




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



AVRIL  
2023

Synthèse du bilan 2022

# MOT DES PRÉSIDENTS

## MOT DES PRÉSIDENTS



**Christophe Roth**  
Président de l'Agefiph



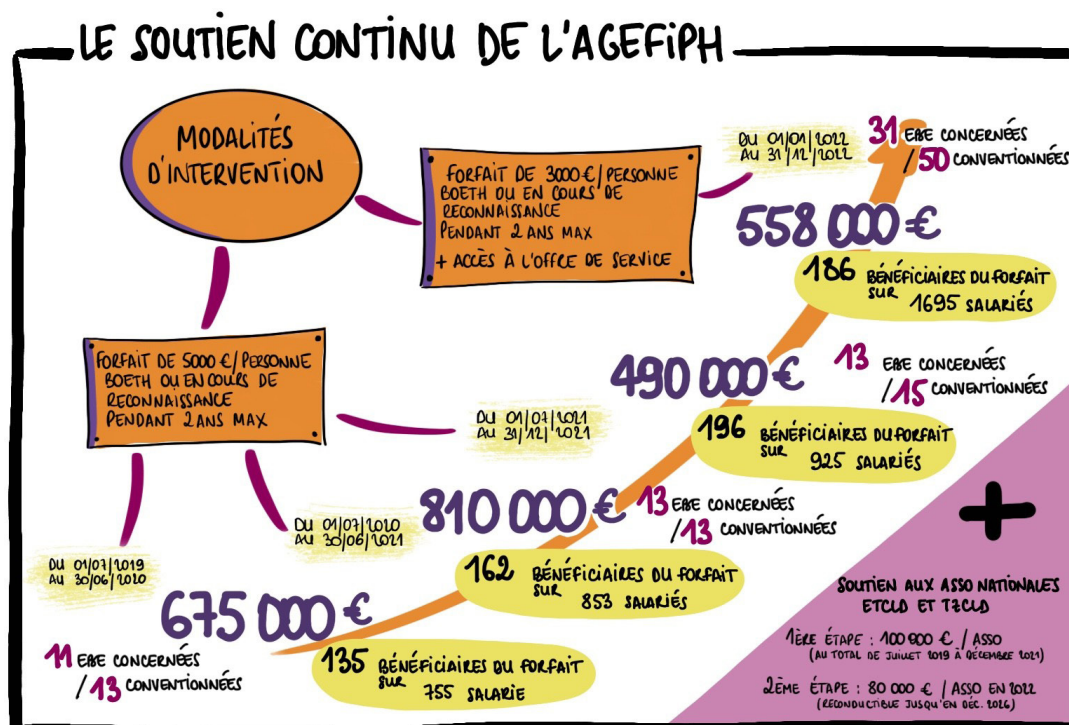
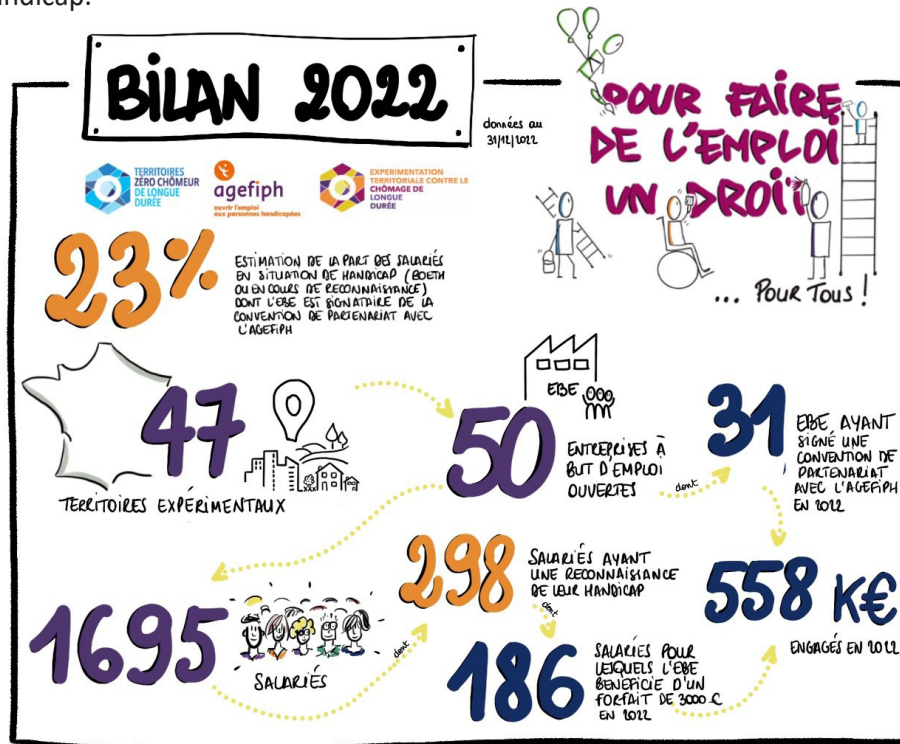
**Louis Gallois**  
Président du Fonds d'expérimentation territoriale contre le chômage de longue durée

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.

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% 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 compte parmi les premiers salariés embauchés comptent un nombre important de personnes en situation de handicap.

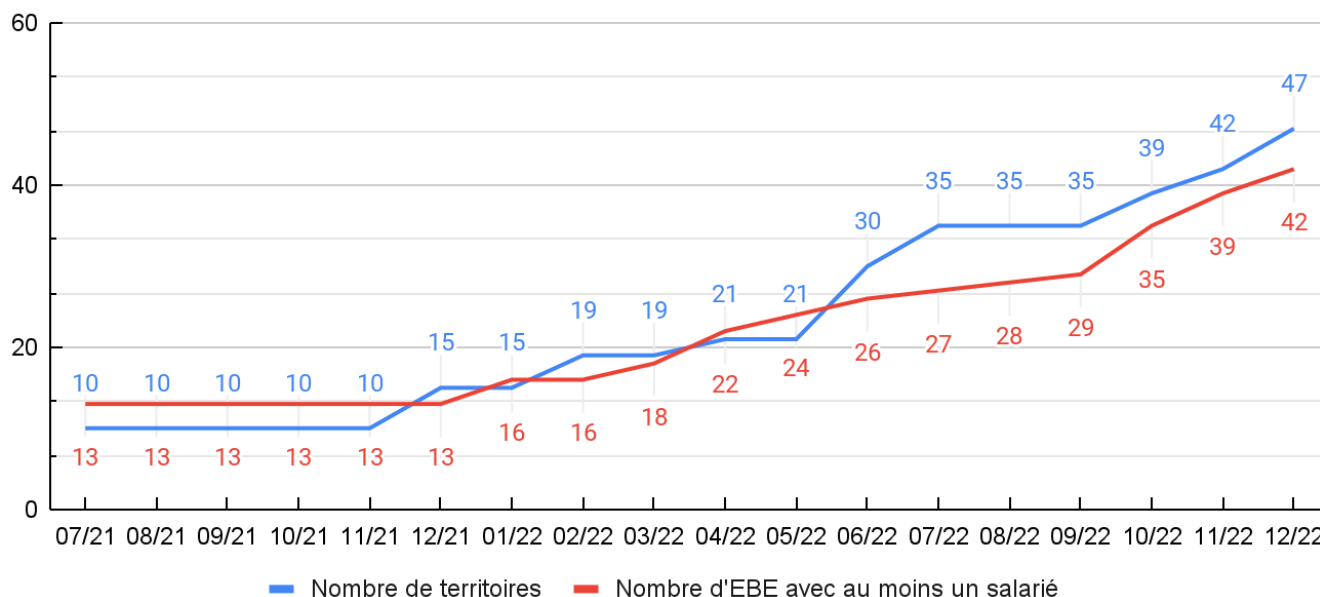


L'intervention de l'Agefiph s'est stabilisée entre la première et la deuxième étape expérimentale. La période concernée et les modalités d'intervention se sont ajustées. Cette illustration reprend les périodes de contractualisation (entre 6 mois et 1 an). Le soutien de l'Agefiph est conséquent : 2 533 000 € sur 3 ans ½ pour les entreprises à but d'emploi et 180 000 € pour chacune des associations nationales (ETCLD et TZCLD) sur cette même durée. Ces dernières mettent en place des actions de sensibilisation auprès acteurs (CLE et EBE) des projets émergents ou expérimentaux, valorisent les bonnes pratiques, coordonnent et développent différents travaux sur le sujet du handicap.

## Montée en charge de l'expérimentation Territoires zéro chômeur de longue durée

La 2<sup>de</sup> loi d'expérimentation a approuvé et validé l'élargissement du projet à un minimum de cinquante nouveaux territoires. Les premières instructions de candidatures 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<sup>de</sup> expérimentation



En 2022, ce sont 31 entreprises à but d'emploi qui sont concernées par le partenariat avec l'Agefiph, dans 25 territoires habilités.

## Organisation de la politique inclusive dans les EBE

**23 entreprises à but d'emploi** ont mis en place un processus permettant l'identification des situations de handicap chez les salariés afin de leur permettre une meilleure intégration et une meilleure adaptation de l'emploi.

## La fonction de référent handicap dans l'EBE

**34 référents handicap** exercent cette mission au sein des 31 EBE, dont 26 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 et plus de la moitié des référents handicap des EBE y participent.

## Démarches de reconnaissance administrative réalisées ou en cours

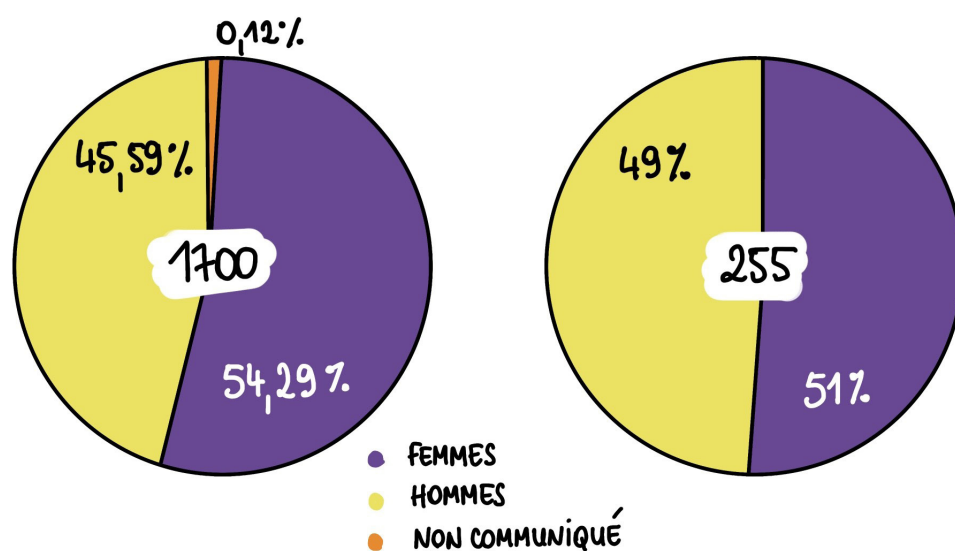
La privation durable d'emploi peut avoir comme origine un problème d'adaptation de l'emploi aux restrictions ou aux limitations fonctionnelles concernant la santé des personnes :

- au moins **383 personnes** en situation de handicap (reconnues ou en cours de reconnaissance) ont été embauchées dans les EBE.
- **70 démarches de reconnaissance** de handicap ont été initiées une fois la personne embauchée dans l'EBE.

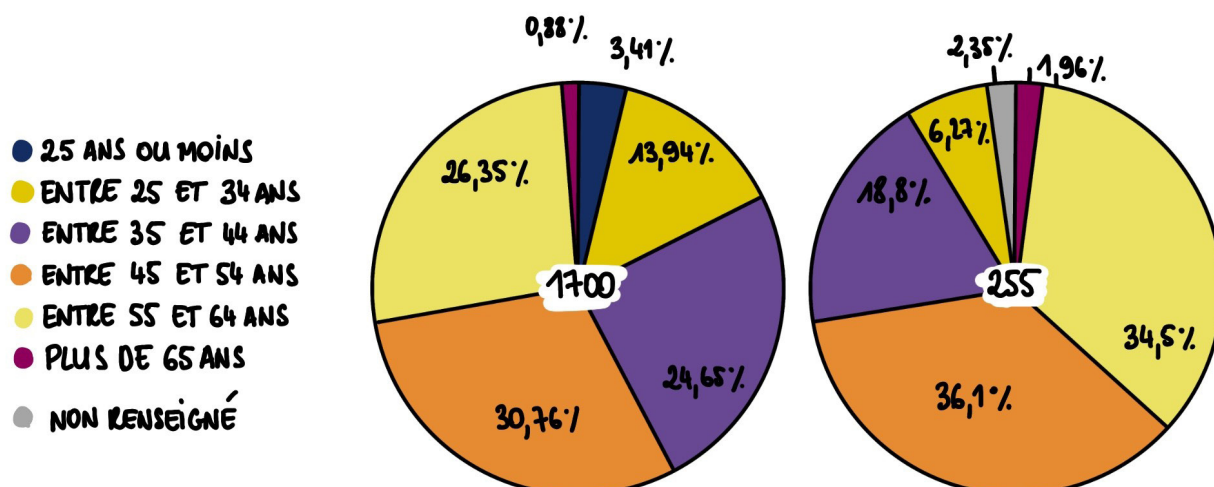
## Quelques données chiffrées

Les données ci-dessous exposent les informations pour l'ensemble des salariés en EBE, en décembre 2022, sur la totalité de l'expérimentation comparativement aux données communiquées dans le bilan pour les personnes en situation de handicap dans les EBE.

### GENRE

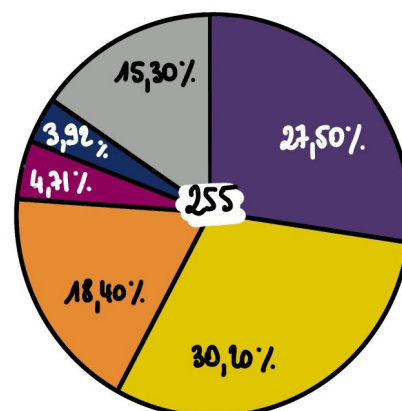
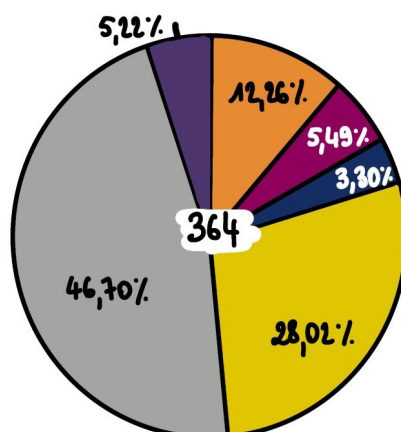


### ÂGE



## NIVEAU DE FORMATION

- NON RENSEIGNÉ
- SANS FORMATION / DIPLÔME
- BREVET, CAP, BEP
- BAC
- BAC + 2
- BAC + 3 ET PLUS



## ÉVOLUTION DU TEMPS DE TRAVAIL

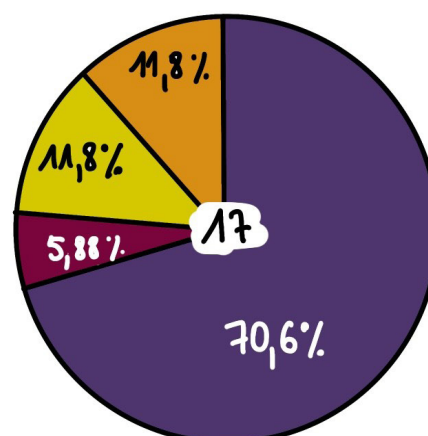
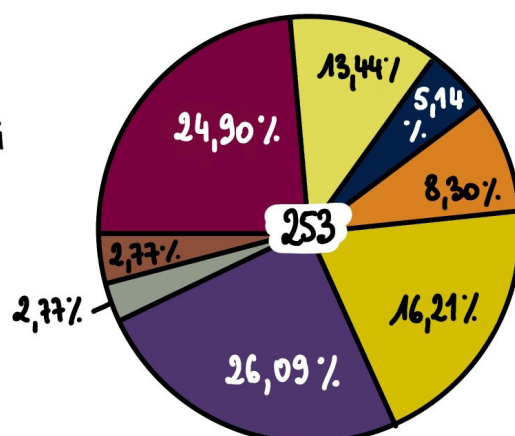
Une partie des personnes en situation de handicap (reconnues ou en cours de reconnaissance) connaissent une évolution choisie de leur temps de travail après la signature de leur contrat :

- 14,62% conviennent d'une diminution,
- 10,84% conviennent d'une augmentation,
- ce qui signifie que 74,53% maintiennent leur temps de travail.

## MOTIF DE SORTIE

depuis le début de l'expérimentation

- DÉMISSION
- FIN DE PÉRIODE D'ESSAI
- LICENCIEMENT
- DÉPART RETRAITE
- FIN DE CONTRAT
- RUPTURE CONTRAT
- DÉCÈS
- AUTRE MOTIF



## Montée en compétences

Moyenne de 15h de formation estimées par salarié reconnu ou en cours de reconnaissance pour l'année 2022, soit 51 types d'actions de formations représentant un volume de **plus de 3 383 heures stagiaires**.

## Mobilisation d'une prestation Agefiph

**20 demandes d'aides financières** ont été sollicitées et accordées par l'Agefiph, dans le cadre de son offre de service, pour un montant total de près de 56 000 €, dont :

- 14 adaptations des situations de travail et
- 6 aides à la recherche de solutions pour le maintien dans l'emploi des salariés handicapés.

---

## ANALYSE, ENSEIGNEMENTS ET PROPOSITIONS

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.



---

Retrouvez l'étude complète  
sur [etcd.fr](http://etcd.fr)

---



EXPERIMENTATION  
TERRITORIALE CONTRE LE  
CHÔMAGE DE  
LONGUE  
DURÉE



agefiph

ouvrir l'emploi  
aux personnes handicapées



POUR FAIRE  
DE L'EMPLOI  
UN DROIT

... POUR TOUS !