

Rapport d'activité thématique

2024-2025

Démarche d'amélioration
des pratiques RH

AgiRH

L'inclusion,
ça se travaille



« Le handicap change
le monde, il pourrait
aussi transformer
votre organisation »

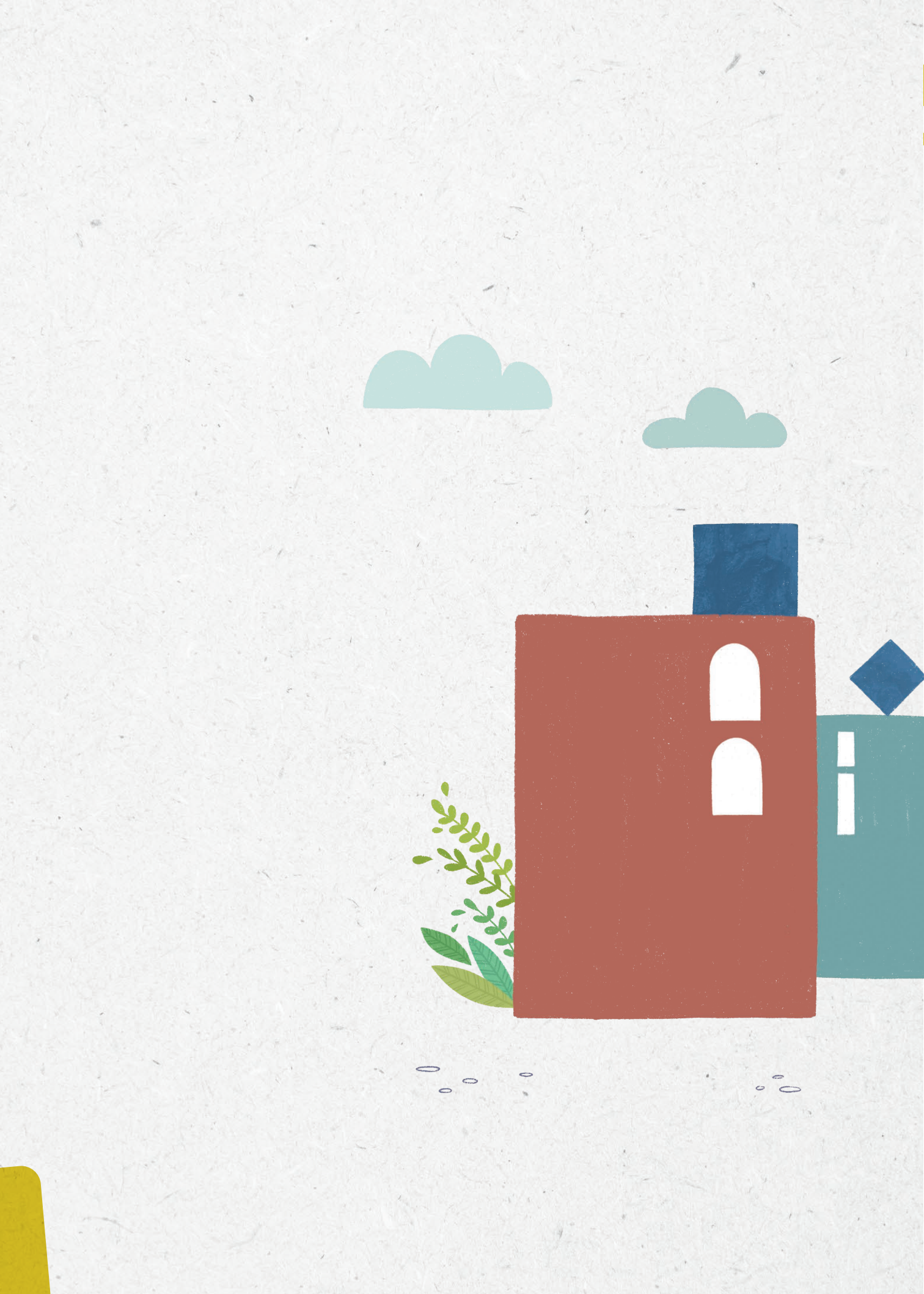
Signes de sens



Université
Catholique
de Lille 1875

ETHICS
EA7446

APES
ACTEURS POUR UNE
ÉCONOMIE SOLIDAIRE
HAUTS-DE-FRANCE



Sommaire

01 Le projet AgiRH
dans son ensemble
> pages 4-5

02 Phase exploratoire:
Méthodologie
de recherche
> pages 6-7

03 Synthèse des entretiens
exploratoires
> pages 8-9

04 Synthèse de la Méthode
d'Analyse en Groupe
> pages 10-11

05 Hypothèses
compréhensives
> page 12

Pour aller plus loin
> page 13
Les partenaires
> page 14

LE PROJET AGIRH

Un projet de recherche-action

AgiRH est un projet de recherche-action initié par l'APES en 2024, face au constat que, **dans l'économie solidaire, le sujet du handicap est majoritairement pris en compte sous le prisme du bénéficiaire**, mais rarement vu comme prioritaire dans les structures dont ce n'est pas le cœur de métier. À cela, plusieurs raisons dont la principale qui est que celles-ci, du fait de leur petite taille, **ne sont majoritairement pas soumises à l'OETH** (Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés – cf. encadré ci-dessous).

Au delà de cet aspect juridique, il est à questionner si les spécificités liées au fonctionnement des organisations d'économie solidaire (telles que le modèle économique, l'impact de la gouvernance sur la fonction employeur...) peuvent également expliquer ce phénomène.

Néanmoins, le rôle d'innovation des organisations de l'économie solidaire s'avère être un potentiel levier pour favoriser un changement de regard sur le handicap et faire évoluer les pratiques en matière de recrutement et maintien dans l'emploi.

Dans cette perspective, l'APES souhaite rassembler les acteurs du handicap, de l'économie solidaire, de l'emploi et du travail pour créer une dynamique partenariale ressource en faveur de l'inclusion des personnes en situation de handicap dans les entreprises « classiques » de l'économie solidaire. Le choix de la recherche-action paraissait comme une évidence, afin de mener en parallèle le développement de connaissances scientifiques sur le sujet et des actions concrètes et transformatrices sur le terrain.

Pour cette recherche-action, les partenaires se sont donnés comme périmètre:

- 1 Les organisations de l'économie solidaire de moins de 20 salarié-es.
- 2 L'emploi et le travail en milieu ordinaire.
- 3 L'approche de la situation incluant toutes les familles de handicap.

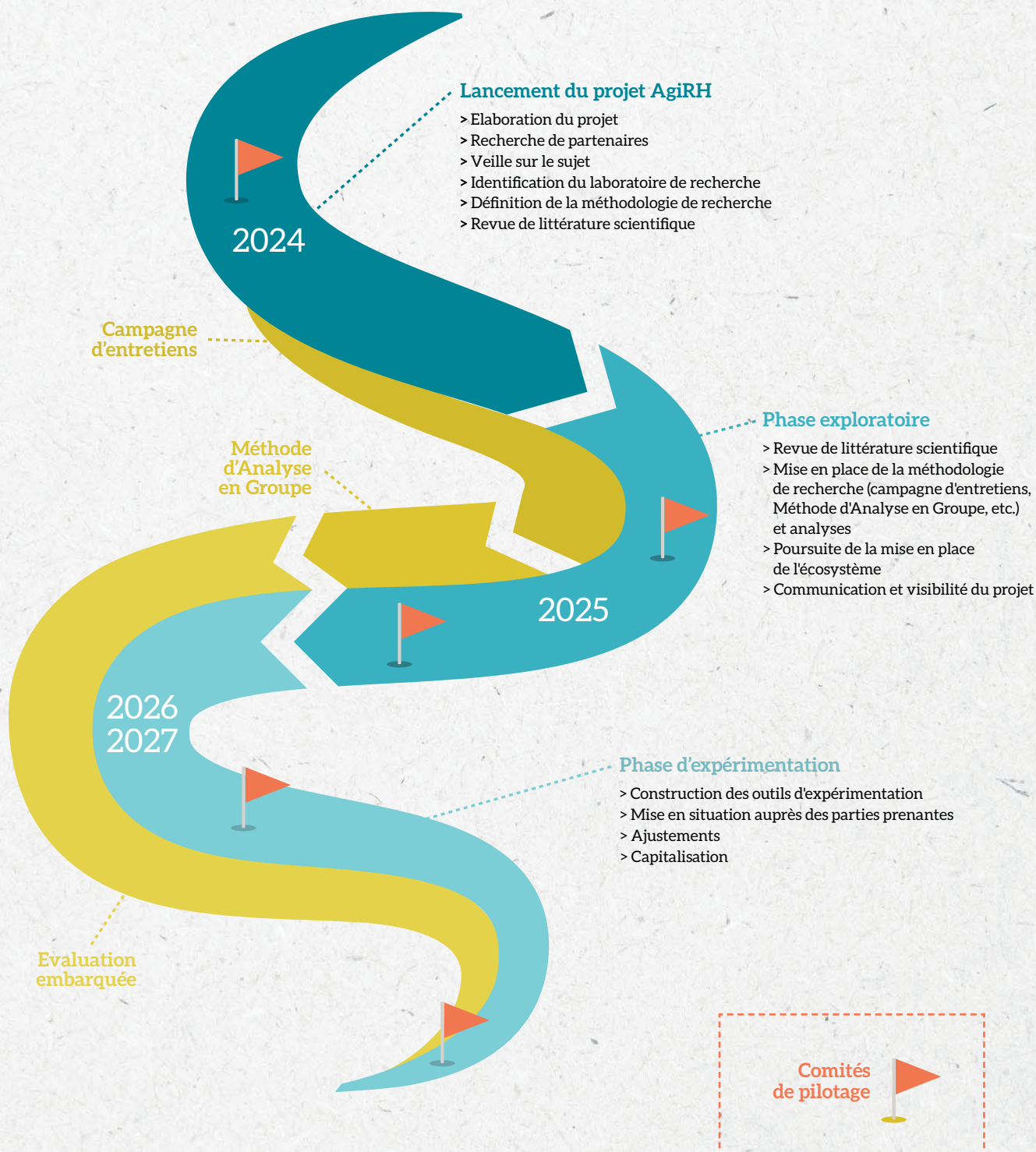
Objectifs principaux du projet

- 1 Changer le regard sur le handicap pour aller vers une vision positive d'enrichissement et d'innovation.
- 2 Participer à augmenter le nombre de personnes salariées porteuses de handicap dans l'économie solidaire en milieu ordinaire.
- 3 Professionnaliser l'approche RH des structures de l'économie solidaire.
- 4 Accompagner l'amélioration des pratiques concourant à ces enjeux.



L'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés signifie que tout employeur, dont les effectifs sont au moins de 20 salariés, doit employer des travailleurs handicapés dans une proportion de 6 % de son effectif total. Les structures de moins de 20 salariés n'y sont pas soumises.

Chronologie du dispositif



PHASE EXPLORATOIRE : MÉTHODOLOGIE DE RECHERCHE

Revue de littérature scientifique

Cette revue a été finalisée en 2025, en s'appuyant sur les travaux réalisés par Manon PIERRU, étudiante en Master 2 de Sociologie, à partir de la problématique suivante : « *Au vu de ses fondements et valeurs, en quoi l'Économie Sociale et Solidaire peut-elle jouer un rôle dans l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap ?* »

Cette revue propose une analyse globale des dynamiques d'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap notamment dans l'Économie Sociale et Solidaire (ESS), en s'appuyant sur les recherches disponibles. Elle aborde les structures spécifiques à l'économie solidaire, telles que les ESAT (Établissements ou Services d'Aide par le Travail), tout en examinant l'impact des cadres législatifs, comme l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH) et la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH). En s'intéressant aux tensions entre les valeurs de solidarité prônées par l'économie solidaire et les contraintes économiques auxquelles ces organisations sont confrontées, cette revue cherche à donner une vision d'ensemble des enjeux d'inclusion des personnes en situation de handicap dans ce secteur. Les défis spécifiques rencontrés par l'économie solidaire, notamment en raison de l'absence d'obligation légale pour les petites structures, sont également explorés pour mieux comprendre les leviers potentiels de cette inclusion.

Campagne d'entretiens

De septembre 2024 à mars 2025, une campagne d'entretiens semi-directifs (de type compréhensifs/récit de vie), a été menée par 3 chercheur-es du laboratoire ETHICS EA7446.

Deux groupes distincts ont été rencontrés :

- ▶ des personnes au poste de direction ou d'encadrement de structures de l'économie solidaire non soumises à l'OETH (qu'elles aient ou non accueilli des travailleur-ses rencontrant des situations de handicap).
- ▶ des personnes rencontrant des situations de handicap et ayant vécu, pour la plupart, l'inclusion professionnelle dans l'économie solidaire.

Le recrutement des enquêté-es s'est fait sur base du volontariat, au sein du réseau de l'APES et plus largement. Le tableau ci-contre récapitule les profils des enquêté-es.



Profils des enquêté.es

8 Personnes en situation de handicap

5 Femmes

3 Hommes

6 Bac +5

2 Bac +2 à Bac +4

6 Salarié-es

2 Sans emploi

Ancienneté dans l'ESS
Variable (1 à 20 ans)

Majorité de handicaps invisibles

6 Organisations de l'économie solidaire

4 Plus de 20 salarié-es

2 Moins de 20 salarié-es

6 Associations

Secteurs d'activités
Accompagnement de projets, culture/médias, enseignement supérieur, insertion, pratiques artistiques, santé

Représentées par

6 Hommes

6 Postes de direction/coordination

Ancienneté dans l'ESS
Plus de 10 ans en majorité

Méthode d'Analyse en Groupe

Cette session collaborative de 2 jours a permis de réunir des représentant-es, des employeur-euses de l'économie solidaire et des personnes concernées par le handicap ayant une expérience (réussie ou non) dans l'économie solidaire.

La MAG est constituée d'une série d'étapes favorisant la construction collective des connaissances, à partir de récits d'expériences vécues et décrites par les participant-es sur un thème communiqué en amont*. L'un des récits est choisi puis analysé en groupe, suivant 4 phases : **récit ; interprétations ; analyse ; perspectives.**

À la fin des 2 journées, le travail sur les perspectives a permis d'aboutir à des pistes d'actions qui pourraient être testées lors de la phase d'expérimentation.

* Thème partagé des récits : « Il était une fois dans l'économie solidaire, la place du handicap dans l'emploi (le recrutement, l'embauche, le maintien, etc.) et le travail au quotidien. »

Profils des participant-es

9

Personnes diversement concernées par la question du handicap (en tant qu'employeur-euses/directions, ou personnes touchées, et parfois les 2).

2 directeur-rices d'association
(1 de -20 salarié-es, et 1 de +20)

2 président-es d'associations dans le champ du handicap sensoriel

1 salarié-e d'association

2 salarié-es de coopérative

2 indépendant-es : 1 porteur-se d'association et 1 créateur-riche d'entreprise dans l'économie solidaire

La majorité des structures représentées sont des structures de moins de 20 salarié-es, sauf une.

L'analyse des échanges présentée plus loin se réfère au récit choisi par le groupe.

Plusieurs éléments d'analyse peuvent rencontrer un écho dans d'autres situations, sans pour autant viser à l'exhaustivité.

SYNTHÈSE DES ENTRETIENS EXPLORATOIRES

Handicap : types de situations et perceptions

Handicaps psychiques, moteurs, sensoriels constituent la quasi-totalité des types de situations abordées par les enquêté-es qui reconnaissent un manque de connaissances concernant le handicap, ses enjeux et ses impacts possibles.



*Ça recouvre plein
de réalités différentes*

Une préoccupation majeure dans les discours recueillis porte aussi sur l'épuisement professionnel qui est, dans le vécu des personnes enquêtées, perçu comme un handicap en milieu de travail malgré l'absence de catégorie diagnostique reconnue. Globalement, la prise en compte du handicap par la société contemporaine est souvent jugée insuffisante par les enquêtées et les situations rencontrées semblent encore trop dépendantes d'une «sensibilité individuelle».

Recrutement et RQTH

La RQTH est une notion connue par les enquêtées mais ne représente pas un critère majeur employeur-ses. Pour autant, la non révélation paraît représenter une difficulté pour la structure, dans l'impossibilité d'anticiper les aménagements possibles. Les discours recueillis manifestent la difficulté rencontrée à concilier les préoccupations de la structure employeuse et la conscience des effets stigmatisants de la révélation. Du côté des personnes concernées par des

situations de handicap, on retrouve une diversité d'attitudes quant à la reconnaissance administrative (RQTH) et ses usages : sans utilité pour certain-es, facilitatrice ou sécurisante pour d'autres.

Trois obstacles paraissent révéler le caractère discriminatoire (direct ou indirect) de certaines pratiques : l'anticipation de risques à venir, l'expérience antérieure de difficultés de maintien en emploi et la connaissance insuffisante des dispositifs d'aide.



*Est-ce que la façon qu'on
a de rédiger les offres laisse
penser qu'il faut être capable
de faire un peu tout ? Et cette
histoire des postes «couteau
suisse», ça peut être
effectivement un obstacle ?*

Maintien en emploi : usages des dispositifs et aménagements

L'approche des situations de handicap pour les personnes déjà salariées diffère de celle dans le cadre du recrutement. Les aménagements les plus fréquents sont connus des enquêtées (aménagement horaire, accessibilité des lieux, aménagement du poste...). Certains, simples à mettre en œuvre et peu coûteux, se révèlent déjà source de réduction de stress et préviennent l'épuisement des personnes concernées. Ces pratiques profitent alors au climat général de l'organisation de travail, par acculturation, transformant parfois celle-ci au-delà du seul poste considéré.



“

C'est vraiment ça qui se transforme en fait en réflexion : comment le handicap peut-il être une ressource pour l'entreprise ?

Néanmoins, malgré l'importance du collectif mentionné par les personnes enquêtées dans le fait de trouver les solutions ensemble, on relève qu'une partie de la responsabilité persiste à reposer sur la personne concernée. La révélation est aussi perçue comme nécessairement à l'initiative de la personne en situation de handicap, mais pour celles-ci, elle est surtout liée à la création d'un cadre de travail basé sur la confiance et l'acceptation.

Positionnement et pratiques effectives de l'économie solidaire

Plusieurs spécificités de l'économie solidaire paraissent propices à la rencontre entre celui-ci et la question du handicap dans le travail : une approche soucieuse d'autrui, un réseau d'acteur·rices soutenant et des réflexions propres au secteur, en matière de modèles économiques et des valeurs véhiculées. Avec ses structures à taille humaine et des formes de gouvernance (participative, coopérative) qui facilitent le dialogue interne, l'économie solidaire offre ainsi des leviers de prise en compte des besoins, du bien-être des employé·es et facilite des démarches de prise en charge

des aménagements. Les effets individuels et l'intérêt des approches expérientielles, des salariées comme des bénévoles, sont également perçus comme une ressource à mieux mobiliser.

“

L'avantage d'embaucher des personnes en situation de handicap, ça permet d'améliorer le travail pour tous [...] Donc à chaque fois qu'on repère une difficulté pour quelqu'un, on pense à une solution pour tous.

Cependant, les spécificités révélées par les enquêté·es touchent également à des facteurs perçus, au contraire, comme des obstacles. Notamment **une approche transversale des questions de discrimination qui invisibiliserait les enjeux propres au handicap** et en ferait un impensé, mais également l'idée reçue selon laquelle l'économie solidaire serait vertueuse par nature. Dans un contexte plus général, les effets de taille des structures, la précarité chronique du secteur en matière de financements, un manque relatif de connaissances en matière de gestion des ressources humaines pour une partie des professionnels ont, de fait, leur part de responsabilité dans les difficultés rencontrées.

“

On n'a pas le temps, on n'a pas les moyens, on n'a pas le savoir.



SYNTHÈSE DE LA MÉTHODE D'ANALYSE EN GROUPE

Ces éléments font référence à la situation rapportée pendant la MAG. Ceux-ci n'ont donc pas vocation à être représentatifs mais à faire émerger des questionnements et analyses structurant des hypothèses de travail présentées par la suite.

6 thèmes principaux ont structuré les interprétations du récit partagé.

Handicap : de quoi parle-t-on ?

On note tout d'abord des oppositions et tensions quant à **la perception du handicap** comme facteur personnel/professionnel, inné/acquis, handicap/santé/maladie... Aussi, lorsque le handicap est présent, est-il forcément explicatif et source d'amplification dans toute situation de souffrance au travail ?

Se pose également la question de la révélation du handicap : taire ses difficultés tout autant que dire tout et tout le temps paraîtraient invisibiliser une partie des signaux faibles que la direction pourrait identifier. Une révélation partielle et stratégique de la part de la personne concernée pourrait donc être une autre voie prise par certains.

Manager, gérer, attentes et effets

Tout d'abord, une interrogation s'est portée sur **les rôles et les responsabilités d'un manager comme la clef de voûte d'un système** qui aurait besoin, tout comme en architecture, d'un équilibre des forces pour faire tenir l'ensemble. Les difficultés amenées par la révélation d'un handicap seraient donc révélatrices d'un système déjà fragilisé et dysfonctionnel.

Sera relevé de manière récurrente, durant les interprétations du récit, que le rôle que l'on pourrait attendre d'un manager s'entremêle avec un fort sentiment de solitude et de la souffrance au travail.

En réaction, vient se poser la question de l'outillage : outiller, mais pour qui et pour quoi ?

L'individuel versus le collectif comme dynamique et organisation

Un premier sujet concerne les équilibres précaires à trouver **entre santé individuelle et santé du collectif** en tant qu'équipe et structure.

En complément, une réflexion sur les modalités de relation, de communication et de lien, plus encore dans les situations difficiles à gérer, est posée : que fait-on de ce côté-là pour faciliter les rapports entre l'individu et le collectif ? Des manques sont soulignés quant à l'absence d'espaces propices pour se dire les choses (espaces physiques comme relationnels).

La situation rapportée révèle aussi les effets réciproques entre individuel et collectif : différents cadres à superposer, usure des individus, repérage collectif des signaux faibles de mal-être...



Rôles, fonctions et responsabilités du conseil d'administration (CA)

Certaines interprétations ont souligné que les défaillances perçues du CA dans la situation rapportée sont récurrentes. Il y a une certaine complexité, pour un CA, à suivre les affaires du quotidien quand on est à distance de celui-ci ; s'exprime donc une forme de compréhension et de légitimité. Sont exprimées aussi une forme de confiance envers la direction et peut-être même une forme d'usure à devoir gérer « *des tâches ingrates* ». Néanmoins, des oppositions s'expriment également, relevant d'une forme de rejet et d'incompréhensions quant au manque de réaction du CA. Puis une autre version de la relation direction/CA vient contrebalancer cette tension : un statu quo entretenu, un CA dépossédé de ses moyens d'actions, qui paraît aussi avoir ses avantages.

Finalement, c'est le rôle même du CA qui finit par être questionné. **L'effet taille paraît être un facteur décisif ici** mais des conditions s'imposent aux missions de gestion (professionnalisation, transparence des activités et des enjeux de la structure, communication...).

Les tensions de l'économie solidaire

La tension principale oppose deux pôles, d'un côté, l'idée que l'économie solidaire est **un terreau porteur de valeurs, à dimension humaine** ; et, d'un autre côté, la **question du formalisme, des protocoles et des procédures nécessaires et importantes**. Les échanges soutiennent l'idée que l'absence d'un pôle dégraderait sans doute l'autre, et vice-versa : l'importance de garder de l'humain dans le formalisme, de conserver une certaine singularisation des relations avec une approche du souci de l'autre. Maintenir sciemment cette tension apparaîtrait ainsi comme une forme de résolution.

Enfin, pour raccrocher les petites structures de l'économie solidaire à des facteurs plus globaux, l'effet taille n'est pas neutre. À la fois porteur d'adhésion et d'engagement, il peut aussi renforcer les effets d'interprétation et implique une nécessaire polyvalence des postes.

Finalement ces tensions politiques et économiques contraignent les associations de manière générale. Une interprétation va jusqu'à rapporter qu'elles sont observables partout, dans le public comme dans le privé.

Places et fonctions des émotions

Une tension très structurante porte sur le rôle de la culpabilité comme explicatif d'un système dans lequel une forme d'épuisement professionnel se diffuse. Un sentiment de culpabilité pluridimensionnel (envers la structure, envers le travail à réaliser, envers les individus et parfois entre individus, mais aussi envers soi-même) ; ceci au motif du sentiment de participer d'un collectif auquel il faut rester solidaire dans l'adversité, au risque de dépasser ses limites et conduire à l'aggravation de handicaps invisibles.

La question des émotions n'est donc pas neutre. Elles peuvent aussi être considérées comme une forme de nécessité pour les managers et servir de boussole autant que de moteur, au quotidien, pour leurs prises de décision.



HYPOTHÈSES COMPRÉHENSIVES

Le groupe de co-chercheur-ses s'est accordé lors de la MAG sur une série d'hypothèses permettant de « problématiser » cette analyse thématique de la situation et d'en appliquer la compréhension des enjeux plus largement.

Hypothèse 1

Le handicap et son vécu sont par définition des situations aux frontières (intime/public, domestique/politique, individuel/collectif, personnel/professionnel...) : les basculer d'un côté ou de l'autre des dimensions qui les définissent, c'est se priver d'une partie de ce qui en fait la nature complexe.

Hypothèse 2

Les valeurs de solidarité, de bienveillance, de souci de l'autre qui animent l'économie solidaire masquent le validisme des conceptions quotidiennes du travail et des modes d'organisation.



Le **validisme** ou capacitisme est l'ensemble des préjugés et comportements discriminatoires à l'encontre des personnes porteuses d'un handicap, visible ou invisible.

Hypothèse 3

La configuration (structurelle) des rapports de travail au sein des petites structures de l'économie solidaire provoque les tensions humaines et organisationnelles rencontrées par ces mêmes structures.

- ① Les configurations où le/la manager est la clef de voûte d'un système fragilisent autant le manager que l'équipe et l'organisation (la structure, les acteurs et leurs relations).

- ② Les configurations où la gouvernance est marginalisée ou en retrait fragilisent l'organisation (la structure, les acteurs et leurs relations).
- ③ dans l'économie solidaire, la fluctuation des rôles entre « directions » et gouvernance fragilise l'organisation (la structure, les acteurs et leurs relations). À l'inverse, une interdépendance forte entre « directions » et gouvernance la renforce.

Hypothèse 4

Il est nécessaire de réajuster en permanence les équilibres inhérents aux « petites » structures de l'économie solidaire : dans le cas contraire, le déséquilibre est préjudiciable tant au collectif qu'aux individus.

- ① La rencontre de l'économie solidaire avec le handicap et la souffrance au travail potentialise cette nécessité.
- ② Pour stabiliser ces équilibres, gouvernance des structures et pratiques associées doivent pouvoir contribuer régulièrement à la vie des structures.
- ③ Formalisme et procédures quotidiennes de gestion ne sont pas en contradiction avec les valeurs de l'économie solidaire : elles renforcent au contraire, en complément, la prégnance de ces valeurs, en particulier dans les situations à risque.

Hypothèse 5

Les émotions sont une composante intrinsèque, nécessaire et utile des décisions au sein d'une organisation.

POUR ALLER PLUS LOIN

Suite du projet

- ⊕ **Co-construction de la phase d'expérimentation** en associant les membres du collectif de personnes concernées, les salarié-es et administrateur-rices de l'APES, les membres du comité de pilotage et le laboratoire de recherche.
- ⊕ **Expérimentation sur 2 ans (2026-2027), sur 3 axes :**
 - ▶ Comment permettre un temps de travail adapté qui prend en compte les besoins des personnes et les spécificités des structures de l'économie solidaire ?
 - ▶ Quand on est acteur de l'économie solidaire, comment sécuriser les 100 premiers jours d'inclusion d'une personne en situation de handicap ? (au moment d'un recrutement ou suite à une révélation)
 - ▶ Comment reconnaître les dynamiques et employeur-ses inclusif-ves de l'économie solidaire ?
- ⊕ **Outillage et essaimage**

Ressources disponibles sur le site de l'APES

- ▶ Revue de littérature scientifique
- ▶ Rapport scientifique de l'étude menée en 2025
- ▶ Communication présentée dans le cadre des RIUESS 2025
Rencontres du réseau inter-universitaire de l'économie sociale et solidaire
www.riuess2025.sciencesconf.org/649768/document
- ▶ 5 capsules vidéos
- ▶ Outils de communication : lettre bimestrielle ; réseaux sociaux (Linkedin, Facebook)

APES

- ▶ **Audrey Bordas**
audreybordas@apes-hdf.org
- ▶ **Olivia Ruel-Mailfert**
oliviamailfert@apes-hdf.org
- ▶ **03 20 30 98 25**

HaDéPaS

- ▶ **Cédric Routier**
cedric.routier@univ-catholille.fr
- ▶ **03 20 21 93 96**

Les Partenaires



L'APES

L'APES, Acteurs pour une économie solidaire, est un réseau d'acteurs engagés dans la transition économique, écologique et solidaire.

Elle défend la vision de l'économie solidaire, comme « *partie de l'économie dont la finalité est centrée sur l'humain et qui vise à donner du sens à des activités économiques tout en promouvant un développement durable* ». L'économie solidaire s'est développée autour d'un ensemble de pratiques et d'une volonté politique visant à remettre en cause le modèle économique dominant.

www.apes-hdf.org

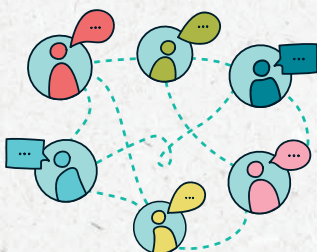


Laboratoire de recherche ETHICS EA7446 – Hadépas

ETHICS EA7446 (Experience, Technology, Human Interactions, Care & Society) est une unité de recherche labellisée et pluridisciplinaire de l'Université Catholique de Lille, composée de plusieurs équipes de recherche, dont HADéPaS (pour : Handicap, Autonomie et Développement de la Participation Sociale), partenaire scientifique de l'ensemble du projet.

HADéPaS, dont les travaux portent sur le handicap, la participation des personnes concernées et les recherches participatives, développe un programme de recherche en sciences humaines et sociales dans ces domaines. Sa caractéristique méthodologique et épistémologique principale est de favoriser des processus de recherche participative, collaborative, émancipatoire, ou encore inclusive selon les cas.

www.lillethics.com/hadepas



Collectif de personnes concernées

Les orientations et les grandes étapes du projet sont travaillées avec un collectif de personnes concernées par le handicap et ayant un lien avec l'économie solidaire.

Ce collectif se réunit régulièrement, à chacune des grandes étapes, pour co-constituer les actions à mettre en œuvre, participer à l'analyse des résultats obtenus ou valider les préconisations. Un représentant de ce collectif est présent à chaque comité de pilotage (en général 2 fois par an), pour s'assurer de la prise en compte de la parole des personnes concernées.

CARTOGRAPHIE DES PARTENAIRES

Projet financé par

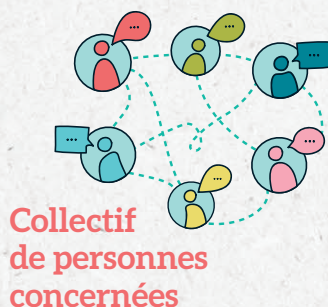


Handicap

Emploi
Travail



Économie
Solidaire



1 + 1 = 3 !

Acteur, citoyen, institution... J'adhère à l'APES

L'APES rassemble et accompagne les acteurs qui se reconnaissent dans des valeurs et des pratiques solidaires sur les territoires des Hauts-de-France. L'adhésion est un message fort, un engagement qui renforce notre capacité d'action collective et notre visibilité auprès des partenaires et des publics. On a besoin de vous pour faire sens commun, pour se renforcer, rester fort et résilient et porter ensemble un message politique en faveur de l'économie solidaire et de la transition !

En tant que membre, vous bénéficiez d'informations, de visibilité et de contacts et d'opportunités de mutualisation. Et dans un esprit de réciprocité, pourquoi ne pas réfléchir aussi à ce que vous pouvez y apporter ? Chacun a quelque chose à partager, et c'est ensemble qu'on fait grandir le réseau !

En rejoignant l'APES, je :

- ▶ fais entendre ma voix à l'AG, je m'implique dans le collectif conseil d'administration) ou dans des groupes de travail, je deviens référent-e aux côtés d'un-e salarié-e sur une thématique.
- ▶ peux partager mes expertises (en organisant une matinale...), rencontrer les acteurs de la région (en participant à un *Ramène ta*

gamelle...) et être formé-e pour organiser des sensibilisations économie solidaire sur mon territoire.

- ▶ peux valoriser mon projet grâce aux supports de communication de l'APES (lettre trimes-trielle, newsletter, site internet...), je peux participer au comité de rédaction de la lettre, bénéficier du relai de mes informations par l'APES et me faire le relai des informations des membres du réseau.
- ▶ peux accéder aux ressources et aux actions de l'APES. Je reçois la lettre par voie postale et les infos en avant-première sur les parcours d'amélioration des pratiques et sur les dispositifs de financement. J'obtiens le GigaMega-SuperChouette kit com' du réseau APES.

Adhésion pour les individus : 20€*

Adhésion pour les structures sans salariés : 40€*

Adhésion pour les structures avec salariés : 100€*

Le montant de la cotisation ne doit pas être un frein. En cas de difficultés financières, une adhésion à prix solidaire est possible.

Plus d'infos : apes-hdf.org

*ou davantage si vous voulez soutenir l'APES !



Soufiane El Jamil, président d'Handifutur, membre du Collectif de personnes concernées AgiRH

Suite à des échanges approfondis avec les acteurs de l'économie sociale et solidaire (ESS), notamment l'APES, et en nous basant sur des expériences personnelles, il apparaît que la question du handicap est souvent reléguée au second plan.

Bien que l'économie solidaire semble, de prime abord, propice à l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap, la réalité s'avère plus complexe.

Ce secteur se caractérise par une fragilité économique et humaine. Il est essentiel que nous, personnes en situation de handicap, nous saisissons de ces enjeux, mais également l'ensemble du secteur.

En tant que président d'une association œuvrant dans le domaine du handicap, je ne peux rester insensible à cette problématique. L'APES et ses partenaires, au travers du projet AgiRH, nous offrent un espace de dialogue précieux.