

BTS ÉCONOMIE SOCIALE FAMILIALE

CONNAISSANCE DES POLITIQUES SOCIALES U5

SESSION 2023

Durée : 5 heures
Coefficient : 5

Matériel autorisé

L'usage de la calculatrice avec « mode examen » actif est autorisé.

L'usage de la calculatrice sans mémoire « type collègue » est autorisé.

Tout autre matériel est interdit.

Dès que le sujet vous est remis, assurez-vous qu'il est complet.

Le sujet se compose de 15 pages numérotées de 1/15 à 15/15.

BTS ÉCONOMIE SOCIALE FAMILIALE		Session 2023
U5 – Connaissance des politiques sociales	Code : 23ESE5CPS	Page 1 sur 15

Favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap s'inscrit dans une dynamique constante du gouvernement pour l'amélioration du quotidien des personnes handicapées, une des priorités du quinquennat. [...] Le taux de chômage [en 2020] des personnes en situation de handicap atteint 14 % (8 % tout public) contre 18% en 2018 (9 % en tout public). Les embauches des personnes en situation de handicap ont augmenté de 26% en un an. Il reste encore des points d'attention, telle que la durée d'inscription à Pôle emploi qui reste plus élevée que pour l'ensemble du public.

Emploi des personnes en situation de handicap : une mobilisation
gouvernementale - 03/02/2022- [en ligne]
Disponible sur : <https://handicap.gouv.fr> (consulté le 15 novembre 2022)

Question 1

Caractériser la situation des personnes en situation de handicap au regard de l'emploi.

Montrer comment les politiques sociales tentent de favoriser l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap.

Question 2

L'association LADAPT développe un dispositif d'accompagnement à l'emploi : Dispositif de l'emploi accompagné (DEA).

Montrer l'intérêt de ce dispositif partenarial mené par l'association LADAPT.

L'épreuve permettra d'évaluer les compétences suivantes :

C.4.1 - Développer des actions en partenariat, en réseau et participer à la dynamique institutionnelle.

C.4.2 - Respecter les logiques institutionnelles et les stratégies organisationnelles.

BARÈME

Question 1 – 10 points

Question 2 – 8 points

Clarté et rigueur de l'expression écrite et de la composition : 2 points

BTS ÉCONOMIE SOCIALE FAMILIALE		Session 2023
U5 – Connaissance des politiques sociales	Code : 23ESE5CPS	Page 2 sur 15

ANNEXES

ANNEXE 1 : Les personnes handicapées face au marché de l'emploi en 2019

Source : Insee. *Les personnes handicapées face au marché de l'emploi* [en ligne].

Disponible sur : <https://dares.travail-emploi.gouv.fr> (consulté le 15 novembre 2022)

ANNEXE 2 : Caractéristiques de la population handicapée en emploi en 2019

Source : Insee. *Caractéristiques de la population handicapée en emploi en 2019* [en ligne].

Disponible sur : <https://www.insee.fr/> (consulté le 15 novembre 2022)

ANNEXE 3 : Diplôme et situation des personnes handicapées en %

Source : Drees. *Comment vivent les personnes handicapées*, Dossier de la Drees n°75, février 2021 [en ligne].

Disponible sur : <https://www.drees.fr/> (consulté le 15 novembre 2022)

ANNEXE 4 : Part des travailleurs handicapés dans l'effectif total des établissements privés et publics

Source : Dares. *L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés* (OETH). 9 novembre 2021 [en ligne].

Disponible sur : <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/> (consulté le 15 novembre 2022)

ANNEXE 5 : L'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap

Source : Zribi G. *Le travail des personnes handicapées dans notre société*, Problématiques actuelles, Vie sociale et traitements 2015/4 (N° 128), pages 23-28, [en ligne].

Disponible sur : <https://www.cairn.info> (consulté le 15 novembre 2022)

ANNEXE 6 : « Le fait d'être en situation de handicap multiplie par trois le risque de discrimination au travail »

Source : Hennebelle, I. *Le fait d'être en situation de handicap multiplie par trois le risque de discrimination au travail* 15 novembre 2021, [en ligne].

Disponible sur : <https://www.lemonde.fr/> (consulté le 15 novembre 2022)

ANNEXE 7 : Emploi accompagné : le cadre réglementaire

Source : Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion. *Emploi accompagné : Le cadre réglementaire*. 01 juillet 2017, [en ligne].

Disponible sur : <https://travail-emploi.gouv.fr/> (consulté le 15 novembre 2022)

ANNEXE 8 : Le projet d'emploi accompagné de LADAPT

Source : LADAPT, *Le projet d'emploi accompagné de LADAPT* [en ligne].

Disponible sur : <https://www.ladapt.net/> (consulté le 15 novembre 2022)

ANNEXE 1 - Les personnes handicapées face au marché de l'emploi en 2019

Les personnes handicapées face au marché de l'emploi		
Unité : %		
	Population handicapée ¹	Ensemble de la population
Taux d'activité (en emploi ou au chômage)	44	72
Taux d'emploi (en emploi) ²	37	66
Taux de chômage ³	16	8

Lecture : 37 % des personnes handicapées travaillent. 44 % sont actives, c'est-à-dire qu'elles ont un emploi ou bien en recherchent un. Parmi les personnes handicapées actives, 16 % sont au chômage.

Source : Insee – Données 2019 – © Observatoire des inégalités

Source : Insee. *Les personnes handicapées face au marché de l'emploi* [en ligne].
Disponible sur : <https://dares.travail-emploi.gouv.fr> (consulté le 15 novembre 2022)

¹ Personnes qui déclarent disposer d'une reconnaissance administrative de leur handicap.

² Le taux d'activité et le taux d'emploi sont calculés sur l'ensemble de la population des 15 - 64 ans.

³ Le taux de chômage se rapporte à la population active uniquement.

ANNEXE 2 - Caractéristiques de la population handicapée en emploi en 2019

	Population en situation de handicap ¹	Population totale en emploi
Effectifs en milliers		
	2 783	26 751
Données en %		
Femmes	53	49
Hommes	47	51
Données en %		
De 15 à 24 ans	3	9
De 25 à 39 ans	23	35
De 40 à 49 ans	29	27
De 50 à 64 ans	45	30
Données en %		
Agriculteurs exploitants, artisans, commerçants et chefs d'entreprise	8	8
Cadres	12	19
Professions intermédiaires	23	26
Employés	33	27
Ouvriers	24	20
Données en %		
Temps complet	72	83
Temps partiel	28	17
<p>¹ Personnes déclarant disposer « d'une reconnaissance administrative d'un handicap ou d'une perte d'autonomie » ou déclarant à la fois « une maladie ou un problème de santé qui soit chronique ou de caractère durable » et « être limitées, depuis au moins 6 mois, à cause d'un problème de santé, dans les activités que les gens font habituellement ».</p> <p>Champs : France hors Mayotte, population âgée de 15 à 64 ans, vivant en ménage ordinaire.</p> <p style="text-align: right;"><i>Source : Insee, enquête Emploi 2019</i></p>		

Source : Insee. *Caractéristiques de la population handicapée en emploi en 2019* [en ligne].
Disponible sur : <https://www.insee.fr/> (consulté le 15 novembre 2022)

ANNEXE 3 - Diplôme et situation des personnes handicapées en %

	Personnes handicapées	Ensemble
Diplôme de niveau supérieur à Bac +2	8	20
Diplôme de niveau Bac +2	9	14
Bac, Brevet Professionnel ou équivalent	13	21
Cap, BEP et équivalent	33	23
BEPC, DNB, Brevet des collèges	7	9
Aucun diplôme ou certificat d'études primaires	29	13
<p>Nd : non diffusable en raison d'effectifs trop faibles</p> <p>Lecture : en 2018 en France métropolitaine, 8% des personnes handicapées ont un diplôme supérieur à Bac +2. Cette part s'élève à 20% dans l'ensemble de la population du même âge.</p> <p>Champ : France métropolitaine, personnes âgées entre 16 et 64 ans vivant dans un logement ordinaire.</p> <p>Source : Insee, enquête Statistiques sur les ressources et les conditions de vie en 2018.</p>		

Source : Drees. *Comment vivent les personnes handicapées*, Dossier de la Drees n°75, février 2021 [en ligne].
 Disponible sur : <https://www.drees.fr/> (consulté le 15 novembre 2022)

ANNEXE 4 - Part des travailleurs handicapés dans l'effectif total des établissements privés et publics



Lecture : en 2019, comptés en équivalent temps plein, les travailleurs handicapés employés directement représentent 3,5% de l'ensemble des effectifs assujettis à l'OETH.

Champ : établissements du secteur privé et établissements publics à caractère industriel et commercial, de 20 salariés ou plus, France (hors Mayotte).

Source : Agefip-Dares, DOETH, traitement Dares.

Source : Dares. *L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH)*. 9 novembre 2021 [en ligne]
Disponible sur : <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/> (consulté le 15 novembre 2022)

ANNEXE 5 - L'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap

[...] Défendre, de nos jours, une activité professionnelle pour des personnes handicapées mentales et psychiques peut sembler, au regard extérieur, une absurdité sociologique dans les sociétés où l'emploi s'est fait plus rare et a subi de profondes modifications qualitatives. Pourtant, le statut social reste, aujourd'hui encore, essentiellement acquis par l'emploi : la norme sociale, dans nos sociétés, demeure le travail ; le lien économique conditionne, en effet, le lien social.

Cette situation concerne bien évidemment un certain nombre de personnes handicapées, pour lesquelles l'intégration professionnelle permet une meilleure image d'elles-mêmes et un regard social plus positif. [...] Le travail est en effet non seulement une source de revenus, mais aussi un moyen d'inclusion sociale et un mode d'épanouissement et de développement personnel, pour ceux qui peuvent et désirent travailler. Exercer un emploi permet de s'insérer dans un réseau relationnel organisé et prévu, avec des collègues, des clients..., alors que le non-travail engendre un lien communautaire plus flou. Ce qui est encore plus accentué chez les personnes handicapées. [...]

Le droit au travail est, enfin, tout à fait reconnu dans les droits fondamentaux de l'Union européenne. Les personnes handicapées ne doivent pas en être mises à l'écart car, comme l'indiquent de nombreux textes de l'Union européenne, elles doivent de plein droit jouer un rôle dans la société, à qui il appartient de concilier le principe de l'égalité des droits avec celui du respect des différences et des nécessités spécifiques. [...]

Source : Zribi G. *Le travail des personnes handicapées dans notre société*, Problématiques actuelles, Vie sociale et traitements 2015/4 (N° 128), pages 23-28, [en ligne]
Disponible sur : <https://www.cairn.info> (consulté le 15 novembre 2022)

ANNEXE 6 - « Le fait d'être en situation de handicap multiplie par trois le risque de discrimination au travail »

Pour Fabienne Jégu, conseillère experte Handicap auprès de la Défenseure des droits, la situation professionnelle des personnes handicapées reste préoccupante en France, malgré une dynamique à l'œuvre.

Pour les personnes en situation de handicap, la route vers l'emploi est semée d'obstacles, voire totalement obstruée [...]. La défenseure des droits a été désignée par le gouvernement pour veiller à l'application de la Convention relative aux droits des personnes handicapées (CIDPH) des Nations unies de 2006, ratifiée par la France et entrée en vigueur dans le droit national en 2010.

Quel est votre regard sur la situation de l'emploi des personnes en situation de handicap ?

Depuis bientôt cinq ans, le handicap est le premier motif de saisine de la Défenseure des droits en matière de discrimination, et l'emploi, le premier domaine dans lequel s'exercent ces discriminations. D'après notre baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi réalisé chaque année avec l'Organisation internationale du travail (OIT), le fait d'être en situation de handicap ou de souffrir de maladies chroniques multiplie par trois le risque de discrimination au travail. Le faible niveau de qualification des personnes handicapées constitue le principal frein à leur accès à l'emploi. Et lorsqu'elles arrivent à décrocher un emploi, elles sont le plus souvent cantonnées à des postes sous-qualifiés et rencontrent des obstacles pour progresser. Environ 80 % des saisines que nous recevons concernent l'évolution de carrière et le maintien dans l'emploi. La plupart de ces situations soulèvent la question de l'effectivité des aménagements raisonnables.

C'est-à-dire ?

Depuis 2005, la loi impose à tous les employeurs, quel que soit leur effectif, de prendre au cas par cas des mesures d'aménagement pour permettre aux personnes handicapées d'accéder à un emploi, de le conserver, de l'exercer ou d'y progresser. Si l'employeur refuse de prendre ces mesures sans justifier qu'elles constituent une charge disproportionnée, il y a discrimination. Nos saisines révèlent que cette obligation reste mal connue des employeurs et donc mal respectée. Nous avons été saisis, par exemple, du refus d'un employeur de respecter les préconisations du médecin du travail concernant les aménagements de poste d'un travailleur handicapé. Avec pour conséquence, l'aggravation de son handicap qui a mené à son inaptitude et, au final, à son licenciement. Le droit du travail oblige les employeurs à reclasser le salarié reconnu inapte. [...] Dans ce cas, le licenciement est considéré par le juge comme discriminatoire, donc nul. [...]

Quels sont les autres freins à l'emploi ?

L'accessibilité est une condition essentielle à l'inclusion des personnes handicapées. Pourtant elle est encore loin d'être effective dans la plupart des domaines. Ainsi, les textes relatifs à l'accessibilité des locaux de travail ne sont toujours pas publiés. [...] Les

transports sont également loin d'être tous accessibles. Et désormais, il suffit pour être dans les règles d'aménager quelques points d'arrêt pour être en phase avec la loi. [...]

Au-delà des freins évoqués, quel regard porte la Défenseure des droits sur les politiques publiques en matière d'emploi et de handicap ?

En France, l'emploi est un axe majeur des politiques du handicap. Beaucoup d'efforts sont faits, une dynamique est à l'œuvre. Pourtant, la situation de l'emploi des personnes handicapées reste préoccupante. Leur taux de chômage est deux fois plus élevé, leur durée de chômage plus longue, et leur taux de retour à l'emploi plus faible. Plus globalement, l'absence de données homogènes et fiables sur le handicap au niveau national est patente. C'est regrettable : comment bien piloter ce que l'on ne mesure pas ou très mal ?

Source : Hennebelle, I. *Le fait d'être en situation de handicap multiplie par trois le risque de discrimination au travail* 15 novembre 2021, [en ligne].
Disponible sur : <https://www.lemonde.fr/> (consulté le 15 novembre 2022)

ANNEXE 7 - Emploi accompagné : le cadre réglementaire

L'emploi accompagné est un dispositif d'appui pour les personnes en situation de handicap destiné à leur permettre d'obtenir et de garder un emploi rémunéré sur le marché du travail. À la lumière des résultats des initiatives conduites dans certains territoires, ce dispositif a été généralisé par la loi du 8 août 2016 (dite loi « Travail ») et le décret du 27 décembre 2016 pris pour son application.

En quoi consiste le dispositif d'emploi accompagné ?

Le dispositif d'emploi accompagné a pour objectif de permettre aux personnes en situation de handicap d'accéder et de se maintenir dans l'emploi par la sécurisation de leur parcours professionnel en milieu ordinaire de travail. Pour cela, il comporte, au bénéfice du travailleur handicapé :

- un accompagnement médico-social ;
- un soutien à l'insertion professionnelle.

L'employeur est également concerné

Afin d'être pleinement efficace, le dispositif comporte également un accompagnement de l'employeur, public ou privé. Celui-ci pourra, par exemple, faire appel au « référent emploi accompagné » de la personne en situation de handicap pour prévenir ou encore pour remédier aux difficultés rencontrées dans l'exercice des missions confiées au travailleur handicapé ou pour évaluer et adapter le poste et l'environnement de travail.

Le « référent emploi accompagné » est désigné par l'organisme gestionnaire du dispositif. Le dispositif d'emploi accompagné peut être sollicité tout au long du parcours professionnel par le travailleur handicapé et, lorsque celui-ci occupe un emploi, par l'employeur. [...]

Du côté des personnes en situation de handicap

Le dispositif d'emploi accompagné s'adresse aux personnes handicapées inscrites dans un parcours vers l'emploi en milieu ordinaire mais aussi celles déjà en emploi, dans le secteur public ou privé. Sont ainsi bénéficiaires de ce dispositif :

- les personnes en situation de handicap reconnues travailleurs handicapés par la CDAPH, ayant un projet d'insertion en milieu ordinaire de travail ;
- les travailleurs handicapés accueillis dans un Etablissement ou service d'aide par le travail (ESAT), ayant un projet d'insertion en milieu ordinaire de travail ;
- les travailleurs handicapés en emploi en milieu ordinaire de travail qui rencontrent des difficultés particulières pour sécuriser de façon durable leur insertion professionnelle.

[...] **La convention individuelle d'emploi accompagné**

Dès lors que la CDAPH⁴ ou le service public de l'emploi s'est prononcée pour la mise en place d'un dispositif d'emploi accompagné au profit d'un travailleur handicapé, une convention individuelle d'accompagnement est conclue entre la personne morale gestionnaire du dispositif, la personne accompagnée ou son représentant légal et son employeur.

Cette convention précise, notamment les modalités d'accompagnement et de soutien du travailleur handicapé et de l'employeur, particulièrement sur le lieu de travail.

Source : Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion. *Emploi accompagné : Le cadre réglementaire*. 1^{er} juillet 2017, [en ligne].

Disponible sur : <https://travail-emploi.gouv.fr/> (consulté le 15 novembre 2022)

ANNEXE 8 - Le projet d'emploi accompagné de LADAPT

LADAPT est une association loi 1901, reconnue d'utilité publique, qui vise à l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées.

Avec 109 établissements et services d'accompagnement, de formation, d'insertion, de scolarisation ou de soin, LADAPT accompagne en France chaque année plus de 18 000 personnes (chiffres 2020).

[...] LADAPT offre un soutien citoyen aux personnes en situation de handicap. Il s'agit de proposer des réponses innovantes et adaptées aux besoins pour accompagner l'insertion sociale et professionnelle à chaque étape de la vie. LADAPT reste fidèle à sa mission débutée il y a plus de 90 ans : accompagner la personne dans son combat ordinaire, celui de sa vie quotidienne, pour que nous puissions « *vivre ensemble, égaux et différents* »

Dans la continuité de son histoire, LADAPT a inscrit « l'accompagnement dans la durée, en entreprise, de la personne handicapée ou fragilisée » comme priorité dans son projet associatif et à ce titre, elle gère le dispositif de l'emploi accompagné (DEA).

Pour LADAPT, l'emploi accompagné est une démarche innovante qui vise à garantir la sécurisation des parcours des personnes, ainsi que leur individualisation. L'emploi accompagné doit proposer un accompagnement de la personne et de l'entreprise en mettant toutes les ressources et expertises à leur disposition et en collaborant avec elles de manière à articuler tous les « aménagements raisonnables » nécessaires au projet d'inclusion. Cet accompagnement doit permettre à la personne de « trouver ses propres ressources » (principe de l'*empowerment*).

Les actions de LADAPT

Comment en bénéficier ? Le dispositif peut être sollicité par la personne reconnue travailleur handicapé à n'importe quel moment de son parcours professionnel et par l'employeur. Le dispositif emploi accompagné (DEA) se déploie en complément des aides et services

⁴ Commission départementale des droits et de l'autonomie des personnes handicapées

existants. La personne doit faire une demande d'orientation sur ce dispositif, à la MDPH (Maison départementale des personnes handicapées), qui le notifiera. L'entreprise qui est intéressée par cette offre de service contacte LADAPT. L'emploi accompagné repose sur la co-construction du parcours de la personne entre :

- la personne en situation de handicap avec un projet d'insertion en milieu ordinaire de travail ;
- son employeur ;
- le référent emploi accompagné.

Dans le cadre de l'emploi accompagné le référent emploi joue un rôle majeur. Ses missions sont de :

- coordonner et sécuriser le parcours dans l'emploi de la personne ;
- développer l'employabilité des personnes accompagnées ;
- proposer des évaluations et des diagnostics.

Parmi les aménagements possibles :

- assouplissement des régimes de travail ;
- réorganisation des postes de travail ;
- installation d'outils de communication adaptés, formations spécialisées ;
- assistance individualisée par un référent emploi accompagné ;
- appui par les équipes pluridisciplinaires, lien avec les services de l'insertion, etc.

Les actions partenariales :

- sensibiliser : l'objectif est d'impliquer les salariés de l'entreprise dans une démarche en faveur de l'intégration de personnes handicapées en les sensibilisant sur le handicap par des conférences, mises en situation, expositions... Il s'agit de dépasser les a priori, libérer la parole, déconstruire les représentations sociales du handicap ;
- former : l'objectif est de professionnaliser les collaborateurs et les salariés sur le handicap. Les formations allient apports théoriques et pratiques, en misant sur une pédagogie participative et en apportant des réponses concrètes directement applicables en situation. Exemples : mieux connaître le handicap, recruter et intégrer un travailleur handicapé, connaître les droits et obligations des entreprises en matière de handicap, manager un travailleur handicapé, maintenir dans l'emploi un travailleur handicapé, etc. ;
- aider aux recrutements des entreprises en mettant en place des actions comme :
 - **le Jobdating®**, face à face professionnel sans faux-semblant, est un concept déposé par LADAPT. Une série d'entretiens de 12 minutes permet aux recruteurs et aux candidats de se rencontrer et d'aller à l'essentiel ;
 - **l'Handicafé®**, concept créé et appartenant à LADAPT. Il permet aux candidats handicapés et aux recruteurs de se rencontrer et de discuter dans un lieu convivial, autour d'un café. Deux zones d'affichage sont prévues, l'une pour les

CV et l'autre pour les offres d'emploi. Chacun des participants est invité à consulter ces informations, puis à aller à la rencontre de l'autre. Le format des rencontres est moins formel que celui d'un entretien de recrutement. Il s'agit d'une première prise de contact d'une dizaine de minutes, qui peut ensuite déboucher, à l'initiative de l'employeur, sur un entretien de recrutement plus officiel.

Les partenaires :

LADAPT s'appuie sur ses partenaires du Service Public de l'Emploi : Cap Emploi, Pôle Emploi, Missions Locales Jeunes ainsi que sur un fort réseau de partenaires [...] : Agefiph⁵, Fiphfp⁶ [...], secteur médico-social et social : MDPH, CDAPH... [...], ainsi que les structures accompagnant les deux parties concernées : la personne handicapée et l'employeur.

Les principaux partenaires financiers sont l'ARS, l'Agefiph et le Fiphfp.

LADAPT a construit un partenariat avec des entreprises privées :

- **Bouygues énergies et services** (transition énergétique, numérique et industrielle) a signé un accord handicap ;
- **Carrefour France Mission Handicap** : pour favoriser l'intégration et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, Carrefour a mis en place des actions dans tous ses pays intégrés : sensibilisation des managers, recrutement grâce aux partenariats tissés avec des associations locales, adaptation des postes de travail, formation... L'entreprise accueille 12 200 collaborateurs en situation de handicap avec un taux d'emploi en hausse, +28% depuis 2011 ;
- **Capgemini** (Services informatiques et transformation numérique) : lorsque des problématiques de santé mènent à des restrictions professionnelles en lien avec le métier et que cette situation est reconnue par le médecin du travail, les collaborateurs peuvent bénéficier de nombreuses aides parmi lesquelles : Le financement de petit appareillages, aménagements techniques ou des heures de travail ;
- **EDF Renouvelables** : créée en 2014, la Mission Handicap d'EDF Renouvelables aide à l'adaptation des postes de travail, forme et sensibilise les collaborateurs de l'entreprise. Les ambassadeurs Handicap ont un rôle d'écoute et de conseil ;
- **SNCF** : Elle a créé Hantrain, un dispositif de formation en alternance avec promesse d'embauche (sous réserve d'obtention des diplômes requis et de validation du savoir-être en entreprise).

[...] D'autres entreprises interviennent, comme MALAKOFF MÉDÉRIC (assurance), Korian (accompagnement et de soins pour les seniors), La Société Générale (banque) [...]

Pour l'entreprise, l'emploi accompagné permet :

- une expertise sur le handicap ;

⁵ Association nationale de gestion du fonds de l'insertion professionnelle des personnes handicapées

⁶ Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique

- un appui conseil au recrutement ;
- la cohésion et la diversité des équipes ;
- un soutien à l'intégration ;
- une sensibilisation du collectif de travail ;
- des aménagements raisonnables du poste de travail ;
- la contribution à l'obligation d'emploi.

Pour la personne en situation de handicap, il permet :

- une évaluation de sa situation ;
- une co-construction du projet professionnel ;
- une assistance dans sa recherche d'emploi ;
- un accès à l'emploi rapide ;
- une facilitation de l'intégration et du maintien dans l'emploi ;
- un développement de la montée en compétences ;
- une prévention des ruptures de parcours.

Source : LADAPT, *Le projet d'emploi accompagné de LADAPT*. [En ligne]
 Disponible sur : <https://www.ladapt.net/> (consulté le 15 novembre 2022)