

L'enjeu
de
l'organisation
de collectifs
de travail
inclusifs,
les entreprises
à but d'emploi



SEPTEMBRE
2019

enquête
CROISÉE

SOMMAIRE

INTRODUCTION	1
1 - LE HANDICAP AU SEIN DES TERRITOIRES EXPÉRIMENTAUX	2
2 - LES AXES DE MISE EN PLACE DE COLLECTIFS INCLUSIFS	7
2.1 - L'action des CLE à destination des personnes en situation de handicap	7
2.2 - L'organisation de collectifs de travail inclusifs au sein des EBE	9
3 - LES PISTES DE TRAVAIL POUR UN PARTENARIAT TZCLD - AGEFIPH	12
3.1 - S'appuyer sur les acteurs locaux experts des questions sur le handicap pour l'identification des personnes privées d'emploi en situation de handicap	12
3.2 - Maximiser le taux de recours aux droits des travailleurs en situation de handicap et faciliter les démarches administratives des EBE	13
3.3 - Adapter les organisations de travail : mise en place des conditions pour un management inclusif	13
3.4 - Adapter matériellement les postes et les équipements de travail	14
3.5 - Animer nationalement la dynamique et encourager les échanges de pratiques	14
ANNEXE 1 - PORTRAITS DES TERRITOIRES	16
Colombelles	17
Jouques	18
Mauléon	19
Métropole européenne de Lille	20
Paris 13 ^e	21
Pays de Colombey et du Sud Toulousain	22
Pipriac et Saint-Ganton	23
Loire, Nièvre et Bertranges	24
Thiers	25
Villeurbanne Saint-Jean	26
ANNEXE 2 - DÉTAIL DES CALCULS	27
Calcul 1 - Part des personnes en situation de handicap dans les effectifs	28
Calcul 2 - Part d'ETP concernée par des personnes en situation de handicap parmi les ETP conventionnés	29
Calcul 3 - Répartition des salariés en situation de handicap selon qu'ils soient ou non reconnus ou en voie d'être reconnus officiellement comme travailleurs handicapés	30
Calcul 4 - Répartition des salariés en situation de handicap selon leur âge	31
Calcul 5 - Répartition des salariés en situation de handicap selon leur sexe	32



L'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (Agefiph) favorise l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap dans les entreprises.

CETTE MISSION S'ARTICULE AUTOUR DE QUATRE GRANDS AXES :

- la gestion des contributions des entreprises,
- l'attribution d'aides financières,
- l'animation d'un réseau de partenaires,
- l'amplification des politiques publiques.

L'association « Territoires zéro chômeur de longue durée » a été créée le 7 octobre 2016 pour animer et développer le projet dans ses différentes étapes. Il s'agit de participer à la démonstration qu'il est possible à l'échelle de petits territoires, sans surcoût significatif pour la collectivité, de proposer à tout chômeur de longue durée qui le souhaite, un emploi à durée indéterminée, à temps choisi, en développant des activités utiles pour répondre aux besoins des divers acteurs du territoire.

L'ASSOCIATION TZCLD A TROIS MISSIONS :

- soutenir les territoires habilités, capitaliser et tirer les enseignements de la première expérimentation pour améliorer la méthode,
- accompagner les territoires volontaires pour entrer dans la démarche et participer à une deuxième expérimentation,
- favoriser la diffusion du projet pour permettre, à terme, à tout territoire qui le souhaite et qui s'en donne les moyens de devenir un territoire sans privation d'emploi.

Cette association a été créée par la loi du 29 février 2016.

ELLE A NOTAMMENT POUR MISSIONS :

- de proposer la liste des territoires retenus pour mener l'expérimentation, d'approuver les modalités de fonctionnement du Comité local créé sur chaque territoire retenu et de suivre la mise en œuvre de son programme d'actions,
- de financer une fraction de la rémunération des personnes embauchées dans les entreprises conventionnées,
- de signer les conventions avec l'État, les collectivités territoriales, les établissements publics de coopérations intercommunale, les groupes de collectivités territoriales, les organismes publics ou privés et les entreprises assurant la mise en œuvre de l'expérimentation sur ces territoires,
- de dresser le bilan de cette expérimentation.

INTRODUCTION

Le projet Territoires zéro chômeur de longue durée est né de la conviction que nul n'est inemployable, à condition que l'emploi soit adapté aux personnes. Aujourd'hui, les dix premiers territoires expérimentaux se conforment à ce principe et montrent chaque jour qu'il est accessible dès lors que l'on s'en donne les moyens.

Ce combat, pour donner à chacun une place égale et digne, est aussi celui de l'Agefiph qui œuvre sur les territoires à l'égalité des personnes en situation de handicap.

Les personnes en situation de handicap souffrent aujourd'hui d'une plus forte exclusion du marché du travail¹. Se proposant de supprimer la privation d'emploi et soucieux de permettre à toute personne volontaire d'exercer son droit d'obtenir un emploi, les dix premiers territoires ont donc eu à se questionner pour garantir l'égal accès de tous à l'expérimentation.

Cette présente étude est le fruit d'une collaboration étroite entre l'équipe nationale du projet TZCLD, l'équipe du Fonds d'expérimentation ETCLD et celle de l'Agefiph. Elle a été réalisée avec l'aide précieuse de deux territoires expérimentaux, Pipriac Saint-Ganton et Mauléon, ainsi que des délégations régionales de l'Agefiph Bretagne et Nouvelle-Aquitaine. Son objet est de rendre visible l'impact actuel de l'expérimentation sur l'emploi des personnes en situation de handicap. Elle permet de poser aujourd'hui un premier diagnostic de la situation au sein des dix premiers territoires expérimentaux. Un diagnostic venant conforter l'un des postulats du projet : **NUL N'EST INEMPLOYABLE LORSQUE L'EMPLOI S'ADAPTE AUX PERSONNES.**

Lors des réunions de l'équipe expérimentale, les territoires ont manifesté le besoin d'une analyse approfondie des questions sur le handicap (identification, cadre législatif, aides mobilisables, articulations, adaptation de l'emploi...). En effet, l'intégration des personnes en situation de handicap privées d'emploi illustre le travail mené par les EBE pour l'organisation de collectifs de travail inclusifs. L'enjeu ici est bien le droit d'obtenir un emploi pour tous.

Les premiers résultats nous permettent de souligner la pertinence des EBE en tant qu'entreprises inclusives sur les territoires et dressent des pistes d'action et de réflexion qui éclairent le partenariat renforcé entre le projet « Territoires zéro chômeur de longue durée » et l'Agefiph.

L'enquête

L'enquête, dont les résultats sont présentés ci-dessous, a été menée sur la base d'un questionnaire à destination des 10 chefs de projets et des 11 directeurs d'EBE des territoires expérimentaux², au cours du mois de juin 2019. Elle a été complétée par des visites sur le terrain et par des entretiens auprès de plusieurs territoires. Elle donne un large panorama, quantitatif et qualitatif, de la question du handicap au sein du projet.

¹ "Taux de chômage moyen : 10 % ; taux de chômage des personnes en situation de handicap : 19 %" in AGEFIPH, Tableau de bord : le marché du travail des personnes handicapées, octobre 2018, p.3

² Carte des territoires habilités - p. 16

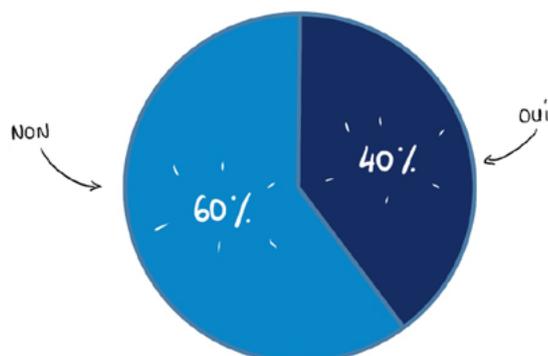
1

LE HANDICAP AU SEIN DES TERRITOIRES EXPÉRIMENTAUX

Créer des partenariats avec les acteurs locaux spécialisés sur le handicap et l'inclusion

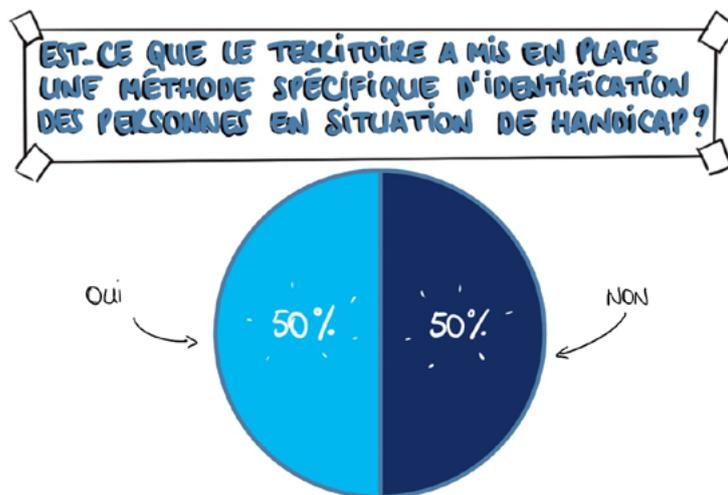
Chargé de la mise en œuvre du droit d'obtenir un emploi et de la suppression de la privation d'emploi, les Comités locaux pour l'emploi (CLE) entretiennent sur les territoires un consensus en faveur du projet. Parmi les acteurs des territoires mobilisés au sein des CLE, une majorité de territoires ont associé des institutions ayant pour mission spécifique le handicap en tant qu'acteurs clé de leur territoire. Ainsi, se trouvent représentés au sein des différents CLE des Maisons départementales des personnes handicapées (MDPH), des Établissements et services d'aide par le travail (ESAT), des associations locales du champ du handicap...

EST-CE QUE DES ORGANISATIONS/INSTITUTIONS QUI ONT LE HANDICAP POUR MISSION SPÉCIFIQUE SONT REPRÉSENTÉES AU COMITÉ LOCAL POUR L'EMPLOI ?



Identifier les personnes en situation de handicap au sein des territoires expérimentaux

La moitié des territoires expérimentaux ont mis en place une méthode spécifique d'identification des personnes privées durablement d'emploi (PPDE) en situation de handicap. Cette méthode a été mise en place avec le concours des acteurs déjà mobilisés au sein des CLE.



Proportion des personnes en situation de handicap au sein des 11 EBE, en juin 2019

Au sein des 11 entreprises à but d'emploi (EBE), 158 salariés (121,34 ETP) étaient en situation de handicap, reconnue ou non, en juin 2019, sur un effectif de 744 salariés (656,45 ETP). Ces personnes représentaient ainsi 21,24 % des effectifs (Annexe 2 - Calcul 1) et 18,48 % des ETP (Annexe 2 - Calcul 2). Ce différentiel de temps de travail peut s'expliquer par le besoin d'aménagement du temps de travail ou par une difficulté plus importante pour ces personnes à occuper un emploi à temps plein.

Cette proportion de personnes en situation de handicap varie largement en fonction des territoires : l'Esiam (Mauléon) et Tezea (Pipriac Saint-Ganton) ayant les plus fortes proportions, soit respectivement 36,36 % et 43,28 % de l'effectif salarié en situation de handicap.





entretien

PIPRIAC SAINT-GANTON



Denis Prost,
membre de l'équipe projet

? *Comment l'équipe projet identifie-t-elle les problématiques liées au handicap ?*

Quand nous rencontrons les personnes privées d'emploi du territoire en entretien, on demande si elles ont des contraintes de santé. Au départ, on ne demandait pas formellement si elles avaient une reconnaissance de leur handicap. Comme l'Agefiph contribue au financement des formations préalables à l'embauche au sein de l'EBE à proportion des personnes concernées, nous avons dû faire un recensement plus précis et nous nous sommes aperçus que les salariés ayant une reconnaissance étaient plus nombreux que ce que l'on pensait. 30 % ont une reconnaissance prise en compte. Aujourd'hui, la question est posée plus formellement en entretien. La grande majorité des personnes rencontrées ont des handicaps physiques au niveau du dos ou des jambes, empêchant de rester debout longtemps ou de porter des charges lourdes. Les informations collectées lors de l'entretien sont transmises à l'EBE.

? *Quand les personnes n'ont pas de reconnaissance de leur handicap, que faites-vous ?*

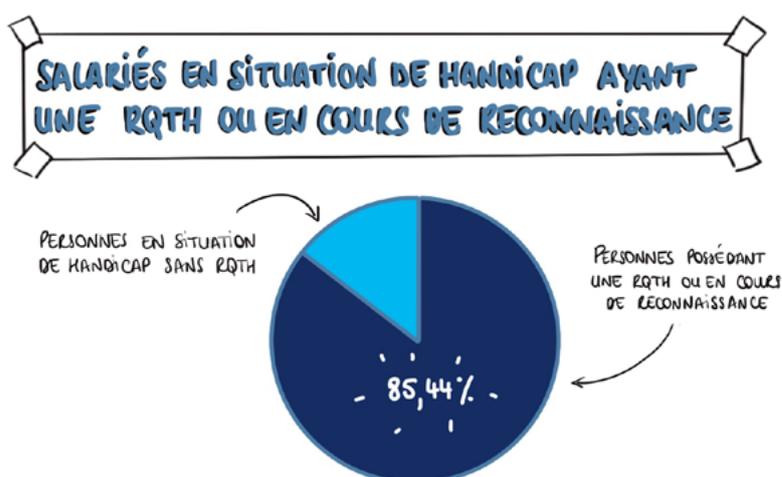
Nous les encourageons à faire les démarches pour le faire reconnaître et nous les aidons à monter un dossier. Cette aide vient soit de l'équipe projet, soit du Point accueil emploi qui est Maison de services au public.

? *Quels liens avez-vous avec l'Agefiph Bretagne ?*

L'Agefiph Bretagne s'est engagée spontanément et dès le début du projet. Ils ont été informés par la Direccte et sont venus vers nous. L'Agefiph contribue au financement de la formation préalable à l'embauche dans l'EBE, finance du matériel adapté, a fait intervenir un ergonomiste dans l'entreprise... Ils sont très proactifs et nous aident énormément dans les démarches, nous signalent des aides existantes, réfléchissent à tout ce qui peut nous aider... C'est très précieux. Le projet Territoires zéro chômeur de longue durée est une excellente réponse face aux questions auxquelles l'Agefiph est confrontée. Sur notre territoire, l'Agefiph est même engagée au-delà de la question du handicap puisqu'elle est présente au sein du Comité stratégique, qui regroupe plusieurs institutions et se réunit pour réfléchir aux problématiques clés du projet, en parallèle du Comité local pour l'emploi.

État des lieux de la reconnaissance du handicap en EBE

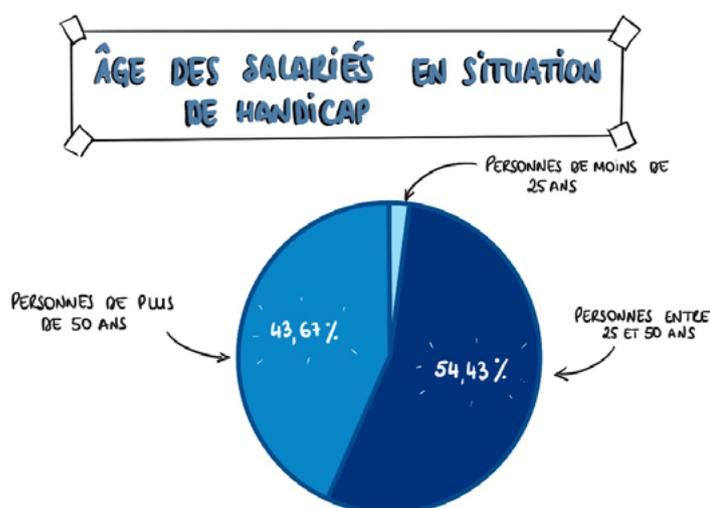
Au sein des différentes EBE, 85,44 % des personnes en situation de handicap sont reconnues ou en cours de reconnaissance, ce qui représente 135 des 158 salariés (Annexe 2 - Calcul 3). Les 23 personnes dont la situation de handicap n'est pas reconnue n'ont pas entamé cette démarche, soit par défaut d'information, soit par crainte d'être stigmatisées au sein de leur entreprise et en dehors. Les équipes locales s'efforcent cependant d'aider chacune des personnes à faire valoir leur droits.



La répartition des salariés en situation de handicap en fonction de leur âge

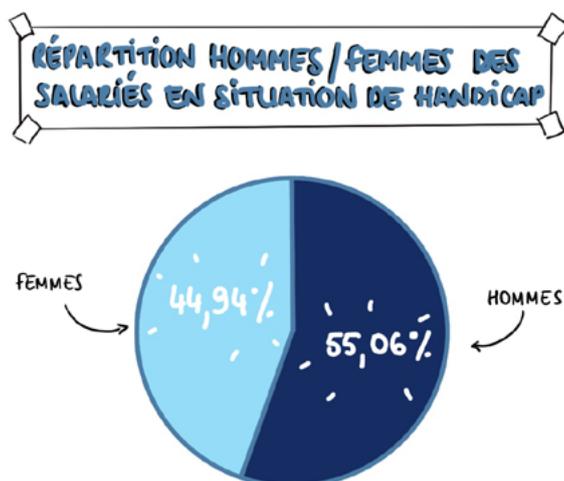
La répartition des salariés en situation de handicap au sein du projet en fonction de leur âge souligne des résultats classiques (Annexe 2 - Calcul 4). Une large proportion des salariés dans cette situation ont entre 25 et 50 ans (86 - 54,43 %) ou plus de 50 ans (69 - 43,67 %). Seul trois salariés en situation de handicap ont moins de 25 ans (3 - 1,90 %).

La comparaison de la pyramide des âges des salariés en situation de handicap par rapport à l'ensemble des effectifs salariés souligne une plus forte représentation de salariés en situation de handicap de plus de 50 ans de près de 10 % (34,8 % de l'ensemble des salariés contre 43,67 % des salariés en situation de handicap).



La répartition des salariés en situation de handicap en fonction de leur genre

Les salariés en situation de handicap au sein des EBE sont à 55,06 % des hommes et 44,94 % des femmes (Annexe 2 - Calcul 5).



2

LES AXES DE MISE EN PLACE DE COLLECTIFS INCLUSIFS

La mise en œuvre du projet Territoires zéro chômeur de longue durée se fait par l'action conjointe des équipes projet des Comités locaux pour l'emploi (CLE) et des EBE. La mise en place de collectifs de travail inclusifs est donc le résultat d'un processus continu d'acculturation au projet et de prise en compte des situations de chacun avec pour objectif la capacitation des personnes et la production de travaux utiles.

2.1

L'ACTION DES CLE À DESTINATION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Les CLE sont les instances locales en charge de piloter la mise en œuvre du droit d'obtenir un emploi. Elles sont chargées de l'identification, de l'accueil et de la mobilisation de toutes les personnes privées durablement d'emploi (PPDE) du territoire.

L'identification des personnes en situation de handicap

L'identification des personnes en situation de handicap est favorisée par la méthodologie du projet. En effet, toute personne privée durablement d'emploi d'un territoire peut se déclarer volontaire pour intégrer le projet à condition qu'elle ait été reçue par une personne en charge de l'expérimentation sur un territoire. Tout volontaire est rencontré individuellement par un acteur du projet. Au cours de cet entretien, le parcours de la personne ainsi que ses compétences et appétences sont recensés. Cette première étape peut permettre aux volontaires de déclarer leur situation de handicap. Cependant, cette détection n'est ni automatique, ni administrative et est à la seule discrétion de la personne. Cette logique déclarative peut d'ailleurs expliquer en partie l'apparent écart entre l'importance des effectifs salariés en situation de handicap au sein des EBE et des actions plutôt contrastées des CLE en la matière (50 % des CLE ayant une méthode d'identification spécifique des personnes en situation de handicap ; 40 % ayant un acteur spécifique du handicap au sein de leur CLE).

C'est aussi ce qui explique que de nombreuses EBE déclarent découvrir la situation de handicap de certaines personnes une fois celles-ci salariées. Certaines personnes ont peur d'être stigmatisées, ce qui implique que l'information n'est pas automatiquement connue des CLE et ne peut donc pas être transmise.

L'action de certains CLE visant à mettre en synergie les acteurs de l'accompagnement social du territoire au service des volontaires du projet peut permettre une meilleure identification des personnes en situation de handicap. Ainsi, le comité technique social du CLE de Mauléon, qui regroupe en une même instance le Centre communal d'action social (CCAS), le Centre socio-culturel (CSC), le Conseil départemental et des associations caritatives locales permet aux acteurs du CLE de mieux identifier et accompagner les volontaires en situation de handicap en amont de leur entrée en EBE.

Le travail partenarial des CLE avec des institutions spécialisées

Face à l'importance du nombre de personnes en situation de handicap, des CLE ont décidé d'intégrer en leur sein des acteurs spécifiques du handicap.

Ainsi, le CLE de Jouques réunit autour de la table des acteurs comme le réseau Parcours handicap ³, un ÉSAT, l'établissement local de l'association Ladapt⁴ et la MDPH.

Le CLE de Thiers est le seul à s'être doté d'une méthode d'animation spécifique des volontaires en situation de handicap. En partenariat avec Cap emploi 63, elle propose, aux personnes en situation de handicap en attente au sein du projet, de participer une fois par semaine pendant trois mois à une animation ayant pour thématique la question de la recherche d'emploi. Ce parcours a été proposé une première fois en 2019 à une vingtaine de volontaires.

³ Site internet : <http://www.parcours-handicap13.fr>

⁴ Site internet : <https://www.ladapt.net/region-bouches-du-rhone>

Une première approche pour identifier les personnes en situation de handicap dans les personnes privées d'emploi rencontrées est menée par les CLE mais l'éclairage de la mise en situation de travail dans le collectif de l'EBE est indispensable pour mesurer les besoins d'adaptation de l'organisation du travail ou du poste de travail. C'est pourquoi, le travail concret d'adaptation de l'emploi aux personnes est mené au sein des EBE après l'embauche.

2.2

L'ORGANISATION DE COLLECTIFS DE TRAVAIL INCLUSIFS AU SEIN DES EBE

L'aménagement de postes et des équipements de travail

L'ensemble des 11 EBE a pris en compte la nécessité d'aménager les postes et les équipements de travail et a mis en place des adaptations matérielles permettant l'accueil de l'ensemble des volontaires dans l'entreprise.

Certaines EBE ont bénéficié d'un accompagnement spécifique, financier ou technique, pour réaliser ou penser ces aménagements. Ainsi un cabinet d'ergothérapie a réalisé un audit de l'EBE Tezea du territoire de Pipriac Saint-Ganton, grâce au soutien financier de l'Agefiph⁵. L'EBE Atipic du territoire de Colombelles est quant à elle accompagnée par le Centre médical artisanal et interprofessionnel du Calvados (CMAIC)⁶, lui aussi spécialisé dans l'ergothérapie et la santé au travail.

La mise en place d'un référent handicap au sein des EBE

Obligatoire au sein des entreprises de plus de 250 salariés, deux référents handicap ont été formés par l'Agefiph et mis en place au sein des EBE de La Fabrique de l'Emploi (Métropole européenne de Lille) et de la Fabrique (Pays de Colombey et du sud toulousain), ayant respectivement 13 (11,11 % de l'effectif) et 17 (23,94 % de l'effectif) salariés en situation de handicap. Ces 2 EBE ne sont pas parmi celles ayant la plus forte proportion d'effectif en situation de handicap. L'installation de référents handicap permet aux directions de ces EBE de disposer d'un relai spécifique sur cette question. Au sein de l'EBE Tezea (Pipriac Saint-Ganton), un salarié a aussi joué ce rôle, de manière informelle, auprès d'une petite dizaine de salariés en situation de handicap.

⁵ Site internet : <https://www.agefiph.fr>

⁶ Site internet : <http://www.cmaic.fr>

Le besoin de formation des collectifs de travail sur la question du handicap

L'étude a mis en évidence l'expression d'un besoin en formation de l'ensemble des collectifs de travail, sur la question du handicap, dans le but de sensibiliser l'ensemble des salariés en EBE à cette question. Une formation sur le handicap a été réalisée au sein de l'EBE La Fabrique (Pays de Colombey et sud Toulinois) afin de sensibiliser les équipes.

La problématique du traitement des handicaps psychiques en EBE

Pris en compte depuis plus d'une dizaine d'années, le handicap psychique, apparu dans les textes avec la loi handicap de 2005, reste complexe à appréhender en EBE. N'étant pas forcément visible, comme cela peut être le cas pour un handicap physique, il est encore plus susceptible de ne pas être connu lors de l'entrée d'un volontaire en EBE, dès lors que celui-ci ne l'a pas déclaré aux membres du CLE.

Le territoire de Pipriac Saint-Ganton tente lui de répondre à cette problématique spécifique par la création d'un partenariat avec le dispositif Fil Rouge 35, qui est un regroupement d'associations et d'organismes spécialisés pour accompagner l'insertion socioprofessionnelle des personnes présentant des troubles psychiques.

L'aide au recours aux droits et aux démarches administratives au sein des EBE

Tous les volontaires et salariés en situation de handicap qui intègrent le projet ne bénéficient pas d'une reconnaissance de leur qualité de travailleur handicapé (RQTH). Soucieux de permettre à toutes les personnes engagées dans le projet d'avoir recours à leurs droits, les équipes des CLE et des EBE les accompagnent régulièrement dans leurs démarches administratives.

Ces situations sont particulièrement problématiques pour les équipes de direction des EBE qui doivent parfois gérer la constitution de nombreux dossiers affectés aux questions de handicap (RQTH, demandes d'aides Agefiph...).

Aujourd'hui, toutes les EBE ont entrepris des actions dans le but d'aménager les postes et les équipements de travail. Il faut continuer à encourager les efforts pour la mise en place de collectifs effectivement inclusifs pour tous. Cette ambition demande du temps, des moyens humains et matériels conséquents dont les EBE et les territoires ne disposent pas encore.



entretien

PIPRIAC SAINT-GANTON



Serge Marhic, directeur de l'EBE Tezea

? *Comment est fait le lien entre l'entretien mené par l'équipe projet et l'EBE ?*

Un mois avant leur entrée dans l'EBE, je rencontre les personnes privées d'emploi pour savoir où elles en sont et faire un point sur leurs compétences, leurs capacités physiques, leur temps de travail... En amont, je lis le compte-rendu de l'entretien mené par l'équipe projet. Certaines personnes ont mentionné des handicaps mais n'évoquent pas plus de contraintes. L'entretien que je fais est plus concret car nous échangeons sur les activités de l'EBE, les futurs salariés se rendent alors compte de ce qu'ils pourront faire ou pas. Sur le temps de travail, je fais toujours en sorte que la personne démarre avec un volume d'heures moindre lié à sa problématique, quitte à l'augmenter une fois qu'elle se sent bien dans l'EBE. Une fois embauché, chaque salarié passe la première semaine à « tourner » sur tous les sites de Tezea, cela permet de tester les activités, de rencontrer ses collègues de travail, découvrir les sites. À la fin de cette semaine, on fait le point : où s'est-il senti le mieux ? Par quoi se sent-il le plus motivé ? C'est particulièrement important pour les personnes en situation de handicap qui se rendent ainsi mieux compte de ce qu'elles sont en mesure de faire. Je prends l'exemple d'un salarié avec un handicap physique qui travaille à l'atelier palettes, il ne peut pas les porter, mais il enlève les clous et il est tout à fait satisfait de son poste.

? *Quelle adaptation des postes de travail est faite ?*

Nous avons sollicité l'intervention d'un ergonome auprès de l'Agefiph, ce dernier a passé 4 jours dans l'entreprise, il y a 2 ans. Sur 3 sites différents, nous avons ciblé une personne en situation de handicap avant de décliner les mesures et l'ergonomie du poste aux autres salariés. Sur le pôle administratif par exemple, nous avons ainsi installé des bureaux et des chaises plus adaptés. À la recyclerie, nous nous sommes dotés de chariots à charge mobile, nous avons adapté le rangement par des racks ... Le pôle ménage a adapté ses outils. C'est quelque chose qui prend du temps, mais qui est fondamental.

L'idéal serait que l'EBE se dote en interne de cette compétence de suivi des salariés et des postes en adaptation. Cela permettrait d'analyser et d'anticiper notamment les nouvelles activités. Pendant un certain temps, une salariée de l'EBE avait un mi-temps dédié sur le suivi des personnes en situation de handicap (administratif et échanges avec les salariés). Aujourd'hui, par exemple, Tezea va se lancer dans une activité de « dépaginage » de livres : la personne qui va enlever les pages sera installée en hauteur, or je ne sais pas comment faire pour que les livres à « dépaginer » arrivent à hauteur de travail. Avoir un réel suivi des salariés en situation de handicap permettrait aussi de mieux prendre en compte la question de la formation professionnelle, un point essentiel pour permettre à ces salariés de pouvoir postuler dans des entreprises extérieures en lien avec leurs compétences acquises.

? *Comment le handicap est-il pris en compte en matière de management ?*

Nous comptons environ 30 % de travailleurs handicapés, cela pose quelques questions en matière de management, car certains salariés estiment que les personnes handicapées sont « protégées », puisqu'elles ne font pas certaines tâches. Pour éviter que cela soit trop problématique, il faut pouvoir mixer les profils sur les différents sites.

Économiquement parlant, il faut aussi que nous mettions en place des activités adaptées aux personnes en situation de handicap et qui permettent de dégager du chiffre d'affaires. Nous avons ainsi un projet de légumerie ou une prestation de transport (avec l'Établissement français du sang notamment). Deux activités où les postes devraient être plus rapidement adaptables et ne demandent ni compétences spécifiques ni efficacité physique importante.

3

LES PISTES DE TRAVAIL POUR UN PARTENARIAT TZCLD - AGEFIPH

La mise en œuvre du projet Territoires zéro chômeur de longue durée se fait par l'action conjointe des équipes projet des Comités locaux pour l'emploi (CLE) et des EBE. La mise en place de collectifs de travail inclusifs est donc le résultat d'un processus continu d'acculturation au projet et de prise en compte des situations de chacun avec pour objectif la capacitation des personnes et la production de travaux utiles.

3.1

S'APPUYER SUR LES ACTEURS LOCAUX EXPERTS DES QUESTIONS SUR LE HANDICAP POUR L'IDENTIFICATION DES PERSONNES PRIVÉES D'EMPLOI EN SITUATION DE HANDICAP

L'identification des personnes privées durablement d'emploi relève de la responsabilité des Comités locaux pour l'emploi puisque c'est à leur niveau que la rencontre des volontaires est menée. Il est donc indispensable de

construire des partenariats avec les acteurs de l'inclusion des personnes en situation de handicap pour favoriser l'expression du volontariat de ces dernières et leur accès à l'emploi.

Une participation au CLE peut être une première étape dans la construction de ces partenariats. En effet, les informations et les sujets traités en CLE méritent d'être éclairés par l'implication des professionnels du secteur du handicap (APF France handicap, Agefiph, Cap Emploi, Pôle emploi...).

3.2

MAXIMISER LE TAUX DE RECOURS AUX DROITS DES TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP ET FACILITER LES DÉMARCHES ADMINISTRATIVES DES EBE

L'étude a permis de montrer que les équipes des CLE et des EBE sont très régulièrement sollicitées dans la constitution de dossiers de demande d'aide, soit pour les volontaires et salariés dont le handicap n'est pas encore reconnu, soit dans le but de recourir à des aides financières pour les entreprises. Ces démarches, multiples et répétées, sont cependant essentielles pour garantir un égal accès à l'expérimentation et permettre de maintenir des collectifs de travail inclusifs.

3.3

ADAPTER LES ORGANISATIONS DE TRAVAIL : MISE EN PLACE DES CONDITIONS POUR UN MANAGEMENT INCLUSIF

L'EBE est une entreprise polyvalente de taille moyenne, l'enjeu de l'existence du droit d'obtenir un emploi sur les territoires habilités est lié à la création et l'animation de collectifs de travail adaptés et inclusifs.

De nombreux aménagements fonctionnels et organisationnels sont nécessaires pour permettre une intégration de tous et une adaptation du rythme et du poste de travail.

Le travail sur la définition d'une mission pour veiller au caractère inclusif du collectif de travail est déjà en cours dans quelques EBE. Une piste serait de généraliser la fonction de référent handicap dans les EBE, avec un rôle d'accueil des nouveaux salariés, de formation des équipes à l'accueil et à l'adaptation de l'organisation. Cela favoriserait l'inclusion des nouveaux salariés en situation de handicap et améliorerait la coordination avec le CLE.

3.4

ADAPTER MATÉRIELLEMENT LES POSTES ET LES ÉQUIPEMENTS DE TRAVAIL

Depuis le début de l'expérimentation, 21 adaptations matérielles des postes de travail (matériels adaptés, postes, aides pour manutention) ont été réalisées. Ces travaux sont éclairés par l'analyse préalable d'ergothérapeutes et bénéficient à l'ensemble du collectif de travail.

3.5

ANIMER NATIONALEMENT LA DYNAMIQUE ET ENCOURAGER LES ÉCHANGES DE PRATIQUES

L'ASSOCIATION TZCLD en charge de l'accompagnement des projets émergents propose le développement d'une mission de capitalisation et de pédagogie en direction des territoires en cours d'organisation et le développement d'outils méthodologiques (fiches méthodologiques, cartographie des parties prenantes...) et pédagogiques (sessions de formation, outils en ligne, vidéos...) pour transférer les bonnes pratiques dès l'initiative d'un projet. Des opérations de communication spécifiques pourront être menées en direction des personnes privées d'emploi afin de faire progresser l'inclusion des personnes en situation de handicap privées d'emploi dans les territoires engagés pour la suppression de la privation d'emploi.

Grâce à ce partenariat, le **FONDS D'EXPÉRIMENTATION ETCLD** souhaite également développer une mission spécifique d'appui aux directions des EBE pour la mise en place d'un management inclusif, un poste est créé à cette fin. Il est en effet indispensable d'impulser cette dynamique au niveau national et de l'accompagner sur le terrain pour en tirer les enseignements nécessaires à la progression de l'objectif d'inclusion et à la capitalisation entre les territoires expérimentaux. Des outils spécifiques seront développés pour accompagner cette mission.

Les premiers résultats d'intégration des personnes en situation de handicap dans les collectifs de travail des EBE sont probants. Ils soulignent le besoin de financement spécifique permettant d'encourager les efforts déjà développés pour l'intégration de personnes en situation de handicap, dans les EBE des territoires habilités et émergents.

L'organisation inclusive des EBE dans le projet Territoires zéro chômeur de longue durée, projet pilote, doit permettre d'explorer des méthodologies transférables dans les entreprises de droit commun du territoire et créer un effet de levier pour faire de l'emploi un droit, pour tous.



entretien

MAULÉON



Eric Touzé Calais, salarié

J'ai eu un accident en 2000 et depuis je suis hémiparétique du côté gauche, mais j'ai retrouvé la marche et la parole. J'étais chauffeur routier, ma passion c'est de conduire. Quand on m'a proposé d'assurer les transports internes au sein de l'EBE de Mauléon, j'étais ravi. J'ai été embauché à l'Esiam en novembre 2017 et depuis, je véhicule les salariés qui n'ont pas le permis et qui doivent se déplacer. J'utilise ma voiture, qui a une boîte automatique et les commandes au volant, et l'entreprise me rembourse les frais kilométriques. J'ai commencé à mi-temps, par peur de ne pas pouvoir faire plus, mais je vais bientôt passer à $\frac{3}{4}$ temps car ça se passe vraiment bien. Je fais d'autres activités en parallèle de la conduite : nettoyage de verre plat, atelier bois... Quand je dois m'asseoir pour me reposer un peu, tout le monde comprend. Dans l'EBE, il y a beaucoup de personnes en situation de handicap, les gens sont compréhensifs, on se remplace, on s'aide. Il y a une grande tolérance, notamment de la part des référents qui sont toujours à l'écoute.

ANNEXE 1

PORTRAITS DES TERRITOIRES

Territoire de la Métropole européenne de Lille
Nord

Territoire de Colombelles
Calvados

Territoire de Pipriac
et Saint-Ganton
Ille-et-Vilaine

Territoire de Mauléon
Deux-Sèvres

Territoire de Thiers
Puy-de-Dôme

Territoire du Pays de
Colombey et du Sud Toulain
Meurthe-et-Moselle

Territoire de Paris 13^e
Paris

Territoire de Loire,
Nièvre et Bertranges
Nièvre

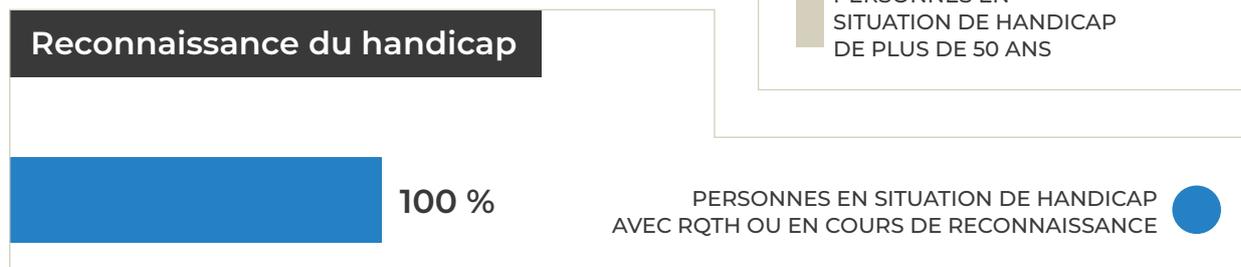
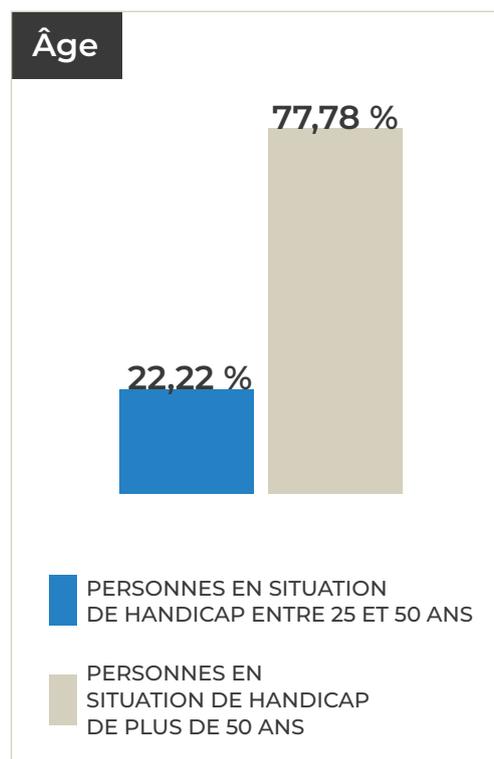
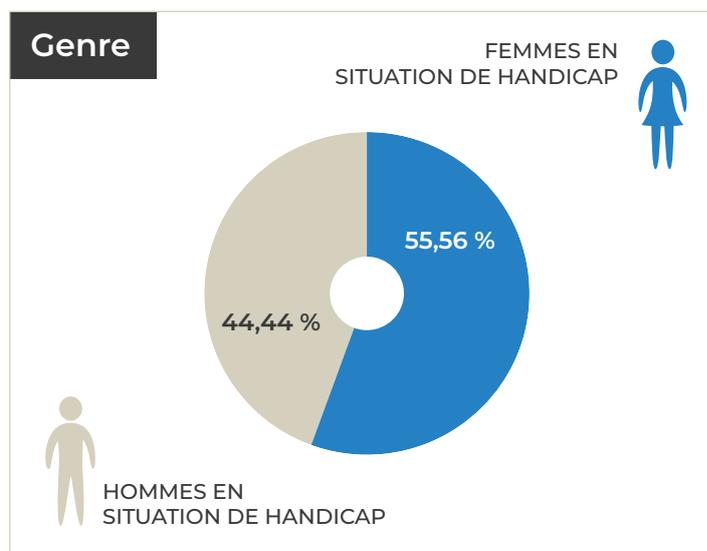
Territoire de
Villeurbanne
Saint-Jean
Rhône

Territoire
de Jouques
Bouches-du-Rhône

CARTES DES TERRITOIRES HABILITÉS

Colombelles

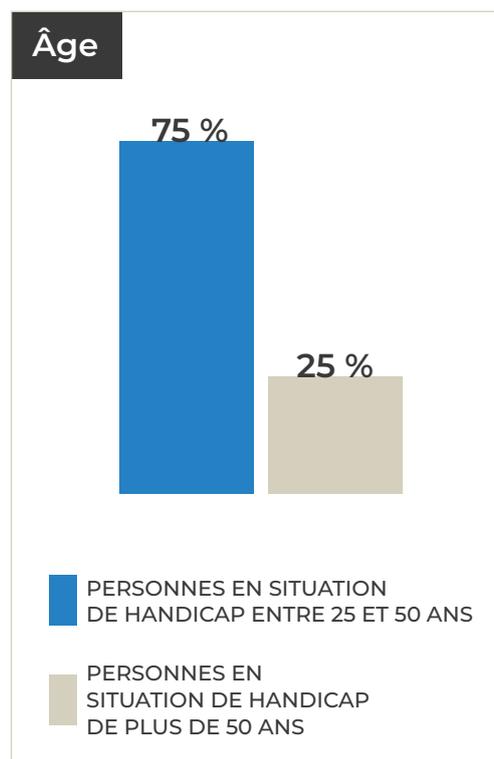
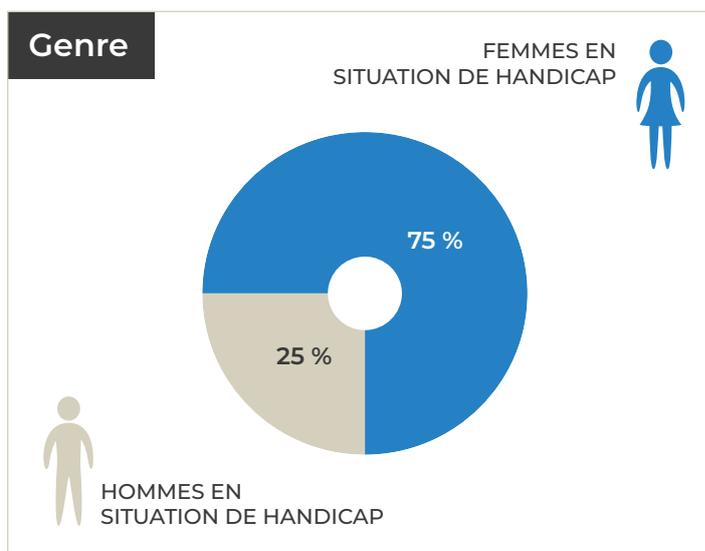
	Nombre	Part dans l'ensemble de l'EBE
Effectif salarié en situation de handicap	9	13,64 %
ETP représentant des salariés en situation de handicap	8,20	13,28 %



Bonnes pratiques du CLE	Bonnes pratiques de l'EBE
<ul style="list-style-type: none"> Présence d'un ESAT (APAEI) et de Cap emploi au sein du CLE. Réflexion en cours pour un accompagnement de l'ensemble des problématiques sociales. 	<ul style="list-style-type: none"> Lien avec le Centre médical artisanal et interprofessionnel du Calvados (CMAIC) pour travailler sur l'ergonomie des postes et la santé au travail.

Jouques

	Nombre	Part dans l'ensemble de l'EBE
Effectif salarié en situation de handicap	4	8,70 %
ETP représentant des salariés en situation de handicap	3,07	7,89 %

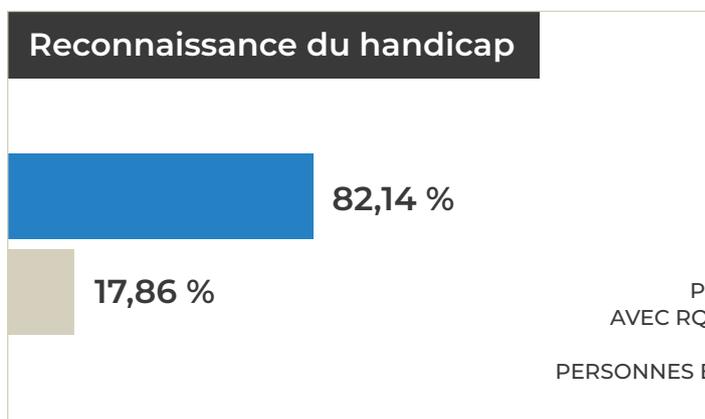
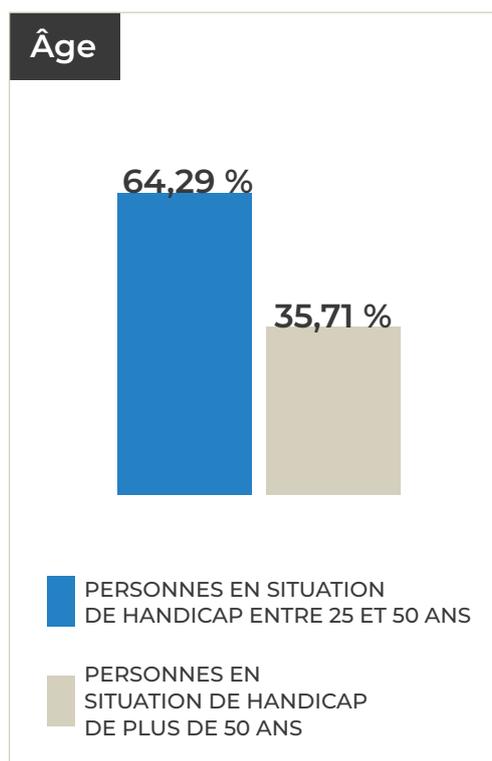
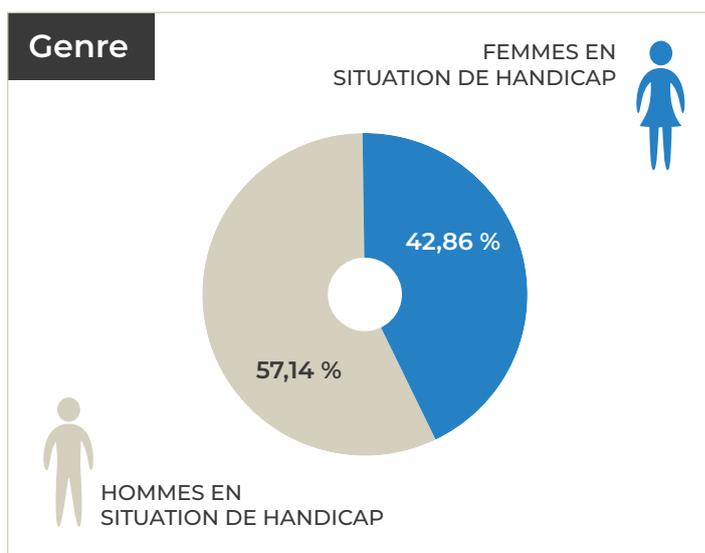


Reconnaissance du handicap



Bonnes pratiques du CLE	Bonnes pratiques de l'EBE
<ul style="list-style-type: none"> Présence de l'ADAPT, la MDPH, un ESAT et le mouvement Parcours Handicap 13 au sein du CLE. 	<ul style="list-style-type: none"> Adaptation des planning et des durée de travail pour les personnes en situation de handicap.

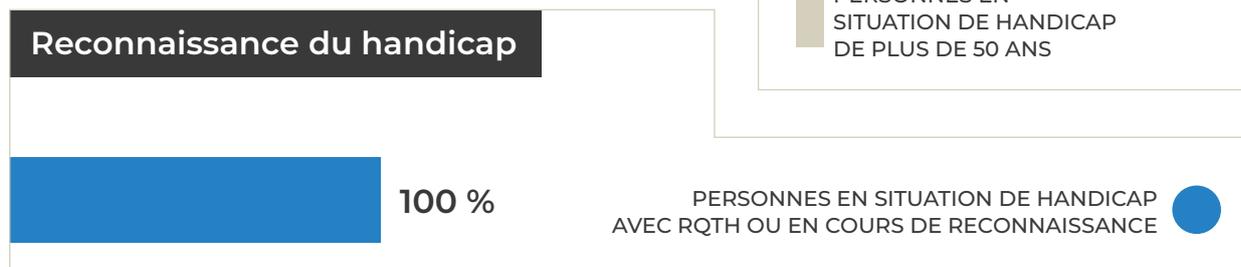
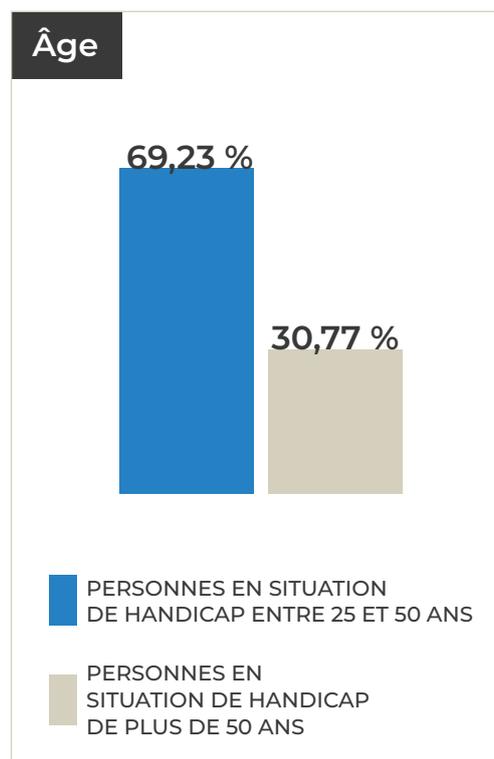
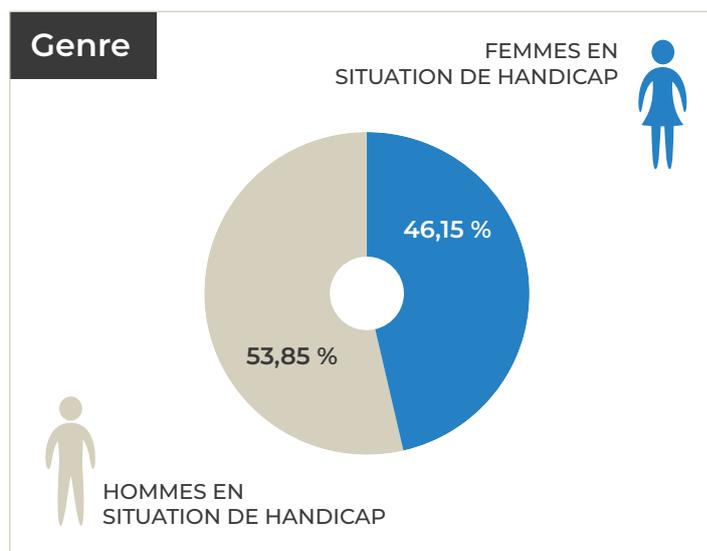
	Nombre	Part dans l'ensemble de l'EBE
Effectif salarié en situation de handicap	28	36,36 %
ETP représentant des salariés en situation de handicap	18	29,37 %



Bonnes pratiques du CLE	Bonnes pratiques de l'EBE
<ul style="list-style-type: none"> • Présence de CAP Emploi au sein du CLE. • Les volontaires ont la possibilité de bénéficier de l'accompagnement du Comité technique social. 	<ul style="list-style-type: none"> • Travail sur l'adaptation et l'ergonomie des postes, financé par l'Agefiph. • Formation sur le handicap au sein de l'EBE.

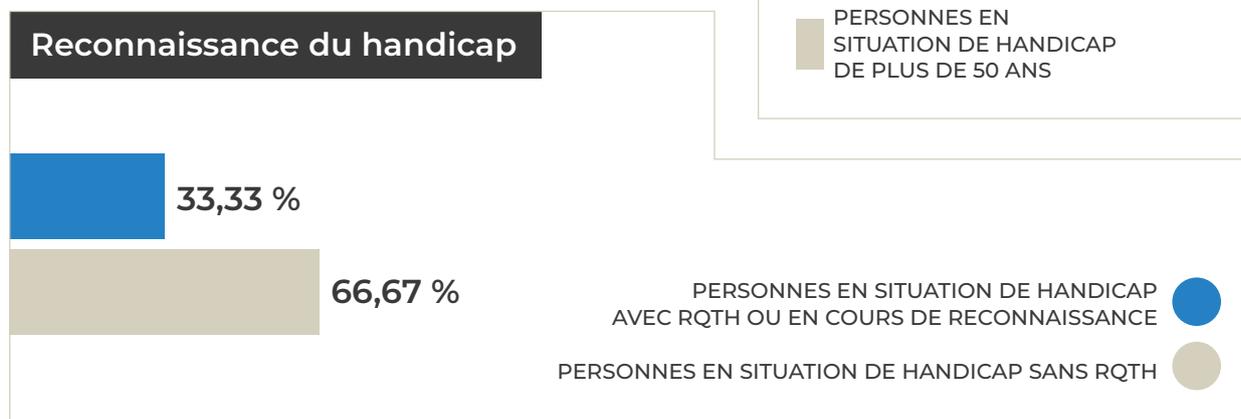
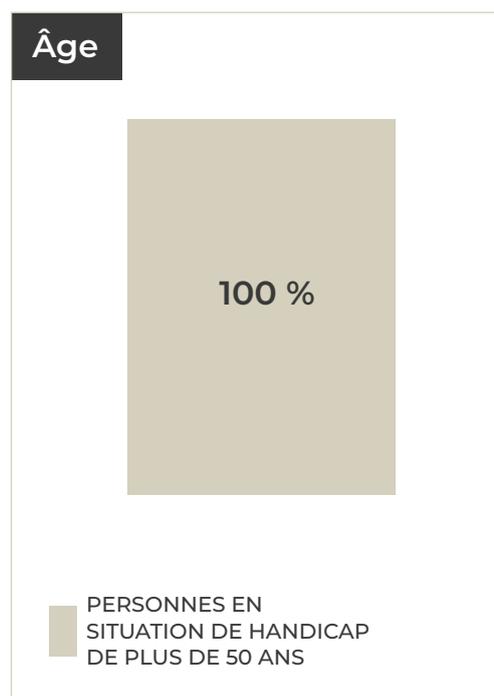
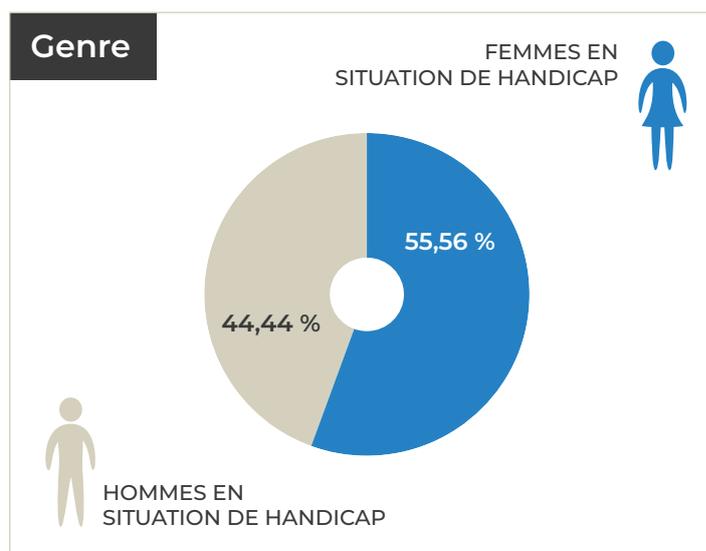
Métropole européenne de Lille

	Nombre	Part dans l'ensemble de l'EBE
Effectif salarié en situation de handicap	13	11,11 %
ETP représentant des salariés en situation de handicap	11,30	11,02 %



Bonnes pratiques du CLE	Bonnes pratiques de l'EBE
Non répertoriées à ce jour	<ul style="list-style-type: none"> • Création d'un référent handicap. • Aménagement systématique des postes de travail. • Demande d'une formation sur le handicap.

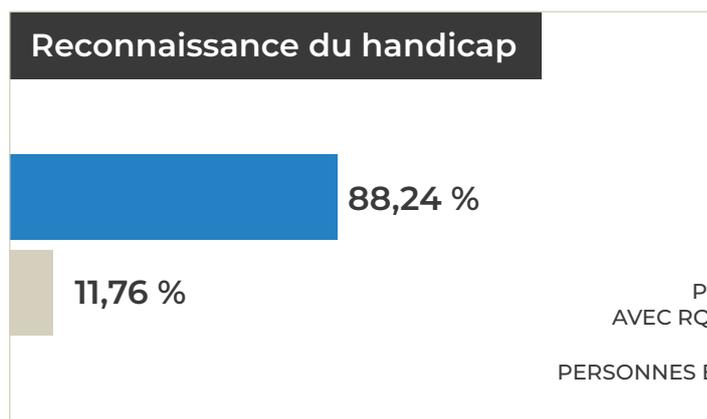
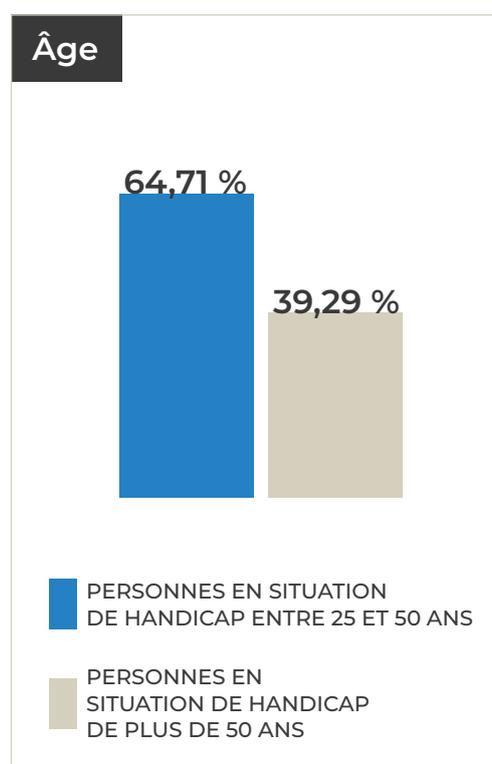
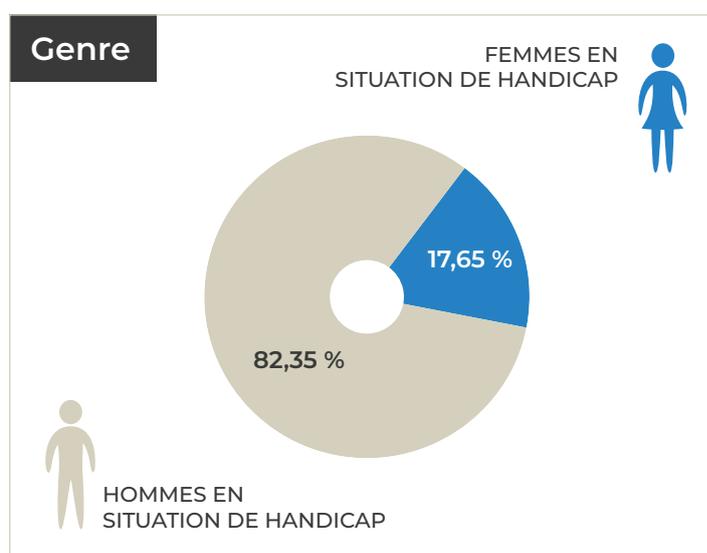
	Nombre	Part dans l'ensemble de l'EBE
Effectif salarié en situation de handicap	9	20,93 %
ETP représentant des salariés en situation de handicap	7	19,61 %



Bonnes pratiques du CLE	Bonnes pratiques de l'EBE
<ul style="list-style-type: none"> Élaboration en cours d'une méthode d'animation à destination des personnes en situation de handicap avec l'Agefiph. 	Non répertoriées à ce jour

Pays de Colombey et du Sud Toulinois

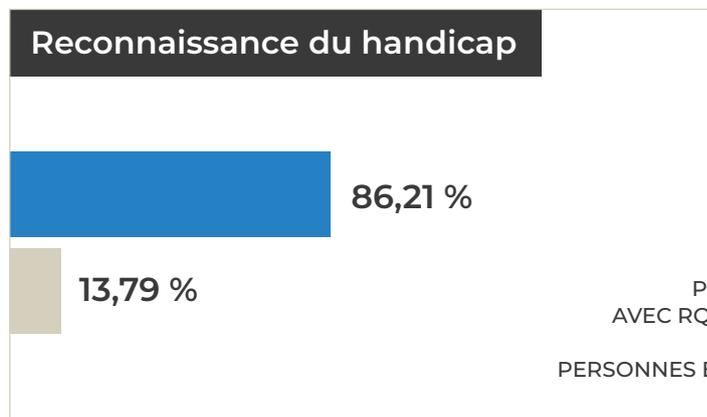
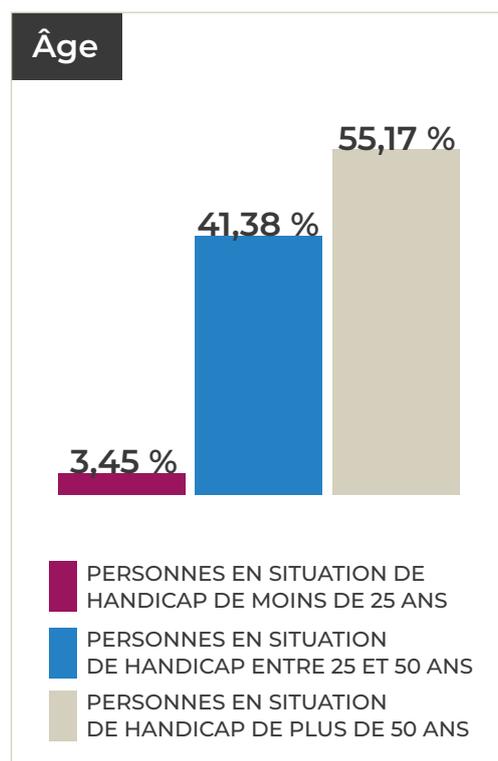
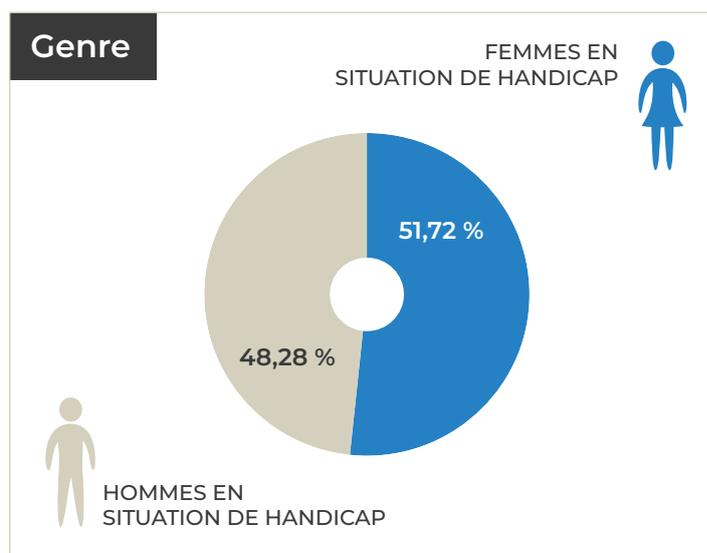
		Nombre	Part dans l'ensemble de l'EBE
La Fabrique	Effectif salarié en situation de handicap	17	23,94 %
	ETP représentant des salariés en situation de handicap	13,00	20,85 %
SCIC Laine	Effectif salarié en situation de handicap	0	0 %
	ETP représentant des salariés en situation de handicap	0	0 %



Bonnes pratiques du CLE	Bonnes pratiques de l'EBE
Non répertoriées à ce jour	<ul style="list-style-type: none"> Mise en place d'un référent handicap formé par l'Agefiph. Lien avec des institutions spécialisés (ESAT, Cap Emploi, MDPH) qui aident à la prise en charge des personnes en situation de handicap.

Pipriac et Saint-Ganton

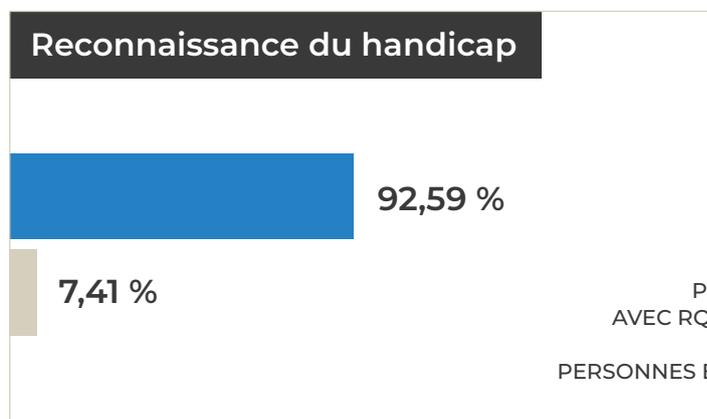
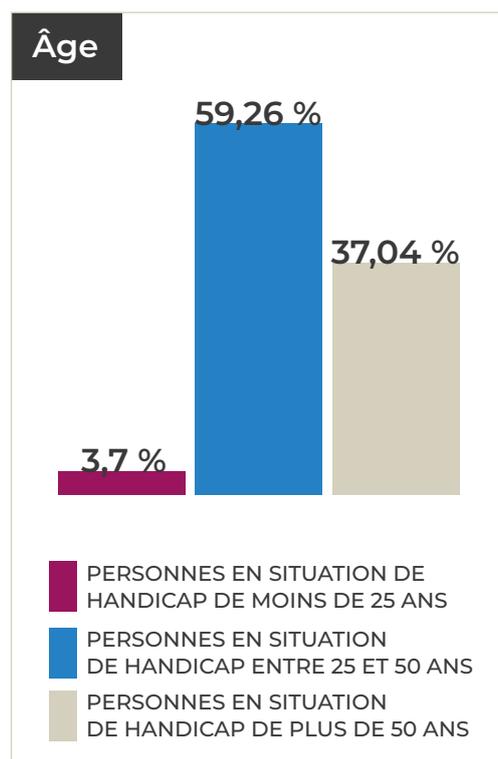
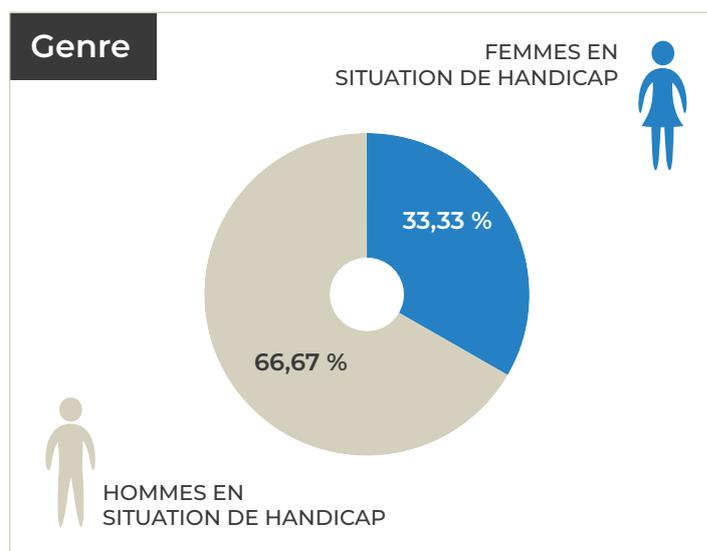
	Nombre	Part dans l'ensemble de l'EBE
Effectif salarié en situation de handicap	29	43,28 %
ETP représentant des salariés en situation de handicap	20	33,51 %



Bonnes pratiques du CLE	Bonnes pratiques de l'EBE
<ul style="list-style-type: none"> • Réunion d'information collective sur le projet en lien avec la MDPH. • Partenariat avec le dispositif Fil Rouge 35 pour la gestion du handicap psychique. 	<ul style="list-style-type: none"> • Étude sur l'ergonomie des postes de travail, financé par l'Agefiph.

Loire, Nièvre et Bertranges

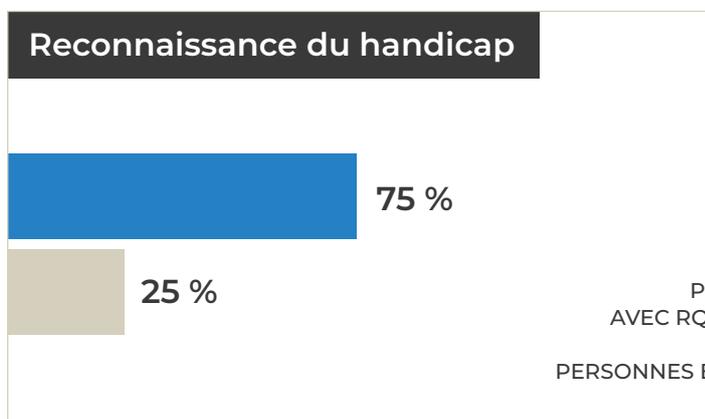
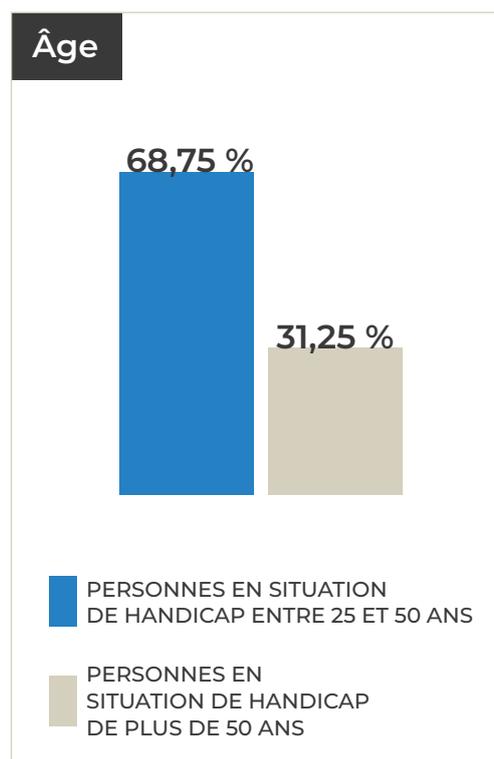
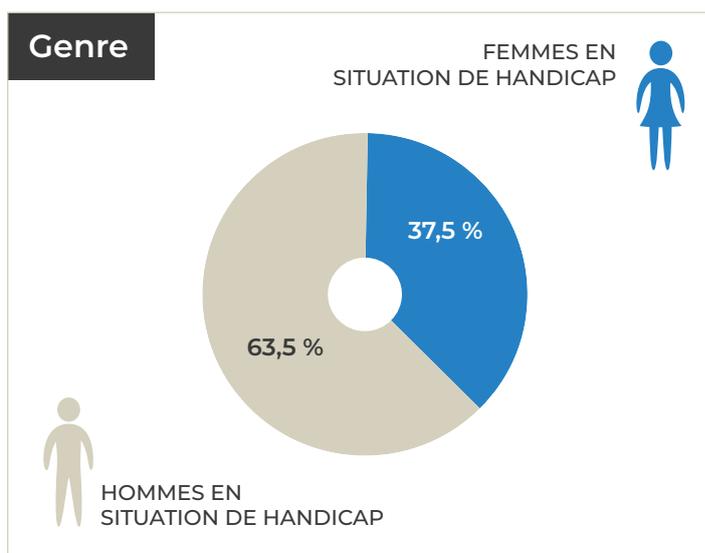
	Nombre	Part dans l'ensemble de l'EBE
Effectif salarié en situation de handicap	27	28,13 %
ETP représentant des salariés en situation de handicap	22,77%	26,03 %



Bonnes pratiques du CLE	Bonnes pratiques de l'EBE
Non répertoriées à ce jour	<ul style="list-style-type: none"> Adaptation de l'organisation du travail (durée, mission).

Thiers

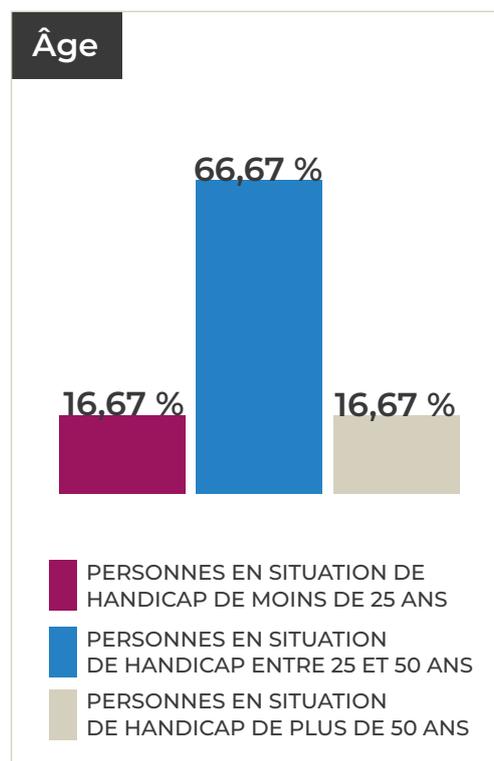
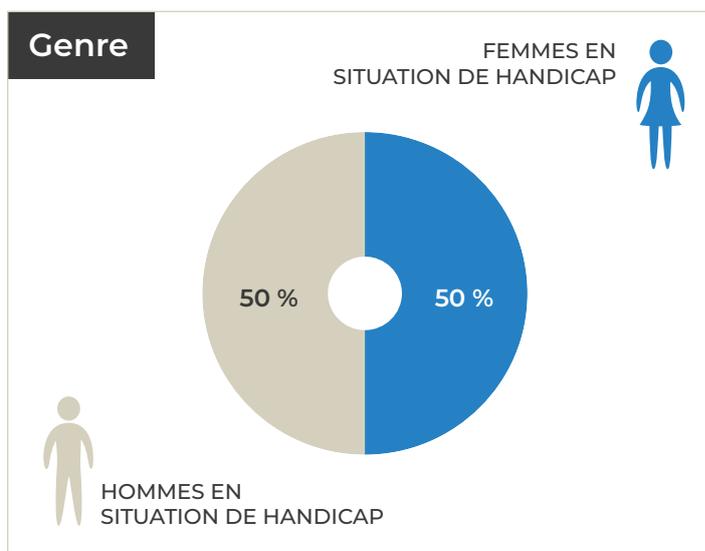
	Nombre	Part dans l'ensemble de l'EBE
Effectif salarié en situation de handicap	16	20,78 %
ETP représentant des salariés en situation de handicap	12	16,46 %



Bonnes pratiques du CLE	Bonnes pratiques de l'EBE
<ul style="list-style-type: none"> • Présence au sein du CLE de Cap Emploi. • Mise à disposition des volontaires du projet en situation de handicap d'un parcours d'animation de trois mois animé spécifiquement par Cap Emploi 63. 	<ul style="list-style-type: none"> • Aménagement systématique des postes de travail. • Aide des salariés en situation de handicap non-reconnu dans leurs démarches administratives.

Villeurbanne Saint-Jean

	Nombre	Part dans l'ensemble de l'EBE
Effectif salarié en situation de handicap	6	7,69 %
ETP représentant des salariés en situation de handicap	6	8,80 %



Bonnes pratiques du CLE	Bonnes pratiques de l'EBE
Non répertoriées à ce jour	<ul style="list-style-type: none"> Adaptation de l'organisation du travail (durée et mission).

ANNEXE 2

DÉTAIL DES CALCULS

CALCUL 1

Part des personnes en situation de handicap dans les effectifs

EBE	Territoire	A	B	C
		Effectif des personnes en situation de handicap	Effectif conventionné à juin 2019	Part des personnes en situation de handicap au sein des effectifs salariés
Actypôles	Thiers	16	77	20,78 %
Atipic	Colombelles	9	66	13,64 %
EBE 58	Loire, Nièvre et Bertranges	27	96	28,13 %
Elan	Jouques	4	46	8,70 %
Emerjean	Villeurbanne	6	78	7,69 %
Esiam	Mauléon	28	77	36,36 %
La Fabrique	Pays de Colombey et du Sud Toulinois	17	71	23,94 %
La Fabrique de l'emploi	MEL	13	117	11,11 %
SCIC Laine	Pays de Colombey et du Sud Toulinois	0	6	0,00 %
Tezea	Pipriac Saint-Ganton	29	67	43,28 %
13 Avenir	Paris 13	9	43	20,93 %
	TOTAL	158	744	21,24 %

Données :

A = Effectif en situation de handicap.

B = Effectif conventionné au mois de juin 2019.

C = Ratio du nombre de personnes en situation de handicap au sein des EBE.

Calcul :

C = A/B

Source :

A = Enquête handicap - Déclaration EBE - Juin 2019.

B = Déclaration mensuelle EBE - Versement contribution au développement de l'emploi.

CALCUL 2

Part d'ETP concernée par des personnes en situation de handicap parmi les ETP conventionnés

EBE	Territoire	A	B	C
		ETP représentés par des personnes en situation de handicap	Nombre d'ETP conventionné en juin 2019	Part des ETP représentés par des personnes en situation de handicap au sein des EBE
Actypôles	Thiers	12,00	72,90	16,46 %
Atipic	Colombelles	8,20	61,77	13,28 %
EBE 58	Loire, Nièvre et Bertranges	22,77	87,47	26,03 %
Elan	Jouques	3,07	38,91	7,89 %
Emerjean	Villeurbanne	6,00	68,15	8,80 %
Esiam	Mauléon	18,00	61,28	29,37 %
La Fabrique	Pays de Colombey et du Sud Toulinois	13,00	62,34	20,85 %
La Fabrique de l'emploi	MEL	11,30	102,54	11,02 %
SCIC Laine	Pays de Colombey et du Sud Toulinois	0,00	5,71	0,00 %
Tezea	Pipriac Saint-Ganton	20,00	59,68	33,51 %
13 Avenir	Paris 13	7,00	35,70	19,61 %
TOTAL		121,34	656,45	18,48 %

Données :

A = ETP représentés par des personnes en situation de handicap.

B = ETP conventionnés au mois de juin 2019.

C = Ratio du nombre de personnes en situation de handicap au sein des EBE.

Calcul :

$$C = A/B$$

Source :

A = Enquête handicap - Déclaration EBE - Juin 2019.

B = Déclaration mensuelle EBE - Versement contribution au développement de l'emploi.

CALCUL 3

Répartition des salariés en situation de handicap selon qu'ils soient ou non reconnus ou en voie d'être reconnus officiellement comme travailleurs handicapés

EBE	Territoire	A	B	C	D	E
		Effectif des personnes en situation de handicap	Personnes en situation de handicap dont la situation est reconnue ou en cours de reconnaissance	Personnes en situation de handicap non reconnue	Part des personnes en situation de handicap avec RQTH	Part des personnes en situation de handicap sans RQTH
Actypôles	Thiers	16	12	4	75,00 %	25,00 %
Atipic	Colombelles	9	9	0	100,00 %	0,00 %
EBE 58	Loire, Nièvre et Bertranges	27	25	2	92,59 %	7,41 %
Elan	Jouques	4	4	0	100,00 %	0,00 %
Emerjean	Villeurbanne	6	6	0	100,00 %	0,00 %
Esiam	Mauléon	28	23	5	82,14 %	17,86 %
La Fabrique	Pays de Colombey et du Sud Toulinois	17	15	2	88,24 %	11,76 %
La Fabrique de l'emploi	MEL	13	13	0	100,00 %	0,00 %
SCIC Laine	Pays de Colombey et du Sud Toulinois	0	0	0	0,00 %	0,00 %
Tezea	Pipriac Saint-Ganton	29	25	4	86,21 %	13,79 %
13 Avenir	Paris 13	9	3	6	33,33 %	66,67 %
	TOTAL	158	135	23	85,44 %	14,5 6%

Données :

- A** = Effectif en situation de handicap.
- B** = Effectif reconnu ou en cours de reconnaissance.
- C** = Effectif n'étant pas reconnu.
- D** = Part des personnes dont le handicap est reconnu ou en cours de reconnaissance.
- E** = Part des personnes dont le handicap n'est pas reconnu ou en cours de reconnaissance.

Calcul :

$$D = B/A$$

$$E = 1-(B/A)$$

Source :

- A** = Enquête handicap - Déclaration EBE - Juin 2019.
- B** = Enquête handicap - Déclaration EBE - Juin 2019.
- C** = Enquête handicap - Déclaration EBE - Juin 2019.

CALCUL 4

Répartition des salariés en situation de handicap selon leur âge

EBE	Territoire	A	B	C	D	E	F
		Salariés en situation de handicap de moins de 25 ans	Salariés en situation de handicap entre 25 et 50 ans	Salariés en situation de handicap de plus de 50 ans	Part des Salariés en situation de handicap de moins de 25 ans	Part des Salariés en situation de handicap entre 25 et 50 ans	Part des Salariés en situation de handicap de plus de 50 ans
Actypôles	Thiers	0	11	5	0,00 %	68,75 %	31,25 %
Atipic	Colombelles	0	2	7	0,00 %	22,22 %	77,78 %
EBE 58	Loire, Nièvre et Bertranges	1	16	10	3,70 %	59,26 %	37,04 %
Elan	Jouques	0	3	1	0,00 %	75,00 %	25,00 %
Emerjean	Villeurbanne	1	4	1	16,67 %	66,67 %	16,67 %
Esiam	Mauléon	0	18	10	0,00 %	64,29 %	35,71 %
La Fabrique	Pays de Colombey et du Sud Toulinois	0	11	6	0,00 %	64,71 %	35,29 %
La Fabrique de l'emploi	MEL	0	9	4	0,00 %	69,23 %	30,77 %
SCIC Laine	Pays de Colombey et du Sud Toulinois	0	0	0	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Tezea	Pipriac Saint-Ganton	1	12	16	3,45 %	41,38 %	55,17 %
13 Avenir	Paris 13	0	0	9	0,00 %	0,00 %	100,00 %
	TOTAL	3	86	69	1,90 %	54,43 %	43,67 %

Données :

A = Effectif en situation de handicap âgé de moins de 25 ans.

B = Effectif en situation de handicap âgé entre 25 et 50 ans.

C = Effectif en situation de handicap âgé de plus de 50 ans.

D = Part des salariés en situation de handicap de moins de 25 ans.

E = Part des salariés en situation de handicap ayant entre 25 et 50 ans.

F = Part des salariés en situation de handicap de plus de 50 ans.

Calcul :

$$D = A / (A + B + C)$$

$$E = B / (A + B + C)$$

$$F = C / (A + B + C)$$

Source :

A = Enquête handicap - Déclaration EBE - Juin 2019.

B = Enquête handicap - Déclaration EBE - Juin 2019.

C = Enquête handicap - Déclaration EBE - Juin 2019.

CALCUL 5

Répartition des salariés en situation de handicap selon leur sexe

EBE	Territoire	A	B	C	D
		Effectif d'hommes en situation de handicap	Effectif de femmes en situation de handicap	Part des hommes en situation de handicap	Part des femmes en situation de handicap
Actypôles	Thiers	10	6	62,50 %	37,50 %
Atipic	Colombelles	4	5	44,44 %	55,56 %
EBE 58	Loire, Nièvre et Bertranges	18	9	66,67 %	33,33 %
Elan	Jouques	1	3	25,00 %	75,00 %
Emerjean	Villeurbanne	3	3	50,00 %	50,00 %
Esiam	Mauléon	12	16	42,86 %	57,14 %
La Fabrique	Pays de Colombey et du Sud Toulinois	14	3	82,35 %	17,65 %
La Fabrique de l'emploi	MEL	7	6	53,85 %	46,15 %
SCIC Laine	Pays de Colombey et du Sud Toulinois	0	0	0,00 %	0,00 %
Tezea	Pipriac Saint-Ganton	14	15	48,28 %	51,72 %
13 Avenir	Paris 13	4	5	44,44 %	55,56 %
	TOTAL	87	71	55,06 %	44,94 %

Données :

A = Effectif en situation de handicap de sexe masculin.

B = Effectif en situation de handicap de sexe féminin.

C = Part des salariés en situation de handicap de sexe masculin.

D = Part des salariés en situation de handicap de sexe féminin.

Calcul :

$$C = A / (A + B)$$

$$D = B / (A + B)$$

Source :

A = Enquête handicap - Déclaration EBE - Juin 2019.

B = Enquête handicap - Déclaration EBE - Juin 2019.



TERRITOIRES
ZÉRO CHÔMEUR
DE LONGUE
DURÉE



EXPERIMENTATION
TERRITORIALE CONTRE LE
CHÔMAGE DE
LONGUE
DURÉE



agefiph

ouvrir l'emploi
aux personnes handicapées



... POUR TOUS !