COULEURS LADAPT

N° 39 NOV 2025

SEEPH 2025

HANDICAPS ET EMPLOI : l'égalité pour toutes et tous !

P.4-9
HANDICAPS ET EMPLOI : L'ÉGALITÉ POUR TOUTES ET TOUS !

P.10
LA SEEPH EN EUROPE

P.12
LA SEEPH PRÈS DE CHEZ VOUS

P.14
LE RÉSEAU DES BÉNÉVOLES

/ ASSOCIATION LOI 1901 RECONNUE D'UTILITÉ PUBLIQUE /

AGENDA

#seeph2025
Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées

Du 17 au 23 novembre, rendez-vous pour la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH). Retrouvez l'agenda des événements nationaux que vous pourrez suivre en direct sur les pages Linkedin et Youtube de LADAPT.

+Info **www.semaine-emploi-handicap.com**

Lundi 17

DE 9H À 10H30

LADAPT, l'Agefiph et le FIPHFP lancent la SEEPH avec un événement inaugural retransmis en ligne.

DE 14H30 À 15H30

Webinaire LADAPT – Agefiph – FIPHFP – Présentation des chiffres de l'étude IFOP "Handicaps et emploi : l'égalité pour toutes et tous !"

Mardi 18

DE 12H À 13H

Webinaire LADAPT- Agefiph-FIPHFP – Accessibilité universelle : cap vers une réelle égalité

Mercredi 19

DE 10H À 12H

Webinaire organisé par LADAPT avec ses partenaires européens : *« Recruter autrement : valoriser les soft skills pour une égalité professionnelle pour toutes et tous »*. Retransmis sur Zoom.

DE 12H À 13H

Webinaire LADAPT-Agefiph-FIPHFP – Invisibles mais réels : quand le handicap psychique entre dans le monde du travail

Jeudi 20

DuoDay 2025

DE 12H À 13H

Webinaire LADAPT-Agefiph-FIPHFP - Handicap et collectif de travail : au-delà de l'intégration, la co-construction

Vendredi 21

DE 10H À 12H

Conférence de clôture en partenariat avec Randstad
Bilan de la SEEPH – Présentation des résultats du Hackathon 2025 - Perspectives pour demain

DE 12H À 13H

Webinaire - LADAPT-Agefiph-FIPHFP - Tracer sa route professionnelle avec un handicap : entre choix, obstacles et réussites

SOMMAIRE

P.4
HANDICAPS & EMPLOI : L'ÉGALITÉ POUR TOUTES ET TOUS !
Découvrez la thématique de la #SEEPH2025

P.12
LA SEEPH PRÈS DE CHEZ VOUS
Un aperçu des événements SEEPH dans toute la France.

P.10
LA SEEPH EN EUROPE

P.14
LE RÉSEAU DES BÉNÉVOLES

NEWS

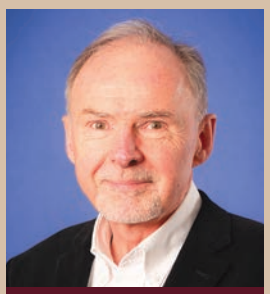
Votre magazine est disponible en format 100 % numérique, retrouvez-le dans votre boite mail ou sur ladapt.net !

LADAPT

Directeur de la publication : Bruno Pollez
Rédactrice en chef : Karine Reverte
Comité éditorial et rédaction : direction du plaidoyer, partenariats et vie associative, service communication
Coordination éditoriale : service communication
Conception, réalisation : Armelle&lesCrayons
Impression : Imprimerie solidaire
Dépôt légal : 4e trimestre 2025 - ISSN 3003-2806
Crédits photos : LADAPT

Chers adhérents, chers donateurs, cette revue est la vôtre.
Faîtes-nous part de vos commentaires à labaye.marc@ladapt.net

ÉDITO



Bruno Pollez
Président de LADAPT

Denis Lesprit
Vice-président de LADAPT, en charge du Comité d'animation du plaidoyer

SEEPH 2025 : « *Handicaps et emploi : l'égalité pour toutes et tous !* »

Il y a 20 ans, une loi historique et porteuse d'ambition était votée. La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, a posé des principes fondamentaux pour garantir un meilleur accès aux droits et une citoyenneté pleine et entière aux personnes en situation de handicap. 20 ans plus tard, cette promesse n'est pas tout à fait tenue. Dans le domaine de l'emploi notamment, la réalité reste celle d'un parcours complexe, souvent entravé par des discriminations ou un manque d'adaptation du monde professionnel.

En effet, les obstacles sont multiples et se cumulent. Confrontés à des difficultés d'accès aux études supérieures, les personnes en situation de handicap sont en général moins diplômées, ne correspondent pas toujours aux offres d'emploi des recruteurs, ou occupent des postes peu qualifiés. Les préjugés persistent et peuvent conduire à une discrimination dès l'embauche. En poste, les employeurs ne sont pas toujours à l'écoute des besoins d'aménagements et d'adaptations nécessaires pour permettre un maintien dans l'emploi. Ainsi malgré la reprise du marché du travail, les personnes en situation de handicap en profitent peu. Leur taux de chômage demeure élevé : 12 % contre 7 % pour la population générale[1].

Depuis toujours, LADAPT se mobilise avec ses partenaires et tout le tissu associatif pour proposer des solutions comme, de nos jours, améliorer l'accès à la formation via des dispositifs comme l'apprentissage accompagné, encourager les passerelles entre ESAT et milieu professionnel ordinaire, développer l'emploi accompagné, lutter contre les préjugés en sensibilisant le collectif de travail, soutenir le milieu protégé et son caractère indispensable du fait de sa mission médico-sociale… La Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH), qui se tiendra, cette année, du 17 au 23 novembre, a pour objectifs de valoriser toutes ces bonnes pratiques et de sensibiliser les employeurs pour les encourager à développer des politiques handicap ambitieuses. Cette année, un focus particulier sera également porté à la santé mentale Grande Cause nationale 2025. Ces troubles, qui alimentent craintes et stigmatisation, se heurtent à de nombreux obstacles, tels que le manque de sensibilisation et de compréhension des collectifs de travail.

Employeurs, collectivités, pouvoirs publics, personnes handicapées, aidants, bénévoles, grand public…, où que vous soyez en France ou en Europe, nous invitons chacune et chacun à se mobiliser pour la SEEPH, au service de l'épanouissement professionnel et social des personnes qui vivent avec un handicap.

1 - DRESS : Le handicap en chiffre, 2024

PAROLE À

Antonin Bezaud, responsable communication, accompagné par LADAPT Rhône – Métropole de Lyon

« Mon parcours professionnel, je le dois en grande partie à la persévérance et à l'accompagnement. Après mon BAC, j'ai fait face à des problèmes de santé psychique, ce qui a nécessité une pause de cinq ans dans mes études. À partir de 2018, j'ai été suivi par LADAPT via l'emploi accompagné. Ce dispositif m'a offert un soutien crucial, notamment lorsque je manquais de confiance en moi. J'ai alors pu rejoindre la formation Campus 2023, créé pour la Coupe du monde de rugby. C'est dans ce cadre que j'ai débuté une alternance au comité départemental de sport adapté du Rhône, où je travaille actuellement, en CDI, en tant que responsable communication. Mes missions sont passionnantes : animation des réseaux sociaux, création graphique, partenariats…

Tout au long de mon parcours, j'ai bien noté les obstacles auxquels sont confrontées les personnes en situation de handicap lorsqu'il s'agit de leur accès à l'emploi. La Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) suscite encore de la méfiance de la part des employeurs. Il existe aussi un "plafond de verre" pour les postes à responsabilité et beaucoup de personnes en situation de handicap se retrouvent sur des missions peu qualifiées ou précaires. Or, nous avons aussi des choses à apporter au collectif de travail. Pour le handicap psychique par exemple, notre capacité émotionnelle peut devenir un atout dans nos relations professionnelles. Si l'image de la santé mentale commence à évoluer, les préjugés sont encore tenaces dans le monde du travail. Il est donc essentiel de sensibiliser le public, notamment les jeunes, pour montrer que cela peut arriver à tout le monde, à n'importe quel âge. Ce n'est pas une fatalité, des solutions existent. En France, nous avons la chance de pouvoir bénéficier de soutien : il faut utiliser ces aides à bon escient et "ne rien lâcher, car tout est possible". »

HANDICAPS & EMPLOI : L'ÉGALITÉ POUR TOUTES ET TOUS !

Pour la 29e Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH), qui se déroulera du lundi 17 au dimanche 23 novembre 2025, LADAPT, l'Agefiph et le FIPHFP proposent de s'engager, de débattre et mettre en valeur des actions dans toute la France autour de la thématique : « *Handicaps et emploi : l'égalité pour toutes et tous !* ».

Cette thématique poursuit deux objectifs principaux. Tout d'abord, c'est l'occasion de dresser un bilan des avancées de la loi de 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, tout en tenant compte des enjeux actuels. En effet, la loi du 11 février 2005 a introduit plusieurs mesures clés pour favoriser l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, notamment en matière d'accessibilité. Où en sommes-nous aujourd'hui ? Quels sont obstacles qui persistent et comment les lever ?

En 2025, la santé mentale a été déclarée Grande Cause nationale, soulignant l'urgence de lever les préjugés et d'améliorer les conditions de travail pour les personnes concernées. En effet, les troubles psychiques sont particulièrement stigmatisés dans le milieu professionnel. Pendant la SEEPH, un intérêt particulier sera donc porté à l'insertion professionnelle des personnes souffrant de ces troubles.

LES CHIFFRES CLÉS DE LA SEEPH2025

À l'occasion de la 29e Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH), LADAPT, l'Agefiph et le FIPHFP, présentent les résultats de l'étude IFOP 2025, réalisée auprès de plus de 7 800 personnes. Elle dresse un état des lieux inédit du monde du travail pour les personnes en situation de handicap et souligne les enjeux d'un emploi plus inclusif et respectueux de la santé mentale.

Vingt ans après son adoption, la loi du 11 février 2005 reste un jalon essentiel pour les droits des personnes en situation de handicap, mais ses effets concrets demeurent limités. 60 % des personnes en situation de handicap interrogées reconnaissent des avancées, mais seules 12 % évoquent de « véritables changements majeurs ».

L'étude met en évidence des écarts considérables selon la taille et la structuration des employeurs. Les cadres (75 %) et les collaborateurs travaillant pour des employeurs de plus de 250 personnes (71 %) disposent plus souvent d'outils adaptés, contre seulement 43 % des ouvriers.

Seulement 67 % des personnes en situation de handicap se sentent en sécurité pour signaler un problème sans craindre de représailles, contre 73 % des collaborateurs en général. Plus inquiétant encore, 58 % d'entre elles déclarent ne pas pouvoir évoquer leur santé mentale sans redouter des conséquences négatives.

Le paradoxe de "l'invisibilité forcée" en découle directement : pour se protéger, 36 % choisissent de ne jamais déclarer leur handicap lors du recrutement, un chiffre qui atteint 40 % chez les personnes en situation de handicap psychique.

L'ACCESSIBILITÉ DES POSTES DE TRAVAIL : quelles solutions ?

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, pose des principes fondamentaux notamment l'obligation d'accessibilité et le droit à la compensation du handicap. Aujourd'hui, près de la moitié des établissements recevant du public (ERP) reste inaccessible.

Le principe d'accessibilité universelle qui vise à concevoir des environnements adaptés à tous dès le départ, sans intervention a posteriori, est encore peu répandu. Le droit à la compensation quant à lui doit permettre à chaque personne de faire face aux conséquences de son handicap dans sa vie quotidienne en prenant en compte ses besoins, ses attentes et ses choix de vie. Il comporte, par exemple, les aides à l'aménagement du poste de travail.

Les études ergonomiques visent à apporter des solutions pour répondre à ces deux droits fondamentaux. En proposant des adaptations du poste de travail, elles garantissent le droit à la compensation. Les besoins de chaque personne en situation de handicap sont au cœur de la démarche, ce qui permet d'assurer une solution personnalisée, adaptée à chacun. Par ailleurs, lorsque les études ergonomiques sont effectuées dès le lancement d'un projet, elles participent à une meilleure accessibilité des lieux recevant du public.

LADAPT, dans le cadre de son Service offre aux employeurs (SOE) propose des études ergonomiques.

Pour en savoir plus, rencontre avec NOÉMIE LE RUDULIER, ergonome et HÉLÈNE GIRA, ergonome et coordinatrice du Service offre aux employeurs, à LADAPT Ouest

LES ÉTUDES ERGONOMIQUES : DES SOLUTIONS MULTIPLES ET PERSONNALISÉES

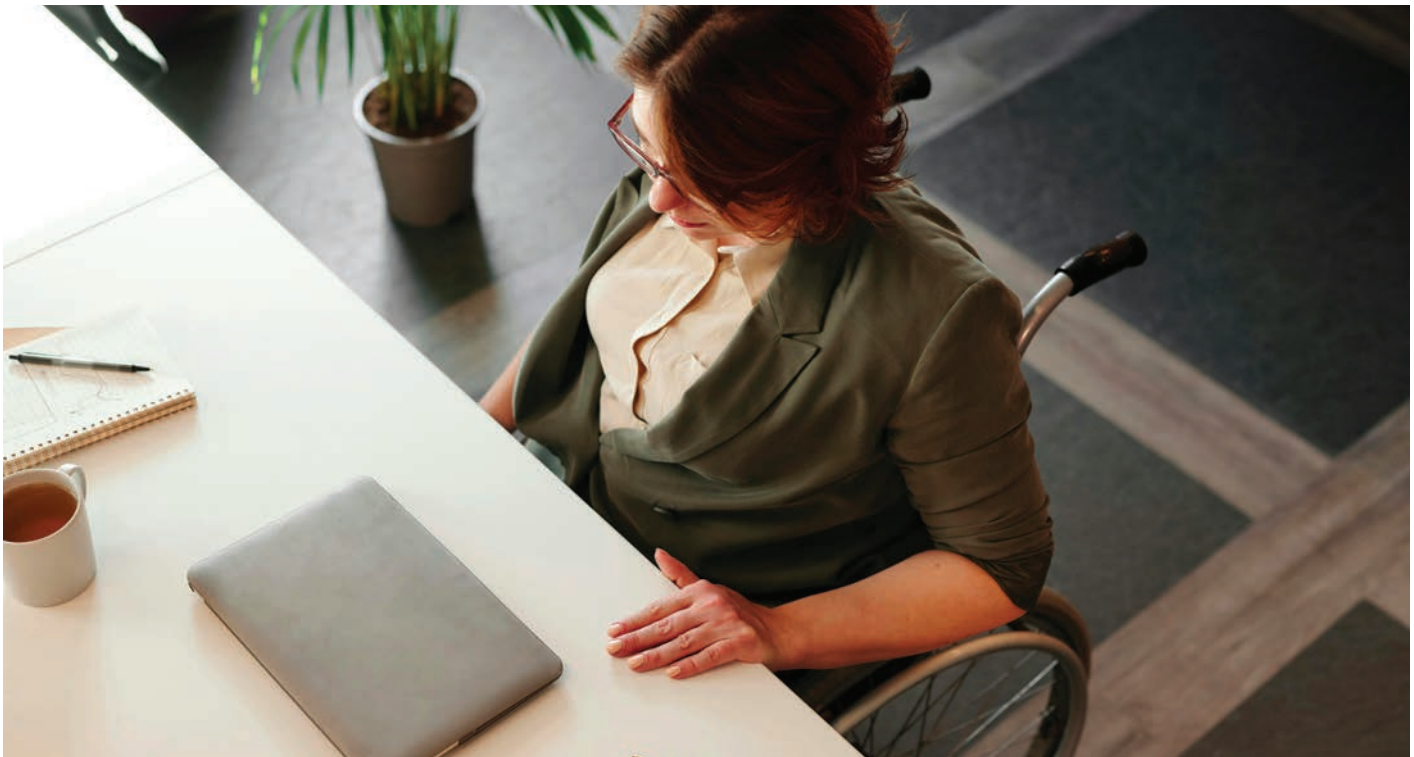
L'étude ergonomique à visée de compensation est sollicitée lorsque des problèmes de santé se répercutent sur l'emploi d'une personne. Son objectif principal est de mesurer le besoin de compensation par rapport aux difficultés rencontrées sur le poste de travail. Noémie et Hélène expliquent : *« Nous commençons par des échanges et des observations afin d'identifier les problématiques rencontrées par la personne sur son poste de travail. Nous procédons ensuite à une analyse approfondie du travail réel pour déterminer les contraintes à compenser. Une fois l'analyse terminée et partagée avec l'ensemble des acteurs, nous recherchons et coconstruisons collectivement des pistes d'actions en lien étroit avec la personne et l'employeur. Les adaptations peuvent être organisationnelles : horaires, temps de travail, répartition des tâches… Par exemple, nous pouvons proposer du télétravail pour réduire des temps de trajet trop importants et ainsi réduire les risques de fatigue chronique. Les adaptations peuvent aussi être techniques : siège spécifique avec options de réglages, outillages adaptés, aides à la manutention spécifiques… Enfin une adaptation de poste peut aussi impliquer des solutions humaines, par exemple la mise en place de tutorat. Ces préconisations concernent tous les métiers et tous les secteurs d'activités. Ainsi nous avons déjà effectué des adaptations dans les domaines agricole, industriel, tertiaire… »* Tester les solutions est une étape incontournable. Généralement, c'est une combinaison de solutions qui est la plus efficace, par exemple la mise en place d'un travail en binôme en complément d'une solution technique.

ANTICIPATION ET COLLABORATION : ÉLÉMENTS CLÉS D'UNE ADAPTATION DE POSTE RÉUSSIE

Le processus d'adaptation de poste nécessite un véritable travail collaboratif et des échanges avec l'ensemble des interlocuteurs : le salarié, l'employeur, le médecin du travail… L'employeur a des obligations en la matière, et des co-financements de l'Agefiph pour le secteur privé, du FIPHFP pour le secteur public ou de l'OETH pour le secteur sanitaire, social et médico-social associatif sont possibles. Plus on identifie les besoins tôt, plus il est simple d'intégrer toutes les parties prenantes et de favoriser le maintien en emploi de la personne.

ALLER PLUS LOIN : LES ÉTUDES ERGONOMIQUES, UN LEVIER D'ACTION POUR L'ACCESSIBILITÉ UNIVERSELLE

L'idéal pour répondre aux enjeux d'accessibilité est d'inclure les études ergonomiques dès la phase de conception des projets. Là encore, il s'agit de prendre en compte dès le départ tous les besoins pour tous les types de publics (personnes en situation de handicap et personnes qui ne le sont pas). Noémie et Hélène remarquent des évolutions : *« Les choses bougent et nous commençons à être sollicités par différents acteurs économiques. Ainsi, nous avons accompagné un cabinet d'architecture pour sensibiliser les professionnels sur les éléments à prendre en compte dans la conception d'un bâtiment, au-delà de l'accessibilité pour les personnes à mobilité réduite. Nous avons notamment partagé des conseils sur l'éclairage ou la mise en place d'espaces plus calmes pour les personnes avec des troubles cognitifs. Ainsi les études ergonomiques, lorsqu'elles sont menées en amont, en s'interrogeant sur l'usage des espaces, peuvent améliorer le confort de tous. C'est l'ambition du principe d'accessibilité universelle ».*



AUTODÉTERMINATION ET POUVOIR D'AGIR DANS LA VIE PROFESSIONNELLE

Le parcours de Nadège

Nadège Demeulle suit actuellement une formation en secrétariat comptabilité. Son parcours professionnel n'a pas été linéaire mais elle a trouvé les ressources dont elle avait besoin auprès de LADAPT pour décider de son avenir. Elle a notamment bénéficié du Dispositif de soutien à l'autodétermination (DSA) de LADAPT Normandie, qui accompagne les personnes dans l'élaboration de leur projet de vie et la construction de leur parcours. Ce dispositif s'appuie notamment sur des professionnels appelés *« facilitateurs de choix de vie »*. Nadège a accepté de nous raconter son histoire.

LA RECONVERSION : UN PARCOURS NON LINÉAIRE

Nadège a été agent des espaces verts, elle a aussi travaillé en usine dans le conditionnement. Suite à un accident du travail, elle doit effectuer une reconversion professionnelle. Elle rejoint LADAPT à Évreux pour une pré-orientation afin d'explorer de nouvelles possibilités de métiers. Elle choisit finalement d'effectuer une remise à niveau pour devenir secrétaire.

Toutefois, suite à des problèmes personnels, elle connait un épisode dépressif. Eléonore Jouveau, facilitatrice de choix de vie au sein du Dispositif de soutien à l'autodétermination, la soutient dans cette période, l'oriente et la conseille pour trouver des solutions : *« C'est une période où je parlais beaucoup avec Eléonore. Elle m'a aidée en me conseillant et j'ai finalement accepté de prendre un traitement pour aller mieux. »*

LA RÉVÉLATION DES CHIFFRES

Après ce passage un peu compliqué, Nadège entame une remise à niveau à LADAPT d'Évreux. C'est là qu'elle découvre que le secrétariat n'est finalement pas son domaine de prédilection. En réalité, elle se passionne pour les mathématiques. Elle décide alors de se diriger vers une formation de secrétaire comptable.

Toujours avec l'aide de LADAPT, elle cherche des centres de formation pour ce nouveau projet. Quand elle présente ses objectifs au centre qu'elle visite, elle ne se sent ni écoutée, ni comprise, ce qui la fait douter. Là encore, le Dispositif de soutien à l'autodétermination, lui propose de faire le point et de trouver des solutions. Nadège explique : *« Je souhaitais vraiment débuter cette formation malgré les avis contraires qui m'avaient été donnés lors de ma visite. Eléonore m'a aidée à prendre du recul et à confirmer ma motivation. J'ai donc choisi de poursuivre ce projet. J'ai fait ma demande de formation auprès la MDPH. Et quelques mois plus tard, j'ai reçu l'accord. »*

Depuis septembre 2024, Nadège est en formation à l'EPNAK et se réjouit : *« Cela se passe très bien. Je suis une des meilleures, j'arrive à aider les autres et à avancer à mon rythme. Je bénéficie d'aménagements de poste et en cas de coup de mou, j'ai également le soutien d'une psychologue et d'une ergothérapeute. »*

LE RÔLE CLÉ DU DISPOSITIF DE SOUTIEN À L'AUTODÉTERMINATION (DSA)

En parallèle, Nadège est toujours en contact avec Eléonore et le Dispositif de soutien à l'autodétermination. Un accompagnement qui demeure utile pour Nadège : *« Je n'ai pas assez confiance en moi et j'ai souvent besoin d'un deuxième avis. Eléonore est là pour me soutenir. »* Nadège peut contacter Eléonore par SMS en cas de besoin et des rendez-vous sont fixés pour faire le point.

Pour Nadège, le soutien à l'autodétermination est fondamental : *« Les facilitateurs de choix de vie ont pour mission de nous aider à réaliser nos objectifs, prouver notre détermination et trouver des solutions pour pouvoir avancer. »*

UN AVENIR TOURNÉ VERS L'AMBITION

La formation de Nadège se termine fin février 2026. Son objectif immédiat est d'obtenir son diplôme. Pour la suite, elle a deux options en tête : soit chercher directement du travail, soit s'orienter vers un BTS comptabilité pur en alternance si elle trouve une entreprise. Un chemin plein d'ambition, construit pas à pas, grâce à sa propre volonté et l'aide du Dispositif de soutien à l'autodétermination.

HACKATHON : INNOVONS POUR LA SEEPH 2025

La SEEPH débute bien avant le mois de Novembre ! Les 24 et 25 septembre, plus de 70 participants se sont mobilisés : collaborateurs d'entreprises, personnes en situation de handicap, étudiants, experts du handicap, personnes engagées, facilitateurs, mentors et experts en intelligence artificielle générative.
Ensemble, ils ont relevé un défi : imaginer, grâce à l'intelligence artificielle générative, des solutions innovantes pour favoriser l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. Organisé par LADAPT, Simplon Foundation, Arpejeh et 100% Handinamique, ce hackathon a pour objectif de développer des solutions innovantes. Parmi les nombreuses initiatives imaginées, un projet a été retenu par le jury et un premier prototype sera développé par une entreprise de services du numérique (ESN) solidaire et présenté lors de la clôture de la SEEPH le 21 novembre.

LADAPT RENOUVELLE SON PARTENARIAT AVEC L'UNIVERSITÉ JEAN MONNET SAINT-ETIENNE DANS LE CADRE DU DIPLÔME INTER-UNIVERSITAIRE PERSONNE EXPERTE DE LA SITUATION DE HANDICAP (DIU – PESH)

Cette formation a pour objectif de délivrer un diplôme qualifiant en médiation, pair-aidance et éducation thérapeutique, et de former des usagers experts handicap. À destination des personnes en situation de handicap, des aidants, ou encore des professionnels du secteur, elle vise à transformer l'expertise de terrain en compétences professionnelles reconnues. LADAPT partage son expertise en participant au programme pédagogique de cette formation.

COMPRENDRE LES ENJEUX SOCIÉTAUX AUTOUR DE LA SANTÉ MENTALE

Quatre questions à ANGÈLE MALÂTRE-LANSAC, Déléguée générale de l'Alliance pour la Santé Mentale

La santé mentale a été désignée Grande Cause nationale en 2025. Un choix qui répond à un enjeu majeur de santé publique alors qu'un Français sur quatre sera confronté à un trouble mental au cours de sa vie[2]. Dans le monde du travail, la santé mentale est également un enjeu déterminant. Un quart des arrêts de travail de longue durée sont causés par les troubles psychiques précise le dernier Datascope d'Axa[3]. C'est pourquoi la thématique de la santé mentale a été choisie comme un axe fort de la SEEPH. Pour mieux comprendre les défis autour de la santé mentale, nous avons posé quatre questions à Angèle Malâtre-Lansac, Déléguée générale de l'Alliance pour la Santé Mentale.

Pourriez-vous nous présenter l'Alliance pour la Santé Mentale et ses missions ?
L'Alliance pour la Santé Mentale est une association loi 1901 dont l'objectif est de faire changer les regards et de faire évoluer les politiques publiques sur la santé mentale. Elle agit en fédérant les acteurs de la santé mentale, en portant des actions de sensibilisation à destination du plus grand nombre et en menant un travail de plaidoyer auprès des décideurs publics. L'Alliance pour la Santé Mentale coanime le Collectif Santé Mentale Grande Cause nationale qui regroupe plus de 3 400 acteurs du champ de la santé mentale. Nous travaillons également beaucoup avec les acteurs économiques. En effet, le sujet de la santé mentale dépasse le champ du sanitaire pour impacter toute la société et notamment le monde du travail.

Comment définir la santé mentale et pourquoi est-ce un enjeu majeur pour la société ?
L'Organisation Mondiale de la Santé (OMS)

POURQUOI LA SANTÉ MENTALE EST-ELLE UN ENJEU MAJEUR POUR LES EMPLOYEURS ?

Le point de vue de JALEH BRADEA, administratrice de LADAPT et directrice inclusion et égalité des chances pour Vivendi

propose une définition assez large selon laquelle la santé mentale est un « *état de bien-être qui permet à chacun de réaliser son potentiel, de faire face aux difficultés normales de la vie, de travailler avec succès et de manière productive, et d'être en mesure d'apporter une contribution à la communauté* ». La santé mentale est donc quelque chose de positif : nous avons toutes et tous une santé mentale !

D'autre part, les troubles psychiques recouvrent de nombreuses maladies très différentes, de la schizophrénie aux troubles anxieux ou aux troubles obsessionnels compulsifs par exemple, et sont très fréquents. 13 millions de personnes sont ainsi concernées chaque année et la santé mentale constitue le premier poste de dépense de l'Assurance maladie. Mais aujourd'hui, l'offre de soin n'est pas à la hauteur de ce besoin.

Par ailleurs, le sujet de la santé mentale est moins tabou. La crise sanitaire, que nous avons connue, a permis de lever le voile notamment sur les jeunes et leur état de santé mentale dégradé. Depuis, nous assistons à de nombreuses prises de parole avec des artistes, des sportifs ou des personnalités de premier plan comme Stromae, Paul Mirabelle, Laure Manaudou, Nicolas Demorand plus récemment… De plus en plus de personnes se sentent concernées par le sujet, nous vivons un moment de bascule très fort.

Quels sont les objectifs de la Grande Cause santé mentale ?

La Grande Cause nationale santé mentale poursuit plusieurs enjeux. Tout d'abord la déstigmatisation : si la parole commence à se libérer, il reste du chemin pour lever tous les préjugés. Il faut oser en parler, sortir de la honte. La prévention est aussi un enjeu déterminant. Aujourd'hui trop peu d'actions sont menées alors que les troubles psychiques sont liés à beaucoup d'éléments sociétaux : cadre de vie, précarité économique, violences… Il faut agir de façon multisectorielle : dans le monde du travail, à l'école, dans la justice… L'accès aux soins pose également problème. Par exemple, pour des troubles bipolaires, on compte en moyenne 8 à 10 ans pour obtenir un diagnostic et un début de prise en charge.

La santé mentale est l'une des thématiques de la SEEPH : quels sont les enjeux dans le monde du travail et comment se mobiliser ?

Selon le baromètre Qualisocial-Ipsos, 25 % des salariés se déclarent en souffrance psychique et 90% des travailleurs disent que la santé mentale est un sujet prioritaire. Nous notons donc une dégradation de la santé mentale de ceux qui sont en emploi. Par ailleurs, nous avons changé d'époque : les salariés souhaitent que les employeurs s'emparent du sujet. Face à ces défis, l'Alliance pour la Santé mentale avec Santé mentale France et l'Œuvre Falret, ont souhaité organiser trois jours de débat pour repenser la santé mentale dans le monde de l'emploi. Du 19 au 21 novembre, dans une structure éphémère sur le parvis de la gare Montparnasse, se tiendront des tables-rondes, avec de nombreux témoignages pour trouver des solutions et faire émerger les bonnes pratiques sur la thématique de la santé mentale et de l'emploi. La première journée, le 19 novembre, sera réalisée en partenariat avec LADAPT pour aborder ces questions spécifiques du handicap psychique au travail. Lors de cet événement, nous allons également présenter une charte d'engagement pour la santé mentale dans l'emploi à destination des employeurs publics et privés. L'objectif est de mobiliser le monde professionnel pour qu'il s'empare du sujet.

2 - Chiffre issu de l'Assurance maladie
3 - https://www.axa-assurancescollectives.fr/datascope-observatoire-absenteisme/

« La santé est un pilier fondamental pour toute entreprise. Et la santé mentale en fait pleinement partie. Nos sociétés évoluent, et c'est une excellente nouvelle : nous comprenons désormais qu'il est impossible d'être véritablement en bonne santé sans une santé mentale équilibrée. Pour prendre un exemple : un collaborateur souffrant de troubles musculosquelettiques (TMS), une pathologie très fréquente, ne peut pas être pleinement performant, et surtout, il est en souffrance. Et les entreprises l'ont très bien compris et intégré.

De la même manière, un salarié en difficulté psychique ne peut ni s'engager pleinement, ni exprimer tout son potentiel. Il est en souffrance, souvent invisible, mais bien réelle.

Tout comme certains métiers exposent à des TMS (manutention, livraison, etc.), certains environnements de travail peuvent agir négativement sur la santé psychique.

Selon le baromètre Malakoff Humanis, en 2023, 12 % des arrêts maladie étaient liés aux TMS, et 15 % aux troubles psychiques. Ces dernières années, les arrêts pour motif psychologique ont connu une hausse significative.

Derrière ces chiffres et indicateurs RH, il y a des femmes et des hommes. Derrière les risques psychosociaux et les obligations légales de protection de la santé physique et mentale, il y a aussi une nouvelle génération de talents. Des talents qui attendent — voire exigent — que l'entreprise prenne soin d'eux, sincèrement, dans toutes les dimensions de leur santé, et notamment mentale.

Les entreprises qui l'auront compris ne seront pas seulement attractives, elles seront aussi solides et durables, gages de performance. Car il n'y a pas de performance durable sans humanité durable.

Dans un monde en tension et en perpétuelle mutation, prendre soin de la santé mentale de ses collaborateurs est sans doute l'un des plus beaux gestes de management de notre époque. »

Maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap :

L'EMPLOI ACCOMPAGNÉ, UNE VRAIE SOLUTION

Plus de 2 500 personnes en situation de handicap bénéficient de l'emploi accompagné proposé par LADAPT. Cette solution innovante permet un accompagnement dans la durée de la personne et de son employeur pour identifier les besoins d'aménagements, faire le lien entre les interlocuteurs et sensibiliser le collectif de travail.

Rencontre avec SONIA CHOLLET, Directrice générale de Rennes Clair Argoat, entreprise de nettoyage, qui fait appel à l'emploi accompagné.

Pourquoi le recrutement de personnes en situation de handicap est-il important pour votre entreprise ?
Nous faisons des métiers essentiels qui pourtant restent dans l'ombre. Mettre nos salariés en lumière auprès de nos clients est une volonté forte et l'inclusion de personnes en situation de handicap s'inscrit également dans cette démarche. Nous souhaitons démontrer que chacun a une place.

Comment travaillez-vous avec LADAPT pour favoriser le recrutement et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées ?
LADAPT permet d'identifier des candidats adaptés aux postes disponibles. Il ne s'agit pas de simple « *placement* ». Il y a une réelle collaboration et écoute de nos attentes afin de permettre l'intégration d'un salarié dans les meilleures conditions.

Quels sont les avantages de l'emploi accompagné ?
L'emploi accompagné permet le lien entre nous, employeur, et le salarié. Il facilite l'adaptation du poste, renforce la confiance du collaborateur et sécurise le parcours professionnel.
C'est un sas de sécurité pour le salarié et pour nous, un levier supplémentaire nous assurant de la bonne compréhension des informations. En effet, certaines données de la vie professionnelle peuvent être difficiles à décoder pour des personnes en situation de handicap (calcul des salaires mensualisés, compréhension des CDD ou CDI, fonctionnement des congés payés...). Pour l'entreprise c'est un vrai soutien dans la gestion humaine et une garantie d'un accompagnement bienveillant.

LA SEEPH EN EUROPE

LADAPT se positionne au niveau européen. À ce titre, l'association participe à des projets financés par l'Union européenne pour améliorer l'insertion sociale et professionnelle des personnes en situation de handicap. Attentive aux bonnes pratiques développées par des partenaires engagés et aux évolutions du cadre juridique, LADAPT souhaite informer et partager les actualités européennes en lien avec la SEEPH.

Promouvoir l'inclusion sociale en Bourgogne-Franche-Comté

La commune de Monéteau, accueillera le **25 novembre** le lancement du projet européen **INSPIRE**. Ce projet vise à favoriser l'inclusion sociale en zone rurale, notamment vers l'emploi et dans la vie citoyenne. Il est mené par **18 partenaires dans 8 pays européens**. En France, l'Établissement et service de réadaptation professionnelle (ESRP) de LADAPT Est à Monéteau, participe à cette initiative. L'objectif est d'expérimenter une solution innovante au niveau local, qui faciliterait le lien social, le développement de compétences et l'inclusion des personnes en situation de handicap. L'événement de lancement sera l'occasion de rassembler les acteurs locaux, associatifs et institutionnels autour d'un même objectif : construire un territoire plus inclusif et solidaire. Ce projet est l'occasion de s'engager collectivement. Il est cofinancé par l'Union européenne dans le cadre du programme Horizon.

VUE D'AILLEURS : la Cour de justice de l'Union européenne rappelle que le principe de non-discrimination inclut la discrimination indirecte par association

Une employée (opératrice de gare) en Italie a demandé de manière répétée à son employeur de lui accorder un poste avec des horaires fixes pour pouvoir s'occuper de son fils, qui a d'importants besoins découlant d'un handicap. L'employeur lui a accordé des aménagements à titre provisoire, mais a refusé de les rendre permanents. Ainsi, l'affaire est remontée jusqu'à la Cour de cassation italienne, qui a saisi la Cour de justice de l'UE (CJUE) pour des questions d'interprétation du droit européen.
Concrètement, l'arrêté établi qu'un parent ne peut pas être désavantagé au travail en raison de l'attention ou de l'accompagnement qu'il apporte à son enfant en situation de handicap. Les employeurs doivent donc mettre en œuvre des aménagements raisonnables pour permettre aux parents de concilier emploi et responsabilités familiales sans risquer de sanctions, de retard de carrière ou de toute autre forme de traitement défavorable, conformément au droit européen établi par la Directive.
Pour assurer le droit des personnes en situation de handicap, il faut aussi assurer celui de leurs aidants.

Soft Skills : un moteur pour l'employabilité et de l'inclusion

Dans un marché du travail en constante évolution, les employeurs sont de plus en plus nombreux à reconnaître l'importance des compétences comportementales – ou « soft skills » – dans la réussite professionnelle. On distingue les compétences techniques (*hard skills*), spécifiques à certaines activités, des compétences comportementales (*soft skills*). Ces dernières représentent des qualités humaines, des traits de personnalité et de savoir-être, qui sont acquises tout au long du parcours de vie : communication, adaptabilité, travail en équipe…

L'attention portée aux *soft skills* est précieuse dans le cadre de l'inclusion des personnes en situation de handicap, dont les parcours parfois atypiques peuvent révéler de fortes capacités d'adaptation, de résilience ou de motivation. Ainsi, la Commission européenne précise cet enjeu via sa Stratégie européenne en matière de compétences, qui vise à soutenir le développement des compétences transversales, notamment en facilitant leur reconnaissance.

Nombre d'associations similaires à LADAPT développent en Europe des initiatives locales afin de développer les compétences transversales des personnes et d'en promouvoir les bénéfices tant pour les employeurs que pour les candidats.

LADAPT organise un **webinaire européen**, (en anglais et français) le 18 novembre matin, **pour mettre en lumière la place des soft skills dans les politiques de recrutement inclusif et inspirer les employeurs et les professionnels de l'accompagnement** à s'appuyer davantage sur ces compétences pour évaluer les candidatures, au-delà des seuls diplômes ou expériences formelles.

+Info

Pour participer à ce webinaire, retrouvez toutes les informations sur https://www.semaine-emploi-handicap.com/la-liste-des-evenements

Inclusion Skills : ensemble pour plus d'inclusion professionnelle !

Au Luxembourg, d'après une étude statistique publiée en mars 2024, près d'une personne sur sept se reconnait en situation de handicap. Cette proportion augmente avec l'âge des personnes concernées et rend leur insertion sur le marché du travail plus compliquée.

Ce constat parmi tant d'autres a conduit trois organisations luxembourgeoises à mettre en commun leurs expériences et leurs compétences pour concevoir et déployer une formation visant à renforcer les compétences des professionnels pour un accompagnement inclusif des personnes en situation de handicap vers et dans l'emploi.

Soutenues par le Ministère du Travail, l'Unité de formation et d'éducation permanente (UFEP), IMS Luxembourg et Ligue Santé Mentale proposent ainsi depuis février 2025 une formation structurée autour de cinq modules, d'une durée totale de 26 heures.

Réunissant dans chaque session de formation autant de professionnels du secteur privé, public (ou parapublic) et de professionnels du secteur social, le caractère innovant de la formation réside aussi dans : une équipe pédagogique issue de ces deux horizons, des contenus de formation accessibles à tous, allant du dépassement des idées reçues à la valorisation du travail en réseau, en passant par l'amélioration des pratiques inclusives et de la posture professionnelle. En outre, des méthodes pédagogiques garantissent à la fois un apprentissage dynamique et un partage d'expériences et d'outils inspirants. Enfin, le projet propose un parcours de formation itinérant permettant de découvrir des lieux de travail inclusifs au Luxembourg.

2026 devrait être synonyme de nouvelles actions afin de permettre aux professionnels engagés de continuer à se former, à développer leur réseau et à œuvrer au développement d'environnements de travail plus attractifs ! Pour découvrir les résultats de ce projet, l'UFEP organise pendant la SEEPH, une conférence à Luxembourg ville, le 20 novembre.

+Info

Pour participer à cette matinée de réflexion, retrouvez tous les détails sur le site www.ufep.lu rubrique actualités ou sur le site de la SEEPH.

LA SEEPH PRÈS DE CHEZ VOUS

Du 17 au 23 novembre, des centaines d'événements, organisés par LADAPT et ses partenaires, auront lieu dans toute la France. Vous pourrez participer à des conférences, des sensibilisations, mais aussi à des actions en faveur de l'emploi.

+Info
semaine-emploi-handicap.com

MATINÉE EMPLOI & SANTÉ MENTALE

21 NOVEMBRE

Atrium à **Rouen**

Matinée d'information emploi & santé mentale portée par des experts.

EXPOSITION SUR L'ÉGALITÉ DES CHANCES

DU 17 AU 21 NOVEMBRE

Cité des métiers – **Ploufagran**

Exposition de créations artistiques réalisées par les jeunes de la Mission Locale à la Cité des Métiers lors de la semaine de la SEEPH.

EMPLOYEURS : REGARDS CROISÉS SUR LE RECRUTEMENT

20 NOVEMBRE à 9h

ESAT Hors-murs de LADAPT - **Paris 11e**

Témoignages autour des étapes clés du recrutement et de l'intégration des collaborateurs en situation de handicap.

10ES RENCONTRES EMPLOI & HANDICAP

19 NOVEMBRE de 9h à 12h30

CCI Essonne à **Evry Courcouronnes**

Une matinale avec un brainstorming géant pour définir ensemble notre vision de l'accessibilité universelle. Deux ateliers suivront : des saynètes de théâtre joués par une troupe et des bénéficiaires de l'ESAT Hors-murs de LADAPT. L'objectif est d'aborder le sujet des premiers secours en santé mentale. Un village de professionnels regroupera également des experts de l'accessibilité et de la santé mentale, qui tiendront des stands et pourront échanger avec les visiteurs.

HANDICAFÉ©

17 NOVEMBRE de 14h à 17h

Palais d'Auron – **Bourges**

L'Handicafé©, concept créé par LADAPT, allie souplesse et convivialité. Il permet aux demandeurs d'emploi en situation de handicap et aux recruteurs de se rencontrer et de discuter dans un lieu convivial, autour d'un café. Le format est moins formel que celui d'un entretien de recrutement. Il s'agit d'une première prise de contact, qui peut ensuite déboucher, à l'initiative du recruteur, sur un entretien de recrutement plus officiel.

CAFÉ DES RÉUSSITES

19 NOVEMBRE

Halle aux sucres - **Lille**

Les 3 fonctions publiques sont présentées à des demandeurs d'emploi en situation de handicap, avec des temps d'échanges.

MICRO-TROTTOIR, HANDICAP & EMPLOI : LA PAROLE CITOYENNE

DU 17 AU 21 NOVEMBRE

Cambrai

Les personnes accompagnées par LADAPT ont interviewé les passants dans la ville de Cambrai pour connaitre leur ressenti sur l'emploi et le handicap. Retrouvez une vidéo par jour sur les réseaux sociaux de LADAPT Hauts-de-France.

APPRÉHENDER LE RECRUTEMENT INCLUSIF

DU 18 AU 20 NOVEMBRE

Troyes

LADAPT Est propose des rencontres à des étudiants en Ressources Humaines afin de découvrir, de façon concrète et accessible, les bases du recrutement inclusif.

HANDICAPS & EMPLOI : TOUS ENSEMBLES, MOBILISONS-NOUS !

14 NOVEMBRE de 13h30 à 16h

Place de la République à **Lyon**

À l'approche de la SEEPH, rejoignez-nous pour un événement ouvert à tous dans la rue. L'objectif ? Créer une mobilisation collective pour sensibiliser sur l'emploi pour tous. Venez échanger avec nos équipes, nos partenaires, interpeller et questionner sur le thème « *Handicaps et emploi : l'égalité pour tous et toutes* ».

VIVRE LE CANCER ET L'EMPLOI : LA RÉSILIENCE ET VOUS ?

19 NOVEMBRE

Mairie d'**Avignon**

Spectacle humoristique avec Caroline Le Flour autour de la thématique du cancer et de la résilience. Présentation des actions des différents partenaires.

INNOV'ACTION

18 NOVEMBRE

Établissement SMR de LADAPT à **Valence**

Ateliers découverte, stands d'aide au recrutement, conférences et tables rondes, jeux sur le thème de la technologie et l'innovation au service de l'emploi et de l'inclusion.

LE RÉSEAU DES BÉNÉVOLES

Le Réseau des bénévoles de LADAPT accompagne tout au long de l'année des personnes en situation de handicap dans leur recherche d'emploi. Fonctionnant sur le modèle du parrainage, les bénévoles dispensent un accompagnement personnalisé et sur-mesure à leur filleul (soutien à la mise en œuvre du projet professionnel, aide à la rédaction de CV, conseils pour l'entretien d'embauche…). Rencontre avec un trinôme du Réseau des bénévoles de LADAPT en région Ouest, Jean-Pascal Lamotte, filleul, Erwan Le Gagne, parrain et Manuella Leduc, marraine.

Les bénévoles et la SEEPH

Tout au long de la semaine, les bénévoles de LADAPT se mobilisent autour d'événements pour la SEEPH ! Voici quelques actions à ne pas manquer :

À MARSEILLE, retrouvez le Réseau des bénévoles sur plusieurs événements :
> Les bénévoles de LADAPT seront présents sur le salon Autonomic Méditerranée organisé au Parc Chanot, **du 19 au 20 novembre**. L'occasion idéale de rencontrer nos bénévoles sur cet événement qui présente des solutions pour faciliter le

LE PARCOURS PROFESSIONNEL DE JEAN-PASCAL

De 2001 à 2021, Jean-Pascal exerce une profession de technicien de maintenance. À partir de 2018, il présente des signes de fatigue et des douleurs se manifestent. Les arrêts maladie sont de plus en plus fréquents. À partir de 2019, il est opéré à plusieurs reprises puis il effectue un an et demi de rééducation. La reprise de son métier n'est plus possible et Jean-Pascal fait face à une rupture de contrat pour inaptitude.

En mars 2022, Jean-Pascal rencontre, Yves Deniaud, référent du Réseau des bénévoles à LADAPT Ouest. Yves le met en contact avec son parrain Erwan et sa marraine Manuella pour suivre son parcours professionnel. Jean-Pascal est alors dans une démarche de réorientation professionnelle, les bénévoles sont présents pour lui apporter du soutien et des conseils.

Ne pouvant plus travailler dans la maintenance, Jean-Pascal se découvre un intérêt pour le logiciel Excel : *« ça me plaisait de découvrir Excel et développer ma capacité à trouver les meilleures formules ! »*. Afin de continuer avec Excel, Jean-Pascal s'inscrit à une formation d'assistant comptable à l'Epnak ESRP de Rennes, validée par la MDPH, formation qu'il commence en septembre 2025.

UNE DYNAMIQUE BIENVEILLANTE

Erwan a rejoint le Réseau des bénévoles en 2021. Souhaitant mettre à profit son temps libre, il se dirige vers le mécénat de compétences : *« j'ai eu l'envie de donner de mon temps pour une cause utile »*.

Manuella est investie dans le bénévolat depuis ses études : *« Dans mon environnement familial, la différence n'est pas considérée comme un défaut encore moins comme une faiblesse. J'ai été élevée avec l'idée que nous avons tous besoin un jour d'être aidé, c'est pourquoi j'ai intégré le Réseau des bénévoles. »*

Erwan et Manuella s'adaptent aux besoins de Jean-Pascal selon les difficultés rencontrées ou les doutes exprimés face à ses nouvelles expériences : *« notre priorité est le (la) filleul(e) avec sa personnalité et sa temporalité. Lors d'un accompagnement, nous formons une équipe. Jean-Pascal est à la tête de cette équipe. Peu importe les obstacles, il s'accroche et reste toujours aussi souriant et agréable. Son courage et son parcours pourront peut-être servir d'exemple à ses pairs. »* Jean-Pascal raconte : *« Les rendez-vous se font toujours dans l'esprit d'aller vers l'avant et de ne rien lâcher. Je repars avec la tête haute et avec le sourire ! Mais j'ai l'impression que j'aurai besoin d'eux jusqu'à la fin de mon parcours. »*

Tant qu'il en aura besoin, Erwan et Manuella confirment : « on sera là ! »

La force du Réseau réside également dans la capacité de s'entraider entre bénévoles pour accompagner au mieux les personnes. Erwan nous précise : *« si un besoin est exprimé et qu'on ne sait pas y répondre, il y a toujours le Réseau des bénévoles derrière nous. »*

Jean-Pascal Lamotte, Erwan Le Gagne et Manuella Leduc.

LE RÉSEAU des bénévoles

quotidien des personnes en perte ou en manque d'autonomie.

> **Le 21 novembre**, les bénévoles de LADAPT vous donnent rendez-vous pour un Forum emploi SEEPH organisé par les mairies des 13 et 14ème arrondissements de Marseille. Au programme : deux pièces de théâtre sur le handicap et l'emploi.

DANS LA VILLE DE MIRAMAS (Bouches-du-Rhône), **le 20 novembre**, le Réseau des bénévoles sera présent lors d'un forum emploi.

DANS LE VAUCLUSE, le Réseau des bénévoles de LADAPT, en collaboration avec France Travail, Cap Emploi Vaucluse, la Ligue contre le cancer 84 et le Collectif Handicap 84, organise un temps fort autour d'un sujet essentiel : « *Cancer et emploi : quel avenir professionnel ?* » Cet événement se tiendra le **mercredi 19 novembre**, à la salle des fêtes de la Mairie d'Avignon (place de l'Horloge – 84000 Avignon).

À RENNES, les bénévoles s'engagent aux côtés des professionnels de LADAPT Ouest pour organiser l'Handicafé© de Fougères. Les bénévoles proposeront de préparer les candidats sous forme de simulations d'entretiens individuels, en amont de l'événement. Ils seront présents **le 13 novembre**, jour de l'événement, pour soutenir les candidats.

EN NORMANDIE, les bénévoles proposeront des sensibilisations Handi'Mallette© à des entreprises et à la Ville de Saint-Étienne-du-Rouvray. Les sensibilisations aborderont les thématiques suivantes : handicap moteur, visuel, auditif, psychique, mental, cognitif et les maladies invalidantes.

À LYON, les bénévoles répondront présents à l'action « *Handicaps & Emploi : Tous ensembles, mobilisons-nous !* » qui se tiendra **le 14 novembre** ainsi qu'au Handi Mouv'Emploi organisé **le 18 novembre**.

MERCI

Merci à nos **PARTENAIRES SEEPH**

Merci à tous les partenaires, entreprises, institutionnels et médias, pour leur soutien lors de la 29e édition de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées organisée avec l'Agefiph et le FIPHFP.

accenture · randstad · clariane · SFL · msa · vivendi · groupe pomona · ENGIE Home Services · rogervoice · onepoint. beyond the obvious · CAPITAL EXPORT · simplon FOUNDATION · Handitech Trophy · Chaire Handicap Emploi et Santé au travail · BETC · TALENTÉO · HANDINOVA · CANAL+ · france•tv

PENSEZ À L'ADHÉSION EN LIGNE !
Plus simple, plus rapide : scannez le QR code ou rdv sur www.ladapt.net et cliquez sur le bouton "J'adhère". Merci !
66 % du montant de votre don est déductible de vos impôts, dans la limite de 20 % de votre revenu imposable.
Ainsi, votre soutien de 50 euros vous revient à 17 euros.

LADAPT

BULLETIN DE SOUTIEN

Merci de renvoyer ce bulletin de soutien dans l'enveloppe T à disposition :
LADAPT
21-23 rue des Ardennes - 75019 Paris

Oui, je souhaite apporter mon soutien ponctuel*

☐ 20 € ☐ 30 € ☐ 50 € ☐ 100 €

☐ Autre montant : _____ €

Je joins mon don par chèque bancaire ou postal à l'ordre de **LADAPT**

☐ Je souhaite recevoir, en toute confidentialité, une documentation gratuite sur les legs, donations et assurances-vie.

* À partir de 20 €, vous devenez adhérent de LADAPT pour l'année.
Si vous ne le souhaitez pas, cochez cette case : ☐

21-23 rue des Ardennes - 75019 Paris - Tél : 01 48 10 38 58 - soutien@ladapt.net

VOS COORDONNÉES :

Nom : _____

Prénom : _____

Adresse : _____

Code postal : _____

Ville : _____

Email : _____ @ _____

Téléphone : ☐☐ ☐☐ ☐☐ ☐☐ ☐☐

Le Règlement général sur la protection des données (RGPD) du 25/05/2018 accorde à toute personne le droit d'accès au traitement de ses données personnelles, ainsi que le droit de rectification, d'opposition, de limitation du traitement et de suppression de ses données. En cas de besoin, veuillez contacter notre déléguée à la protection des données (dpd@ladapt.net)

LADAPT

Vous avez une question relative à votre adhésion ?
Contactez Marc Labaye, chargé de la relation avec les adhérents, au 01 48 10 38 58 ou à labaye.marc@ladapt.net