

# Rapport D'impact

HANDIWORK :  
Repenser  
l'inclusion  
professionnelle,  
**notre bilan**  
**2023/2024**



# Sommaire

- **PARTIE 1 : Rapport d'impact : préambule**
  - Avant-propos : Présentation et mot d'ordre de Handiwork
  - La genèse de notre concept en 2017...
  - ...Qui donne naissance à Handiwork
  - Aujourd'hui, qui sommes-nous ?
- **PARTIE 2 : Handiwork Découverte : genèse de l'activité**
  - Avant-propos : ouvrir la première porte vers l'emploi en milieu ordinaire
  - Notre promesse d'impact
  - Qu'est-ce que Handiwork Découverte ?
  - Nos points forts
  - Il s'est passé quoi cette année ?
- **PARTIE 3 : Handiwork Recrutement : un pas de plus vers l'inclusion**
  - Avant-propos : de l'inclusion à l'emploi, les clés de la réussite.
  - Notre promesse d'impact
  - Qu'est-ce que Handiwork Recrutement ?
  - Nos points forts
  - Il s'est passé quoi cette année ?
  - Jeunes talents, futurs professionnels : un accompagnement sur mesure avec Handiwork Insertion Jeunes
    - Avant-propos : une réponse plus précise
    - Notre promesse d'impact
    - Qu'est-ce que Handiwork Insertion Jeunes ?
    - Nos points forts
    - Il s'est passé quoi cette année ?
    - Vos témoignages
- **PARTIE 4 : L'apprentissage et l'intérim, de nouveaux défis**
  - Avant-propos : des sujets à ne pas oublier
  - Qu'est-ce que l'alternance chez Handiwork ? Ils en parlent mieux que nous !
  - Qu'est-ce que l'intérim chez Handiwork ?
- **PARTIE 5 : Mesure globale de l'activité**
  - Une année d'engagement : les temps forts de 2023/2024
  - La revue de presse 2023/2024
  - Handiwork sur le terrain : qu'est-ce que l'on dit de nous ?
  - Ensemble, plus forts : nos partenaires
  - Ensemble, plus loin : nos clients
  - Nous sommes soutenus ! nos investisseurs
  - En conclusion : des partenaires soudés
- **PARTIE 6 : Handiwork en interne ça donne quoi ?**
  - Avant-propos : le bien-être au cœur de nos activités
  - Notre promesse d'impact
  - Nos engagements pour une meilleure vie au travail : notre année 2023-2024
  - Les outils déployés, notre politique d'intendance, 1 an de structuration
  - Notre responsabilité sociétale en quelques exemples
  - Témoignages : la parole à nos collaborateurs
- **PARTIE 7 : Les défis de demain, nos ambitions pour l'avenir**
  - Projections et objectifs
  - Handiwork demain c'est...
- **La transparence : méthodologie de ce rapport**
- **Remerciements**
- **L'équipe Handiwork**
- **Lexique**
- **Annexe**
- **Sources**





# Rapport d'impact \*: Préambule

**Vous présenter qui nous sommes avant tout**

- Avant-propos : Présentation et mot d'ordre de Handiwork
- Qui sommes-nous ?

\*La période de référence de notre rapport d'impact est du 1er août 2023 au 31 juillet 2024, il est basé sur notre période fiscale en cohérence avec nos activités.

# Avant-propos : Présentation et mot d'ordre de Handiwork

## INTERVIEW DES FONDATEURS

### Pouvez-vous nous raconter l'origine du projet Handiwork ?

Handiwork est né en 2017, dans le Gard, grâce à une initiative portée par des professionnels issus de différents secteurs. Tous partageaient une même problématique : comment créer un pont plus efficace entre le monde du handicap et celui de l'entreprise ? Si l'envie de faire bouger les lignes était là, les solutions opérationnelles manquaient.

À l'époque, nous avions identifié plusieurs besoins critiques. Les ESSMS cherchaient à offrir de nouvelles perspectives professionnelles à leurs bénéficiaires, mais manquaient de solutions pour les aider à découvrir le monde de l'entreprise.

De leur côté, les entreprises souhaitaient intégrer des personnes en situation de handicap, mais elles ne savaient pas comment procéder concrètement.

Des experts métiers, eux, avaient l'envie de transmettre leur savoir-faire mais ne trouvaient pas de cadre adapté.

Enfin, les bénéficiaires des ESSMS exprimaient le désir de découvrir des métiers et d'évoluer en milieu ordinaire, tout en étant accompagnés.

Nous avons alors conçu des parcours dans lesquels un formateur HANDIWORK, expert dans son domaine, est mis à disposition d'une entreprise pour y accompagner et y former par le geste 4 à 5 personnes en situation de handicap pour leur permettre de découvrir le travail en milieu ordinaire, d'acquérir des compétences métiers, de gagner en confiance et en autonomie, de montrer que le handicap n'est pas un obstacle à l'activité professionnelle et d'intégrer le monde du travail.



Lionel SATOUF & Jean-Baptiste HONORIN

## **Quel est, selon vous, le principal enjeu d'Handiwork aujourd'hui ?**

Un des mantras de HANDIWORK depuis la création est : « ni chef de rayon, ni éducateur » parce que notre rôle est de comprendre les enjeux de chacun mais ne prendre la place de personne. HANDIWORK est un outil à la disposition des acteurs du handicap, des pouvoirs publics et des entreprises pour faciliter la formation professionnelle des personnes en situation de handicap et leur permettre d'accéder à l'emploi. Nous sommes convaincus que notre accompagnement de terrain, orienté métier et apprentissage par le geste, est la « brique manquante » dans certains parcours d'accompagnement.

Un autre enjeu essentiel est d'élargir notre impact. Cela se fera de 3 manières :

- Déployer nos dispositifs sur l'ensemble du territoire national. 4 antennes sont déjà actives (IDF, AURA, PACA, OCCITANIE) et 2 nouvelles viennent d'être ouvertes en AQUITAINES et dans LES HAUTS DE FRANCE.
- Intensifier notre présence auprès de nos partenaires historiques dans les secteurs de la grande distribution, la logistique, la restauration et l'hôtellerie tout en expérimentant notre approche dans d'autres secteurs d'activité en tension.
- Faire de HANDIWORK le partenaire naturel pour faciliter la mise en activité professionnelle de personnes en situation de handicap.

**« La grandeur d'un métier est avant tout d'unir les hommes »**  
**Saint-Exupéry**

## **Vous avez bouclé une levée de fonds en juillet 2024. Comment cela va-t-il impacter votre développement dans les années à venir ?**

Nos axes prioritaires, comme définis dans notre plan stratégique, sont multiples. Après les ouvertures récentes d'antennes à LILLE et BORDEAUX, nous prévoyons maintenant d'en ouvrir deux de plus à RENNES et NANCY dans les 12 à 18 mois puis nous travaillerons sur une ouverture dans une capitale européenne pour porter notre action à l'international.

Par ailleurs, nous avons engagé un effort important de structuration qui doit nous permettre de passer de l'échelle d'une TPE régionale à une PME nationale. Cela implique des recrutements sur des fonctions stratégiques (gestion administrative et juridique, communication et marketing digital, RH, gestion des partenariats, développement commercial...) et l'investissement dans des outils de gestion et de pilotage dématérialisés.

L'important pour nous est d'arriver à faire grandir HANDIWORK dans le respect de nos valeurs et du projet collectif qui nous anime tout en maintenant un niveau exigeant de qualité à tous les niveaux de notre organisation.

L'objectif est simple : d'ici 2030, nous voulons multiplier par 8 le nombre de personnes en situation de handicap accompagnées par HANDIWORK chaque année (560 en 2023 / 4500 en 2030) et permettre la mise en emploi directe de 1200 d'entre-elles (190 en 2023).

## **Comment pensez-vous que Handiwork peut contribuer à changer la société ?**

Chez Handiwork, nous croyons que l'inclusion par l'activité professionnelle est une force capable de transformer profondément la société parce qu'elle donne confiance, satisfaction personnelle, lien sociale et autonomie financière.

Nous voulons changer les perceptions autour du handicap et montrer qu'il ne s'agit pas d'un frein, mais d'une opportunité pour les entreprises pour construire une société plus équitable en s'appuyant sur des collaborateurs de qualité.

En sensibilisant les entreprises, en formant des milliers de personnes en situation de handicap et en facilitant leur intégration, nous contribuons à briser les stéréotypes. Notre impact ne se limite pas à l'emploi : il touche aussi les collègues de travail et leur famille, les clients, les directions et les services RH, etc.

Nous avons l'ambition d'avoir un impact direct ou indirect sur plus d'un million de personnes, chaque année, à partir de 2030.

## **Pour finir, vous pouvez nous en dire un peu plus sur ce premier rapport d'impact ?**

Depuis la création de HANDIWORK, c'est en effet la première fois que nous réalisons un rapport d'impact. C'est d'ailleurs plus un rapport d'activité incluant des mesures d'impact, des chiffres et des témoignages mais nous avons eu envie de tout mettre dedans, de montrer ce que nous faisons et comment nous le faisons, de partager nos résultats... Un peu égoïstement, nous l'avons peut-être fait d'abord pour nous-mêmes et pour nos équipes que nous remercions chaleureusement pour leur implication, leur professionnalisme, leur dynamisme... Ce rapport permet de mettre tout leur travail en valeur.



# La genèse de notre concept en 2017...

J'aimerais faire découvrir le travail en entreprise à mes bénéficiaires



Un établissement médico-social

Un bénéficiaire d'établissement médico-social

J'aimerais découvrir le travail en dehors de mon établissement mais je ne veux pas être seul

J'aimerais accueillir ou recruter des personnes en situation de handicap mais je ne sais pas faire



Une entreprise

Un expert métier

J'aimerais transmettre mon savoir-faire à des personnes motivées



Et si on demandait à un expert métier de former en situation de travail, des personnes en situation de handicap venues du milieu ordinaire ou du milieu protégé, dans une entreprise?

“

”

# ...Qui donne naissance à Handiwork

## Un pont :

Il symbolise notre ambition de créer de nouvelles opportunités et de bâtir des liens solides entre talents et entreprises.

## « Handi » :

Notre mission première est de former des personnes en situation de handicap.

## Et si on enlève le “i” ?

“Handwork” signifie en anglais : travail manuel. Chez nous, on apprend par l'exemple et par le geste !

## « Work » :

Nous pensons que le travail est source d'épanouissement et un vecteur d'inclusion puissant



## « W » :

En imaginant une barre qui viendrait fermer le « w » il est possible d'apercevoir une flèche. « Du handicap au travail ! »



# Aujourd'hui, qui sommes-nous ?

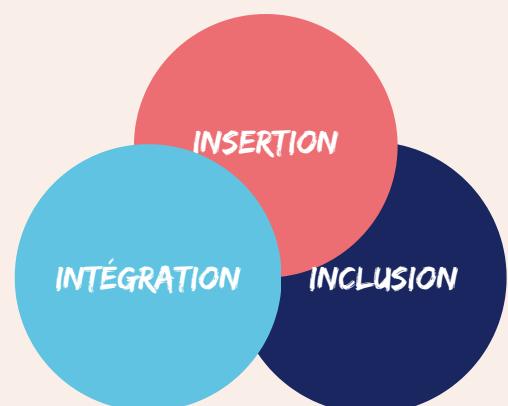
Fondé en 2017 dans le Gard, Handiwork répond à un défi partagé par des professionnels issus de différents secteurs : créer un pont efficace entre le handicap et le monde de l'entreprise. Face au manque de solutions concrètes, nous avons conçu des parcours où un formateur expert accompagne directement en entreprise un groupe de 4 à 5 personnes en situation de handicap au sein d'une entreprise partenaire. Ce modèle innovant leur permet de découvrir le milieu ordinaire, d'acquérir des compétences, de gagner en confiance et de prouver que le handicap n'est pas un obstacle à une intégration réussie dans le monde professionnel !

## Nos objectifs :

Permettre la découverte et la confirmation d'un projet professionnel afin de s'insérer durablement dans l'emploi

Acquérir des compétences métiers et le savoir-être pour intégrer une équipe de travail en entreprise

Avoir un impact concret sur l'inclusion des personnes en situation de handicap



## NOS ACTIONS

- De la découverte métier
- Du recrutement
- De l'apprentissage
- De l'intérim



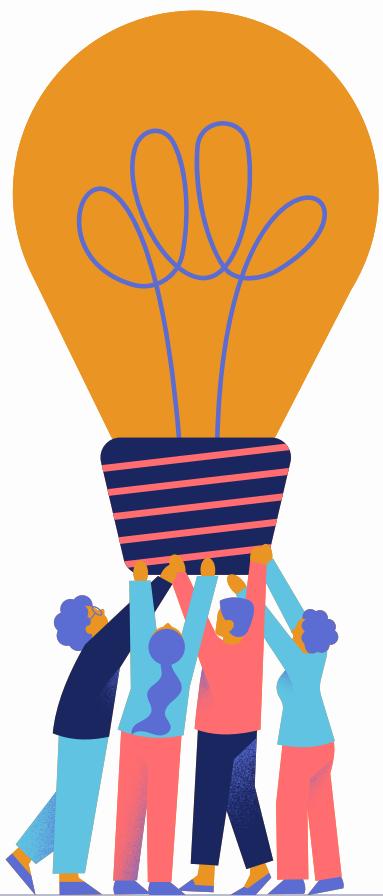
## NOS FORCES

- 100% de Formations en Situation de Travail
- 100% de Personnes en Situation de Handicap
- Des formateurs experts métiers
- Une gestion digitalisée des parcours
- Un concept simple, duplicable et opérationnel



## 100% MÉTIERS EN TENSION

- Employé libre-service en magasin
- Préparateur de commandes
- Opérateur logistique en entrepôt
- Employé polyvalent restauration rapide, collective et traditionnelle
- Métiers de l'hôtellerie



## 6 Objectifs du Développement Durable, moteurs de notre activité

# NOUS

Un travail pour une vie décente



ODD 1

Pas de pauvreté



ODD 8

Travail décent et croissance

Prendre soin de son corps et de sa tête



ODD 3

Bonne santé et bien-être



ODD 4

Éducation de qualité

Un monde équitable, pour tous.tes



ODD 5

Égalité entre les sexes



ODD 10

Inégalités réduites

## Notre rayonnement

# EN BREF



2017 :  
Entreprise ESS de  
l'année pour le  
département du Gard

2019 :  
Obtention de  
l'agrément ESUS  
(Entreprise Solidaire  
d'Utilité Sociale)

2019 :  
Obtention du label  
« Tous concernés,  
tous mobilisés » par la  
Conférence Nationale  
du Handicap

2021 :  
Renouvellement  
du statut ESUS  
pour 5 ans

2019 :  
Prix « Entreprise de  
l'année 2019 » décerné  
par la CCI aux  
Septuors du Gard

2022 :  
Lauréat national  
« Activateur de  
Progrès »  
catégorie  
recrutement et  
accès à l'emploi  
par l'AGEFIPH

2023 :  
Prix Salon POP  
Les collectifs d'or :  
catégorie  
Rayonnement  
National

2023 :  
Référencement  
par le Syndicat  
National de  
l'Alimentation et  
de la Restauration  
Rapide dans leur  
nouvel accord  
Handicap

2024 :  
Renouvellement  
de notre  
certification  
Qualiopi

2024 :  
Levée de fonds  
de 1,3 million  
pour accélérer  
notre  
déploiement  
national

## Et en chiffres ?



**50**

salariés et un réseau de plus de 100 formateurs



Plus de

**3 000**

personnes en situation de handicap formées à un métier depuis 2017



Presque

**30 000**

personnes ont été sensibilisées au handicap grâce à nos dispositifs depuis 2017



**459**

dispositifs ont été mis en place depuis 2017



près de

**1500**

bénéficiaires du milieu protégé ont découvert le milieu ordinaire depuis 2017

**60%**

d'embauche en moyenne sur nos dispositifs de recrutement depuis 2019



**+500**

contrats signés

70% en CDI

30% en CDD de plus de 6 mois



**4**

implantations régionales : Paris, Marseille, Toulouse, Lyon (Lille et Bordeaux fin 2024)



**6 millions**

d'euros de chiffre d'affaires cumulé depuis 2017



Depuis sa création, Handiwork Recrutement a permis un impact financier\* estimé à

**5.2 millions**

d'euros

12



# Handiwork Découverte : genèse de l'activité

**Notre engagement pour l'humain, cœur de nos actions :**

- Notre dispositif historique, contexte et explication
- L'année 2023-2024, la quête d'une réponse pour toutes et tous

# Avant-propos : Ouvrir la première porte vers l'emploi en milieu ordinaire



**Alexandra**

***“Je suis Alexandra Deygas, responsable du pôle Handiwork Découverte, et je suis heureuse de vous présenter notre dispositif d'inclusion professionnelle pour les personnes en situation de handicap.”***

Handiwork s'engage à offrir des formations concrètes et enrichissantes dans le secteur de la grande distribution et nouvellement de l'hôtellerie et de la restauration, permettant à chacun de développer ses compétences et de contribuer à une société plus inclusive.

Notre programme repose sur trois piliers clés : la personnalisation de l'accompagnement, la qualité de la formation et l'inclusion.

De septembre à juin, les stagiaires issus d'établissements spécialisés (ESAT, DIME, DITEP, Sessad Pro...) suivent trois heures de formation par semaine en entreprise. Grâce à la présence continue d'un formateur, ils acquièrent les compétences nécessaires pour s'intégrer durablement dans le monde professionnel. Cette immersion progressive dans le milieu « ordinaire » leur permet d'évoluer dans un cadre sécurisé, tout en affinant leur projet professionnel.

La formation est encadrée par des grilles de suivi, et met l'accent sur des compétences essentielles : le savoir-être (assiduité, ponctualité, respect des consignes...) et le savoir-faire (gestes adaptés, orientation client, réapprovisionnement des rayons ou buffets, tri des déchets...).

Ce socle de compétences enrichit le parcours des stagiaires et prépare leur avenir professionnel.

Handiwork est présent à Toulouse, Lyon, Paris, Marseille et Le Havre, et nos partenariats avec la grande distribution et l'hôtellerie s'étendent progressivement. Ce programme permet une expérience de travail concrète, bénéfique pour les stagiaires et les équipes, et contribue à changer le regard sur le handicap, sachant que 80 % des handicaps sont invisibles.

Nous sommes guidés par des valeurs de respect, d'inclusion et d'exigence. Chaque parcours de formation, pour nous, est un pas vers une société plus juste. Handiwork se veut un acteur clé de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap, convaincu que l'inclusion est une chance essentielle pour tous. »

# Notre promesse d'impact :

Proposer un accompagnement individualisé :

Handiwork Découverte offre un soutien personnalisé et adapté aux besoins spécifiques de chaque personne en situation de handicap, favorisant une meilleure connaissance de soi et de son propre handicap dans le cadre professionnel.



Favoriser l'intégration en milieu ordinaire :

le dispositif facilite la transition des personnes en situation de handicap du milieu protégé vers le milieu ordinaire en créant un pont entre les deux environnements, préparant les bénéficiaires à une insertion réussie dans des équipes de travail inclusives.

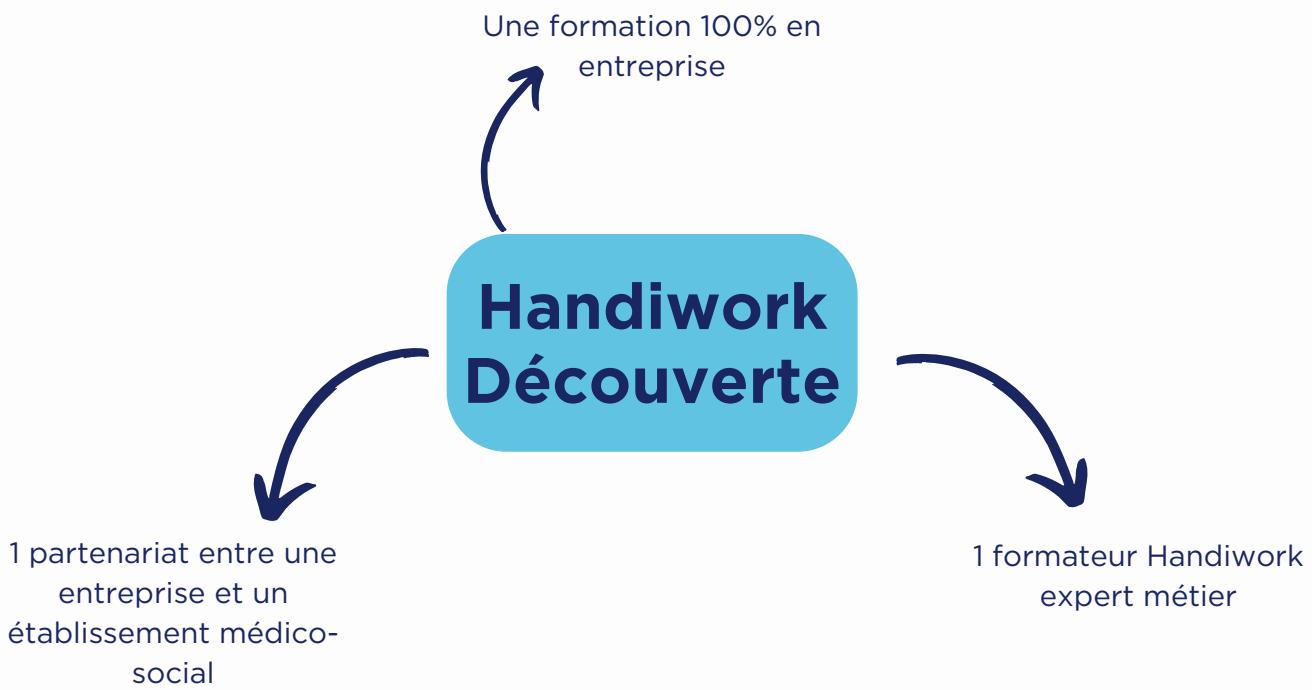
Soutenir les entreprises dans l'inclusion :

en accompagnant les entreprises dans leur politique handicap et en soutenant leurs managers et équipes, Handiwork Découverte contribue à une prise en main positive des enjeux du handicap et renforce l'image de l'entreprise comme acteur engagé pour l'inclusion professionnelle.

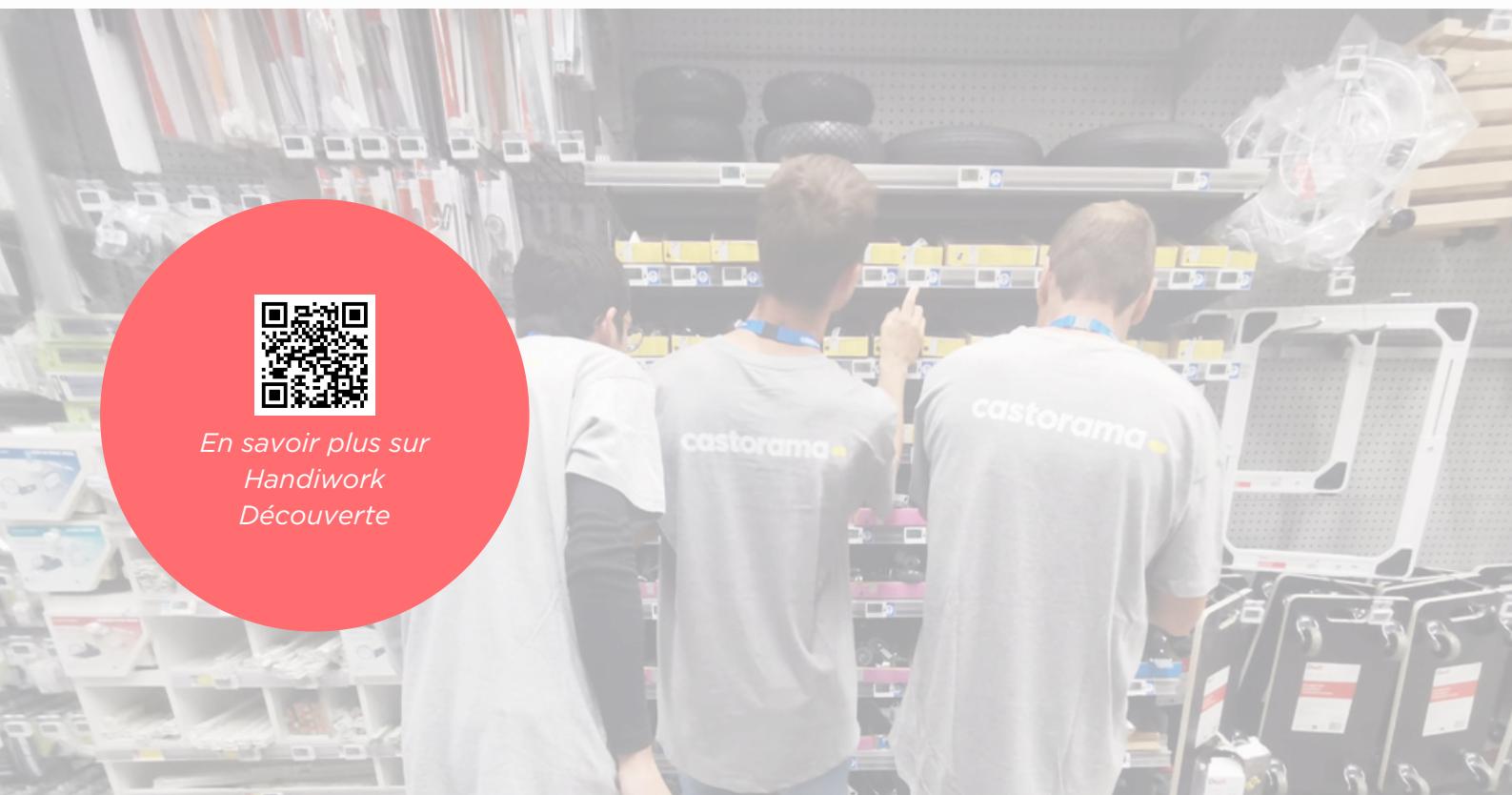


# Qu'est-ce que Handiwork Découverte ?

*“Fin 2018, 167 300 enfants et adolescents handicapés sont accompagnés dans les établissements et services médico-sociaux qui leur sont dédiés. À la même date, 311 700 personnes sont accompagnées dans des établissements et services médico-sociaux dédiés aux adultes handicapés.”*



*En savoir plus sur  
Handiwork  
Découverte*



# Nos points forts

**100%**

C'est le pourcentage de nos formations réalisées entièrement en entreprise afin de se rapprocher au plus près des réalités du monde professionnel.

**100%**

de nos entreprises partenaires et 96% des établissements médico-sociaux se disent satisfaits des activités 2023/2024.

**100%**

des grilles de compétences utilisées dans nos formations Handiwork Découverte ont été construites sur la base de fiche ROME et/ou par un expert métier chez l'une de nos entreprises partenaires

**39**

C'est le nombre de feedback pour chaque stagiaire mis à disposition par notre formateur pour l'établissement médico-social et l'entreprise sur chaque dispositif (rapports d'activité, bilans, grilles de compétences etc.)



# Il s'est passé quoi cette année ?

Grâce aux ARS (Agence Régionale de Santé) et à leur soutien, le nombre de dispositifs Handiwork Découverte a doublé, passant alors à 79 à la rentrée 2023.

**474** stagiaires accueillis dans **30** enseignes différentes, accompagnés par **14** formateurs différents

## Un dispositif qui suscite de l'engouement chez nos parties prenantes :

**98 %** des stagiaires se disent satisfaits de leur expérience.

**80 %** d'entre eux pensent que l'action de formation leur a permis de mieux s'orienter dans leur parcours professionnel, et **92 %** disent avoir évolué sur le plan personnel (confiance en soi, autonomie, etc.).

**96 %** des établissements estiment que Handiwork Découverte répond à leurs besoins. **85 %** d'entre eux envisagent de poursuivre leur partenariat avec Handiwork.

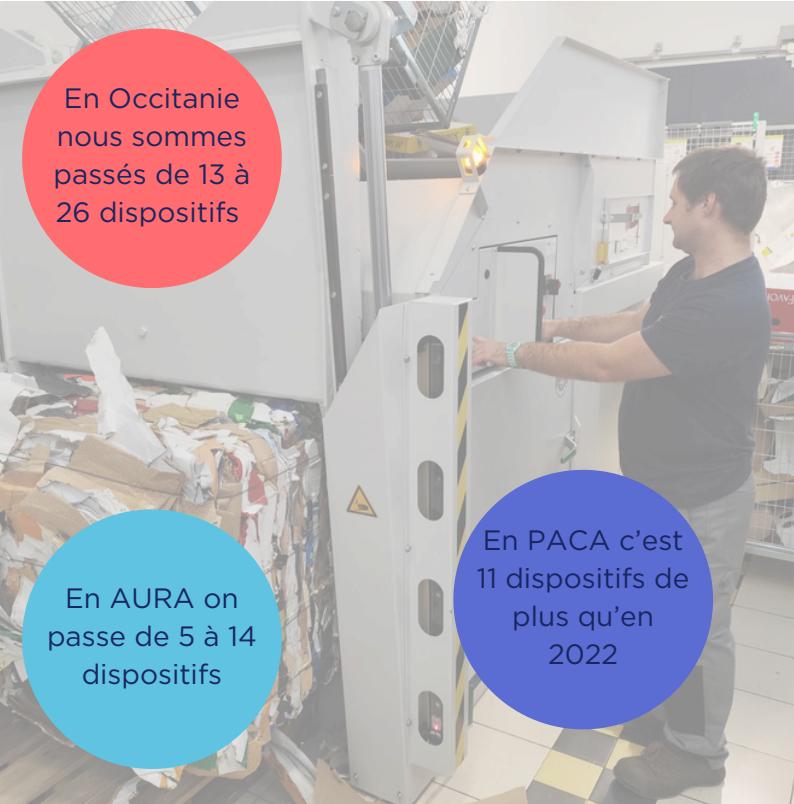
**80%** des entreprises ont observé une évolution des équipes dans l'accompagnement des personnes en situation de handicap.

En Auvergne-Rhône-Alpes, **100 %** des dispositifs ont été renouvelés pour l'année 2023-2024.

Pour rappel, c'est plus de 3500 salariés du milieu ordinaire sensibilisés au handicap grâce à Handiwork Découverte en 2023/2024.

Pour sa première année, la ligue Havraise a mobilisé **36 000** euros pour le lancement de **8** nouvelles actions !

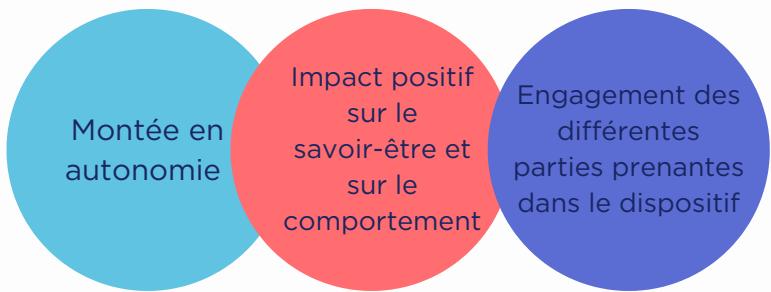
**100%** des établissements ont émis le souhait de poursuivre pour la rentrée 2024-2025.



**Clin d'œil à l'ADAPEI 42 :**  
L'association a mis en place 6 dispositifs, soit 4 de plus qu'en 2022-2023 !

## Les points clés qui nous sont remontés cette année :

Nous avons interrogé nos parties prenantes pour mesurer l'impact de cette action. Un aperçu des résultats ?



## Un dispositif qui s'adresse à tout le monde et qui répond à des besoins pertinents :



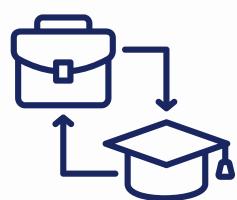
50% de nos stagiaires ont moins de 30 ans,  
40% ont entre 30 et 50 ans  
presque 10% ont plus de 50 ans

Que se passe-t-il lorsqu'un travailleur d'ESAT arrive à la retraite mais n'a pas d'orientation vers un autre institut du milieu protégé ?

Le bien vieillir des personnes en situation de handicap est une question centrale chez Handiwork Découverte !

## Un dispositif qui va au-delà d'une Découverte :

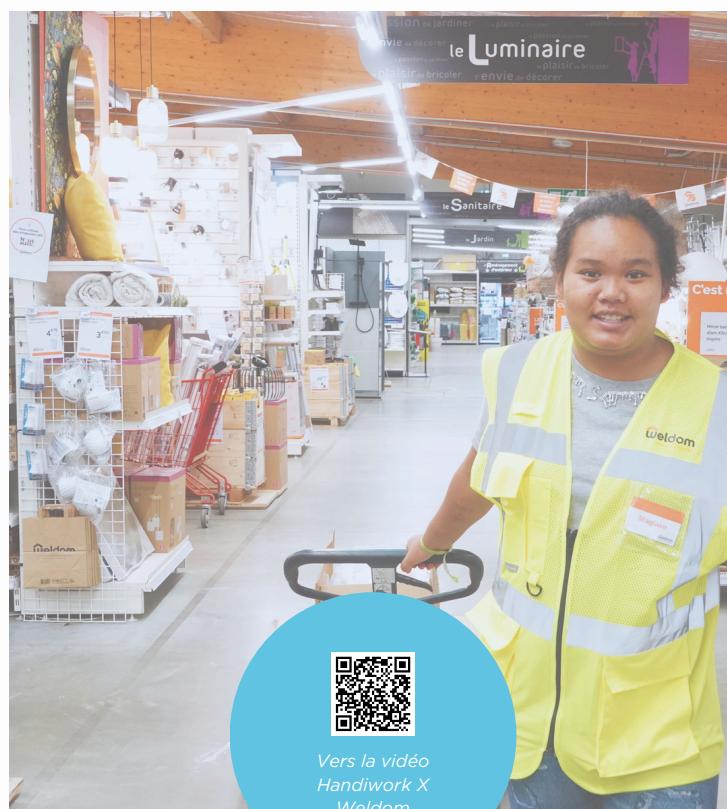
En Normandie **4** stages en autonomie étaient envisagés après le bilan intermédiaire d'une des formations.



En Auvergne Rhône-Alpes **5** stages ont été réalisés, **4** mises à disposition se sont déroulées en magasin et un contrat d'apprentissage a été signé !



On compte donc **12%** de sorties dynamiques pour la région Auvergne Rhône-Alpes là où l'objectif premier est la découverte du milieu ordinaire.



Vers la vidéo  
Handiwork X  
Weldom



## Et maintenant ?

Handiwork DECOUVERTE a un fort potentiel de développement !

Actuellement, cette prestation est présente respectivement dans seulement **4,5%** des ESAT, **2,5%** des IME, et uniquement sur nos **4** régions d'implantation.

85% des 1ers dispositifs Handiwork Découverte mis en œuvre sont reconduits.

Handiwork Découverte a pour but de se pérenniser et d'apporter une solution concrète sur le long terme.

“ Cette année, l'IME La Pépinière (13) s'est installée chez Orchestra La Ciotat dans le cadre du dispositif Handiwork Découverte, et une nouvelle aventure est née.

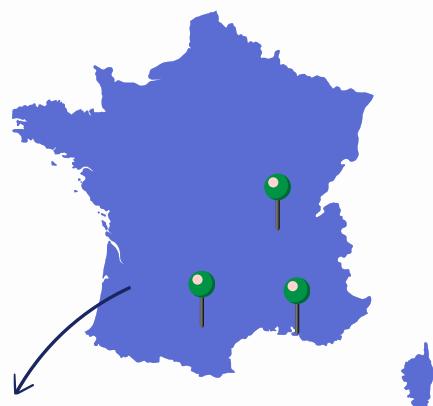
En seulement un an, les quatre stagiaires de l'établissement ont connu une évolution remarquable. Les parties prenantes ont souligné que les comportements des stagiaires ont changé, témoignant d'un épanouissement personnel et d'un regard différent sur le monde qui les entoure.

Parallèlement, l'entreprise a observé une explosion de son taux de satisfaction client, un signe évident de l'impact positif de cette collaboration.

## La cerise sur le gâteau ?

Aujourd'hui, l'un des stagiaires a trouvé une alternance chez Orchestra, un autre a décroché un emploi en restauration collective, et les deux derniers ont été orientés vers d'autres emplois du milieu ordinaire.

Ces réussites ne sont pas seulement des chiffres. La folle histoire de Handiwork Découverte, ce sont des humains qui la racontent et qui la vivent !



Ces 3 régions françaises ne représentent que **21%** des établissements français

**Nous avons encore énormément à faire et nous ne comptons pas nous arrêter en si bon chemin !**

## Témoignages

« Notre objectif ? Qu'un stagiaire se dise : « J'y arrive autant que les autres » à la fin d'un dispositif » **Jean Moutin**



« Travailler pour Handiwork Découverte c'est faire de l'orfèvrerie. On construit pour que ça dure »  
**Alexandra Deygas**



« Matthieu est un formateur exceptionnel car il a de l'empathie, de la patience et de la disponibilité. Il a toujours été à l'écoute et prend en compte toutes difficultés évoquées. Il nous a aidé à progresser, petit pas par petit pas »

**Maxime**

3



# Handiwork Recrutement : un pas de plus vers l'inclusion

**Les formations sur-mesure : un format d'accompagnement quotidien pour nos activateurs d'inclusion.**

- Un dispositif d'embauche pensé pour les personnes en situation de handicap et leurs employeurs
- L'année 2023/2024, des centaines de projets professionnels explorés
- Handiwork Insertion Jeunes : un soutien sur-mesure pour la jeunesse

# Avant-propos : De l'inclusion à l'emploi, les clés de la réussite



***Je m'appelle Ugo MOLINA et je suis responsable du pôle Handiwork Recrutement. Depuis le lancement de notre activité en novembre 2019, Handiwork Recrutement a pour mission d'accompagner, former et intégrer des demandeurs d'emploi en situation de handicap directement au sein des entreprises.***

**Ugo**

À ce jour, nous avons déployé 200 dispositifs dans cinq régions : Occitanie, PACA, Auvergne-Rhône-Alpes, Île-de-France et Hauts de France, où de nombreuses enseignes partenaires nous font confiance. Nous avons eu le privilège d'accompagner plus de 1000 stagiaires en situation de handicap avec un taux de retour à l'emploi de 60%.

L'objectif de Handiwork Recrutement est clair : permettre aux stagiaires d'acquérir les compétences métier indispensables pour être recrutés à l'issue de leur parcours de formation. Nous proposons un programme de formation de huit semaines, entièrement sur le lieu de travail, où chaque stagiaire bénéficie d'un accompagnement personnalisé par un formateur Handiwork expert en la matière.

Ce parcours est ponctué de bilans en milieu et en fin de formation, et les compétences acquises sont évaluées de manière continue par nos formateurs, avec la collaboration des référents d'entreprise.

Nos formateurs Handiwork, spécialisés dans leur métier, sont également sensibilisés au handicap. Ils portent des valeurs de bienveillance, de confiance et de responsabilisation, accompagnant ainsi les stagiaires pour qu'ils développent non seulement leurs compétences, mais aussi une posture professionnelle et une autonomie sur leur poste.

Le lancement d'un dispositif nécessite une phase d'audit au sein de l'entreprise afin d'analyser ses pratiques et co-construire le parcours de formation des stagiaires. Cela inclut la définition des grilles de compétences, la création d'un planning type et la validation des dates clés du dispositif.

Pour assurer le succès de nos opérations de formation pré-recrutement, nous mettons en œuvre des étapes essentielles, telles que la communication avec les partenaires de l'emploi et de l'inclusion du territoire, le ciblage des candidats en lien avec les SPE (France Travail, Cap Emploi, Mission Locale...) et la co-animation des sessions d'informations collectives.

En somme, l'objectif de notre parcours de formation est de garantir une embauche réussie et pérenne pour chaque stagiaire. Nous croyons fermement que chaque individu mérite une chance de s'épanouir professionnellement, et Handiwork Recrutement est déterminé à ouvrir cette voie d'opportunités. »

# Notre promesse d'impact :

## **Faciliter l'accès et le maintien dans l'emploi :**

offrir un accompagnement individualisé tout en travaillant autour de valeurs comme l'esprit d'équipe afin de garantir l'accès à une vie décente et au-delà du seuil de pauvreté, tout en favorisant le pouvoir d'achat des personnes en situation de handicap.

## **Promouvoir l'inclusion professionnelle :**

sensibiliser les entreprises aux thématiques du handicap et accompagner les recruteurs dans la transformation de leurs pratiques, favorisant ainsi l'intégration des travailleurs handicapés au sein des équipes.

## **Soutenir les entreprises dans leur démarche inclusive :**

collaborer avec les missions handicap et acteurs engagés pour soulager les entreprises et leurs salariés, tout en renforçant leur image par un engagement fort en faveur de l'inclusion et du respect des normes en matière de handicap.



# Qu'est-ce que Handiwork Recrutement ?

*"En décembre 2022, 8.4% des demandeurs d'emploi inscrits à France Travail sont en situation de handicap soit environ 450 000 personnes. À cette même période, les recrutements de personnes en situation de handicap représentent seulement 5.1% de l'ensemble des embauches en France"*

1 partenariat entre une entreprise et des demandeurs d'emploi

## Handiwork Recrutement

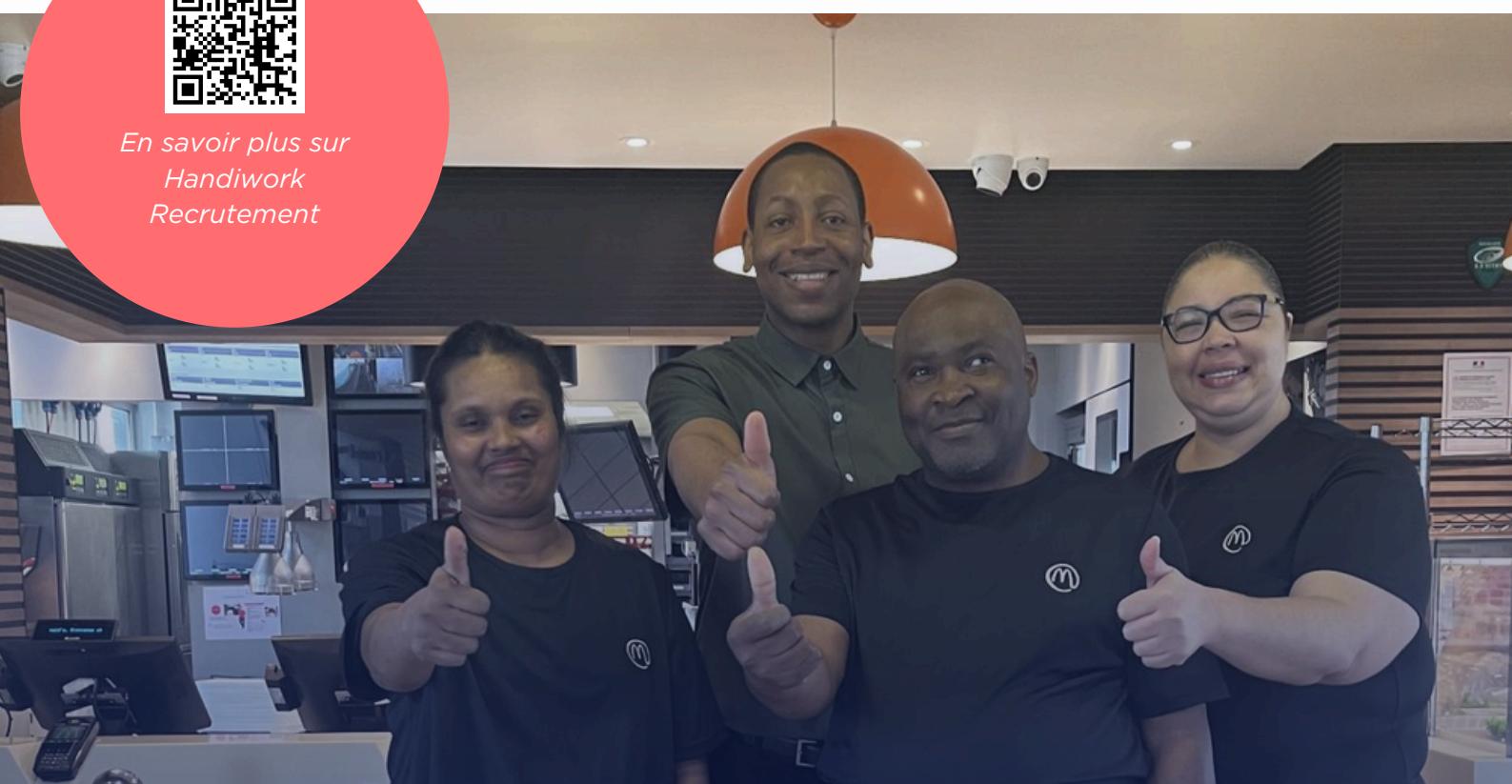
Une formation 100% en entreprise

1 formateur Handiwork expert métier

1 partenariat fort avec les services publics de l'emploi et les acteurs du handicap



En savoir plus sur  
Handiwork  
Recrutement



# Nos points forts



**100%**

Ce sont les chances de réduire la part de prestations sociales dans les revenus de son foyer sans diminuer son taux de reste à vivre en signant un contrat en sortie de parcours.



**60%.**

C'est le taux de recrutement moyen de nos dispositifs depuis la création de Handiwork Recrutement



**100%**

des grilles de compétences utilisées dans nos formations Handiwork Recrutement ont été construites sur la base de fiches ROME puis validées par un expert métier chez l'une de nos entreprises partenaires



**13**

personnes d'ores et déjà formées « référents handicap » avec un objectif de 100% de nos salariés formés avant fin 2025



## Un savoir-faire

Handiwork c'est 3 consultants handicap venant du médico-social et à disposition de nos formateurs au travers de la France.

# Il s'est passé quoi cette année ?

En 2022, malgré la mise en place significative d'accompagnement vers l'emploi des PSH en France, **38%** d'entre eux sont encore sans travail.

Leur taux de chômage est de **12%** contre **7%** à peine pour le reste de la population.

En parallèle une étude a montré qu'en 2015, **18%** des personnes en situation de handicap se sentaient isolées « tout le temps » ou la « plupart du temps » contre **7%** pour le reste de la population.

En 2019, on identifiait que **plus d'un quart** des personnes en situation de handicap de 15 à 59 ans étaient pauvres contre **14%** de la population qui n'était pas handicapée.

Le taux d'emploi direct, qui rapporte l'effectif de travailleurs handicapés à celui de l'ensemble des salariés était ainsi de **3.5%** en 2021.

C'est face à ce manque de solutions pour faciliter l'inclusion que Handiwork a décidé d'agir et de mettre en place des dispositifs permettant de réunir entreprises et personnes en situation de handicap.

Nous avons mis en place **72** dispositifs en 2023/2024 et donc formé **349** stagiaires.

Ce sont environ **209** contrats signés sur l'année.

Sur l'ensemble de notre territoire d'action, nous avons rencontré et diffusé nos offres de formation à environ **500** partenaires et dispositifs liés aux thématiques du handicap du domaine public, privé ou encore associatif. En parallèle, nos équipes ont travaillé avec plus de **60** agences France Travail, Cap Emploi et missions locales.

Nos formateurs sont des experts métiers et comprennent donc les besoins terrain de nos clients. Notre petit truc en plus repose sur la double casquette et l'expérience dans l'accompagnement et l'insertion de populations fragiles en milieu ordinaire.

2023/2024 c'est **7** nouvelles enseignes qui rejoignent l'aventure Handiwork Recrutement soit **17%** de nouvelles références au sein de nos dispositifs !





**100%**  
de nos clients sont satisfaits de la mise en place de nos dispositifs Handiwork Recrutement.



**86%**  
d'entre eux estiment que l'action a eu un impact positif sur leurs collaborateurs.



**96%**  
de nos entreprises d'accueil disent que la présence du formateur a eu un impact positif sur l'intégration des stagiaires au sein de l'équipe



**88%**  
de nos stagiaires pensent que la formation leur est utile pour la suite de leur parcours professionnel.



**En novembre 2023, Handiwork a vu naître sa nouvelle antenne parisienne avec le déploiement d'un partenariat ambitieux sur la capitale...**

**4** acteurs indispensables au recrutement de personnes en situation de handicap : McDonald's France, l'AGEFIPH, Cap Emploi et France Travail IDF.

Entre 2024 et 2026 nous allons mettre en œuvre **100** dispositifs Handiwork Recrutement au sein de **100** restaurants McDonald's.

500 postes entièrement dédiés à nos stagiaires vont être ouverts sur cette même période.

#### **Le but ?**

Recruter **300** personnes en situation de handicap en CDI sur **3** ans, soit un taux d'embauche de **60%**.

Nous sommes également fiers que cette initiative soit volontaire de la part des **18** premiers franchisés McDonald's impliqués dans le projet.

Comme sur l'ensemble de nos dispositifs, nos équipes sont formées et accompagnées dans la mise en place des actions de formation. Penchons-nous sur ce qui est proposé par notre responsable opérationnel des activités Handiwork Recrutement afin de mieux comprendre l'impact de cette volonté d'accompagnement :



Un accompagnement de nos chargés de formation et de recrutement sur les savoir-être et la posture à adopter pour exercer au mieux le métier.



**3**  
modules dispensés

Une formation opérationnelle accompagnée de supports pédagogiques sur le montage d'un dispositif.



Des réunions mensuelles afin d'échanger, de discuter, autour des bonnes pratiques entre chargés de formation et de recrutement.

### Mais alors, au quotidien, ça donne quoi ?



Cette année, notre responsable du pôle recrutement a consacré plus de **210** heures à former nos nouveaux talents et à suivre les activités de ceux-ci.



Environ **4h** par semaine sont dédiées au bien-être des salariés Handiwork Recrutement.



En moyenne, il aura dédié **30h** à chacun de nos salariés concernés.



En 2023/2024, nous estimons qu'environ **115** des **209** embauches n'auraient pas eu lieu sans le dispositif Handiwork Recrutement.



Cela représente un coefficient d'attribution de **33%** !\*

**300 000**

euros nets de prestations sociales en moins grâce aux embauches liées à ce dispositif.

**2 200 000**

euros nets de gains de pouvoir d'achat pour nos anciens stagiaires.\*\*



**2 301 816**

euros. C'est l'impact financier de Handiwork Recrutement en 2023-2024, cf annexe

**29**

\*: par rapport aux 349 stagiaires ayant suivi un dispositif Handiwork Recrutement en 2023-2024

\*\* gains annuels individuels cumulés

## Zoom sur notre partenaire Ninkasi

Le partenariat Handiwork X Ninkasi a vu naître deux dispositifs en 2023/2024.

10 stagiaires ont pu découvrir le métier d'équipier polyvalent en restauration et 7 stagiaires ont obtenu un CDI au sein des restaurants !

La validation des compétences est également un point clé de nos formations. Pour ces deux actions, nos équipes sont fières de l'évolution des stagiaires.

Au total, 66% des compétences ont été validées et les autres sont en cours d'acquisition !

Si vous souhaitez en savoir un peu plus sur le parcours extraordinaire de Nilnert, Ludovic ou encore Renaud, notre super formateur, c'est par ici !



<https://www.youtube.com/watch?v=XKHzPDR4dBI>

« Je le redis : grâce à vous, j'intègre une équipe de travail consciente du poids d'un handicap. Ma restriction de temps de travail ne me permet pas d'accéder à un emploi qui déboucherait sur une potentielle carrière, et cela depuis 25 ans. Ce poste remplit mes attentes de sociabilité, de mouvements physiques adaptés et dans une structure d'envergure dont la sensation de partage et de groupe suffit à mon contentement. Merci d'exister, d'être le parfait intermédiaire, vous avez changé ma vie ! » **Franck**

« Le dispositif Handiwork dans notre restaurant a apporté plusieurs avantages. Il a enrichi notre équipe avec des perspectives diversifiées et renforcé la cohésion en promouvant une culture inclusive » **Ninkasi**

# Jeunes talents, futurs professionnels: un accompagnement sur mesure avec Handiwork Insertion Jeunes



- La structuration d'un nouveau dispositif à mi-chemin entre la découverte métier et le recrutement en milieu ordinaire.
- Une année marquante pour l'Occitanie et le dispositif pilote "Insertion Jeunes".

# Avant-propos : une réponse plus précise.



Lionel

Le projet pilote Handiwork Insertion Jeunes trouve ses racines dans le Programme NOUVELLES CHANCES de la Région Occitanie, lancé en 2022-23.

Après s'être intéressé aux usagers issus du milieu protégé puis aux demandeurs d'emploi avec une RQTH, Handiwork a souhaité se pencher sur la situation des NEETS (Not In Education, Employment or Training) c'est-à-dire des jeunes en situation de handicap de moins de 30 ans suivis en mission locale ou par France Travail.

Ce public n'a, peu ou prou, aucune expérience du monde de l'entreprise et se trouve à un stade où la définition du projet professionnel est embryonnaire. Or, comment décider de son avenir et de son orientation professionnelle sans recul ou expérience concrète du monde du travail ? Comment rendre opérationnelles les 20 heures d'immersion obligatoires prévues dans le cadre du CEJ et du PASEA pour chaque jeune en situation de handicap ?

L'objectif est simple : Ouvrir les portes d'une entreprise et permettre à un jeune de pouvoir pratiquer un métier en situation réelle de travail.

Nous avons lancé nos premiers dispositifs Handiwork Insertion Jeunes à l'autonome 2022, alors que nous venions d'ouvrir notre antenne de Toulouse. C'est principalement grâce à cette action que nous avons commencé à nous faire connaître des acteurs de l'emploi des personnes en situation de handicap sur Toulouse même.

Nous avions organisé les actions sur plusieurs zones : Bagnols-sur-Cèze (30), Nîmes (30), Montpellier (34) ou encore Toulouse (31), avec un démarrage entre fin 2022 et début 2023.



Mélanie

## Ces projets ont été une réussite pour plusieurs raisons :

- Nous venions répondre à un vrai besoin : cette expérimentation faisait suite à un constat. Il manquait une action qui s'adressait aux jeunes TH, sans qualification et trop éloignés de l'emploi pour pouvoir intégrer un parcours Handiwork Recrutement.
- Du fait de l'organisation du projet, nous avons pu proposer des enseignes clientes attractives comme Métro, Boulanger, Brico Dépôt, Carrefour, Intermarché, Entrepôt du bricolage ou encore Castorama!
- Les enseignes ont joué le jeu : certaines ont proposé à nos stagiaires des CQP ou des CDD suite à ce dispositif, une vraie réussite, quand on sait que l'objectif premier était simplement de permettre une découverte de 4 semaines.

Au niveau de notre direction régionale, ce dispositif nous a rapidement fait connaître. Le calendrier dynamique que nous avions prévu nous a permis d'avoir une offre de formation cohérente et régulière.

Nous avons très vite repéré en la Mission Locale Haute Garonne (31), un partenaire investi et soutenant, qui a compris la plus-value de ce parcours et plus globalement de Handiwork.

# Notre promesse d'impact :

## **Accompagnement des entreprises dans l'intégration des jeunes travailleurs :**

en guidant les entreprises sur l'accompagnement de ces publics et en les sensibilisant aux enjeux du handicap, le dispositif favorise une insertion durable des jeunes et la construction de bases solides pour leur futur. Il soutient également l'accompagnement des managers et services RH pour faciliter l'inclusion.

## **Formations accessibles financièrement, sans coût pour le jeune :**

ce dispositif garantit l'accessibilité aux formations, en les rendant gratuites pour les jeunes en situation de handicap, et facilite ainsi leur montée en compétences pour accroître leurs chances de succès dans le monde professionnel.

## **Accompagnement individualisé au démarrage de la vie professionnelle :**

le dispositif offre un suivi personnalisé adapté aux besoins de chaque jeune, quel que soit son stade d'avancement dans la vie professionnelle. Cela favorise la confiance en soi et l'autonomie, des éléments essentiels pour réussir son entrée dans le monde du travail.



# Qu'est-ce que Handiwork Insertion Jeunes ?

“En 2023, les missions locales d’Occitanie ont accueilli 4 560 personnes en situation de handicap, soit presque 5% des jeunes accompagnés sur ce territoire. Les jeunes travailleurs handicapés ont également été plus orientés dans les actions de formation en 4 ans (+44,4 % entre 2019 et 2022).”



# Nos points forts



“L'objectif d'un dispositif Insertion Jeunes est de faire découvrir un métier. Handiwork Recrutement peut permettre de l'apprendre et de le maîtriser” (**Ugo Molina**)



## L'innovation

Nous proposons 4 semaines de stage à mi-chemin entre la pratique en entreprise et la théorie

## Le coup de pouce



Cette formation peut être un tremplin vers le dispositif Handiwork Recrutement et donc mieux préparer nos jeunes à l'emploi



11

C'est le nombre de feedback pour chaque stagiaire mis à disposition par notre formateur pour la mission locale et l'entreprise sur chaque dispositif (rapports d'activité, bilans, grilles de compétences etc.)

100%

des grilles de compétences utilisées dans nos formations Handiwork Insertion Jeunes ont été construites sur la base de fiches ROME et/ou par un expert métier chez l'une de nos entreprises partenaires



100%

de nos dispositifs Insertion Jeunes sont mis en place en partenariat avec la mission locale du territoire

# Il s'est passé quoi cette année ?

Cette année Handiwork Insertion Jeunes c'est :



Nous estimons que **15** projets professionnels ont été validés grâce à ces **4** semaines de stage. En parallèle **4** personnes ont pu définir leur réorientation et affiner les contours de leur carrière.

Nos **2** chargés de formation et de recrutement ont collaboré avec **8** conseillers mission locale et **3** coordinateurs d'antenne.

Au total, c'est 5 structures de la Mission locale qui ont fait partie de l'aventure !



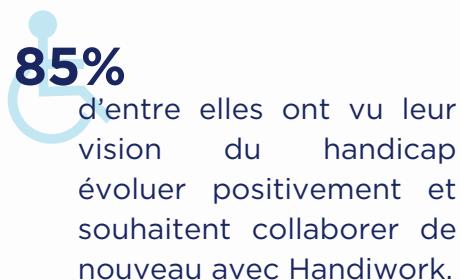
Pour rappel en 2023, **12%** des demandeurs d'emploi BOETH cherchent un emploi dans la grande distribution. C'est le troisième secteur d'activité le plus demandé.

## C'est aussi...

- L'emploi direct a représenté une part significative des sorties positives de ce format. **5** CDI ont été signés, **3** CDD et **3** CQP ont également débuté suite à ces parcours.
  - C'est donc **35%** de l'effectif total qui a pu s'insérer directement dans l'emploi !
- **33%** des stagiaires de cette action cherchaient un emploi depuis plus d'un an.
  - Pour rappel **56%** des demandeurs d'emploi BOETH sont en chômage de longue durée.



de nos stagiaires pensent que la formation a su répondre à leur besoin. Ils estiment également que cette action aura un impact positif sur leur avenir professionnel.



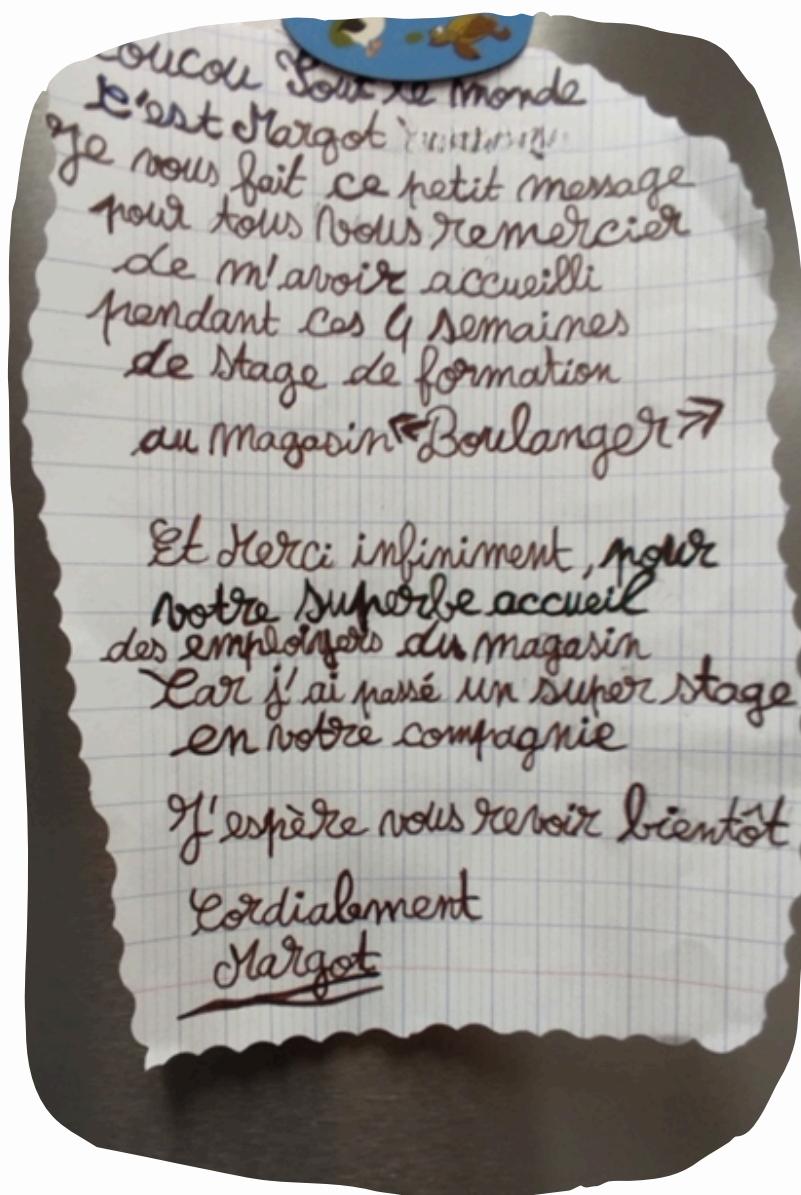
des effectifs ont eu le sentiment de progresser et de monter en compétences.

# Vos témoignages nous motivent encore plus !

« Merci à tous pour votre investissement. Vous avez une belle structure qui permet à des entreprises comme la nôtre d'améliorer notre politique handicap et d'inclusion »

**Leroy Merlin**

« Je suis contente d'avoir fait cette formation car je sais qu'à l'avenir cela m'aidera et je suis vraiment reconnaissante envers tous ceux qui ont travaillé dur pour nous aider à devenir meilleurs dans ce métier » **Pauline**



# 4



## L'apprentissage et l'intérim **de nouveaux défis**

**Vos besoins évoluent, nos réponses aussi :**

- Handiwork Apprentissage et Intérim : l'explication sur la création de nouveaux parcours.
- Prévisions du futur de Handiwork.

# Avant-propos : des sujets à ne pas oublier



Lionel

**“Depuis sa création, Handiwork a toujours été concentré sur l'apport de solutions inclusives pour les Personnes en Situation de Handicap à travers le concept de la FEST.”**

Historiquement, le public de demandeurs d'emploi avec une RQTH, auquel nous nous adressons, est composé, à plus de 70% de personnes sans diplôme. Les parcours Handiwork Découverte et Handiwork Recrutement ont donc toujours été des parcours débouchant sur la remise d'une attestation de compétences ; la délivrance de ce document étant souvent le 1er « diplôme » reçu par ces personnes.

Dès 2021, nos entreprises partenaires nous ont fait part de leurs difficultés à identifier puis intégrer des PSH dans leurs effectifs en apprentissage. Du côté des Services Publics de l'Emploi, un besoin récurrent est apparu visant à faire reconnaître les compétences acquises par certains de nos stagiaires à travers des parcours diplômants.

Enfin, force est de constater que l'apprentissage en France est aujourd'hui le parent pauvre en tant qu'outil opérationnel d'intégration en entreprise de ce public. Un chiffre résume bien cette situation : En 2022, de l'ordre de 837 000 apprentis ont été intégrés dans les entreprises dont seulement 10 000 en situation de handicap soit 1,2% !

Sur ces différents constats, 2 nouveaux parcours innovants ont été créés :

**Handiwork Intérim** : ADECCO, leader mondial de l'intérim et Handiwork ont décidé d'associer leurs savoir-faire et leurs réseaux afin de proposer un parcours original permettant de pouvoir former *in situ* des intérimaires en situation de handicap à un métier en tension.

**Handiwork Apprentissage** : Fort du développement des secteurs de la grande distribution et de la restauration rapide, les 2 organismes de formation, Opus Formation et Handiwork ont regroupé leur savoir-faire afin d'associer le meilleur de la Formation En Situation de Travail et de la Formation À Distance afin de proposer un parcours diplômant, sur 14 mois, débouchant sur un Titre de Professionnalisation.



**Claire**

**En 2024, HANDIWORK a mis en place un partenariat avec Opus Formation.**

Opus Formation est un CFA spécialisé dans le recrutement et la formation professionnelle de personnes en reconversion et de demandeurs d'emploi, notamment dans les métiers de la restauration et de la vente, deux métiers sur lesquels nous travaillons également.

Le siège d'Opus Formation étant situé à Lyon, c'est donc naturellement que notre direction régionale a testé ce nouveau partenariat avec McDonald's en juin 2024.

Ce dispositif nous permet de répondre à un besoin d'obtention de certification des jeunes en situation de handicap, suivis notamment par les missions locales, qui n'ont pas pu acquérir de diplômes au cours de leur scolarité. Cela a été flagrant sur ce premier dispositif puisque nos 6 stagiaires ont été orientés par la Mission Locale !

Cette première mise en place a été un réel succès, l'ensemble de nos 6 stagiaires ont poursuivi le parcours du titre professionnel à l'issue de la période de formation Handiwork.

### **Témoignages des stagiaires**

« J'ai adoré la formation et je l'ai trouvé super. Le formateur était cool avec nous et on a encore contact aujourd'hui ! J'avais déjà un diplôme en restauration mais je suis heureux d'avoir pu apprendre les métiers de la restauration rapide. Aujourd'hui je continue d'apprendre et je fais des cours à distance. J'aime mon travail à McDonald's et j'espère continuer. »

**Etienne**

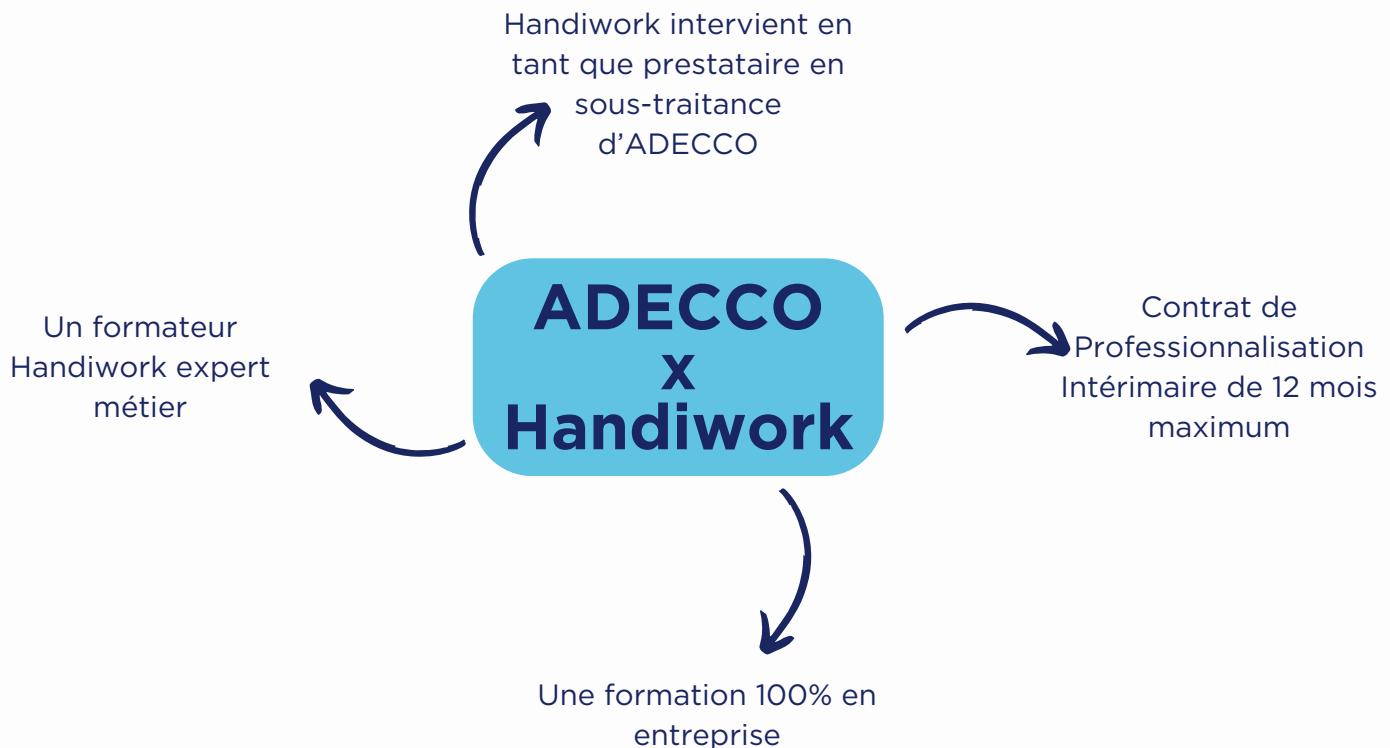
« Ce que j'ai le plus aimé durant la formation c'est que quand je ne savais pas ce que je faisais et que le formateur était là pour m'aider. »

**Benjamin**



# ADECCO & HANDIWORK: Une Collaboration exclusive

« 30% des personnes en situation de handicap ont retrouvé un emploi durable via les emplois temporaires. Pourtant ils ne représentent qu'1% de l'effectif global des intérimaires. »



## Focus sur le dispositif Carrefour Supply Chain de Sennece Les Macon en AURA (71) :



En octobre 2024, cinq intérimaires en situation de handicap ont ainsi pu entamer leur professionnalisation dans un cadre adapté. L'engagement des équipes a facilité leur insertion professionnelle.

Trois parcours illustrent l'impact de cette initiative : **Marc**, ancien militaire et cordonnier, peut terminer sa carrière sereinement malgré des soucis de santé. **Cézar**, en fin de titre de séjour, voit dans son contrat une opportunité de stabiliser sa situation en France. Enfin, **Charlie**, victime d'un accident il y a quatre ans, a su démontrer ses compétences et accède désormais à des missions à responsabilités chez Carrefour.

# 5 1



## Mesure globale de l'activité

**Plongeons dans l'univers d'une entreprise très singulière !**

- Les temps forts de l'année 2023/2024
- Qui sont nos partenaires et que pensent-ils de nous ?

# Une année d'engagement : les temps forts de 2023/2024

## Obtention du financement via le programme Nouvelles Chances :

- Attribution de cet appel à projet de la région Occitanie pour la deuxième année consécutive
- Déploiement de 14 dispositifs Recrutement, 8 dispositifs Insertion Jeunes et 15 dispositifs Découverte sur l'ensemble de la région Occitanie soit un accompagnement de près de 110 stagiaires.
- Renforcement des liens avec la Région Occitanie, le FSE+ et l'AGEFIPH

## Obtention de financements par l'ARS Occitanie et Provence-Alpes-Côte d'Azur à destination des ESSMS:

- Approfondissement des collaborations avec les institutions de santé et le milieu protégé
- Déploiement de 38 dispositifs Découverte sur ces deux régions

## Obtention du financement « Innover pour l'emploi » sur la Région Auvergne Rhône-Alpes :

- Déploiement de 6 dispositifs Recrutement



## Septembre 2023

## Démarrage de notre premier dispositif Handiwork Recrutement avec l'enseigne PRO à PRO à Lyon :

- Consolidation de ce partenariat en mars 2024 en Occitanie avec le déploiement d'une seconde formation



## 43

# Novembre 2023

- Ouverture de notre antenne en Île-de-France.
- Développement de notre nouveau partenariat avec France Travail, McDonald's France et l'AGEFIPH et mise en place de 15 premiers dispositifs Recrutement franciliens . L'objectif de ce partenariat : 500 personnes formées et 300 recrutement en IDF.

- Obtention du Prix « ZeAwards » par les enseignes Castorama et Weldom pour leurs actions Handiwork Découverte
- Obtention du prix « diversité et inclusion » d'AFL Diversity par notre partenaire lyonnais Ninkasi, notamment pour leurs actions Handiwork Recrutement

# Mars 2024

- Lancement de notre nouveau dispositif Handiwork Apprentissage à Lyon, en collaboration avec OPUS, spécialiste depuis plus de 21 ans de la FAD en France.

# Juillet 2024

- Diffusion de notre première campagne pour la collecte de la taxe d'apprentissage
- Après clôture, ce sont 50 entreprises qui ont orienté leur taxe d'apprentissage vers Handiwork ! Un grand merci à tous.



# Décembre 2023



# Juin 2024

- Participation au congrès CHEOPS FRANCE 2024 à Montauban, réseau des 97 Cap Emploi.
- Conclusion d'une levée de fonds pour un montant de 1.3 million d'euros afin de soutenir le développement national de Handiwork.

# La revue de presse 2023/2024

## Le progrès, septembre 2023 :

« Avant, tout le monde disait qu'il n'y avait pas de place pour moi en entreprise. Grâce à McDonald's, j'ai signé mon premier CDI. J'ai gagné un ticket d'or et je remercie toute l'équipe pour cela ». Casquette vissée sur la tête, Nicolas Jandot est fier de porter le logo de l'enseigne de restauration rapide. Depuis début août, ce Genassien de 24 ans, atteint de trouble du spectre de l'autisme (TSA), est équipier à temps partiel dans le restaurant McDonald's de Genas (69). »

Retrouvez l'article complet via : <https://www.leprogres.fr/societe/2023/09/11/autiste-nicolas-signe-son-premier-cdi-chez-mcdonald-s>

## Objectif Gard le magazine, janvier 2024 :

« Le concept de l'entreprise Handiwork, créée en 2017 à Bagnols, est simple : créer une passerelle entre le monde du handicap et celui de l'entreprise, un peu plus de 6 ans après sa création, Handiwork travaille au niveau national et se développe à vitesse grand V. (...) Aujourd'hui Handiwork revendique travailler avec « neuf des dix leaders de la restauration rapide et vingt des trente premières enseignes de la grande distribution » »

Retrouvez l'article complet via :  
<https://www.objectifgard.com/gard/bagnols-uzes/faire-du-jour-avec-handiwork-le-handicap-fait-sa-place-en-entreprise-121933.php>

## La dépêche, mars 2024 :

« Depuis lundi, des stagiaires en situation de handicap, sont en formation chez Pro à Pro. Durant deux mois, ils vont découvrir le métier de préparateur de commandes, avec à la clé des postes en CDI (...) Dans cette entreprise en croissance, de forts besoins de recrutement existent. "Il n'y a pas de difficulté à recruter pour ces postes, c'est une vraie volonté d'inclusion de notre entreprise". »

Retrouvez l'article complet via :  
<https://www.ladepeche.fr/2024/03/08/avec-handiwork-le-handicap-nest-plus-un-frein-a-lemploi-11811768.php>

## Le patriote Beaujolais, juillet 2024 :

« Les stages ne sont pas des stages d'observation mais de réels stages d'intégration au sein des équipes accueillantes (...) L'objectif étant que les jeunes en situation de handicap parviennent à être autonomes, dans l'entreprise, mais aussi dans leur vie personnelle en gérant eux-mêmes leurs contraintes horaires, leurs transports et les échanges avec leurs collègues de travail. »

Retrouvez l'article complet via :  
<https://mesinfos.fr/69400-villefranche-sur-saone/30-stagiaires-de-handiwork-ont-recu-leur-attestation-de-competence-dans-la-salle-des-echevins-202647.html>

## **Journal des entreprises, juillet 2024 :**

« Handiwork (...) a clos le 4 juillet sa première levée de fonds de 1,3 million d'euros. La start-up (...) voit entrer au capital trois structures : Irdi Soridec, Federal Finance Gestion, et, majoritaire, la Caisse des dépôts. Cet apport va permettre à l'entreprise créée en 2017, qui est passée de 1,7 à 2 millions d'euros de chiffre d'affaires en un an, de soutenir sa croissance. (...) elle projette d'étoffer son maillage en ouvrant dans l'année à venir des agences à Lille et Bordeaux, puis d'ici trois ans, à Nancy, Rennes et Bourges. "Avec ces neuf antennes, nous couvrirons 95 % du territoire" (...) Si la croissance d'activité se maintient, Jean-Baptiste Honorin espère implanter son activité dans un pays voisin d'ici cinq à six ans. "Placer en entreprise un expert métier avec des jeunes en situation de handicap, c'est possible partout". »

Retrouvez l'article complet via :

<https://www.lejournaldesentreprises.com/article/lentreprise-de-formation-handiwork-finance-le-deploiement-de-son-reseau-en-france-2099940>

## **Midi Libre, juillet 2024 :**

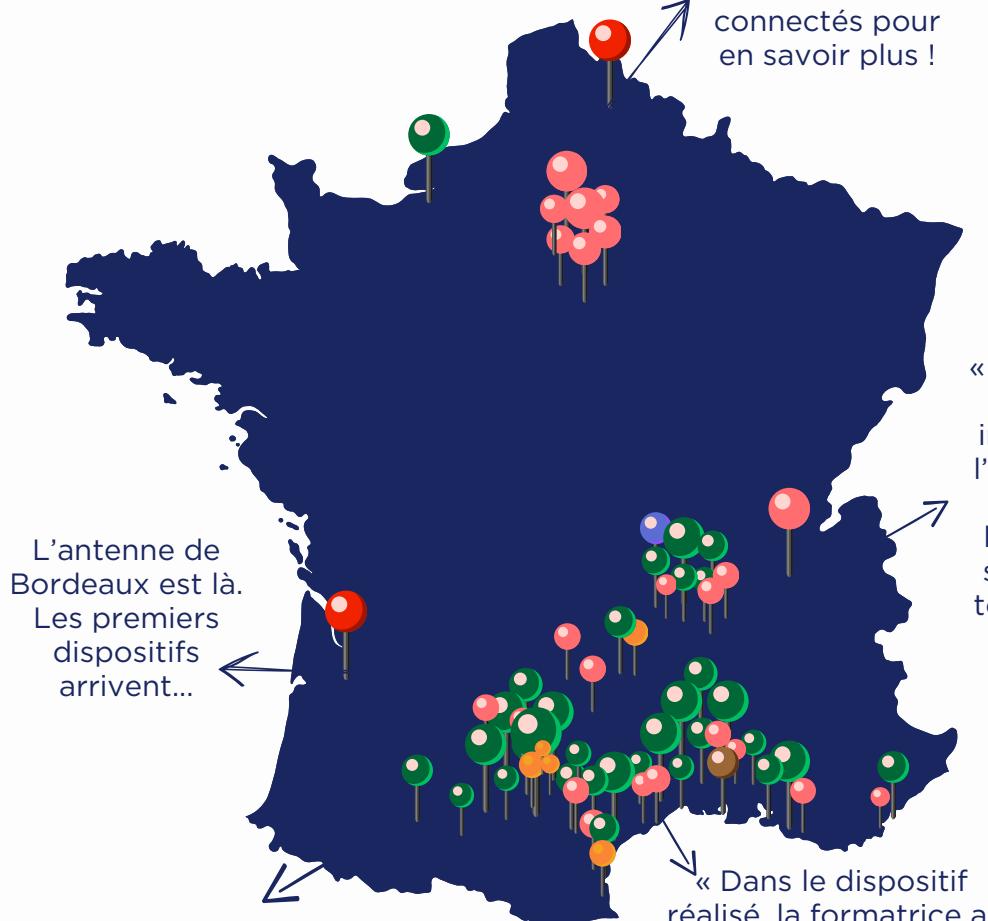
« À l'heure du bilan, Ousmane, 20 ans, Jérémy, 40 ans, et Louis, 25 ans (...) sont ravis. "D'habitude, on travaille tous en espaces verts", explique Ousmane qui a découvert, avec ses trois collègues, un autre univers avec de nouvelles exigences : la grande distribution chez Métro (...) De nouvelles compétences acquises qui leur serviront dans leur travail à l'Esat, dans leur quotidien aussi. (...). Jérémy a pris confiance en lui et se rêve un jour en milieu ordinaire. Parce que, finalement, avec un peu d'adaptation et de bienveillance, c'est possible. (...) le milieu ordinaire n'est plus un rêve inaccessible, c'est un objectif possible. »

Retrouvez l'article complet via :

<https://www.midilibre.fr/2024/07/08/avec-handiwork-les-travailleurs-handicapes-decouvrent-lentreprise-12058090.php>

Merci également à La Tribune Occitanie Montpellier, le blog CTLOG, les Echos pour leurs articles.

# Handiwork sur le terrain : qu'est-ce que l'on dit de nous?



La PAIP a rencontré Handiwork il y a 2 ans par l'intermédiaire de Mélanie d'Orazio. Nous avons échangé sur nos missions respectives et sur l'intérêt pour nos jeunes accompagnés d'être mis au fait des formations et parcours proposés par Handiwork. (...). C'est un partenaire de confiance et de qualité reconnu au sein de la PAIP.

Les dispositifs sont très adaptés à notre public de jeunes sortants des dispositifs ulis en lycée pro et correspondent à leurs attentes. (...)

**Laurent Benoist - Coordinateur PAIP**

# Ensemble plus forts : nos partenaires



AGAPEI

Association les Argonautes

ADPEP 30

ADAPEI 35

UPSR

INPACT

PAIP



La Région  
Auvergne-Rhône-Alpes



# Ensemble plus forts : nos clients



**ACTION**

**Adecco**



**Auchan**

**Bastide GROUPE**

**biocoop**

Bleu Libellule

**botanic**

boulanger

**BRICOMAN**



Carrefour

**Casino**

castorama



CTLOG International

DECATHLON

DISTRIMAG Logistique global

Domino's

easydis

ibis STYLES



**Intermarché**

INTERSPORT



LA POSTE



E.Leclerc

**L'ENTREPÔT DU BRICOLAGE**



MAGINE Distribution Alimentaire

**MAISONS DU MONDE**

**MAMA SHELTER**

**METRO**



**Mondial TISSUS**

MONOPRIX

Mr.Bricolage

**Netto**

NINKASI à lieux de brassage

NOVOTEL HOTELS & RESORTS

ORCHESTRA MODE ENFANT-MATERNITE-PUERICULTURE

picard



RHENUS LOGISTICS

RURAL MASTER

SPAR

SPORT 2000

TERRE DE CRAU en Provence

TRIDOME BRICO - MAISON - JARDIN

TRUFFAUT



weldom Bricoler - Jardiner - Décorer

# Nous sommes soutenus ! Nos partenaires financiers

**HANDIWORK lève 1,3 million d'euros pour accélérer son développement et accroître son impact sur l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.**

« La Banque des Territoires est fière de soutenir HANDIWORK pour lui permettre de poursuivre son essaimage territorial et de contribuer à l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap. Ce projet rejoint notre volonté de faire émerger des modèles innovants en proposant des solutions à fort impact social, pour des territoires plus inclusifs et plus solidaires » **Christophe Genter, directeur du département Cohésion sociale et territoriale à la Banque des Territoires.**

« Nous avons trouvé dans cet organisme de formation innovant une solution efficace pour accompagner l'intégration progressive de personnes en situation de handicap en entreprises. Au-delà d'une opération financière, l'important pour nous est d'accompagner HANDIWORK une entreprise aux pratiques RSE déjà avancées - dans sa promesse d'impact et de déploiement de ses dispositifs à plus grande échelle » **Alexis Gouin co-gérant du fond d'investissement solidaire de Federal Finance Gestion.**

« Nous sommes très heureux d'accompagner cette belle équipe, via notre fonds IRDI Capital Croissance, dans son projet de développement ambitieux qui favorisera l'insertion professionnelle d'un plus grand nombre de personnes en situation de handicap. Les valeurs d'inclusion portées par HANDIWORK sont en totale adéquation avec les valeurs que nous promouvons au sein d'IRDI Capital Investissement » **Bastien Aigle de IRDI Capital Investissement.**



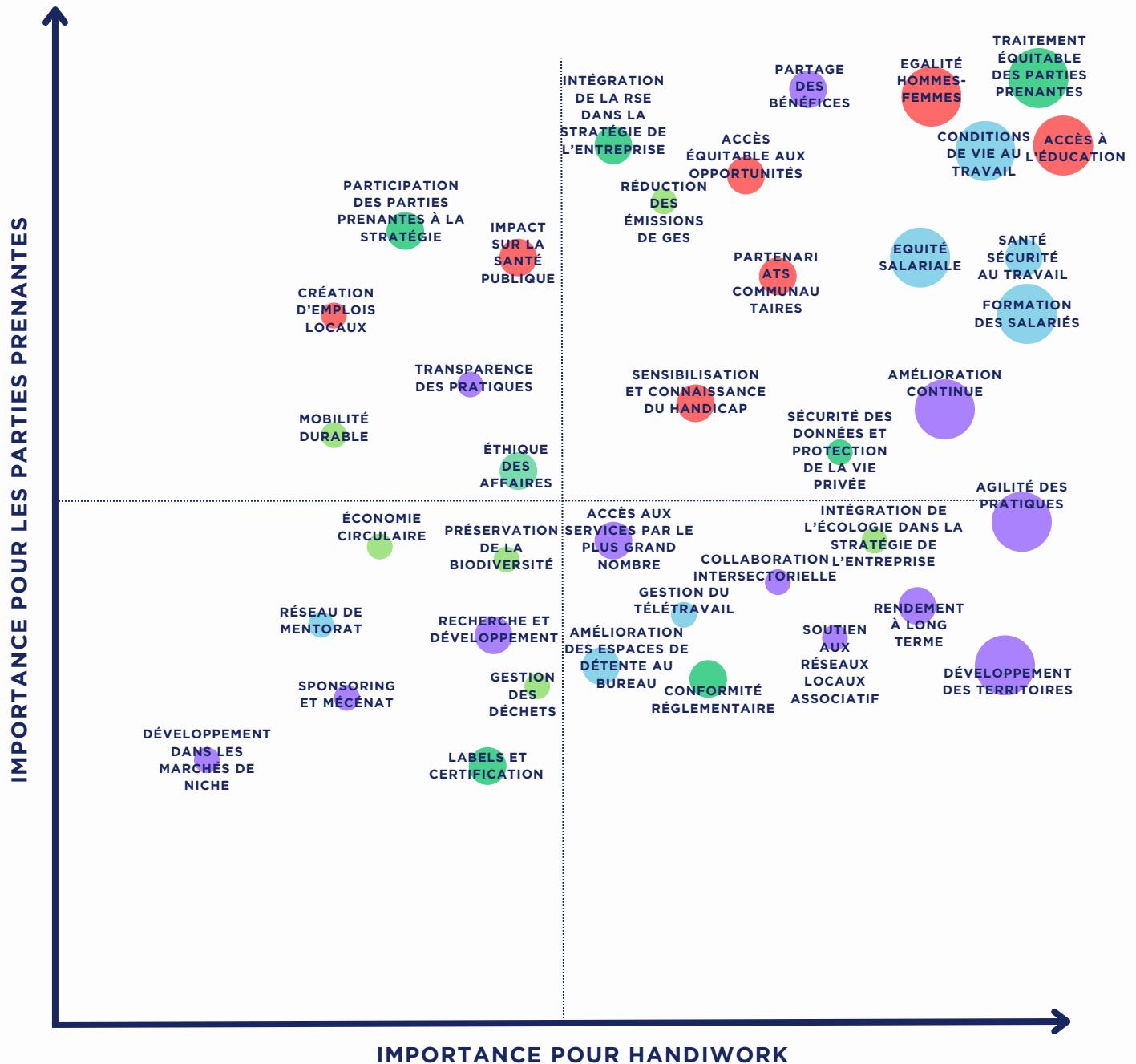
Lionel SATOUF, Benoît SENECHAL, Alexis GOUIN, JB HONORIN, Bastien AIGLE

# En conclusion : des partenaires soudés

## La cartographie de nos parties prenantes



# Notre matrice de la matérialité



■ ÉTHIQUE ET ÉQUITABILITÉ  
 ■ TRANSITION ÉCOLOGIQUE ET DÉVELOPPEMENT DURABLE  
 ■ CONDITIONS DE TRAVAIL  
 ■ PRODUCTION ET CROISSANCE  
 ■ GOUVERNANCE RESPONSABLE

NIVEAU DE MATURITÉ DES THÉMATIQUES CHEZ HANDIWORK :



ANCRÉ DANS LES MŒURS  
 EN COURS DE TRAVAIL  
 COMMENCEMENT



# Handiwork en interne ça donne quoi?

## Une volonté de bien-être qui dure depuis sa création

- L'engagement de notre direction et du service RH pour le “bien-vivre” des salariés.
- Une organisation de l'intendance qui suit la croissance
- Nous donnerons toujours le micro à nos équipes !

# Avant-propos : le bien-être au cœur de nos activités



Aurélie

***“En 2023, lors de la structuration du pôle Richesses Humaines de Handiwork, nous avons décidé de placer le bien-être de nos salariés au cœur de notre développement.”***

“Ce choix a guidé chacune de nos actions, dès le lancement de notre premier plan de développement des compétences en janvier.

Fidèles à notre esprit d'innovation, nous n'avons pas simplement envoyé nos collaborateurs en formation selon un plan prédéfini.

Au contraire, nous avons créé un catalogue de formations variées, disponible tout au long de l'année, dans lequel chaque salarié peut librement s'inscrire. Cette approche a permis à chacun de se former selon ses besoins, tout en favorisant une culture d'apprentissage continu.

En un an, notre équipe est passée d'une vingtaine à une cinquantaine de salariés, amenant nos responsables à évoluer de professionnels experts dans leur domaine vers des managers attentifs, à l'écoute et capables de motiver leurs équipes au quotidien.

En parallèle, nous avons défini nos valeurs managériales : confiance, bienveillance, accompagnement, proximité, montée en compétences et projet collectif.

L'objectif est clair : travailler ensemble pour une mission commune, celle de l'inclusion des personnes en situation de handicap. Un projet ambitieux qui ne peut être atteint que par une équipe soudée, où règne un climat de confiance.

Aujourd'hui, le service RH continue à soutenir les équipes opérationnelles dans leur montée en compétences.

Nous poursuivons également notre travail sur notre ADN, en cherchant à mieux définir ce qui fait la force et la singularité de notre structure. Cette réflexion a été particulièrement importante avec l'ouverture de plusieurs antennes régionales, qui a modifié notre organisation. Malgré la distance géographique, je pense que nous avons réussi à maintenir un lien fort entre nos équipes, grâce à un développement actif de notre communication interne et à des événements de team-building, notamment notre séminaire annuel national, véritable moment de cohésion !”

# Notre promesse d'impact

## **Accompagner la montée en compétences de nos salariés et être à l'écoute de leurs besoins :**

nous soutenons le développement professionnel de chaque collaborateur, favorisant l'épanouissement individuel et le renforcement du collectif.

## **Sensibiliser nos équipes :**

nous créons une culture inclusive où chaque collaborateur est conscient des défis et opportunités liés au handicap mais aussi des secteurs d'activités au sein desquels nous nous implantons.

## **Proposer un environnement de travail inclusif et durable :**

nous nous engageons à offrir à nos équipes un cadre de travail adapté, enrichi de matériel durable et accessible à tous.

## **Être agile face aux évolutions de nos activités et accompagner les transitions :**

nous adaptons nos pratiques pour accompagner nos collaborateurs au quotidien, tout en restant réactifs aux évolutions de notre secteur.



# Nos engagements pour une meilleure qualité de vie au travail : notre année 2023-2024.



En 2023/2024 nous avons eu la chance de lancer plusieurs vagues de recrutement passant d'une vingtaine de salariés à une cinquantaine.

Nous avons donc accentué l'accompagnement de nos managers et accéléré leur montée en compétence sur ce domaine.

Une consultante en stratégie RH nous a également rejoint afin de superviser cette structuration et cela continue en 2024-2025.

***“Un manager passe en moyenne 71h/an à être accompagné par un responsable ou un expert en RH chez Handiwork\*”***

C'est presque **5%** de son ETP\* qui est consacré à cette démarche

Un « **plan impulsion** » a été créé et structuré pour accompagner un manager en difficulté et peut être débloqué à tout moment afin de bénéficier d'un accompagnement supplémentaire via un audit environnemental de la part de la consultante RH.

## Nos valeurs managériales

### Confiance

Je peux compter sur les autres et je crois en la fiabilité des personnes autour de moi

### Bienveillance

Attitude positive qui me pousse à vouloir aider, écouter et être là pour les personnes qui m'entourent

### Accompagnement

Mon équipe ressent un encadrement bienveillant qui lui permet d'avancer et surmonter les défis

### Proximité



Je suis tourné vers l'échange et l'écoute. Je suis soucieux du bien-être de mon équipe.

### Montée en compétence



Je participe à développer et améliorer les compétences personnelles et professionnelles de mon équipe

### Projet collectif



Je fais participer les membres de l'équipe pour définir les objectifs, les actions à mettre en place

Cette année fut le symbole d'une structuration toute particulière du service RH de Handiwork. Ayant doublé nos effectifs au cours de l'année, nous avons mis en place de nombreuses initiatives pour répondre au mieux aux besoins de nos collaborateurs !

1

Aujourd'hui **100%** des salariés\*\* sont au forfait jour. L'ensemble des collaborateurs avec ce contrat ont, bien entendu, choisi cette transition !

**Le but ?**  
**Répondre à une demande forte.**



« 36 % des salariés vérifient la possibilité d'avoir un équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle avant de rejoindre une entreprise. »

Le forfait jour démontre la confiance des fondateurs envers son équipe. Chez Handiwork nous croyons pleinement à la capacité de chacun de s'organiser entre sa vie professionnelle et personnelle.

2

La santé et le bien-être de nos salariés sont bien-entendu des sujets qui nous préoccupent. Ces dernières années Handiwork s'est engagé à prendre 100% des coûts du socle de la mutuelle de l'entreprise.

Cela représente, chaque année, une économie totale d'environ **1300 euros pour chacun de nos collaborateurs ayant adhéré à la mutuelle d'entreprise.**



3

Cette année, un salarié de notre entreprise passera environ **6 heures** à mesurer son bien-être et la qualité de son intégration. À partir de l'année prochaine, ce temps augmentera à environ **7 heures**

« **82 % des salariés considèrent la santé mentale au travail comme un enjeu préoccupant, dont 24 % d'entre eux très préoccupant** »

D'un entretien d'intégration à une enquête QVCT en passant par un questionnaire hebdomadaire sur la charge de travail, nos salariés sont interrogés chaque semaine sur leur bien-être.

4

Engager et accompagner des alternants dans leur montée en compétence d'accord, mais à quel prix ?

L'apprentissage étant un axe important dans notre recrutement, nous souhaitons accompagner nos alternants également dans leur parcours de vie. Afin de leur offrir une rémunération équitable et juste, nous avons décidé d'instaurer une prime exceptionnelle, versée à chaque alternant dès son arrivée dans l'entreprise.

Cette politique volontariste a engagé un surcoût salarial d'environ 45 000€ équitablement entre nos apprentis.

**“Un salarié sur deux avoue avoir du mal à s’en sortir financièrement, d’après le sondage OpinionWay pour May, filiale du groupe Up. Et 89% aimeraient que leur entreprise agisse davantage pour soutenir le pouvoir d’achat.”**

5

Nos salaires sont revalorisés chaque année pour répondre aux besoins liés à l'inflation. C'est **4%** d'augmentation annuelle face à une inflation de **3,4%** en moyenne et une hausse du smic d'environ **1,13%**.

En parallèle, nous avons mis en place un barème de rémunération afin d'éviter des disparités entre nos collaborateurs. Celui-ci nous permet d'assurer la transparence et le respect de l'égalité des salaires hommes/femmes.

L'écart entre le plus grand et le plus petit salaire est de seulement **700** euros.

Nous avons fait appel à un avocat spécialiste en droit du travail afin de commencer à rédiger un accord d'entreprise qui sera publié courant 2025.

**Nous savons aujourd’hui que le bien-être au travail est un facteur essentiel de la bonne santé de son entreprise. Mais alors que proposons-nous concrètement à nos équipes d'un point de vue matériel ?**

#### Le but ?

Chez Handiwork, nos antennes sont actuellement situées dans des appartements-bureaux.

Favoriser un environnement confortable au quotidien pour nos salariés. Nous offrons également la possibilité à chaque salarié de “réserver” ces logements gratuitement les week-end et donc de découvrir une nouvelle ville plus facilement !

#### La conséquence ?

Nos salariés profitent d'un environnement de travail moins stressant et plus adapté à nos valeurs pour exercer leurs activités. Les vacances sont donc également plus accessibles pour nos collaborateurs et leurs familles.

**15 000 euros :** C'est le coût moyen pour ouvrir une nouvelle antenne.

L'un des objectifs de cette année : « 100% des salariés équipés correctement et confortablement pour travailler au mieux ».

Malgré la croissance rapide de nos effectifs et grâce au travail de nos équipes, chaque collaborateur évolue :

- dans un environnement de travail adéquat
- avec des outils informatiques adaptés à ses besoins
- dans une ambiance bienveillante et chaleureuse

**Nous ne sommes pas seulement un organisme de formation externe. Nous mettons un point d'honneur à accompagner nos salariés du premier au dernier jour de leur aventure Handiwork !**

Un plan de développement des compétences a été structuré sur l'année 2023-2024.

Comme dit précédemment, nous avons développé ce projet afin que chaque collaborateur ait accès, au quotidien, à des formations qu'il juge pertinentes pour son évolution professionnelle.



Cette année ce sont donc plus de **61** formations demandées avec un taux de validation de presque 70%.



Ce sont plus de **400H** passées en formation par nos collaborateurs.

### Quelques chiffres dont nous sommes fiers :



**34** alternants ont préparé **20** diplômes différents via l'alternance chez Handiwork depuis **2020** dont 16 cette année.



**16 000€**

C'est ce qu'a engagé l'AKTO entre 2023 et 2024 pour la formation professionnelle chez Handiwork.

**“6 salariés français sur 10 ne croient plus aux promesses d'évolution de carrière dans leur entreprise.”**

Chez Handiwork, nous pouvons vous prouver le contraire !



**8** stagiaires ont intégré nos équipes cette année.

En moyenne ils auront passé **30** jours chez nous.

Au total cela représente **10** mois de pratique en entreprise.



**12** personnes ont déjà évolué au moins une fois depuis leur arrivée dans l'entreprise.



Et si nous vous disions qu'un apprenti sur deux qui a réalisé un contrat d'apprentissage chez nous a également signé un CDI ou un CDD et a poursuivi l'aventure Handiwork ?

Chaque année, plusieurs temps de convivialité sont organisés. Du séminaire de rentrée au repas de Noël en passant par des regroupements au siège pour nos responsables régionaux, tout est fait pour améliorer la vie de nos salariés au sein de l'entreprise.

Cette année, Handiwork aura investi près de **4 000** euros dans ces temps d'échange et de rencontre. Nos collaborateurs auront passé environ **1** semaine sur ces temps communs !



**“La pratique du sport diminuerait l’absentéisme de 32 %, renforcerait l’esprit d’équipe et améliorerait la productivité de 6 à 9 % par salarié.”**

Chez Handiwork, la pratique du sport nous semble donc essentielle. L’identité et l’ADN de l’entreprise s’imprègnent de ces valeurs.

Une salle de sport est accessible gratuitement pour tous les salariés au siège de notre entreprise.

Lors du séminaire, différentes activités, adaptées au niveau de tous, sont proposées. Par exemple une sensibilisation au Handi-sport est animée depuis deux ans !

**Pour nous le sport est bien plus qu'une activité : c'est un vecteur de cohésion, d'entraide et de dépassement de soi !**

# Les outils déployés, notre politique d'intendance, 1 an de structuration



***“La digitalisation des outils de travail : une transformation au service de la performance”***

**Julie**

**“En 2021, 84 % des entreprises de plus de 20 salariés réclamaient un accompagnement afin de faciliter l'appropriation des outils digitaux par leurs collaborateurs.”**

“La transformation digitale est aujourd’hui un levier essentiel pour optimiser les processus de travail, améliorer la collaboration et répondre aux besoins croissants d’agilité.

Dans ce contexte, nous avons entrepris un vaste projet de digitalisation de nos outils de travail, intégrant des solutions innovantes pour moderniser et simplifier les tâches quotidiennes.

Voici les principales étapes de cette transition :

Le basculement de nos données depuis un serveur physique vers SharePoint a marqué un tournant dans la gestion et la sécurité de nos informations.

La mise en œuvre de la suite Office 365 a enrichi notre environnement de travail grâce à des outils performants et interconnectés.

Pour optimiser la gestion de notre parc automobile, nous avons adopté l’outil VivoFleet, une solution digitale intuitive.

L’intégration de l’ERP SmartOF a pour objectif de structurer nos processus métiers en les unifiant au sein d’une plateforme unique.

Nous avons également digitalisé les demandes internes courantes, telles que les demandes de dépannage informatique, demande de déplacement ou encore les requêtes de matériel. Cette transformation a simplifié et accéléré le traitement des demandes et amélioré la transparence et le suivi des processus.

Enfin, la création d’un intranet centralisé a permis de réunir l’ensemble des outils, des ressources et des informations indispensables au sein d’une plateforme unique.

## **Un avenir digital prometteur**

Ces initiatives marquent une avancée significative dans notre transformation digitale, visant à accroître la performance, l’efficacité et la satisfaction des collaborateurs. Nous restons engagés à explorer de nouvelles opportunités pour continuer à innover et répondre aux exigences d’un environnement en constante évolution.”

# Notre responsabilité sociétale en quelques exemples :

## Se déplacer chez Handiwork



**200 000** euros. C'est ce que Handiwork a dépensé dans sa flotte de véhicules cette année



À l'exception de quelques modèles, l'ensemble des voitures de l'entreprise roulent au bio-éthanol ou sont des hybrides.

Nos véhicules hybrides permettent tout d'abord à nos collaborateurs d'émettre **2 à 5** fois moins de GES que nos voitures thermiques !  
Avec le bio-éthanol c'est environ **47%** d'émission en moins.

## Notre politique d'achat

Actuellement, nous travaillons majoritairement avec des entreprises du Gard pour nos achats. Néanmoins, étant donné l'évolution de notre structure et le déploiement des antennes sur toute la France, nous essayons toujours de travailler avec des fournisseurs proches de nos antennes.

Nous sommes en constante progression pour améliorer nos façons de consommer et travaillons actuellement sur une révision globale de notre logistique et de la politique d'achat.

## L'empreinte Carbone de nos salariés

Une enquête sur l'empreinte Carbone\* a été menée auprès de nos équipes et nous avons constaté des résultats plutôt prometteurs.

En France la moyenne est d'environ **10** tCO2eq/an.



Chez Handiwork elle est de **7.7** tCO2eq/an !

Merci à l'ensemble de nos équipes pour leur engagement et leur sensibilité à ce sujet. Handiwork est fier de porter ces valeurs avec vous !

# Témoignages : la parole à nos collaborateurs



## Katrine

« Salariée chez Handiwork depuis deux ans, j'ai la chance de participer à de multiples projets et notamment la structuration d'un pôle essentiel à la croissance de l'entreprise : le pôle développement et relations grands comptes.

Nous avons créé une dynamique d'équipe solide, où chaque membre est encouragé à exprimer son potentiel et à contribuer à des projets stratégiques d'envergure.

La structuration du pôle développement reflète parfaitement la vision de Handiwork : une entreprise agile, tournée vers l'inclusion et soucieuse de former des talents qui partagent nos valeurs.

Handiwork est bien plus qu'une entreprise, c'est un acteur engagé qui offre à ses collaborateurs l'opportunité de faire la différence.

Depuis deux ans, je me sens enfin à ma place, épanouie professionnellement et si fière de contribuer à l'évolution de notre projet collectif. »

“J'ignorais tout de Handiwork au moment où j'ai intégré l'entreprise en 2021, en tant que formateur sur le Pôle Découverte.

Très vite, il s'est avéré que la mission m'a plu, de même que les valeurs de Handiwork. La confiance qui m'a été accordée a été cruciale dans ma volonté de m'engager sur la durée, malgré un temps de travail limité au départ.

Les échanges ont toujours été transparents avec les encadrants et dirigeants, depuis le premier jour de mon premier entretien jusqu'à aujourd'hui, plus de 3 ans après. Les engagements pris en termes de contractualisation, temps de travail, conditions diverses ont toujours été respectés et c'est assez rare pour être souligné.

Je suis épanoui car j'estime, par mon poste, avoir une certaine influence pour sensibiliser les entreprises au handicap. Je trouve également passionnant de réfléchir avec les formateurs à la meilleure façon d'accompagner chaque personne, de façon individualisée et différenciée, en vue d'obtenir un emploi compatible avec les possibilités de chacun.

Enfin, un mot sur l'ambiance globale chez Handiwork : elle est professionnelle et détendue. Charge de travail importante rime souvent avec boule au ventre, or « chez nous » une vraie bienveillance se dégage dans les échanges. Et l'on ne m'a jamais fait ressentir le moindre stress, malgré des enjeux financiers évidents, notamment avant d'obtenir notre levée de fonds.

Longue vie à Handiwork ! ”



## Benjamin



## Fanny

"Je suis en alternance chez Handiwork depuis maintenant un an en tant qu'assistante de formation et de recrutement, un poste que j'occupe avec beaucoup d'enthousiasme.

Je travaille aux côtés des Chargées de Formations et Recrutements et du Responsable Régional. Mon rôle consiste principalement à les soutenir dans la gestion et l'organisation des différentes formations que nous mettons en place. Grâce à un encadrement et un accompagnement bienveillant, j'ai pu développer mes compétences progressivement.

Désormais, après avoir appris et participé activement à de nombreux projets, je commence à prendre en charge la gestion de mes propres formations. Cela représente un défi stimulant, mais je suis fière du chemin que je parcours chez Handiwork. Je me sens pleinement soutenue dans cet apprentissage et je continue à grandir professionnellement."

« Lors de ma prise de fonction en tant que Chargée de projet, j'ai eu l'opportunité de me voir confier un dispositif Handiwork Découverte en tant que formatrice, ce qui témoigne de la confiance que l'entreprise place en mes capacités. Ce dispositif m'a permis non seulement d'appliquer les compétences acquises au cours de mes expériences passées, mais aussi de développer de nouvelles aptitudes en gestion et en communication.

En travaillant sur ce projet, j'ai appris à adapter mes méthodes et à collaborer efficacement avec divers intervenants.

Mon poste de Chargée de projet me permet de contribuer quotidiennement à des actions qui valorisent l'inclusion et la diversité, des valeurs fondamentales de l'entreprise. Cela m'a aidée à m'épanouir en tant que professionnelle, tout en approfondissant ma compréhension de l'importance de créer un environnement de travail respectueux et inclusif.

Cette expérience a non seulement affûté mes compétences, mais elle a également renforcé mon désir d'évoluer au sein de Handiwork, où de nombreuses opportunités de développement s'offrent à moi.

Je suis donc enthousiaste à l'idée de contribuer à cette mission, qui a un impact réel sur la vie des personnes en situation de handicap, et de continuer à m'enrichir personnellement et professionnellement dans un environnement qui valorise réellement ces principes. »



## Séverine



## Sandra

“Depuis mon arrivée chez Handiwork en 2020, j'ai assisté à une transformation remarquable. D'une petite équipe soudée, nous sommes devenus une entreprise en pleine expansion, portée par un projet ambitieux et humain. Ce succès repose sur l'engagement collectif et la confiance que nous plaçons dans chaque collaborateur – salariés, stagiaires, apprentis – qui contribue à cette aventure.

Chez Handiwork, nous croyons profondément à la valeur de chaque individu et au bien-être au travail. La formation joue un rôle essentiel dans notre démarche, car c'est en développant les talents que nous construisons l'avenir. Ensemble, nous faisons grandir Handiwork avec la fierté de contribuer à un projet porteur de sens et d'impact durable pour tous.”

“L'antenne Île-de-France a ouvert ses portes le 16 novembre 2023. Mon rôle consiste à piloter les activités d'une équipe à taille humaine et à superviser les initiatives de la Direction Régionale Paris.

Ce lancement s'inscrit dans le cadre d'un projet collectif réunissant les franchisés McDonald's d'Île-de-France, les agences France Travail, l'AGEFIPH et Cap Emploi Île-de-France.

L'ouverture d'une antenne est toujours un défi, exigeant à la fois adaptabilité et organisation. Elle reflète notre volonté de poursuivre nos actions en accord avec nos valeurs, en privilégiant un accompagnement personnalisé, la création de réseaux d'entraide et en assurant que chaque projet soit un pas concret vers un monde du travail plus inclusif et accessible.”



## Ségo



## Marie

"Il y a trois ans, j'ai rejoint Handiwork en tant qu'apprentie Assistante de Direction, intégrée au Pôle Handiwork Recrutement. C'était une première étape dans mon parcours professionnel au sein de cet Organisme de Formation. Durant ces deux années d'apprentissage, j'ai eu la chance de développer des compétences essentielles en gestion et en soutien administratif.

À la fin de mon apprentissage, Handiwork m'a proposé un CDI pour le poste d'Assistante Opérationnelle des Activités, toujours au sein du Pôle Recrutement. J'ai accepté cette opportunité avec enthousiasme et occupé ce poste pendant un an.

Ce rôle m'a permis de m'investir davantage dans les activités de recrutement, d'acquérir de nouvelles responsabilités et de renforcer mes compétences professionnelles.

Récemment, j'ai pris un nouveau tournant en devenant Assistante Services Supports. Cette fonction implique la gestion des achats, de la flotte de véhicules, de l'intendance, et bien d'autres missions. Chaque jour, je développe de nouvelles compétences dans ces domaines variés et stimulants.

Ce parcours m'a permis de monter en compétences rapidement, grâce à mon engagement et à mon goût pour le travail bien fait. Je suis fière de pouvoir apporter mes connaissances et mon soutien, aussi bien à mes collègues qu'aux stagiaires que nous accueillons et accompagnons dans leur propre parcours."



# Les défis de demain, **nos ambitions pour l'avenir**

**Un rayonnement qui grandit chaque jour.**

- Nos envies pour demain. Quels sont nos objectifs ?
- Une mise en lumière de nos activateurs d'inclusion

# Projections et objectifs

L'année 2023/2024 a été riche en activités et nous avons eu la chance de pouvoir nous structurer afin de nous préparer aux années à venir. Nos équipes sont prêtes à affronter les défis de demain !

## 2024/2025 sera l'année du développement et de l'efficience

Qu'allons nous faire exactement ?

**1** Plus de **230** dispositifs sont à prévoir sur nos **4** antennes déjà actives ainsi que sur nos deux nouveaux territoires : Bordeaux et Lille !

Le déploiement et la mise en place des activités seront notamment financés par la levée de fonds signée en 2024.

**2** Focus renforcement de la politique écologique et d'intendance\*:

- Handiwork s'engage à travailler sur le déploiement d'un parc informatique durable et éthique avec par exemple la mise en place du reconditionnement des outils informatiques.
- Dès 2025, une offre de formation obligatoire sera mis en place pour nos collaborateurs sur les sujets de l'ESS et de la transition écologique.
- Nous avons prévu d'aller encore plus vers des achats responsables : les circuits courts et les acteurs locaux.
- Nous allons continuer la digitalisation de nos outils et de nos pratiques.
- Nous souhaitons développer un parc automobile durable et adapté aux besoins de nos collaborateurs.

**3** Renforcement de la politique sociale :

- La transition d'un système de panier repas pour nos salariés vers un objectif clair : 100% des salariés (hors alternance) indemnisés à hauteur de 6.5 euros par jour travaillé pour les repas, directement sur leur salaire (100% pris en charge par Handiwork)
- L'augmentation annuelle des salaires de 4% jusqu'en 2026
- La mise en place dès 2026 d'un accord d'intéressement de 20% des résultats de l'entreprise (soit le plafond maximum légal)
- Établir des bonifications individuelles
- La publication d'un accord d'entreprise adapté aux activités de Handiwork et aux besoins de nos collaborateurs
- Le développement des outils RH notamment avec l'instauration d'une politique handicap forte auprès de nos équipes

## 4

Renforcement de la politique formation :

- Handiwork s'engage à
  - Créer des formations standardisées et un pack d'intégration pour l'ouverture de nos nouvelles antennes et la formation de leurs collaborateurs
  - Développer une politique de formation individualisée pour répondre à nos valeurs premières et à l'ADN de l'entreprise.
- Objectif 100% des salariés de Handiwork formés :
  - Au PSC1
  - A la référence Handicap
  - Au développement durable (formation ESS, éco-responsabilité et écoconduite)

## Handiwork en 2030 : la prévision d'un avenir inclusif.

Grâce à la levée de fonds, nous prévoyons de nous orienter sur 3 axes de développement principaux :

### • Développer notre rayonnement national

- Mener à maturité nos agences déjà existantes
- Ouvrir 3 nouvelles agences afin de couvrir l'ensemble du territoire français et une capitale européenne avant la fin de la décennie.

### • Structurer et promouvoir l'excellence de nos activités

- Développer nos métiers supports afin de soutenir au mieux les activités opérationnelles
- Standardiser nos pratiques et renforcer nos outils
- Déployer de manière régulière, nos dispositifs de formation en collaboration directe avec nos clients et partenaires actuels afin de proposer des solutions concrètes à nos bénéficiaires

### • Grandir ensemble et ancrer notre vision de l'inclusion sur le territoire français

- Profiter de relais de croissance importants : diversification métiers, nouveaux clients, intérim, apprentissage, académie...
- Continuer de former, accompagner et soutenir nos équipes au quotidien grâce à un environnement de travail sain et des outils efficaces.

En parallèle de nos activités principales, nous avons décidé d'investir plus de ressources dans le développement de notre rayonnement. Notre service développement travaille chaque jour vers le déploiement de nouvelles actions auprès de nos clients.

Handiwork Alternance, Intérim ou encore Insertion jeunes continuent d'être testés, structurés et améliorés afin de répondre au mieux aux besoins de nos bénéficiaires.

# Handiwork demain c'est :



**10** millions de chiffre d'affaires et **700 000** euros de résultat net en 2030



**1** million de personnes impactées chaque année à partir de 2030

## De nouvelles cibles comme :



Des pays européens ayant une législation adaptée à la mise en place de nos parcours.



D'autres publics éloignés de l'emploi

## Le passage de dispositifs testés en local vers leur ancrage national :



HANDIWORK INTÉRIM



HANDIWORK  
INSERTION JEUNES



HANDIWORK  
ALTERNANCE



LA FORMATION CONTINUE ET LA SENSIBILISATION DES COLLABORATEURS AUX THÉMATIQUES DE L'INCLUSION

## De nouveaux métiers :



L'INDUSTRIE



LE SECTEUR  
PUBLIC



L'HÔTELLERIE

Vous venez de parcourir notre démarche d'évaluation de l'impact social et environnemental.

**Et vous ? Quelle est la vôtre ?**

Ensemble, faisons grandir votre impact et bâtissons des projets porteurs de sens. Contactez-nous dès maintenant pour devenir un activateur d'inclusion !

# La transparence : méthodologie de ce rapport



Ce rapport marque une étape importante dans l'histoire de Handiwork : rendre compte de notre impact social et environnemental. Ce document est le fruit d'une démarche rigoureuse visant à mesurer et à valoriser notre contribution à la société.

## **Quels sont les comportements, les activités de notre entreprise et comment ont-elles un impact ?**

Chaque structure a un effet sur la société, sur les personnes qui la composent. À son échelle, à son rythme, elle fait bouger les lignes.

Chez Handiwork nous avons décidé de ne pas être passifs face à ce changement. Nous avons décidé de nous mettre en mouvement et de bâtir nous-même le bruit de notre influence.



En interne comme en externe, le passé de Handiwork nous montre la volonté de créer avec la grande responsabilité de faire mieux qu'hier et moins bien que demain.

## **« Fédérer les énergies, accompagner la singularité, révéler les potentiels »**

Handiwork c'est presque 10 ans d'activités où chaque voix compte. Chaque salarié, chaque stagiaire, chaque partenaire nourrit un but commun : activer l'inclusion.



## **« Le détail fait la perfection, et la perfection n'est pas un détail »**

Vous avez lu un document qui se veut transparent et questionnant sur sa propre manière de voir le handicap. Nous espérons avoir pu vous montrer ce que nos collaborateurs voient depuis 7 ans : un service qui n'existe nulle part ailleurs et des solutions adaptées à toutes et tous.

Nous n'avons cependant rien inventé. Tout ce que vous avez lu et vu dans ce rapport est un condensé de ces 7 années de mise en œuvre de projets. Nous n'avons fait que les croiser avec des informations publiques, tirées de plusieurs sources fiables que vous pouvez, bien entendu, consulter dans la partie « Sources » du rapport.



### **« Sans eux, nous ne serions pas là »**

Au travers de ces pages nous avons voulu mettre en lumière les personnes qui comptent, celles qui repoussent les limites de l'inclusion chaque jour.

Vous avez pu donc lire les témoignages de salariés, de partenaires, d'entreprises et de stagiaires. Nous ne souhaitons qu'une chose, que vous ayez pu voir avec leurs yeux !

Nous voulons créer une rencontre, au-delà de nos dispositifs de formation, éloignée de nos bureaux mais toujours et profondément ancrée dans le terrain.



### **"Le meilleur moment pour planter un arbre, c'était il y a vingt ans. Le deuxième meilleur moment, c'est maintenant."**

Pourquoi publier ce rapport aujourd'hui et pas hier ? Nous avons toujours eu un impact et nous le savions déjà avant.

Mais cette année a été, entre autres, marquée par une levée de fonds qui a soufflé le vent de l'innovation, celui du développement et de la structuration.



### **« Ni chef d'équipe, ni éducateur »**

Être à la croisée des chemins, se nourrir des connaissances de tous mais continuer d'apporter sa touche novatrice. Notre projet et ce rapport sont nourris par ces convictions.

Il est temps de créer de nouvelles passerelles, d'innover collectivement pour donner naissance à d'autres projets novateurs.

Nous sommes convaincus que c'est en osant être différents que nous réussirons.

# Remerciements

Au cours de ce rapport vous avez pu découvrir le témoignage de nombreux collaborateurs, clients ou encore partenaires. Nous souhaiterions néanmoins remercier l'ensemble des personnes, institutions ou encore structures qui ont œuvré à la bonne mise en place de nos dispositifs.

Depuis 2017, ce sont des centaines de personnes qui ont, de près ou de loin, travaillé pour l'amélioration de la vie de nos stagiaires. Pour cela, Handiwork vous dit merci !

Un grand merci à nos équipes, salariés, formateurs, consultantes handicap, alternants ou encore stagiaires qui ont participé à cette aventure inclusive.

L'année 2023/2024 fut riche en projets et nous avons hâte de partager la suite avec vous !

Merci à l'ensemble des services publics de l'emploi, à nos financeurs, aux entreprises d'accueil, aux ESSMS, aux associations du médico-social et à nos partenaires prescripteurs.

Nous ne pouvons pas terminer ce rapport sans remercier l'ensemble de nos stagiaires pour leur implication au sein de nos formations.

Sans vous, nous n'en serions pas là. Nous avons déjà hâte de vous retrouver l'année prochaine pour de nouvelles formations !

## **Merci à l'ensemble des entreprises pour leur participation à notre première collecte de la taxe d'apprentissage :**

ACCOR	IBIS CANNES MANDELIEU
ADECCO	LEADER PRICE EXPRESS
atrium hotel	LOGISTIQUE FRANCE SAS
BIOCOOP ST-GO	MAGDA
BRIC'HOME	MC DONALD'S
BRICOMAN	MENUISERIE SUTTER
BRICOT DEPOT	MSB OBI
BURGER KING FRANCE	NEOTEL SARL
CASINO	NINKASI
CASTORAMA	OLECIO
Centre ABC	OPUS FORMATION
CFGC	PRO A PRO
CLIMATICIENS DE FRANCE	RALLYE
COMFORT HOTEL MARSEILLE AIRPORT	RHENUS LOGISTICS IN SITU
COMPOSTEL	SPORT 2000
CTRE ABC	SUPER U
DBV TECHNOLOGIES	SAS CINE
DECATHLON (LOGISTIQUE FRANCE SAS)	SCM LE THELEME EXPERT COMPTABLE
E. LECLERC	SCP CAZES - GODDYN
ECO SERVICE	SHERPA
ETAP HOTEL	SOCIETE GARDOISE DE PLATRERIE
Eudier	SPAR
Eurologistic	STARBUCK COFFEE
FRANPRIx	SYSTEME INFORMATION PRODUITS DE
GEANT	SANTE
	WELDOM

# L'équipe Handiwork



**Jean Baptiste HONORIN**  
Co-fondateur & PDG



**Lionel SATOUF**  
Co-fondateur & DG



**Alexandra DEYGAS**  
Responsable opérationnelle



**Aurélie GILLET**  
Responsable RH



**Benjamin LORNET**  
Chargé de formation & recrutement



**Camille STEUPERAERT**  
Chargée de formation & recrutement



**Carla MILESI**  
Assistante de communication



**Caroline JOUSSET**  
Responsable régionale



**Cécile CHOUCHEAN**  
Responsable de partenariat



**Célia BORDET**  
Responsable régionale



**Céline RIGNEAU**

Chargée de formation et recrutement



**Claire VESCO**

Responsable régionale



**Fanny HORAUD**

Chargée de formation & recrutement



**Fanny VIGIER**

Assistante de formation & recrutement



**Hiba SALVADOR**  
Assistante  
administrative &  
commerciale



**Ikram YAHYA**  
Assistante RH



**Ilona FEDORENKO**  
Assistante  
administration et  
développement



**Jean MOUTIN**  
Business developper



**Julie VALTOUX**  
Responsable  
communication et  
marketing digital



**Katrine CERAT**  
Responsable prospection  
et développement



**Kenza MEZARECHE**  
Assistante de  
formation &  
recrutement



**Laurence VITE**  
Responsable régionale



**Ludivine MOIGNO**  
Chargée de projet  
découverte



**Marie RASCLE**  
Assistante services  
supports



**Marine CALVIN-  
AUGEY**  
Assistante services  
supports



**Marion AVERSENG**  
Assistante RH



**Mathilde DE LA CODRE**  
Chargée de formation  
& recrutement



**Mathilde LEPEU**  
Assistante  
opérationnelle



**Mélanie D'ORAZIO**  
Responsable régionale



**Najat EL GHALBOURZI**  
Assistante polyvalente



**Pauline SCIARA**

Chargée de formation & recrutement



**Perrine HERQUEL**

Chargée de projet découverte



**Rebecca SABINE**

Assistante administrative & commerciale



**Salma BEN ABDOU**

Chargée de formation & recrutement



**Salomé CASTRO**

Référente ESS



**Sandra GILLES**

Responsable de siège



**Ségolène JARRY**

Responsable régionale



**Sephora BOUHALFAYA**

Assistante opérationnelle



**Séverine RAPHAEL**

Chargée de projet découverte



**Sheryline CHAKER**

Secrétaire comptable



**Sofia MESBAH**

Chargée de formation & recrutement



**Soumia HACHEMI**

Chargée de formation & recrutement



**Syldra ROGER**

Assistante de formation & recrutement



**Tasnime ZAREB**

Chargée de formation & recrutement



**Ugo MOLINA**

Responsable opérationnel

## Nos consultantes handicap



Alexandra LANAU



Alice COJEAN



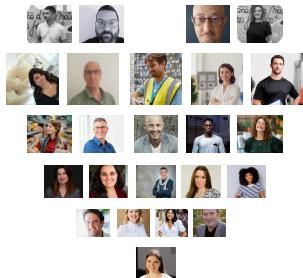
Lola VULCANO



Lucie BONY

## Nos formatrices et formateurs

**Un réseau de plus de 100 femmes et hommes qui forment sur le terrain et accompagnent nos stagiaires dans la découverte d'un métier ou dans leur retour à l'emploi.**



# Lexique

**ADAPEI:** Association Départementale des Amis et Parents de Personnes Handicapées Mentaless

**AKTO:** AKTO est un opérateur de compétences des branches professionnelles des services.

**AGEFIPH:** Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées

**ARS:** Agence Régionale de Santé

**BOETH:** Bilan d'Orientation et d'Évaluation des Travailleurs Handicapés

**CCI:** Chambre de Commerce et d'Industrie

**CDD:** Contrat à Durée Déterminée

**CDI:** Contrat à Durée Indéterminée

**CEJ:** Contrat d'Engagement Jeune

**CHEOPS:** Chômage des Travailleurs Handicapés et Organisation des Services Sociaux

**CQP:** Certificat de Qualification Professionnelle

**CPI:** Contrat de Professionnalisation Intérimaire

**DITEP:** Dispositif d'Intervention Thérapeutique, Éducative et Pédagogique

**DIME:** Dispositif d'Insertion Médico-Éducatif

**ERP:** Établissements Recevant du Public

**ESAT:** Établissement et Service d'Aide par le Travail

**ESSMS:** Établissement et Service Social ou Médico-Social

**ESS:** Économie Sociale et Solidaire,

**ESUS:** Entreprise Solidaire d'Utilité Sociale

**ETP:** Equivalent Temps Plein

**FAD:** Formation à Distance

**FEST:** Formation En Situation de Travail

**FSE:** Fonds Social Européen

**IDF:** Ile de France

**GES:** Gaz à Effet de Serre

**NEETS:** Not in Education, Employment or Training

**PAIP:** Plan d'Accompagnement Individuel Personnalisé

**PASEA:** Parcours d'Accompagnement et de Suivi des Élèves en Apprentissage

**PPA:** Projet Personnalisé d'Accompagnement

**PSH:** Personne en Situation de Handicap

**PSC1:** Prévention et Secours Civiques de niveau 1

**PRITH:** Plan Régional pour l'Insertion des Travailleurs Handicapés

**QVCT:** Qualité de Vie au Travail et Conditions de Travail

**RH:** Richesses Humaines

**RQTH:** Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

**SPE:** Service Public de l'Emploi

**Impact financier :** en tant que sous-ensemble de l'investissement durable, recouvre l'ensemble des investissements qui recherchent explicitement à la fois une rentabilité économique et la création d'un impact social et environnemental positif et mesurable. (ministère de l'économie)

# Annexe

## On entend quoi par impact financier :

**Un impact sur  
qui ?**



D'abord sur nos anciens stagiaires, notamment avec le gain de pouvoir d'achat lié à leurs embauches au lendemain d'un dispositif Handiwork.

L'État est également un bénéficiaire de cet impact. On parle notamment de l'économie sur les allocations chômage et la réduction des prestations sociales liées à nos embauches.

**Un impact par  
qui ?**



L'impact est créé suite à une embauche d'un stagiaire Handiwork. On peut alors valoriser trois types d'acteurs :

- Les stagiaires
- Les entreprises (salariés, directeurs etc.)
- Les équipes Handiwork (formateur, chargés de projet ect.)

**D'après quels  
critères ?**



Le calcul se base sur le cumul des différents coûts évités permis par les dispositifs handiwork Recrutement

## Vos retours sont précieux :

Ce rapport d'impact est notre premier. Nos services se structurent et évoluent chaque jour pour mieux appréhender les méthodologies de reporting de l'impact.

Nous avons rédigé ce document avec passion et engagement, mais nous souhaitons continuer à progresser afin de vous proposer, année après année, un rapport toujours plus pertinent et enrichissant.

Vous êtes un expert ? Un passionné ?

N'hésitez pas à nous faire part de vos retours et conseils en nous écrivant directement à l'adresse :

[salome.castro@handiwork.fr](mailto:salome.castro@handiwork.fr)

# Sources

## Licornes à impact : vers une vision globale de la valeur créée – 2023

Mouvement Impact France, BCG et ESSEC  
Lien :

<https://www.mouvementimpactfrance.com>

## Délibération du conseil d'administration N°2023-11-345 – 2023

France Compétences

Lien :

<https://www.francecompetences.fr>

## Liste Publique des Organismes de Formation

Lien :

<https://www.data.gouv.fr/fr/datasets/liste-publique-des-organismes-de-formation>

## Baromètre européen édition 2020

Cegos

Lien : <https://www.cegos.com>

## Les chiffres clés de Mon Compte Formation

Mon Compte Formation

Lien :

<https://www.moncompteformation.gouv.fr>

## Le compte personnel de formation en 2022

Dares

Lien : <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publications>

## Baromètre de la formation et de l'emploi, 3ème édition

CSA

Lien : <https://www.csa.eu>

## Enquête COVID & digitalisation de la formation 2021

myRHline et beedeez

Lien : <https://www.myrhone.com>

## Annexe au projet de loi de finances pour 2024 (Jaune budgétaire)

Ministère de l'Action et des comptes publics

Lien :

<https://www.budget.gouv.fr/documentation/jaunes>

## Le baromètre de la formation et de l'emploi 2024

Centre Inffo

Lien : <https://www.centre-inffo.fr>

## Les usages du CPF

Dares et France Compétences

Lien : <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publications>

## Le marché de l'emploi des personnes handicapées en 2022

AGEFIPH

Lien : <https://www.agefiph.fr/actualites-handicap/marche-de-lemploi-des-personnes-handicapées-en-2022-baisse-du-taux-de-chomage>

## Bien-être au travail – 11 chiffres prouvant son importance

Étude menée par OpinionWay pour les 1res assises Sens et Travail, octobre 2022

Lien :

<https://www.digitalrecruiters.com/blog/bien-être-au-travail-11-chiffres-qui-prouvent-son-importance>

## Le rapport des jeunes au travail en 2023

INJEP

Lien : [https://injep.fr/wp-content/uploads/2023/11/rapport-2023-11-Baro\\_jeunes\\_2023\\_travail.pdf](https://injep.fr/wp-content/uploads/2023/11/rapport-2023-11-Baro_jeunes_2023_travail.pdf)

## 41% des entreprises françaises reconnaissent que le digital contribue à leur chiffre d'affaires

IPSOS

Lien : <https://www.ipsos.com/fr-fr/41-des-entreprises-françaises-reconnaissent-que-le-digital-contribue-leur-chiffre-d'affaires>

## L'intérim, passerelle vers l'emploi pérenne des travailleurs handicapés

Le nouvel économiste

Lien :

<https://www.lenouveleconomiste.fr/lesdossiers/linterim-passerelle-vers-lemploi-perenne-des-travailleurs-handicapes>

## Calcul de l'empreinte carbone individuelle

MyCO2

Lien : <https://www.myco2.com/calcul-empreinte-carbone-individuelle>

## AGEFIPH

Lien :

[https://www.agefiph.fr/sites/default/files/medias/fichiers/2022-09/Agefiph\\_Etude\\_Alternance-Handicap\\_202209.pdf](https://www.agefiph.fr/sites/default/files/medias/fichiers/2022-09/Agefiph_Etude_Alternance-Handicap_202209.pdf)

## Indemnisation des demandeurs d'emploi

France Travail

Lien :

<https://www.francetravail.org/statistiques-analyses/demandeurs-demploi/indemnisation.html>

## Les chiffres de l'apprentissage en 2022

Ministère du travail et de l'emploi

Lien :

<https://www.alternance.emploi.gouv.fr/actualites/les-chiffres-de-lapprentissage-en-2022>

## Emploi et chômage des personnes handicapées

AGEFIPH

Lien :

[https://www.agefiph.fr/sites/default/files/medias/fichiers/2023-11/Agefiph-TB\\_Semestre1\\_2023-11.pdf](https://www.agefiph.fr/sites/default/files/medias/fichiers/2023-11/Agefiph-TB_Semestre1_2023-11.pdf)

## **Rapport AGEFIPH 2023**

AGEFIPH

Lien : <https://www.agefiph.fr>

## **Le taux de chômage des personnes reconnues handicapées recule nettement entre 2015 et 2022- 2023**

DARES

Lien : [https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/le-taux-de-chomage-des-personnes-reconnues-handicapées-recule-nettement-entre-2015- et#:~:text=2015%20et%202022,Le%20taux%20de%20chômage%20des%20personnes%20reconnues,nettement%20entre%202015%20et%202022&text=En%202022%2C%2038%20%25%20des%20personnes,rapport%20%C3%A0%202015%20\(17%20%25\).](https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/le-taux-de-chomage-des-personnes-reconnues-handicapées-recule-nettement-entre-2015- et#:~:text=2015%20et%202022,Le%20taux%20de%20chômage%20des%20personnes%20reconnues,nettement%20entre%202015%20et%202022&text=En%202022%2C%2038%20%25%20des%20personnes,rapport%20%C3%A0%202015%20(17%20%25).)

## **Agenda 2030 : 17 objectifs de développement durable**

Lien : <https://www.agenda-2030.fr/17-objectifs-de-developpement-durable>

## **S'engager dans la mesure d'impact environnemental : points de repères**

AVISE et IMPROVE

Lien : <https://www.avise.org>

## **Référentiel d'évaluation de la qualité ESSMS - 2022**

HAS

Lien : [https://www.has-sante.fr/upload/docs/application/pdf/2022-03/referentiel\\_devaluation\\_de\\_la\\_qualite\\_essms.pdf](https://www.has-sante.fr/upload/docs/application/pdf/2022-03/referentiel_devaluation_de_la_qualite_essms.pdf)

## **Alternance en France**

Groupe Alternance

Lien : <https://www.groupe-alternance.com/decryptage/quel-est-le-salaire-d-un-alternant/>

## **Réseau des Missions Locales - Rapport annuel 2023**

UNML

Lien : [https://www.unml.info/wp-content/uploads/2023/12/R.A-Reseau-des-Missions-Locales\\_Bdef\\_interactif-1.pdf](https://www.unml.info/wp-content/uploads/2023/12/R.A-Reseau-des-Missions-Locales_Bdef_interactif-1.pdf)

## **Le handicap en chiffres - édition 2023**

DREES

Lien : <https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/publications-communique-de-presse/panoramas-de-la-drees/le-handicap-en-chiffres-edition-2023>

## **L'essentiel sur les salaires**

INSEE

Lien :

[https://www.insee.fr/fr/statistiques/7457170#:~:text=1.,correspondant%20%C3%A0%20un%20temps%20complet\).](https://www.insee.fr/fr/statistiques/7457170#:~:text=1.,correspondant%20%C3%A0%20un%20temps%20complet).)

## **Effectifs salariés grande distribution en France - 2023**

Statista

Lien :

<https://fr.statista.com/statistiques/1395185/effectifs-salaries-grande-distribution-france>

## **La théorie du changement (ToC)**

TIESS, UQAM et MESI

Lien : <https://www.tiess.org>

## **Guide mesurer son impact**

AVISE

Lien : <https://www.avise.org>

## **Rapport Valor'ess**

UDES

Lien : <https://www.udes.fr>

## **Le sport en entreprise : c'est du gagnant-gagnant**

CCI

Lien : <https://www.cci.fr/actualites/le-sport-en-entreprise-cest-du-gagnant-gagnant>

# Nous contacter



**Ségolène JARRY**  
Responsable régionale  
PARIS

07 48 73 22 62

segolene.jarry@handiwork.fr



**Claire VESCO**  
Responsable régionale  
LYON

07 48 73 22 63

claire.vesco@handiwork.fr



**Laurence VITE**  
Responsable régionale  
LILLE

07 50 74 34 83

laurence.vite@handiwork.fr

Ouverture  
2025-2026  
ZONE OUEST

Ouverture  
2026-2027  
ZONE CENTRE

Ouverture  
2025-2026  
ZONE EST



**Caroline JOUSSET**  
Responsable Régionale  
BORDEAUX

07 50 74 05 39

caroline.jousset@handiwork.fr



**Mélanie D'ORAZIO**  
Responsable Régionale  
TOULOUSE

07 48 73 22 61

melanie.dorazio@handiwork.fr



**Célia BORDET**  
Responsable régionale  
MARSEILLE

07 50 75 35 81

celia.bordet@handiwork.fr

