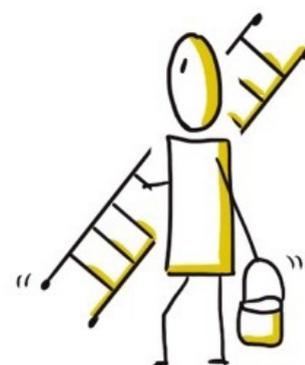
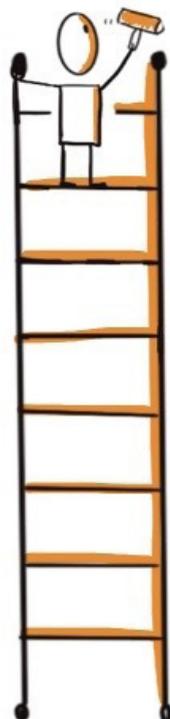




**L'accessibilité des emplois en EBE,
prise en compte des situations
de handicap dans
les collectifs de travail**



AVRIL
2023

Bilan 2022

SOMMAIRE

1 - CONTEXTE.....	3
1.1 Rappels des fondamentaux du partenariat entre Agefiph, ETCLD et TZCLD.....	3
1.1.1 ETCLD-Agefiph en 2022.....	4
1.1.2 TZCLD-Agefiph en 2022.....	4
1.2 Rappel du contexte de montée en charge de l'expérimentation Territoires zéro chômeur de longue durée....	5
2 - EVOLUTION DE LA QUALIFICATION DE LA BOETH DANS LES EBE (UTILISATION DES DONNÉES DE PAIE).....	7
2.1 L'année 2022.....	7
2.2 Marge de progression.....	8
2.3 Précisions sur le statut de BOETH.....	8
3 - BILAN DES ENTREPRISES À BUT D'EMPLOI.....	10
3.1 Caractéristiques des EBE ayant répondu.....	10
3.2 Organisation de la politique inclusive dans les EBE.....	10
3.2.1 Processus mis en oeuvre par l'EBE pour identifier la situation de handicap et optimiser l'intégration.....	10
3.2.2 Démarche de reconnaissance administrative réalisées ou en cours.....	11
3.2.3 La fonction de référent handicap dans l'EBE.....	12
3.2.4 Management inclusif dans l'EBE.....	12
3.3 Informations globales.....	13
3.3.1 Information sur les salariés.....	13
3.3.1.1 Genre.....	13
3.3.1.2 Age.....	14
3.3.1.3 Niveaux de formation.....	14
3.3.2 L'emploi en EBE.....	15
3.3.2.1 Motifs de sortie.....	16
3.3.3 Montée en compétences.....	17
3.3.4 Mobilisation d'une prestation Agefiph.....	19
4 - ANALYSE, ENSEIGNEMENTS ET PROPOSITIONS.....	20
5 - ANNEXES.....	22
5.1 Liste des territoires et des entreprises à but d'emploi.....	22
5.2 Monographie des territoires et des entreprises à but d'emploi en 2022.....	24

BILAN 2022

données au 31/12/2022

POUR FAIRE DE L'EMPLOI UN DROIT

... Pour Tous !



23%

ESTIMATION DE LA PART DES SALARIÉS EN SITUATION DE HANDICAP (BOETH OU EN COURS DE RECONNAISSANCE) DONT L'EBE EST SIGNATAIRE DE LA CONVENTION DE PARTENARIAT AVEC L'AGEFIPH



47

TERRITOIRES EXPÉRIMENTAUX



50

ENTREPRISES À BUT D'EMPLOI OUVERTES

31

EBE AYANT SIGNÉ UNE CONVENTION DE PARTENARIAT AVEC L'AGEFIPH EN 2022

1695



298

SALARIÉS AYANT UNE RECONNAISSANCE DE LEUR HANDICAP

186

SALARIÉS POUR LEQUELS L'EBE BÉNÉFICIE D'UN FORFAIT DE 3000 € EN 2022

558 K€

ENGAGÉS EN 2022



MOT DES PRÉSIDENTS



Christophe Roth
Président de l'Agefiph



Louis Gallois
Président du Fonds d'expérimentation territoriale contre le chômage de longue durée

Dès 2019, l'Agefiph, l'association TZCLD et le Fonds d'expérimentation contre le chômage de longue durée ont décidé de conjuguer leurs forces pour agir ensemble dans une société qui promeut et construit un monde du travail où l'égalité des chances se vit au quotidien.

Le bilan présenté aujourd'hui est centré sur l'action de l'Agefiph et du Fonds d'expérimentation au sein des entreprises à but d'emploi. 23% des personnes embauchées dans les entreprises à but d'emploi sont en situation de handicap. Ce chiffre est loin d'être une surprise. En effet, adapter l'emploi à la situation des personnes, un des fondamentaux du projet, revêt tout son intérêt pour les personnes qui ne peuvent accéder aux emplois disponibles, en proximité. Elles trouvent ainsi une réponse locale à leur besoin d'obtenir un emploi et de travailler.

Le partenariat entre l'Agefiph et le Fonds d'expérimentation s'ancre maintenant dans le temps, dans les territoires et il s'amplifie avec la montée en charge de l'expérimentation nationale. A l'heure de la rédaction de ce bilan, 51 territoires en France sont habilités, et 1845 personnes sont salariées dont plus de 400 personnes en situation de handicap dans 52 entreprises à but d'emploi conventionnées.

Notre intervention conjointe permet, dans les territoires et au plus près des besoins, de contribuer au développement d'emplois accessibles, en multipliant des activités utiles.

En travaillant à la réussite de l'expérimentation, nous agissons pour le plein emploi de toutes les personnes qui en sont privées, dont les personnes en situation de handicap, comme le démontrent les résultats et la progression du nombre de territoires et de personnes concernées par les impacts positifs du droit à l'emploi.

Enfin soulignons le rôle de la participation et de l'investissement des personnes, notamment celles directement concernées par nos actions, à la mise en œuvre de l'expérimentation qui constitue un des piliers remarquables de notre action. Tous ensemble allons plus loin.

INTRODUCTION

Le partenariat, conclu dès 2019 entre l'AGEFIPH et les associations ETCLD et TZCLD, a pour origine le constat de l'impact important de l'expérimentation Territoires zéro chômeur de longue durée sur l'inclusion dans l'emploi. En décembre 2021, 21,2%¹ des salariés présents dans les Entreprises à but d'emploi étaient en situation de handicap. A fin 2022, cette donnée tend à évoluer à la hausse (estimation à 23%). Cette progression est directement liée au conventionnement de nouvelles EBE, qui comptent parmi les premiers salariés embauchés un nombre important de personnes en situation de handicap².

Cette intégration des personnes en situation de handicap dans les collectifs de travail, qui dénote avec l'ensemble des moyennes nationales, tient en grande partie au principe de non-sélection et d'embauche exhaustive de toutes les personnes privées durablement d'emploi des territoires du projet ainsi que de la part importante des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH) parmi les DELD. Elle tient aussi à l'attention portée par les équipes de directions à la mise en place d'un management inclusif adapté à la situation de chacun et à l'organisation pratique du travail au sein des équipes.

Le projet Territoires zéro chômeur de longue durée propose à tous ceux qui en sont privés, un emploi adapté à leurs situations. C'est précisément parce que la cible du projet est la privation d'emploi que la démarche a un impact fort sur l'emploi des personnes en situation de handicap.

Avec l'ouverture de la deuxième étape expérimentale, l'appel à projet ouvert jusqu'en juillet 2024 permet l'intégration au fil de l'eau de nouveaux territoires souhaitant participer à la démonstration du droit à l'emploi pour toutes et tous. Dans ces territoires, mais également dans ceux retenus pour la première étape et qui expérimentent depuis 2016, le nombre d'EBE continuera de croître, tout comme les effectifs de ces entreprises.

La présente analyse s'appuie sur les 31 entreprises à but d'emploi qui ont signé une convention avec l'Agefiph en 2022. Fin 2022, l'expérimentation Territoires zéro chômeur de longue durée comptait 47 territoires habilités et 50 entreprises à but d'emploi conventionnées par le Fonds d'expérimentation (toutes n'ayant pas ouvert au 31 décembre 2022).

¹ du 01/07/2019 au 30/06/2020 : 17,9% des effectifs ; du 01/07/2020 au 30/06/2021 : 19 % des effectifs ; du 01/07/2021 au 31/12/2021 : 21,2% des effectifs.

² Les enseignements du partenariat AGEFIPH-ETCLD-TZCLD (mars 2022)

1 CONTEXTE

1.1

RAPPEL DES FONDAMENTAUX DU PARTENARIAT ENTRE AGEFIPH, ETCLD ET TZCLD³

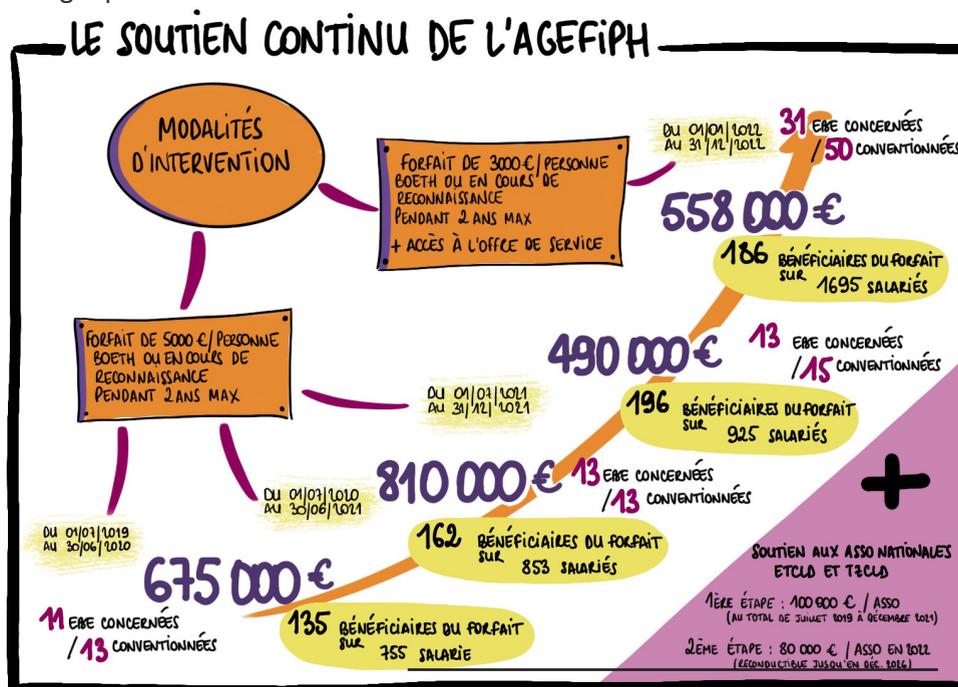


Une première convention de partenariat, précédée d'une enquête⁴, a été signée en octobre 2019 entre l'Agefiph et chacun des deux interlocuteurs clé de l'expérimentation, ETCLD et TZCLD, afin de soutenir la politique d'emploi des personnes en situation de handicap mise en place et à développer au sein des EBE. Ce partenariat s'est notamment traduit par l'expérimentation d'un dispositif simplifié d'accès aux aides de l'Agefiph pour les EBE, de l'identification et de la formation de référents handicap au sein des EBE et par la structuration d'un réseau d'acteurs engagés pour l'emploi des personnes en situation de handicap à l'échelle d'un territoire.

Le partenariat développé revêt une double dimension :

- **une dimension nationale** de mise en oeuvre en continu de ressources dédiées à l'animation pour développer l'emploi des personnes en situation de handicap dans les EBE des territoires habilités et émergents ;

- **une dimension territoriale** par l'apport de ressources aux EBE destinées à développer le management inclusif, les collectifs de travail inclusifs et sécuriser la prise de fonction et l'emploi des salariés en situation de handicap des EBE (compensation, aménagement des postes de travail...) combinant une intervention ponctuelle sur une base forfaitaire pendant 2 ans et un soutien en continu dans l'accès à l'offre Agefiph.



³ Extrait de la convention nationale de partenariat entre l'Agefiph-ETCLD-TZCLD 2022-2026

⁴ L'enjeu de l'organisation de collectifs de travail inclusifs, les entreprises à but d'emploi - septembre 2019

La convention fixe les objectifs suivants :

- S'appuyer sur les acteurs locaux experts des questions sur le handicap et l'emploi pour l'identification des personnes privées durablement d'emploi en situation de handicap,
- Maximiser le taux de recours aux droits des travailleurs en situation de handicap et faciliter les démarches administratives des EBE et de leurs salariés en situation de handicap,
- Adapter les organisations de travail : mise en place des conditions pour un management inclusif,
- Adapter les postes et les équipements de travail,
- Animer nationalement la dynamique et encourager les échanges de pratiques.

Des plans d'actions sont construits et ajustés chaque année pour permettre créer une dynamique et donner les outils nécessaires à la montée en charge de la politique inclusive du projet Territoires zéro chômeur de longue durée.

1.1.1 - ETCLD - Agefiph en 2022

Le plan d'actions établi pour l'année 2022 concernait plusieurs orientations :

- **Axe 1** : Développer et consolider une culture d'inclusion au sein des territoires expérimentaux et au sein des EBE
- **Axe 2** : Observer et valoriser les actions permettant de mettre en lumière l'adaptation de l'emploi aux personnes
- **Axe 3** : Structurer la référence handicap dans les EBE et appuyer le management inclusif dans l'EBE
- **Axe 4** : Capitalisation, formalisation et communication des démarches entreprises pour favoriser l'identification et l'évolution des salariés en situation de handicap au sein de l'expérimentation. Bilan de la démarche "management inclusif" au sein de l'expérimentation.

Dans ce cadre, plusieurs publications ont été rédigées, à la fois pour communiquer sur les enseignements du partenariat, mais également pour illustrer ce qu'il génère dans les territoires sur le sujet du handicap.

Régulièrement, c'est à dire à chaque session d'embarquement des nouveaux territoires dans l'équipe expérimentale, des temps de présentation et d'échange permettent d'acculturer les acteurs à la thématique du handicap et enrichir (ou compléter) les informations données lors de la période de préparation de la candidature par les collègues de l'association Territoires zéro chômeur de longue durée. Pour aider à la structuration de la mission de référent handicap dans les EBE, ou bien pour donner des bonnes pratiques, des webinaires ont été régulièrement organisés.

Pour donner les moyens de cette animation, l'Agefiph s'est engagé à contribuer financièrement à la mission développée par ETCLD : **80 000 € sur 2022**. Cette somme est reconduite chaque année dans le cadre de la convention pluriannuelle qui a été signée.

1.1.2 - TZCLD - Agefiph en 2022

Le plan d'actions établi pour l'année 2022 concernait plusieurs orientations :

- **Axe 1** : Informer, sensibiliser et former les projets émergents sur l'inclusion dans l'emploi
- **Axe 2** : Alimenter et enrichir le centre de ressources et de développement TZCLD afin d'outiller les Comités locaux pour l'emploi (en s'appuyant notamment sur le centre de ressources de l'Agefiph)
- **Axe 3** : Communiquer sur les actions et le partenariat
- **Axe 4** : Dresser le bilan de la démarche « management inclusif » au sein de l'expérimentation Phase 1 et participer à l'évaluation du partenariat

Dans le cadre de l'accompagnement réalisé par l'association Territoires zéro chômeur de longue durée auprès des territoires candidats pour rejoindre l'expérimentation, le partenariat entre l'Agefiph, TZCLD et ETCLD peut être mis en évidence à plusieurs occasions.

La structuration en grappes régionales permet de favoriser les regroupements de 10 à 20 territoires situés sur une même région et donc d'aborder des thématiques en groupes plus resserrés. C'est donc à plusieurs occasions durant l'année 2022 que des grappes régionales ont abordé le sujet de l'inclusion des personnes en situation de handicap au sein du projet TZCLD. A ces occasions, des collaborateurs des délégations régionales de l'Agefiph ont été conviés pour présenter, aux acteurs des territoires émergents, l'offre de services Agefiph mais également le rôle de référent handicap. L'organisme de formation de TZCLD, par le biais de ses parcours "projets émergents" et "équipes de direction d'EBE" a permis à de nombreux territoires sur l'année 2022 de connaître plus précisément le rôle de l'Agefiph et la place de la thématique inclusion au sein du projet.

Dans les territoires expérimentaux, les Entreprises à but d'emploi sont invitées à convenir d'un partenariat avec la délégation régionale de l'Agefiph correspondante pour mettre en place les conditions du soutien visant la sécurisation de l'emploi des salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi, intégrant notamment une aide forfaitisée pour chaque nouveau recrutement d'une personne en situation de handicap.

Au même titre que pour ETCLD, l'Agefiph s'est engagé à contribuer financièrement à la mission développée par TZCLD en lui donnant les moyens de cette animation : **80 000 € sur 2022**. Cette somme est reconduite chaque année dans le cadre de la convention pluriannuelle qui a été signée.

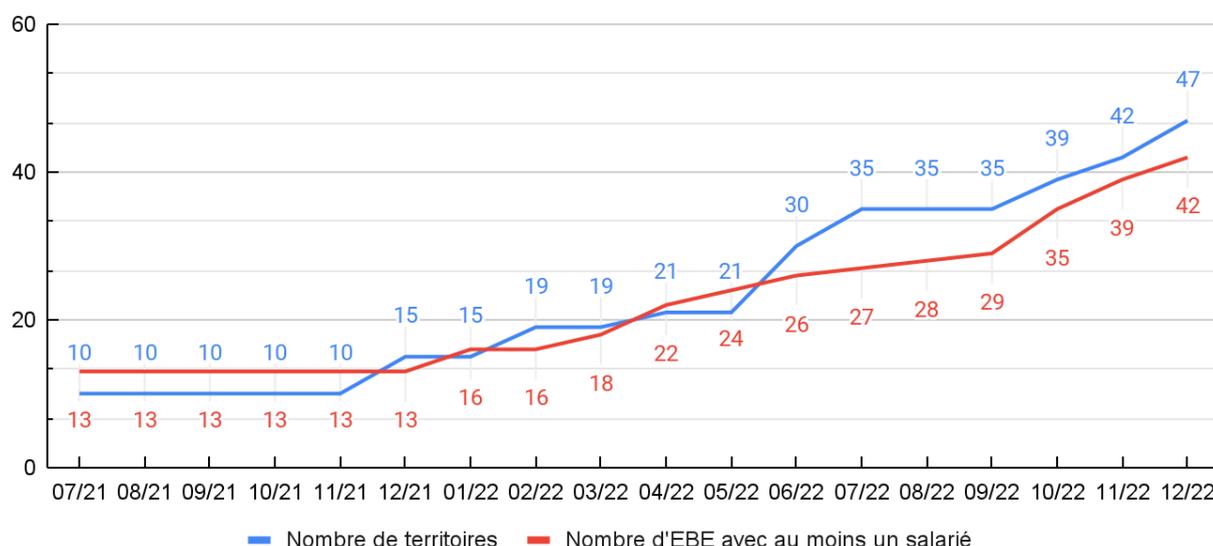
1.2

RAPPEL DU CONTEXTE DE MONTÉE EN CHARGE DE L'EXPÉRIMENTATION TERRITOIRES ZÉRO CHÔMEUR DE LONGUE DURÉE

La 2^{de} loi d'expérimentation a approuvé et validé l'élargissement du projet à un minimum de cinquante nouveaux territoires. Ainsi, il a été confié au Fonds d'expérimentation la mission d'analyser les candidatures de projets des territoires volontaires afin d'émettre un avis permettant de proposer les candidatures matures pour habilitation au Ministre.

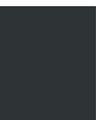
Les premières analyses ont commencé à l'automne 2021 permettant de soumettre les premières habilitations en novembre de la même année. Ces habilitations ont continué au cours de l'année 2022, multipliant par trois le nombre de territoires, tout comme le nombre d'EBE.

Evolution du nombre de territoires et d'EBE au cours de la 2^{de} expérimentation



Dans ce contexte de montée en charge de l'expérimentation, il est intéressant d'observer l'évolution des effectifs et de les mettre en parallèle avec le nombre de personnes en situation de handicap dans les collectifs de travail des entreprises à but d'emploi et comparer leurs caractéristiques.

Dans le cadre de la présente analyse, ce sont 31 entreprises à but d'emploi qui sont concernées par le partenariat avec l'Agefiph, dans 25 territoires habilités.



2

EVOLUTION DE LA QUALIFICATION DE LA BOETH DANS LES EBE (UTILISATION DES DONNÉES DE PAIE)

2.1

L'ANNÉE 2022

Evolution du nombre de salarié global et salarié BOETH

● Nombre BOETH ● Nombre de salariés global



La progression des embauches dans le courant de l'année 2022 est assez notable et est à mettre en parallèle des nouvelles unités EBE conventionnées par le Fonds d'expérimentation. Il est à noter que la progression est plus flagrante avec la rentrée de septembre 2022, correspondant à l'ouverture effective des EBE et à la mise en place des différentes activités.

L'évolution de la courbe des personnes reconnues bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOETH) dans les EBE est atténuée et en décalage.

- Même si la situation individuelle des personnes est connue lors des échanges avec le Comité local pour l'emploi, en amont de l'embauche en entreprise à but d'emploi, la prise en compte administrative de la situation de handicap n'est pas toujours effective dès le premier mois de l'embauche de la personne.

- Concernant les effectifs des BOETH, il est également important de préciser que la saisie de l'information administrative dans les données de paie n'est pas simple, ni à mettre en place, ni à suivre dans la durée. En effet, à l'occasion de plusieurs échanges, nous avons pu noter une absence de BOETH dans les données de paie de certaines EBE qui avaient pour autant transmis les attestations de reconnaissance de handicap au service paie, ou au cabinet assurant cette mission. Des contrôles de cohé-

rence sont donc nécessaires pour vérifier l'exactitude des données. Cette information peut être rattrapée, mais difficilement modifiable sur une DSN passée.

Il faut donc interpréter la donnée du graphique ci-dessus comme suit :

au moins 298 salariés (et non 304⁵) sont bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans les EBE au 31 décembre 2022, soit minimum 17,58 % des effectifs.

- Ce chiffre ne prend pas en compte le nombre de salariés en cours de reconnaissance ou en cours de renouvellement de leur statut BOETH⁶.

2.2

MARGE DE PROGRESSION

Comme précisé ci-dessus, suite à des contrôles de cohérence réalisés entre les données de paie et les informations communiquées dans le cadre du partenariat avec l'Agefiph, il est apparu des écarts significatifs dans le nombre de personnes qui auraient dû y figurer.

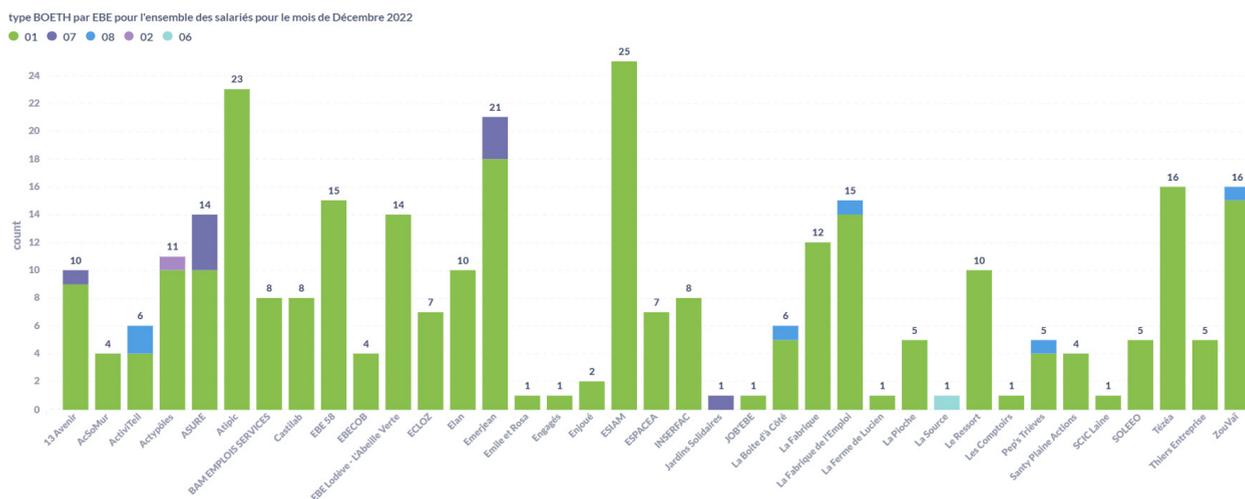
Les entreprises à but d'emploi doivent vérifier que les logiciels de paie (ou le cabinet de paie, si cette mission est externalisée) prennent bien en compte ces situations. Ces chiffres sont des indicateurs et doivent être pris avec précaution. La marge d'erreur est identifiée, des vérifications sont à effectuer, mais le délai de prise en compte n'est pas immédiat. Le Fonds d'expérimentation s'attache à communiquer sur ce sujet régulièrement auprès des directions des entreprises à but d'emploi, au moment des sessions d'embarquement (à la suite de l'habilitation du territoire), mais également à l'occasion d'échanges thématiques et/ou lors des échanges dans le cadre du suivi individuel entre les territoires/EBE et les chargés d'appui.

Le partenariat établi entre l'Agefiph et les acteurs de l'expérimentation prend en compte, à la fois les personnes ayant une reconnaissance de leur handicap et celles qui sont en cours de reconnaissance. L'intervention de l'Agefiph, dans le cadre de l'attribution du forfait est individuelle (rattachée à la personne) et est convenue sur une période donnée (2 ans).

Les données du partenariat (nombre de personnes pour lesquelles l'EBE est bénéficiaire du forfait) et les données de paie transmises ne sont donc pas à comparer mais à regarder de manière distincte.

2.3

PRÉCISIONS SUR LE STATUT DE BOETH



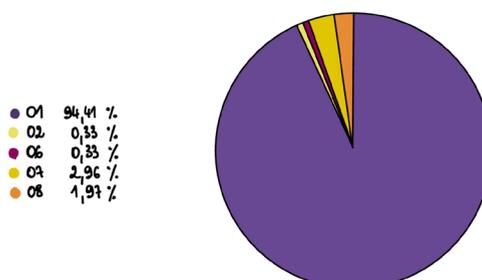
⁵ En effet 6 personnes sont comptabilisées 2 fois, puisqu'elles interviennent sur 2 établissements

⁶ Bien que les demandes de renouvellement, avant la date d'échéance, prolonge la RQTH jusqu'à la décision suivante afin d'éviter les ruptures de droits, l'information administrative ne peut pas être mise à jour dans les données de paie.

Dans le cadre de la saisie des informations administratives du statut de BOETH, il est possible de préciser le type de reconnaissance.

Dans les entreprises à but d'emploi qui ont au moins un salarié au 31/12/2022, les personnes ayant un statut de BOETH concernent 304 salariés (attention, 6 personnes sont comptabilisées deux fois).

Répartition des types BOETH pour le mois de décembre 2022



Voici la caractérisation du type de BOETH dans les entreprises à but d'emploi :

- pour une **très large majorité** des salariés des entreprises à but d'emploi reconnus BOETH sont concernés par le **type 01** "Travailleur reconnu handicapé par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées" ;

- **1** salarié possède une reconnaissance de type 02 (Victime d'accident du travail ou de maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaire d'une rente) ;

aucun n'a l'intitulé correspondant au type 03 (Titulaire d'une pension d'invalidité à condition que l'invalidité réduise au moins des deux tiers sa capacité de travail) ;

- **1** salarié est concerné par le **type 06** précisant que la personne est "Titulaire d'une allocation ou d'une rente d'invalidité dans les conditions définies par la Loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991" ;

- **9** salariés sont concernés par le **type 07** correspondant au fait que la personne est "Titulaire de la carte «mobilité inclusion» portant la mention «invalidité» (L. 241-3 du Code de l'action sociale et des familles)" ;

- **6** salariés sont concernés par le **type 08**, intitulé "Titulaire de l'allocation aux adultes handicapés" ;

- Aucun salarié n'a l'intitulé correspondant au type 12 "Ayant droit à la prestation de compensation du handicap, à l'allocation compensatrice pour tierce personne ou à l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé bénéficiant d'un stage (L. 5212-7 du Code du travail)".

3

BILAN DES ENTREPRISES À BUT D'EMPLOI

Des indicateurs communs d'évaluation ont été définis et fixés pour homogénéiser les données à analyser pour évaluer le partenariat. Ces informations permettent de croiser des données communes et de faire ressortir les spécificités le cas échéant.

31 EBE ont communiqué leur bilan, soit 255 salariés dont les données du profil sont exploitables.

3.1

CARACTÉRISTIQUES DES EBE AYANT RÉPONDU

Sur les 31 entreprises à but d'emploi ayant bénéficié du partenariat sur l'année 2022, 14 d'entre elles sont des EBE des territoires dits pionniers.

Il est à noter que les 17 entreprises à but d'emploi des territoires expérimentaux ont ouvert au fur et à mesure de l'intégration de nouveaux territoires dans la deuxième phase expérimentale.

29 EBE ont renseigné le bilan qualitatif attendu pour permettre cette évaluation, sur les 31 EBE.

3.2

ORGANISATION DE LA POLITIQUE INCLUSIVE DANS LES EBE

3.2.1 - Processus mis en oeuvre par l'EBE pour identifier la situation de handicap et optimiser l'intégration

Dans 23 entreprises à but d'emploi, un processus a été mis en place en interne pour permettre l'identification des situations de handicap chez les salariés afin de leur permettre une meilleure intégration et une meilleure adaptation de l'emploi.

Pour 5 d'entre elles, les modalités ne sont pas encore définies et une est en train d'y travailler.

--> Il sera intéressant de vérifier que, dans les EBE ouvertes depuis la deuxième étape expérimentale, un processus d'identification des situations de handicap est mis en place à la suite de leur ouverture.

La politique inclusive des personnes en situation de handicap dans les collectifs de travail de EBE est un sujet qui doit se réfléchir dès l'intégration sur la liste des futurs salariés, en lien avec le Comité local pour l'emploi.

--> *Il est donc important que les acteurs du handicap siègent au CLE et qu'ils puissent apporter leur expertise.*

Ainsi, 25 EBE précisent qu'elles se sont appuyées sur ces partenaires pour définir ce processus, notamment CAP emploi, l'Agefiph, la Médecine du travail, l'Adapei, le centre médico-psychologique ou des partenaires spécialistes du handicap psychique... mais également des acteurs de l'emploi comme la Maison de l'emploi.

3.2.2 - Démarches de reconnaissance administrative réalisées ou en cours

La privation durable d'emploi peut avoir comme origine un problème d'adaptation de l'emploi aux restrictions ou aux limitations fonctionnelles concernant la santé des personnes.

A l'occasion des échanges en amont de l'embauche et en cours d'emploi, ces questions doivent être abordées pour faire en sorte que l'emploi puisse réellement s'adapter aux personnes.

Toutefois, aborder les questions liées à la santé des personnes est en soi un exercice qui nécessite une approche basée sur la confiance, en abordant le sujet sous l'angle des restrictions ou des limitations fonctionnelles.

De plus, certaines personnes ont conscience que la situation de handicap les freine pour obtenir un emploi, mais aller jusqu'à la reconnaissance de ce handicap n'est pas toujours une démarche facile à entreprendre. D'autres n'envisagent pas de demander une reconnaissance, par peur de la stigmatisation ou par interrogation de l'intérêt à engager les démarches une fois en entreprise à but d'emploi.

Il est donc important de pouvoir **sensibiliser le collectif de travail** sur les questions de handicap, de parler de compensations pour permettre aux personnes d'être à l'aise dans l'exercice de leur tâches/missions. Pour cela, les entreprises à but d'emploi s'appuient sur la convention de partenariat signée avec l'Agefiph pour mobiliser des outils, des prestations.

Depuis le début de l'expérimentation, ce sont **au moins 383 personnes en situation de handicap (reconnues ou en cours de reconnaissance) qui ont été embauchées dans les EBE.**

70 démarches de reconnaissance de handicap ont été initiées une fois la personne embauchée dans l'EBE.

Blosn'Up - Territoire de Rennes

La direction de Blosn'Up se retrouve confrontée à la situation d'une salariée qui a quelques difficultés à engager une démarche de reconnaissance de handicap.

"La personne concernée n'est pas en mesure d'écrire son histoire de vie, nous l'avons donc invitée à se rapprocher de l'Assistante Sociale du CMP, là où elle était suivie auparavant afin de faire reconnaître à nouveau sa RQTH, démarche qui semble compliquée pour elle."

3.2.3 - La fonction de référent handicap dans l'EBE

34 référents handicap, c'est le nombre de personnes exerçant cette mission au sein des 31 EBE ayant répondu à l'évaluation. Il est à noter que 6 EBE n'en ont pas encore (dont 4 EBE qui ont juste quelques mois d'existence) et 1 qui a recruté un référent handicap en janvier 2023. Certaines EBE en ont plusieurs (jusqu'à 3) mais cela n'est pas proportionnel aux effectifs.

Une très grande majorité des salariés assurant la mission handicap la cumule avec une autre mission. Le temps de travail consacré à cette mission par les référents oscille entre 0,2 ETP et un temps complet. Il est à noter que les EBE dans lesquelles cette mission est confiée à plusieurs personnes ne les concerne que pour une petite partie d'un ETP.

FORMATION ET ANIMATION DU RÉSEAU DES RÉFÉRENTS EN EBE

26 référents handicap ont bénéficié d'une formation leur permettant d'être plus à l'aise avec leur mission.

Le réseau des Référents Handicap, animé par l'Agefiph, semble être bien connu des entreprises à but d'emploi, puisque 14 y participent et 4 indiquent que c'est en cours.

En parallèle et pour soutenir le développement et la prise en compte du sujet du handicap dans l'expérimentation, le Fonds d'expérimentation met en place, avec le soutien et la participation de l'Agefiph, des **webinaires thématiques permettant de mieux appréhender les sujets liés au handicap et au partenariat.**

"Découvrir l'offre de service de l'Agefiph", session organisée le 4 octobre 2022,

"Communiquer sur le handicap en entreprise", session organisée le 6 décembre 2022.

De plus, le Fonds d'expérimentation intervient régulièrement auprès des territoires qui se regroupent en **sessions collectives**, à la suite de l'habilitation des territoires, pour leur présenter le partenariat et les actions possibles qui peuvent être développées.

ATIPIC, entreprise à but d'emploi de Colombelles (14)

Le référent Handicap participe aux réunions de direction et se charge également d'établir le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels DUERP et Santé Sécurité au Travail SST (en y intégrant notamment les problématiques de Handicap).

Ce regard du référent Handicap permet de prendre en compte les problématiques de tous les salariés en y intégrant les manques et besoins des personnes en situation de handicap et en apportant aux orientations managériales prises par l'équipe de direction. (extrait du Bilan Atipic)

3.2.4 - Management inclusif dans l'EBE

Le management inclusif au sein des EBE est assez difficile à quantifier dans les entreprises à but d'emploi en raison de la nécessaire approche collective pour impacter le caractère inclusif de l'ensemble de l'entreprise. En effet, un des fondamentaux de l'expérimentation Territoires zéro chômeur de longue durée porte sur l'adaptation de l'emploi à la personne quelle que soit sa situation, ainsi, la prise en compte d'un handicap pour l'intégration dans un collectif de travail conduit à des actions à l'attention de tous et conduit à une adaptation globale de l'organisation du travail.

C'est donc assez naturellement que les salariés assurant l'encadrement de leurs pairs y veillent. La fonction de référent handicap pouvant être assurée par un manager, les données doivent être regardées

de manière distincte.

L'investissement en temps que cela représente dans les collectifs de travail des EBE est évalué entre 0,1 ETP et plusieurs ETP par entreprise à but d'emploi selon la taille des effectifs et l'organisation locale ou de l'organisation choisie.

Extrait du bilan de Tezea - Territoire de Pipriac et Saint Ganton

"Les managers interrogent en permanence les adaptations à apporter en fonction des contextes, des personnes embauchées et des besoins liés à l'activité économique.

En 2022, les efforts ont porté sur l'appropriation de la valeur travail [...], un travail sur l'appartenance à un collectif de travail [...], la notion de potentiel à révéler dans chacun [...], la valorisation en opportunité des salariés [...], le travail sur les singularités [...].

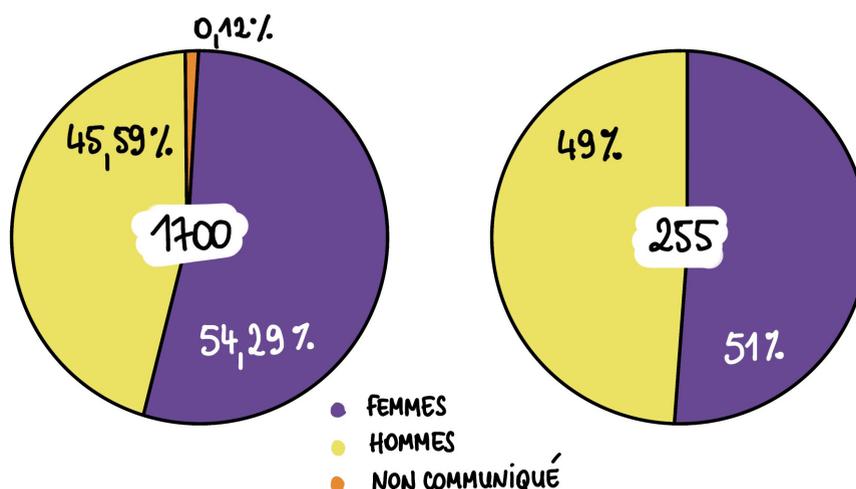
3.3

INFORMATIONS GLOBALES

3.3.1 - Informations sur les salariés

GENRE

Répartition du genre de l'ensemble des salariés en EBE, décembre 2022, sur l'expérimentation totale comparativement aux données communiquées dans le bilan pour les personnes en situation de handicap dans les EBE

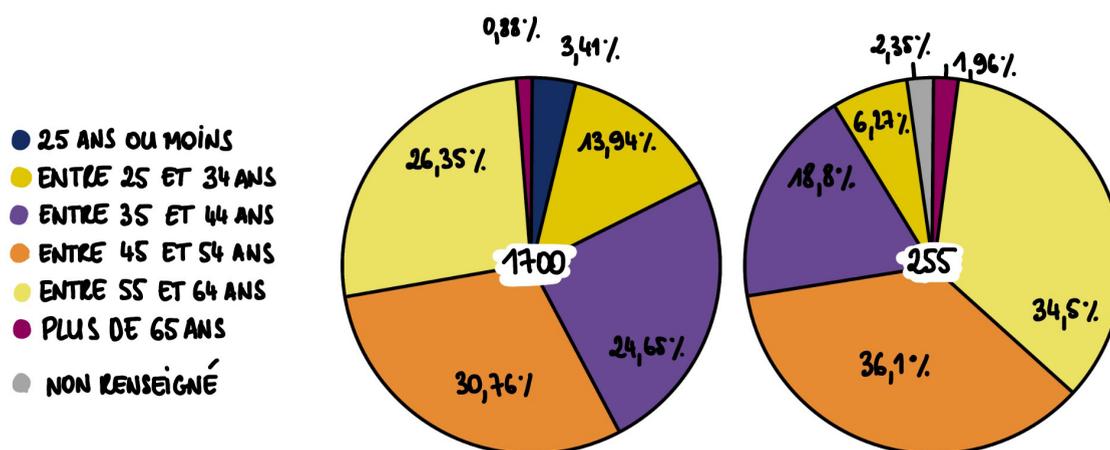


Les femmes représentent 51% des effectifs des personnes en situation de handicap sur les 255 profils renseignés dans le cadre du bilan 2022 communiqué par les 30 EBE.

Il est à noter que la représentation des femmes dans les EBE est un peu plus marquée sur l'ensemble des effectifs, puisqu'elles représentent 54,23 %.

ÂGE

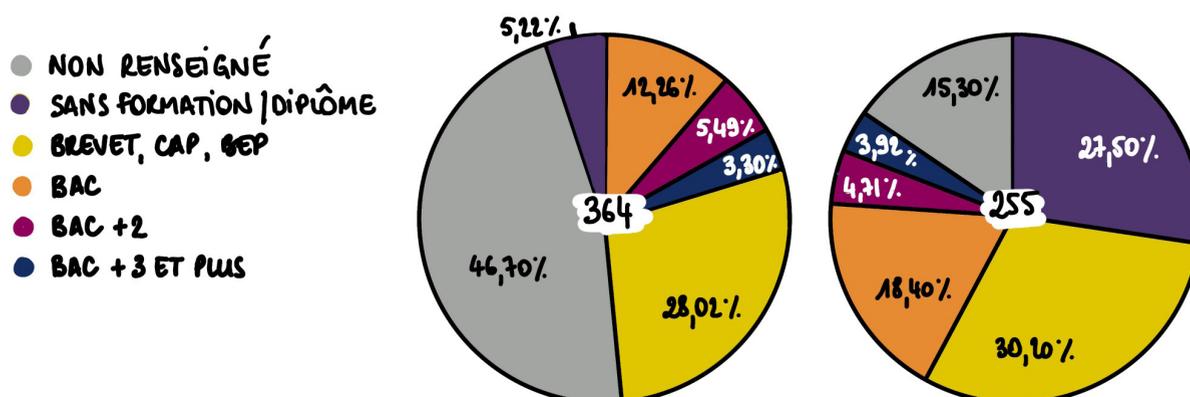
Répartition de l'âge de l'ensemble des salariés en EBE, décembre 2022, sur l'expérimentation totale comparativement aux données communiquées dans le bilan pour les personnes en situation de handicap dans les EBE



70,6% des personnes en situation de handicap (reconnues ou en cours de reconnaissance) dont le profil a été renseigné par les EBE dans le cadre du bilan annuel 2022 sont âgées entre 45 et 64 ans. Il est à noter que, comparativement, les salariés des entreprises à but d'emploi de cette tranche d'âge ne représentent que 58,06%.

NIVEAU DE FORMATION

Répartition des niveaux de formation de l'ensemble des salariés en EBE, décembre 2022, sur l'expérimentation totale comparativement aux données communiquées dans le bilan pour les personnes en situation de handicap dans les EBE



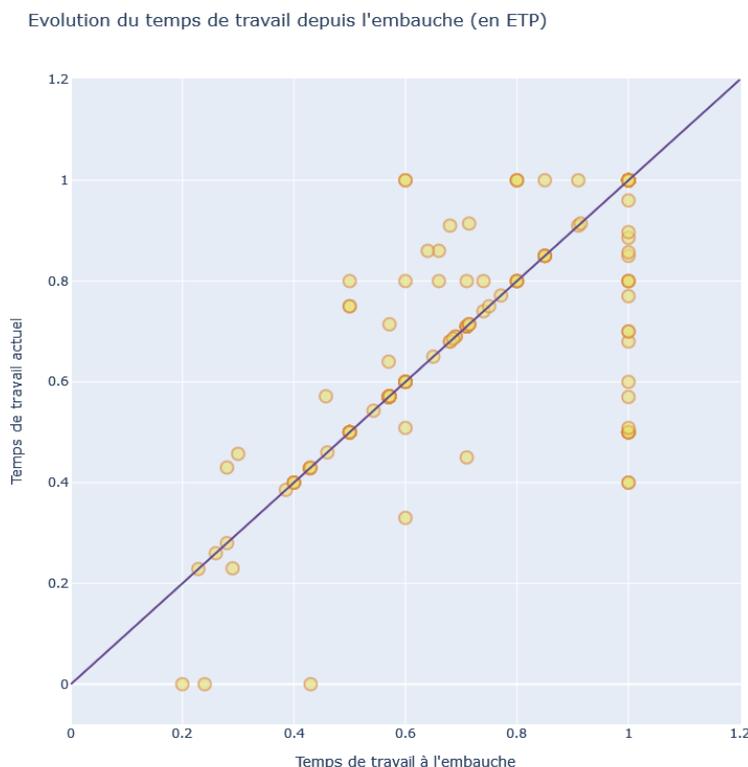
Nous pouvons observer que les personnes reconnues ou en cours de reconnaissance de handicap dans les entreprises à but d'emploi ont, pour 57,7 %, un niveau de formation inférieur ou égal au niveau V.

Concernant les données globales de l'expérimentation, cette donnée est saisie par les Comités locaux pour l'emploi, dans le cadre du suivi volontaire. Actuellement, cette donnée est peu renseignée. En effet, il s'agit de la répartition des diplômes des salariés en EBE (uniquement sur les personnes issues de la privation d'emploi).

Il est néanmoins intéressant de pouvoir faire ce comparatif, car nous pouvons observer que la part des personnes reconnues ou en cours de reconnaissance de handicap est plus qualifiée comparativement à l'ensemble des salariés des EBE.

3.3.2 - L'emploi en EBE

La synthèse de pilotage éditée en février 2023 précise qu'une **majorité des contrats signés de l'ensemble des salariés en EBE sont à temps complet** (35 heures par semaine). La durée moyenne du temps de travail en EBE est de 30 heures par semaine.



Note de lecture

Cette présentation permet de mettre en évidence l'évolution du temps de travail entre l'embauche (axe des abscisses) et aujourd'hui (axe des ordonnées). Les points figurant sur la ligne passant par l'origine ont n'ont pas connu d'évolution. En revanche, ceux situés au-dessus de la ligne ont connu une évolution à la hausse et ceux situés sur la partie en-dessous de la ligne ont connu une évolution à la baisse.

Dans le graphique ci-dessus, il peut être observé qu'une partie des personnes en situation de handicap (reconnues ou en cours de reconnaissance) connaissent une évolution de leur temps de travail après la signature de leur contrat.

La donnée n'étant pas complète dans chaque bilan, il est nécessaire de prendre quelques précautions de lecture dans les chiffres ci-dessus. En effet, plusieurs profils ont été écartés de cette analyse. Sur 255 salariés dont le profil a été saisi, l'évolution du temps de travail de 212 salariés a pu être prise en considération. Sur ces 212 personnes :

23 personnes ont un temps de travail qui a augmenté par rapport au temps de travail défini lors de l'embauche. Cela peut s'expliquer par une meilleure adaptation de l'emploi à la personne, par l'amélioration de l'état de santé du salarié, par son souhait de vouloir travailler plus ou encore par une reprise de confiance en ses capacités.

31 personnes ont un temps de travail qui a diminué par rapport au temps de travail défini lors de l'embauche. Plusieurs raisons peuvent expliquer cette baisse comme le fait d'avoir une aggravation de problèmes de santé, ou l'attribution d'une pension d'invalidité ou le recours au mi-temps thérapeutique.

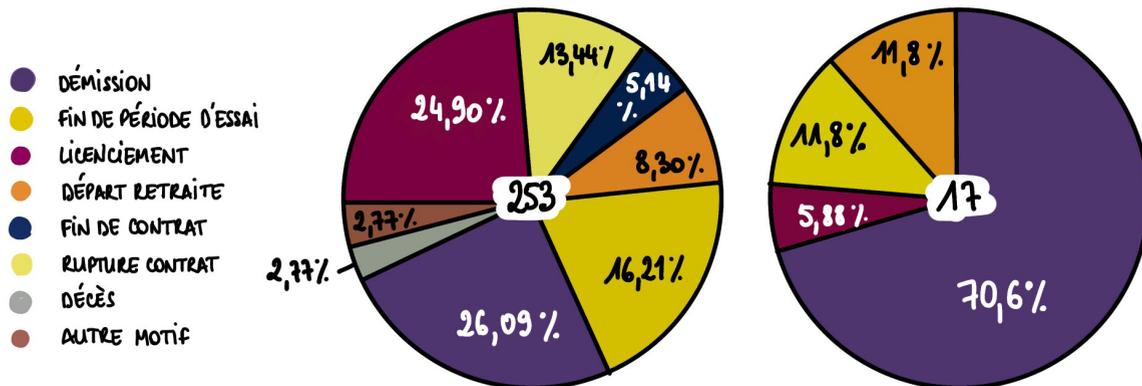
158 salariés ont donc maintenu le temps de travail prévu au moment de leur intégration dans le collectif de travail des entreprises à but d'emploi.

Extrait du bilan de Tezea - Territoire de Pipriac et Saint Ganton

Pour tenter de trouver le poste approprié, des essais sont pratiqués sur différentes activités parfois jusqu'à 4 environnements différents.

MOTIF DE SORTIE

Répartition des motifs de sortie de l'ensemble des salariés en EBE, en décembre 2022 depuis le début de l'expérimentation comparativement aux données communiquées dans le bilan pour les personnes en situation de handicap dans les EBE



17 salariés en situation de handicap reconnus ou en cours de reconnaissance ont quitté leur emploi en EBE depuis le début de l'expérimentation.

Ces informations sont à mettre en parallèle avec celles de l'ensemble des salariés de l'expérimentation, depuis le début de l'expérimentation. Ce sont donc 253 ruptures de contrat de travail qui ont été réalisées. Les 17 salariés représentent donc 6,7% de l'ensemble des salariés ayant quitté l'EBE.

On peut donc constater une part plus importante de démissions mais qui doit être relativisée et analysée au regard du nombre concerné. D'après les éléments renseignés dans les bilans, elles sont réalisées après plus de 18 mois de présence dans l'entreprise à but d'emploi.

Après vérification auprès des EBE, la démission s'explique pour les motifs suivants :

- suivre le conjoint muté (1)
- poursuivre un projet professionnel avec une formation (1)
- accéder à un autre emploi (5)
- autre motif (pas de lien avec la situation de handicap) (6)

3.3.3 - Montée en compétences

Un des enjeux de l'expérimentation est de permettre aux salariés des entreprises à but d'emploi de pouvoir monter en compétences, de pouvoir être formés pour leur permettre d'être plus à l'aise dans les activités exercées, mais également pour pouvoir devenir des professionnels.

Depuis la fin de l'année 2019, le **Fonds d'expérimentation a négocié la possibilité pour les entreprises à but d'emploi de pouvoir émerger au Plan d'Investissement dans les compétences de l'insertion par l'activité économique (PIC IAE)**.

Depuis lors, la mobilisation du PIC IAE, par l'intermédiaire des OPCO, n'a fait que croître, permettant ainsi aux salariés des EBE d'acquérir des compétences. Deux notes⁷ ont été publiées par le Fonds d'expérimentation pour mettre en évidence ces informations.

Dans le cadre de la compilation des bilans individuels communiqués par les EBE, il est à noter que les personnes en situation de handicap ont bénéficié d'actions de formation dans le courant de l'année 2022.

⁷ *Analyse de l'accès à la formation pour les salariés en entreprise à but d'emploi (EBE) - avril 2020 et Accès à la formation et montée en compétences des personnes issues de la privation d'emploi - mars 2022*

Voici une synthèse des actions de formation qui ont été mises en place dans les entreprises à but d'emploi :

Thématique	Intitulé de l'action	Nombre de stagiaires	Nombre d'heures	Total
RH	Formation Référent Handicap	1		
RH	Membre CSE et CSSCT	1		
Prévention	Sauveteur secouriste du travail	10	14	140
Prévention	Formation sécurité	17	4	68
Prévention	Prévention des TMS	8	1	8
Prévention	Gestes et Postures/PRAPS	19	14	266
Prévention	Prévention mal de dos	12	7	84
Prévention	Manipulation des extincteurs	4	7	28
Prévention	Sensibilisation à la sécurité	5	3	15
Prévention	Prévention des addictions	1	18	18
Prévention	Prévention au risque routier	1		
Prévention	Jouons collectif	1	21	21
Prévention	Donner et recevoir	2	4	8
Prévention	Equipier 1ers secours	5	7	35
Prévention	PSC1	16	14	224
Prévention	Sécurité incendie	3	3,5	10,5
Posture professionnelle	Respect et obligation des salariés	1		
Posture professionnelle	Codes de l'entreprise	17		
Permis	Permis C et FIMO	1	217	217
Permis	Permis B	3	140	420
Permis	Vélo-école	1		
Outil	Logiciel Paie	1	7	7
Outil	Logiciel Comptabilité	1	7	7
Outil	Logiciel pour recyclerie (GDR)	8	14	112
Langue	Cours d'espagnol	1	30	30
Habilitations	CACES	5	35	175
Habilitations	Habilitations électriques	6	14	84
Compétences métiers	Energies renouvelables	1		
Compétences métiers	Formateur	1		
Compétences métiers	Couture	1	105	105
Compétences métiers	Mensuiserie	5	70	350
Compétences métiers	Relations clients	2	7	14
Compétences métiers	Bureautique	5	14	70
Compétences métiers	Guide compositeur	3	35	105
Compétences métiers	Accueil (se professionnaliser)	3	14	42
Compétences métiers	RH (TP assistant RH/Réussir dans la fonction)	4		
Compétences métiers	Guide compositeur	3	35	105
Compétences métiers	Posture animateur d'équipe	1	21	21
Compétences métiers	HACCP/Hygiène et sécurité alimentaire	8	14	112
Compétences métiers	Valoriste	4	7	28
Compétences métiers	Gestion de stock	1	7	7
Compétences métiers	Nettoyage de Véhicule	2		
Compétences métiers	Entretien du linge	1	14	14
Compétences métiers	Propreté	1	70	70
Communication	Communication (positive, bienveillante/engagée)	7		
Communication	Prévenir et désamorcer les conflits	8	14	112
Autre	Sensibilisation à la RGPD	1	7	7
Autre	Charte de bienveillance	2		
Autre	Egalité Hommes/Femmes	4	7	28
Apprentissage français	FLE	6	21	126
Apprentissage français	Français (remise à niveau)	3	30	90
		228,00	1 073,50	3 383,50

L'ensemble des données n'étant pas renseignées de manière homogène, nous ne pouvons qu'indiquer quelques tendances concernant la formation des salariés des entreprises à but d'emploi.

On peut noter que sur les 255 salariés dont les informations ont été complétées dans les bilans, il y a eu 228 actions (1 salarié ayant pu participer à 0, 1 ou plusieurs actions de formation).

A partir des éléments renseignés, on peut évaluer que la durée moyenne d'action de formation suivie est de 15h pour l'année 2022.

La mise à jour de l'observatoire des formations mises en place pour les salariés des EBE permettra de consolider ces données, mais ce chiffre ne semble pas différent de ce qui est observé globalement dans les EBE.

3.3.4 - Mobilisation d'une prestation Agefiph

Dans la deuxième étape expérimentale, le partenariat mis en place entre l'Agefiph et les Entreprises à but d'emploi permet à la fois de bénéficier d'un forfait rattaché aux salariés reconnus ou en cours de reconnaissance, sur maximum deux années et en plus de pouvoir mobiliser l'offre de service de l'Agefiph.

Ce sont **20 demandes d'aides financières qui ont été sollicitées et accordées** dans ce cadre :
 14 concernant une Aide à l'adaptation des situations de travail des personnes handicapées, pour un montant total de 43 533,81 €,
 6 dossiers concernant une "Aide à la recherche de solutions pour le maintien dans l'emploi des salariés handicapés" pour un montant de 12 300 €.

Ces dossiers ont été ouverts par :

Territoire et EBE	Nombre de dossiers et montant	Objet	Montant de l'aide accordée par l'Agefiph
Vannes secteur de Ménimur : AcSoMur	1 dossier : 1585,35 € Prise en charge à 100%	1 siège ergonomique, souris verticale	1585,35 € accordés sur 1585,35 € demandés
Thiers : Actypôles	3 dossiers : Prise en charge à 80, 60 et 100%	2 sièges ergonomiques (80 et 60%) semelles orthopédiques (100%)	1 301,60 € accordés sur 2079 € demandés
Castillon la Bataille : Casti'Lab	2 dossiers : Prise en charge à 80 et 50 %	siège avec accoudoir pivotant et un tapis anti-fatigue (80%) aménagement poste de travail bureau (50%)	409,60 € accordés sur 543,72 € demandés 2553,74 € accordés sur 2553,74 € demandés
Les Bertranges : EBE58	1 dossier	siège ergonomique avec un repose-pied	992,26 € accordés sur 1004,62 € demandés
Centre Ouest Bretagne : EBE COB	2 dossiers	aménagement poste de travail bureau aménagement poste de travail bureau	2990,72 € accordés sur 2990,72 € demandés 1505,13 € accordés sur 1505,13 € demandés
Mauléon : ESIAM	9 dossiers	1 acquisition d'un siège avec accoudoirs Activ 220 et d'accoudoirs manchette 6 Aides forfaitaires 1 acquisition d'une potence + Palan pour système de manutention à ventouses	1257 € accordés sur 1257 € demandés 2100€ x3 et 2000€ x3 20 836,20 € accordés sur 20 836,20 € demandés
Pont-Château : Espacea	1 dossier	Participation à l'acquisition d'un camion avec boîte de vitesses automatique	5000 € accordés sur 5000 € demandés
Thiers : Thiers entreprises	1 dossier	aménagement poste de travail bureau	1316,80 € accordés sur 1316,80 € demandés

4

ANALYSE, ENSEIGNEMENTS ET PROPOSITIONS

Peu d'entreprises à but d'emploi sont aujourd'hui assujetties à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. Cependant, force est de constater que l'expérimentation Territoire zéro chômeur de longue durée permet d'adapter l'emploi aux personnes qui en ont été privées durablement et de ce fait de répondre aux besoins d'emploi des personnes en situation de handicap qui en font partie.

Fin 2022, 298 personnes ayant le statut de bénéficiaires de l'obligation d'emploi étaient salariées des entreprises à but d'emploi. L'expérimentation permet d'apporter effectivement des réponses à ces personnes au plus près des territoires. Alors que l'expérimentation ne prévoyait pas de mettre en lumière cette particularité, le partenariat développé avec l'Agefiph invite à valoriser le travail effectué, l'attention particulière portée à l'adaptation à l'emploi pour chaque personne, dont les personnes en situation de handicap.

Ce travail est le fruit d'une collaboration avec les différents acteurs qui peuvent être spécialisés sur le sujet, et mis en place dès la construction du consensus. Cela perdure après l'habilitation du territoire et le conventionnement de l'EBE et cela est nécessaire pour poursuivre l'atteinte de l'exhaustivité. Faire en sorte que toute personne qui se déclare privée d'emploi et qui est volontaire pour obtenir un emploi puisse avoir une réponse concrète et adaptée à ses capacités.

Cependant, il est à noter que, dans certains territoires, le lien avec la médecine du travail n'est pas à la hauteur de l'enjeu. La situation est telle que certains salariés ont une visite médicale d'embauche qui est à distance de la date d'embauche, ce qui peut être préjudiciable en particulier pour les personnes en situation de handicap.

Aujourd'hui, l'expérimentation nationale contribue à faire en sorte :

- que des personnes en situation de handicap trouvent une solution d'emploi pérenne sur leur lieu de vie,
- que des collectifs de travail s'adaptent aux spécificités et aux contraintes des salariés,
- que des personnes en situation de handicap puissent engager la démarche de reconnaissance de leur situation de handicap et de ce fait accéder à des droits,
- ...

Avec la montée en charge de l'expérimentation qui progresse rapidement, le travail doit se poursuivre pour :

- **une meilleure sensibilisation au handicap dans les collectifs de travail** : cela permet aux personnes qui sont en situation de handicap de pouvoir faire les démarches nécessaires pour faire valoir leur droit, cela permet également plus de compréhension sur certains aménagements qui peuvent être faits en interne de l'EBE,
- **accompagner la reconnaissance du handicap des salariés** qui souhaitent engager cette démarche

- (accès aux droits),
- **continuer l'analyse des postes et leurs aménagements** permettant l'adaptation des postes de travail en ayant recours à des prestations fléchées/spécialisées,
 - **faire le lien avec les entreprises du territoire** pour leur permettre d'identifier le vivier de compétences qu'est l'entreprise à but d'emploi, en particulier dans un contexte national de plein emploi, avec lequel les entreprises peinent à recruter,
 - **poursuivre la mobilisation du réseau des référents handicap au sein des EBE,**
 - ...

Essayer, inventer, modifier, les entreprises à but d'emploi sont de petits laboratoires qui peuvent être mobilisés pour tenter des expériences. C'est pourquoi, plusieurs pistes et articulations seront travaillées dans les mois à venir, comme l'emploi accompagné.

5

ANNEXES

5.1

LISTE DES TERRITOIRES ET DES ENTREPRISES À BUT D'EMPLOI

Au 31 décembre 2022 : 47 territoires habilités et 50 EBE conventionnées

<i>Territoire concerné</i>	<i>Nom de l'EBE</i>	<i>Nombre de BOETH (données de paie de déc.2022)⁸</i>	<i>Nombre de personnes bénéficiaires du forfait AGEFIPH</i>	<i>Montant</i>
07. Le Teil	ActiviTeil	6	5	15 000 €
13. Jouques	ELAN	10	2	6 000 €
14. Colombelles	ATIPIIC	23	11	33 000 €
21. Semur-en-Auxois	-			
22 56. COB	EBECOB	4	3	3 000 €
26. Val de Drôme Livron	Val d'Emploi			
33. Castillon la Bataille	Casti'Lab	8	8	24 000 €
34. Lodève	EBE Lodève	14		
35. Pipriac Saint Ganton	TEZEA	17	3	9 000 €
35. Rennes le Blosne	Blosn'Up	0	1	3 000 €
37. Bléré Val de Cher	La Boîte d'à côté	8		
38. Echirolles-Ouest	SOLEEO	5	9	27 000 €
38. Le Trièves	Pep's Trièves	5		
44. Pont-Château	ESPACEA	7	20	60 000 €
49. Montreuil-Bellay	ASURE	5	5	15 000 €
49. Saumur	ASURE	9	9	27 000 €
52. Bassin de Joinville en Champagne	ARIT EBE			
52. Bassin de Joinville en Champagne	Les Comptoirs	1		
54. Colombey-sud-toulois	SCIC LAINE EN RÊVE	1		
54. Colombey-sud-toulois	LA FABRIQUE	12	3	9 000 €
56. Vannes-Ménimur	AcSoMur	4	4	12 000 €
58. Bassin de Vie Moulins Engilbert	Ô'Ser	0		
58. Les Bertranges	EBE 58	18	5	15 000 €
58. Les Portes du Morvan	EBE les Portes du Morvan	0		
58. Pays Luzycois	EBE du Pays Luzycois	0		
58. Vaux d'Yonne	EBE des Vaux d'Yonne	0		

⁸ 3 salariés sont affectés à 2 établissements, signifiant un double comptage du statut BOETH

59. Métropole Européenne de Lille	LA PIOCHE	5	2	6 000 €
59. Métropole Européenne de Lille	LA FABRIQUE DE L'EMPLOI	15	2	6 000 €
63. Thiers	INSERFAC.EBE	8	1	3 000 €
63. Thiers	Thiers Entreprise	5	8	24 000 €
63. Thiers	ACTYPOLES	12	10	30 000 €
63. Thiers	La Ferme de Lucien	1	2	6 000 €
63. Gerzat les Vergnes	Insercoop	0		
63. Gerzat les Vergnes	JOB EBE	1		
63. Gerzat les Vergnes	Jardins Solidaires	1		
64. Pau Quartiers....	Ecloz	7	8	24 000 €
69. Villeurbanne St-Jean	EMERJEAN	21	11	33 000 €
69. Villeurbanne St-Jean	ENJOUES	2	1	3 000 €
69. Villeurbanne St-Jean	ENGAGES	1	1	3 000 €
69. Lyon 8 La Plaine Santy	Santy Plaine Actions	4		
69. Saint Fons	S'FAIRE			
75. Paris 13e	13 AVENIR	10	5	15 000 €
75. Paris 18e	Activ'18	0		
75. Paris 19e - Rosa Parks	Emile&Rosa	1	1	3 000 €
76. Port Jérôme sur Seine	La Source	1	3	9 000 €
79. Mauléon	ESIAM	25	11	33 000 €
84. Apt Luberon	Zou Vaï	16	16	48 000 €
86. Poitiers	EBE GE			
86. Poitiers	Papiole			
86. Tope 5	LE RESSORT	10	7	21 000 €
95. BAM 95	BAM ES	8	9	27 000 €

En 2022 :

31 Entreprises à but d'emploi signataires et bénéficiaires du partenariat avec l'Agefiph

298 bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans les EBE

186 salariés reconnus ou en cours de reconnaissance de handicap bénéficiaires

558 000 € accordés aux EBE

5.2

MONOGRAPHIE DES TERRITOIRES ET DES ENTREPRISES À BUT D'EMPLOI EN 2022

Qui ont une convention avec l'Agefiph sur l'année 2022 (24 territoires - 30 EBE) :

- 07. Le Teil : ActiviTeil
- 13. Jouques : ELAN
- 14. Colombelles : ATIPIC
- 22 56. COB : EBECOB
- 33. Castillon la Bataille : Casti'Lab
- 35. Pipriac Saint Ganton : Tezea
- 38. Echirolles-Ouest : SOLEEO
- 44. Pont-Château : ESPACEA
- 49. Montreuil-Bellay : ASURE
- 49. Saumur : ASURE
- 54. Colombey-sud-toulois : La Fabrique et de Laine en Rêves
- 56. Vannes-Ménimur : AcSoMur
- 58. Les Bertranges : EBE 58
- 59. Métropole Européenne de Lille : la Fabrique de l'emploi, La Pioche
- 63. Thiers : ACTYPOLES, INSERFAC.EBE, La Ferme de Lucien, Thiers Entreprise.
- 64. Pau : Ecloz
- 69. Villeurbanne St-Jean : Emerjean, Engagés, Enjoués
- 75. Paris 13e : 13 AVENIR
- 75. Paris 19e - Rosa Parks : Emile&Rosa
- 76. Port Jérôme sur Seine : La Source
- 79. Mauléon : ESIAM
- 84. Apt Luberon : Zou Vai
- 86. Tope 5 : Le Ressort
- 95. BAM 95 : BAM ES

Dont la convention avec l'Agefiph est à venir (l'EBE ayant ouvert en fin d'année 2022) :

- 34. Lodève : EBE Lodève
- 37. Bléré Val de Cher : La Boîte d'à Côté
- 38. Le Trièves : Pep's Trièves
- 52. Bassin de Joinville en Champagne : Les Comptoirs
- 58. Bassin de Vie Moulins Engilbert : Ô'Ser
- 58. Les Portes du Morvan : EBE des Portes du Morvan
- 58. Pays Luzycois : EBE du Pays Luzycois
- 58. Vaux d'Yonne : EBE des Vaux d'Yonne
- 63. Gerzat les Vergnes : Insercoop, JOB EBE, Jardins Solidaires
- 69. Lyon 8 La Plaine Santy : SP-ACTIONS
- 75. Paris 18e : Activ'18

5.2.1 - Le Teil : ActiviTeil

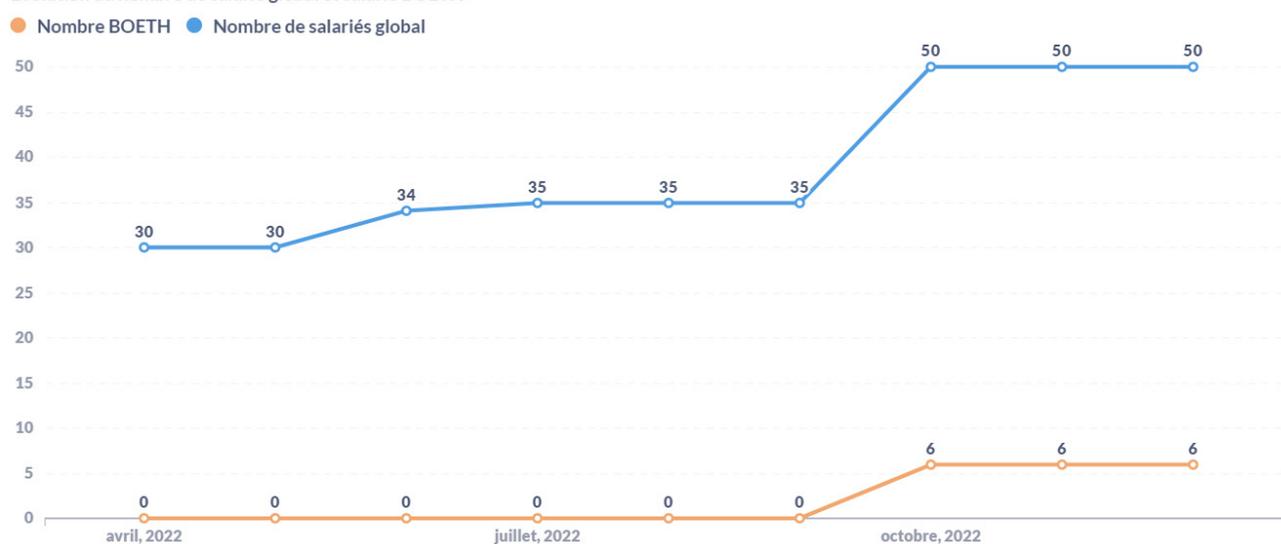
Territoire habilité par arrêté ministériel : le 23/12/2021

Focus sur l'Entreprise à but d'emploi ActiviTeil :

- Carte d'identité :
 - Date d'embauche des 1^{ers} salariés issus de la privation d'emploi : le 07/03/2022
 - Nombre de salariés au 31/12/2022 : **50**
 - Référent handicap nommé : **oui**
- Evolution du nombre de BOETH/Evolution du nombre de salariés :

12% : c'est la part du nombre de salariés BOETH dans l'effectif de l'EBE

Evolution du nombre de salarié global et salarié BOETH



- Convention avec l'Agefiph sur l'année 2022 :
 - Nombre de forfaits attribués pour les personnes reconnues ou en cours de reconnaissance : **5**
 - Montant financier : **15 000 €**
- Actions réalisées :
 - Vérification administrative de la qualification du handicap,
 - RDV avec la médecine du travail,
 - Aménagement des missions et temps de travail (durées et horaires),
 - Changement d'activité facilité.

5.2.2 - Jouques : Elan

Territoire habilité par arrêté ministériel : le 24/11/2016

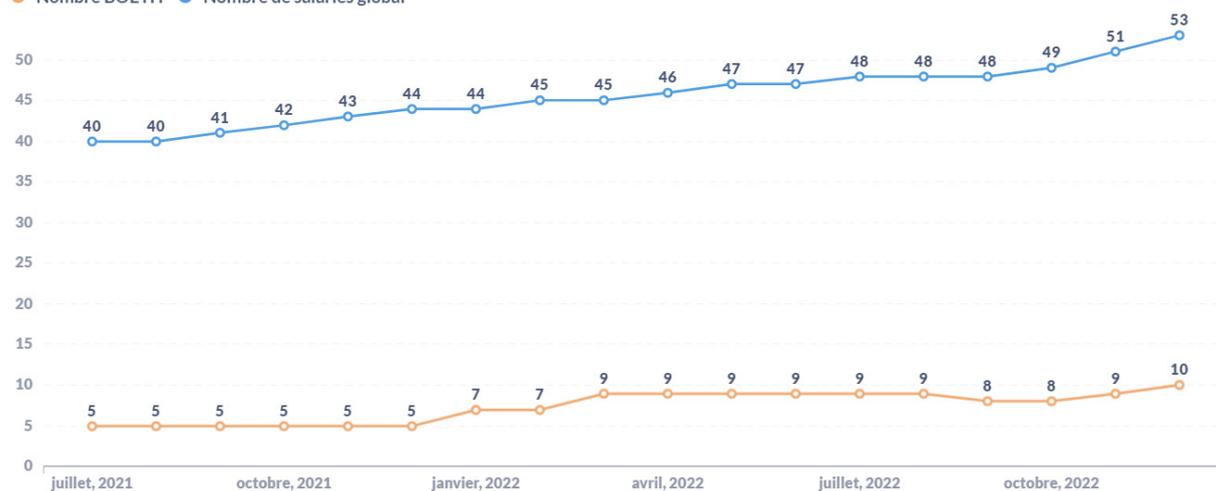
Focus sur l'Entreprise à but d'emploi ELAN :

- Carte d'identité :
 - Date d'embauche des 1ers salariés issus de la privation d'emploi : 10/04/2017
 - Nombre de salariés au 31/12/2022 : 53
 - Référent handicap nommé : oui
- Evolution du nombre de BOETH/Evolution du nombre de salariés :

18,86% : c'est la part du nombre de salariés BOETH dans l'effectif de l'EBE

Evolution du nombre de salarié global et salarié BOETH

● Nombre BOETH ● Nombre de salariés global



- Convention avec l'Agefiph sur l'année 2022 :
 - Nombre de forfaits attribués pour les personnes reconnues ou en cours de reconnaissance : 2
 - Montant financier : 6 000 €
- Actions réalisées :
 - Vérification administrative de la qualification du handicap,
 - Attention particulière portée à l'intégration des salariés au collectif de travail,
 - Aménagement des postes de travail et achat de matériel adapté,
 - Aménagement des temps de travail (durées et horaires),
 - Suivi hebdomadaire des plannings avec le Coordinateur de pôle,
 - Entretiens spécifiques avec le Directeur pour assurer le suivi et les études de poste,
 - Rencontres et contacts permanents avec les médecins psychiatres.

5.2.3 - Colombelles : ATIPIIC

Territoire habilité par arrêté ministériel : le 24/11/2016

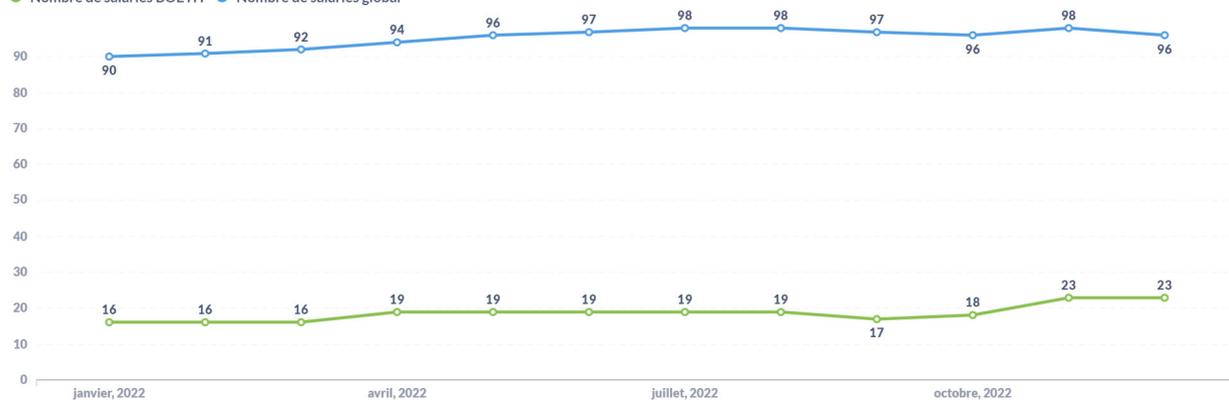
Focus sur l'Entreprise à but d'emploi ATIPIIC :

- Carte d'identité :
 - Date d'embauche des 1ers salariés issus de la privation d'emploi : 19/04/2017
 - Nombre de salariés au 31/12/2022 : 96
 - Référent handicap nommé : oui
- Evolution du nombre de BOETH/Evolution du nombre de salariés :

23,95% : c'est la part du nombre de salariés BOETH dans l'effectif de l'EBE

Evolution du nombre de salarié global (PPDE et NPPDE) et salarié BOETH

● Nombre de salariés BOETH ● Nombre de salariés global



- Convention avec l'Agefiph sur l'année 2022 :
 - Nombre de forfaits attribués pour les personnes reconnues ou en cours de reconnaissance : 11
 - Montant financier : 33 000 €
- Actions réalisées :
 - Vérification administrative de la qualification du handicap,
 - Attention particulière portée à l'intégration des salariés au collectif de travail,
 - Aménagement des postes de travail et achat de matériel adapté,
 - Aménagement des temps de travail (durées et horaires).

5.2.4 - Centre Ouest Bretagne : EBECOB

Territoire habilité par arrêté ministériel : le 23/12/2021

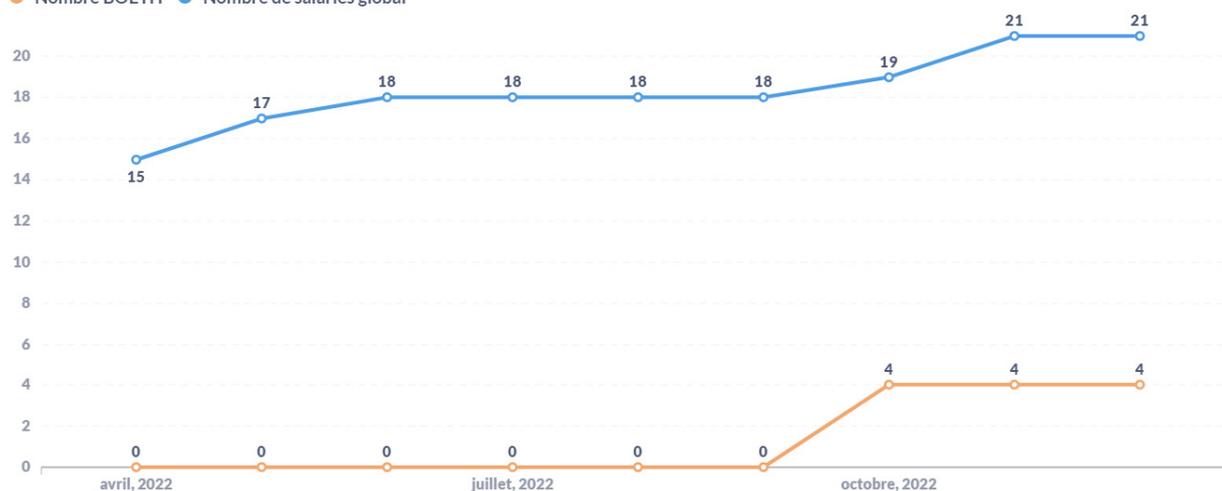
Focus sur l'Entreprise à but d'emploi EBECOB:

- Carte d'identité :
 - Date d'embauche des 1ers salariés issus de la privation d'emploi : 01/03/2022
 - Nombre de salariés au 31/12/2022 : 21
 - Référent handicap nommé : non renseigné
- Evolution du nombre de BOETH/Evolution du nombre de salariés :

19,04% : c'est la part du nombre de salariés BOETH dans l'effectif de l'EBE

Evolution du nombre de salarié global et salarié BOETH

● Nombre BOETH ● Nombre de salariés global



- Convention avec l'Agefiph sur l'année 2022 :
 - Nombre de forfaits attribués pour les personnes reconnues ou en cours de reconnaissance : 3
 - Montant financier : 9 000 €
- Actions réalisées :
 - Vérification administrative de la qualification du handicap,
 - Attention particulière portée à l'intégration des salariés au collectif de travail,
 - Aménagement des postes de travail, test et achat de matériel adapté : réalisation d'études ergonomiques et interventions régulières de l'ergonome de l'AIST 22,
 - Aménagement des temps de travail (durées et horaires).

5.2.5 - Castillon la Bataille : Casti'Lab

Territoire habilité par arrêté ministériel : le 15/04/2022

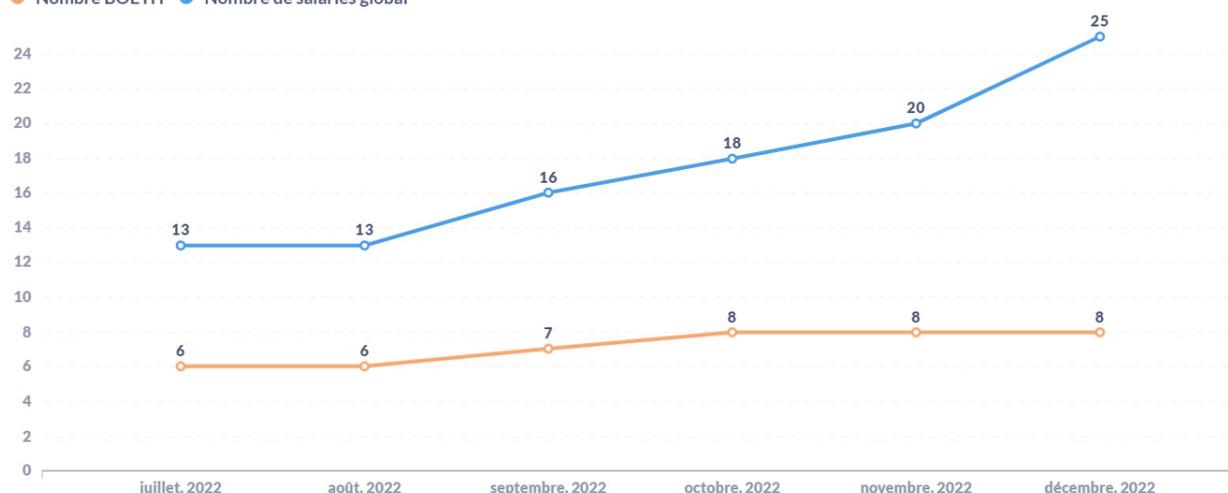
Focus sur l'Entreprise à but d'emploi Casti'Lab :

- Carte d'identité :
 - Date d'embauche des 1ers salariés issus de la privation d'emploi : 01/07/2022
 - Nombre de salariés au 31/12/2022 : 25
 - Référent handicap nommé : oui
- Evolution du nombre de BOETH/Evolution du nombre de salariés :

32% : c'est la part du nombre de salariés BOETH dans l'effectif de l'EBE

Evolution du nombre de salarié global et salarié BOETH

● Nombre BOETH ● Nombre de salariés global



- Convention avec l'Agefiph sur l'année 2022 :
 - Nombre de forfaits attribués pour les personnes reconnues ou en cours de reconnaissance : 8
 - Montant financier : 24 000 €
- Actions réalisées :
 - Vérification administrative de la qualification du handicap,
 - Attention particulière portée à l'intégration des salariés au collectif de travail,
 - Aménagement des postes de travail et achat de matériel adapté.

5.2.6 - Pipriac et Saint Ganton : TEZEA

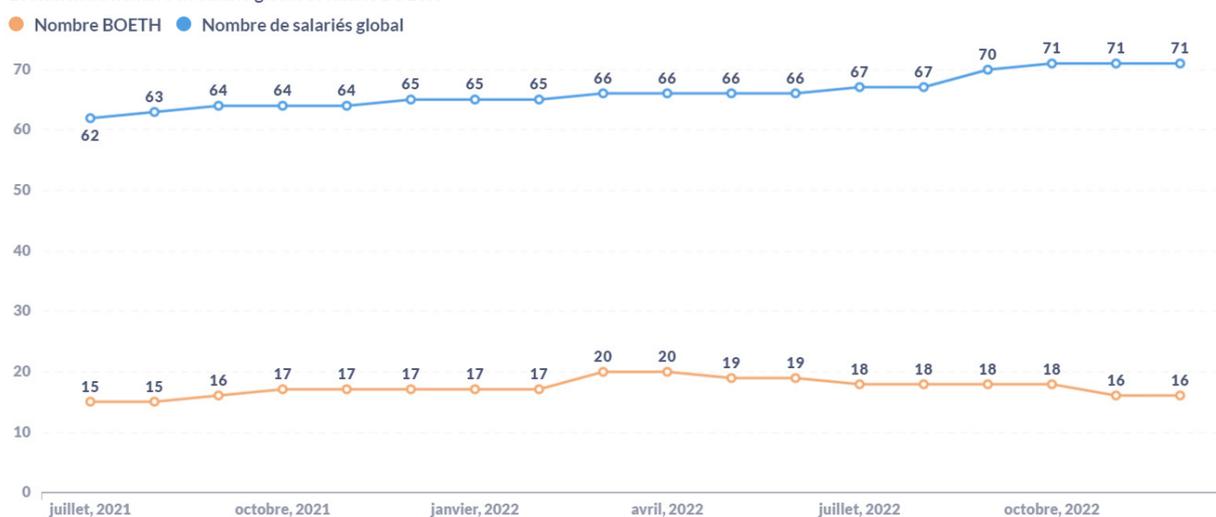
Territoire habilité par arrêté ministériel : le 24/11/2016

Focus sur l'Entreprise à but d'emploi TEZEA :

- Carte d'identité :
 - Date d'embauche des 1ers salariés issus de la privation d'emploi : 02/01/2017
 - Nombre de salariés au 31/12/2022 : 71
 - Référent handicap nommé : oui
- Evolution du nombre de BOETH/Evolution du nombre de salariés :

22,53% : c'est la part du nombre de salariés BOETH dans l'effectif de l'EBE

Evolution du nombre de salarié global et salarié BOETH



- Convention avec l'Agefiph sur l'année 2022 :
 - Nombre de forfaits attribués pour les personnes reconnues ou en cours de reconnaissance : 3
 - Montant financier : 9 000 €
- Actions réalisées :
 - Vérification administrative de la qualification du handicap,
 - Attention particulière portée à l'intégration des salariés au collectif de travail,
 - Aménagement des postes de travail et achat de matériel adapté,
 - Point hebdomadaire avec la médecine du travail,
 - Travail du projet professionnel et changements d'activités facilités.

5.2.7 - Echirolles Ouest : SOLEEO

Territoire habilité par arrêté ministériel : le 10/02/2022

Focus sur l'Entreprise à but d'emploi SOLEEO :

- Carte d'identité :
 - Date d'embauche des 1ers salariés issus de la privation d'emploi : 01/05/2022
 - Nombre de salariés au 31/12/2022 : 27
 - Référent handicap nommé : oui
- Evolution du nombre de BOETH/Evolution du nombre de salariés :

18,52% : c'est la part du nombre de salariés BOETH dans l'effectif de l'EBE

Evolution du nombre de salarié global et salarié BOETH

● Nombre BOETH ● Nombre de salariés global



- Convention avec l'Agefiph sur l'année 2022 :
 - Nombre de forfaits attribués pour les personnes reconnues ou en cours de reconnaissance : 9
 - Montant financier : 27 000 €
- Actions réalisées :
 - Vérification administrative de la qualification des handicaps,
 - Attention particulière portée à l'intégration des salariés au sein du collectif de travail.

5.2.8 - Pont-Château : ESPACEA

Territoire habilité par arrêté ministériel : le 03/12/2021

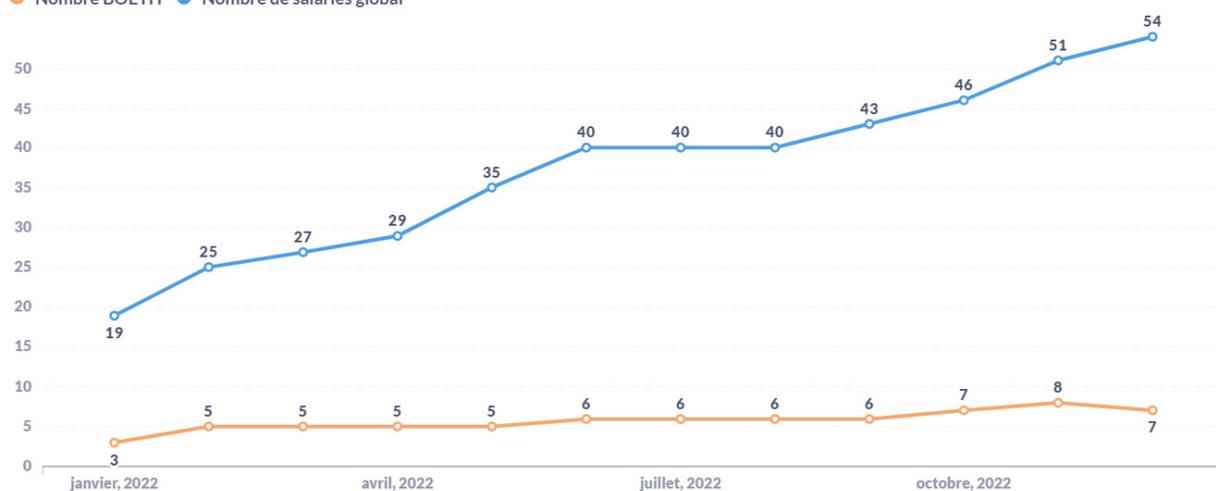
Focus sur l'Entreprise à but d'emploi ESPACEA :

- Carte d'identité :
 - Date d'embauche des 1ers salariés issus de la privation d'emploi : 01/01/2022
 - Nombre de salariés au 31/12/2022 : 54
 - Référent handicap nommé : non
- Evolution du nombre de BOETH/Evolution du nombre de salariés :

12,96% : c'est la part du nombre de salariés BOETH dans l'effectif de l'EBE

Evolution du nombre de salarié global et salarié BOETH

● Nombre BOETH ● Nombre de salariés global



- Convention avec l'Agefiph sur l'année 2022 :
 - Nombre de forfaits attribués pour les personnes reconnues ou en cours de reconnaissance : 20
 - Montant financier : 60 000 €
- Actions réalisées :
 - Vérification administrative de la qualification du handicap,
 - Attention particulière portée à l'intégration des salariés au collectif de travail,
 - Aménagement des postes de travail et achat de matériel adapté, notamment un véhicule en boîte automatique,
 - Aménagement des temps de travail (durées et horaires).

5.2.9 - Montreuil-Bellay : ASURE

Territoire habilité par arrêté ministériel : le 10/02/2022

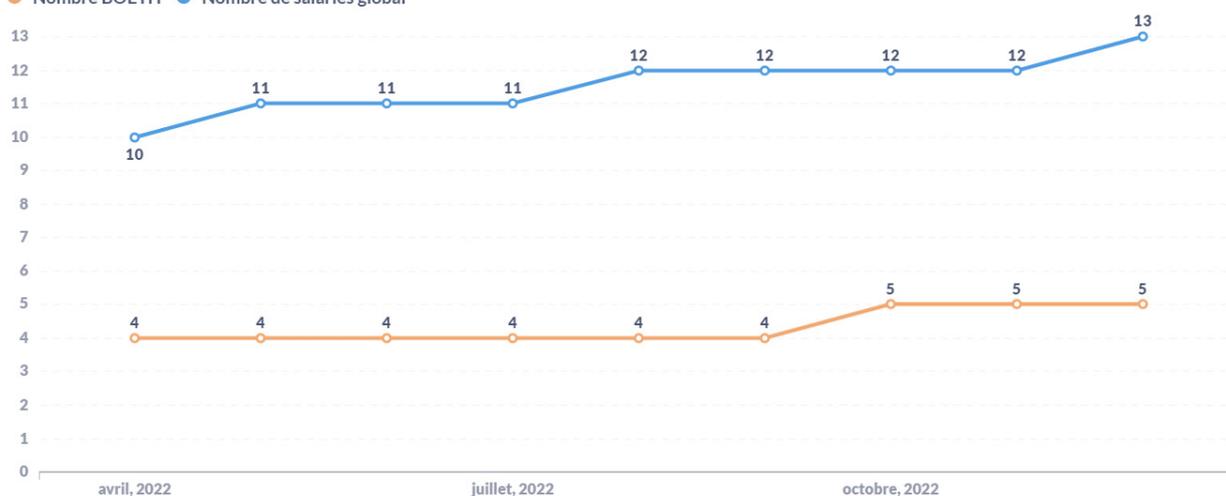
Focus sur l'Entreprise à but d'emploi ASURE :

- Carte d'identité :
 - Date d'embauche des 1ers salariés issus de la privation d'emploi : 01/04/2022
 - Nombre de salariés au 31/12/2022 : 13
 - Référent handicap nommé : oui
- Evolution du nombre de BOETH/Evolution du nombre de salariés :

38,46% : c'est la part du nombre de salariés BOETH dans l'effectif de l'EBE

Evolution du nombre de salarié global et salarié BOETH

● Nombre BOETH ● Nombre de salariés global



- Convention avec l'Agefiph sur l'année 2022 :
 - Nombre de forfaits attribués pour les personnes reconnues ou en cours de reconnaissance : 5
 - Montant financier : 15 000 €
- Actions réalisées :
 - Vérification administrative de la qualification du handicap,
 - Attention particulière portée à l'intégration des salariés au collectif de travail,
 - Aménagement des postes de travail et achat de matériel adapté,
 - Aménagement des temps de travail (durées et horaires).

5.2.10 - Saumur : ASURE

Territoire habilité par arrêté ministériel : le 10/02/2022

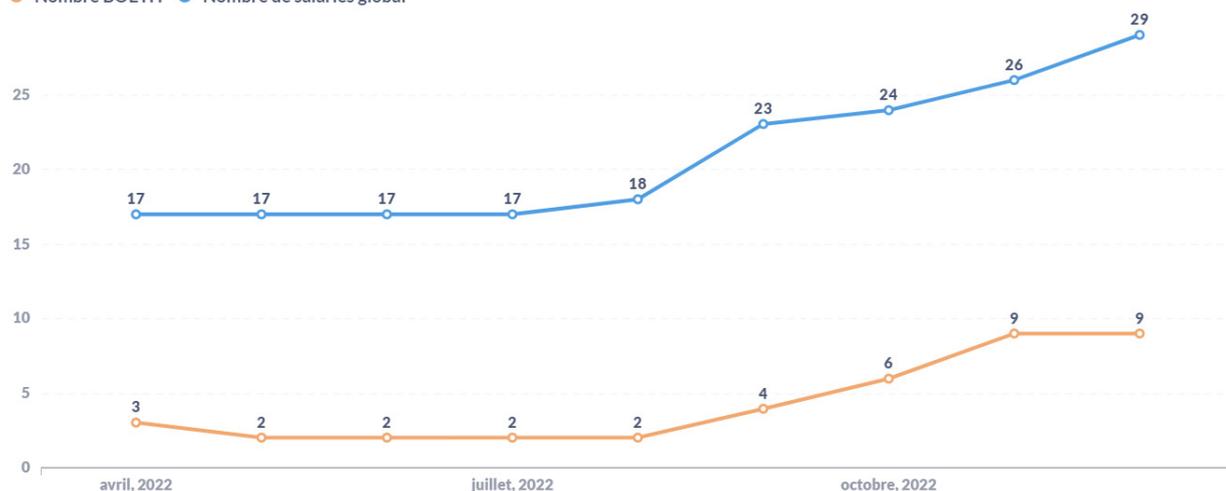
Focus sur l'Entreprise à but d'emploi ASURE :

- Carte d'identité :
 - Date d'embauche des 1ers salariés issus de la privation d'emploi : 01/04/2022
 - Nombre de salariés au 31/12/2022 : 29
 - Référent handicap nommé : oui
- Evolution du nombre de BOETH/Evolution du nombre de salariés :

31,03% : c'est la part du nombre de salariés BOETH dans l'effectif de l'EBE

Evolution du nombre de salarié global et salarié BOETH

● Nombre BOETH ● Nombre de salariés global



- Convention avec l'Agefiph sur l'année 2022 :
 - Nombre de forfaits attribués pour les personnes reconnues ou en cours de reconnaissance : 9
 - Montant financier : 27 000 €
- Actions réalisées :
 - Vérification administrative de la qualification du handicap,
 - Attention particulière portée à l'intégration des salariés au collectif de travail,
 - Aménagement des postes de travail et achat de matériel adapté.

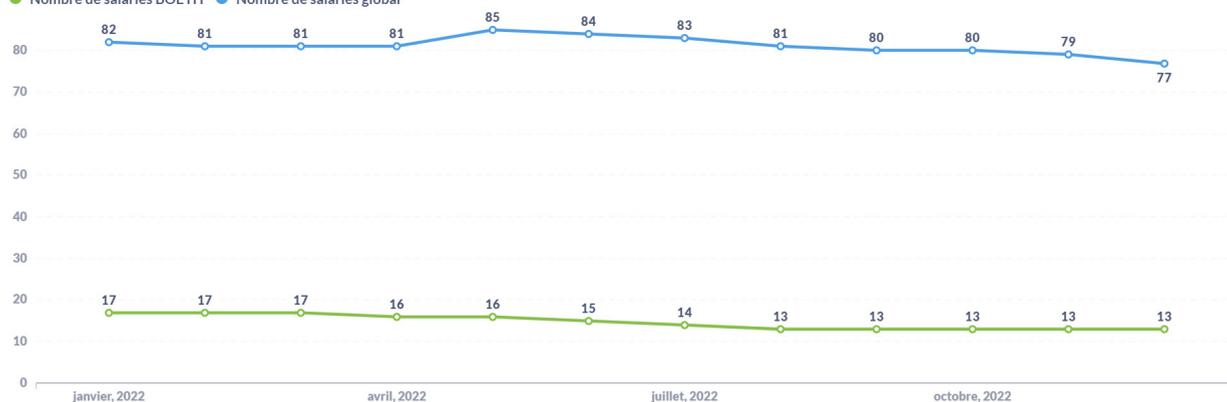
5.2.11 - Pays de Colombey et du Sud toulinois : La Fabrique et De laine en Rêves

Territoire habilité par arrêté ministériel : le 24/11/2016

16,88% : c'est la part du nombre de salariés BOETH dans l'effectif des EBE

Evolution du nombre de salarié global (PPDE et NPPDE) et salarié BOETH

● Nombre de salariés BOETH ● Nombre de salariés global



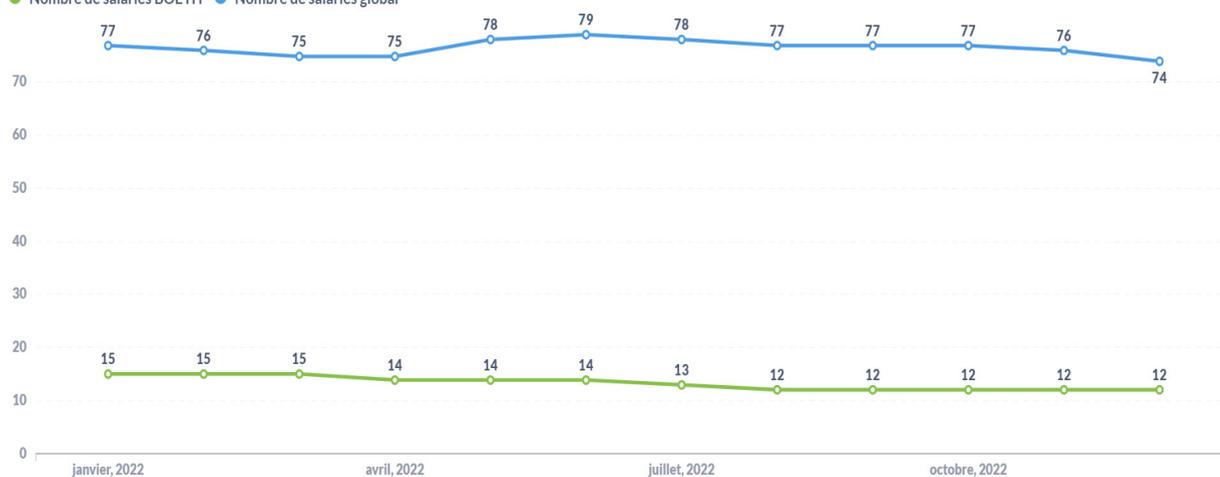
Focus sur l'Entreprise à but d'emploi La Fabrique :

- Carte d'identité :
 - Date d'embauche des 1ers salariés issus de la privation d'emploi : 16/01/2017
 - Nombre de salariés au 31/12/2022 : 74
 - Référent handicap nommé : oui
- Evolution du nombre de BOETH/Evolution du nombre de salariés :

16,22% : c'est la part du nombre de salariés BOETH dans l'effectif de l'EBE

Evolution du nombre de salarié global (PPDE et NPPDE) et salarié BOETH

● Nombre de salariés BOETH ● Nombre de salariés global



- Convention avec l'Agefiph sur l'année 2022 :
 - Nombre de forfaits attribués pour les personnes reconnues ou en cours de reconnaissance : 3
 - Montant financier : 9 000 €
- Actions réalisées :
 - Vérification administrative de la qualification du handicap,
 - Attention particulière portée à l'intégration des salariés au collectif de travail,
 - Aménagement des postes de travail et achat de matériel adapté.

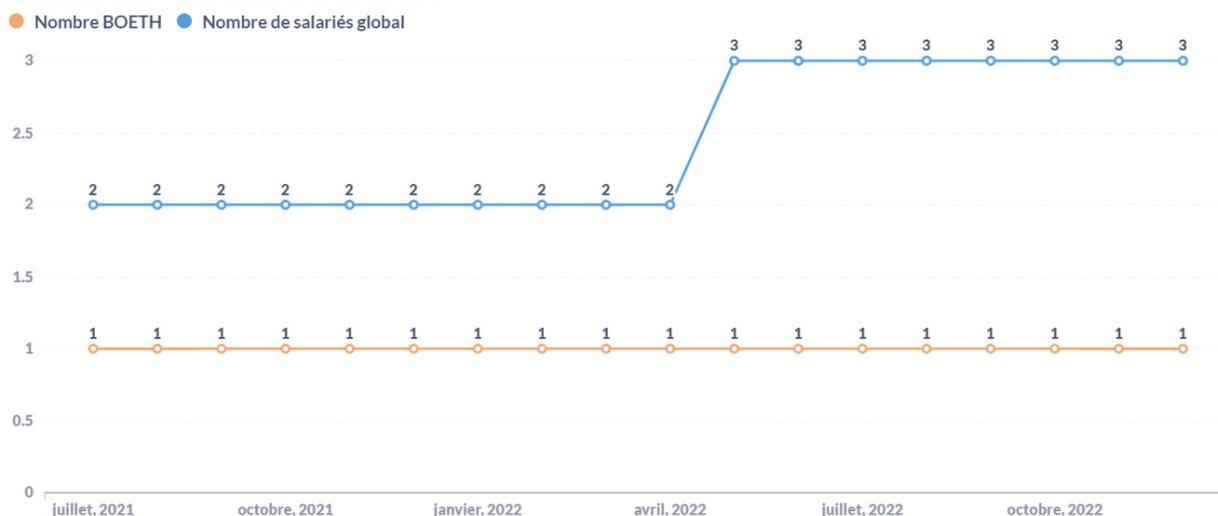
Focus sur l'Entreprise à but d'emploi De Laine en Rêves :

- Carte d'identité :
 - Date d'embauche des 1ers salariés issus de la privation d'emploi : 12/04/2018
 - Nombre de salariés au 31/12/2022 : 3
 - Référent handicap nommé : oui

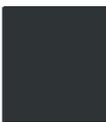
- Evolution du nombre de BOETH/Evolution du nombre de salariés :

33,33% : c'est la part du nombre de salariés BOETH dans l'effectif de l'EBE

Evolution du nombre de salarié global et salarié BOETH



- Convention avec l'Agefiph : sans convention
- Actions réalisées :
 - Vérification administrative de la qualification du handicap,
 - Attention particulière portée à l'intégration des salariés au collectif de travail,
 - Aménagement des postes de travail,
 - Aménagement des temps de travail (durées).



5.2.12 - Vannes-Ménimur : AcSoMur

Territoire habilité par arrêté ministériel : le 03/12/2021

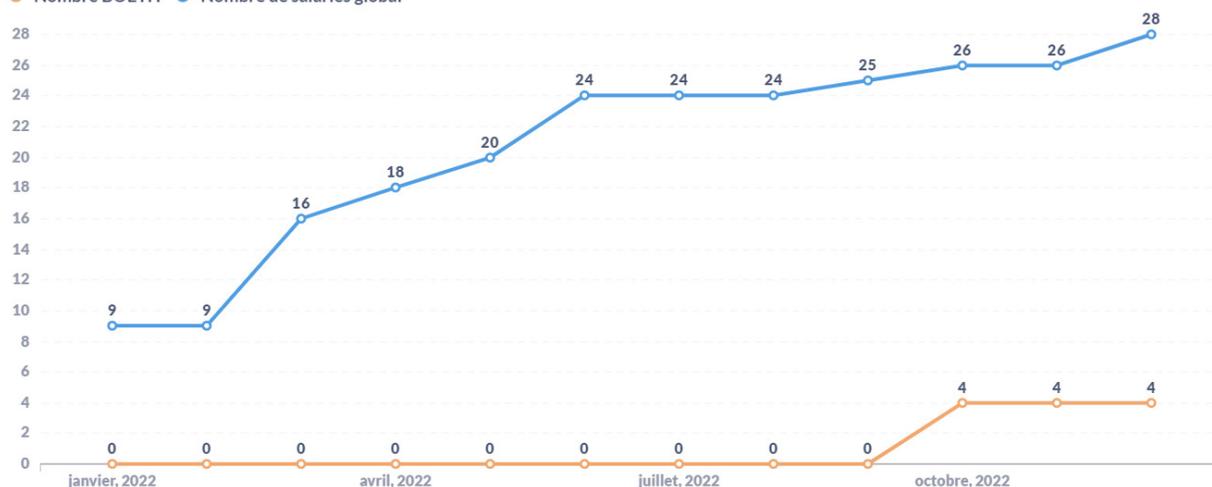
Focus sur l'Entreprise à but d'emploi AcSoMur :

- Carte d'identité :
 - Date d'embauche des 1ers salariés issus de la privation d'emploi : 01/01/2022
 - Nombre de salariés au 31/12/2022 : 28
 - Référent handicap nommé : non
- Evolution du nombre de BOETH/Evolution du nombre de salariés :

14,28% : c'est la part du nombre de salariés BOETH dans l'effectif de l'EBE

Evolution du nombre de salarié global et salarié BOETH

● Nombre BOETH ● Nombre de salariés global



- Convention avec l'Agefiph sur l'année 2022 :
 - Nombre de forfaits attribués pour les personnes reconnues ou en cours de reconnaissance : 4
 - Montant financier : 12 000 €
- Actions réalisées :
 - Vérification administrative de la qualification du handicap,
 - Attention particulière portée à l'intégration des salariés au collectif de travail,
 - Aménagement des postes de travail et achat de matériel adapté,
 - Organisation d'un séminaire autour du handicap.

5.2.13 - Les Bertranges : EBE 58

Territoire habilité par arrêté ministériel : le 24/11/2016

Focus sur l'Entreprise à but d'emploi EBE 58 :

- Carte d'identité :
 - Date d'embauche des 1ers salariés issus de la privation d'emploi : 06/02/2017
 - Nombre de salariés au 31/12/2022 : 94
 - Référent handicap nommé : oui
- Evolution du nombre de BOETH/Evolution du nombre de salariés :

15,96% : c'est la part du nombre de salariés BOETH dans l'effectif de l'EBE

Evolution du nombre de salarié global et salarié BOETH

● Nombre BOETH ● Nombre de salariés global



- Convention avec l'Agefiph sur l'année 2022 :
 - Nombre de forfaits attribués pour les personnes reconnues ou en cours de reconnaissance : 5
 - Montant financier : 15 000 €
- Actions réalisées :
 - Vérification administrative de la qualification du handicap,
 - Attention particulière portée à l'intégration des salariés au collectif de travail,
 - Aménagement des postes de travail et achat de matériel adapté.

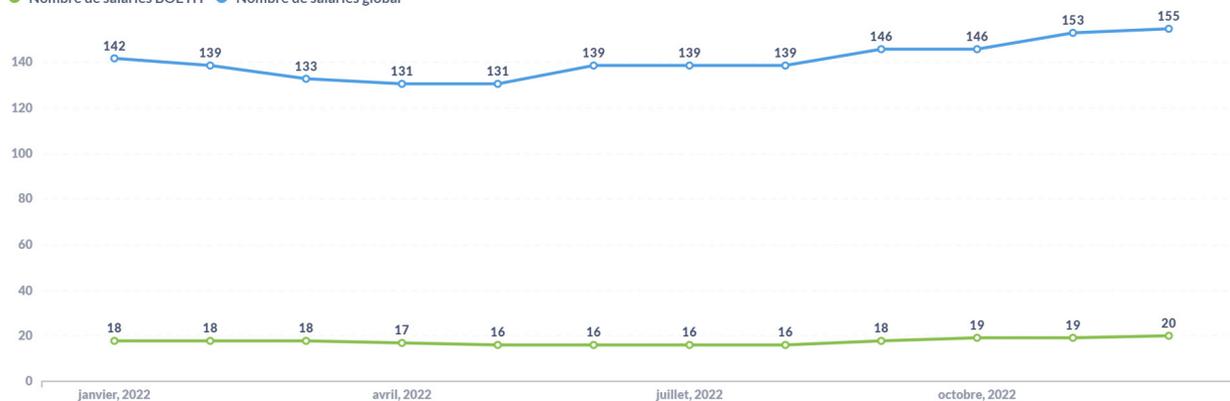
5.2.14 - Métropole européenne de Lille - Loos : La Fabrique de l'emploi et la Pioche

Territoire habilité par arrêté ministériel : le 24/11/2016

12,90% : c'est la part du nombre de salariés BOETH dans l'effectif des EBE

Evolution du nombre de salarié global (PPDE et NPPDE) et salarié BOETH

● Nombre de salariés BOETH ● Nombre de salariés global



Focus sur l'Entreprise à but d'emploi La Fabrique de l'emploi :

- Carte d'identité :
 - Date d'embauche des 1ers salariés issus de la privation d'emploi : le 26/06/2017
 - Nombre de salariés au 31/12/2022 : 118
 - Référent handicap nommé : oui

- Evolution du nombre de BOETH/Evolution du nombre de salariés :

12,71% : c'est la part du nombre de salariés BOETH dans l'effectif de l'EBE

Evolution du nombre de salarié global (PPDE et NPPDE) et salarié BOETH

● Nombre de salariés BOETH ● Nombre de salariés global



- Convention avec l'Agefiph sur l'année 2022 :
 - Nombre de forfaits attribués pour les personnes reconnues ou en cours de reconnaissance : 2
 - Montant financier : 6 000 €
- Actions réalisées :
 - Vérification administrative de la qualification du handicap,
 - Attention particulière portée à l'intégration des salariés au collectif de travail,
 - Aménagement des postes de travail et achat de matériel adapté.

Focus sur l'Entreprise à but d'emploi La Pioche :

- Carte d'identité :
 - Date d'embauche des 1ers salariés issus de la privation d'emploi : le 10/02/2020
 - Nombre de salariés au 31/12/2022 : 37
 - Référent handicap nommé : oui

- Evolution du nombre de BOETH/Evolution du nombre de salariés :

13,51% : c'est la part du nombre de salariés BOETH dans l'effectif de l'EBE

Evolution du nombre de salarié global et salarié BOETH

● Nombre BOETH ● Nombre de salariés global



- Convention avec l'Agefiph sur l'année 2022 :
 - Nombre de forfaits attribués pour les personnes reconnues ou en cours de reconnaissance : 2
 - Montant financier : 6 000 €
- Actions réalisées :
 - Vérification administrative de la qualification du handicap,
 - Attention particulière portée à l'intégration des salariés au collectif de travail : parcours d'intégration et tutorat, travail en binôme sur certaines tâches,
 - Aménagement des postes de travail et achat de matériel adapté, notamment un équipement de manutention et de rayonnage ergonomique,
 - Aménagement des temps de travail (durées et horaires).

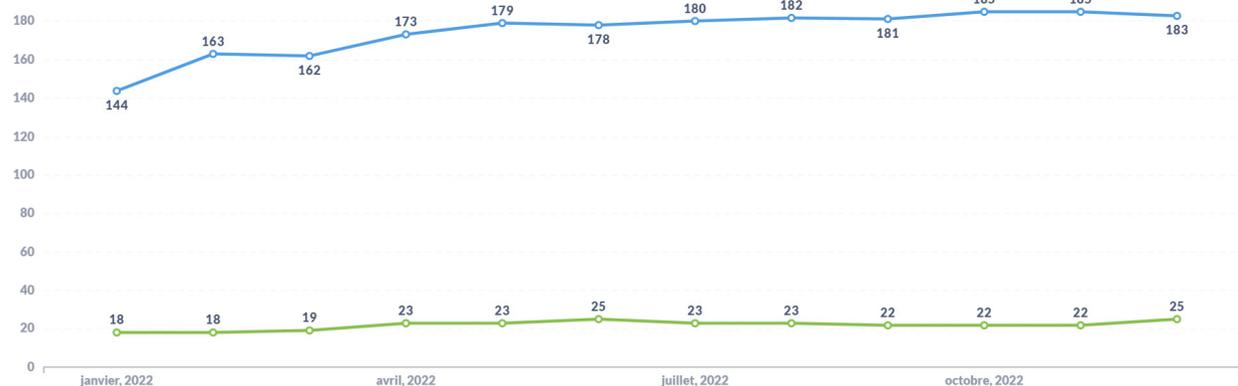
5.2.15 - Thiers : Actyroles, Inserfac EBE, La Ferme de Lucien, Thiers Entreprises

Territoire habilité par arrêté ministériel : le 24/11/2016

13,66% : c'est la part du nombre de salariés BOETH dans l'effectif des EBE

Evolution du nombre de salarié global (PPDE et NPPDE) et salarié BOETH

● Nombre de salariés BOETH ● Nombre de salariés global



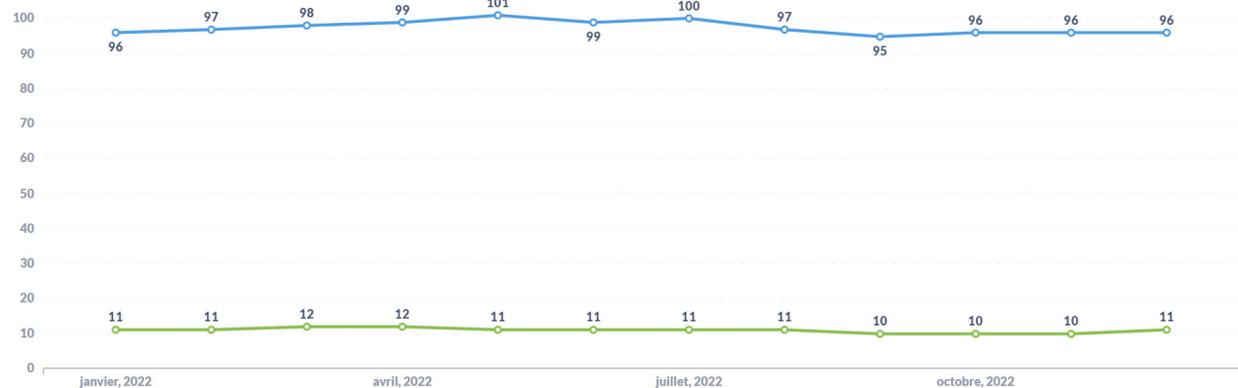
Focus sur l'Entreprise à but d'emploi Actyroles :

- Carte d'identité :
 - Date d'embauche des 1ers salariés issus de la privation d'emploi : le 01/05/2017
 - Nombre de salariés au 31/12/2022 : 96
 - Référent handicap nommé : oui
- Evolution du nombre de BOETH/Evolution du nombre de salariés :

11,46% : c'est la part du nombre de salariés BOETH dans l'effectif de l'EBE

Evolution du nombre de salarié global (PPDE et NPPDE) et salarié BOETH

● Nombre de salariés BOETH ● Nombre de salariés global



- Convention avec l'Agefiph sur l'année 2022 :
 - Nombre de forfaits attribués pour les personnes reconnues ou en cours de reconnaissance : 6
 - Montant financier : 18 000 €
- Actions réalisées :
 - Vérification administrative de la qualification du handicap,
 - Attention particulière portée à l'intégration des salariés au collectif de travail,
 - Aménagement des postes de travail et achat de matériel adapté,
 - Aménagement des missions et temps de travail (durées et horaires).

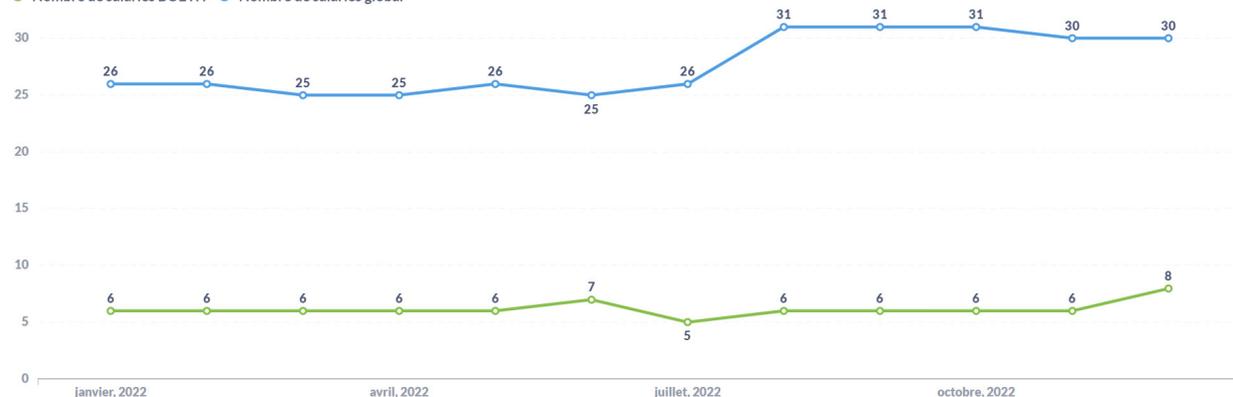
Focus sur l'Entreprise à but d'emploi Inserfac EBE :

- Carte d'identité :
 - Date d'embauche des 1ers salariés issus de la privation d'emploi : le 24/10/2019
 - Nombre de salariés au 31/12/2022 : 30
 - Référent handicap nommé : oui
- Evolution du nombre de BOETH/Evolution du nombre de salariés :

26,66% : c'est la part du nombre de salariés BOETH dans l'effectif de l'EBE

Evolution du nombre de salarié global (PPDE et NPPDE) et salarié BOETH

● Nombre de salariés BOETH ● Nombre de salariés global



- Convention avec l'Agefiph sur l'année 2022 :
 - Nombre de forfaits attribués pour les personnes reconnues ou en cours de reconnaissance : 1
 - Montant financier : 3 000 €
- Actions réalisées :
 - Vérification administrative de la qualification du handicap,
 - Attention particulière portée à l'intégration des salariés au collectif de travail,
 - Aménagement des postes de travail et achat de matériel adapté.

Focus sur l'Entreprise à but d'emploi La Ferme de Lucien :

- Carte d'identité :
 - Date d'embauche des 1ers salariés issus de la privation d'emploi : le 01/12/2021
 - Nombre de salariés au 31/12/2022 : 9

- Référent handicap nommé : oui

- Evolution du nombre de BOETH/Evolution du nombre de salariés :

11,11% : c'est la part du nombre de salariés BOETH dans l'effectif de l'EBE

Evolution du nombre de salarié global et salarié BOETH



- Convention avec l'Agefiph sur l'année 2022 :
 - Nombre de forfaits attribués pour les personnes reconnues ou en cours de reconnaissance : 2
 - Montant financier : 6 000€
- Actions réalisées :
 - Vérification administrative de la qualification du handicap,
 - Attention particulière portée à l'intégration des salariés au collectif de travail.

Focus sur l'Entreprise à but d'emploi Thiers Entreprises :

- Carte d'identité :
 - Date d'embauche des 1ers salariés issus de la privation d'emploi : le 01/12/2021
 - Nombre de salariés au 31/12/2022 : 48
 - Référent handicap nommé : non

- Evolution du nombre de BOETH/Evolution du nombre de salariés :

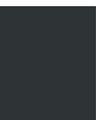
10,42% : c'est la part du nombre de salariés BOETH dans l'effectif de l'EBE

Evolution du nombre de salarié global (PPDE et NPPDE) et salarié BOETH



- Convention avec l'Agefiph sur l'année 2022 :
 - Nombre de forfaits attribués pour les personnes reconnues ou en cours de reconnaissance : 3
 - Montant financier : 9 000 €

- Actions réalisées :
 - Vérification administrative de la qualification du handicap,
 - Attention particulière portée à l'intégration des salariés au collectif de travail,
 - Aménagement des postes de travail et achat de matériel adapté,
 - Aménagement des missions et temps de travail (durées et horaires).



5.2.16 - Pau : Ecloz

Territoire habilité par arrêté ministériel : le 03/06/2022

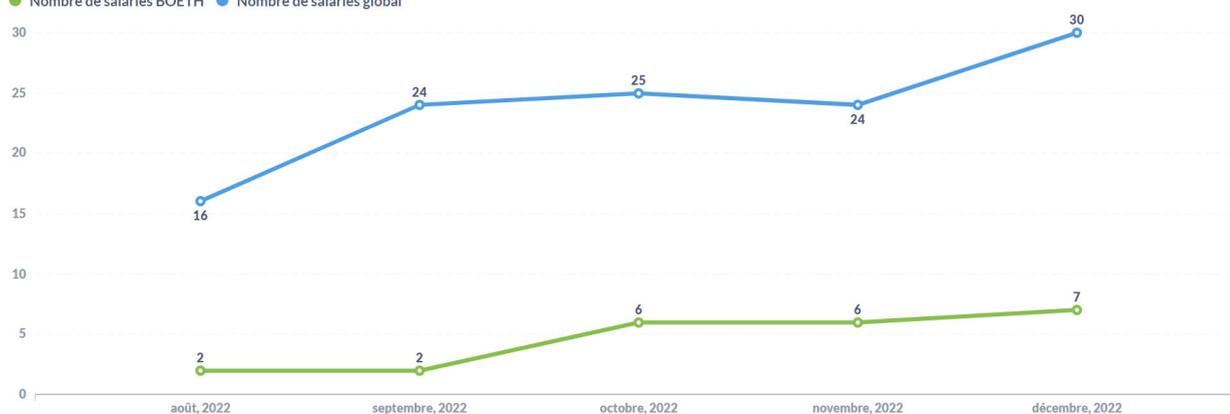
Focus sur l'Entreprise à but d'emploi ECLOZ :

- Carte d'identité :
 - Date d'embauche des 1ers salariés issus de la privation d'emploi : le 01/08/2022
 - Nombre de salariés au 31/12/2022 : 30
 - Référent handicap nommé : oui
- Evolution du nombre de BOETH/Evolution du nombre de salariés :

23,33% : c'est la part du nombre de salariés BOETH dans l'effectif de l'EBE

Evolution du nombre de salarié global (PPDE et NPPDE) et salarié BOETH

● Nombre de salariés BOETH ● Nombre de salariés global



- Convention avec l'Agefiph sur l'année 2022 :
 - Nombre de forfaits attribués pour les personnes reconnues ou en cours de reconnaissance : 8
 - Montant financier : 24 000 €
- Actions réalisées :
 - Vérification administrative de la qualification du handicap,
 - Attention particulière portée à l'intégration des salariés au collectif de travail,
 - Aménagement des postes de travail et achat de matériel adapté,
 - Aménagement des temps de travail (durées, horaires et cadences).

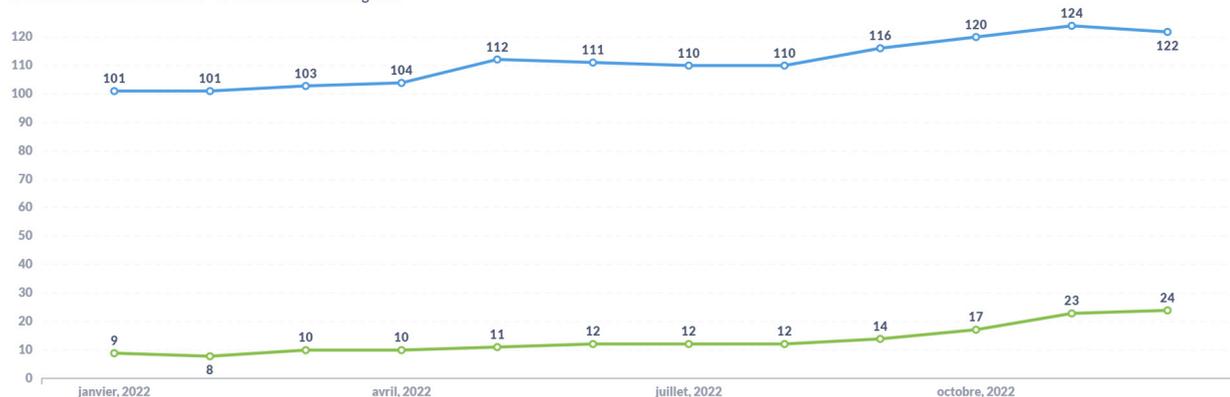
5.2.17 - Villeurbanne Saint Jean : Emerjean, Engagés, Enjoués

Territoire habilité par arrêté ministériel : le 24/11/2016

19,67% : c'est la part du nombre de salariés BOETH dans l'effectif des EBE

Evolution du nombre de salarié global (PPDE et NPPDE) et salarié BOETH

● Nombre de salariés BOETH ● Nombre de salariés global



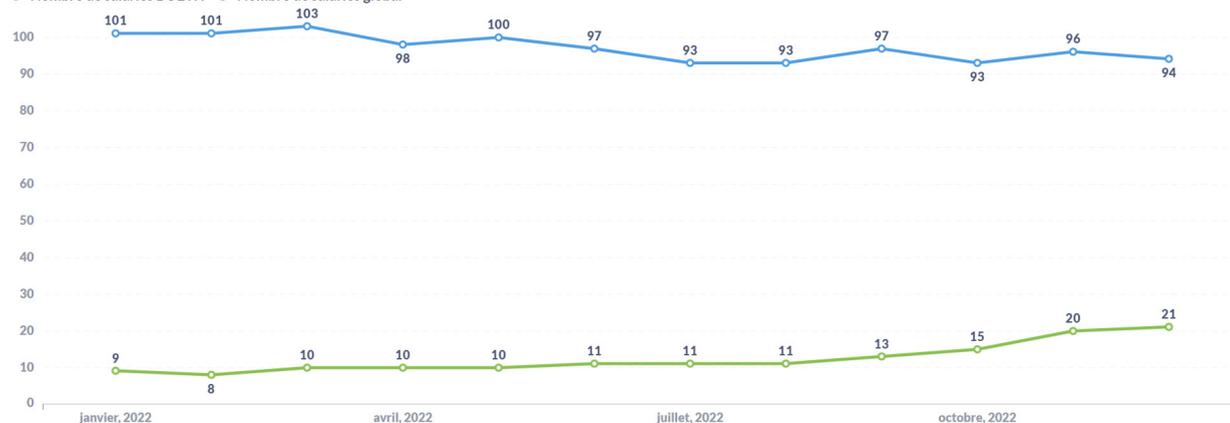
Focus sur l'Entreprise à but d'emploi Emerjean :

- Carte d'identité :
 - Date d'embauche des 1ers salariés issus de la privation d'emploi : le 27/03/2017
 - Nombre de salariés au 31/12/2022 : 94
 - Référent handicap nommé : oui
- Evolution du nombre de BOETH/Evolution du nombre de salariés :

22,34% : c'est la part du nombre de salariés BOETH dans l'effectif de l'EBE

Evolution du nombre de salarié global (PPDE et NPPDE) et salarié BOETH

● Nombre de salariés BOETH ● Nombre de salariés global



- Convention avec l'Agefiph sur l'année 2022 :
 - Nombre de forfaits attribués pour les personnes reconnues ou en cours de reconnaissance :
 - Montant financier :
- Actions réalisées :
 - Vérification administrative de la qualification du handicap,
 - Attention particulière portée à l'intégration des salariés au collectif de travail.

Focus sur l'Entreprise à but d'emploi Engagés :

- Carte d'identité :
 - Date d'embauche des 1ers salariés issus de la privation d'emploi : le 15/06/2022
 - Nombre de salariés au 31/12/2022 : 13
 - Référent handicap nommé : oui
- Evolution du nombre de BOETH/Evolution du nombre de salariés :

7,69% : c'est la part du nombre de salariés BOETH dans l'effectif de l'EBE

Evolution du nombre de salarié global (PPDE et NPPDE) et salarié BOETH



- Convention avec l'Agefiph sur l'année 2022 :
 - Nombre de forfaits attribués pour les personnes reconnues ou en cours de reconnaissance : 1
 - Montant financier : 3 000 €
- Actions réalisées :
 - Vérification administrative de la qualification du handicap,
 - Attention particulière portée à l'intégration des salariés au collectif de travail,
 - Aménagement des missions et du poste de travail.

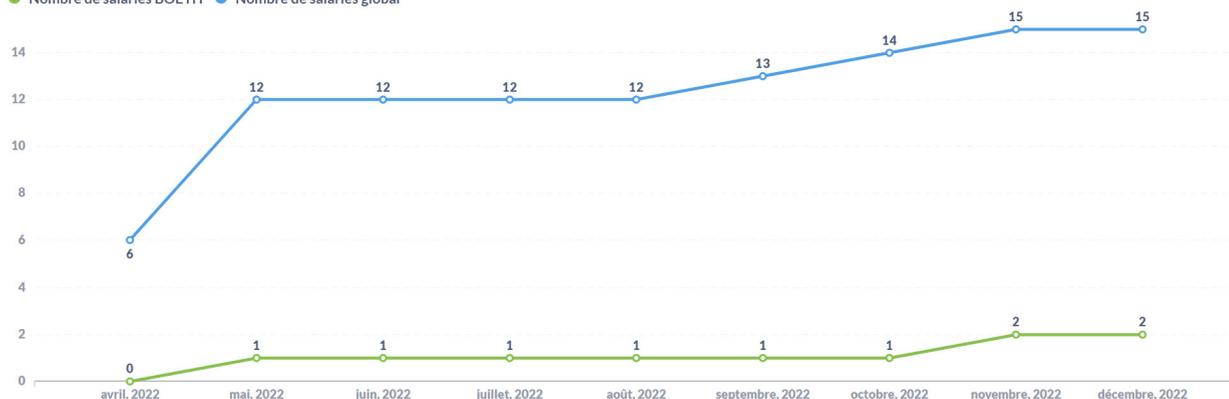
Focus sur l'Entreprise à but d'emploi Enjoués :

- Carte d'identité :
 - Date d'embauche des 1ers salariés issus de la privation d'emploi : le 01/04/2022
 - Nombre de salariés au 31/12/2022 : 15
 - Référent handicap nommé : oui
- Evolution du nombre de BOETH/Evolution du nombre de salariés :

13,33% : c'est la part du nombre de salariés BOETH dans l'effectif de l'EBE

Evolution du nombre de salarié global (PPDE et NPPDE) et salarié BOETH

● Nombre de salariés BOETH ● Nombre de salariés global



- Convention avec l'Agefiph sur l'année 2022 :
 - Nombre de forfaits attribués pour les personnes reconnues ou en cours de reconnaissance : 1
 - Montant financier : 3 000 €
- Actions réalisées :
 - Vérification administrative de la qualification du handicap,
 - Attention particulière portée à l'intégration des salariés au collectif de travail,
 - Changements d'EBE et transferts de contrats de travail sur des postes plus adaptés aux situations,
 - Organisation du travail : mise en place de réunions de régulation pour que l'équipe prenne en compte la nécessité d'atténuer les bruits ambiants.

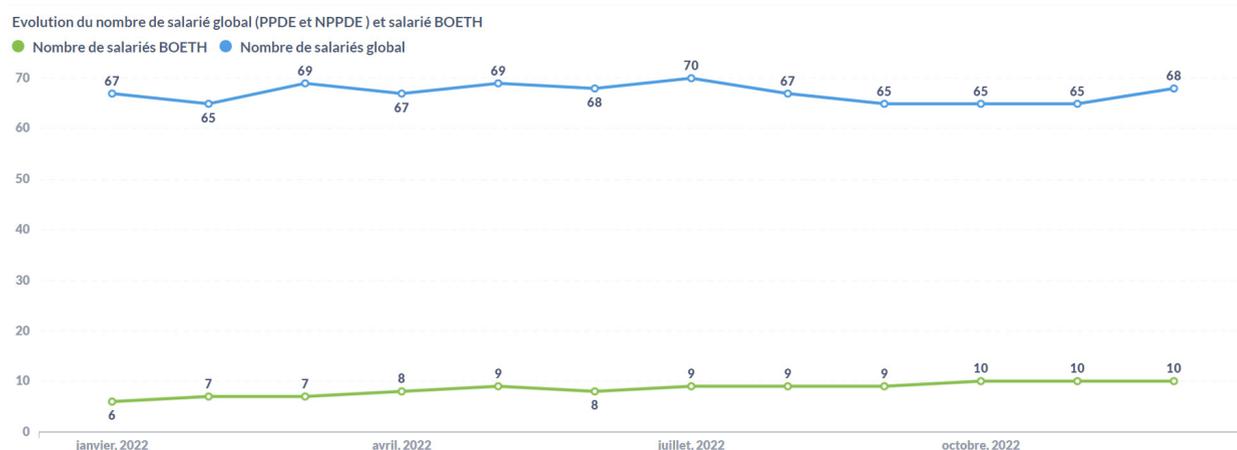
5.2.18 - Paris 13e : 13 Avenir

Territoire habilité par arrêté ministériel : le 24/11/2016

Focus sur l'Entreprise à but d'emploi 13 Avenir :

- Carte d'identité :
 - Date d'embauche des 1ers salariés issus de la privation d'emploi : le 09/05/2017
 - Nombre de salariés au 31/12/2022 : 68
 - Référent handicap nommé : oui
- Evolution du nombre de BOETH/Evolution du nombre de salariés :

14,70% : c'est la part du nombre de salariés BOETH dans l'effectif de l'EBE



- Convention avec l'Agefiph sur l'année 2022 :
 - Nombre de forfaits attribués pour les personnes reconnues ou en cours de reconnaissance : 5
 - Montant financier : 15 000 €
- Actions réalisées :
 - Vérification administrative de la qualification du handicap,
 - Aménagement des postes de travail et achat de matériel adapté.

5.2.19 - Paris 19 : Emile et Rosa

Territoire habilité par arrêté ministériel : le 10/02/2022

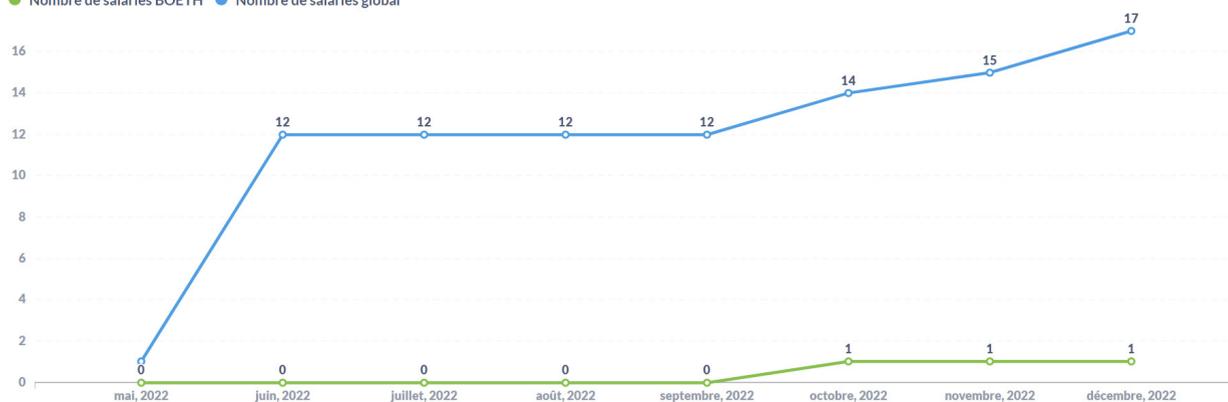
Focus sur l'Entreprise à but d'emploi Emile et Rosa :

- Carte d'identité :
 - Date d'embauche des 1ers salariés issus de la privation d'emploi : le 01/06/2022
 - Nombre de salariés au 31/12/2022 : 17
 - Référent handicap nommé : non
- Evolution du nombre de BOETH/Evolution du nombre de salariés :

5,88% : c'est la part du nombre de salariés BOETH dans l'effectif de l'EBE

Evolution du nombre de salarié global (PPDE et NPPDE) et salarié BOETH

● Nombre de salariés BOETH ● Nombre de salariés global



- Convention avec l'Agefiph sur l'année 2022 :
 - Nombre de forfaits attribués pour les personnes reconnues ou en cours de reconnaissance : 1
 - Montant financier : 3 000 €
- Actions réalisées :
 - Vérification administrative de la qualification du handicap,
 - Attention particulière portée à l'intégration des salariés au collectif de travail.

5.2.20 - Port Jérôme sur Seine : La Source

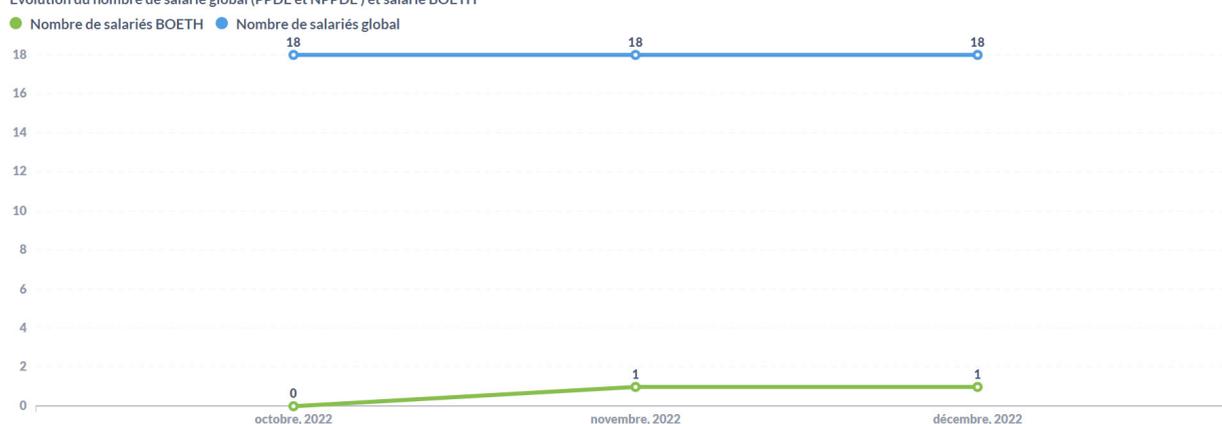
Territoire habilité par arrêté ministériel : le 03/06/2022

Focus sur l'Entreprise à but d'emploi La Source :

- Carte d'identité :
 - Date d'embauche des 1ers salariés issus de la privation d'emploi : le 01/10/2022
 - Nombre de salariés au 31/12/2022 : 18
- Evolution du nombre de BOETH/Evolution du nombre de salariés :

5,55% : c'est la part du nombre de salariés BOETH dans l'effectif de l'EBE

Evolution du nombre de salarié global (PPDE et NPPDE) et salarié BOETH



- Convention avec l'Agefiph sur l'année 2022 :
 - Nombre de forfaits attribués pour les personnes reconnues ou en cours de reconnaissance : 3
 - Montant financier : 9 000 €
- Actions réalisées :
 - Vérification administrative de la qualification du handicap,
 - Attention particulière portée à l'intégration des salariés au collectif de travail.

5.2.21 - Mauléon : ESIAM

Territoire habilité par arrêté ministériel : le 24/11/2016

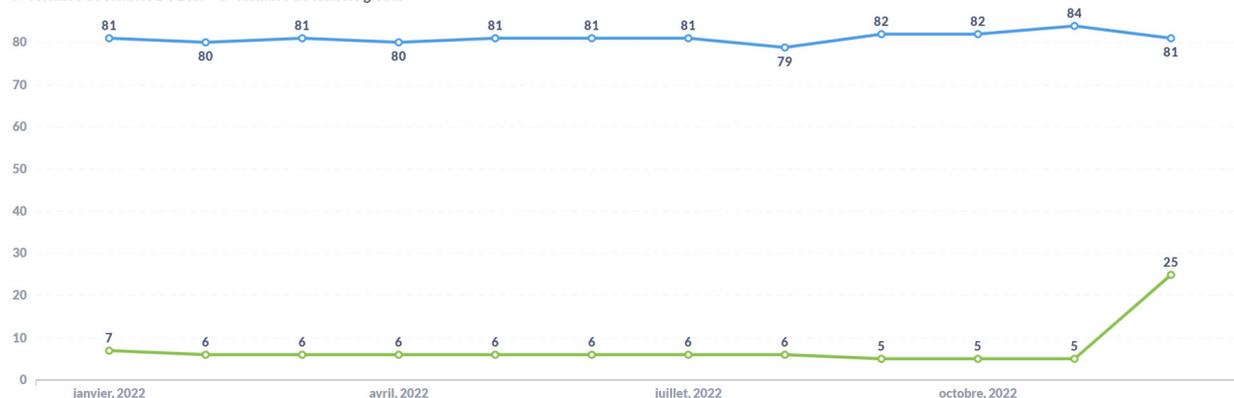
Focus sur l'Entreprise à but d'emploi ESIAM :

- Carte d'identité :
 - Date d'embauche des 1ers salariés issus de la privation d'emploi : le 03/01/2017
 - Nombre de salariés au 31/12/2022 : 81
 - Référent handicap nommé : oui
- Evolution du nombre de BOETH/Evolution du nombre de salariés :

30,86% : c'est la part du nombre de salariés BOETH dans l'effectif de l'EBE

Evolution du nombre de salarié global (PPDE et NPPDE) et salarié BOETH

● Nombre de salariés BOETH ● Nombre de salariés global



- Convention avec l'Agefiph sur l'année 2022 :
 - Nombre de forfaits attribués pour les personnes reconnues ou en cours de reconnaissance : 11
 - Montant financier : 33 000 €
- Actions réalisées :
 - Vérification administrative de la qualification du handicap,
 - Attention particulière portée à l'intégration des salariés au collectif de travail,
 - Aménagement des postes de travail et achat de matériel adapté,
 - Aménagement des temps de travail (durées et horaires).

5.2.22 - Pays d'Apt Luberon : Zou Vaï

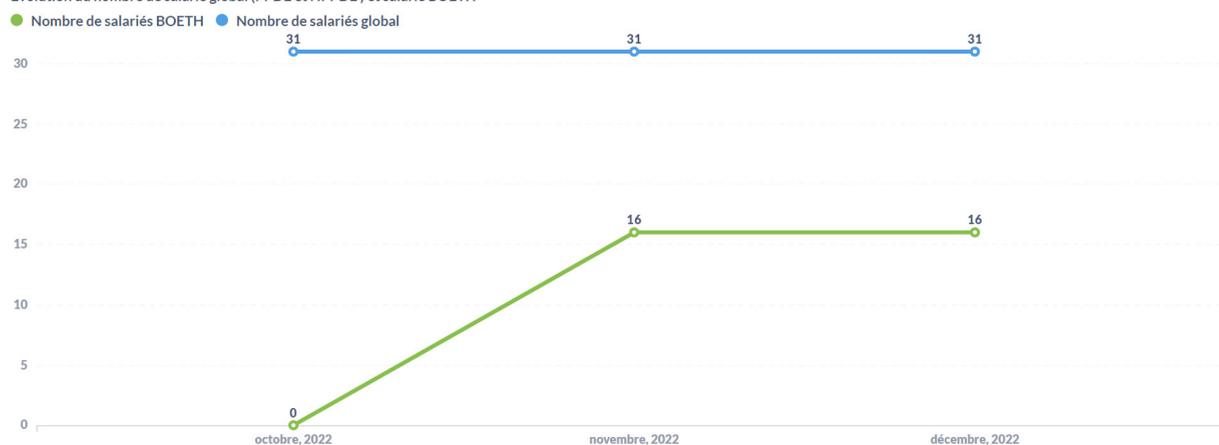
Territoire habilité par arrêté ministériel : le 26/07/2022

Focus sur l'Entreprise à but d'emploi Zou Vaï :

- Carte d'identité :
 - Date d'embauche des 1ers salariés issus de la privation d'emploi : le 01/10/2022
 - Nombre de salariés au 31/12/2022 : 31
 - Référent handicap nommé : non
- Evolution du nombre de BOETH/Evolution du nombre de salariés :

51,61% : c'est la part du nombre de salariés BOETH dans l'effectif de l'EBE

Evolution du nombre de salarié global (PPDE et NPPDE) et salarié BOETH



- Convention avec l'Agefiph sur l'année 2022 :
 - Nombre de forfaits attribués pour les personnes reconnues ou en cours de reconnaissance : 16
 - Montant financier : 48 000 €
- Actions réalisées :
 - Vérification administrative de la qualification du handicap,
 - Attention particulière portée à l'intégration des salariés au collectif de travail,
 - Aménagement des temps de travail (durées et horaires).

5.2.23 - TOPE 5 du Châtelleraudais : Le Ressort

Territoire habilité par arrêté ministériel : le 03/12/2021

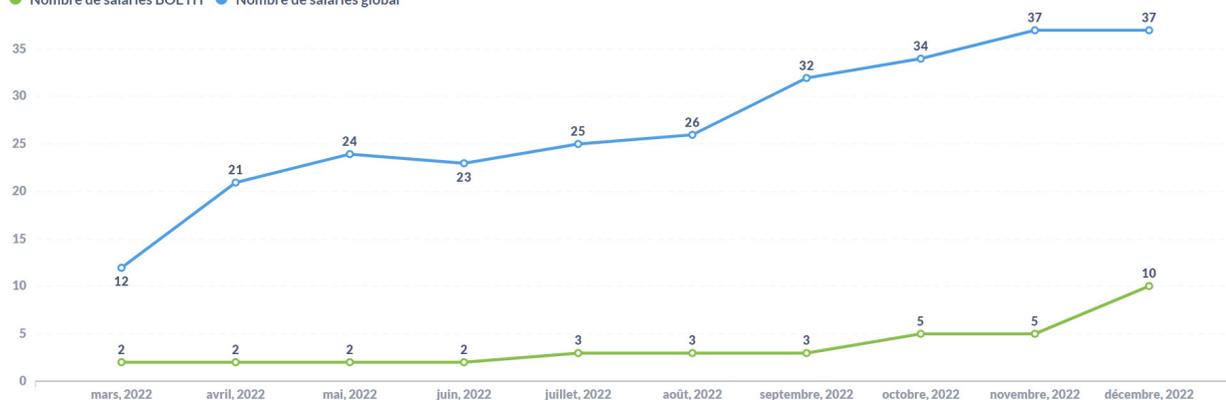
Focus sur l'Entreprise à but d'emploi Le Ressort :

- Carte d'identité :
 - Date d'embauche des 1ers salariés issus de la privation d'emploi : le 01/03/2022
 - Nombre de salariés au 31/12/2022 : 37
 - Référent handicap nommé : non
- Evolution du nombre de BOETH/Evolution du nombre de salariés :

27,02% : c'est la part du nombre de salariés BOETH dans l'effectif de l'EBE

Evolution du nombre de salarié global (PPDE et NPPDE) et salarié BOETH

● Nombre de salariés BOETH ● Nombre de salariés global



- Convention avec l'Agefiph sur l'année 2022 :
 - Nombre de forfaits attribués pour les personnes reconnues ou en cours de reconnaissance : 7
 - Montant financier : 21 000 €
- Actions réalisées :
 - Vérification administrative de la qualification du handicap,
 - Attention particulière portée à l'intégration des salariés au collectif de travail,
 - Aménagement des postes de travail et achat de matériel adapté,
 - Aménagement des temps de travail (durées et horaires).

5.2.24 - BAM 95 : BAM Emplois Services

Territoire habilité par arrêté ministériel : le 15/04/2022

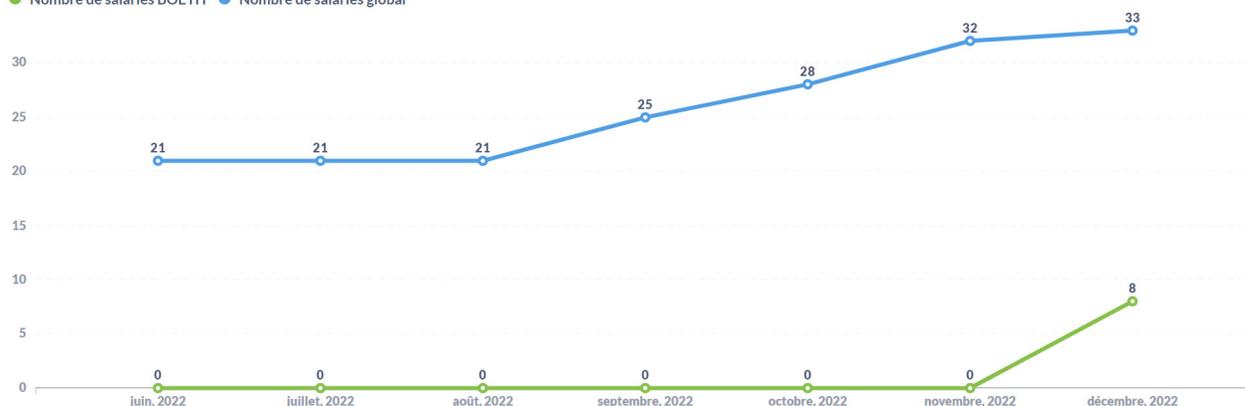
Focus sur l'Entreprise à but d'emploi BAM Emplois Services:

- Carte d'identité :
 - Date d'embauche des 1ers salariés issus de la privation d'emploi : le 01/06/2022
 - Nombre de salariés au 31/12/2022 : 33
 - Référent handicap nommé : oui
- Evolution du nombre de BOETH/Evolution du nombre de salariés :

24,24% : c'est la part du nombre de salariés BOETH dans l'effectif de l'EBE

Evolution du nombre de salarié global (PPDE et NPPDE) et salarié BOETH

● Nombre de salariés BOETH ● Nombre de salariés global



- Convention avec l'Agefiph sur l'année 2022 :
 - Nombre de forfaits attribués pour les personnes reconnues ou en cours de reconnaissance : 9
 - Montant financier : 27 000 €
- Actions réalisées :
 - Vérification administrative de la qualification du handicap,
 - Attention particulière portée à l'intégration des salariés au collectif de travail.

EBE n'ayant pas signé de convention avec l'Agefiph en 2022

5.2.25 - Lodève : EBE Lodève l'Abeille Verte

Territoire habilité par arrêté ministériel : le 03/06/2022

Focus sur l'Entreprise à but d'emploi EBE Lodève l'Abeille Verte :

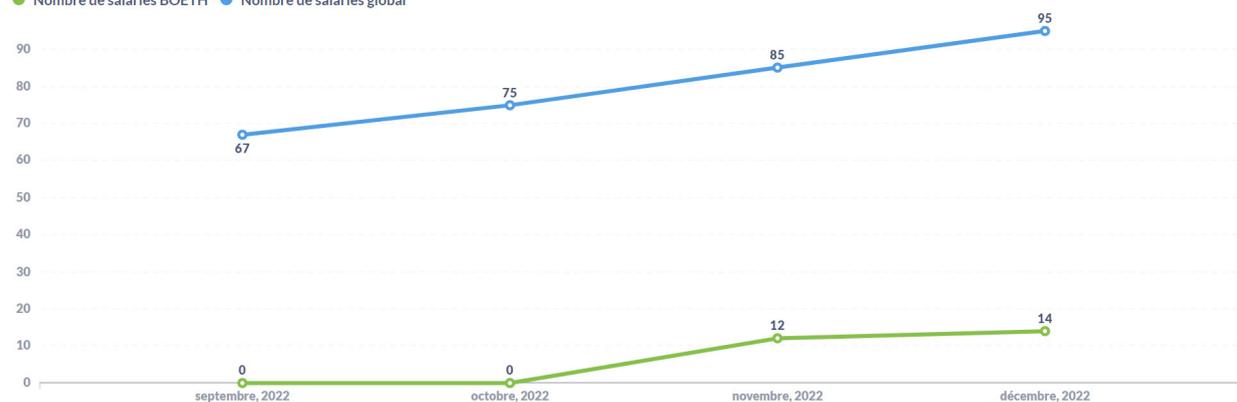
- Carte d'identité :
 - Date d'embauche des 1ers salariés issus de la privation d'emploi : le 01/09/2022
 - Nombre de salariés au 31/12/2022 : 95

- Evolution du nombre de BOETH/Evolution du nombre de salariés :

14,74% : c'est la part du nombre de salariés BOETH dans l'effectif de l'EBE

Evolution du nombre de salarié global (PPDE et NPPDE) et salarié BOETH

● Nombre de salariés BOETH ● Nombre de salariés global



- Actions réalisées :
 - Vérification administrative de la qualification du handicap,
 - Attention particulière portée à l'intégration des salariés au collectif de travail.

5.2.26 - Bléré Val de Cher : La Boîte d'à Côté

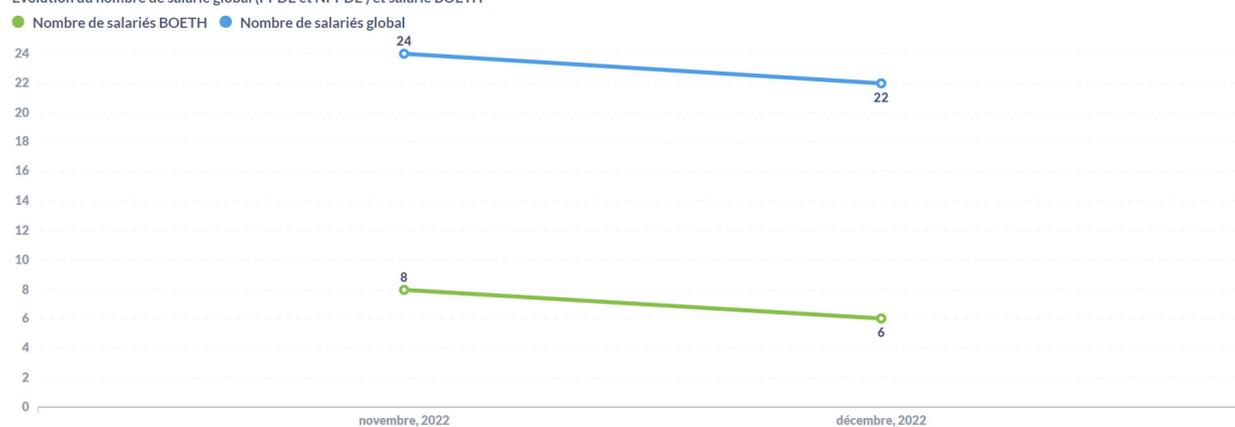
Territoire habilité par arrêté ministériel : le 28/06/2022

Focus sur l'Entreprise à but d'emploi La Boîte d'à Côté :

- Carte d'identité :
 - Date d'embauche des 1ers salariés issus de la privation d'emploi : le 15/10/2022
 - Nombre de salariés au 31/12/2022 : 22
 - Référent handicap nommé : oui
- Evolution du nombre de BOETH/Evolution du nombre de salariés :

27,27% : c'est la part du nombre de salariés BOETH dans l'effectif de l'EBE

Evolution du nombre de salarié global (PPDE et NPPDE) et salarié BOETH



- Actions réalisées :
 - Vérification administrative de la qualification du handicap,
 - Attention particulière portée à l'intégration des salariés au collectif de travail.

5.2.27 - Le Trièves : Pep's Trièves

Territoire habilité par arrêté ministériel : le 03/10/2022

Focus sur l'Entreprise à but d'emploi Pep's Trièves :

- Carte d'identité :
 - Date d'embauche des 1ers salariés issus de la privation d'emploi : le 19/12/2022
 - Nombre de salariés au 31/12/2022 : 26
- Evolution du nombre de BOETH/Evolution du nombre de salariés :

19,23% : c'est la part du nombre de salariés BOETH dans l'effectif de l'EBE

Evolution du nombre de salarié global (PPDE et NPPDE) et salarié BOETH

● Nombre de salariés BOETH ● Nombre de salariés global



Remarque : L'Entreprise à but d'emploi a ouvert au mois de décembre 2022.

- Actions réalisées :
 - Vérification administrative de la qualification du handicap,
 - Attention particulière portée à l'intégration des salariés au collectif de travail.

5.2.28 - Bassin de Joinville en Champagne : Les Comptoirs

Territoire habilité par arrêté ministériel : le 28/06/2022

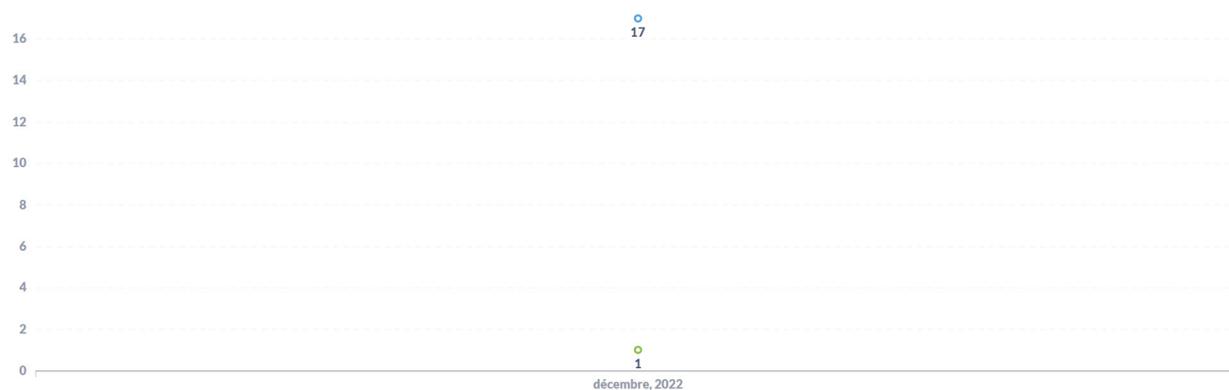
Focus sur l'Entreprise à but d'emploi Les Comptoirs :

- Carte d'identité :
 - Date d'embauche des 1ers salariés issus de la privation d'emploi : le 01/12/2022
 - Nombre de salariés au 31/12/2022 : 17
- Evolution du nombre de BOETH/Evolution du nombre de salariés :

5,88% : c'est la part du nombre de salariés BOETH dans l'effectif de l'EBE

Evolution du nombre de salarié global (PPDE et NPPDE) et salarié BOETH

● Nombre de salariés BOETH ● Nombre de salariés global



- Actions réalisées :
 - Vérification administrative de la qualification du handicap,
 - Attention particulière portée à l'intégration des salariés au collectif de travail.

5.2.29 - Bassin de Vie Moulins Engilbert : Ô'Ser

Territoire habilité par arrêté ministériel : le 03/10/2022

Focus sur l'Entreprise à but d'emploi Ô'Ser :

- Carte d'identité :
 - Date d'embauche des 1ers salariés issus de la privation d'emploi : le 06/12/2022
 - Nombre de salariés au 31/12/2022 : 16
- Evolution du nombre de BOETH/Evolution du nombre de salariés : -

Evolution du nombre de salarié global (PPDE et NPPDE) et salarié BOETH

● Nombre de salariés BOETH ● Nombre de salariés global



- Actions réalisées :
 - Attention particulière portée à l'intégration des salariés au collectif de travail.

5.2.30 - Les Portes du Morvan : EBE des Portes du Morvan

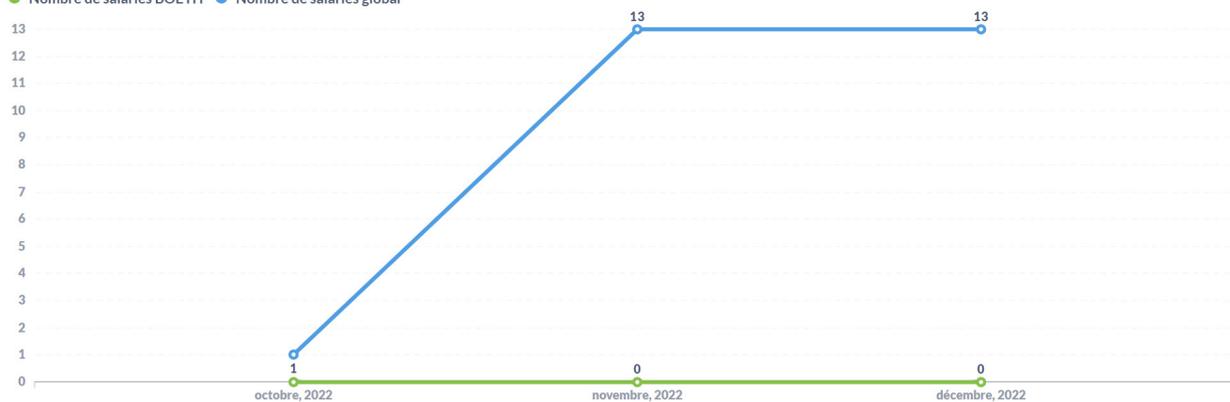
Territoire habilité par arrêté ministériel : le 03/06/2022

Focus sur l'Entreprise à but d'emploi EBE des Portes du Morvan :

- Carte d'identité :
Date d'embauche des 1ers salariés issus de la privation d'emploi : le 02/11/2022
Nombre de salariés au 31/12/2022 : 13
- Evolution du nombre de BOETH/Evolution du nombre de salariés :-

Evolution du nombre de salarié global (PPDE et NPPDE) et salarié BOETH

● Nombre de salariés BOETH ● Nombre de salariés global



- Actions réalisées :
- Attention particulière portée à l'intégration des salariés au collectif de travail.

5.2.31 - Pays Luzycois : EBE du Pays Luzycois

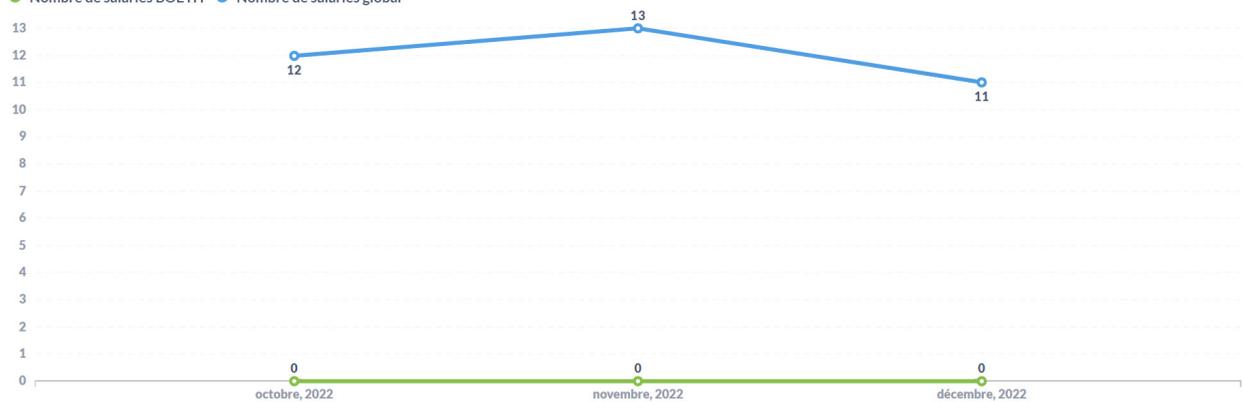
Territoire habilité par arrêté ministériel : le 03/06/2022

Focus sur l'Entreprise à but d'emploi EBE du Pays Luzycois :

- Carte d'identité :
 - Date d'embauche des 1ers salariés issus de la privation d'emploi : le 01/10/2022
 - Nombre de salariés au 31/12/2022 : 11
- Evolution du nombre de BOETH/Evolution du nombre de salariés : -

Evolution du nombre de salarié global (PPDE et NPPDE) et salarié BOETH

● Nombre de salariés BOETH ● Nombre de salariés global



- Actions réalisées :
 - Attention particulière portée à l'intégration des salariés au collectif de travail.

5.2.32 - Vaux d'Yonne : EBE des Vaux d'Yonne

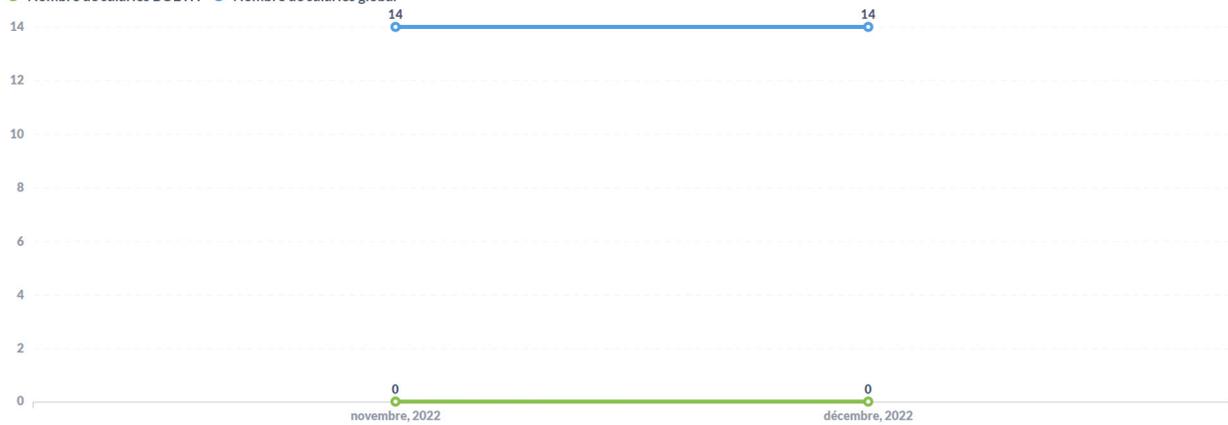
Territoire habilité par arrêté ministériel : le 26/07/2022

Focus sur l'Entreprise à but d'emploi EBE des Vaux d'Yonne:

- Carte d'identité :
 - Date d'embauche des 1ers salariés issus de la privation d'emploi : le 01/11/2022
 - Nombre de salariés au 31/12/2022 : 14
- Evolution du nombre de BOETH/Evolution du nombre de salariés : -

Evolution du nombre de salarié global (PPDE et NPPDE) et salarié BOETH

● Nombre de salariés BOETH ● Nombre de salariés global



- Actions réalisées :
 - Attention particulière portée à l'intégration des salariés au collectif de travail.

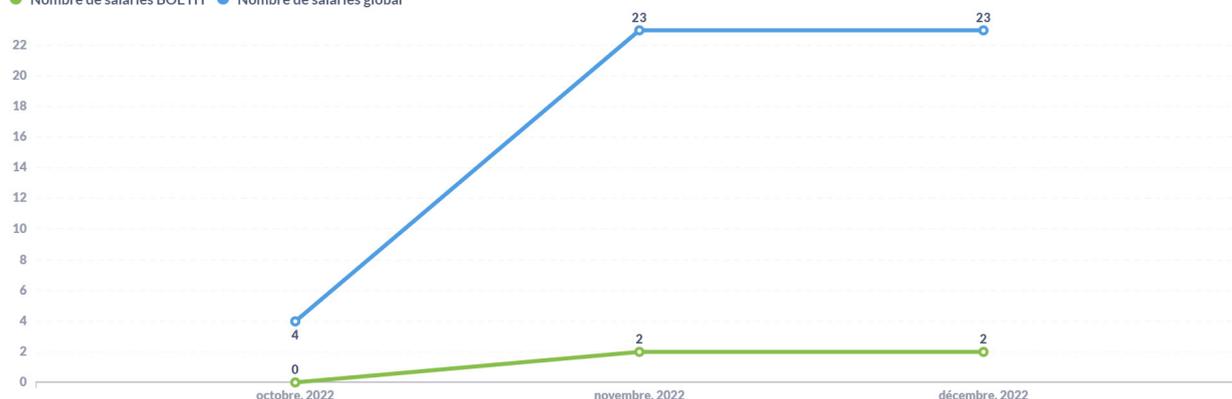
5.2.33 - Gerzat les Vergnes : Insercoop, JOB EBE, Jardins Solidaires

Territoire habilité par arrêté ministériel : le 03/06/2022 - :

8,69% : c'est la part du nombre de salariés BOETH dans l'effectif des EBE

Evolution du nombre de salarié global (PPDE et NPPDE) et salarié BOETH

● Nombre de salariés BOETH ● Nombre de salariés global

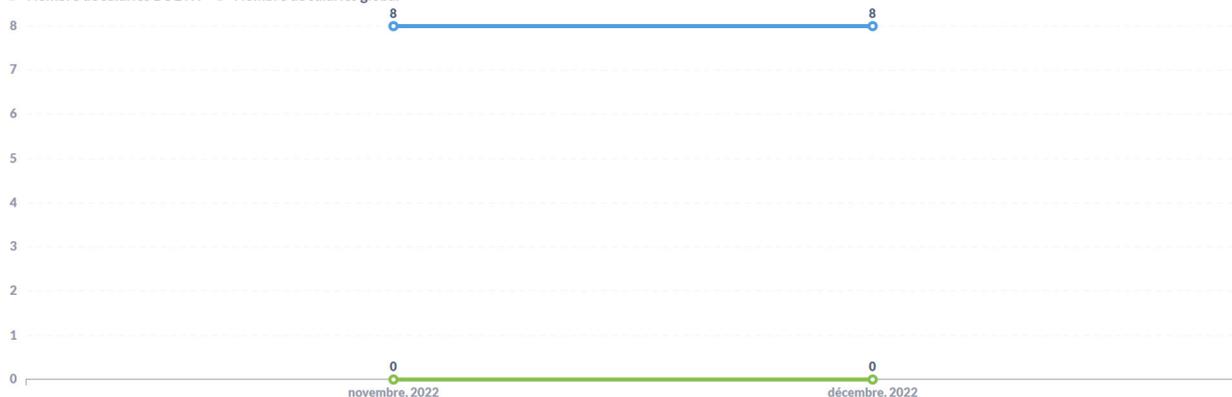


Focus sur l'Entreprise à but d'emploi Insercoop :

- Carte d'identité :
 - Date d'embauche des 1ers salariés issus de la privation d'emploi : le 02/11/2022
 - Nombre de salariés au 31/12/2022 : 8
- Evolution du nombre de BOETH/Evolution du nombre de salariés : -

Evolution du nombre de salarié global (PPDE et NPPDE) et salarié BOETH

● Nombre de salariés BOETH ● Nombre de salariés global



- Actions réalisées :
 - Attention particulière portée à l'intégration des salariés au collectif de travail.

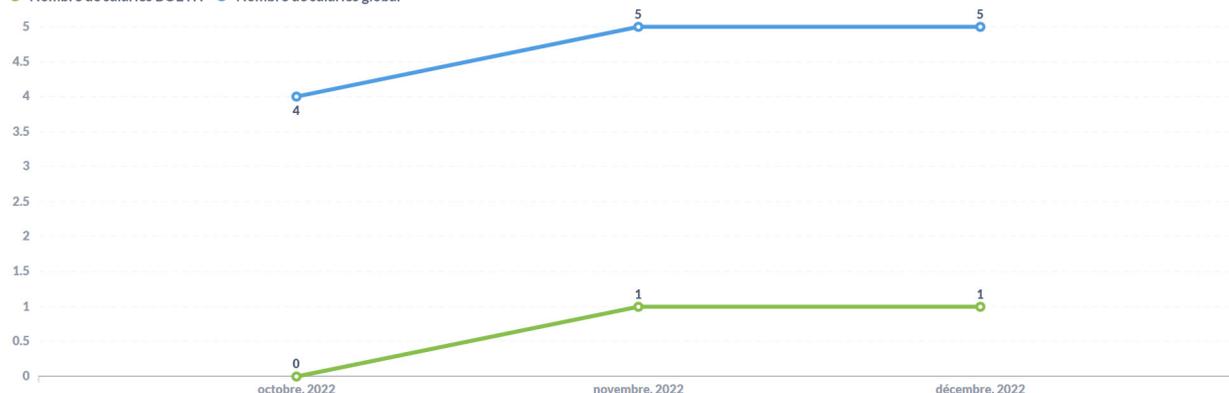
Focus sur l'Entreprise à but d'emploi JOB EBE :

- Carte d'identité :
 - Date d'embauche des 1ers salariés issus de la privation d'emploi : le 10/10/2022
 - Nombre de salariés au 31/12/2022 : 5
- Evolution du nombre de BOETH/Evolution du nombre de salariés :

20% : c'est la part du nombre de salariés BOETH dans l'effectif de l'EBE

Evolution du nombre de salarié global et salarié BOETH

● Nombre de salariés BOETH ● Nombre de salariés global



- Actions réalisées :
 - Vérification administrative de la qualification du handicap,
 - Attention particulière portée à l'intégration des salariés au collectif de travail.

Focus sur l'Entreprise à but d'emploi Jardins Solidaires :

- Carte d'identité :
 - Date d'embauche des 1ers salariés issus de la privation d'emploi : le 01/11/2022
 - Nombre de salariés au 31/12/2022 : 10
- Evolution du nombre de BOETH/Evolution du nombre de salariés :

10% : c'est la part du nombre de salariés BOETH dans l'effectif de l'EBE

Evolution du nombre de salarié global (PPDE et NPPDE) et salarié BOETH

● Nombre de salariés BOETH ● Nombre de salariés global



- Actions réalisées :
 - Vérification administrative de la qualification du handicap,
 - Attention particulière portée à l'intégration des salariés au collectif de travail.

5.2.34 - Lyon 8 La Plaine Santy : SP-ACTIONS

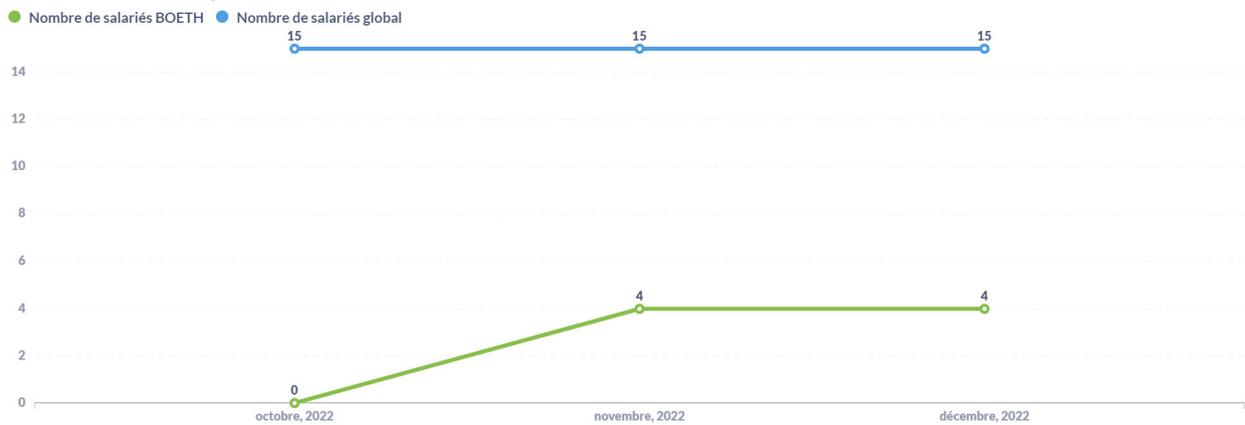
Territoire habilité par arrêté ministériel : le 03/06/2022

Focus sur l'Entreprise à but d'emploi SP-ACTIONS :

- Carte d'identité :
 - Date d'embauche des 1ers salariés issus de la privation d'emploi : le 15/09/2022
 - Nombre de salariés au 31/12/2022 : 15
- Evolution du nombre de BOETH/Evolution du nombre de salariés :

26,67% : c'est la part du nombre de salariés BOETH dans l'effectif de l'EBE

Evolution du nombre de salarié global (PPDE et NPPDE) et salarié BOETH



- Actions réalisées :
 - Vérification administrative de la qualification du handicap,
 - Attention particulière portée à l'intégration des salariés au collectif de travail.

5.2.35 - Paris 18e : Activ'18

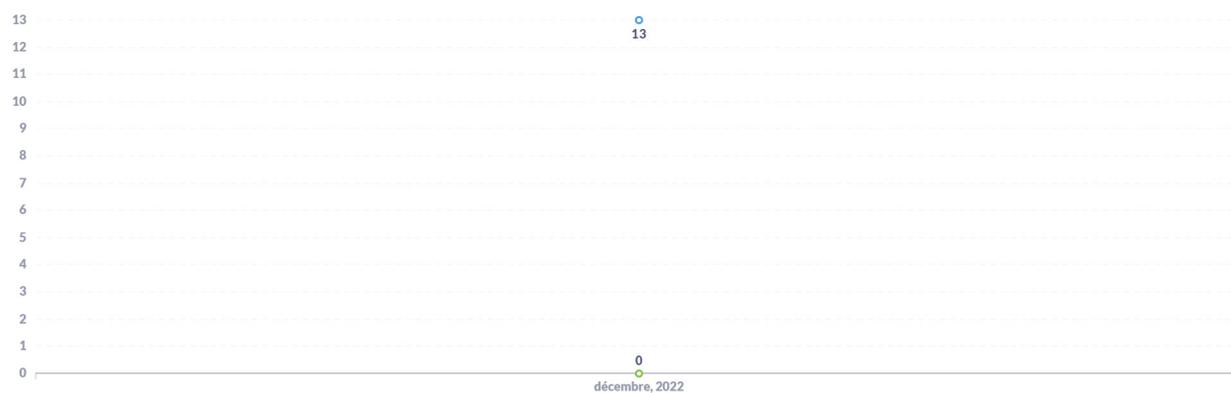
Territoire habilité par arrêté ministériel : le 26/07/2022

Focus sur l'Entreprise à but d'emploi Activ'18 :

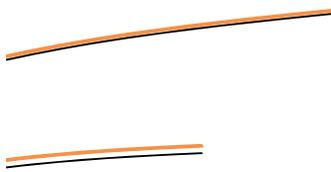
- Carte d'identité :
 - Date d'embauche des 1ers salariés issus de la privation d'emploi : le 01/12/2022
 - Nombre de salariés au 31/12/2022 : 13
- Evolution du nombre de BOETH/Evolution du nombre de salariés : -

Evolution du nombre de salarié global (PPDE et NPPDE) et salarié BOETH

● Nombre de salariés BOETH ● Nombre de salariés global



- Actions réalisées :
 - Attention particulière portée à l'intégration des salariés au collectif de travail.



EXPERIMENTATION
TERRITORIALE CONTRE LE
CHÔMAGE DE
LONGUE
DURÉE



agefiph

ouvrir l'emploi
aux personnes handicapées



... POUR TOUS !