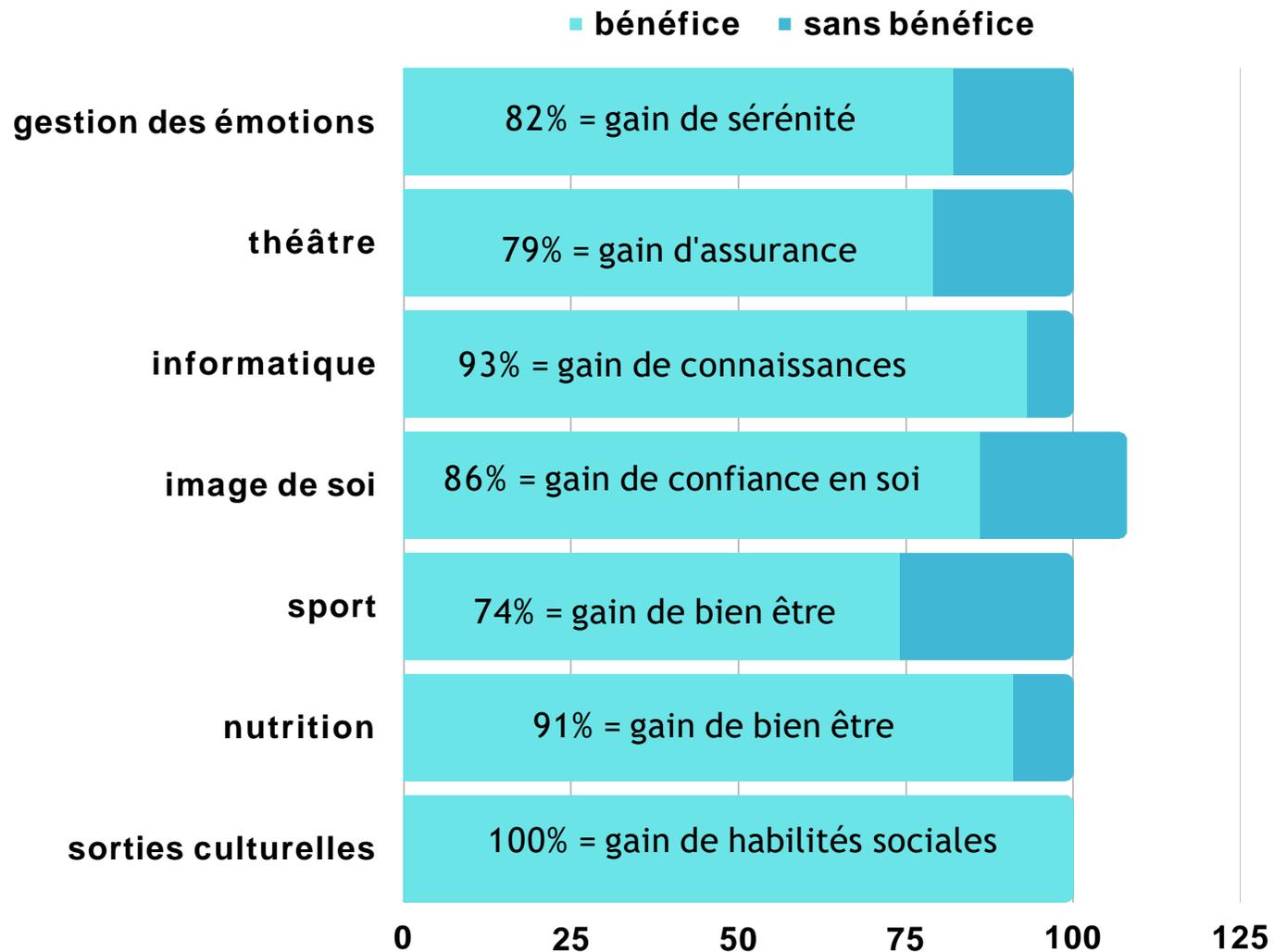
Sport : 12 séances

Théâtre : 5 ateliers

Nutrition : 6 séances

Sorties culturelles : 5 collectives





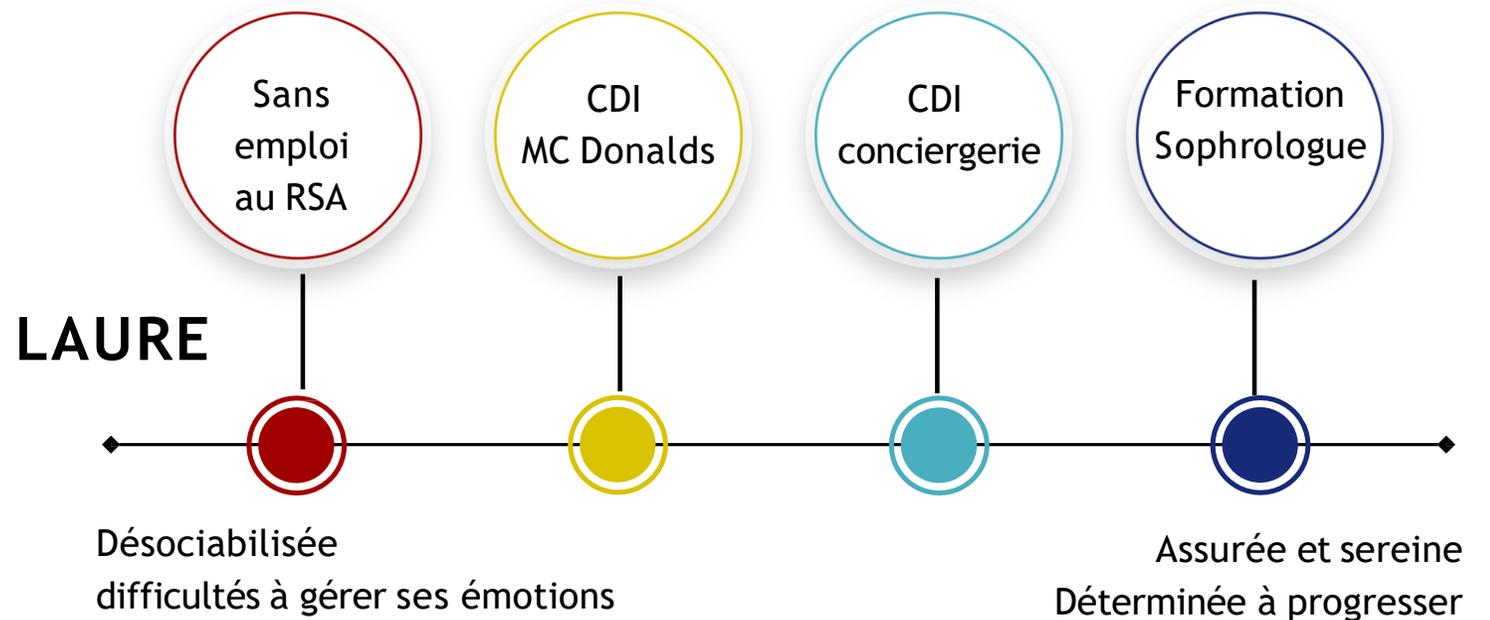
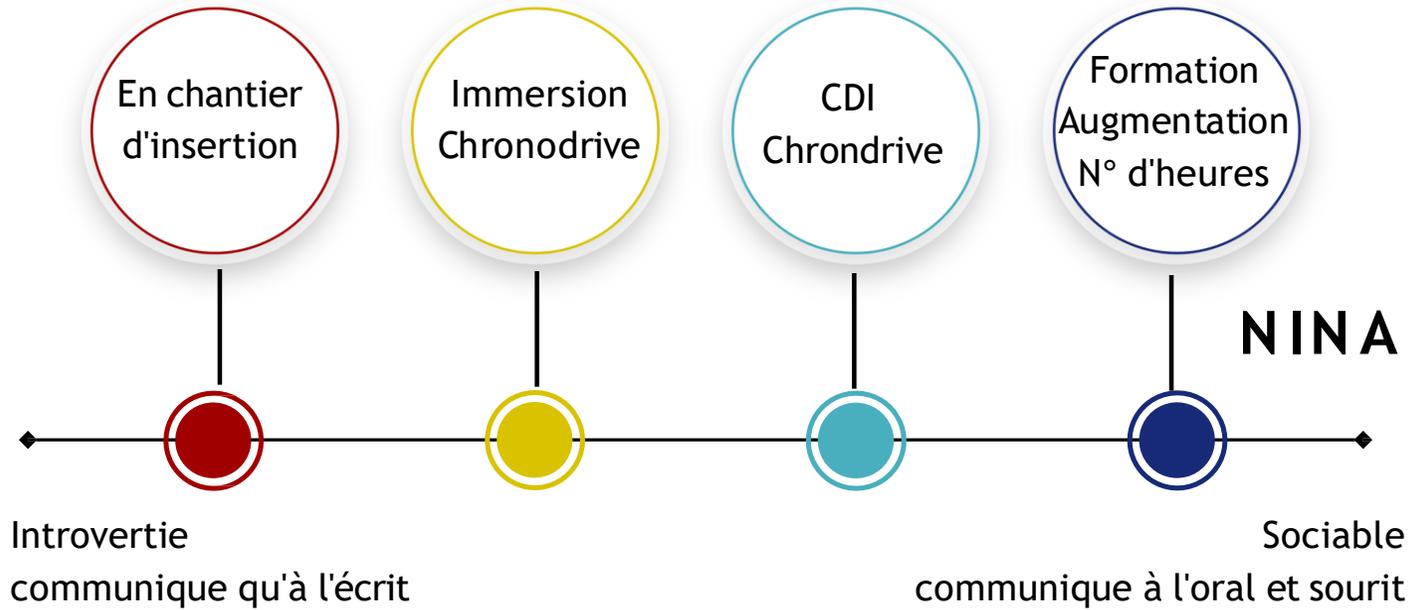
Plateforme Insertion & Hanploi

7- Parcours en images



Illustration de parcours

+ visionnage de la vidéo de Nina



En conclusion

L'évolution ou « l'élévation » de chaque salarié est possible dès lors qu'elle s'inscrit dans une démarche de respect et de reconnaissance :



Sabine Lucot
Directrice de la Plateforme Insertion & Hanploi - Fondation des Amis de l'Atelier

PARCOURS INCLUSIF

(**fondation
handicap**)
malakoff humanis

*être
en réseau* | EMPLOI, HANDICAP
& PRÉVENTION



FONDATION DES AMIS DE L'ATELIER
Au service des enfants et adultes en situation de handicap

