



ALIHANSE

2025

RAPPORT D'ACTIVITÉ



Association pour L'Inclusion des personnes en
situation de HANdicap et le Suivi de l'Emploi

MOT DU PRÉSIDENT

En 2025, nous avons fêté le vingtième anniversaire de la loi du 11 février 2005 portant l'égalité des droits et des chances des personnes en situation de handicap : cette loi a introduit un postulat *fort et symbolique* : **c'est à la société de s'adapter au handicap, et non l'inverse.**

Cet anniversaire porte les couleurs de **notre engagement quotidien**, cœur du projet associatif depuis 1992 : celui de **l'inclusion des personnes en situation de handicap grâce à l'emploi.**

Quelques chiffres viennent appuyer l'évolution des politiques d'emploi en France pour les personnes en situation de handicap :

• Entre 2005 et 2025, le nombre de personnes handicapées en emploi a plus que doublé (d'environ 500 000 en 2005 à environ 1,2 million en 2025) ;

• Le taux de chômage des personnes en situation de handicap est passé de 17 % à 12 %, un signe fort qu'il faut néanmoins relativiser car il reste supérieur à celui de la population générale (7%) ;

L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) fixée à 6 % pour les employeurs publics et privés de 20 salariés et plus, l'obligation d'aménagement raisonnable pour tous les employeurs, et la priorité donnée au milieu « ordinaire » apparaissent comme des leviers utiles mais encore insuffisants.

Pour autant, cette loi a le mérite d'avoir posé les bases d'**une société plus inclusive** et a permis de **faire évoluer les perceptions du handicap dans le monde du travail de manière positive et structurelle.**

Elle doit permettre de nourrir **les enjeux de demain** : sécuriser l'accès/le retour à l'emploi des travailleurs handicapés, favoriser le maintien durable en emploi, poursuivre la sensibilisation des employeurs au handicap et permettre aux personnes en situation de handicap de renforcer leurs qualifications professionnelles.

Conscients de ces enjeux et afin de pouvoir relever les défis à venir, les administrateurs et les salariés de notre association se sont engagés dans une dynamique sur trois ans (2025-2027) qui se déclinent en trois points :

1. **Optimiser l'organisation du travail de l'association** pour répondre aux exigences et aux évolutions du monde professionnel ;
2. **Imaginer et développer des projets internes et externes** qui nourrissent le projet associatif, valorisent les initiatives, et fédèrent les équipes ;
3. **Promouvoir notre identité et notre singularité** au sein du tissu partenarial en favorisant les interactions et interconnaissances entre acteurs.

L'année 2025 marque donc **l'ambition de notre association de rester un acteur-ressource « emploi & handicap » incontournable sur le territoire de la Somme**, en offrant une réponse qualitative et adaptée aux besoins des employeurs, des personnes, et de nos partenaires.



Denis CAPRON
Président d'Alihanse

GOUVERNANCE 2025

Collège syndicats employeurs :

CPME

Monsieur CAPRON
Président

Monsieur COSSE

Monsieur HESDIN

Collège syndicats employeurs :

MEDEF

Monsieur OLEKSY
Vice-Président

Madame TABUTEAU
Secrétaire

Madame BISCH-BELLEGUEULLE
Trésorière

Collège personnes physiques :

Monsieur HENNEREZ
Vice-Président

ALIHANSE

Adhérents :

ARACT HDF

Collège personnes morales :

ADAPEI EA du FIEF et Ponthieu
Monsieur LALLET

AGESM
Monsieur HOUPPERMANS
Secrétaire adjoint

URAPEDA
Monsieur RAMET

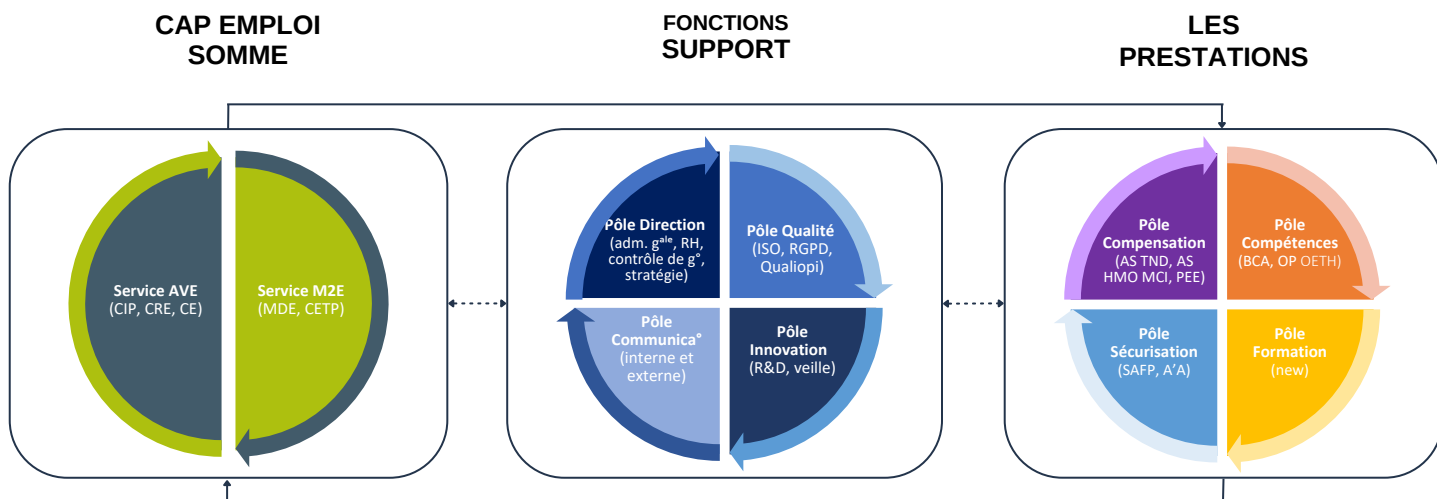
Collège syndicats salariés :

Postes statutaires non pourvus

ORGANISATION GÉNÉRALE

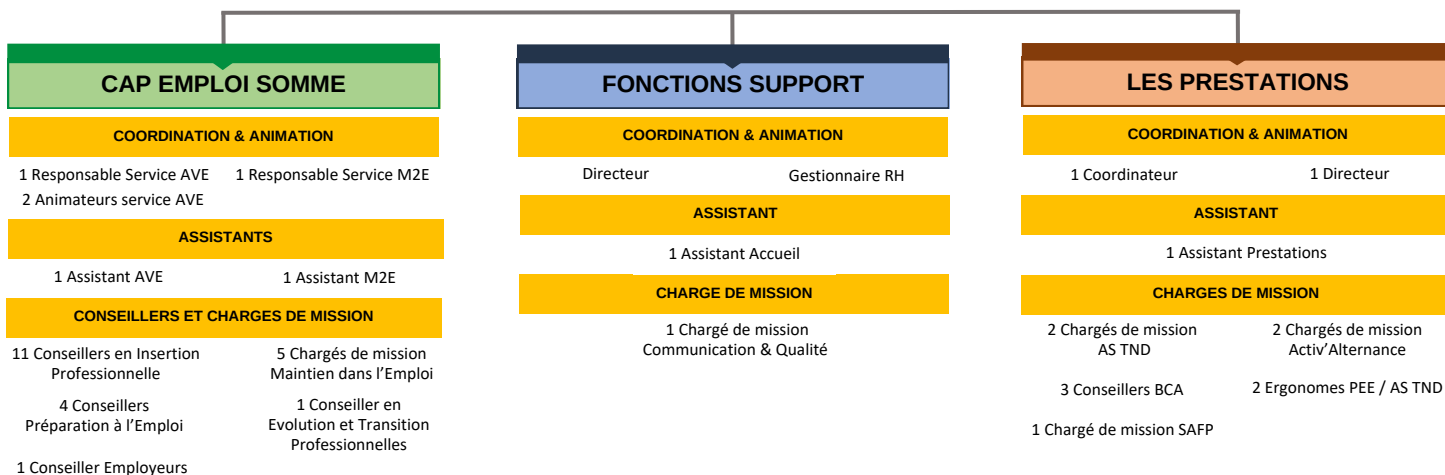
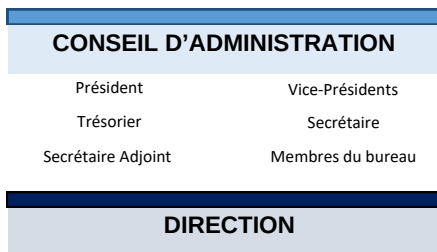
ALIHANSE

CONSEIL D'ADMINISTRATION



Version fév. 2025

ORGANIGRAMME



Version mai 2026

SOMMAIRE

P.2 MOT DU PRÉSIDENT

P.3 GOUVERNANCE 2025 ET ORGANISATION GÉNÉRALE

P.5 CAP EMPLOI SOMME : UNE ANNÉE DE REPOSITIONNEMENT

P.6 LA PLACE DES CAP EMPLOI

P.8 LES ACTIONS DE CAP EMPLOI SOMME EN 2025

P.11 LES PERSONNES ACCOMPAGNÉES

P.13 ACTIVITÉS ET RÉSULTATS

PÔLE AVE PÔLE M2E

P.15 LES PRESTATIONS : UNE ANNÉE D'ANCRAGE

P.16 BCA

PÔLE COMPÉTENCES

P.17 ACTIV'ALTERNANCE

PÔLE SÉCURISATION

P.18 SAFP

PÔLE SÉCURISATION

P.19 AS TND

PÔLE COMPENSATION

P.20 PEE

PÔLE COMPENSATION

P.21 COMPLÉMENTS : TEMPS FORTS ET PERSPECTIVES

P.22 ÉVÈNEMENTS PHARES 2025

P.23 GROUPES PROJETS 2025

GROUPES PROJETS

P.24 ENJEUX ET PERSPECTIVES 2026

P.25 LEXIQUE : POUR S'Y RETROUVER



2025

**UNE ANNÉE DE
REPOSITIONNEMENT**



La place des Cap emploi

CAP EMPLOI des professionnels de l'emploi experts du handicap

Les missions des Cap emploi à destination des personnes en situation de handicap et des employeurs, participent et contribuent au développement d'une société plus inclusive. Ces missions s'inscrivent en complémentarité avec les acteurs de droit commun aux niveaux national, régional et local.

Un acteur singulier du service public de l'emploi

Des acteurs du service public de l'emploi accompagnant un public bénéficiaire de l'obligation d'emploi (reconnaissance administrative travailleur handicapé), le Cap emploi se distingue par son approche "**sans condition de statut**" (demandeurs d'emploi, salariés, agents des fonctions publiques, travailleurs indépendants ou encore agricoles).

La porte d'entrée de l'accompagnement : le repérage des besoins

Il est parfois difficile de se repérer dans les offres de service multiples, complémentaires et évolutives des acteurs de l'emploi qui interviennent dans l'accompagnement des personnes en situation de handicap. Par vulgarisation, la plus-value et l'accompagnement du Cap emploi pourrait tenir en deux notions :

**Le besoin de rétablissement
du pouvoir d'agir**

**Le besoin de compensation
du handicap**

C'est le repérage de ces besoins qui constituent la porte d'entrée de l'accompagnement Cap emploi, tant dans l'insertion professionnelle que dans le champ du maintien dans l'emploi et de la transition professionnelle.

2025, une année de mise en œuvre, pas de nouvelles annonces

La **loi santé au travail (2021)**, la **loi pour le plein emploi (2023)** et les engagements issus de la **Conférence Nationale du Handicap (2023)** constituent un socle législatif structurant pour les Cap emploi.

Ces enjeux s'inscrivent dans un constat sociétal de :

- progression du nombre de travailleurs handicapés ;
- augmentation des handicaps psychiques (la santé mentale est un enjeu social et intergénérationnel) ;
- ruptures de parcours professionnel plus récurrentes ;
- vieillissement de la population active et allongement des carrières.

La signature en 2025 d'une **convention quinquépartite** entre acteurs de l'emploi des personnes en situation de handicap (France Travail, Cheops, Agefiph, FIPHFP et Etat) explicite l'importance de sécuriser les parcours professionnels et rappelle la responsabilité que chaque Cap emploi porte en appuyant sur le trait d'union entre les deux missions principales : celui de l'accompagnement "vers et dans" l'emploi.

La place des Cap emploi

L'impact des mesures issues de la Conférence Nationale du Handicap 2023 : une nouvelle dimension dans l'expertise des Cap emploi

Tous les trois ans, le gouvernement organise une Conférence nationale du handicap (CNH), présidée par le Président de la République pour "débattre des orientations et des moyens de la politique concernant les personnes handicapées" <https://handicap.gouv.fr/la-conference-nationale-du-handicap-cn timer>.

La CNH couvre l'ensemble des champs de la vie : école inclusive et accompagnement scolaire, accès et maintien dans l'emploi, accessibilité universelle (bâti, transports, numérique, information), santé et médico-social, logement et habitat inclusif, compensation du handicap, citoyenneté, participation sociale et culturelle ou encore lutte contre les discriminations.

Quatre mesures "emploi" phares sont venues donner une nouvelle dimensions aux Cap emploi :

CNH 3 : Promouvoir l'accès et l'orientation professionnelle au milieu ordinaire comme un droit universel. *(Engagés en octobre 2024)*

CNH 7 : Offrir les mêmes chances de réussites aux apprenants handicapés en organisme de formation. *(Pour 2026)*

CNH 14 : Faciliter la mise en relation entre les employeurs "handi-engagés" et les demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi. *(HandiMatch lancé en 2025)*

CNH 18 : Sécuriser le changement de statut (actifs occupés à demandeurs d'emploi) en cas de licenciement pour inaptitude. *(2025)*

La Somme, pilote de la mesure CNH 3 : "Déterminer l'environnement le plus adapté"

Aux côtés de la MDPH et de France Travail, le Cap emploi de la Somme œuvre depuis 2024 au déploiement du pilote "Déterminer l'environnement le plus adapté". Afin de répondre à cet objectif, plusieurs axes de travail ont été engagés en 2025 :

- Déploiement du réseau partenarial et travail de communication auprès des acteurs concernés par la mesure : rencontre des différents ESAT du territoire de la Somme entre avril et novembre 2025.
- Formation et montée en compétences des équipes : travail sur les écrits professionnels et la conduite d'entretien dans le cadre des demandes d'orientation professionnelle.
- Formalisation d'une procédure partagée entre Cap emploi, la MDPH et France Travail : prise en compte de la pluralité des situations (renouvellement des travailleurs, personnes en arrêt maladie...).

71 diagnostics commencés et 42 renouvellements anticipés en 2025

Ce pilote s'étendra à l'ensemble du département début 2026 avant une généralisation au territoire français en janvier 2027.

Les actions de Cap emploi Somme en 2025

CAP EMPLOI partenariats et innovations

L'année 2025 a été marquée par des actions partenariales apportant plus de lisibilité à l'offre de services.

Participation active de Cap emploi

• Des temps d'échanges réguliers pour développer les politiques "handicap" avec l'Agefiph (sur les volets recrutement et maintien) et leur suivi.

• La participation du Cap emploi à deux diagnostics-actions (Mouline et H2Air).

• Une présence systématique aux instances PDP de l'ASMIS (cellule PDP mensuelle) et de la MSA (CPO trimestrielle), et des échanges réguliers avec les médecins du travail sur les situations individuelles.

• Des temps d'échanges réguliers avec les principaux partenaires (ASMIS, MSA, Transition pro, BGE, CPAM).

• Des rencontres régulières avec des fournisseurs de matériel de compensation.

• Participation aux comités territoriaux pour l'emploi (CLPE)

Deux ans après l'adoption de la loi pour le plein emploi, les CLPE sont désormais pleinement opérationnels sur l'ensemble des territoires et coordonnent les acteurs locaux afin d'améliorer l'efficacité des politiques publiques de l'emploi.

L'emploi des personnes en situation de handicap, à défaut de bénéficier d'un plan d'actions dédié, est pris en compte de manière transversale dans l'ensemble des actions conduites par les différents CLPE.

Les conseillers de Cap emploi contribuent activement à la mise en œuvre de ces plans d'actions sur leurs territoires respectifs, en apportant leur expertise et en participant aux travaux des instances locales.

Renforcement continu des coopérations et passerelles professionnelles

Collaboration avec les structures spécialisées pour faciliter la transition entre les travailleurs d'ESAT et le milieu ordinaire. Un plan d'actions concret à l'initiative des conseillers de Cap emploi :

Visites et temps d'échanges ESAT/employeurs du bassin

Valorisation des compétences des travailleurs en ESAT (en situation réelle)

Création de liens et d'espaces de dialogues entre ESAT, employeurs et acteurs de l'insertion locaux pour créer/saisir les opportunités de recrutement

Information des employeurs sur les dispositifs facilitant l'accès et le maintien dans l'emploi, et les aides mobilisables

Ce plan d'actions sera déployé sur d'autres territoires de la Somme afin de créer des opportunités d'emploi durable et inclusif.

Les actions de Cap emploi Somme en 2025

Des temps forts co-organisés à destination des employeurs

✿ Avec la Confédération des Petites et Moyennes Entreprises (CPME) de la Somme

Co-organisation par le Cap emploi de la Somme et l'Agefiph d'une matinale de présentation des offres de services auprès des adhérents de la CPME organisé dans les locaux de l'association. Objectifs :

En coanimation : présenter les offres de services respectives de l'AGEFIPH et du Cap emploi et leurs articulations

Mettre en lumière les expériences terrain qui favorisent le maintien dans l'emploi et le recrutement inclusif



✿ Après des agents du service RH du rectorat (Education Nationale)

Mise en place d'une sensibilisation au sein du Rectorat auprès de 20 collaborateurs du service RH ; présentation commune de l'offre de services (recrutement, insertion et maintien), des acteurs de l'écosystème, des typologies de handicap et des moyens de compensation associés.

✿ Après des futurs créateurs/repreneurs en situation de handicap

Mise en place avec la BGE d'un atelier coanimé visant à présenter les services du Cap emploi, et sensibilisation à l'aménagement des situations de travail futures des personnes, avec un focus sur la compensation du handicap.

✿ Après du réseau des référents handicap (RRH) de l'Agefiph

Co-présentation avec l'Agefiph d'un cas concret et sensibilisation sur les moyens de compensation avec la contribution du service "Les prestations" d'Alihanse sur la thématique des "troubles du neuro-développement" (présentation de matériel).

✿ Un plan d'action "alternance"

Avec le CDG 80 et "Les prestations" : centré sur la promotion de l'alternance au sein de la fonction publique territoriale (FPT) auprès des DEBOE. Cela a permis de créer de nouvelles dynamiques de recrutement : 56 mairies prospectées, 14 recrutements, principalement en alternance, sur une diversité de postes.

✿ Un plan d'action « temps partiel »

Partagé entre CE80/FT dans le cadre des Task Force Entreprise, il a permis de sensibiliser des entreprises sur la compensation du handicap grâce à l'aménagement du temps de travail (temps partiel). Un webinaire a permis de présenter les offres de services auprès des employeurs intéressés.

En 2025, Cap emploi Somme a accompagné les...

Demandeurs d'emploi BOE (DEBOE)

Les DEBOE sont accompagnés par le service public de l'emploi (France Travail, Cap emploi, Missions Locales). Cap emploi accompagne les DEBOE les plus éloignés du marché du travail et pour lesquels le handicap est le frein majeur à l'accès ou au retour à l'emploi.

4 624

DEBOE dans la Somme

Fin décembre 2025



4 469 en 2024

+ 1,03 % en 1 an

Profil

des DEBOE de la Somme



50,6 % sont des femmes

49,3 % ont plus de 50 ans

63,7 % ont un niveau inférieur au bac

58,8 %

des DEBOE
sont DE de longue durée
(DELD)

+ 1,1 pt par rapport à 2024

DELD tout public : 47,3 %

34,4 %

des DEBOE
sont DE de très longue durée
(DETLD)

- 1,1 pt par rapport à 2024

DETLD tout public : 26,5%

20,6%

Fin décembre 2025

Part des DEBOE de la Somme
accompagnés par Cap emploi.

Source : SI FT

BOE en emploi

Les BOE en emploi (actifs occupés) sont accompagnés par Cap emploi dans le cadre du maintien dans l'emploi (aménagement des situations de travail), du maintien en emploi et de l'évolution professionnelle (Conseil en Évolution et Transition Professionnelle – CETP).

812

BOE actifs occupés ont été accompagnés par Cap emploi Somme



788 en 2024

+ 3,05 % en 1 an

Profil

des BOE en emploi accompagné



42,4 % sont des femmes

40 % ont plus de 50 ans

41 % ont un niveau inférieur au bac

Catégories socio-professionnelles

2025		2024
71,1 %	employés	70 %
10,5 %	ouvriers	13,8 %
11 %	prof. inter. & cadres	8,5 %
7,3 %	expl. agricoles ou TNS	7,6 %

Source : Parcours H CE 80

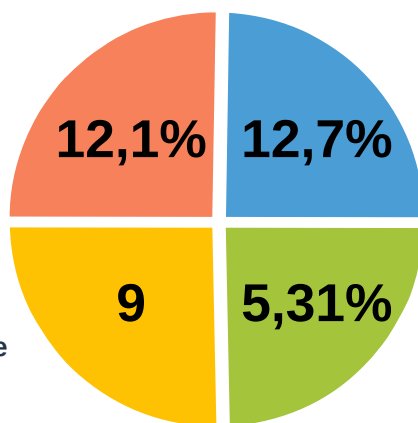
Activités & résultats du Cap emploi de la Somme

Accompagner vers l'emploi

Source : FT + CE 80

Taux de promotions de profils TH

▲ + 2,2 pts par rapport à 2024



Taux d'immersions professionnelles TH

▲ + 1,6 pt par rapport à 2024

Nombre d'ateliers d'information sur le licenciement pour inaptitude

▶ 10 en 2024

Taux de POEI TH

Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI)

▼ - 0,64 pt par rapport à 2024

Les résultats clés*

Taux d'accès à l'emploi des DEBOE

17,4 %

▼ - 0,40 pt par rapport à 2024

Taux d'accès à l'emploi des DEBOE après la fin d'une formation

50,5 %

▲ + 6,5 pts par rapport à 2024

Satisfaction des DEBOE vis-à-vis de leur accompagnement

78,3 %

▼ - 6,8 pts par rapport à 2024

*Activité et résultats partagés FT / CE 80

Les ambitions 2026



Mieux sécuriser le démarrage des parcours d'accompagnement (dans les 30 jours).



Améliorer les dynamiques de parcours et l'identification des leviers d'insertion professionnelle.



Contribuer, à notre échelle, aux campagnes coordonnées des Task Force Entreprises.



Favoriser les passerelles entre les travailleurs d'ESAT et le milieu ordinaire.

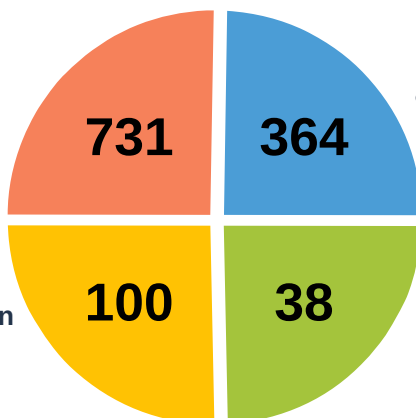
Activités & résultats du Cap emploi de la Somme

Maintenir dans et en emploi

Source : CE 80

Nombre de signalements service M2E ⁽¹⁾

▲ + 3,8 % par rapport à 2024



Nombre d'études de poste pour aménager la situation de travail ⁽²⁾

▲ + 26,3 % par rapport à 2024

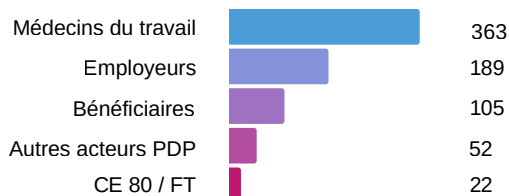
Nombre de nouveaux accompagnements individuels en conseil en évolution & en transition professionnelle (CETP) ⁽³⁾

▲ - 27 % par rapport à 2024

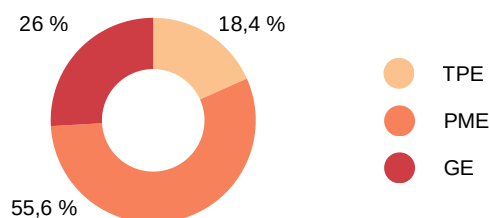
Nombre d'actions de remobilisation dans le cadre du CETP

▲ + 80 % par rapport à 2024

⁽¹⁾ Origine des signalements



⁽²⁾ Employeurs concernés



⁽³⁾ Poursuite des ateliers collectifs en 2025



9 ateliers pour 28 bénéficiaires

Les résultats clés

Nombre de maintiens réussis

Taux de maintien : 97 %
Durée moyenne des accompagnements MDE réussis : 7 mois
Suivi dans l'emploi à 3 mois : 92 % toujours en poste

281

▲ + 16,6 % par rapport à 2024

Sorties de CETP avec une issue positive*

*Projet professionnel défini, entrée en formation ou nouvel emploi

48

▲ - 5,8 % par rapport à 2024

Les ambitions 2026



Poursuivre les actions ciblées auprès des employeurs.

Impulser des actions pluri-institutionnelles.

Optimiser l'organisation du service et de l'activité via un outillage méthodologique adapté et maîtrisé.

LES PRESTATIONS



2025

UNE ANNÉE
D'ANCRAGE



Bilan de compétences adapté



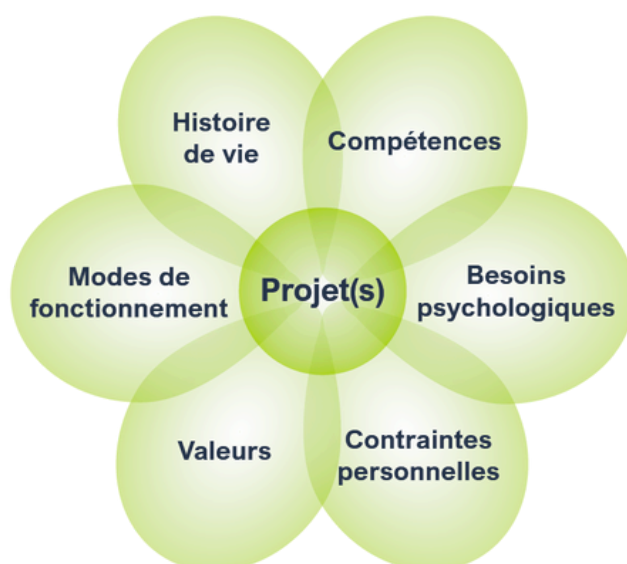
Réaliser un bilan de compétences est l'opportunité, à un moment de sa carrière professionnelle, de faire le point : la démarche peut être volontaire ou s'imposer par une nécessité de reclassement liée à une inaptitude.

Même si le **bilan de compétences adapté** a été créé pour accompagner un public fragilisé par des problématiques de santé, celui-ci est **ouvert à tous**, que l'on soit reconnu ou non travailleur handicapé, avec ou sans problématique de santé.

Le bilan de compétences adapté permet de **prendre du temps pour soi**, d'**analyser ses compétences professionnelles et personnelles**, ses motivations, ses besoins, ses valeurs et de se projeter dans un **avenir professionnel compatible avec ses contraintes personnelles** : *évolution, reconversion, formation, emploi direct, création d'entreprise...* autant de projets que de personnes accompagnées.

Conditions de réalisation :

- accompagnement individualisé,
- respect de règles de déontologie,
- accès à la plateforme Parcouréo,
- adaptation du bilan au besoin (rythme, handicap...).



PÔLE COMPÉTENCES

Sollicitation
par téléphone, emails ou en direct



1^{er} rendez-vous gratuit



Si financement CPF :
un mois de délai nécessaire entre le dépôt
du dossier et le démarrage du bilan



24 heures de bilan

20 h
d'entretien



4 h de
travail personnel

- présentiel
- mixte
- distanciel

Temps forts :

- Conformité à l'audit de surveillance QUALIOPi (100%)
- 67 rendez-vous de découverte (+52%)
- Une couverture du département améliorée

21 BCA démarrés en 2025 (+40%)



ACTIV'ALTERNANCE

ACTIV'ALTERNANCE est une prestation d'accompagnement vers l'alternance pour les personnes en situation de handicap, portée par l'Agefiph et déployée sur le territoire de la Somme par Alihanse.

Quel que soit l'âge, le niveau de qualification ou le métier choisi, se former en alternance permet d'acquérir les compétences recherchées par les employeurs. En d'autres termes : **une chance pour tous, un avenir pour chacun.**

En complément des dispositifs de droit commun, ACTIV'ALTERNANCE est un accompagnement individualisé tout au long du parcours d'alternance pour une sécurisation du parcours professionnel, en vue d'une insertion pérenne.

Une prestation d'accompagnement renforcé des entreprises et des personnes :

- dans la mise en œuvre de contrats en alternance (étude de faisabilité, validation du projet, recherche d'entreprise, de formation adaptée) ;

- pour la sécurisation du parcours en appui à l'entreprise et au centre de formation, intervention en situation de travail, sensibilisation des employeurs au handicap, étude de poste et mise en place des moyens de compensation du handicap, présentation des aides financières spécifiques ;

- tout au long du parcours d'alternance par la mise en place d'outils pédagogiques et techniques adaptés ;

- à la demande du référent handicap du centre de formation en cas de rupture et en fin de contrat.

ACTIV'ALTERNANCE, un liant entre :

Les établissements médico-sociaux éducatifs (IME, IMPRO, SESSAD, ITEP...)

L'éducation nationale (ULIS, SEGPA...)

Le Réseau Pour l'Emploi (France Travail, Cap emploi, Missions Locales, Département)

Centres de Formations des Apprentis

Organismes de formation

Les employeurs de la Somme et les personnes



Service d'accompagnement dans les fonctions publiques



Le SAFP permet aux personnes en contrats aidés, en service civique ou en apprentissage dans les fonctions publiques de se maintenir dans l'emploi par la sécurisation de leur parcours professionnel et de formation.

Diagnostic croisé

Identification préalable des besoins de chaque acteur (bénéficiaire, employeur, formation le cas échéant) de l'accompagnement socio-pédagogique.

Suivi en emploi

S'assurer de la bonne mise en œuvre du parcours de formation, de l'intégration à l'obtention du titre.

Soutien en formation

Apporter un soutien permettant d'ajuster, de sécuriser et de lever d'éventuelles difficultés rencontrées par l'employeur et/ou par la personne.

Suivi social

Intervention sur l'aspect social en mobilisant les partenaires et acteurs du territoire et/ou accompagner la personne à la résolution de ses difficultés.

Un suivi continu et personnalisé :

Modalités de mise en œuvre : entretiens individuels, entretiens tripartites, périodes d'observation sur le temps de travail, échanges téléphoniques, échanges d'emails, visio...

Modalité de restitution : synthèse remise lors d'un rendez-vous tripartite.



6 conventions SAFP signées en 2025

Temps forts :

- . Révision du modèle économique
- . 4 sessions de sensibilisations
- . 10 mises en relation

Appui spécifique troubles du neurodéveloppement



AS TND

L'appui spécifique est destiné à éclairer les employeurs ou les conseillers à l'emploi sur les solutions de compensation du handicap pour sécuriser le parcours professionnel des personnes handicapées. Les appuis spécifiques sont mobilisés en complémentarité du droit commun. ALIHANSE porte l'Appui Spécifique "Troubles du neurodéveloppement" et est le mandataire du lot picard.



Les troubles du neurodéveloppement : de quoi parle-t-on ?

- des troubles cognitifs
- des troubles du spectre autistique
- du handicap mental
- de l'épilepsie

L'AS, trois objectifs :

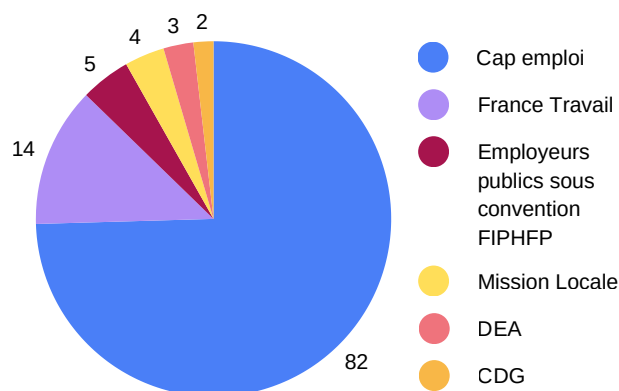
• Identifier des solutions de compensation efficaces, individualisées et concrètes qui favorisent l'autonomie de la personne.



• Appuyer la mise en œuvre de ces solutions si nécessaire.

• Sensibiliser l'employeur ou le conseiller à l'emploi sur les conséquences du handicap de la personne accompagnée.

Prescripteurs de l'AS TND dans la Somme en 2025



Pour quels modules d'accompagnement ?



Module analyse de la situation

Module analyse des capacités

Module évaluation approfondie avec préconisations

Module conseil et appui à la mise en œuvre vers l'emploi, dans l'emploi et en situation de formation

Prestations d'études ergonomiques



PEE

Les Prestations d'Études Ergonomiques proposent des solutions techniques et/ou organisationnelles et permettent la meilleure adéquation entre la personne en situation de handicap et son environnement de travail, de télétravail ou de formation.

Expertise complémentaire...

Les prestations d'études ergonomiques consistent à soutenir les opérateurs prescripteurs (Cap emploi, France Travail, Centre de gestion ayant conventionné avec le FIPHFP*, Service de Prévention et de Santé au Travail ou Service Autonome de Santé au Travail, Cellule de Prévention de la Désinsertion Professionnelle de l'Assurance Maladie) dans leurs missions d'accompagnement des employeurs et des personnes en situation de handicap.



pour les situations complexes...



Elles apportent un éclairage sur la nature exacte des difficultés rencontrées relatives à une situation d'accès à l'emploi (créateur d'activité, salarié/agent, alternant), de maintien dans l'emploi (salarié/agent, indépendant, alternant) ou d'évolution professionnelle.

et préconisations idoines

Elles identifient et évaluent les éléments particulièrement contraignants ou inadaptés dans l'exécution des tâches à réaliser par une personne en situation de handicap. Elles proposent des solutions de compensation adaptées.



22 demi-journées de
Prestations d'Études
Ergonomiques réalisées

2 PEE démarrées en 2025

COMPLÉMENTS



2025

TEMPS FORTS ET
PERSPECTIVES



Évènements phares 2025

Mars

Partenariat sportif

Alihanse s'est engagé comme partenaire de l'ITF de paratennis qui s'est déroulé à l'Amiens Athletic Club.



Juin

Assemblée générale



Octobre

Séminaire associatif



Novembre

SEEPH et Duoday



Novembre

2^e journée portes ouvertes d'Alihanse



Décembre

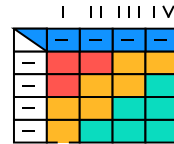
Repas de fin d'année




Groupes projets 2025

Cette année 2025 a été synonyme de nouvelles activités ou d'un nouveau souffle donné à certains sujets par le lancement de groupes projets (en avril). Les salariés de l'association qui le souhaitent, se sont engagés, pendant un an, à faire grandir ces projets. Voici une rapide revue de ces groupes...

 **Groupe “Risques professionnels”**
Analyse et refonte du DUERP qui se poursuivra en 2026.



 **Groupe “QVT”**
Réalisation d'un questionnaire sur la qualité de vie au travail.
Organisation du repas de fin d'année et proposition d'animations associatives ponctuelles tout au long de l'année.




 **Groupe “SEEPH et DuoDay”**
Gérer la participation de l'association aux activités de ces 2 temps forts.



 **Groupe “Journée portes ouvertes JPO”**
Organisation de la 2e édition de la JPO d'Alihanse.




 **Groupe “Veille et actualités”**
Réalisation de 7 bulletins : annonce d'événements, partage d'informations sur les activités de l'équipe et de l'association, veille légale et réglementaire...



 **Groupe “Projet immobilier”**
Étude et préparation du projet d'achat/construction de nouveaux locaux pour l'association.



 **Groupes “Journée thématique”**
Un groupe a été initié dans ce cadre :
“Journée autisme 2026”.
L'évènement est en préparation pour avril 2026.



Enjeux et perspectives 2026

En 2026, nous poursuivons la dynamique engagée au sein de l'association :

Cela passera notamment par la **réorganisation du service « Accompagnement Vers l'Emploi » du Cap emploi de la Somme**, en retravaillant sur les fondamentaux et ce qui nous distingue concrètement de nos partenaires.

Engagés depuis fin 2024 dans le pilote issu de la **Conférence Nationale du Handicap** intitulé « Déterminer l'environnement professionnel le plus adapté », nous élargirons le déploiement à échelle départementale, et serons force de proposition au national pour que le travail de structuration et de terrain soit préfigurateur des décrets d'application futurs.

Le second semestre engagera un nouveau pilote issu de la CNH, cette fois-ci à échelle régionale : celui de la « formation compensée » qui témoigne d'une volonté politique de permettre à chaque personne en situation de handicap, de pouvoir bénéficier d'un aménagement de la formation qui lui donne les mêmes chances de réussites qu'à tout autre personne.

En termes de structuration, le Cap emploi de la Somme soumettra à Cheops les éléments de preuve de la qualité des engagements pris par notre association dans le cadre d'une **évaluation conventionnelle nationale des Cap emploi**.

Cela nous permettra de situer les axes forts et les axes de travail de l'ensemble des missions du Cap emploi et de témoigner de notre contribution auprès des personnes et employeurs quant à l'insertion professionnelle, au recrutement, au maintien dans et en emploi ainsi qu'à l'évolution professionnelle.

Dans un contexte de **rigueur budgétaire** de la part de nos financeurs principaux (note de cadrage budgétaire de fin 2025), nous nous emploierons à satisfaire les exigences d'efficacité demandées sans que cela ne porte atteinte à la qualité de nos accompagnements.

Pour **les Prestations** de l'association, il conviendra d'accorder présent et futur en démontrant auprès des adjudicateurs de nos marchés ou dispositif, la plus-value qualitative de nos accompagnements : AS TND, PEE, ou encore ACTIV'ALTERNANCE qui arrive dans sa dernière année officielle de contractation.

En 2025, nous avons affiché notre ambition d'innover et de pouvoir mettre en avant notre singularité : en 2026, nous ouvrirons officiellement le **pôle « conseils et parcours pédagogiques »** de l'association et développerons un **centre-ressources handicap interne**.

Nous passerons l'audit de **renouvellement Qualiopi** qui concerne la délivrance de nos bilans de compétences adaptés (BCA), et entamerons une réflexion pour **élargir cette certification** à la mise en œuvre de formations.

Enfin, nous travaillerons à **renforcer notre visibilité sur le territoire de la Somme** en organisant pour la première fois dans la vie de l'association, une journée dédiée aux troubles du spectre autistique (TSA), proposée et organisée par les équipes de l'association, en faveur de l'inclusion professionnelle dans notre département.

Lexique : pour s'y retrouver

AGEFIPH : Association pour la gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées. C'est un organisme paritaire français institué par la loi du 10 juillet 1987 pour favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans les entreprises du secteur privé. Agit en faveur de l'inclusion des personnes handicapées dans l'emploi. Elle construit et finance des solutions pour compenser les conséquences du handicap au travail ; soutient les acteurs de l'emploi, de la formation et les entreprises pour que soient pris en compte les besoins spécifiques des personnes handicapées. Grâce à son observatoire emploi et handicap, elle analyse la prise en compte du handicap dans le secteur de l'emploi, de la formation et dans les entreprises. Et enfin, pour accélérer les évolutions en matière de compensation et d'inclusion, l'Agefiph soutient la recherche et l'innovation.
<https://www.monparcourshandicap.gouv.fr/glossaire/agefiph>

ALIHANSE : Association pour l'Inclusion des Personnes en Situation de HANdicap et le Suivi de l'Emploi. La mission d'ALIHANSE est double : l'inclusion des personnes en situation de handicap sur le marché du travail par un accompagnement adapté favorisant l'accès et le maintien dans un emploi durable, mais aussi l'accompagnement des employeurs dans une logique « handi-accueillante ».
<https://alihanse.org/>

CEP* : Le Conseil en évolution professionnelle constitue un processus d'appui à tout actif pour faire le point sur sa situation professionnelle, et, le cas échéant, élaborer, formaliser et mettre en œuvre une stratégie visant l'évolution professionnelle, l'insertion, le développement des compétences, la certification professionnelle, la mobilité interne ou externe, la reconversion, la transition professionnelle, la reprise ou création d'activité, etc. L'accompagnement proposé par le Cap emploi se fonde sur l'identification et l'analyse experte de la situation « handicap et emploi », au regard des besoins exprimés par les personnes, les employeurs ou les partenaires.

Compensation* : La compensation est la solution qui permet de venir réduire ou faire disparaître les contraintes en situation professionnelle, de formation, de mobilité ou encore de vie quotidienne. Les compensations peuvent être de plusieurs ordres : réglementaires, financiers, sanitaires, organisationnels, techniques, humains, technologiques.

ESAT : Etablissement et Service d'Accompagnement par le Travail. Les établissements et services d'accompagnement par le travail sont des structures qui permettent aux personnes en situation de handicap d'exercer une activité professionnelle tout en bénéficiant d'un soutien médico-social et éducatif dans un milieu protégé. Ils accueillent des personnes qui n'ont pas acquis assez d'autonomie pour travailler en milieu ordinaire. Certains établissements et services d'accompagnement par le travail disposent parfois d'un foyer d'hébergement pour accueillir les personnes en situation de handicap en dehors de leur temps d'activité.
<https://www.monparcourshandicap.gouv.fr/glossaire/esat>

FIPHFP : Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique. Le FIPHFP relève les défis sociétaux posés par la loi du 11 février 2005 en apportant des réponses concrètes et efficaces dans le champ de l'insertion et du maintien en emploi des personnes en situation de handicap. Il collecte les contributions financières versées par les employeurs publics, employant au moins 20 équivalents temps plein (ETP), soumis à l'obligation d'emploi des personnes en situation de handicap.
<https://fiphfp.fr/nous-connaitre/qui-sommes-nous/nos-valeurs-nos-missions>

Inclusion professionnelle : Elle désigne la capacité de notre société à permettre à chacun d'accéder, de se maintenir et de progresser dans l'emploi, quels que soient son parcours, son âge, son état de santé ou ses difficultés. Autrement dit, l'inclusion professionnelle vise à rendre le marché du travail accessible à tous, tout en créant de la valeur économique et sociale pour la collectivité.
<https://lemarche.inclusion.gouv.fr/ressources/quest-ce-que-linclusion/>

Lexique : pour s'y retrouver

Insertion professionnelle : L'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap repose sur un accompagnement personnalisé, des dispositifs spécialisés et des aides financières pour faciliter l'accès et le retour à l'emploi.

Synthèse de plusieurs sources gouvernementales.

Maintien dans l'emploi* : L'enjeu du maintien dans l'emploi est de permettre à des salariés confrontés à des difficultés à occuper leur poste de travail, de conserver leur emploi dans des conditions compatibles avec leur état de santé et de poursuivre leur carrière professionnelle en écartant la menace de l'inaptitude.

Maintien en emploi* : Selon la Haute Autorité de Santé, le maintien en emploi est défini comme un processus d'accompagnement des personnes présentant un problème de santé avec un retentissement sur leurs capacités de travail, dans le but de les maintenir durablement en emploi (et pas seulement dans leur poste de travail, ni dans la seule entreprise d'origine) dans des conditions compatibles dans la durée avec leur santé. Souvent conçu dans un sens large, incluant le maintien dans l'emploi (maintien sur le poste, grâce à des aménagements ou sur un autre poste dans l'entreprise, par reclassement interne) et le maintien en emploi proprement dit (grâce à un reclassement externe), il peut également mobiliser les leviers de la prévention de l'usure professionnelle et les dispositifs d'action sur les parcours professionnels relevant de la politique de l'emploi, de la fonction ressources humaines (RH) et de la gestion des compétences.

En conclusion sur le **maintien en et dans l'emploi** : Lorsque cette action s'inscrit dans un environnement donné (entreprise...) à un moment donné, on utilisera préférentiellement la notion de maintien dans l'emploi : « maintien dans son emploi ou tout autre poste dans l'entreprise ». Lorsque cette action s'inscrit tout au long du parcours de la personne, on utilisera préférentiellement la notion de maintien en emploi : « maintien de l'employabilité quel que soit l'environnement »

PDP* : La prévention de la désinsertion professionnelle (PDP) renvoie aux dispositifs et accompagnements mis en œuvre à destination des salariés potentiellement vulnérables du fait d'un état de santé difficilement compatible avec leur poursuite de leur activité. La PDP consiste à organiser la prise en compte précoce du risque. Ces situations de vulnérabilité peuvent être d'origine professionnelle ou non et peuvent se traduire ou non par une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH). Le risque de désinsertion professionnelle touche un nombre important de travailleurs du fait notamment du vieillissement de la population active et de l'augmentation des maladies chroniques et invalidantes.

Rétablissement* : Le rétablissement du pouvoir d'agir est un processus qui permet de retrouver une capacité à être acteur de son propre parcours. Cela se manifeste par :

- Une connaissance de son handicap, de ses besoins et de ses capacités
- Une appropriation des limites imposées par la déficience mais aussi des « possibles » ;
- L'abandon d'un sentiment de victime et d'incompétence (ex. : être accompagné sur la posture, la confiance en soi, etc.) ;
- La capacité à décider par soi-même et non du fait du handicap.

*Annexe VI Lexique - Périmètre des missions, de la convention pluriannuelle d'objectifs avec un organisme de placement spécialisé (Dénommé Cap emploi) 2023-2027



Association pour L'Inclusion des personnes en
situation de HANdicap et le Suivi de l'Emploi

Copyright © ALIHANSE 2026

ALIHANSE

Centre Oasis de DURY
Allée de la Pépinière - Bâtiment CERCIS
80044 AMIENS

03 22 89 00 99

accueil@alihanse.org