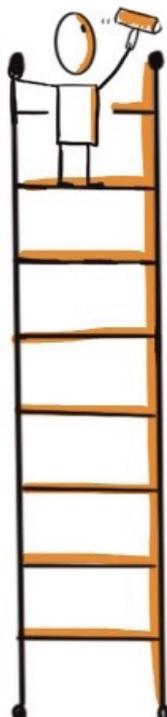




L'ACCESSIBILITÉ DES EMPLOIS EN EBE

PRISE EN COMPTE DES SITUATIONS DE HANDICAP DANS LES COLLECTIFS DE TRAVAIL



BILAN 2023



EXPÉRIMENTATION
TERRITORIALE CONTRE LE
CHÔMAGE DE
LONGUE
DURÉE



agefiph

ouvrir l'emploi
aux personnes handicapées

MAI 2024

SOMMAIRE

1-CONTEXTE.....	2
1.1 Rappel des fondamentaux du partenariat entre l'expérimentation TZCLD et l'Agefiph.....	2
1.2 Rappel des modalités du partenariat développé.....	3
1.2.1 Au niveau national.....	3
1.2.2 Au niveau local.....	4
2 - SITUATION DE L'EXPÉRIMENTATION.....	5
2.1 Point de situation de la montée en charge de l'expérimentation.....	5
3 - BILAN DU PARTENARIAT ENTRE L'AGEFIPH ET L'EXPÉRIMENTATION TZCLD.....	6
3.1 Partenariat national.....	6
3.2 Handicap et territoires.....	6
4 - ÉVOLUTION DE LA QUALIFICATION DE L'OETH DANS LES EBES.....	7
4.1 L'année 2023.....	7
4.2 Précaution de lecture ou marge de progression.....	8
4.3 Précision sur le statut BOETH.....	8
5 - BILAN DES ENTREPRISES À BUT D'EMPLOI.....	10
5.1 Caractéristiques des entreprises ayant répondu.....	10
5.2 Bilan général des entreprises à but d'emploi.....	12
5.2.1 Informations sur les salariés des EBE.....	12
5.3 Organisation de la politique inclusive dans les EBE.....	14
5.3.1 L'emploi en EBE.....	14
5.3.2 Processus mis en oeuvre par l'EBE pour identifier la situation de handicap et favoriser sa prise en compte pour l'intégration	15
5.3.3 Démarches de reconnaissance administrative réalisées ou en cours.....	18
5.3.4 Les référents handicap.....	18
5.3.5 Management inclusif dans les EBE.....	20
5.4 Mobilisation de l'offre de service de l'Agefiph.....	24
5.4.1 Prestations de l'Agefiph.....	24
5.4.2 Mobilisation d'une aide à l'aménagement des situations de travail.....	25
6 - ANALYSE, ENSEIGNEMENTS ET PROPOSITIONS.....	26
7 - ANNEXES.....	28
7.1 Liste des territoires et des entreprises à but d'emploi	28
7.2 Monographie des territoires et des entreprises à but d'emploi en 2023.....	30
7.2.1 Entreprises à but d'emploi bénéficiaires du partenariat Agefiph.....	32
7.2.2 Territoires et Entreprises à but d'emploi dont le partenariat est à engager.....	105
7.3 Bilan 2022 - Ajustement des chiffres.....	109

BILAN 2023



+24%

PART DES SALARIÉS EN SITUATION DE HANDICAP (BOETH OU EN COURS DE RECONNAISSANCE)



POUR FAIRE DE L'EMPLOI UN DROIT



... Pour Tous !



71

ENTREPRISES A BUT D'EMPLOI CONVENTIONNEES

55

EBE AYANT SIGNED UNE CONVENTION DE PARTENARIAT AVEC L'AGEFIPH EN 2023

2659



SALARIÉS

643

SALARIÉS AYANT UNE RECONNAISSANCE DE LEUR HANDICAP

453

SALARIÉS POUR LEQUELS L'EBE BÉNÉFICIE D'UN FORFAIT DE 3000 € EN 2023

1359 K€

ENGAGÉS EN 2023

INTRODUCTION

Le partenariat, conclu dès 2019 entre l'Agefiph et les associations ETCLD et TZCLD, a pour origine le constat de l'impact 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 (EBE) étaient en situation de handicap. A fin 2022, cette donnée tend à évoluer à la hausse (estimation à 23%)¹. Fin 2023, cette évolution se confirme, puisque plus de **24,18 % des salariés des EBE présents au 31 décembre 2023 sont en situation de handicap reconnue administrativement**.

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 handicap et cela se confirme encore sur l'année 2023. Depuis le début de l'expérimentation, ce sont au moins 683 personnes en situation de handicap qui ont été embauchées dans les EBE.

Cette intégration des personnes en situation de handicap dans les collectifs de travail tient en grande partie au principe de non-sélection du projet et d'adaptation de l'emploi aux personnes privées durablement d'emploi des territoires dans les EBE 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 direction 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. C'est cette dynamique que le partenariat développé entre l'Agefiph, ETCLD et TZCLD tend à soutenir et à accompagner.

Avec le lancement de la deuxième étape expérimentale, l'appel à projet ouvert jusqu'au 30 juin 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 et l'ouverture de nouvelles unités d'EBE permettant de créer les emplois supplémentaires nécessaires à l'atteinte de l'exhaustivité.

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

Cela se traduit concrètement par un taux d'emploi direct des personnes en situation de handicap important. L'EBE entre donc dans un rôle complémentaire aux acteurs existants pour lutter contre la privation d'emploi des personnes en situation de handicap (reconnues ou non) et vient souvent compléter une offre d'emplois accessibles insuffisante pour répondre aux besoins identifiés sur les territoires.

Fin 2023, l'expérimentation Territoires zéro chômeur de longue durée comptait 60 territoires habilités, 71 entreprises à but d'emploi conventionnées par le Fonds d'expérimentation (toutes n'ayant pas ouvert au 31 décembre 2023) et 2 415 salariés issus de la privation durable d'emploi. La présente analyse s'appuie sur 54 Entreprises à but d'emploi : 53 EBE ayant signé une convention avec l'Agefiph en 2023 (sur les 55 EBE concernées, c'est à dire que 2 n'ont pas fourni les données attendues²), et 1 EBE a fait l'exercice sans avoir de convention signée avec l'Agefiph. Le partenariat entre l'ensemble des EBE signataires d'une convention et l'Agefiph représente 453 forfaits sur l'année 2023.

Ce document permet de faire le bilan du partenariat développé entre les Entreprises à but d'emploi, l'Agefiph et le Fonds d'expérimentation et met en lumière l'ensemble du travail effectué pour permettre l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap, mais également tout le processus d'animation, de professionnalisation et d'accompagnement à la sécurisation des parcours professionnels au plan national et dans les territoires.

¹ Il est à noter que les chiffres présentés dans le bilan de 2022 doivent être revus à la hausse, des avenants ayant été signés au début de l'année 2023 pour les forfaits concernés par l'année 2022. Un point de situation détaillé en annexe est proposé.

² Les 2 EBE absentes du bilan général sont présentes dans les monographies en fin de document

1. CONTEXTE

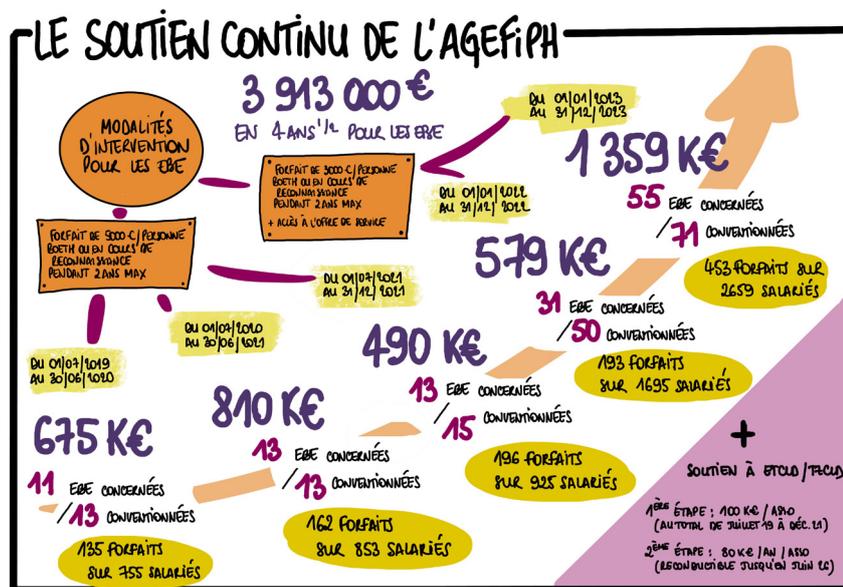
1.1 RAPPEL DES FONDAMENTAUX DU PARTENARIAT ENTRE L'EXPÉRIMENTATION TZCLD ET L'AGEFIPH³



Une première convention de partenariat, précédée d'une [enquête](#)⁴, 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'une procédure simplifiée 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 des territoires.

Le partenariat développé revêt une double dimension :

- **une dimension nationale** par le financement des actions d'animation portées par ETCLD et TZCLD pour développer l'emploi des personnes en situation de handicap dans les EBE des territoires habilités et émergents ;
- **une dimension territoriale** par l'apport d'un financement mobilisable par les EBE pour développer le management inclusif et l'organisation de collectifs de travail inclusifs et pour sécuriser la prise de fonction et l'emploi des salariés en situation de handicap des EBE (compensation, aménagement des postes de travail...). Ce financement combinant une intervention ponctuelle sur une base forfaitaire (attribuée l'année de l'embauche ou lors de la conclusion du partenariat et renouvelée l'année suivante si la personne est toujours présente dans les effectifs) et un accès à l'offre de services de l'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 nationale tripartite entre l'Agefiph, ETCLD et TZCLD 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.

Chaque année, un bilan de l'intervention auprès des EBE et de l'attention portée à la situation de handicap dans les collectifs de travail est rédigé par le Fonds d'expérimentation, sur la base des bilans individuels produits par les équipes des EBE.

1.2 RAPPEL DES MODALITÉS DU PARTENARIAT DÉVELOPPÉ

1.2.1 - AU NIVEAU NATIONAL

Les deux associations nationales, ETCLD et TZCLD, perçoivent chacune une subvention de l'Agefiph de 80 000€ par an pour développer le partenariat et porter l'animation autour du handicap au sein de l'expérimentation, que ce soit dans les instances nationales, dans les territoires habilités et également dans les territoires qui se préparent pour rejoindre l'expérimentation.

ETCLD - AGEFIPH EN 2023

Le plan d'actions établi pour l'année 2023 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.

L'objectif de ce travail est de mieux prendre en compte la situation du handicap dans les collectifs de travail pour permettre une réelle adaptation de l'emploi aux personnes. La subvention est reconduite chaque année dans le cadre de la convention pluriannuelle qui a été signée (période 2022-2026).

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.

La subvention est reconduite chaque année dans le cadre de la convention pluriannuelle qui a été signée (période de 2022 à 2026).

1.2.2 - AU NIVEAU LOCAL

Lorsqu'elles ont été conventionnées, les entreprises à but d'emploi ont la possibilité de signer une convention de partenariat avec la délégation régionale de l'Agefiph concernée sur le territoire.

Il s'agit, à la lumière de la liste des salariés établie au 1er janvier de l'année en cours (ou à la date de la signature de la convention), de recenser les personnes en situation de handicap, reconnues ou en cours de reconnaissance. Cette liste permet l'attribution nominative d'un forfait financier de 3 000€ par an, renouvelable une fois, si la personne est toujours comptabilisée dans les effectifs de l'année suivante, au 1er janvier. Cette liste doit être accompagnée de pièces justificatives.

Sur l'année 2023, ce sont 453 forfaits qui ont été attribués pour les salariés de 55 EBE, soit 1 359 000 €.
Depuis le début du partenariat, ce sont 1139 forfaits qui ont été attribués, soit 3 913 000 €.

Après la publication (en avril 2023) du bilan 2022, l'Agefiph et le Fonds d'expérimentation ont pu constater un écart entre les éléments indiqués en fin d'année 2022 et la consolidation financière du partenariat⁵.

⁵ Plusieurs contractualisations sur l'année 2022 n'ont été effectives qu'en 2023. Concrètement, c'est une différence de 7 forfaits, soit 21 000 € qui a été constatée, portant à 207 le nombre de forfaits attribués aux EBE pour l'année 2022. Cette situation se reproduit également en 2023 : plusieurs versements sont constatés au début de l'année 2024 sur l'exercice réalisé en 2023. Une attention particulière doit donc être portée pour respecter le cadre fixé.

2. SITUATION DE L'EXPÉRIMENTATION

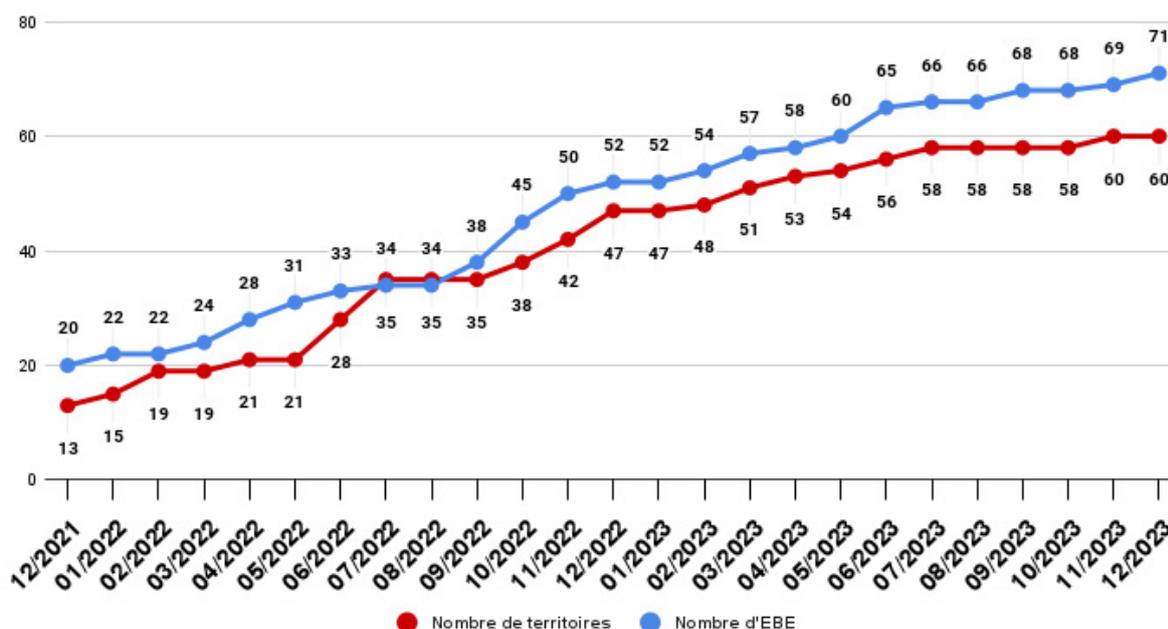
2.1 POINT DE SITUATION DE LA MONTÉE EN CHARGE DE L'EXPÉRIMENTATION

La 2nde loi d'expérimentation votée en décembre 2020⁶ 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 de proposer un cahier des charges et d'analyser les candidatures de projets des territoires volontaires afin de proposer les candidatures des projets 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.

En 2023, ce sont 13 territoires supplémentaires qui ont rejoint l'équipe expérimentale portant leur nombre à 60 et cette dernière s'est par ailleurs enrichie de 21 nouvelles entreprises à but d'emploi, portant leur nombre à 71.

Evolution du nombre de territoires habilités et d'EBE conventionnées



Dans ce contexte de montée en charge de l'expérimentation, il est intéressant d'observer l'évolution des effectifs, 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 de comparer leurs caractéristiques. **Dans le cadre de la présente analyse, ce sont les données de 54⁷ entreprises à but d'emploi qui sont exploitées, (soit 43 territoires habilités).** Cela représente 576 salariés en situation de handicap (reconnus ou en cours de reconnaissance).

Les 13 EBE n'ayant pas encore contractualisé ont néanmoins dans leurs effectifs 45 personnes en situation de handicap reconnues parmi les personnes issues de la privation durable d'emploi. D'autres EBE ne sont pas encore ouvertes.

⁶ L'appel à projet permettant la candidature de territoires souhaitant rejoindre l'expérimentation est ouvert jusqu'au 30 juin 2024

⁷ 53 EBE sur 55 ayant signé une convention + 1 EBE ayant souhaité participer au bilan de manière volontaire

3. BILAN DU PARTENARIAT ENTRE L'AGEFIPH ET L'EXPÉRIMENTATION TZCLD

3.1 PARTENARIAT NATIONAL

Dans le cadre du plan d'action mis en place sur l'année 2023, plusieurs chantiers ont été menés pour permettre une acculturation à la thématique handicap dans les collectifs de travail des entreprises à but d'emploi. Ces actions ont permis notamment de :

- Sensibiliser les acteurs locaux pour impulser les échanges autour du sujet du handicap : promotion des Modul'Pro proposés par l'Agefiph, promotion du réseau des référents handicap, organisation de webinaires (mise à disposition des enregistrements dans les boîtes à outils et présentation du bilan 2022), intervention du directeur général de l'Agefiph lors de l'assemblée générale du Fonds, sensibilisation à la SEEPH ... ;
- Information des acteurs sur les attendus et des modalités de contractualisation du partenariat : thématique questionnée dans le dossier de candidature (dans le cadre de l'AAP ouvert jusqu'à fin juin 2024) et dans le suivi des territoires ;
- Appuyer et accompagner la mise en oeuvre des partenariats locaux avec la mise en lien des acteurs (EBE et directions régionales de l'Agefiph), intervention en sessions d'embarquement des nouveaux territoires ;
- Recueillir des pratiques inspirantes et des témoignages à travers l'animation de la communauté des référents handicap ;
- Favoriser l'accès au droit des personnes en situation de handicap en donnant des outils aux référents handicap, en accompagnant la montée en compétences, en effectuant des contrôles de cohérence régulièrement ... ;
- Accompagner les CLE et les EBE dans la formalisation de leurs actions par un accompagnement individuel ou un accompagnement collectif, mais également en suivant les différentes prises de contact ;
- Valoriser en capitalisant et en analysant les données des entreprises à but d'emploi avec la rédaction d'un bilan pour analyser le sujet du handicap dans l'expérimentation Territoires zéro chômeur de longue durée ;
- ...

3.2 HANDICAP ET TERRITOIRES

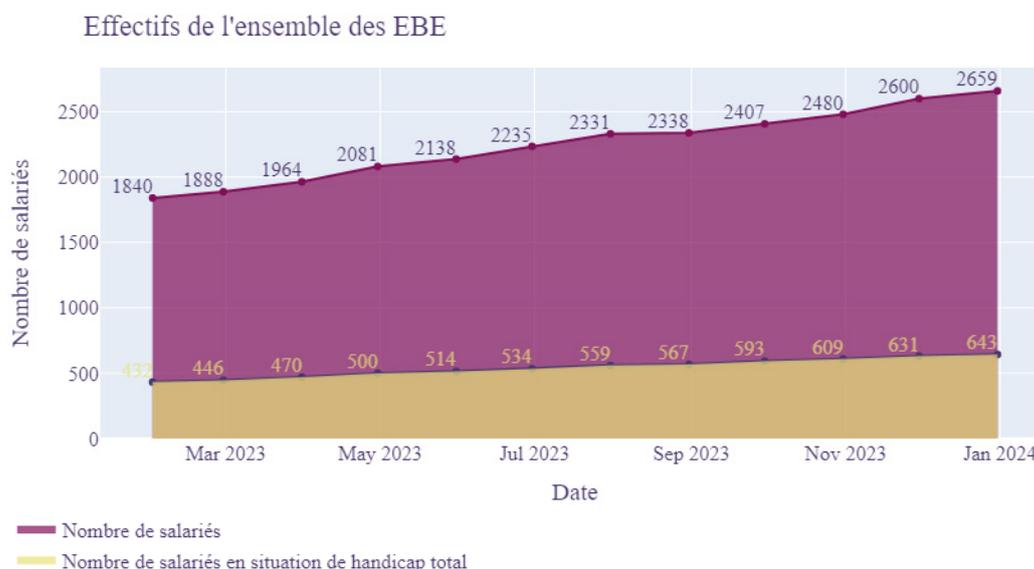
Comme indiqué en introduction, le présent bilan est rédigé à partir des éléments communiqués par les entreprises à but d'emploi dans le cadre de leur bilan annuel. La thématique handicap est un sujet qui est abordé et qui est travaillé lors de la **Fabrique du consensus et lors la rencontre des personnes privées durablement d'emploi**.

En effet, des acteurs du handicap en tant qu'acteurs du réseau pour l'emploi sont régulièrement présents au sein des **comités locaux pour l'emploi** ce qui permet de prendre en compte l'adaptation de l'emploi au moment de la déclaration de volontariat de la personne mais également dans l'adaptation des emplois à prévoir dans les entreprises à but d'emploi, le cas échéant.

Dans plusieurs territoires, des démarches de reconnaissance peuvent ainsi être engagées, avant l'embauche en EBE. C'est un travail de sensibilisation et d'accompagnement important qui permet d'anticiper un certain nombre de situations une fois les personnes en emploi.

4. EVOLUTION DE LA QUALIFICATION DE L'OETH DANS LES EBE

4.1 L'ANNÉE 2023



La progression des embauches dans le courant de l'année 2023 est notable et à mettre en parallèle des nouvelles unités d'EBE conventionnées par le Fonds d'expérimentation, dans un contexte de poursuite de la montée en charge.

L'évolution de la courbe des personnes reconnues bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOETH) dans les EBE est atténuée et en décalage. Il est à noter que les chiffres issus du système d'information concernent uniquement les salariés issus de la privation durable d'emploi.

En effet, 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.

De plus, concernant les effectifs des BOETH, il est également important de préciser que la saisie de l'information administrative dans les données de paie est assez complexe dans la mise en place, dans le suivi et 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 cohérence réguliers sont donc nécessaires pour vérifier l'exactitude des données. Cette information peut être rattrapée, mais difficilement modifiable sur une DSN passée.

Compte tenu de l'importance de l'attention portée à la sensibilisation au handicap et à l'accompagnement des personnes en situation de handicap dans la reconnaissance de leur situation, une nouvelle donnée a été introduite dans le bilan des EBE pour comptabiliser également des éléments concernant ces salariés.

Au regard de la situation, il faut donc interpréter les données du graphique ci-dessus comme suit : **au moins 643 salariés sont en situation de handicap (reconnue ou en cours de reconnaissance) dans les 71 EBE conventionnées au 31 décembre 2023, parmi les personnes issues de la privation durable d'emploi, soit 24,18 % des effectifs.**

Même si plusieurs entreprises à but d'emploi n'ont pas la durée d'existence requise⁸ pour être soumises à l'obligation d'emploi, il nous a semblé intéressant de calculer le taux d'obligation d'emploi à partir des informations saisies et fiabilisées dans les données issues de la paie et avec la formule de calcul adéquate. Pour l'année 2023, **le taux moyen qui pourrait être calculé serait de 22,5 % pour l'ensemble des EBE.** Les taux par EBE sont repris dans les différentes monographies en fin de document. ZouVaï (territoire d'Apt Luberon) est l'EBE ayant le taux le plus élevé (61,2%) et l'EBE Engagés (territoire de Villeurbanne Saint Jean) est celle qui a le taux le plus faible (2%) parmi l'ensemble des entreprises à but d'emploi de l'expérimentation.

4.2 PRÉCAUTION DE LECTURE OU MARGE DE PROGRESSION

Comme précisé ci-dessus, suite à des contrôles de cohérence réalisés entre les données de paie et les informations communiquées par les EBE dans le cadre du partenariat avec l'Agefiph, il est apparu des écarts significatifs dans le nombre de personnes qui auraient dû y figurer. Ces vérifications sont réalisées régulièrement sur un comparatif mensuel des données issues de la paie et lors du bilan annuel comparant les données issues de la paie et des informations saisies manuellement par les EBE.

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.

4.3 PRÉCISION SUR LE STATUT BOETH

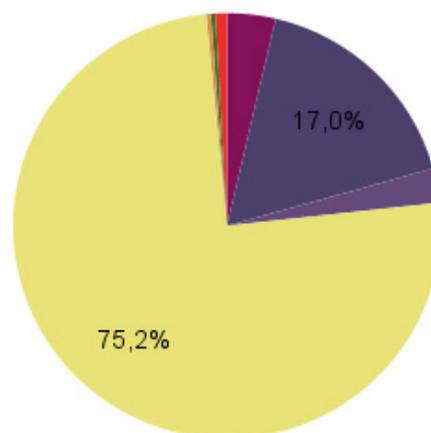
Dans le cadre de la saisie des informations administratives du statut de BOETH dans les données de paie, le type de reconnaissance est précisé pour les salariés issus de la privation durable d'emploi.

Les informations saisies par les entreprises à but d'emploi dans le cadre de leur bilan permettent de définir la répartition des titres de BOETH dans leurs effectifs, parmi les 576 salariés.

⁸ "Ne sont assujetties à l'OETH que les entreprises dont l'effectif moyen annuel OETH de l'année de référence est supérieur ou égal à 20, et ayant franchi le seuil d'assujettissement depuis au moins 5 années consécutives." Guide de l'OETH - 20 mars 2023

Répartition des titres de BOETH

- AAH (3,65%)
- BOETH sans type indiqué (17,01%)
- En cours de reconnaissance (2,60%)
- RQTH (75,17%)
- Titulaire d'une allocation ou rente d'invalidité (0,35%)
- Titulaire d'une pension d'invalidité pour invalidité réduisant d'au moins 2/3 la capacité de travail (0,35%)
- Titulaire de la carte 'mobilité inclusion' portant la mention 'invalidité' (0,87%)



Voici la caractérisation du type de BOETH dans les entreprises à but d'emploi (données issues des paies) :

- **type 01**⁹ "Travailleur reconnu handicapé par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées" - pour 433 salariés sur les 576, soit 75 % ;
- **type 02**¹⁰ (Victime d'accident du travail ou de maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaire d'une rente) ;
- **type 03**¹¹ (Titulaire d'une pension d'invalidité à condition que l'invalidité réduise au moins des deux tiers sa capacité de travail) - pour 2 salariés ;
- **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"- pour 2 salariés ;
- **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)" - pour 5 salariés ;
- **type 08**, intitulé "Titulaire de l'allocation aux adultes handicapés" - pour 21 salariés ;
- **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)" ;
- **98 salariés** sont reconnus BOETH, mais la caractérisation du type n'est pas connue. En effet, il s'agit d'un rattrapage opéré suite au contrôle de cohérence effectué. Des modifications sont en cours pour être prises en compte dans les prochaines DSN.

Il est à noter que **15 salariés sont en cours de reconnaissance** à date dans les effectifs des EBE.

Au regard du bilan 2022, il est constaté, en 2023, une augmentation significative du nombre de salariés dont le titre de BOETH correspond au type 08, soit titulaire de l'allocation adulte handicapé. Cette tendance à la hausse peut être expliquée par la sensibilisation faite auprès des entreprises à but d'emploi dans la prise en compte des différents titres de BOETH et pas uniquement celle de la RQTH, par abus de langage ou par méconnaissance comme étant l'unique statut de reconnaissance du handicap des travailleurs.

⁹ Titre délivré par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) au sein des maisons départementales pour les personnes handicapées (MDPH).

¹⁰⁻¹¹ Titre délivré par les CPAM ou la MSA.

5. BILAN DES ENTREPRISES À BUT D'EMPLOI

Des indicateurs communs d'évaluation ont été définis et fixés pour homogénéiser et fiabiliser 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.

54 ont saisi les indicateurs du bilan sur les 56 EBE concernées par le partenariat et ¹² EBE a souhaité renseigner les données du bilan, sans avoir de convention signée à fin 2023 avec l'Agefiph. Ce sont également 576 salariés dont le profil peut être analysé (formulaire individuel saisi par les EBE).

Il est à noter que deux EBE bénéficiaires du partenariat sont absentes de ce bilan : TEZEA (territoire de Pipriac et Saint Ganton) et EBE GESC (territoire de Poitiers) en raison de l'absence de données. Cette photographie partielle ne perturbe pas l'analyse du partenariat et de l'intervention de chacune des parties prenantes (TEZEA : 62 salariés, dont 13 BOETH - EBE GESC : 30 salariés dont 4 BOETH). La situation de handicap concerne à la fois les personnes qui ont une reconnaissance administrative de leur handicap, mais également les personnes qui sont actuellement en cours de reconnaissance (justificatif de dépôt reçu).

Il est à noter qu'il y a quelques différences de saisie entre les EBE. Une majorité d'entre elles ont saisi les données des salariés en situation de handicap concernés par l'attribution du forfait sur l'année 2023, d'autres ont saisi la totalité des salariés en situation de handicap, même si le forfait a été perçu dans les années précédents

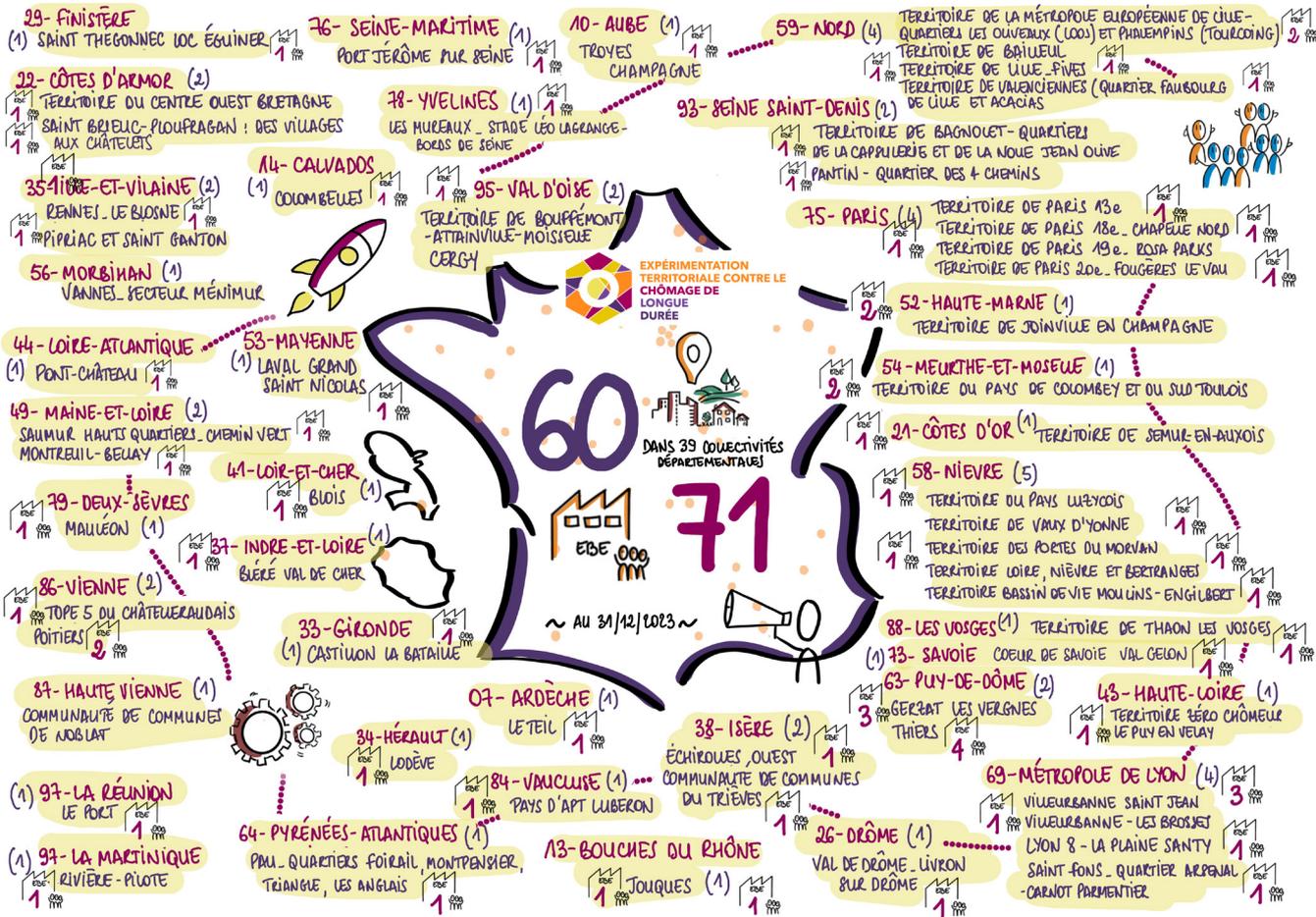
5.1 CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRISES AYANT RÉPONDU

Sur les 56 entreprises à but d'emploi ayant bénéficié du partenariat sur l'année 2023, 17 d'entre elles sont des EBE des territoires dits pionniers.

Il est à noter que l'expérimentation Territoires zéro chômeur de longue durée s'est enrichie de 13 territoires supplémentaires au cours de l'année 2023 et 21 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. 55 EBE (dont une n'ayant pas de partenariat formalisé avec l'Agefiph) ont renseigné le bilan qualitatif attendu pour permettre cette évaluation, sur les 56 EBE (deux EBE n'ayant pas renseigné les éléments du bilan).

Au regard de la montée en charge de l'expérimentation et du rythme d'habilitation des nouveaux territoires, de nombreuses entreprises ont été conventionnées dans le courant de l'année 2023 et le partenariat formalisé avec l'Agefiph interviendra pour l'année 2024.

¹² Dont l'EBE de la Compagnie du 20e qui a souhaité renseigner le bilan, sans avoir de convention de partenariat signée.



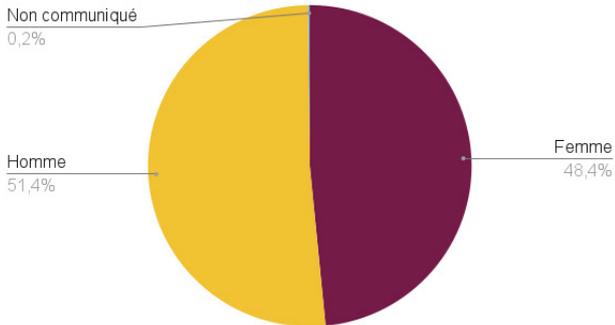
5.2 BILAN GÉNÉRAL DES ENTREPRISES À BUT D'EMPLOI

5.2.1 - INFORMATIONS SUR LES SALARIÉS DES EBE

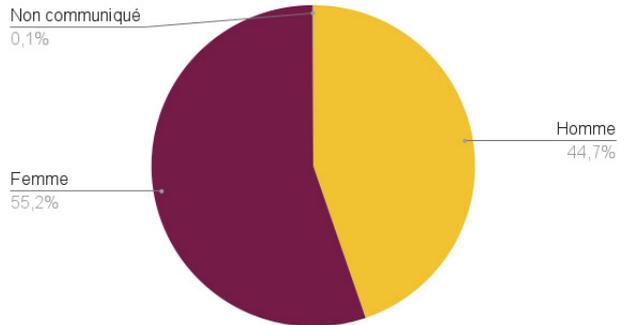
GENRE

Répartition du genre de l'ensemble des salariés en EBE, décembre 2023, sur l'expérimentation totale comparativement aux données communiquées dans le bilan pour les personnes en situation de handicap dans les EBE.

Genre des salariés en situation de handicap dans les EBE



Genre des salariés en EBE



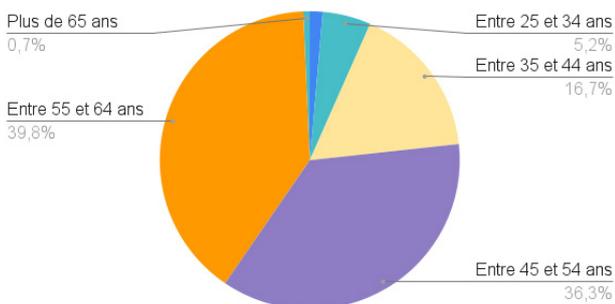
Les femmes représentent 55,3% des effectifs des entreprises à but d'emploi. Cependant, la situation de handicap concerne plus d'hommes que de femmes, puisqu'ils représentent 51,4% des personnes en situation de handicap (reconnues ou en cours de reconnaissance).

Cette donnée a évolué par rapport à l'année précédente, puisque dans le bilan 2022, il était fait état que les personnes en situation de handicap étaient représentées à 51% par les femmes (les femmes représentant à cette période 54,23% des effectifs des EBE).

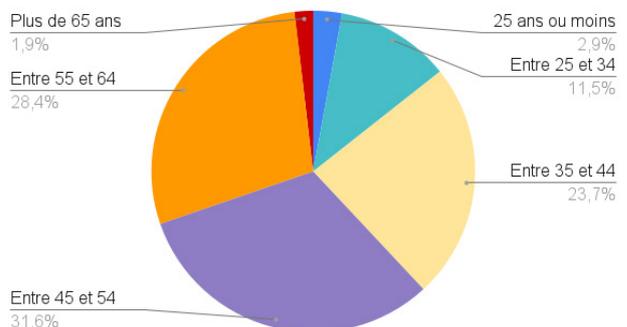
ÂGE

Répartition de l'âge de l'ensemble des salariés en EBE, décembre 2023, sur l'expérimentation totale comparativement aux données communiquées dans le bilan pour les personnes en situation de handicap dans les EBE.

Répartition de l'âge des salariés en situation de handicap dans les EBE



Répartition de l'âge des salariés des EBE

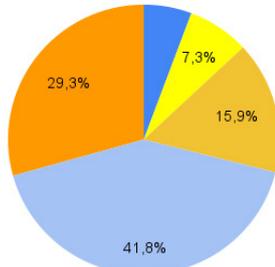


76,1 % des personnes en situation de handicap (reconnues ou en cours de reconnaissance) dont le profil a été renseigné par les EBE dans le cadre du bilan annuel 2023 sont âgées entre 45 et 64 ans. Il est à noter que, comparativement, les salariés des entreprises à but d'emploi de cette tranche d'âge ne représentent que 61,1%. La moyenne d'âge des personnes en situation de handicap est de 51 ans, alors qu'elle est de 47 ans pour l'ensemble des salariés.

NIVEAU DE FORMATION

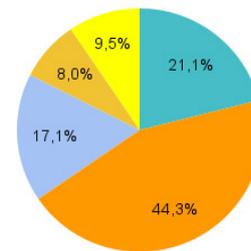
Répartition des niveaux de formation de l'ensemble des salariés en EBE, décembre 2023, sur l'expérimentation totale comparativement aux données communiquées dans le bilan pour les personnes en situation de handicap dans les EBE

Niveaux de formation des salariés en situation de handicap



● niveau-i-ii-bac-3-et-plus ● niveau-iii-bac-2 ● niveau-iv-bac-bac-scientifique
● niveau-v-bep-cap-brevet-des-colleges ● niveau-vi-sans-formation-ou-certificat-d-

Répartition des niveaux de formation auprès des personnes privées durablement d'emploi - données CLE



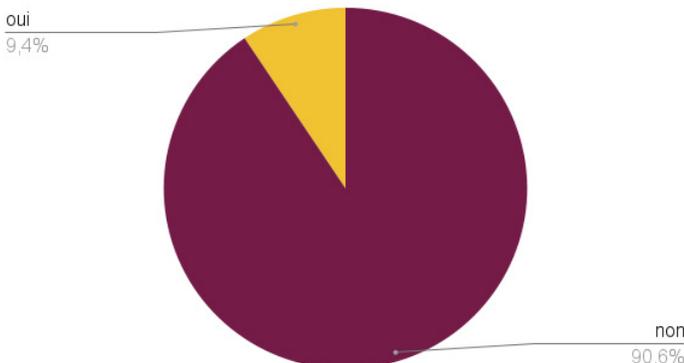
● niveau-vi-sans-formation-ou-certificat-d-études-primaires ● niveau-v-bep-cap-brevet-des-colleges ● niveau-iii-bac-2
● niveau-i-ii-bac-3-et-plus ● niveau-iv-bac-bac-scientifique

Nous pouvons observer que les personnes reconnues ou en cours de reconnaissance de handicap dans les entreprises à but d'emploi ont, pour 71 % d'entre elles, un niveau de formation inférieur ou égal au niveau V. Cette donnée a été consolidée par les Entreprises à but d'emploi, au moment de la saisie des bilans individuels.

Contrairement au bilan de l'année 2022, le niveau de formation semble avoir diminué puisque 13% des salariés en situation de handicap ont un niveau III et plus alors que cela concerne 19% des profils saisis par les Comités locaux pour l'emploi. Cette donnée et son évolution pourra faire l'objet d'une analyse plus approfondie lors du bilan final de l'expérimentation prévue par la loi du 20 décembre 2020.

SALARIÉS EN SITUATION DE HANDICAP ENCADRANTS

Salariés en situation de handicap et d'encadrement



9,4% des salariés en situation de handicap dans les entreprises à but d'emploi dont le profil a été saisi dans le cadre du bilan 2023 occupent **des postes d'encadrement**.

Il est à noter qu'une entreprise à but d'emploi, Elan sur le territoire de Jouques, indique que 100% des salariés en situation de handicap de son collectif de travail sont en situation d'encadrement. Cette information n'est pas une donnée collectée dans le système d'information. Il n'y a donc pas de comparaison possible sur l'ensemble des salariés des entreprises à but d'emploi.

5.3 ORGANISATION DE LA POLITIQUE INCLUSIVE DANS LES EBE

5.3.1 - L'EMPLOI EN EBE

TEMPS DE TRAVAIL

La synthèse de pilotage éditée en février 2024 précise que la durée moyenne contractuelle des emplois en entreprises à but d'emploi est de **30h par semaine, soit 0,85 ETP**. Cette moyenne est stable entre EBE de la 1^{ère} phase et de la 2^{nde} phase expérimentale.

Le graphique ci-dessous permet de mettre en évidence l'évolution du temps de travail entre l'embauche (axe des abscisses) et celui convenu au 31 décembre 2023 (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.

Il peut ainsi 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 : 26,39%**. Contrairement au bilan 2022, cette donnée a pu être fiabilisée, ce qui porte à :

Evolution du temps de travail depuis l'embauche (en ETP)

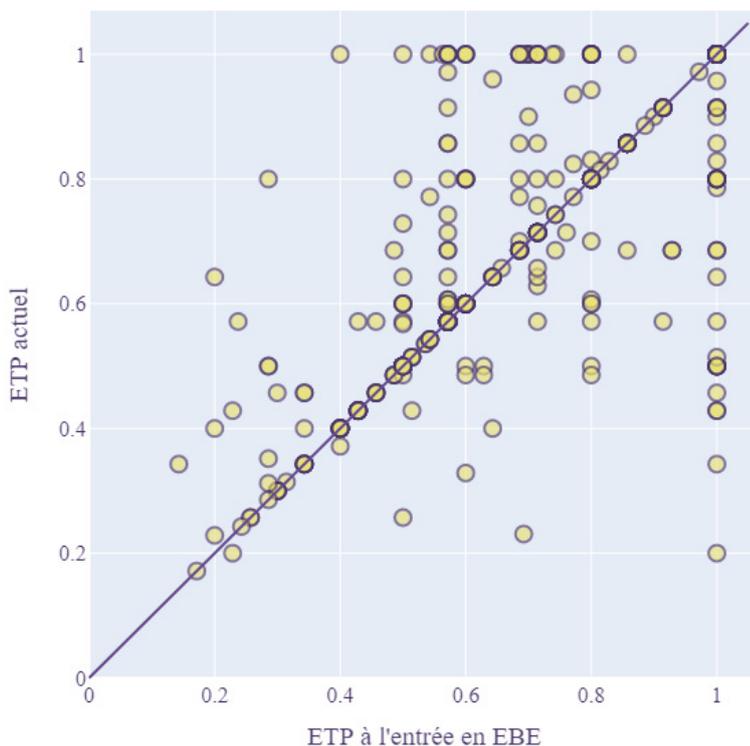
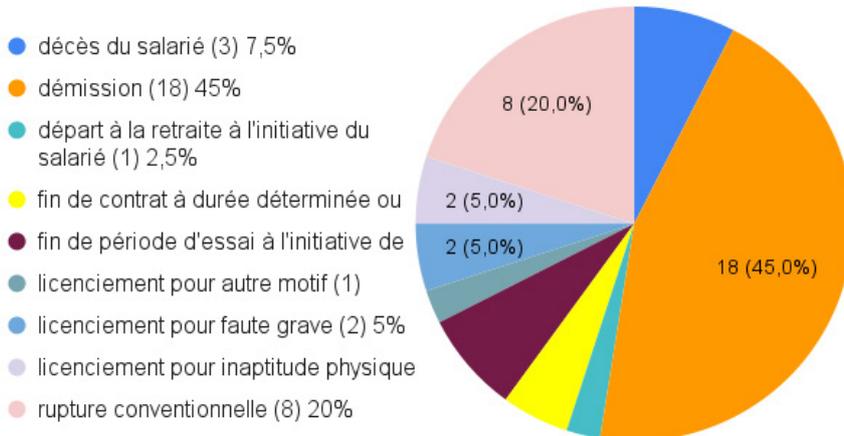


Schéma sur évolution entre la durée du contrat de travail initial et celle au 31/12/2023

- 92 personnes (15,97%) 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 ;
- 60 personnes (10,42%) 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.
- 424 salariés (73,61%) ont donc maintenu le temps de travail prévu au moment de leur intégration dans le collectif de travail des entreprises à but d'emploi.

MOTIFS DE SORTIE

Motifs de fin de contrat pour les salariés en situation de handicap



40 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'utilisation des données issues de la paie. En effet, ce sont donc 580 ruptures de contrat de travail qui ont été comptabilisées. Les 40 salariés représentent donc 6,90% de l'ensemble des salariés ayant quitté l'EBE entre juillet 2021 et le 31 décembre 2023.

Nous pouvons noter que la part de démission des salariés en situation de handicap est supérieure de 20 points en comparaison aux autres salariés, que le nombre de décès est sensiblement supérieur (4 points) pour les personnes en situation de handicap. En revanche, le nombre de départs à la retraite est inférieur de plus de 4 points, ainsi que les fin de période d'essai à l'initiative de l'employeur (3 points).

Compte tenu de la part plus importante de démissions pour les personnes en situation de handicap, mais qui doit être relativisée et analysée au regard du nombre concerné, une investigation est nécessaire pour recueillir des pistes explicatives. 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 :

- déménagement (2)
- poursuivre un projet professionnel avec une formation (1)
- accéder à un autre emploi (5)
- autre motif (4)
- motif en lien avec la situation de handicap¹³(3) : incapacité à se rendre sur son lieu de travail (traumatisme), cadence de travail non adaptée, douleurs malgré des aménagements.

Pour les salariés en situation de handicap, la sortie du collectif de travail intervient soit en début de contrat (moins de 3 mois) ou bien entre 6 et 18 mois pour 50% de ces personnes. Ces données diffèrent de celles constatées pour l'ensemble des sorties : il y a une part importante des sorties avant les 3 premiers mois du contrat (20,7%), et 37,4% des sorties ont lieu après plus de 24 mois de contrat.

¹³ Information communiquée à posteriori de la démission de la personne.

5.3.2 - PROCESSUS MIS EN OEUVRE PAR L'EBE POUR IDENTIFIER LA SITUATION DE HANDICAP ET FAVORISER SA PRISE EN COMPTE POUR L'INTÉGRATION

Sur les 53 entreprises à but d'emploi ayant contribué au bilan, **41 ont mis en place un processus 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 les 12 entreprises à but d'emploi n'ayant pas de processus défini, deux d'entre elles sont issues de la première étape expérimentale (13 Avenir - Paris 13e et la Fabrique de l'emploi - MEL). 6 entreprises à but d'emploi ont été conventionnées dans le courant de l'année 2022 et 4 dans le courant de l'année 2023. Pour les entreprises à but d'emploi conventionnées depuis l'ouverture de la deuxième étape expérimentale, cela peut s'expliquer par la date d'ouverture et des recrutements effectifs, par une mise en place tardive du plan d'action, par une priorité autre des actions à mettre en place sur le sujet du handicap en interne.

La politique inclusive des personnes en situation de handicap dans les collectifs de travail des 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.

Des acteurs privilégiés sollicités sur les questions en lien avec la situation de handicap :

Force est de constater que les entreprises à but d'emploi ne peuvent pas rester seules sur les questions de l'adaptation de l'emploi et du handicap. Elles doivent, au local, pouvoir s'entourer d'experts, compter sur des interventions ciblées et être soutenues dans leurs diverses interventions.

Il a été demandé aux entreprises à but d'emploi de citer 3 de leurs partenaires avec lesquels elles ont eu au moins une interaction en 2023. Trois partenaires figurent sur le podium respectivement : la médecine du travail, Cap Emploi et l'Agefiph. Ensuite, les EBE citent la Maison départementale des personnes handicapées, d'autres associations œuvrant dans le champ du handicap, le département et le centre médico-psychologique. Arrivent pour finir les Centres communaux d'action sociale, les espaces France Services, l'hôpital, la Maison de l'emploi, l'Adapei ou un cabinet de conseils.

	CONSEILS	AMÉNAGEMENT DE POSTE	ADAPTATION DE L'EMPLOI	SENSIBILISATION	ACCOMPAGNEMENT À LA RECONNAISSANCE DU HANDICAP	FINANCEMENT	DÉFINITION DES CONDITIONS D'EMPLOI RESTRICTION
CAP emploi	31	26	25	17	15	10	6
Hôpital	2	0	0	1	0	0	1
Centre médico psychologique	5	0	1	1	2	0	3
Médecine du travail	31	38	36	23	9	1	42
Adapei	1	0	0	1	0	0	0
Centre de rééducation professionnelle	0	0	0	0	0	0	0
Cabinet de conseil	0	1	0	0	0	0	0
Département	5	1	1	1	3	3	2
CCAS	3	0	0	2	1	1	0
Maison de l'emploi	2	0	0	1	2	0	1
Espace France Services	0	0	0	1	4	0	0
MDPH	9	1	2	2	14	2	0
Agefiph	29	20	12	20	6	43	2
Autre association œuvrant dans le champ du handicap	7	3	4	8	1	1	0

Au regard des réponses qui ont été données par les entreprises à but d'emploi, il est constaté que certains partenaires sont sollicités plus particulièrement sur certaines thématiques, relevant plus spécifiquement de leur champ d'intervention :

- conseil : CAP emploi, la médecine du travail et l'Agefiph,
- aménagement de poste : la médecine du travail, Cap emploi et l'Agefiph,
- adaptation de l'emploi : la médecine du travail, CAP emploi,
- sensibilisation à la thématique du handicap en emploi : la médecine du travail et l'Agefiph,
- accompagnement à la reconnaissance du handicap : CAP emploi, MDPH et la médecine du travail,
- aides financières : l'Agefiph, CAP emploi
- définition des conditions d'emploi et des restrictions : la médecine du travail

5.3.3 - 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 **729 personnes en situation de handicap (reconnues ou en cours de reconnaissance) qui ont été embauchées dans les EBE.**

156 démarches de reconnaissance de handicap ont été initiées une fois la personne embauchée dans l'EBE. Cette information est constatée par le changement de statut administratif en cours d'embauche, par le biais des données issues de la paie.

5.3.4 - LES RÉFÉRENTS HANDICAP

69 référents handicap, c'est le nombre de personnes exerçant cette mission au sein des 54 EBE ayant répondu à l'évaluation. Il est à noter que 5 EBE sur les 54 n'en ont pas encore.

Certaines EBE en ont plusieurs (jusqu'à 4) mais cela n'est pas proportionnel aux effectifs.

En effet, si le rapport est réalisé entre le nombre de référents handicap et l'effectif de l'EBE, cela peut osciller entre 0,42 (la Ferme de Lucien - territoire de Thiers - qui déclare 3 référents handicap dans un collectif de travail de 7 salariés) et 0,006 (L'Abeille verte - territoire de Lodève - qui déclare 1 référent handicap dans un collectif de travail de 154 salariés). Le ratio moyen (en retirant les EBE dans lesquelles il n'y a pas de référent handicap nommé) est de 0,029, soit 1 référent handicap pour 34 salariés.

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 0,25 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 handicap :

49 référents handicap ont bénéficié d'une formation leur permettant d'être plus à l'aise avec leur mission. Ce sont donc 35 entreprises à but d'emploi sur les 54 qui ont dans leur collectif de travail une personne formée sur les sujets du handicap.

Ces actions peuvent être regroupées dans les catégories suivantes :

- Sensibilisation : temps d'échange avec la médecine du travail, Malakoff Médéric ou des associations locales ;
- Prévention : TMS, gestes et postures et SST ;
- Journées ciblées : participation à des journées de l'URRH ;
- Modul'Pro de l'Agefiph : ces actions sont fortement suivies et sont citées par 24 EBE. La formation 1^{ers} secours en santé mentale est fortement appréciée ;
- Formations spécifiques antérieures ou réalisées en cours d'emploi : anciens collaborateurs de l'ADAPEI ou de CAP Emploi, professionnel titulaire d'une formation DEES, formation Référent handicap (AD Conseil), ancien médecin de la MDPH, formation de moniteur éducateur.

Le réseau des Référents Handicap, animé par l'Agefiph, semble être bien connu des entreprises à but d'emploi, puisque 31 EBE y participent.

Pour soutenir le développement et la prise en compte du sujet du handicap dans l'expérimentation, le Fonds d'expérimentation a mis en place, en 2022 et 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.

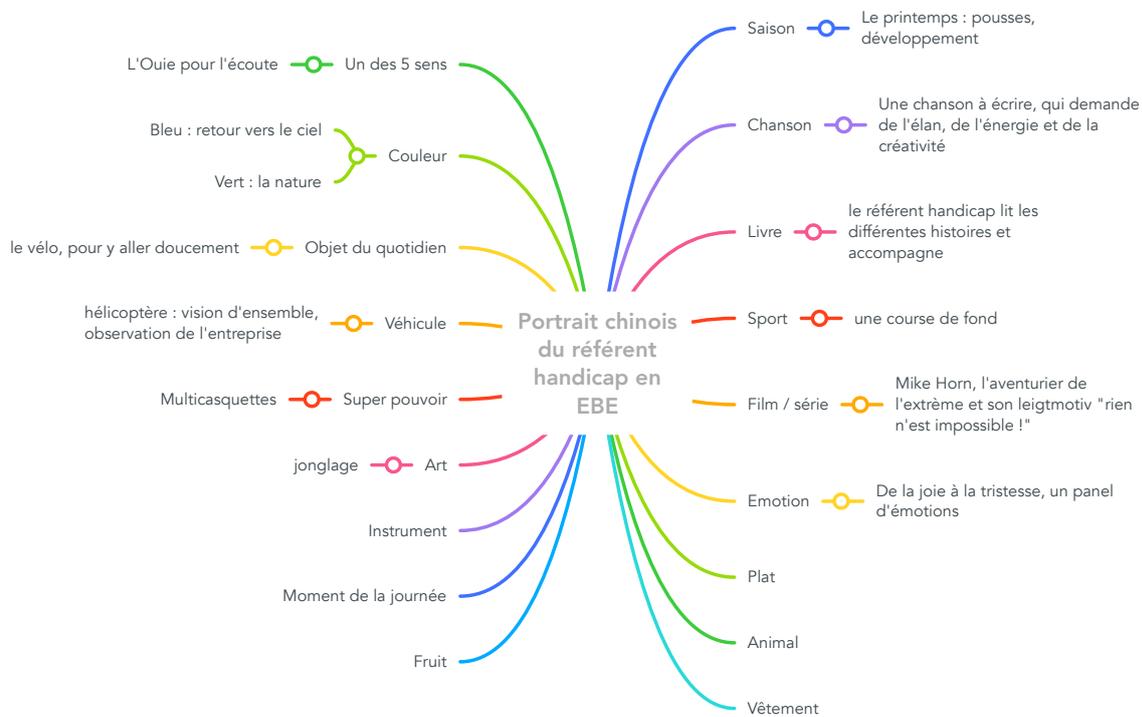
Les enregistrements de ces présentations figurent dans l'espace ressources accessible aux expérimentateurs. La mise en place récente de nouveaux outils ne permet pas d'avoir la visibilité sur le nombre de consultations.

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.

Lorsque l'équipe expérimentale est rejointe par de nouveaux expérimentateurs (territoires habilités et entreprises à but d'emploi conventionnées), ils participent à des sessions collectives d'intégration, permettant de les sensibiliser et les acculturer au cadre expérimental et aux outils de l'équipe expérimentale. En 2023, ce sont 5 sessions de onboarding qui ont été organisées avec plus de 62 participants (22 territoires habilités et 19 EBE représentées par 32 personnes). A cette occasion, une intervention spécifique du Fonds d'expérimentation est systématiquement organisée pour transmettre les éléments de la convention de partenariat signée entre les associations nationales et l'Agefiph et de la possibilité qui leur est donnée de pouvoir signer une convention de partenariat au local, avec la délégation régionale de l'Agefiph.

Pour mémoire, lorsqu'une entreprise à but d'emploi est conventionnée pour permettre la mise en œuvre des activités dans le territoire habilité, le Fonds d'expérimentation communique l'information à la direction générale de l'Agefiph. Un correspondant est nommé : il sera ainsi l'interlocuteur privilégié de la direction de l'EBE. L'équipe du Fonds assure une mise en relation pour faciliter la prise de contact et la construction d'un plan d'action pour permettre l'accessibilité des emplois pour les personnes en situation de handicap. Cette mise en relation peut avoir été initiée à l'initiative du territoire alors qu'il était encore projet émergent.

Lors de la séance d'embarquement (ou en individuel à la demande des expérimentateurs), la présentation est construite avec les sujets suivants : contexte observé dans le cadre de la première étape expérimentale, étude réalisée et rapprochement avec l'Agefiph, définition des modalités de partenariat, point de situation, expériences des expérimentateurs (partage des pistes et exemples d'actions), sensibilisation aux différents termes... Il est fait état de la saisie des données de paie, des aménagements de poste, des partenariats à mobiliser, des prestations qui peuvent être sollicitées, de la mission de référent handicap, des actions à mettre en place, des sensibilisations... Ces temps spécifiques de présentation ont pour objectif de sensibiliser plus spécifiquement les expérimentateurs sur les outils et les missions qu'ils peuvent développer pour prendre en compte de manière opérationnelle et efficace le sujet du handicap dans le collectif de travail.



Portrait chinois réalisé par les référents handicap des EBE à l'occasion de la réunion du 21 décembre 2023

Témoignage de Léopold Oliva - Directeur de l'EBE Ecloz - Pau

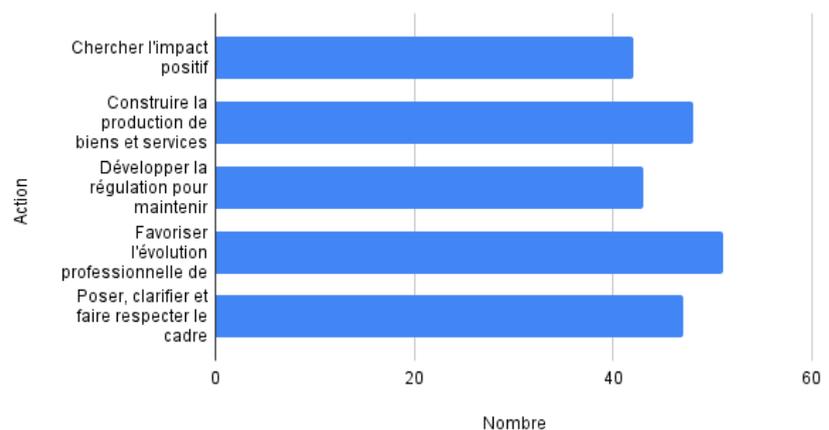
“Le partenariat avec l’Agefiph m’a rassuré sur la politique d’inclusion qui me paraissait complexe. L’accompagnement de la délégation régionale est facilitant et permet l’accès au réseau des référents handicap, aux modules pro et aux rencontres inter-EBE. Par ailleurs, nous avons une grande souplesse dans nos actions : le maintien dans l’emploi, l’embauche d’un-e référent-e handicap. J’encourage les entreprises à recourir à l’Agefiph.”

5.3.5 - Management inclusif dans les 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.

Le référentiel managérial des entreprises à but d’emploi qui a été publié en décembre 2021 permet de guider les actions de management dans le collectif de travail en donnant des objectifs d’intervention possibles :

Actions Management inclusif



En première position, c'est l'axe **Favoriser l'évolution professionnelle de chacun** qui est cité. L'EBE est un lieu d'emploi-formation. Le résumé met en avant les idées essentielles concernant la promotion de l'évolution professionnelle de chaque individu. Voici les points clés :

- **Entretiens professionnels et développement des compétences** : Des entretiens professionnels sont organisés chaque année pour identifier les besoins en formation et les aspirations professionnelles de chaque salarié. Des plans de développement des compétences sont élaborés pour les accompagner dans leur évolution professionnelle.
- **Adaptation du travail à la personne** : L'encadrement est centré sur l'adaptation du travail à chaque salarié, en prenant en compte ses compétences et ses capacités, qu'il soit en situation de handicap ou non. Un suivi personnalisé est assuré pour faciliter sa progression sur les différents postes.
- **Formation et montée en compétences** : Des formations adaptées sont proposées pour renforcer les compétences existantes et en acquérir de nouvelles. Des exemples concrets illustrent cette démarche, notamment la promotion interne de salariés BOETH et l'adaptation des postes en fonction des situations de handicap.
- **Gestion individuelle et collective** : Les salariés bénéficient d'un suivi régulier, tant individuel que collectif, pour valoriser leur travail et leur permettre de prendre des responsabilités. Des dispositifs comme le parrainage et les réunions mensuelles en collectif favorisent leur développement professionnel.
- **Polyvalence et adaptation des activités** : La polyvalence est encouragée pour permettre une plus grande flexibilité et favoriser l'évolution des compétences. Les activités sont développées en concertation avec les salariés, en tenant compte de leurs appétences et de leurs aspirations professionnelles.

En résumé, l'entreprise s'engage à accompagner chaque salarié dans son parcours professionnel en adaptant le travail à la personne, en favorisant la formation et la montée en compétences, et en promouvant la polyvalence et la participation active des salariés dans le développement des activités.



Puis, vient la **construction de la production de biens et de services**. Il s'agit de définir les objectifs et conditions de production de et dans l'EBE. Cela peut notamment se décliner par :

- **Construction de la production** : Les activités de l'entreprise sont développées en fonction des besoins non concurrentiels identifiés. Les investissements nécessaires en termes de compétences et de matériel sont évalués collectivement.
- **Implication des salariés** : Les salariés peuvent être associés à la validation des nouvelles activités et sont informés de leur impact écologique, de leur utilité et de leur rentabilité. Ils sont encouragés à proposer des améliorations et à participer à l'évolution.



Puis, c'est l'axe **Développer la régulation pour maintenir l'équilibre dans l'entreprise en continu**. La régulation, c'est l'ajustement conformément à quelques règles ou normes, autour d'un point d'équilibre. Elle permet le fonctionnement d'un système complexe en restant dans une zone de bon fonctionnement. Cela peut notamment se retrouver dans la :

- **Communication et convivialité** : Un climat de communication ouvert et de convivialité est favorisé entre les salariés, les dirigeants et les équipes. Une attention particulière est portée à la détection des conflits naissants et des actions sont développées ou des personnes sont identifiées pour intervenir en cas de besoin.
- **Accompagnement individuel** : Chaque salarié est pris en considération de façon individuelle, avec un suivi attentif. Des entretiens individuels peuvent être mis en place pour soutenir la régulation du collectif. Selon les situations rencontrées, un soutien supplémentaire et un accompagnement peuvent être développés.
- **Gestion des conflits** : Au-delà des entretiens individuels ou collectifs, des médiations peuvent être initiées en cas de conflit, avec des sanctions expliquées si cela est nécessaire. La régulation des tensions semble importante dans des collectifs hétérogènes et préventivement des actions semblent engagées au moment de l'intégration, mais qu'il est nécessaire de rappeler régulièrement.
- **Formation et sensibilisation** : Des actions de formation sur la communication bienveillante et la gestion des conflits sont proposées aux salariés. Des séances de sensibilisation aux principes de coopération et de lutte contre les discriminations sont également organisées.
- **Temps collectifs et cohésion d'équipe** : Des réunions régulières sont organisées pour favoriser la cohésion d'équipe, la circulation de l'information et la résolution des problèmes. Des séminaires et des sessions de travail en groupe permettent de retravailler les valeurs de l'entreprise et de renforcer la cohésion.

En résumé, l'entreprise met en place un ensemble de dispositifs visant à favoriser un environnement de travail sain et équilibré, avec une attention particulière portée à la communication, à la résolution des conflits et au renforcement de la cohésion d'équipe.



L'axe **Chercher l'impact positif** semble être moins visé par les entreprises à but d'emploi. Cela se traduit notamment par une :

- **Culture d'inclusion** : Des sessions annuelles de type «Théâtre forum» sont organisées pour parler du handicap et de la santé mentale, visant à sensibiliser collectivement et à créer une culture d'inclusion au sein de l'entreprise. La sensibilisation au handicap est active avec la présence d'affiches dans les locaux mais également grâce à des réunions.
- **Valorisation et bien-être des salariés** : Les actions des salariés sont valorisées avec une reconnaissance des initiatives. Les EBE peuvent être attentives au bien-être des salariés et cherchent à répondre à leurs besoins. des retours sur la qualité des prestations par les clients et l'augmentation des commandes peuvent témoigner de l'intérêt et contribuent à la valorisation du travail des salariés.
- **Solidarité et soutien** : Des initiatives de solidarité entre les salariés sont encouragées, telles que le co-voiturage et l'attention portée aux besoins spécifiques de chacun. Les EBE peuvent également développer des partenariats positifs avec des organisations locales, favorisant ainsi l'impact positif sur le territoire.
- **Communication et formation** : Une communication fondée sur le dialogue, le respect mutuel et l'empathie est privilégiée. Des formations sur la communication bienveillante et la gestion des conflits sont proposées à tous les salariés pour renforcer ces valeurs. Le bien-vivre ensemble peut ainsi se retrouver en dehors des collectifs de travail.
- **Valorisation des réussites et des compétences** : Les réussites individuelles et collectives sont mises en valeur, avec une reconnaissance des contributions de chacun. Les salariés sont associés aux décisions et leurs compétences sont valorisées et développées.

En résumé, l'entreprise cherche à promouvoir un environnement de travail positif, inclusif et solidaire, où chaque salarié se sent valorisé et contribue activement au bien-être collectif.



5.4 MOBILISATION DE L'OFFRE DE SERVICE DE L'AGEFIPH

5.4.1 - PRESTATIONS DE L'AGEFIPH

Sur l'année 2023, ce sont 95 prestations qui ont été sollicitées auprès de l'Agefiph par 43% des EBE ayant répondu au formulaire (30) :

- **40%** d'entre elles concernent des Prestations d'Appuis Spécifiques (PAS),
- **60%** correspondent à des Études Préalables à l'Aménagement / Adaptation des Situations de Travail (EPAAST).

NOMBRE DE PRESTATIONS	NOMBE D'EBE	%
0	30	57
1	5	9
2	5	9
3	3	6
4	2	4
5	3	6
7	1	2
8	1	2
10	1	2
11	1	2
12	1	2

Il peut être constaté que plusieurs EBE maîtrisent le cadre d'intervention de l'Agefiph au-delà des forfaits : les 3 EBE ayant mobilisé entre 10 et 12 prestations sont respectivement La Boîte d'à Côté (10), Actival 73 (11) et ELAN (12).

Concrètement, ces prestations ont été financées par l'Agefiph dans le cadre de leur offre de service et cela vient s'ajouter aux moyens mobilisables des EBE dans le cadre de l'attribution du forfait.

5.4.2 - MOBILISATION D'UNE AIDE À L'AMÉNAGEMENT DES SITUATIONS DE TRAVAIL

ACTIONS	MONTANT TOTAL	MONTANT ACCORDÉ	DESCRIPTIF
THIERS ENTREPRISE	1 316,80€	1 316,80€	
CASTILAB	1 555,00€	800,00€	Siège Ergo
		755,00€	Siège Ergo
ESIAM	9 925,00€	986,00€	Siège Ergo
		1 429,00€	
		1 028,00€	
		547,00€	Siège Ergo
		1 735,00€	Siège Ergo
		2 100,00€	S.Maintien
		2 100,00€	S.Maintien
		SOLEEO	969,00€
ESPACEA	159,00€	159,00€	Siège Ergo
TOTAL		13 924,80€	

DIGIT'HALL	MONTANT ACCORDÉ	MONTANT TOTAL
ZOU-VAI	2 077,00€	10 322,00€
	3 127,00€	
	3 018,00€	
	2 100,00€	
THIERS ENTREPRISE	2 419,00€	2 419,00€
ACTYPOLES	1 854,00€	3 638,00€
	1 784,00€	
TOTAL	16 379,00€	

6. ANALYSE, ENSEIGNEMENTS ET PROPOSITIONS

Peu d'entreprises à but d'emploi sont aujourd'hui assujetties à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Au 31/12/2023, 643 personnes ayant effectivement le statut de bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés sont comptabilisées dans les données. Le taux de BOETH, dont l'information est fiabilisée dans les données issues de la paie des EBE, peut être comparé aux entreprises classiques et aux structures d'insertion par l'activité économique. Force est de constater que les EBE prennent leur part dans la lutte contre le chômage de longue durée des personnes en situation de handicap comme le précisent les données reprises dans le tableau synthétique présenté ci-dessous.

Au-delà des chiffres, cela met en lumière le manque d'emplois en ESAT et en Entreprise adaptée pour répondre au besoin d'emploi des personnes en situation de privation durable d'emploi et en situation de handicap, mais également un manque d'emplois accessibles avec des conditions d'emploi adaptées au sein des entreprises "classiques". En effet, 3,65% des salariés des EBE sont titulaires de l'allocation adulte handicapée. Lors des échanges avec le territoire, que ce soit au moment de l'instruction, au moment de l'examen du conventionnement de l'EBE, ou lors des points réguliers de suivi, de nombreux exemples et profils de salariés sont évoqués. Certains territoires sont en effet dépourvus d'établissements permettant de prendre en compte la situation de handicap et d'autres n'ont pas suffisamment de places pour faire face aux besoins d'emploi.

Lors du conventionnement des entreprises à but d'emploi, une attention particulière est portée à la structuration des ressources humaines. Un poste dédié est attendu et bien souvent, c'est cette personne qui assure la fonction de référent handicap au sein du collectif de travail. Même si une attention particulière est portée, la structuration du collectif de travail, au-delà des questions du handicap, prend plus de temps que prévu. En effet, les attentes sont fortes dans la prise en main des outils, dans le reporting d'information, dans la montée en charge des effectifs et l'organisation des activités, et ce surtout sur la première année. Les entreprises à but d'emploi ont dans leurs gênes l'attention portée à l'adaptation de l'emploi pour tous. Le management inclusif se met en place progressivement, et les plans d'actions peuvent se dérouler au fur et à mesure de la stabilisation de l'EBE.

Il y a une véritable volonté à porter le sujet de l'adaptation de l'emploi et les effets semblent plutôt visibles à partir de la deuxième année (voire de la troisième) dans les actions mises en place, résultant d'un plan d'action construit. Il est important de tenir compte à la fois de la capacité à faire des EBE, mais également à anticiper les actions à mettre en oeuvre en lien avec le Comité local pour l'emploi qui doit animer le consensus sur ces questions également et envisager l'adaptation et l'intégration des personnes dans le collectif de travail au moment de son inscription sur la liste des volontaires.

chiffres en %	Bénéficiaires de l'OETH en emploi direct ¹	Dans l'IAE ²					Dans les EBE en 2023 (chiffres arrêtés au 31/12/23)	Volontaires CLE en 2023 (chiffres arrêtés au 18/12/23)
		ACI	EI	AI	ETI	Ensemble		
Genre								
Femmes	49	34	32	60	20	40	55,2	57
Hommes	51	66	68	40	80	60	44,7	43
Pyramide des âges ³								moyenne de : 45,1 ans
Moins de 26 ans	4	22	22	25	33	25	25 ans ou moins : 2,9 entre 25 et 34 ans : 11,5 entre 35 et 44 ans : 23,7 entre 45 et 54 ans : 31,6 entre 55 et 64 ans : 28,4 plus de 65 ans : 1,9	25 ans ou moins : 6 entre 25 et 34 ans : 15,07 entre 35 et 44 ans : 24,33 entre 45 et 54 ans : 29,15 entre 55 et 64 ans : 24,53 plus de 65 ans : 0,9
De 26 à 49 ans	44	60	60	54	53	56		
50 ans ou plus	52	18	18	22	14	19		
BOETH - bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (plus large que la RQTH)	3,5	9	6	6	5	7	22,5 ⁴	non collecté

¹ [L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en 2022 - Novembre 2023](#)

² [L'insertion par l'activité économique en 2021 - Février 2023](#)

³ Les tranches d'âges sont différentes pour les BOETH en emploi direct (de 15 à 24 ans / 25 à 49 ans / 50 ans et plus)

⁴ Informations issues des données issues de la paie, calcul de l'OETH

7. ANNEXES

7.1 LISTE DES TERRITOIRES ET DES ENTREPRISES À BUT D'EMPLOI

Au 31/12/2023 : 60 territoires habilités et 71 EBE conventionnées

Territoires	EBE	Effectif au 31/12/2023	Nombre de BOETH	Nombre de salariés en cours de reconnaissance	Taux OETH	Nombre de forfaits	Montant soutien Agefiph
75. Paris 13e	13 Avenir	69	9		16,5		
56. Vannes-Ménimur	AcSoMur	39	6		21,8	6	18 000,00 €
73. Coeur de Savoie - Val Gelon	Acti'Val73	22	10	1	37,0	9	27 000,00 €
75. Paris 18e	Activ'18	29	7		22,6		
07. Le Teil	ActiviTeil	71	9		16,8	10	30 000,00 €
63. Thiers	Actypôles	93	4	1	10,3	13	39 000,00 €
52. Bassin de Joinville en Champagne	ARIT-EBE	17	3		23,1	4	12 000,00 €
49. Montreuil-Bellay	ASURE	19	7		40,3	11	33 000,00 €
49. Saumur	ASURE	40	12			15	45 000,00 €
14. Colombelles	Atipic	94	20	6	22,3	8	24 000,00 €
22. Saint-Brieuc - Ploufragan: Des Villages aux Châtelets	Au Coeur de l'Emploi	17	7		19,7		
95. BAM 95	BAM EMPLOIS SERVICES	49	10		25,4	3	9 000,00 €
35. Rennes le Blossne	Blosn'Up	29	5	1	11,5	9	27 000,00 €
69. Villeurbanne les Brosses	Bross Up	23	4		24,4	3	9 000,00 €
93. Bagnolet	Caps comme Noue	14	5		26,4		
33. Castillon la Bataille	Castilab	51	6		22,1	12	36 000,00 €
07. Le Teil	DECLIC ET DES CLAPS	17	6		17,6	6	18 000,00 €
58. Les Bertranges	EBE 58	102	11		12,4	4	12 000,00 €
58. Pays Luzycois	EBE du Pays Luzycois	18	2		14,3	2	6 000,00 €
34. Lodève	EBE Lodève - L'Abeille Verte	158	21		17,9	17	51 000,00 €
58. Les Portes du Morvan	EBE Portes du Morvan	20	4		20,5	5	15 000,00 €
58. Vaux d'Yonne	EBE Vaux d'Yonne	27	10		33,2	10	30 000,00 €
21. Semur-en-Auxois	EBE21	9	1		22,6	3	9 000,00 €
22 56. COB	EBECOB	37	10		39,4	10	30 000,00 €
64. Pau Quartiers....	ECLUZ	44	17		39,7	13	39 000,00 €
13. Jouques	Elan	54	12		27,1	5	15 000,00 €
69. Villeurbanne St-Jean	Emerjean	100	24	2	28,9	15	45 000,00 €
75. Paris 19e - Rosa Parks	Emile et Rosa	24	2		15,1		
69. Villeurbanne St-Jean	Engagés	24	0		2,0	1	3 000,00 €
69. Villeurbanne St-Jean	Enjoués	20	6		18,8	6	18 000,00 €
41. Blois	Entreprise Blaisoise à But d'Emploi	23	3		19,0		
97. Rivière Pilote	Entreprise pilotine d'initiative solidaire					7	21 000,00 €
59. Bailleul	Esca'Bele Emplois	15	4		40,1		
79. Mauléon	ESIAM	79	32		43,0	15	45 000,00 €
44. Pont-Château	ESPACEA	66	25		33,0	34	102 000,00 €
86. Poitiers	GESC	30	4		13,6	4	12 000,00 €
97. Le Port	Halle du réemploi						
63. Thiers	INSERFAC	33	7	1	27,0	4	12 000,00 €
63. Gerzat les Vergnes	INSERCOOP	8	0				
63. Gerzat les Vergnes	Jardins Solidaires	16	4		38,8	4	12 000,00 €
63. Gerzat les Vergnes	JOB'EBE	13	3		37,1	1	3 000,00 €

88. Thaon les Vosges	L'ABEL initiative	47	10		26,2	9	27 000,00 €
59. Valenciennes - quartier ...	La Barakajob	25	7		25,7		
37. Bléré Val de Cher	La Boite d'à Côté	44	11		26,5	18	54 000,00 €
75. Paris 20e - Fougères Le Vau	La Compagnie du 20e	24	5	1	12,1		
54. Colombey-sud-toulois	La Fabrique	80	11		18,4	3	9 000,00 €
59. Métropole Européenne de Lille	La Fabrique de l'Emploi	131	26		21,9	9	27 000,00 €
63. Thiers	La Ferme de Lucien	9	1		15,5	2	6 000,00 €
59. Métropole Européenne de Lille	La Pioche	43	7		13,8	4	12 000,00 €
76. Port Jérôme sur Seine	La Source	28	3		19,9	5	15 000,00 €
86. Tope 5	Le Ressort	62	18		29,3	17	51 000,00 €
43. Le Puy en Velay	Les Ateliers anciens	18	8		28,6	9	27 000,00 €
52. Bassin de Joinville en Champagne	Les Comptoirs	22	2		6,9	1	3 000,00 €
22. Saint Thégonnec Loc Eguinier	Nevez Amzer	21	4		16,1	5	15 000,00 €
58. Bassin de Vie Moulins Engilbert	Ô'ser	32	5		12,7	5	15 000,00 €
86. Poitiers	Papiole	32	5		8,1		
38. Le Trièves	Pep's Trièves	32	5	1	16,2	5	15 000,00 €
93. Pantin - Quartier des 4 Chemins	Pour un droit à l'emploi à Pantin	25	2		17,4		
69. Lyon 8 La Plaine Santy	Santy Plaine Actions	33	7		22,4	4	12 000,00 €
54. Colombey-sud-toulois	SCIC Laine	4	0		6,4		
10. Troyes - Champagne	SEQUOIA	21	1		4,2		
69. Saint Fons	SFAIRE	21	7		46,2	6	18 000,00 €
38. Echirrolles-Ouest	SOLEEO	40	7		23,7	19	57 000,00 €
59. Lille-Fives	TAF (Territoire d'Avenir Fivois)	35	7		10,2		
35. Pipriac Saint Ganton	Tézéa	62	13		18,7	10	30 000,00 €
63. Thiers	Thiers Entreprise	68	6	1	13,0	13	39 000,00 €
26. Val de Drôme Livron	Val d'Emploi	54	5		15,5	15	45 000,00 €
53. Laval Grand Saint Nicolas	VAL'ORISONS 53						
84. Apt Luberon	ZouVaï	68	25		61,2	25	75 000,00 €
	TOTAL	2 694	540	15		453	1 359 000,00 €
	Attention double compte possible pour ldes salariés sur plusieurs établissements						

7.2 MONOGRAPHIE DES TERRITOIRES ET DES ENTREPRISES À BUT D'EMPLOI EN 2023

Dans un souci d'analyser la plus-value des expérimentations TZCLD sur l'emploi des personnes en situation de handicap, il serait intéressant d'investiguer le sujet plus finement sur des éléments chiffrés des territoires, comme le pourcentage de BOETH sur le territoire au regard du nombre de personne y habitant, le taux moyen d'emploi direct des BOETH dans les entreprises du territoire.

Entreprises à but d'emploi bénéficiaires du partenariat Agefiph

55 Entreprises à but d'emploi ont une convention dans **45** territoire expérimentaux :

- 07. Le Teil : ActiviTeil, Déclic et des Claps
- 13. Jouques : ELAN
- 14. Colombelles : ATIPIC
- 21. Semur-en-Auxois : EBE 21
- 22. Saint Thégonnec Loc Eguinier : Nevez Amzer
- 22. Centre Ouest Bretagne : EBECOB
- 26. Val de Drôme Livron : Val d'Emploi
- 33. Castillon la Bataille : Casti'Lab
- 34. Lodève : EBE Lodève - l'Abeille Verte
- 35. Pipriac Saint Ganton : Tezea
- 35. Rennes le Blosne : Blosn'Up
- 37. Bléré Val de Cher : La Boîte d'à Côté
- 38. Echirrolles-Ouest : SOLEEO
- 38. Le Trièves : Pep's Trièves
- 41. Blois : EBBE
- 43. Le Puy en Velay : Les Ateliers Aniciens
- 44. Pont-Château : ESPACEA
- 49. Montreuil-Bellay : ASURE
- 49. Saumur : ASURE
- 52. Bassin de Joinville en Champagne : Les Comptoirs, ARIT EBE
- 54. Colombey-sud-toulois : La Fabrique et de Laine en Rêves
- 56. Vannes-Ménimur : AcSoMur
- 58. Les Bertranges : EBE 58
- 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
- 59. Métropole Européenne de Lille : la Fabrique de l'emploi, La Pioche
- 63. Thiers : ACTYPOLES, INSERFAC.EBE, La Ferme de Lucien, Thiers Entreprise.
- 63. Gerzat les Vergnes : Insercoop, JOB EBE, Jardins Solidaires

- 64. Pau : Quartiers Foirail - Montpensier - Triangle - Les Anglais : ECLOZ
- 69. Villeurbanne St-Jean : Emerjean, Engagés, Enjoués
- 69. Villeurbanne les Brosses : Bross'Up
- 69. Lyon 8 La Plaine Santy : SP-Actions
- 69. Saint Fons : S'FAIRE
- 73. Coeur de Savoie - Val Gelon : Acti'Val73
- 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 Vaï
- 86. Poitiers : GESC, Papiole (non concernée)
- 86. Tope 5 : Le Ressort
- 88. Thaon les Vosges : L'ABEL initiative
- 95. BAM 95 : BAM ES

13 EBE pour lesquelles la convention avec l'Agefiph est à venir :

- 10. Troyes - Champagne : Sequoia
- 22. Saint-Brieuc - Ploufragan: Des Villages aux Châtelets : Au Cœur de l'Emploi
- 53. Laval Grand Saint Nicolas : Val'OriSonS 53
- 59. Bailleul : Esca'Belle Emploi
- 59. Lille-Fives : CITEO Territoire d'Avenirs Fivois, La Pioche-Lille
- 59. Valenciennes - quartier Faubourg de Lille et Acacias : La Barakajobs
- 75. Paris 18e : Activ'18
- 75. Paris 20e - Fougères le Vau : La Compagnie du 20e
- 93. Pantin - Quartier des 4 Chemins : Pour un droit à l'emploi à Pantin
- 93. Bagnolet : EBE Pour un droit à l'emploi à Bagnolet - Caps comme Noue
- 97. Rivière Pilote : APIER
- 97. Le Port : Synergie Pei - La Halle du réemploi

7.2.1 - ENTREPRISES À BUT D'EMPLOI BÉNÉFICIAIRES DU PARTENARIAT AGEFIPH

LE TEIL : ACTIVITEIL ET DÉCLIC ET DES CLAPS

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

Part du nombre de salarié en situation de handicap dans l'effectif des EBE du TH : **18,18 %**

Effectifs de l'ensemble des EBE du territoire de Le Teil



FOCUS SUR L'ENTREPRISE À BUT D'EMPLOI ACTIVITEIL :

Carte d'identité :

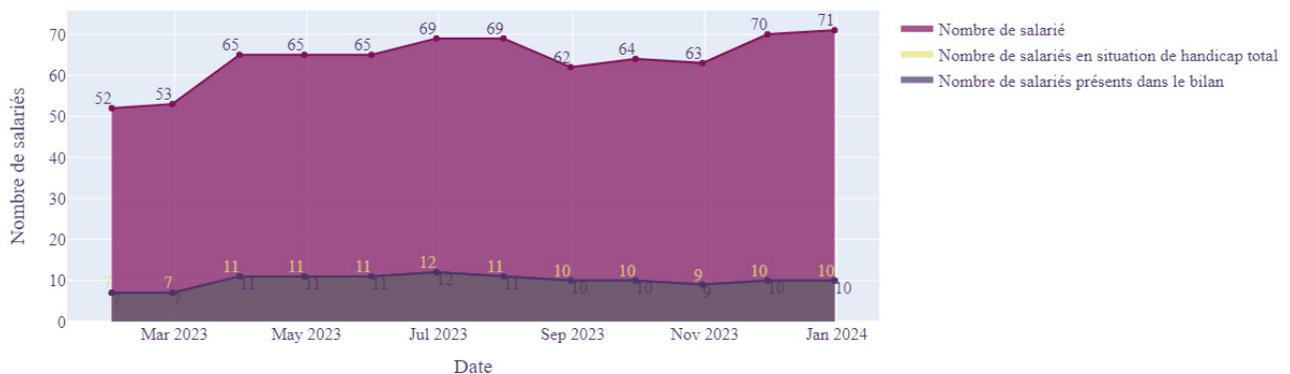
- Date d'embauche des 1ers salariés issus de la privation d'emploi : le 07/03/2022
- Nombre de salariés au 31/12/2023 : **71**
- Référent handicap nommé : **oui (2)**

Evolution du nombre de salariés en situation de handicap issus de la privation durable d'emploi/Evolution du nombre total de salariés :

- **14,08 %** : c'est la part du nombre de salariés en situation de handicap dans l'effectif de l'EBE
- **16,8 %** : c'est le taux de l'OETH de l'EBE calculé

Nombre de situations accompagnées pour une reconnaissance depuis l'ouverture de l'EBE : 1

Effectifs de l'EBE ActiviTeil -- Le Teil



Convention avec l'Agefiph sur l'année 2023 :

- Nombre de forfaits attribués pour les personnes reconnues ou en cours de reconnaissance : **9**
- Montant financier : **27 000 €**

Au sein de l'EBE, avez-vous défini un processus pour identifier la situation de handicap et favoriser sa prise en compte pour l'intégration ? **Oui**. Actions réalisées :

- Entretien individuel dès qu'une problématique est identifiée.
- Relai vers une médiatrice santé - prise de rdv avec la médecine du travail pour avoir des préconisations sur l'adaptation au poste.

Axes managériaux inclusifs mis en place dans l'EBE et illustrations concrètes :

Poser, clarifier et faire respecter le cadre :

- entretien individuel
- rappel du règlement intérieur
- mise en place d'une charte de civilité en interne
- rappel en plénière et en réunion hebdo

Construire la production de biens et services :

- accompagnement quotidien et planification faits par la coordination

Favoriser l'évolution professionnelle de chacun :

- entretien de fin de période d'essai et entretien professionnel
- tableau des compétences et des savoirs-être avec évolution

Développer la régulation pour maintenir l'équilibre dans l'entreprise en continu :

- une équipe de médiation dédiée

FOCUS SUR L'ENTREPRISE À BUT D'EMPLOI DÉCLIC ET DES CLAPS :

Carte d'identité :

- Date d'embauche des 1ers salariés issus de la privation d'emploi : le 05/06/2023
- Nombre de salariés au 31/12/2023 : **17**
- Référent handicap nommé : **Non**

Evolution du nombre de salariés en situation de handicap issus de la privation durable d'emploi/Evolution du nombre total de salariés :

- **35,29 %** : c'est la part du nombre de salariés en situation de handicap dans l'effectif de l'EBE
 - **17,6 %** : c'est le taux de l'OETH de l'EBE calculé
- Nombre de situations accompagnées pour une reconnaissance depuis l'ouverture de l'EBE : **0**

Effectifs de l'EBE DECLIC ET DES CLAPS -- Le Teil



Convention avec l'Agefiph sur l'année 2023 :

- Nombre de forfaits attribués pour les personnes reconnues ou en cours de reconnaissance : 6
- Montant financier : 18 000 €

Au sein de l'EBE, avez-vous défini un processus pour identifier la situation de handicap et favoriser sa prise en compte pour l'intégration ? **Non**. 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.

Axes managériaux inclusifs mis en place dans l'EBE et illustrations concrètes :

Poser, clarifier et faire respecter le cadre :

- Travail collectif pour expliciter le règlement intérieur
- Définition en collectif de notre raison d'être et notre Charte de civilité

Construire la production de biens et services :

- Jeux de rôles théâtralisés pour avoir une attitude pro-active envers les publics (accueil, animation jeux...) avec un metteur en scène + ateliers de théâtre avec une comédienne.

Favoriser l'évolution professionnelle de chacun :

- Montée en interne d'un facilitateur (poste conventionné) ;
- Mise en œuvre de parrain / marraine pour accompagner les nouveaux salariés ;
- Réunion mensuelle en collectif sur des enjeux stratégiques de l'EBE (ex en février : sur 3 activités de développement de l'EBE ; mars : analyse du budget 2023 de l'EBE)

Développer la régulation pour maintenir l'équilibre dans l'entreprise en continu :

- Analyse de la pratique dans le cadre d'un travail d'évaluation mené avec un Comité scientifique sur la gouvernance interne de l'EBE (construction du questionnaire par les salariés + temps dédiés accompagnés de médiateurs pour y répondre lors de sessions ouvertes 2 fois par an)
- Sessions avec une intervenante externe sur la communication bienveillante

Chercher l'impact positif :

- Accompagnement des salariés pour améliorer leur qualité de vie (recherche stages pour les enfants, aide au logement social, heures pour le permis de conduire, lever de freins pour peurs via l'hypnose...) en s'appuyant sur le réseau des partenaires extérieurs
- Travail avec le Comité scientifique pour récolter la parole des salariés sur leur parcours + travail mené avec une radio locale sur le même sujet (permet la libération de la parole, la prise de recul...)

JOUQUES : ELAN

Territoire habilité par arrêté ministériel : le 24/11/2026

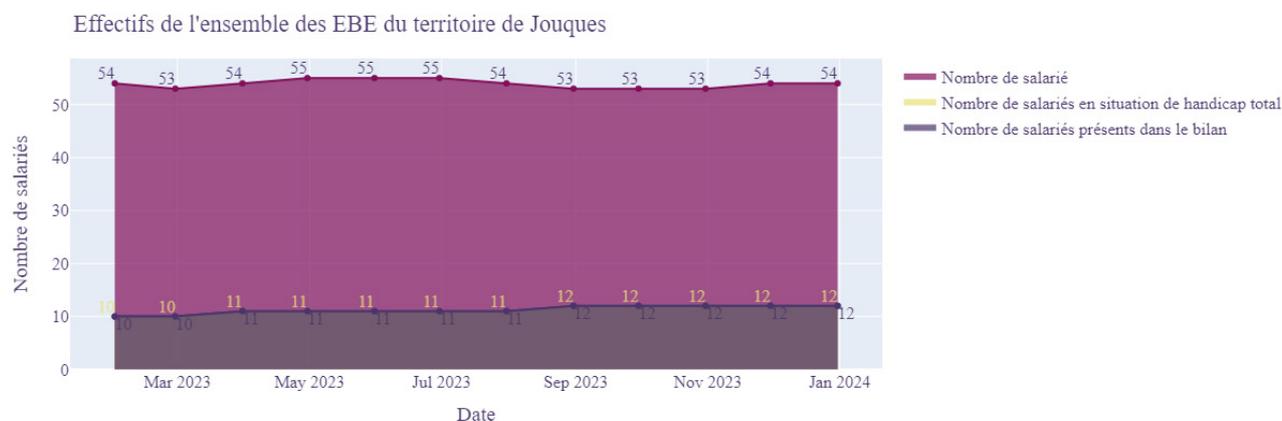
FOCUS SUR L'ENTREPRISE À BUT D'EMPLOI ELAN :

Carte d'identité :

- Date d'embauche des 1ers salariés issus de la privation d'emploi : le 10/04/2017
- Nombre de salariés au 31/12/2023 : 54
- Référent handicap nommé : **Oui** (1)

Evolution du nombre de salariés en situation de handicap issus de la privation durable d'emploi/Evolution du nombre total de salariés :

- **22,22 %** : c'est la part du nombre de salariés en situation de handicap dans l'effectif de l'EBE
 - **27,1 %** : c'est le taux de l'OETH de l'EBE calculé
- Nombre de situations accompagnées pour une reconnaissance depuis l'ouverture de l'EBE : **2**



Convention avec l'Agefiph sur l'année 2023 :

- Nombre de forfaits attribués pour les personnes reconnues ou en cours de reconnaissance : **5**
- Montant financier : **15 000 €**

Au sein de l'EBE, avez-vous défini un processus pour identifier la situation de handicap et favoriser sa prise en compte pour l'intégration ? **Oui**. Actions réalisées :

- Ce travail en amont doit être réalisé par le CLE. Lors de l'entretien d'embauche, nous vérifions et/ou faisons émerger ces situations lorsqu'elles n'ont pas été identifiées avant. Dès lors qu'un salarié est en situation de handicap, nous sollicitons l'AIMSMT pour qu'elle puisse émettre les restrictions adaptées au handicap pour ensuite pouvoir faire appel à Cap Emploi pour les aménagements de postes.

Axes managériaux inclusifs mis en place dans l'EBE et illustrations concrètes :

Poser, clarifier et faire respecter le cadre :

- Chaque semaine, un point est fait avec les coordinateurs des pôles d'activités pour vérifier que les plannings sont adaptés et connus par les collaborateurs BOETH, que l'organisation des activités prend en compte les restrictions de chacun et que chacun respecte ses restrictions.

Construire la production de biens et services :

- Nous avons repris l'activité de reproduction des clés. Pour cette activité, le collaborateur principal affecté à cette activité est BOETH, de ce fait le poste est aménagé avec une table élévatrice ainsi qu'un siège spécifique adapté à son handicap.

Favoriser l'évolution professionnelle de chacun :

- Le plan de développement des compétences est adapté à tous les collaborateurs dans le but de leur permettre de prétendre à des emplois externes à l'EBE mais aussi pour pouvoir occuper des postes à responsabilité comme notre Assistante Comptable qui a bénéficié d'une formation en comptabilité avec un aménagement de son poste administratif.

Développer la régulation pour maintenir l'équilibre dans l'entreprise en continu :

- Les actions de sensibilisations des différents acteurs, les aménagements de poste (matériel et organisationnel) qui ont été expliqués à tous les collaborateurs, nos actions de communications... font que le handicap n'est en aucune manière une forme d'exclusion et/ou de discrimination, car il est inhérent et parfaitement intégré à l'EBE.

Chercher l'impact positif :

- Tout est positif, tous les collaborateurs en situation de handicap occupent des postes dans lesquels les tâches qu'ils réalisent sont utiles à l'EBE et donc au territoire. Le fait de se sentir utile leur permet de s'épanouir et surtout pour certains cela leur a permis de retrouver un emploi et un positionnement social car souvent ils ont été rejetés du système car considérés comme inutiles.

COLOMBELLES : ATIPIC

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

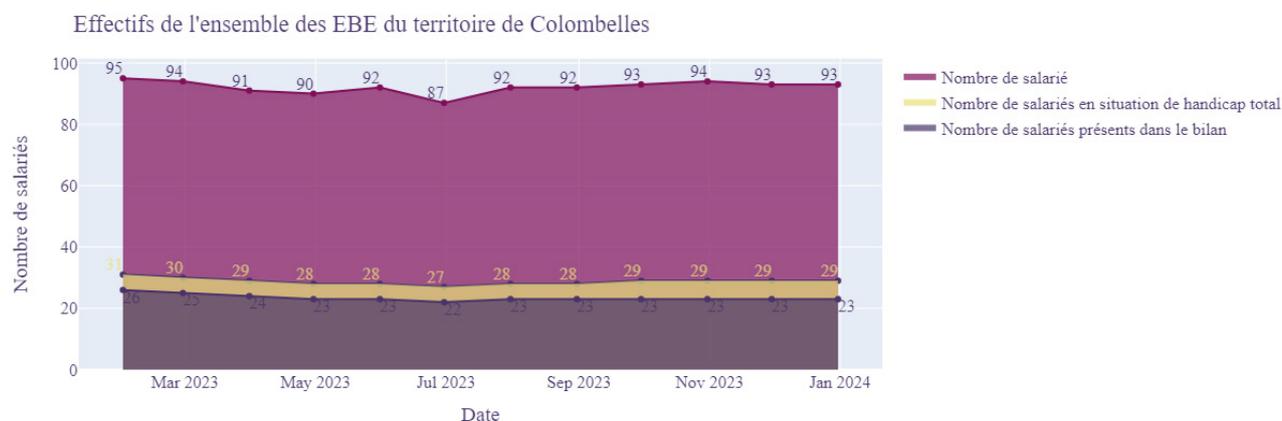
FOCUS SUR L'ENTREPRISE À BUT D'EMPLOI ATIPIC :

Carte d'identité :

- Date d'embauche des 1ers salariés issus de la privation d'emploi : le 19/04/2017
- Nombre de salariés au 31/12/2023 : **93**
- Référent handicap nommé : **Oui (1)**

Evolution du nombre de salariés en situation de handicap issus de la privation durable d'emploi/Evolution du nombre total de salariés :

- **31,18 %** : c'est la part du nombre de salariés en situation de handicap dans l'effectif de l'EBE
 - **22,3 %** : c'est le taux de l'OETH de l'EBE calculé
- Nombre de situations accompagnées pour une reconnaissance depuis l'ouverture de l'EBE : **26**



Convention avec l'Agefiph sur l'année 2023 :

- Nombre de forfaits attribués pour les personnes reconnues ou en cours de reconnaissance : **8**
- Montant financier : **24 000 €**

Au sein de l'EBE, avez-vous défini un processus pour identifier la situation de handicap et favoriser sa prise en compte pour l'intégration ? **Non.**

Axes managériaux inclusifs mis en place dans l'EBE et illustrations concrètes :

Poser, clarifier et faire respecter le cadre :

- Processus d'intégration, RI, désignation et suivi management intermédiaire , planifications hebdomadaires, etc.

Construire la production de biens et services :

- Bilan annuel avec les collaborateurs de chaque pôle

- Réunion interservices, brainstorming, consolidation des activités déjà engagées avec orientation qualité/clients/usagers

Favoriser l'évolution professionnelle de chacun :

- Entretiens professionnels, formations tout type (qualifiantes, certifiantes, SST, gestes et posture, HACCP, HOB0 et autres...)
- Mobilité interne (immersions)
- BCA (Cap Emploi, France Travail, etc.)
- Mobilité externe - intervention entreprises

Développer la régulation pour maintenir l'équilibre dans l'entreprise en continu :

- Entretiens individuels, collectifs, Responsables de Pôles, Coordination, etc.

Chercher l'impact positif :

- Impact positif recherché à tous les niveaux du Management

SEMUR-EN-AUXOIS : EBE 21

Territoire habilité par arrêté ministériel : le 28/11/2022

FOCUS SUR L'ENTREPRISE À BUT D'EMPLOI EBE 21 :

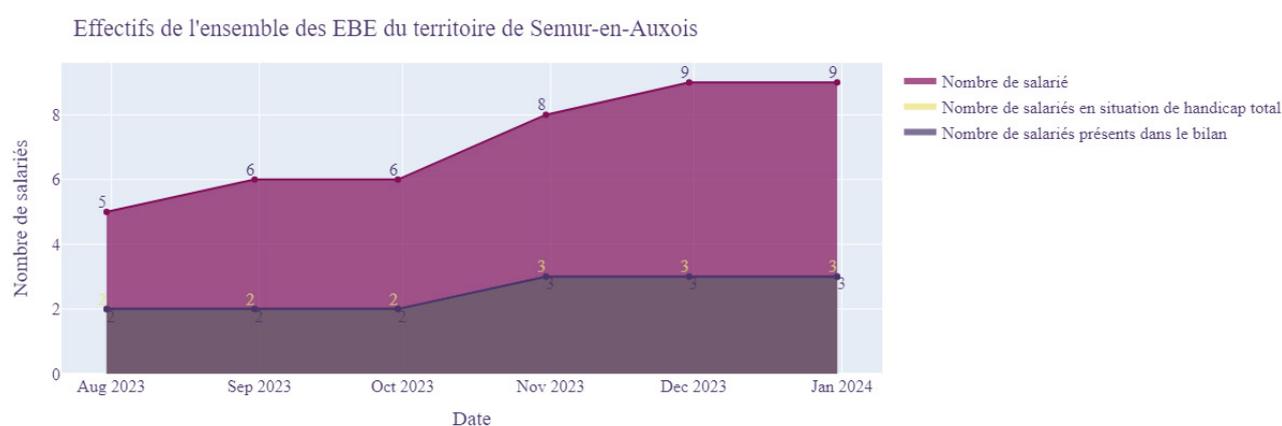
Carte d'identité :

- Date d'embauche des 1ers salariés issus de la privation d'emploi : le 10/07/2023
- Nombre de salariés au 31/12/2023 : **9**
- Référent handicap nommé : **Oui (1)**

Evolution du nombre de salariés en situation de handicap issus de la privation durable d'emploi/Evolution du nombre total de salariés :

- **33,3 %** : c'est la part du nombre de salariés en situation de handicap dans l'effectif de l'EBE
- **22,6 %** : c'est le taux de l'OETH de l'EBE calculé

Nombre de situations accompagnées pour une reconnaissance depuis l'ouverture de l'EBE : **2**



Convention avec l'Agefiph sur l'année 2023 :

- Nombre de forfaits attribués pour les personnes reconnues ou en cours de reconnaissance : **3**
- Montant financier : **9 000 €**

Au sein de l'EBE, avez-vous défini un processus pour identifier la situation de handicap et favoriser sa prise en compte pour l'intégration ? **Non.**

Axes managériaux inclusifs mis en place dans l'EBE et illustrations concrètes :

Poser, clarifier et faire respecter le cadre :

- Entretien d'entrée avec livret d'accueil qui explique le fonctionnement de l'EBE.
- Explication de la notion d'équité vs égalité.
- Reprise systématique des écarts de comportements en réunions individuelles.

Construire la production de biens et services :

- Pratique d'ateliers de co-constructions de nos activités, juste dans la réalisation des tâches ou chacun peut proposer des idées de fonctionnement qui sont évaluées en groupe.

Favoriser l'évolution professionnelle de chacun :

- Proposition régulière de responsabilité sur des tâches ou des actions ponctuelles afin de favoriser la prise d'initiative et la prise de responsabilités

Chercher l'impact positif :

- Recherche d'activités qui mettent en valeur les salariés ou leurs productions (exemple : la participation à l'installation d'une exposition les a incités à venir au vernissage où ils ont été nommés personnellement dans les remerciements par les organisateurs).

SAINT-THÉGONNEC LOC-EGUINER : NEVEZ AMZER

Territoire habilité par arrêté ministériel : le 13/03/2023

FOCUS SUR L'ENTREPRISE À BUT D'EMPLOI NEVEZ AMER :

Carte d'identité :

- Date d'embauche des 1ers salariés issus de la privation d'emploi : le 19/06/2023
- Nombre de salariés au 31/12/2023 : **21**
- Référent handicap nommé : **Oui (1)**

Evolution du nombre de salariés en situation de handicap issus de la privation durable d'emploi/Evolution du nombre total de salariés :

- **23,80 %** : c'est la part du nombre de salariés en situation de handicap dans l'effectif de l'EBE
- **16,1 %** : c'est le taux de l'OETH de l'EBE calculé

Nombre de situations accompagnées pour une reconnaissance depuis l'ouverture de l'EBE : **1**

Effectifs de l'ensemble des EBE du territoire de Saint-Thégonnec Loc-Eguiner



Convention avec l'Agefiph sur l'année 2023 :

- Nombre de forfaits attribués pour les personnes reconnues ou en cours de reconnaissance : **5**
- Montant financier : **15 000 €**

Au sein de l'EBC, avez-vous défini un processus pour identifier la situation de handicap et favoriser sa prise en compte pour l'intégration ? **Oui**. Actions réalisées :

- Détection en amont de l'embauche au sein de l'association de mobilisation des personnes privées d'emploi avec entretien individuel et ateliers de mobilisation et préparation à l'emploi. Intégration avec test/découverte de l'ensemble des activités pour évaluer les préférences et adaptation à la demande et à défaut point individuel tous les 2 mois pour adaptation temps de travail, activités, rythme, etc.

Axes managériaux inclusifs mis en place dans l'EBC et illustrations concrètes :

Poser, clarifier et faire respecter le cadre :

- Entretiens individuels réguliers, formalisation à venir d'un règlement intérieur plus précis sur les conditions de travail. Réunions régulières d'organisation collective du travail, analyse et actions préventives et correctives de retours d'expérience. Notes de service, points hebdomadaires de fonctionnement et projets par activité..

Construire la production de biens et services :

- Lors des points hebdomadaires permettant de prioriser les tâches et les projets de production de biens et services par activité. Tableau de tenu des commandes et de leur stade d'avancement. Concertation avec les salariés sur les possibilités et la façon de faire.

Favoriser l'évolution professionnelle de chacun :

- Entretien individuel réguliers avec mise en place d'objectifs, suivi et aides aux démarches pour la résolution de problématiques de santé, de mobilité, de garde etc. et pour le développement et la mise en place de moyens d'accomplissement des projets professionnels.

Développer la régulation pour maintenir l'équilibre dans l'entreprise en continu :

- Entretien individuel immédiat dès qu'une problématique, des tensions sont détectées. Demande d'avis et d'aide à la détermination de l'ordre des démarches à suivre pour la résolution de problématiques à des professionnels (CCAS, médical, association CRESUS sur la gestion de budget personnel, etc.). Rappel à la bienveillance individuellement et collectivement régulièrement. Temps de rencontres réguliers et sous plusieurs formes pour favoriser la communication et la mise en confiance, les échanges et gérer les tensions et améliorer en continu le fonctionnement.

Chercher l'impact positif :

- Création de groupes de travail pour organiser des événements et favoriser la démarche d'animation des activités et le fonctionnement en mode projet pour l'épanouissement de chacun. Susciter les propositions d'organisation des salariés, les initiatives valorisant ce que nous faisons. Temps collectifs, de cohésion, avec des interventions de structures extérieures sur des thématiques de la vie ou des activités que nous ne faisons pas, que nous découvrons. Échanges avec des bénévoles de la commune sur de la transmission de savoir-faire (couture, découpe de verre, etc.). A venir, des visites de structures.

CENTRE OUEST BRETAGNE : EBECOB

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

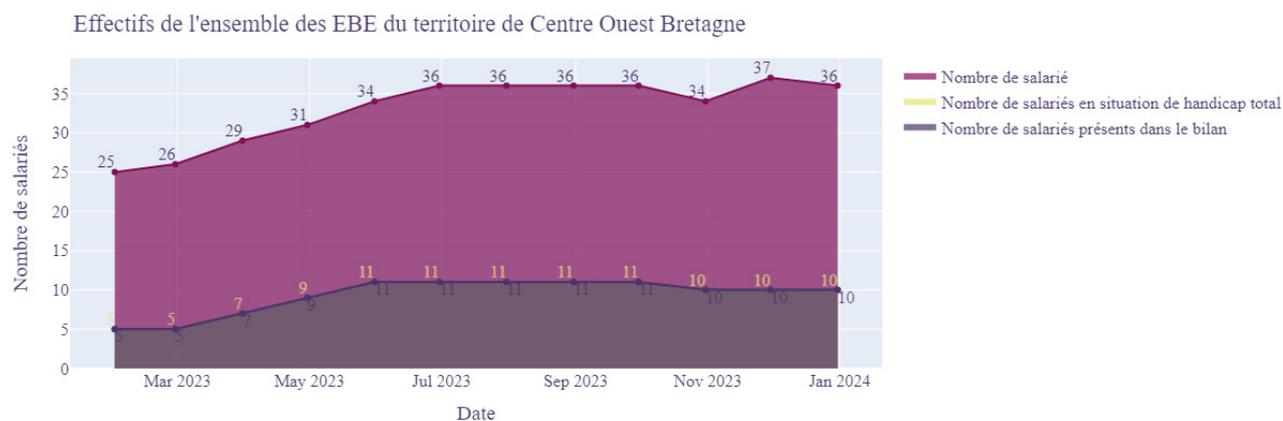
FOCUS SUR L'ENTREPRISE À BUT D'EMPLOI COB PAR CENTRE OUEST BRETAGNE :

Carte d'identité :

- Date d'embauche des 1ers salariés issus de la privation d'emploi : le 01/03/2022
- Nombre de salariés au 31/12/2023 : **36**
- Référent handicap nommé : **Oui (1)**

Evolution du nombre de salariés en situation de handicap issus de la privation durable d'emploi/Evolution du nombre total de salariés :

- **27,8 %** : c'est la part du nombre de salariés en situation de handicap dans l'effectif de l'EBE
 - **39,4 %** : c'est le taux de l'OETH de l'EBE calculé
- Nombre de situations accompagnées pour une reconnaissance depuis l'ouverture de l'EBE : 2



Convention avec l'Agefiph sur l'année 2023 :

- Nombre de forfaits attribués pour les personnes reconnues ou en cours de reconnaissance : **10**
- Montant financier : **30 000 €**

Au sein de l'EBE, avez-vous défini un processus pour identifier la situation de handicap et favoriser sa prise en compte pour l'intégration ? **Oui**. Actions réalisées :

- Lors de l'entrée d'un salarié dans l'entreprise, il est accueilli par la Référente RH qui est aussi Référente Handicap. Un dialogue est facilement ouvert afin d'identifier les besoins matériels et/ou d'aménagement d'horaires nécessaires à la prise de poste. Un dialogue avec les intervenants extérieurs est alors déclenché pour les aménagements de postes.

Axes managériaux inclusifs mis en place dans l'EBE et illustrations concrètes :

Poser, clarifier et faire respecter le cadre :

- Fiche de poste

Favoriser l'évolution professionnelle de chacun :

- Entretien individuel
- Plan de formation

VAL DE DRÔME LIVRON : VAL D'EMPLOI

Territoire habilité par arrêté ministériel : le 28/10/2022

FOCUS SUR L'ENTREPRISE À BUT D'EMPLOI VAL D'EMPLOI :

Carte d'identité :

- Date d'embauche des 1ers salariés issus de la privation d'emploi : le 09/01/2023
- Nombre de salariés au 31/12/2023 : **53**
- Référent handicap nommé : **Oui** (1)

Evolution du nombre de salariés en situation de handicap issus de la privation durable d'emploi/Evolution du nombre total de salariés :

- **20,75%** : c'est la part du nombre de salariés en situation de handicap dans l'effectif de l'EBE
 - **15,5 %** : c'est le taux de l'OETH de l'EBE calculé
- Nombre de situations accompagnées pour une reconnaissance depuis l'ouverture de l'EBE : **4**

Effectifs de l'ensemble des EBE du territoire de Val de Drôme Livron sur Drôme



Convention avec l'Agefiph sur l'année 2023 :

- Nombre de forfaits attribués pour les personnes reconnues ou en cours de reconnaissance : **15**
- Montant financier : **45 000 €**

Au sein de l'EBE, avez-vous défini un processus pour identifier la situation de handicap et favoriser sa prise en compte pour l'intégration ? **Oui**. Actions réalisées :

- Equipe d'accompagnement avant et pendant l'emploi (chargé de mission en amont, direction de l'EBE, facilitation et poste dédié à l'intégration après embauche). Écoute de la personne, prise en compte des infos partenaires (description du handicap ou des déficiences), adaptations structurelles et appui humain quotidien.

Axes managériaux inclusifs mis en place dans l'EBE et illustrations concrètes :

Poser, clarifier et faire respecter le cadre :

- Procédures écrites et dessinées sous forme de livret,
- Encadrement rapproché,
- Poste de facilitation.

Construire la production de biens et services :

- Encadrement rapproché,
- Processus de décisions accompagné,
- Choix des activités avant intégration puis changement possible.

Favoriser l'évolution professionnelle de chacun :

- Changements d'activités possibles,
- Accompagnement sur poste grâce à des tuteurs/référents,
- Organisation des tâches sur mesure en fonction des difficultés.

Développer la régulation pour maintenir l'équilibre dans l'entreprise en continu :

- Postes d'intégration, facilitation et médiation (Pôle d'Accompagnement Soutien et Solidarité),
- Conseils des conflits / conseils des sages pour décider d'ajustements en cas de désaccord ou manquement aux règles.

Chercher l'impact positif :

- Démarche continue.
- Maintien dans l'emploi = objectif.

CASTILLON LA BATAILLE : CASTI'LAB

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

FOCUS SUR L'ENTREPRISE À BUT D'EMPLOI CASTI'LAB :

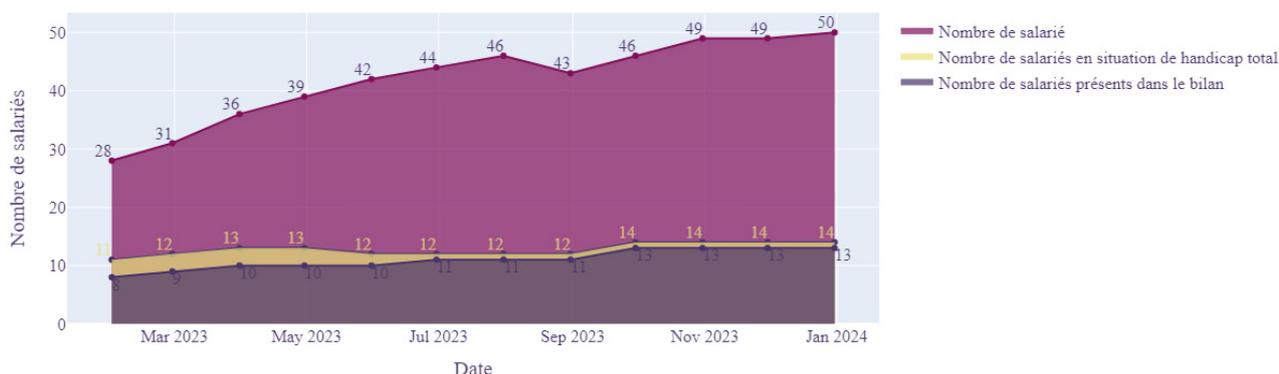
Carte d'identité :

- Date d'embauche des 1ers salariés issus de la privation d'emploi : le 15/04/2022
- Nombre de salariés au 31/12/2023 : **50**
- Référent handicap nommé : **Oui (1)**

Evolution du nombre de salariés en situation de handicap issus de la privation durable d'emploi/Evolution du nombre total de salariés :

- **28%** : c'est la part du nombre de salariés en situation de handicap dans l'effectif de l'EBE
 - **22,1 %** : c'est le taux de l'OETH de l'EBE calculé
- Nombre de situations accompagnées pour une reconnaissance depuis l'ouverture de l'EBE : **2**

Effectifs de l'ensemble des EBE du territoire de Castillon-la-Bataille



Convention avec l'Agefiph sur l'année 2023 :

- Nombre de forfaits attribués pour les personnes reconnues ou en cours de reconnaissance : **12**
- Montant financier : **36 000 €**

Au sein de l'EBE, avez-vous défini un processus pour identifier la situation de handicap et favoriser sa prise en compte pour l'intégration ? **Non.**

Axes managériaux inclusifs mis en place dans l'EBE et illustrations concrètes :

Poser, clarifier et faire respecter le cadre :

- Réunions dans lesquelles sont définies des règles qui sont retransmises en réunion générale. Si ces règles ne sont pas respectées, les personnes sont convoquées pour un entretien de recadrage.

Construire la production de biens et services :

- Structuration des différents ateliers et pôles avec définition des différents postes, de l'utilisation rationnelle du matériel et des personnes, des objectifs à atteindre clairement définis (100 pochettes à coudre dans la semaine pour l'atelier couture).

Favoriser l'évolution professionnelle de chacun :

- Embauche d'une personne chargée du développement professionnel
- Mise en place d'actions de formations permettant d'évoluer (plusieurs par salarié)

Développer la régulation pour maintenir l'équilibre dans l'entreprise en continu :

- Une personne de chaque pôle fait office de régulateur et se charge de rappeler les règles de travail et de faire remonter les informations importantes à la direction.
- Formation de personnes ressources qui seront chargées de désamorcer la plupart des conflits.

Chercher l'impact positif :

- Valorisation des personnes et des faits feel-good lors des réunions générales.

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 :

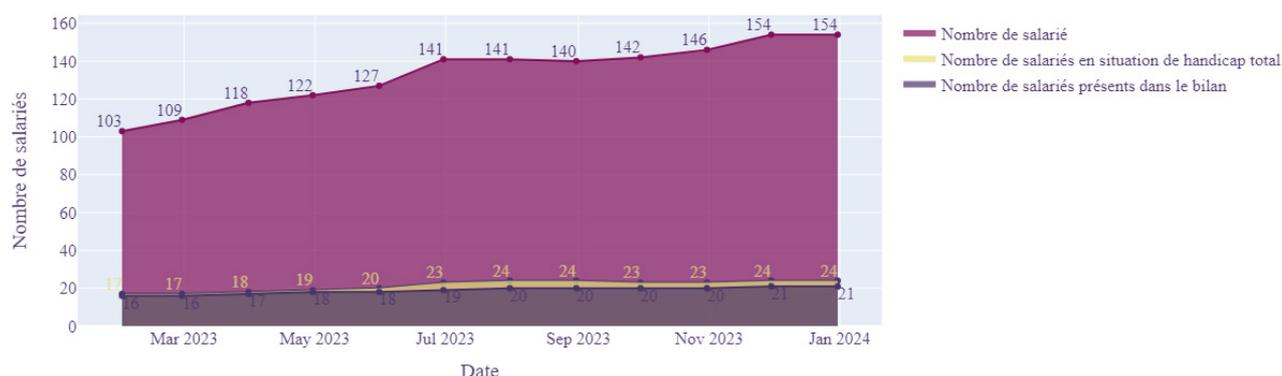
- Date d'embauche des 1ers salariés issus de la privation d'emploi : le 01/09/2022
- Nombre de salariés au 31/12/2023 : **154**
- Référent handicap nommé : **Oui (1)**

Evolution du nombre de salariés en situation de handicap issus de la privation durable d'emploi/Evolution du nombre total de salariés :

- **15,58%** : c'est la part du nombre de salariés en situation de handicap dans l'effectif de l'EBE
- **17,9 %** : c'est le taux de l'OETH de l'EBE calculé

Nombre de situations accompagnées pour une reconnaissance depuis l'ouverture de l'EBE : **0**

Effectifs de l'ensemble des EBE du territoire de Lodève



Convention avec l'Agefiph sur l'année 2023 :

- Nombre de forfaits attribués pour les personnes reconnues ou en cours de reconnaissance : **17**
- Montant financier : **51 000 €**

Au sein de l'EBE, avez-vous défini un processus pour identifier la situation de handicap et favoriser sa prise en compte pour l'intégration ? **Oui.**

Axes managériaux inclusifs mis en place dans l'EBE et illustrations concrètes :

Poser, clarifier et faire respecter le cadre :

- Présentation règlement intérieur théâtralisé

Construire la production de biens et services :

- Participation à la construction de l'offre de services

Favoriser l'évolution professionnelle de chacun :

- Entretien annuel
- Plan de formation
- Recrutement d'un chargé d'insertion professionnelle
- Cours de FLE

Développer la régulation pour maintenir l'équilibre dans l'entreprise en continu :

- Intervention d'un médiateur et d'un chargé d'insertion professionnelle

Chercher l'impact positif :

- Mise en place d'un questionnaire sur les RPS par la médecine du travail

PIPRIAC SAINT GANTON : TEZEA

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

FOCUS SUR L'ENTREPRISE À BUT D'EMPLOI TEZEA :

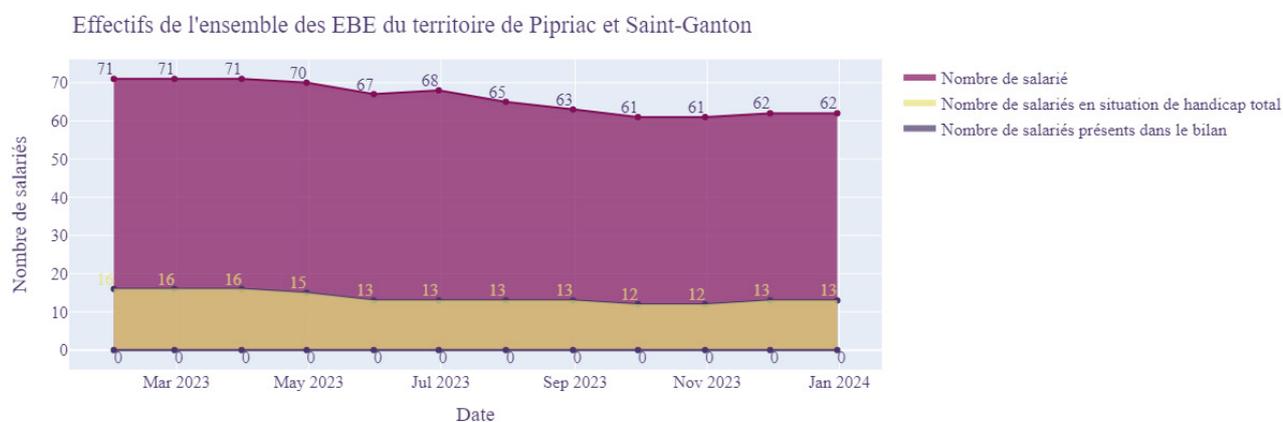
Carte d'identité :

- Date d'embauche des 1ers salariés issus de la privation d'emploi : le 02/01/2017
- Nombre de salariés au 31/12/2023 : **62**
- Référent handicap nommé : **NC**

Evolution du nombre de salariés en situation de handicap issus de la privation durable d'emploi/Evolution du nombre total de salariés :

- **20,96%** : c'est la part du nombre de salariés en situation de handicap dans l'effectif de l'EBE
- **18,7 %** : c'est le taux de l'OETH de l'EBE calculé

Nombre de situations accompagnées pour une reconnaissance depuis l'ouverture de l'EBE : **NC**



Convention avec l'Agefiph sur l'année 2023 :

- Nombre de forfaits attribués pour les personnes reconnues ou en cours de reconnaissance : **10**
- Montant financier : **30 000 €**

Au sein de l'EBE, avez-vous défini un processus pour identifier la situation de handicap et favoriser sa prise en compte pour l'intégration ? **NC**

Actions réalisés : **NC**

RENNES LE BLOSNE : BLOSN'UP

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

FOCUS SUR L'ENTREPRISE À BUT D'EMPLOI BLOSN'UP :

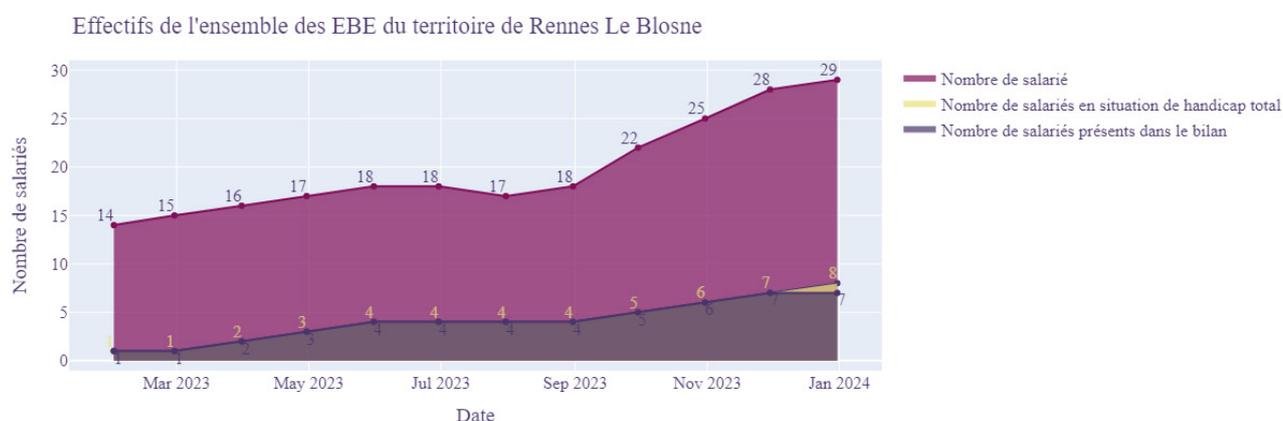
Carte d'identité :

- Date d'embauche des 1ers salariés issus de la privation d'emploi : le 28/11/2022
- Nombre de salariés au 31/12/2023 : **28**
- Référent handicap nommé : **OUI (1)**

Evolution du nombre de salariés en situation de handicap issus de la privation durable d'emploi/Evolution du nombre total de salariés :

- **27,59%** : c'est la part du nombre de salariés en situation de handicap dans l'effectif de l'EBE
- **11,5 %** : c'est le taux de l'OETH de l'EBE calculé

Nombre de situations accompagnées pour une reconnaissance depuis l'ouverture de l'EBE : **2**



Convention avec l'Agefiph sur l'année 2023 :

- Nombre de forfaits attribués pour les personnes reconnues ou en cours de reconnaissance : **9**
- Montant financier : **27 000 €**

Au sein de l'EBE, avez-vous défini un processus pour identifier la situation de handicap et favoriser sa prise en compte pour l'intégration ? **Oui**. Actions réalisées :

- Temps d'accueil d'un nouveau salarié : prévention systématique autour du handicap mais également en amont de l'entrée en EBE

Axes managériaux inclusifs mis en place dans l'EBE et illustrations concrètes :

Poser, clarifier et faire respecter le cadre :

- Mise en place de procédures FALC

Construire la production de biens et services :

- Action de tutorat lors de l'accueil d'un nouveau salarié

Favoriser l'évolution professionnelle de chacun :

- Association systématique des salariés au développement des activités de l'EBE

Développer la régulation pour maintenir l'équilibre dans l'entreprise en continu :

- Recadrage et explications individualisées en fonction de chacune des problématiques

BLÉRÉ VAL DE CHER : LA BOÎTE D'À CÔTÉ

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

FOCUS SUR L'ENTREPRISE À BUT LA BOÎTE D'À CÔTÉ :

Carte d'identité :

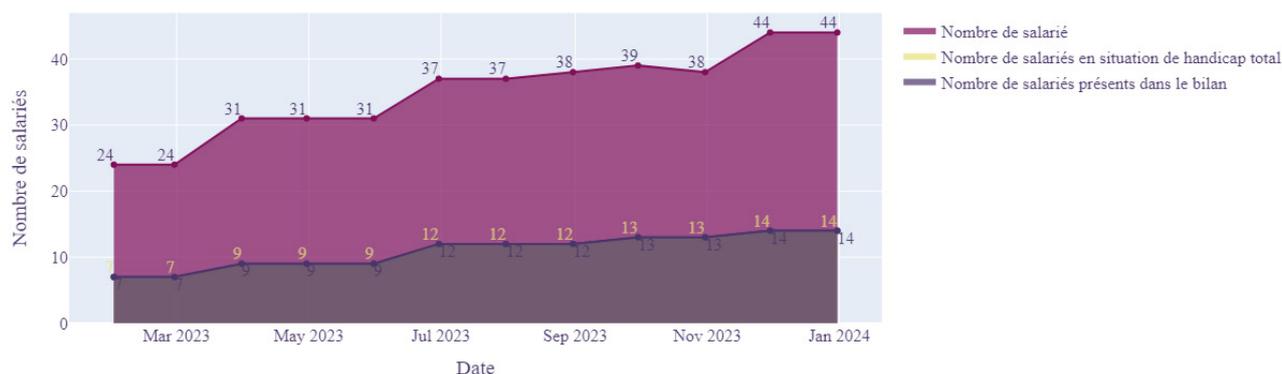
- Date d'embauche des 1ers salariés issus de la privation d'emploi : le 15/10/2022
- Nombre de salariés au 31/12/2023 : **44**
- Référent handicap nommé : **OUI (1)**

Evolution du nombre de salariés en situation de handicap issus de la privation durable d'emploi/Evolution du nombre total de salariés :

- **31,82%** : c'est la part du nombre de salariés en situation de handicap dans l'effectif de l'EBE
- **26,5 %** : c'est le taux de l'OETH de l'EBE calculé

Nombre de situations accompagnées pour une reconnaissance depuis l'ouverture de l'EBE : 5

Effectifs de l'ensemble des EBE du territoire de Bléré Val de Cher



Convention avec l'Agefiph sur l'année 2023 :

- Nombre de forfaits attribués pour les personnes reconnues ou en cours de reconnaissance : **18**
- Montant financier : **54 000 €**

Au sein de l'EBE, avez-vous défini un processus pour identifier la situation de handicap et favoriser sa prise en compte pour l'intégration ? **Oui**. Actions réalisées :

- Lors du premier entretien (avant l'embauche), nous évoquons les difficultés éventuelles auxquelles le futur salarié est confronté : obligations familiales, mobilité, handicap, maladie, addiction...

Nous travaillons également avec le CLE pour anticiper l'intégration.

Axes managériaux inclusifs mis en place dans l'EBE et illustrations concrètes :

Poser, clarifier et faire respecter le cadre :

- Pour poser, clarifier et faire respecter le cadre nous nous appuyons sur les coordinateurs de pôles et animateurs d'activités qui connaissent le règlement intérieur et les règles de sécurité.
- Des points avec ces encadrants sont faits quotidiennement et des réunions collectives (toute l'entreprise) sont faites une fois par mois.

Construire la production de biens et services :

- Après midi découverte de l'entreprise pour les personnes âgées du territoire, découverte des activités et services existants et recueil de besoins de ces personnes pour développer l'activité.

Favoriser l'évolution professionnelle de chacun :

- Entretien avant l'embauche pour connaître les compétences, capacités et appétences du futur salarié. Nous avons également mis en place un entretien de mi période d'essai et de fin de période d'essai pour validation du contrat.

Développer la régulation pour maintenir l'équilibre dans l'entreprise en continu :

- Mise en place de groupe de travail sur le développement d'activité avec salariés et encadrants.
- Temps d'échanges et d'analyse de pratiques avec une psychologue et les encadrants et animateurs d'activités

Chercher l'impact positif :

- Plusieurs salariés ont pu prendre leur indépendance en ayant leur propre logement, d'autres ont investi dans la mobilité : permis, véhicules... 40 personnes issues de la privation d'emploi voient leur pouvoir d'achat s'améliorer et par conséquent consomment plus chez les commerçants de la commune.
- Le nombre d'allocataires du RSA sur le territoire de Bléré ayant baissé de 14% contre 1% sur le département en 1 an.
- 80 tonnes d'objets ont été valorisés depuis l'ouverture de l'EBE : recyclage, réparations, réutilisation, vente à la ressourcerie
- L'EBE est identifiée sur le territoire pour comme acteur de la seconde main et donc sa mission écologique identifiée.
- Les clients de la conciergerie sont satisfaits des prestations et n'hésitent pas à rappeler dès qu'ils ont besoin de prestation.
- Les clients de la ressourcerie reviennent régulièrement voir même plusieurs fois par semaine pour certains.

ECHIROLLES-OUEST : SOLEEO

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

FOCUS SUR L'ENTREPRISE À BUT SOLEEO :

Carte d'identité :

- Date d'embauche des 1ers salariés issus de la privation d'emploi : le 01/05/2022

- Nombre de salariés au 31/12/2023 : **37**
- Référent handicap nommé : **OUI (1)**

Evolution du nombre de salariés en situation de handicap issus de la privation durable d'emploi/Evolution du nombre total de salariés :

- **21,62%** : c'est la part du nombre de salariés en situation de handicap dans l'effectif de l'EBE
- **23,7 %** : c'est le taux de l'OETH de l'EBE calculé

Nombre de situations accompagnées pour une reconnaissance depuis l'ouverture de l'EBE : **2**

Effectifs de l'ensemble des EBE du territoire de Echirolles Ouest



Convention avec l'Agefiph sur l'année 2023 :

- Nombre de forfaits attribués pour les personnes reconnues ou en cours de reconnaissance : **19**
- Montant financier : **57 000 €**

Au sein de l'EBE, avez-vous défini un processus pour identifier la situation de handicap et favoriser sa prise en compte pour l'intégration ? **Non.**

Axes managériaux inclusifs mis en place dans l'EBE et illustrations concrètes :

Favoriser l'évolution professionnelle de chacun :

- Permettre à chaque salarié qui le souhaite de changer d'activité et de développer de nouvelles compétences, plusieurs salariées ont ainsi évolué vers une activité d'accueil des habitants du quartier et de gestion du standard téléphonique.

LE TRIÈVES : PEP'S TRIÈVES

Territoire habilité par arrêté ministériel : le 03/19/2022

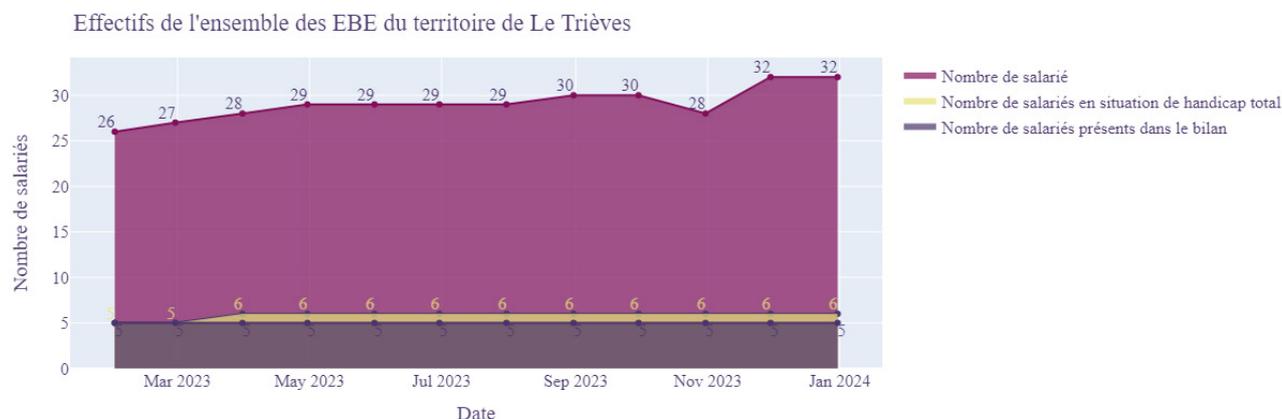
FOCUS SUR L'ENTREPRISE À BUT PEP'S TRIÈVES :

Carte d'identité :

- Date d'embauche des 1ers salariés issus de la privation d'emploi : le 19/12/2022
- Nombre de salariés au 31/12/2023 : **32**
- Référent handicap nommé : **OUI (1)**

Evolution du nombre de salariés en situation de handicap issus de la privation durable d'emploi/Evolution du nombre total de salariés :

- **18,75%** : c'est la part du nombre de salariés en situation de handicap dans l'effectif de l'EBE
 - **16,2 %** : c'est le taux de l'OETH de l'EBE calculé
- Nombre de situations accompagnées pour une reconnaissance depuis l'ouverture de l'EBE : **1**



Convention avec l'Agefiph sur l'année 2023 :

- Nombre de forfaits attribués pour les personnes reconnues ou en cours de reconnaissance : **5**
- Montant financier : **15 000 €**

Au sein de l'EBE, avez-vous défini un processus pour identifier la situation de handicap et favoriser sa prise en compte pour l'intégration ? **Non.**

Axes managériaux inclusifs mis en place dans l'EBE et illustrations concrètes :

Poser, clarifier et faire respecter le cadre :

- Le fonctionnement de l'EBE répond à une charte relationnelle élaborée par et pour les salariés. Cette charte reprend les valeurs collectives liées au bien être au travail, au choix des ressources utilisées, aux méthodes de fabrication, à la gouvernance de l'entreprise et sa gestion courante.

Construire la production de biens et services :

- Une procédure comptoirs de service a été rédigée. Elle permet de clarifier le rôle de chaque salarié travaillant dans ce comptoir des services depuis l'appel du client, jusqu'à la facturation de celui-ci en passant par les étapes d'étude de non-concurrence du service et la planification de la mission.

Favoriser l'évolution professionnelle de chacun :

- Tous les salariés rentrent comme employé polyvalent mais il est largement encouragé de monter en compétences et d'évoluer au sein de l'entreprise. C'est l'exemple de 2 salariés ayant une RQTH :
 - un salarié est devenu référent avec une valorisation salariale. Il est également chargé des travaux liés à l'aménagement de nos locaux en gérant l'aspect matériel et humain.
 - un salarié s'est vu confier la gestion de la cantine pour les salariés de l'EBE qui a lieu une fois par semaine (menu, achat, gestion de la petite équipe 2-3 personnes)

Développer la régulation pour maintenir l'équilibre dans l'entreprise en continu :

- Afin de réguler les tensions interpersonnelles se développant au sein de nos salariés, une psychologue est intervenue toutes les semaines durant 4 mois pour mener des entretiens individuels et mener de la médiation entre salariés, en partenariat avec un bénévole de l'EBE.

Chercher l'impact positif :

- Nous développons des activités selon la vision de PEP'S TRIÈVES :
 - activité pour l'épanouissement des pepsiens
 - activité pour le territoire (en réponse à un besoin)
 - activité pour l'économie de l'EBE

BLOIS : EBBE

Territoire habilité par arrêté ministériel : le 21/12/2022

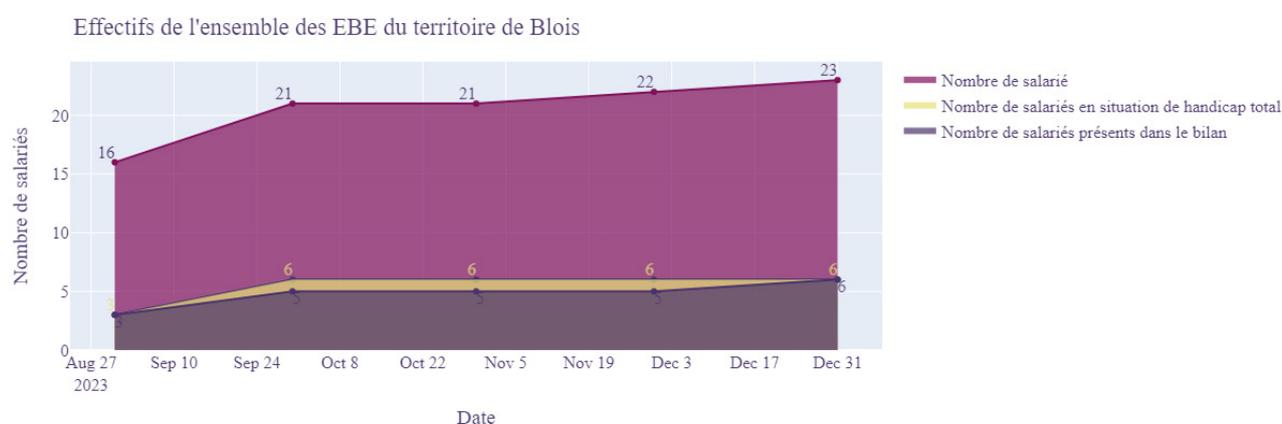
FOCUS SUR L'ENTREPRISE À BUT EBBE :

Carte d'identité :

- Date d'embauche des 1ers salariés issus de la privation d'emploi : le 08/01/2023
- Nombre de salariés au 31/12/2023 : **23**
- Référent handicap nommé : **OUI (1)**

Evolution du nombre de salariés en situation de handicap issus de la privation durable d'emploi/Evolution du nombre total de salariés :

- **28,09%** : c'est la part du nombre de salariés en situation de handicap dans l'effectif de l'EBE
 - **19 %** : c'est le taux de l'OETH de l'EBE calculé
- Nombre de situations accompagnées pour une reconnaissance depuis l'ouverture de l'EBE : **0**



Convention avec l'Agefiph sur l'année 2023 :

- Nombre de forfaits attribués pour les personnes reconnues ou en cours de reconnaissance : **7**
- Montant financier : **21 000 €**

Au sein de l'EBE, avez-vous défini un processus pour identifier la situation de handicap et favoriser sa prise en compte pour l'intégration ? **Oui**. Actions réalisées :

- Dans un premier temps, nous analysons la situation de handicap du futur salarié, afin de prévoir les adaptations nécessaires. De plus, nous prévoyons une visite avec le médecin dès la prise de poste (au maximum 24 h après). Une sensibilisation par la référente handicap est programmée pour l'ensemble du personnel. Un point toutes les semaines est prévu avec le salarié et le référent duquel il /elle dépend, pour évoquer ses difficultés et les pistes d'amélioration envisageables à court et moyen terme.

Axes managériaux inclusifs mis en place dans l'EBE et illustrations concrètes :

Poser, clarifier et faire respecter le cadre :

- Mise en place du règlement intérieur et de la charte entreprise

Construire la production de biens et services :

- Proposer des groupes de travail inclusifs avec les salariés sur les choix des activités à mettre en place

Favoriser l'évolution professionnelle de chacun :

- Mise en place d'un entretien d'accueil et du parcours d'intégration avec le recueil du projet professionnel de chacun. Le mois suivant, retour sur le ressenti du salarié, ainsi que ses souhaits d'évolution professionnelle. Mise en place de différents ateliers en lien avec la vie en entreprise (estime de soi, savoir vivre ensemble)

Développer la régulation pour maintenir l'équilibre dans l'entreprise en continu :

- Mise en place de réunions de tensions, afin d'écouter chaque salarié sur ses difficultés professionnelles, mise en place d'une équipe pluridisciplinaire pour traiter de cas particuliers dans le cadre d'accompagnement global des salariés

Chercher l'impact positif :

- Valorisation systématique des réussites au quotidien, témoignage des salariés dans les différents outils de communication, libre choix de la créativité des salariés.

LE PUY EN VELAY : LES ATELIERS ANCIENS

Territoire habilité par arrêté ministériel : le 21/12/2022

FOCUS SUR L'ENTREPRISE À BUT LES ATELIERS ANCIENS :

Carte d'identité :

- Date d'embauche des 1ers salariés issus de la privation d'emploi : le 01/04/2023
- Nombre de salariés au 31/12/2023 : **18**
- Référent handicap nommé : **OUI** (1)

Evolution du nombre de salariés en situation de handicap issus de la privation durable d'emploi/Evolution du nombre total de salariés :

- **50%** : c'est la part du nombre de salariés en situation de handicap dans l'effectif de l'EBE
 - **28,6%** : c'est le taux de l'OETH de l'EBE calculé
- Nombre de situations accompagnées pour une reconnaissance depuis l'ouverture de l'EBE : **0**

Effectifs de l'ensemble des EBE du territoire de Territoire zéro chômeur Le Puy en Velay



Convention avec l'Agefiph sur l'année 2023 :

- Nombre de forfaits attribués pour les personnes reconnues ou en cours de reconnaissance : **9**
- Montant financier : **27 000 €**

Au sein de l'EBE, avez-vous défini un processus pour identifier la situation de handicap et favoriser sa prise en compte pour l'intégration ? **Non.**

Axes managériaux inclusifs mis en place dans l'EBE et illustrations concrètes :

Poser, clarifier et faire respecter le cadre :

- Règlement intérieur travaillé avec les salariés.
- Vidéos de sensibilisation
- Interventions extérieures : CIDFF, Médecine du travail, CCAS, etc.

Construire la production de biens et services :

- Adaptation du poste de chaque salarié à ses restrictions physiques.

Favoriser l'évolution professionnelle de chacun :

- Entretiens individuels fréquents

Développer la régulation pour maintenir l'équilibre dans l'entreprise en continu :

- Polyvalence des certains salariés pour éviter la surchauffe.
- Valorisation des salariés par des missions

Chercher l'impact positif :

- Accompagnement des salariés vers une appropriation des décisions pour ne pas qu'elles soient descendantes.

PONT-CHÂTEAU : ESPACEA

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

FOCUS SUR L'ENTREPRISE À BUT ESPACEA :

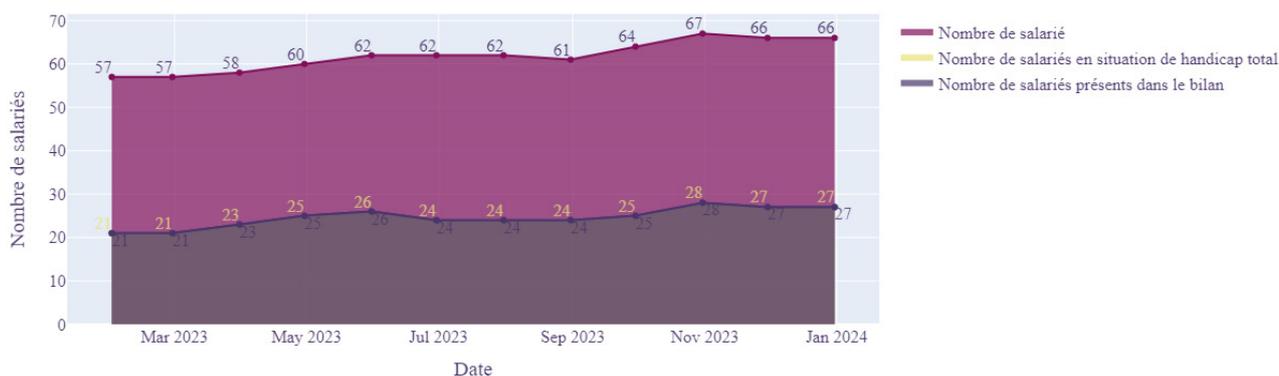
Carte d'identité :

- Date d'embauche des 1ers salariés issus de la privation d'emploi : le 01/01/2022
- Nombre de salariés au 31/12/2023 : **66**
- Référent handicap nommé : **OUI (1)**

Evolution du nombre de salariés en situation de handicap issus de la privation durable d'emploi/Evolution du nombre total de salariés :

- **40,91 %** : c'est la part du nombre de salariés en situation de handicap dans l'effectif de l'EBE
 - **33 %** : c'est le taux de l'OETH de l'EBE calculé
- Nombre de situations accompagnées pour une reconnaissance depuis l'ouverture de l'EBE : **2**

Effectifs de l'ensemble des EBE du territoire de Pont-Château



Convention avec l'Agefiph sur l'année 2023 :

- Nombre de forfaits attribués pour les personnes reconnues ou en cours de reconnaissance : **34**
- Montant financier : **102 000 €**

Au sein de l'EBE, avez-vous défini un processus pour identifier la situation de handicap et favoriser sa prise en compte pour l'intégration ? **Oui**. Actions réalisées :

- Nous avons mis en place une phase d'intégration de 2 semaines pour tous les nouveaux salarié.e.s.
- En amont de l'embauche, la direction reçoit les personnes BOETH pour connaître les contraintes et besoins devant être pris en considération lors de la prise de poste.

Axes managériaux inclusifs mis en place dans l'EBE et illustrations concrètes :

Poser, clarifier et faire respecter le cadre :

- Le contrat de travail est lu le jour de l'embauche par la direction avec le ou la salarié.e. Ce temps doit permettre de lever toute question relative à la relation contractuelle.
- Au cours de la phase d'intégration, le règlement intérieur est lu avec le ou la salarié.e. Ce temps doit également permettre une bonne appropriation des règles de l'entreprise par les nouveaux et nouvelles salarié.e.s.
- Entretiens individuels en fonction des besoins pour alerter, informer, recadrer ou sanctionner si besoin.

Construire la production de biens et services :

- Les activités développées sont pensées en lien avec les équipes, en premier lieu autour du réemploi de matériaux (bois et tissus principalement).
- L'encadrement de proximité permet de sécuriser la production et de garantir la qualité des produits fabriqués par les équipes.

Favoriser l'évolution professionnelle de chacun :

- Entretien individuel en amont de leur embauche par la direction : présentation du cadre de l'entreprise et échange sur le parcours de la personne et sur ses aspirations.
- La priorité d'acquérir une culture de la sécurité : temps de formation mis en place et à venir pour action sur la prévention au travail (PRAP IBC, SST, Gestes et postures, PSC1, CACES 1 3 5 et CACES nacelle)

Développer la régulation pour maintenir l'équilibre dans l'entreprise en continu :

- Communication transparente : brief quotidien dans chaque pôle afin d'assurer la circulation de l'information auprès de l'ensemble des salarié.e.s, compte tenu de l'hétérogénéité des plannings et permettre l'auto-organisation du travail au niveau des pôles par les salarié.e.s.

- Réunions plénières mensuelles animées par la direction support d'échange et de construction de cohésion d'équipe.

Chercher l'impact positif :

- Nous avons fait venir une prestataire extérieure afin de travailler collectivement sur nos valeurs et sur nos réussites.
- Les réussites collectives sont également partagées et mises en valeur au cours des réunions plénières.

MONTREUIL-BELLAY : ASURE

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

FOCUS SUR L'ENTREPRISE À BUT ASURE :

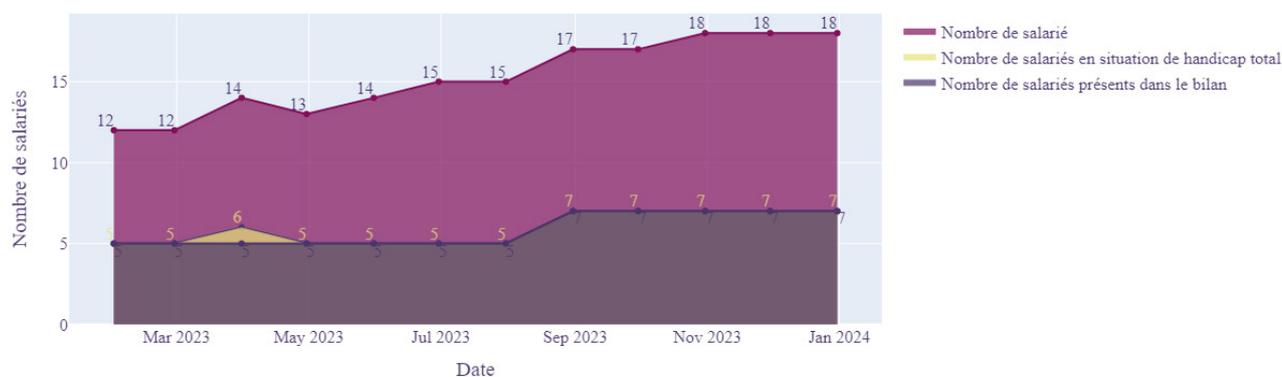
Carte d'identité :

- Date d'embauche des 1ers salariés issus de la privation d'emploi : le 01/04/2022
- Nombre de salariés au 31/12/2023 : **18**
- Référent handicap nommé : **Oui** (4 sur les 2 territoires)

Evolution du nombre de salariés en situation de handicap issus de la privation durable d'emploi/Evolution du nombre total de salariés :

- **38,89%** : c'est la part du nombre de salariés en situation de handicap dans l'effectif de l'EBE
 - **40 %** : c'est le taux de l'OETH de l'EBE calculé
- Nombre de situations accompagnées pour une reconnaissance depuis l'ouverture de l'EBE : **0**

Effectifs de l'ensemble des EBE du territoire de Montreuil-Bellay



Convention avec l'Agefiph sur l'année 2023 :

- Nombre de forfaits attribués pour les personnes reconnues ou en cours de reconnaissance : **11**
- Montant financier : **33 000 €**

Au sein de l'EBE, avez-vous défini un processus pour identifier la situation de handicap et favoriser sa prise en compte pour l'intégration ? **Oui**. Actions réalisées :

- Entretien préalable à l'embauche avec la directrice et lors de l'embauche avec la directrice : échange sur la situation du salarié, y compris les besoins d'aménagement et les travaux ou tâches à éviter (réflexion conjointe salarié / direction). Présentation de l'entreprise au futur salarié, avec rappel de l'importance des valeurs d'inclusion et de bienveillance dans la structure.

- Entretien individuel avec les managers pour déterminer le poste ou les postes les plus opportuns, et leurs aménagements éventuels. Toutes les activités peuvent être testées et adaptées en fonction de ce que la personne veut faire. Si pas de correspondance, à la direction de trouver une nouvelle activité.
- Entretien individuel avec la RRH, rappel des circuits d'alerte et d'appui en cas de besoin du salarié. RV Médecine du travail pris en informant le service des éléments portés à la connaissance de la RRH concernant les besoins exprimés par le salarié.
- Suivi quelques temps après l'embauche sur le ressenti du salarié dans l'entreprise.
- Mutualisation de l'information utile entre Directrice / managers / RRH, dans le respect de la confidentialité.
- Participation de tous les salariés à la détente musculaire quotidienne, expliquée à chaque nouveau salarié et adaptée en fonction de sa situation.

Axes managériaux inclusifs mis en place dans l'EBE et illustrations concrètes :

Poser, clarifier et faire respecter le cadre :

- Une RRH ayant une formation et un parcours de juriste a été embauchée pour maximiser la conformité juridique.
- Des réunions sont faites entre managers / directrice / RRH sur demande pour faire des alertes et / ou des rappels ou des points d'information sur les bonnes pratiques en terme de droit du travail, adaptation des règles au cadre, positionnement à adopter à l'égard des salariés (en terme de pratiques managériales et de discours sur les règles internes, la sécurité, le vivre-ensemble, etc...)
- Remise du Règlement intérieur lors de la signature du contrat, avec son explication au salarié.
- Prise en compte de la situation de handicap lors de chaque embauche avec instructions données par la Direction aux managers pour adaptation du poste, et vérification à posteriori de la bonne prise en compte de la situation de handicap.
- Rappel régulier auprès des encadrants de la règle de la confidentialité.
- Rappel régulier lors du briefing quotidien, par les managers eux-mêmes ou la direction, des valeurs d'inclusion et de bienveillance de la structure. Points individuels de leur part sur ces principes en cas de tensions/discours ou comportement en porte-à-faux de certains salariés, et remontée d'information vers la Direction et / ou la RRH.
- Dans le respect du cadre de l'expérimentation TZ, le travail des managers est orienté au quotidien vers l'adaptation de l'emploi à la personne, qu'elle soit en situation de handicap ou pas : l'adaptation de poste est systématique à l'arrivée d'un salarié + quand un manager est sollicité en ce sens par la suite pour une modification ou qu'il observe lui-même qu'un salarié paraît mal à l'aise à son poste.
- En outre, lors de chaque embauche, une marraine/un parrain accompagne le nouveau salarié pour lui faire visiter l'entreprise et l'aider lors de sa prise de poste, ce qui permet à la marraine / au parrain de s'impliquer dans le respect du cadre (usage des locaux, fonction de chacun, usages et règles, etc...) en l'expliquant et le faisant découvrir à un nouveau salarié.
- Exemple 1 : Le port des EPI, en particulier des protections auditives, fait l'objet de rappels réguliers lors du brief quotidien, en rappelant à la fois son caractère obligatoire mais aussi son sens en termes de protection de la santé. Un affichage est fait dans plusieurs zones de l'entreprise à ce sujet. De plus, les managers demandent lors de leur passage dans l'atelier le port des protections auditives lorsqu'un salarié les a oubliées. Un nouveau salarié a refusé récemment de les porter en n'y voyant pas d'intérêt, et il a été reçu par le manager et la directrice, pour un rappel à la fois

- du sens et de l'importance du port des protections auditives pour lui
 - du rôle et des obligations de l'employeur en terme de préservation de la santé des salariés
 - du respect des consignes du manager responsable de l'atelier pour son bon fonctionnement.
- Aucune sanction n'a été prise, le cadre ayant été ainsi rappelé.

- Exemple 2 : une salariée a informé lors de son embauche du dépôt d'un dossier de RQTH, et de ses contraintes liées à une limitation de l'usage de son bras droit. Une adaptation du poste, avec une sollicitation limitée du bras et une absence totale de port de charge, a tout de suite été mise en place : montage de petits objets (médailles, etc...) et petit travail de finition d'objets en bois de petite taille. Après la visite initiale à la Médecine du travail, la salariée a fourni à la RRH à la fois l'attestation de visite mais aussi des précisions données oralement par le médecin du travail (changement de poste toutes les 2 heures), en sus des restrictions écrites, moins précises. Le manager a été immédiatement informé, et une réunion incluant la salariée a été organisée sur le champ pour redéfinir les adaptations nécessaires, au vu du cadre défini par le médecin du travail, ce qui a abouti à une réduction du temps de travail de finition des objets bois.

Construire la production de biens et services :

- La production dépend des activités qui relèvent de la commission Travaux utiles. L'ensemble des acteurs est associé pour savoir si la production envisagée correspond à un besoin non-concurrentiel et quels sont les investissements nécessaires en termes de compétence et de matériel. Quand une nouvelle activité est validée, elle est présentée aux salariés en tant que telle, mais aussi en termes d'impact écologique, d'utilité et de rentabilité. Les salariés donnent ainsi du sens à leur travail et peuvent s'impliquer pour faire évoluer les process, type de production, etc...
- Exemple 1 : Une activité de fabrication de composteurs a été créée, à partir des récupérations de palettes, ce qui permet de fournir l'opérateur local d'enlèvement des ordures ménagères, qui propose depuis plusieurs mois des composteurs aux particuliers en vue de l'obligation en place depuis le 1er janvier 2024, et qui a augmenté son volume de commande en raison des besoins locaux accrus. Un des salariés affecté à l'atelier bois s'est rendu compte que le modèle de composteur pouvait être difficile à ouvrir pour un usager lorsqu'il souhaite récupérer le compost. Il a donc proposé une modification du mode d'ouverture pour la faciliter. Cette proposition, très pertinente, a été mise en œuvre et le modèle produit a été ainsi modifié pour être mieux adapté à son usage.
- Exemple 2 : Une activité de démantèlement de peluches en vue de faire de l'isolant a été mise en place. L'EBE ne procède qu'au démantèlement des peluches, mais les plaques d'isolant décoratif ont été présentées physiquement aux
- Exemple 3 : Des lampes en bois de récupération sont fabriquées par l'EBE. Les salariés participent à leur vente sur des stands lors d'événements, de marchés, etc... Ils font à la suite un retour sur le succès des différents modèles, et sont toujours tenus informés du résultat des ventes de l'événement.

Favoriser l'évolution professionnelle de chacun :

- Un des principes fondamentaux dans le management d'ASURE est l'adaptation du travail à la personne. Les managers passent ainsi 100% de leur temps à accompagner au quotidien les salariés pour faciliter le travail sur les différents postes, que ce soit pour les personnes en situation de handicap ou non. Ce suivi très personnalisé, qui débute par un entretien du salarié avec la Directrice, puis avec les managers, et enfin avec la RRH, permet à chaque salarié de progresser en fonction de sa situation, le tout étant pris en compte dans le Plan de Développement des compétences et les programmes de formation élaborés sur mesure avec le prestataire de formations.
- Exemple 1 : un salarié BOETH qui était couvreur et ne travaillait pas le bois avant son embauche est affecté à l'atelier bois. Formé initialement sur des machines bois "grand public", il est devenu autonome à son poste et vient d'être formé par le manager sur des machines professionnelles plus complexes. Il est prévu de lui faire suivre une formation "Parcours du menuisier", soit

le niveau 2 de la formation Bois, sans passer par le niveau 1 de cette formation, en raison des connaissances qu'il a déjà acquises depuis son embauche. Ce salarié a été le parrain d'un nouveau salarié affecté au même atelier.

- Exemple 2 : un salarié BOETH est affecté à l'enlèvement des pointes des planches de bois. Le manager a mis en place un process spécifique pour lui permettre, au regard de sa situation de handicap, d'effectuer ce travail de façon aisée et efficace. Afin de lui permettre d'évoluer, il va lui être proposé une formation d'initiation à la menuiserie, soit le niveau 1 de la formation bois.

Développer la régulation pour maintenir l'équilibre dans l'entreprise en continu :

- Travail dans un bon état d'esprit avec une vigilance quant à l'inclusion et à la bienveillance. La direction rappelle que chacun travaille en fonction de ses capacités, et chacun est pris en considération et accompagné de façon individuelle, que le salarié soit en situation de handicap ou pas. A l'arrivée dans l'entreprise, le nouveau salarié est accompagné par un parrain / une marraine, qu'il soit ou non en situation de handicap.
- De plus, la Directrice, la RRH et les managers sont à l'écoute et se rendent disponibles pour recevoir tout salarié qui le demande, de façon individuelle, dans la journée voire sur le champ. En cas de signe de tristesse, fatigue, etc... l'encadrement échange avec le salarié pour savoir s'il rencontre une difficulté (professionnelle, personnelle, matérielle, etc...) pour laquelle il a besoin d'être soutenu et/ou aidé. Cela permet souvent de régler un problème plus facilement ou de l'anticiper. L'accent est également mis sur la justesse du management à l'égard de tous.
- Les salariés peuvent en outre prendre leurs rendez-vous médicaux et d'accompagnement social sur leur temps de travail, si nécessaire.
- Exemple 1 : plusieurs salariés BOETH avec un suivi médical préviennent les managers en cas de rendez-vous ou examen médical en journée. Ils préfèrent partir le temps nécessaire à leur examen avant de reprendre leur poste (ex : annonce d'un RV à 11 h à l'hôpital de Saumur, débauche à la pause de 10 h 30 et retour du salarié à 14 h). Cela leur permet ainsi de concilier travail et impératifs médicaux, tant pour ne pas poser un jour ou une demi-journée de congé que pour ne pas ralentir les ateliers. Ils évaluent eux-mêmes le temps nécessaire à leur trajet et leur rendez-vous, et fixent eux-mêmes l'heure de leur retour à leur poste, heure qu'ils respectent toujours sans besoin de rappel.

Chercher l'impact positif :

- Volonté de travailler le plus longtemps possible et manifestation par les salariés de leur bien-être dans l'entreprise. Exemple 1 : plusieurs salariés BOETH ayant environ 60 ans ont demandé à être aidés pour connaître leur âge maximal de départ à la retraite, en verbalisant leur désir de rester dans l'entreprise après l'âge de départ minimal, car ils disent s'y sentir bien. Exemple 2 : plusieurs salariés, BOETH et non BOETH, sont systématiquement présents 30 à 45 minutes en avance le matin pour se retrouver dans les lieux de pause communs (préau à l'extérieur / cuisine à l'intérieur).
- Développement de la solidarité entre les salariés. Exemple 1 : Co-voiturage de salariés qui ne se connaissaient pas avant, et qui tiennent notamment compte pour organiser leurs trajets des difficultés de mobilité liées à l'état de santé que certains salariés expriment. Exemple 2 : pour une salariée ayant une pathologie visuelle dégénérative, les salariés du site concerné sont tous attentifs à ne pas modifier la disposition du mobilier, où la salariée a pris ses repères spatiaux.
- Appui et développement d'activités de réemploi préexistantes. Exemple : l'activité de tri textile pour Emmaüs vient en renfort de l'équipe de bénévoles Emmaüs, qui n'est pas assez nombreuse. Ce tri par l'EBE permet un très important taux de réemploi des vêtements et permet à la boutique Emmaüs d'être constamment approvisionnée avec des vêtements de qualité. C'est un partenariat positif pour chacun : activité pour l'EBE / meilleur approvisionnement d'un point de vente de vêtements localement très connu et très sollicité.
- Impact positif pour le territoire de l'agglomération. Exemple : Avec l'appui de l'agglomération, les composteurs en bois de palette recyclé sont fabriqués en lien avec la SPL Saumur Agglo Propreté et ainsi vendus aux habitants de la Communauté d'agglomération.

SAUMUR : ASURE

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

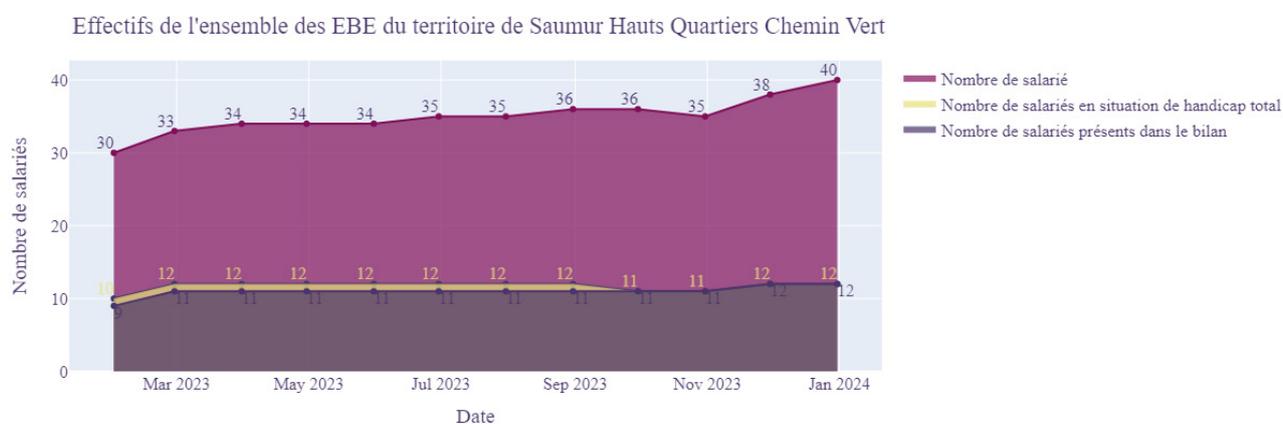
FOCUS SUR L'ENTREPRISE À BUT ASURE :

Carte d'identité :

- Date d'embauche des 1ers salariés issus de la privation d'emploi : le 01/04/2022
- Nombre de salariés au 31/12/2023 : **40**
- Référent handicap nommé : **Oui** (4 sur les 2 territoires)

Evolution du nombre de salariés en situation de handicap issus de la privation durable d'emploi/Evolution du nombre total de salariés :

- **30 %** : c'est la part du nombre de salariés en situation de handicap dans l'effectif de l'EBE
 - **41 %** : c'est le taux de l'OETH de l'EBE calculé
- Nombre de situations accompagnées pour une reconnaissance depuis l'ouverture de l'EBE : **1**



Convention avec l'Agefiph sur l'année 2023 :

- Nombre de forfaits attribués pour les personnes reconnues ou en cours de reconnaissance : **15**
- Montant financier : **45 000 €**

Au sein de l'EBE, avez-vous défini un processus pour identifier la situation de handicap et favoriser sa prise en compte pour l'intégration ? **Oui**. Voir ci-dessus.

Axes managériaux inclusifs mis en place dans l'EBE et illustrations concrètes :

Voir ci-dessus dans le descriptif du territoire de Montreuil Bellay

BASSIN DE JOINVILLE EN CHAMPAGNE : LES COMPTOIRS, ARIT EBE

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

Part du nombre de salarié en situation de handicap dans l'effectif des EBE du TH : **18,42 %**

Effectifs de l'ensemble des EBE du territoire de Bassin de Joinville en Champagne



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 31/12/2023 : **22**
- Référent handicap nommé : **Oui (1)**

Evolution du nombre de salariés en situation de handicap issus de la privation durable d'emploi/Evolution du nombre total de salariés :

- **13,63%** : c'est la part du nombre de salariés en situation de handicap dans l'effectif de l'EBE
 - **6,9 %** : c'est le taux de l'OETH de l'EBE calculé
- Nombre de situations accompagnées pour une reconnaissance depuis l'ouverture de l'EBE : **3**

Effectifs de l'EBE Les Comptoirs -- Bassin de Joinville en Champagne



Convention avec l'Agefiph sur l'année 2023 :

- Nombre de forfaits attribués pour les personnes reconnues ou en cours de reconnaissance : **1**
- Montant financier : **3000 €**

Au sein de l'EBE, avez-vous défini un processus pour identifier la situation de handicap et favoriser sa prise en compte pour l'intégration ? **Oui**. Actions réalisées :

- En lien avec les référents d'activités, les difficultés des salariés sont analysées. Les personnes rencontrant des difficultés sont invitées à un échange avec la direction pour évoquer la rencontre d'un partenaire compétent. Puis, avec l'accord du salarié concerné, un rendez-vous est pris avec un partenaire compétent (en 2023, le partenaire plébiscité était "Expert Emploi 52", anciennement "Association Haut-Marnaise au Service de l'Insertion des Travailleurs Handicapés en Entreprise").

Axes managériaux inclusifs mis en place dans l'EBE et illustrations concrètes :

Poser, clarifier et faire respecter le cadre :

- Mise en place et appropriation d'outils de cadrage :
 - Procédures internes claires et formalisées pour divers aspects de la vie collective
 - Production d'un référentiel managérial propre à l'EBE, afin de guider les référents et de tendre vers des méthodes d'encadrement unifiées.
- Des réunions de coordination des référents, qui permettent d'analyser ses pratiques, de s'améliorer (note : 100% des encadrants de l'EBE sont issus de la privation d'emploi).
- Des rendez-vous avec la médecine du travail organisés dès 2023 pour analyser, de manière individualisée, des situations spécifiques, puis aiguiller l'entreprise, sensibiliser le salarié.

Construire la production de biens et services :

- Conseils experts d'une entreprise adaptée partenaire pour la mise en place de l'activité maraîchage biologique.
- Formalisation écrite des procédures de contrôle, de test qualité et respect des normes, avec suivi par la direction.
- Formalisation écrite des procédures de contrôle hygiène et sécurité alimentaire.
- Participation de tous aux travaux structurants : direction, référents et employés polyvalents ont réalisé de concert certains travaux phares de l'année 2023 (montage des serres, plantation des fraises, collectes pour l'épicerie solidaire...).

Favoriser l'évolution professionnelle de chacun :

- Les postes polyvalents ont permis à plusieurs salariés de tourner sur différents postes, tester plusieurs tâches, pour finalement trouver leur place après plusieurs mois. En effet, trouver sa place peut prendre du temps, certains salariés ne se retrouvent finalement pas dans l'hypothèse d'activité initiale, l'EBE s'adapte donc pour trouver une solution en interne, notamment en impliquant les salariés concernés dans le développement d'activités nouvelles.

Développer la régulation pour maintenir l'équilibre dans l'entreprise en continu :

- Sensibilisation des salariés aux principes d'action de la coopération, lors de réunions d'équipe.
- Procédure de gestion des conflits mise en place par la direction.

Chercher l'impact positif :

- L'ADN de l'EBE les Comptoirs est de tisser du lien social : les activités développées et étudiées ont toutes en commun ce fil conducteur (épicerie solidaire, conciergerie de territoire, apport de services en ruralité, pôle loisirs...)

FOCUS SUR L'ENTREPRISE À BUT D'EMPLOI ARIT EBE :

Carte d'identité :

- Date d'embauche des 1ers salariés issus de la privation d'emploi : le 16/01/2023
- Nombre de salariés au 31/12/2023 : **16**
- Référent handicap nommé : **Oui (1)**

Evolution du nombre de salariés en situation de handicap issus de la privation durable d'emploi/Evolution du nombre total de salariés :

- **25%** : c'est la part du nombre de salariés en situation de handicap dans l'effectif de l'EBE
- **23,1 %** : c'est le taux de l'OETH de l'EBE calculé

Nombre de situations accompagnées pour une reconnaissance depuis l'ouverture de l'EBE : **0**

Effectifs de l'EBE ARIT-EBE -- Bassin de Joinville en Champagne



Convention avec l'Agefiph sur l'année 2023 :

- Nombre de forfaits attribués pour les personnes reconnues ou en cours de reconnaissance : **4**
- Montant financier : **12 000 €**

Au sein de l'EBE, avez-vous défini un processus pour identifier la situation de handicap et favoriser sa prise en compte pour l'intégration ? **Oui**. Actions réalisées :

- Un bilan diagnostic approfondi est réalisé avec chaque salarié avec une RQTH dès son arrivée dans la structure. Une analyse des raisons de son handicap est effectuée et une réflexion partagée est alors engagée pour identifier les solutions pertinentes qui permettent au salarié d'appréhender son poste de travail. Un travail avec l'ergonome de la médecine du travail a été effectué dans le but d'élaborer une étude de poste pour chaque activité.

Axes managériaux inclusifs mis en place dans l'EBE et illustrations concrètes :

Poser, clarifier et faire respecter le cadre :

- Sensibilisation de chaque salarié par des démonstrations argumentées des règles liées à l'hygiène et la sécurité.
- Explications collectives et individuelles des règles de travail.
- Réunions d'équipe avant le démarrage des journées de travail pour fixer des objectifs collectifs de travail.

Construire la production de biens et services :

- Mise en place de méthodes de management basées d'une part sur un travail collectif et d'entraide et d'autre part sur un principe de tutorat (s'appuyer sur les salariés ayant plus de capacité pour tutorer les salariés en difficulté)

Favoriser l'évolution professionnelle de chacun :

- Mise en place d'un encadrement qui a pour objectif de travailler le renforcement des compétences déjà existantes chez les salariés et de leur faire acquérir de nouvelles compétences. Ceci pour leur permettre de progresser / évoluer professionnellement au sein de l'EBE et à terme leur permettre d'accéder à de nouvelles responsabilités.
- Accompagner les salariés pour faire émerger des projets professionnels et les accompagner dans leurs réalisations.

Développer la régulation pour maintenir l'équilibre dans l'entreprise en continu :

- Favoriser un climat de communication et d'échange entre les salariés et les dirigeants d'une part, et les salariés entre eux d'autre part. Mise en place de pause (une le matin et une l'après-midi) et proposition d'un goûter pour favoriser la convivialité. Une vigilance permanente pour identifier d'éventuels conflits naissants.

Chercher l'impact positif :

- Valoriser en permanence les actions des salariés, leurs initiatives, et encourager les actions positives.

COLOMBEY-SUD-TOULOIS : LA FABRIQUE ET DE LAINE EN RÊVES

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

Part du nombre de salarié en situation de handicap dans l'effectif des EBE du TH : **23,17 %**

Effectifs de l'ensemble des EBE du territoire de Pays de Colombey-sud-Toulois



FOCUS SUR L'ENTREPRISE À BUT D'EMPLOI LA FABRIQUE :

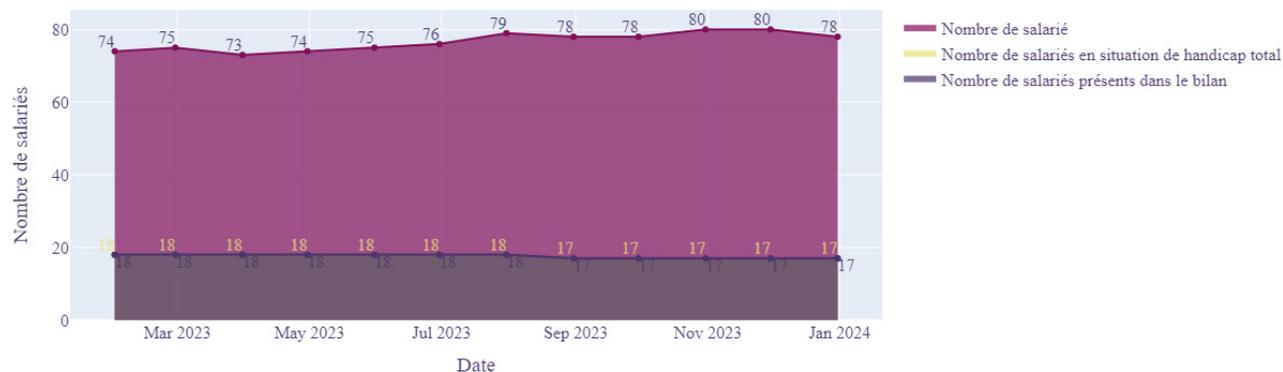
Carte d'identité :

- Date d'embauche des 1ers salariés issus de la privation d'emploi : le 16/01/2017
- Nombre de salariés au 31/12/2023 : **78**
- Référent handicap nommé : **Oui (1)**

Evolution du nombre de salariés en situation de handicap issus de la privation durable d'emploi/Evolution du nombre total de salariés :

- **21,79%** : c'est la part du nombre de salariés en situation de handicap dans l'effectif de l'EBE
 - **18,4 %** : c'est le taux de l'OETH de l'EBE calculé
- Nombre de situations accompagnées pour une reconnaissance depuis l'ouverture de l'EBE : **3**

Effectifs de l'EBE La Fabrique -- Pays de Colombey-sud-Toulois



Convention avec l'Agefiph sur l'année 2023 :

- Nombre de forfaits attribués pour les personnes reconnues ou en cours de reconnaissance : **3**
- Montant financier : **9 000 €**

Au sein de l'EBE, avez-vous défini un processus pour identifier la situation de handicap et favoriser sa prise en compte pour l'intégration ? **Oui**. Actions réalisées :

- Entretiens salariés avant l'embauche, puis suivi régulier des salariés.
- Visites sécurité hebdomadaires dans les activités permettant également d'identifier les situations de handicap qui ne seraient pas connues.

Axes managériaux inclusifs mis en place dans l'EBE et illustrations concrètes :

Poser, clarifier et faire respecter le cadre :

- Mise en place d'un organigramme, d'une hiérarchie, de réunions d'équipe, de notes de services et procédures.

Construire la production de biens et services :

- Mise en place de réunions hebdomadaires de planification d'activité et suivi d'activité de production en réunion de coordination.
- Vigilance lors des visites de sécurité.

Favoriser l'évolution professionnelle de chacun :

- Recensement des besoins en formation. Mise en place du plan de formation, proposition d'offres d'emploi de poste de coordonnateur en interne et en externe.
- Partage des compétences de chacun.

Développer la régulation pour maintenir l'équilibre dans l'entreprise en continu :

- Des réunions hebdomadaires de coordination, servent à équilibrer la charge de travail globale au sein des différentes équipes à la suite des réunions de planification internes aux activités et réorienter les salariés polyvalents en fonction du besoin.

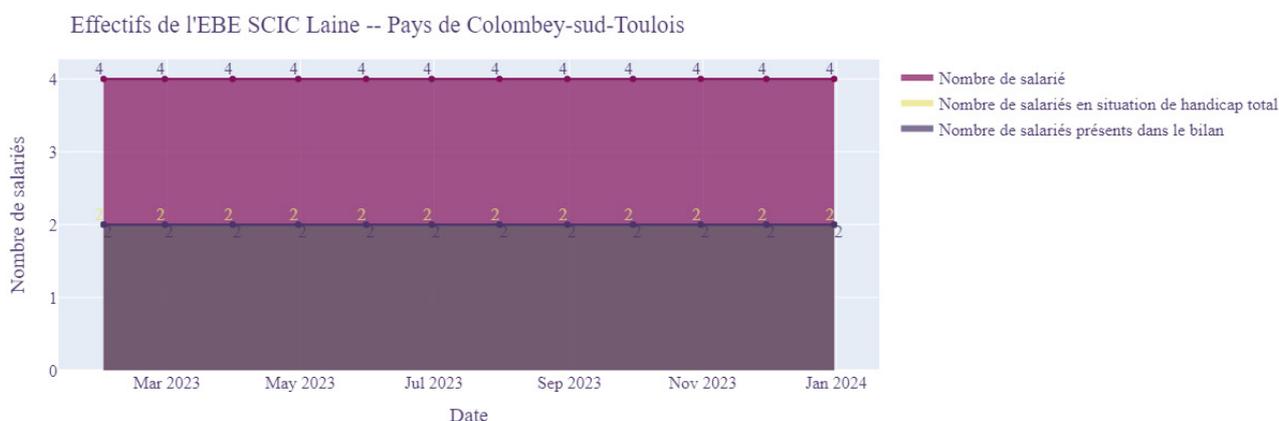
FOCUS SUR L'ENTREPRISE À BUT D'EMPLOI DE LAINE EN RÊVES :

Carte d'identité :

- Date d'embauche des 1ers salariés issus de la privation d'emploi : le 12/04/2018
- Nombre de salariés au 31/12/2023 : 4
- Référent handicap nommé : **Oui** (1)

Evolution du nombre de salariés en situation de handicap issus de la privation durable d'emploi/Evolution du nombre total de salariés :

- **50%** : c'est la part du nombre de salariés en situation de handicap dans l'effectif de l'EBE
 - **6,4%** : c'est le taux de l'OETH de l'EBE calculé
- Nombre de situations accompagnées pour une reconnaissance depuis l'ouverture de l'EBE : **0**



Convention avec l'Agefiph sur l'année 2023 :

- Nombre de forfaits attribués pour les personnes reconnues ou en cours de reconnaissance : 0
- Montant financier : 0 €

Au sein de l'EBE, avez-vous défini un processus pour identifier la situation de handicap et favoriser sa prise en compte pour l'intégration ? **Oui**. Actions réalisées :

- En amont d'une arrivée sur l'EBE, la personne volontaire est reçue par le comité local pour l'Emploi (CLE), des rendez-vous collectifs (présentation du projet) et individuels sont organisés. La personne nous fait part de ses envies, de ce qu'elle sait faire, de ce qu'elle a envie d'apprendre. Elle nous fait part de ses contraintes, des adaptations à prévoir... Un suivi régulier par téléphone, mail, sms et présentiel est mis en place. Nous sommes également en contact avec les partenaires sociaux et les partenaires emplois du territoire ce qui nous permet d'identifier et d'accompagner au mieux la personne volontaire.
- Dès que nous faisons remonter au CLE des projets d'embauches, un processus d'intégration est mis en place : le volontaire est invité à une visite de l'entreprise, celle-ci est un moment convivial. Il est reçu par l'équipe qui lui présente les différents postes, les locaux et l'organisation d'une journée de travail. C'est un moment où le futur salarié peut poser toutes ses questions et commencer à créer du lien avec l'équipe. Il rencontre la direction et transmet les documents nécessaires à l'embauche s'il accepte de venir travailler au sein de l'EBE et choisisse ensemble la date de démarrage.
- Pour sa première journée de travail, il est accueilli par l'équipe au complet mais sera tutoré par un collègue défini en amont.
- Des points réguliers seront réalisés pour connaître le ressenti du salarié sur son poste de travail et sur son intégration au sein de l'équipe. Nous adapterons en fonction de ces échanges.
- L'équipe entière veille au bien être des collègues, à la bonne intégration et vérifie que la personne ayant une RQTH ne soit pas en difficulté.
- Certains proposants demandent parfois de faire une immersion, ce que nous acceptons volontiers. L'immersion est mise en place uniquement à la demande de la personne volontaire dans le but de découvrir un métier, de valider un projet pro, de vérifier que le poste est bien adapté à la personne. Les immersions sont faites en coopération avec la conseillère emploi de la personne (ML/PE/CAP EMPLOI), des temps d'échange sont réalisés en amont et pendant la période d'immersion.
- Le salarié sera reçu par la médecine du travail ce qui nous permettra d'adapter le poste selon les contraintes identifiées par le médecin. En attendant ce rendez-vous et ayant connaissance des contraintes par la personne elle-même ou par son accompagnateur nous adaptons le poste et sommes vigilant à la sécurité.
- La référente handicap est soutenue dans sa mission par une personne du comité local en charge de l'accompagnement des salariés ainsi que par la directrice générale des 2 EBE. Elles pourront se faire aider dans l'accompagnement de la personne ayant une RQTH par Cap Emploi et la référente AGEFIPH aux besoins.
- La référente handicap a commencé sa formation à l'aide des MOOC durant l'année 2023 et continuera en 2024.

Axes managériaux inclusifs mis en place dans l'EBE et illustrations concrètes :

Poser, clarifier et faire respecter le cadre :

- Réunion d'équipe régulière avec objectif et suivi.
- Procédure de fonctionnement, note de service.
- Respect de l'organigramme.

Construire la production de biens et services :

- Réunion d'équipe, planification des tâches, suivi des objectifs et de la production, vigilance quotidienne du coordonnateur et du référent handicap.

Favoriser l'évolution professionnelle de chacun :

- Recensement des besoins en formations, bilan et plan de formation.
- Partage de compétences. Poste de référent et coordinateurs proposés en interne ou en externe.

Développer la régulation pour maintenir l'équilibre dans l'entreprise en continu :

- Réunions d'équipe et entretiens individuels en lien avec l'accompagnatrice. Temps de médiation. Échanges partenaires, prise de conseils.

Chercher l'impact positif :

- La mise en place du planning, d'une hiérarchie et d'une répartition claire des tâches a permis un apaisement au quotidien, le travail s'accomplit dans une ambiance conviviale au sein de l'atelier.
- Les temps d'échanges en réunion ou en individuel ont permis de mettre en avant les axes d'améliorations et leurs résolutions.

VANNES SECTEUR DE MÉNIMU : ACSOMUR

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

FOCUS SUR L'ENTREPRISE À BUT D'EMPLOI ACSOMUR :

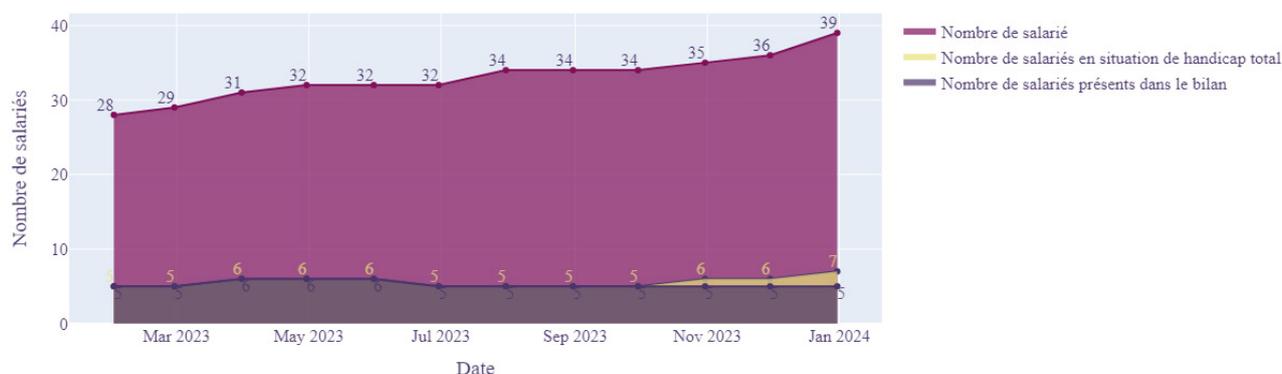
Carte d'identité :

- Date d'embauche des 1ers salariés issus de la privation d'emploi : le 01/01/2022
- Nombre de salariés au 31/12/2023 : **39**
- Référent handicap nommé : **Oui (1)**

Evolution du nombre de salariés en situation de handicap issus de la privation durable d'emploi/Evolution du nombre total de salariés :

- **17,95%** : c'est la part du nombre de salariés en situation de handicap dans l'effectif de l'EBE
 - **21,8 %** : c'est le taux de l'OETH de l'EBE calculé
- Nombre de situations accompagnées pour une reconnaissance depuis l'ouverture de l'EBE : **2**

Effectifs de l'ensemble des EBE du territoire de Vannes secteur de Ménémur



Convention avec l'Agefiph sur l'année 2023 :

- Nombre de forfaits attribués pour les personnes reconnues ou en cours de reconnaissance : 6
- Montant financier : 18 000 €

Au sein de l'EBE, avez-vous défini un processus pour identifier la situation de handicap et favoriser sa prise en compte pour l'intégration ? **Oui**. Actions réalisées :

- Une référente handicap a été nommée. Les managers sont sensibilisés sur cette question pour avoir une attention et une réactivité par rapport aux salariés.
- De même, l'entreprise a un lien étroit avec la médecine du travail.

Axes managériaux inclusifs mis en place dans l'EBE et illustrations concrètes :

Construire la production de biens et services :

- Adaptation des postes

Favoriser l'évolution professionnelle de chacun :

- Prise en compte dans le quotidien et dans l'évolution souhaitée

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 : le 06/02/2017
- Nombre de salariés au 31/12/2023 : 99
- Référent handicap nommé : **Oui** (2)

Evolution du nombre de salariés en situation de handicap issus de la privation durable d'emploi/Evolution du nombre total de salariés :

- **11,88%** : c'est la part du nombre de salariés en situation de handicap dans l'effectif de l'EBE
- **12,7 %** : c'est le taux de l'OETH de l'EBE calculé

Nombre de situations accompagnées pour une reconnaissance depuis l'ouverture de l'EBE : 2

Effectifs de l'ensemble des EBE du territoire de Entre Nièvre et Forêts (Les Bertranges)



Convention avec l'Agefiph sur l'année 2023 :

- Nombre de forfaits attribués pour les personnes reconnues ou en cours de reconnaissance : 4
- Montant financier : 12 000 €

Au sein de l'EBE, avez-vous défini un processus pour identifier la situation de handicap et favoriser sa prise en compte pour l'intégration ? **Oui**. Actions réalisées :

- Désignation de 2 référents handicaps, suivi de 3 modules de formation Agefiph

Axes managériaux inclusifs mis en place dans l'EBE et illustrations concrètes :

Construire la production de biens et services :

- Sensibilisation d'un animateur aux difficultés d'un membre de son équipe en situation de handicap

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 :

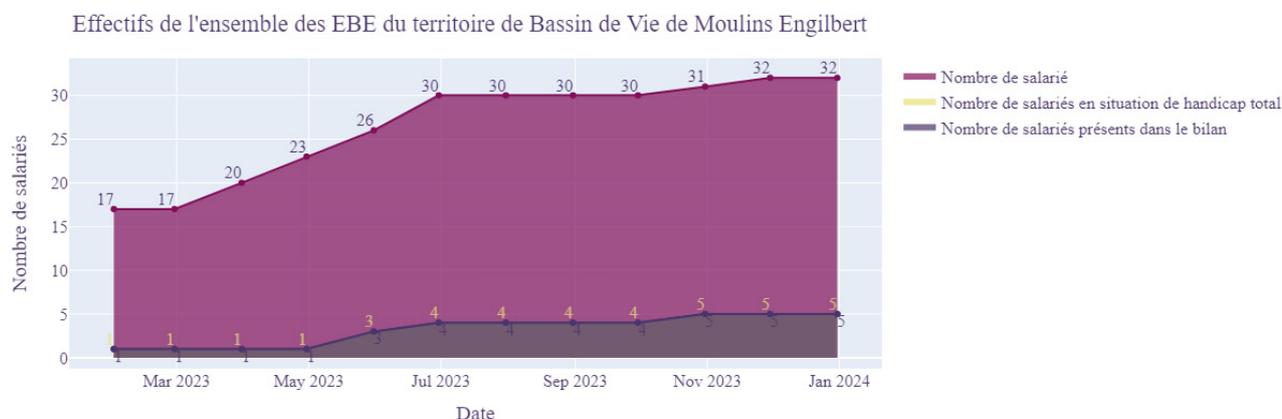
Carte d'identité :

- Date d'embauche des 1ers salariés issus de la privation d'emploi : le 06/12/2022
- Nombre de salariés au 31/12/2023 : **32**
- Référent handicap nommé : **Oui (1)**

Evolution du nombre de salariés en situation de handicap issus de la privation durable d'emploi/Evolution du nombre total de salariés :

- **15,62%** : c'est la part du nombre de salariés en situation de handicap dans l'effectif de l'EBE
- **12,7%** : c'est le taux de l'OETH de l'EBE calculé

Nombre de situations accompagnées pour une reconnaissance depuis l'ouverture de l'EBE : **2**



Convention avec l'Agefiph sur l'année 2023 :

- Nombre de forfaits attribués pour les personnes reconnues ou en cours de reconnaissance : **5**
- Montant financier : **15 000 €**

Au sein de l'EBE, avez-vous défini un processus pour identifier la situation de handicap et favoriser sa prise en compte pour l'intégration ? **Oui**. Actions réalisées :

- Partenariat CLE, CAP'EMPLOI

Axes managériaux inclusifs mis en place dans l'EBE et illustrations concrètes :

Poser, clarifier et faire respecter le cadre :

- Mise en place d'outils de suivi de chantier en collaboration avec l'équipe,

Construire la production de biens et services :

- L'offre de services est établie en fonction des compétences et souhaits d'évolution professionnelles de chacun

Favoriser l'évolution professionnelle de chacun :

- Accompagnement d'un salarié souhaitant passer son CACES

Développer la régulation pour maintenir l'équilibre dans l'entreprise en continu :

- Mise en place d'un temps d'échange chaque matin avant le départ sur les chantier

Chercher l'impact positif :

- Retour d'expériences régulier lors de réunion d'équipe pour évaluer ce qui a fonctionné et ce qui mérite d'être retravaillé (organisation des chantiers, gestion du matériel et des équipements ...)

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 31/12/2023 : **20**
- Référent handicap nommé : **Oui (1)**

Evolution du nombre de salariés en situation de handicap issus de la privation durable d'emploi/Evolution du nombre total de salariés :

- **25%** : c'est la part du nombre de salariés en situation de handicap dans l'effectif de l'EBE
- **20,5%** : c'est le taux de l'OETH de l'EBE calculé

Nombre de situations accompagnées pour une reconnaissance depuis l'ouverture de l'EBE : **0**

Effectifs de l'ensemble des EBE du territoire de Portes du Morvan



Convention avec l'Agefiph sur l'année 2023 :

- Nombre de forfaits attribués pour les personnes reconnues ou en cours de reconnaissance : **5**
- Montant financier : **15 000 €**

Au sein de l'EBE, avez-vous défini un processus pour identifier la situation de handicap et favoriser sa prise en compte pour l'intégration ? **Oui**. Actions réalisées :

- Lors du 1er entretien il est abordé la notion du handicap, et les démarches envisageables, aussi bien pour la constitution d'un dossier MDPH que l'aménagement du poste de travail.

Axes managériaux inclusifs mis en place dans l'EBE et illustrations concrètes :

Poser, clarifier et faire respecter le cadre :

- Volonté de travailler comme une entreprise classique et donc de faire respecter les règles de fonctionnement réglementaire et en lien avec le règlement intérieur de l'EBE.

Construire la production de biens et services :

- Développement d'un atelier couture et d'un atelier bois, avec des petites productions.

Favoriser l'évolution professionnelle de chacun :

- Attention portée aux compétences propres et nous essayons de développer nos activités en concordance.

Développer la régulation pour maintenir l'équilibre dans l'entreprise en continu :

- Les salariés de l'EBE sont polyvalents, nous faisons en sorte, dans la mesure des capacités, de faire tourner les équipes sur les chantiers.

Chercher l'impact positif :

- Impact sur la valorisation personnelle. Les missions confiées permettent entre autres le dépassement de soi.

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 :

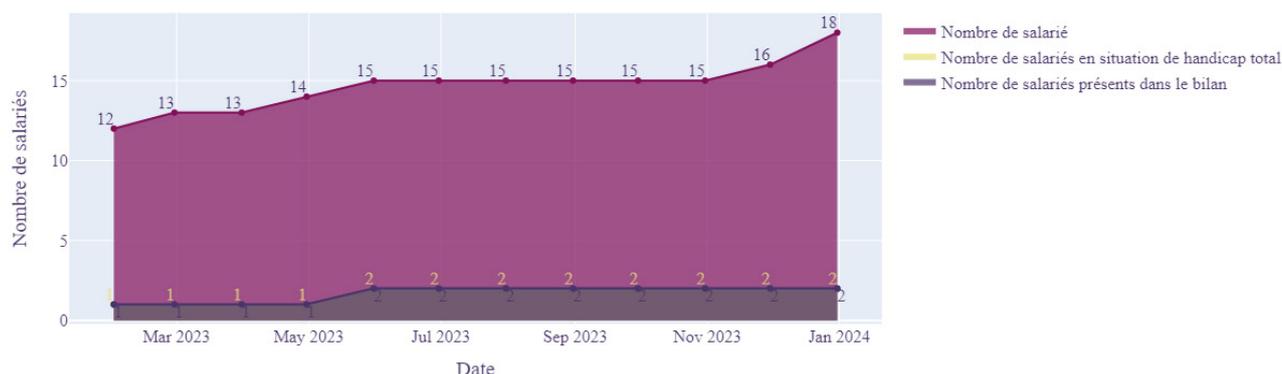
Carte d'identité :

- Date d'embauche des 1ers salariés issus de la privation d'emploi : le 01/10/2022
- Nombre de salariés au 31/12/2023 : **18**
- Référent handicap nommé : **Non**

Evolution du nombre de salariés en situation de handicap issus de la privation durable d'emploi/Evolution du nombre total de salariés :

- **11,11%** : c'est la part du nombre de salariés en situation de handicap dans l'effectif de l'EBE
 - **14,3%** : c'est le taux de l'OETH de l'EBE calculé
- Nombre de situations accompagnées pour une reconnaissance depuis l'ouverture de l'EBE : **2**

Effectifs de l'ensemble des EBE du territoire de Pays Luzycois



Convention avec l'Agefiph sur l'année 2023 :

- Nombre de forfaits attribués pour les personnes reconnues ou en cours de reconnaissance : **2**
- Montant financier : **6 000 €**

Au sein de l'EBE, avez-vous défini un processus pour identifier la situation de handicap et favoriser sa prise en compte pour l'intégration ? **Non**

Axes managériaux inclusifs mis en place dans l'EBE et illustrations concrètes :

Poser, clarifier et faire respecter le cadre :

- Règlement intérieur

Construire la production de biens et services :

- Formation interne nouveaux équipements

Favoriser l'évolution professionnelle de chacun :

- Plan de formation

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 :

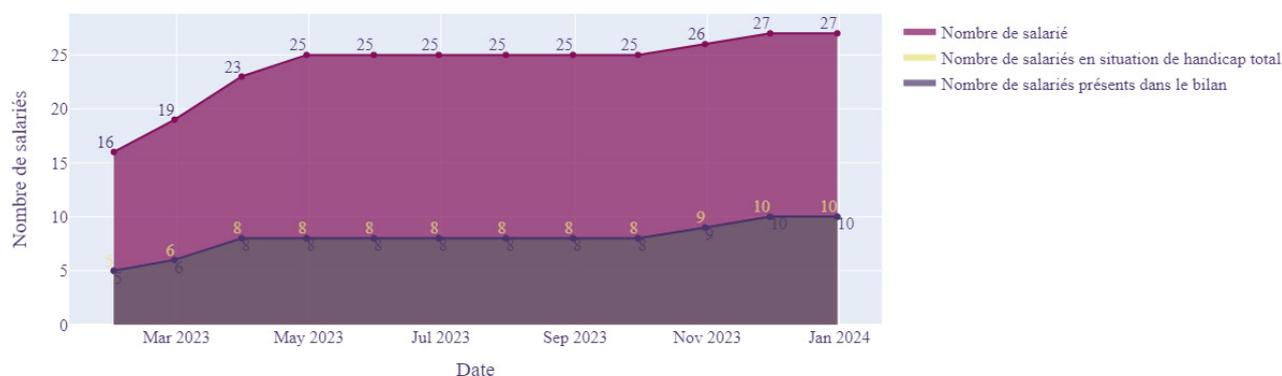
Carte d'identité :

- Date d'embauche des 1ers salariés issus de la privation d'emploi : le 01/11/2022
- Nombre de salariés au 31/12/2023 : **27**
- Référent handicap nommé : **Oui (2)**

Evolution du nombre de salariés en situation de handicap issus de la privation durable d'emploi/Evolution du nombre total de salariés :

- **37,03%** : c'est la part du nombre de salariés en situation de handicap dans l'effectif de l'EBE
 - **33,2%** : c'est le taux de l'OETH de l'EBE calculé
- Nombre de situations accompagnées pour une reconnaissance depuis l'ouverture de l'EBE : **0**

Effectifs de l'ensemble des EBE du territoire de Vaux d'Yonne



Convention avec l'Agefiph sur l'année 2023 :

- Nombre de forfaits attribués pour les personnes reconnues ou en cours de reconnaissance : **10**
- Montant financier : **30 000 €**

Au sein de l'EBE, avez-vous défini un processus pour identifier la situation de handicap et favoriser sa prise en compte pour l'intégration ? **Oui**. Actions réalisées :

- L'arrivée d'un salarié handicapé se prépare avec le directeur et le RH. la MTN et éventuellement des structures ressources (entretiens avant l'intégration à son poste, étude poste en sa présence avec son hiérarchique des besoins d'aménagement éventuels, suivi quotidien des salariés et entretiens réguliers avec RH Référent Handi). Évaluation des besoins du salarié.

Axes managériaux inclusifs mis en place dans l'EBE et illustrations concrètes :

Poser, clarifier et faire respecter le cadre :

- Nous formons nos salariés à l'inclusion et au respect des spécificités de chacun, nous expliquons la nécessité de mettre en place des objectifs adaptés à chacun, nous sommes vigilant aux difficultés rencontrées, aux conflits et nous ne tolérons aucun comportement déviant. Nous apprenons à nos salariés à prendre soin de l'autre. Cette situation nous permet d'avoir un faible taux d'absentéisme et de sortie de l'EBE malgré un taux de RQTH très élevé.

Construire la production de biens et services :

- A ce stade, nous construisons nos activités et aménageons nos locaux avec tous les salariés que nous responsabilisons (ce sont les salariés qui effectuent des démarches, demandent des devis, aménagent des locaux...). Nous facturons des interventions chez des clients et nous réalisons des devis avec les salariés qui sont eux-mêmes informés des tarifs et des temps prévus. Nous sensibilisons nos salariés au respect de leur santé et celle des autres, de l'usage des véhicules, la consommation des fournitures et ressources.

Favoriser l'évolution professionnelle de chacun :

- Nous prenons en compte dès la première rencontre, le projet professionnel de nos futurs salariés, nous aidons au développement des compétences, d'accompagnement personnalisé si nécessaire et surtout nous accompagnons les personnes dans le désir de changer d'affectation si nécessaire. Par des entretiens professionnels, nous identifions les besoins en formation et les difficultés rencontrées. Nous aidons nos salariés dans leurs démarches administratives et nous encourageons toutes les démarches positives de retour à l'emploi (permis de conduire, ...).

Développer la régulation pour maintenir l'équilibre dans l'entreprise en continu :

- Nous encourageons la diversité dans nos équipes. Nous valorisons les points forts des individus, nous mettons en valeur la singularité de chacun pour transformer la diversité de l'équipe en une véritable force sans compromettre la santé des individus. Nous accompagnons actuellement certains salariés pour obtenir la reconnaissance RQTH.

Chercher l'impact positif :

- Nous développons une forme de communication fondée sur le dialogue, l'écoute, le respect mutuel et l'empathie. Nous traitons les conflits afin que personne ne se sente exclu et où chacun se sente suffisamment à l'aise pour oser exprimer ses points de vue. Chaque membre de l'équipe doit être prêt à accepter les autres. Nous cherchons à impliquer tous les salariés dans le développement de l'EBE et nous souhaitons co-construire une véritable intelligence collective au service de la performance plutôt que laisser certains d'entre nous sur le bord de la route.

MÉTROPOLE EUROPÉENNE DE LILLE LOOS ET TOURCOING : LA FABRIQUE DE L'EMPLOI, LA PIOCHE

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

Part du nombre de salarié en situation de handicap dans l'effectif des EBE du Territoire habilité : **16,8 %**

Effectifs de l'ensemble des EBE du territoire de Métropole Européenne de Lille - Loos



FOCUS SUR L'ENTREPRISE À BUT D'EMPLOI LA FABRIQUE DE L'EMPLOI :

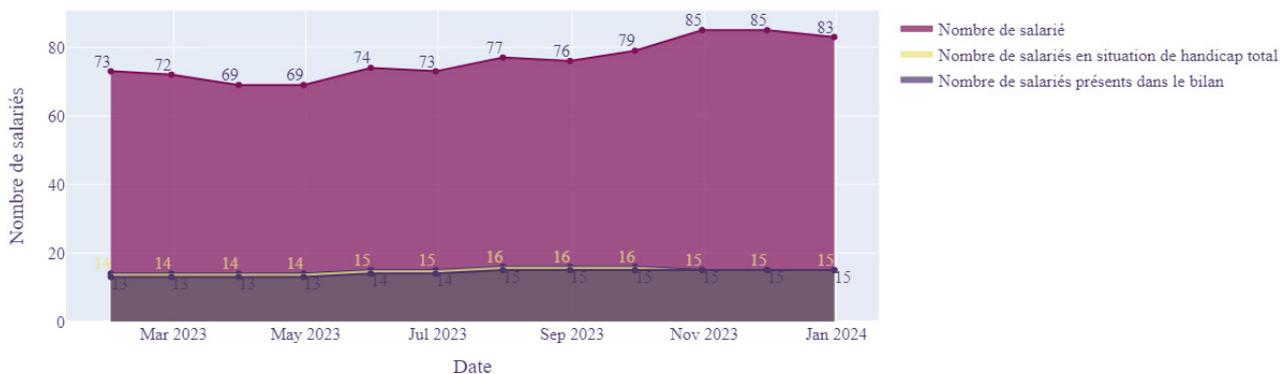
Carte d'identité :

- Date d'embauche des 1ers salariés issus de la privation d'emploi : le 26/06/2017
- Nombre de salariés au 31/12/2023 : **83**
- Référent handicap nommé : **Oui** (1 pour les deux territoires)

Evolution du nombre de salariés en situation de handicap issus de la privation durable d'emploi/Evolution du nombre total de salariés :

- **18,07%** : c'est la part du nombre de salariés en situation de handicap dans l'effectif de l'EBE
 - **21,9%** : c'est le taux de l'OETH de l'EBE calculé
- Nombre de situations accompagnées pour une reconnaissance depuis l'ouverture de l'EBE : **10** (Loos+Tourcoing)

Effectifs de l'EBE La Fabrique de l'Emploi -- Métropole Européenne de Lille - Loos



Convention avec l'Agefiph sur l'année 2023 :

- Nombre de forfaits attribués pour les personnes reconnues ou en cours de reconnaissance : **9**
- Montant financier : **27 000 €**

Au sein de l'EBE, avez-vous défini un processus pour identifier la situation de handicap et favoriser sa prise en compte pour l'intégration ? **Non**

Axes managériaux inclusifs mis en place dans l'EBE et illustrations concrètes :

Poser, clarifier et faire respecter le cadre :

- Embauche d'un responsable de pôle supplémentaire et plus de proximité entre les équipes et leur manager

- Implémentation d'un SIRH

Construire la production de biens et services :

- Formalisation et amélioration des process sous le pilotage du directeur des opérations
- Refonte complète, outillage de notre process de planification multi-activités avec création et formation d'une équipe dédiée

Favoriser l'évolution professionnelle de chacun :

- Formalisation de la stratégie compétences, écriture et outillage du process de développement des compétences
- Organisation de l'activité permettant la mise en œuvre d'AFEST en continu

Développer la régulation pour maintenir l'équilibre dans l'entreprise en continu :

- Conduite d'un projet de lutte contre les discriminations associant tous les salariés

Chercher l'impact positif :

- Projet de recherche-action sur la comptabilité CARE associant toutes les parties prenantes dont les salariés
- Animation de réunions de sites pour partager les réussites entre équipes

FOCUS SUR L'ENTREPRISE À BUT D'EMPLOI LA PIOCHE :

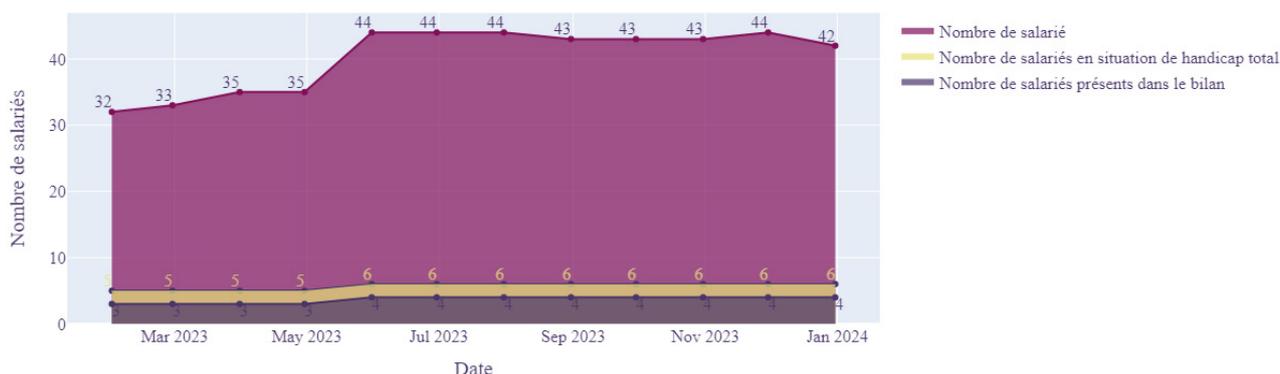
Carte d'identité :

- Date d'embauche des 1ers salariés issus de la privation d'emploi : le 10/02/2020
- Nombre de salariés au 31/12/2023 : **42**
- Référent handicap nommé : **Non**

Evolution du nombre de salariés en situation de handicap issus de la privation durable d'emploi/Evolution du nombre total de salariés :

- **14,29%** : c'est la part du nombre de salariés en situation de handicap dans l'effectif de l'EBE
 - **13,8%** : c'est le taux de l'OETH de l'EBE calculé
- Nombre de situations accompagnées pour une reconnaissance depuis l'ouverture de l'EBE : **3**

Effectifs de l'EBE La pioche -- Métropole Européenne de Lille - Loos



Convention avec l'Agefiph sur l'année 2023 :

- Nombre de forfaits attribués pour les personnes reconnues ou en cours de reconnaissance : **4**
- Montant financier : **12 000 €**

Au sein de l'EBE, avez-vous défini un processus pour identifier la situation de handicap et favoriser sa prise en compte pour l'intégration ? **Oui**. Actions réalisées :

- La situation de handicap est transmise par le(la) salarié(e) au moment de l'embauche. Encadrement des pratiques professionnelles dans le respect des préconisations de la Médecine du Travail en ce qui concerne l'adaptation à l'Emploi, l'aménagement du poste et les restrictions signifiées par la structure précitée. Étude des risques psycho-sociaux réalisée par une Ergonome et la Médecine du Travail : suivi des recommandations.

Axes managériaux inclusifs mis en place dans l'EBE et illustrations concrètes :

Poser, clarifier et faire respecter le cadre :

- Absence de sélection des salariés : positionnements via le CLE, réunion d'informations qui inclut la présentation du cadre de l'Expérimentation, salariés issus de la privation durable d'Emploi,
- Demi-journée d'Accueil et d'Intégration : cadre de l'Emploi présenté et expliqué, règlement intérieur, ...

Construire la production de biens et services :

- Projet de l'Entreprise centré sur la lutte contre le gaspillage alimentaire, la mise à disposition de marchandises à une tarification solidaire et sur l'Insertion et le Maintien en poste de salariés issus de la privation d'Emploi ; suivi et accompagnement des salariés dans leur parcours professionnel.

Favoriser l'évolution professionnelle de chacun :

- Entretiens professionnels récurrents : recueil des besoins, mise en valeur des compétences et des projets, montée en compétences valorisée. Tutorat, formation.

Développer la régulation pour maintenir l'équilibre dans l'entreprise en continu :

- Encadrement des salariés géré par les managers et l'équipe Supervision : entretiens récurrents, écoute, empathie, bienveillance ; coaching externe Management et Supervision.

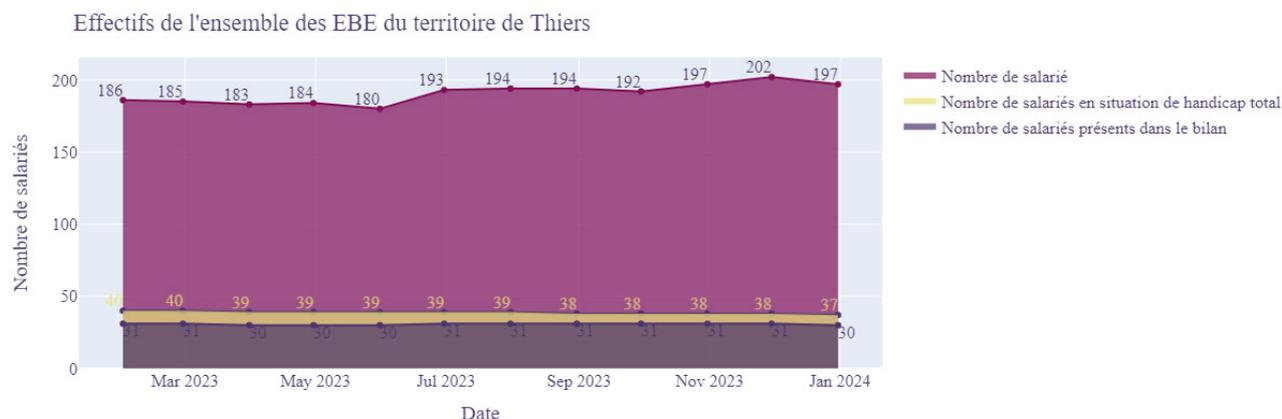
Chercher l'impact positif :

- Encadrement de l'Emploi et du poste pour chaque salarié(e), d'un point de vue à la fois professionnel, organisationnel et humain ; transmission et "entretien" du Projet et des valeurs associées ; valorisation des compétences, remise en confiance et en dignité.

THIERS : ACTYPOLES, INSERFAC.EBE, LA FERME DE LUCIEN, THIERS ENTREPRISE

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

Part du nombre de salarié en situation de handicap dans l'effectif des EBE du Territoire habilité : **18,78 %**



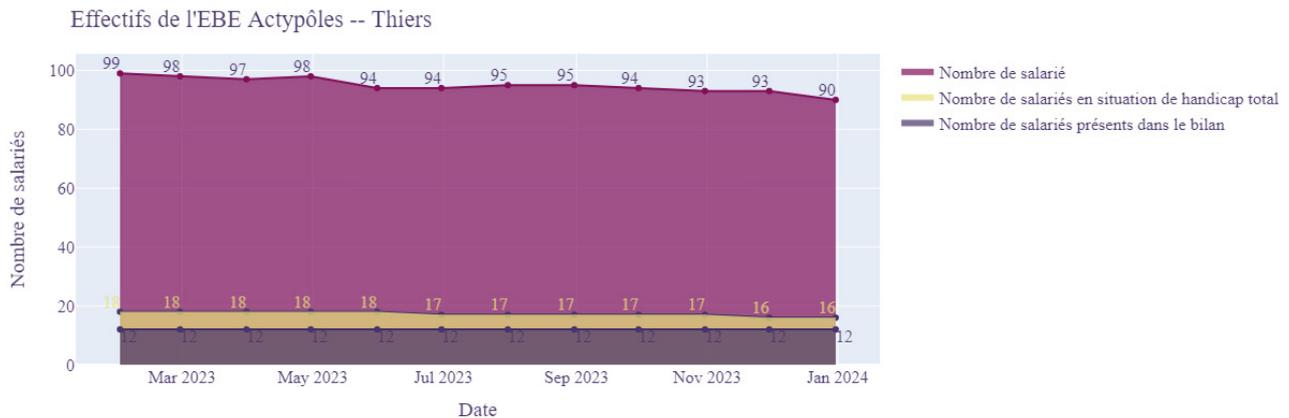
FOCUS SUR L'ENTREPRISE À BUT D'EMPLOI ACTYPOLES :

Carte d'identité :

- Date d'embauche des 1ers salariés issus de la privation d'emploi : le 01/05/2017
- Nombre de salariés au 31/12/2023 : **90**
- Référent handicap nommé : **Oui (1)**

Evolution du nombre de salariés en situation de handicap issus de la privation durable d'emploi/Evolution du nombre total de salariés :

- **17,78%** : c'est la part du nombre de salariés en situation de handicap dans l'effectif de l'EBE
- **10,3%** : c'est le taux de l'OETH de l'EBE calculé



Convention avec l'Agefiph sur l'année 2023 :

- Nombre de forfaits attribués pour les personnes reconnues ou en cours de reconnaissance : **13**
- Montant financier : **39 000 €**

Au sein de l'EBE, avez-vous défini un processus pour identifier la situation de handicap et favoriser sa prise en compte pour l'intégration ? **Oui**. Actions réalisées :

- Deux situations possibles :
 - Le salarié a fait part de sa situation de handicap auprès du CLE
 - Le salarié fait part de sa situation de handicap lors de son embauche
- En amont de son arrivée, dans le premier cas ou le jour de son arrivée, dans le deuxième cas, le responsable échange avec le salarié sur ses besoins spécifiques liés à son handicap. Dans les deux cas, un entretien est programmé avec un conseiller Cap emploi dans les locaux d'Actypôles. Ils étudient ensemble les aménagements éventuels nécessaires au regard de ces restrictions. Une étude des compensations envisageables (technique, organisationnelle, pédagogique, humaine) est alors réalisée en collaboration avec les personnes ressources en interne (directeur, coordinateur, RH, référents handicaps) et/ou externes (médecine du travail, cap emploi...).
- Comme pour tout nouvel arrivant, et encore plus précisément pour une personne en situation de handicap, une attention particulière est à porter sur son accueil et son intégration par un accompagnement humain spécifique :
 - Informer et ou rassurer le salarié sur l'esprit "handiaccueillant" d'Actypôles. Présentation des référents handicap disponibles au besoin.
 - Sensibiliser les équipes au handicap et plus spécifiquement sur la situation du salarié, avec son accord.

Axes managériaux inclusifs mis en place dans l'EBE et illustrations concrètes :

Poser, clarifier et faire respecter le cadre :

- Réalisation d'un nouveau règlement intérieur en cours.
- Mise en place progressive d'une nouvelle organisation.
- Formalisation des procédures

Construire la production de biens et services :

- Installation progressive des bureaux des coordinateurs au plus près des équipes afin de favoriser le terrain

Favoriser l'évolution professionnelle de chacun :

- Formalisation du recueil des besoins en formation/développement de compétences

Développer la régulation pour maintenir l'équilibre dans l'entreprise en continu :

- Lors d'un conflit, une médiation est immédiatement initiée. des sanctions sont aussi appliquées et expliquées.

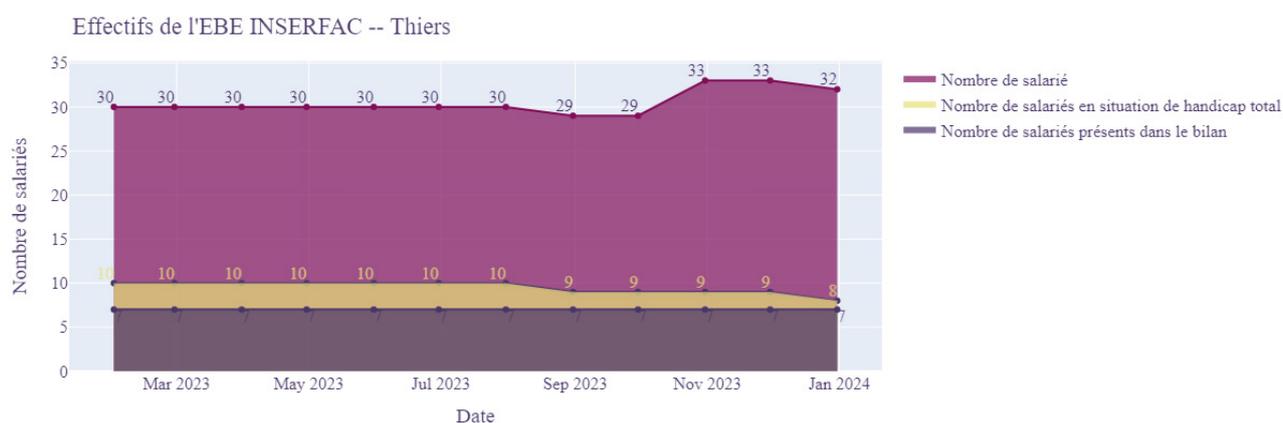
FOCUS SUR L'ENTREPRISE À BUT D'EMPLOI INSERFAC.EBE :

Carte d'identité :

- Date d'embauche des 1ers salariés issus de la privation d'emploi : le 24/10/2019
- Nombre de salariés au 31/12/2023 : **32** (avec Insercoop)
- Référent handicap nommé : **Oui** (4)

Evolution du nombre de salariés en situation de handicap issus de la privation durable d'emploi/Evolution du nombre total de salariés :

- **25%** : c'est la part du nombre de salariés en situation de handicap dans l'effectif de l'EBE
 - **27%** : c'est le taux de l'OETH de l'EBE calculé (pour l'ensemble de la structure Inserfac EBE et Insercoop)
- Nombre de situations accompagnées pour une reconnaissance depuis l'ouverture de l'EBE : **9**



Convention avec l'Agefiph sur l'année 2023 :

- Nombre de forfaits attribués pour les personnes reconnues ou en cours de reconnaissance : **4**
- Montant financier : **12 000 €**

Au sein de l'EBE, avez-vous défini un processus pour identifier la situation de handicap et favoriser sa prise en compte pour l'intégration ? **Oui**. Actions réalisées :

- Les situations de santé sont abordées dès l'embauche des salariés, et toujours en lien avec le poste de travail. La visite médicale d'embauche permet de définir les contraintes des salariés au poste de travail. Ces contraintes sont transmises aux coordinateurs qui organisent les postes de travail et donc mettent en œuvre les préconisations de la médecine du travail.
- En cours d'emploi, les coordinateurs accompagnent les salariés dans les missions qui leur sont confiées. En fonction des situations rencontrées, ils réajustent les consignes, l'organisation, les outils, les techniques.
- Les entretiens annuels sont aussi des moments privilégiés pour aborder le sujet de la santé au travail et les besoins des salariés.

Axes managériaux inclusifs mis en place dans l'EBE et illustrations concrètes :

Poser, clarifier et faire respecter le cadre :

- Élaboration d'un règlement intérieur affiché et transmis aux salariés.
- Mise en place d'une commission santé sécurité et conditions de travail au sein du CSE, afin d'aborder toutes les règles de sécurité au travail.
- Mise en place de réunions régulières entre les coordinateurs, les salariés et la direction pour permettre un dialogue social apaisé.

Construire la production de biens et services :

- Élaboration avec les salariés de procédures pour chaque activité, afin qu'ils s'approprient ma méthodologie de travail.
- Élaboration de tableaux de suivi de la production, remplis par les salariés et contrôlés par les coordinateurs. Chaque salarié est impliqué dans son travail et peut être capable de présenter son activité aux différents partenaires de l'EBE.

Favoriser l'évolution professionnelle de chacun :

- Au sein de l'EBE, 2/3 des salariés sont polyvalents sur au moins 2 activités, permettant une plus grande flexibilité. Cette polyvalence peut être demandée par le salarié, ou permettre de pallier d'éventuelles absences de salariés malades. Cette démarche s'inscrit dans la volonté de faire évoluer les compétences des salariés et accentuer leur autonomie.

Développer la régulation pour maintenir l'équilibre dans l'entreprise en continu :

- Toutes les semaines est organisée une réunion de coordination technique permettant d'aborder le climat social afin de déceler d'éventuels conflits ou incompréhensions.
- Les salariés ont suivi une formation sur la communication positive.

Chercher l'impact positif :

- L'évolution des salariés au sein de l'EBE nous permet de mesurer l'impact positif du retour à l'emploi, au niveau de sa dignité, le salarié se sent utile. Le nombre d'absences injustifiées est très faible au sein de l'EBE.
- Le développement d'activités utiles au territoire est non pourvu par les autres acteurs de l'économie a un impact positif reconnu par les habitants.

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 31/12/2023 : 7
- Référent handicap nommé : **Oui** (3)

Evolution du nombre de salariés en situation de handicap issus de la privation durable d'emploi/Evolution du nombre total de salariés :

- **28,57%** : c'est la part du nombre de salariés en situation de handicap dans l'effectif de l'EBE
 - **15,5%** : c'est le taux de l'OETH de l'EBE calculé
- Nombre de situations accompagnées pour une reconnaissance depuis l'ouverture de l'EBE : 2



Convention avec l'Agefiph sur l'année 2023 :

- Nombre de forfaits attribués pour les personnes reconnues ou en cours de reconnaissance : 2
- Montant financier : **6 000 €**

Au sein de l'EBE, avez-vous défini un processus pour identifier la situation de handicap et favoriser sa prise en compte pour l'intégration ? **Oui**. Actions réalisées :

- Les situations de santé sont abordées dès l'embauche des salariés et toujours en lien avec le poste de travail. La visite médicale d'embauche permet de définir les contraintes des salariés au poste de travail. Ces contraintes sont transmises aux coordinateurs qui organisent les postes de travail et donc mettent en œuvre les préconisations de la médecine du travail.
- En cours d'emploi, les coordinateurs accompagnent les salariés dans les missions qui leur sont confiées. En fonction des situations rencontrées, ils réajustent les consignes, l'organisation, les outils, les techniques.
- Les entretiens annuels sont aussi des moments privilégiés pour aborder le sujet de la santé au travail et les besoins des salariés.

Axes managériaux inclusifs mis en place dans l'EBE et illustrations concrètes :

Poser, clarifier et faire respecter le cadre :

- Élaboration d'un règlement intérieur affiché et transmis aux salariés.
- Mise en place d'une commission santé sécurité et conditions de travail au sein du CSE, afin d'aborder toutes les règles de sécurité au travail.

Construire la production de biens et services :

- Élaboration avec les salariés de procédures pour chaque activité, afin qu'ils s'approprient ma méthodologie de travail.
- Élaboration de tableaux de suivi de la production, remplis par les salariés et contrôlés par les coordinateurs.

Favoriser l'évolution professionnelle de chacun :

- Recherche de la polyvalence auprès des salariés permettant une plus grande flexibilité. Cette polyvalence peut être demandée par le salarié, ou permettre de pallier d'éventuelles absences de salariés malades.

Développer la régulation pour maintenir l'équilibre dans l'entreprise en continu :

- Toutes les semaines est organisée une réunion de coordination technique permettant d'aborder le climat social afin de déceler d'éventuels conflits ou incompréhensions.

Chercher l'impact positif : :

- L'évolution des salariés au sein de l'EBE nous permet de mesurer l'impact positif du retour à l'emploi, au niveau de sa dignité, le salarié se sent utile. Le développement d'activités utiles au territoire est non pourvu par les autres acteurs de l'économie a un impact positif reconnu par les habitants, notamment la livraison en légumes et poulets bio des cantines du territoire.

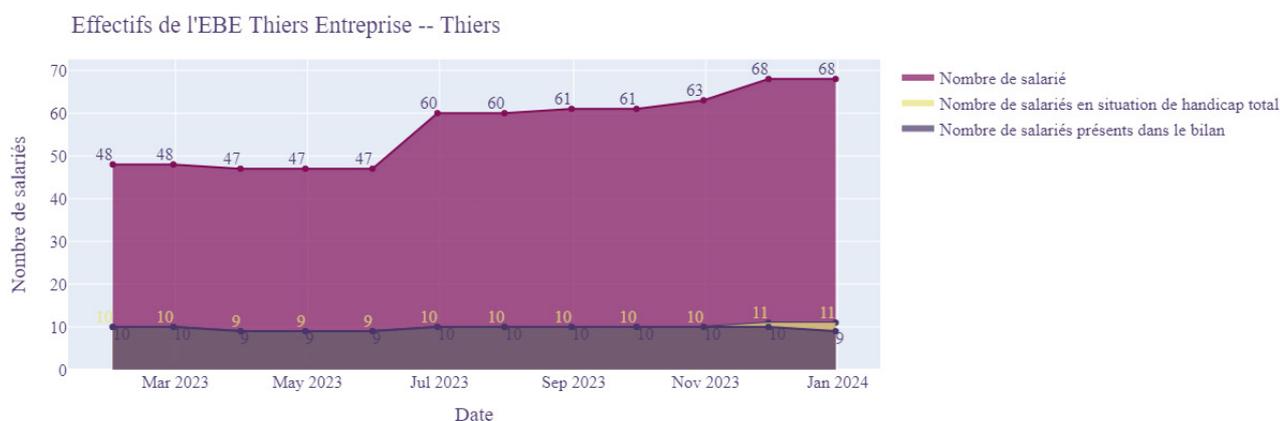
FOCUS SUR L'ENTREPRISE À BUT D'EMPLOI THIERS ENTREPRISE :

Carte d'identité :

- Date d'embauche des 1ers salariés issus de la privation d'emploi : le 01/12/2021
- Nombre de salariés au 31/12/2023 : **68**
- Référent handicap nommé : **Oui (1)**

Evolution du nombre de salariés en situation de handicap issus de la privation durable d'emploi/Evolution du nombre total de salariés :

- **16,18%** : c'est la part du nombre de salariés en situation de handicap dans l'effectif de l'EBE
 - **13%** : c'est le taux de l'OETH de l'EBE calculé
- Nombre de situations accompagnées pour une reconnaissance depuis l'ouverture de l'EBE : **6**



Convention avec l'Agefiph sur l'année 2023 :

- Nombre de forfaits attribués pour les personnes reconnues ou en cours de reconnaissance : **13**
- Montant financier : **39 000 €**

Au sein de l'EBE, avez-vous défini un processus pour identifier la situation de handicap et favoriser sa prise en compte pour l'intégration ? **Oui**. Actions réalisées :

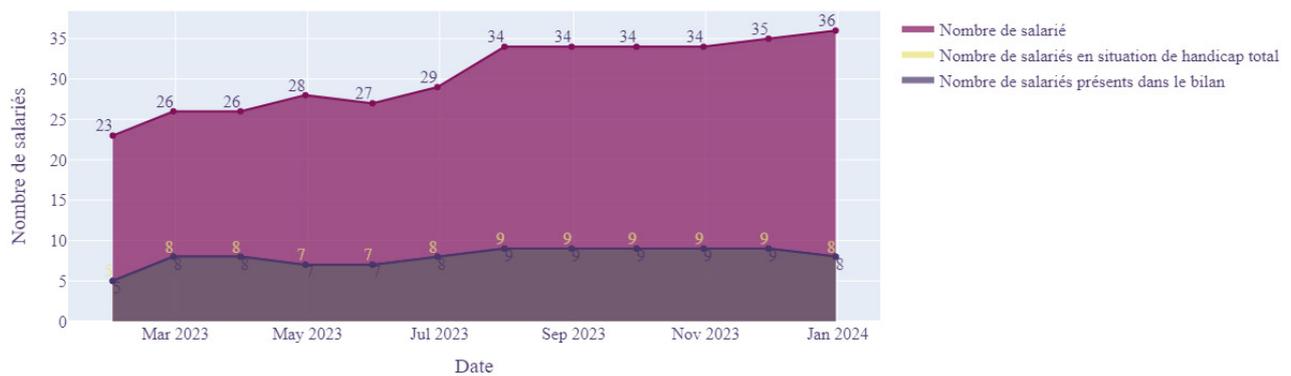
- Le CLE identifie en amont les éventuels handicaps. Lors de l'intégration du salarié, le coordinateur est vigilant sur les difficultés rencontrées par le salarié. Orientation du salarié vers la MDPH, si cela n'a pas été fait.

GERZAT LES VERGNES : INSERCOOP, JOB EBE, JARDINS SOLIDAIRES

Territoire habilité par arrêté ministériel : 03/06/2022

Part du nombre de salarié en situation de handicap dans l'effectif des EBE du Territoire habilité : **22,22 %**

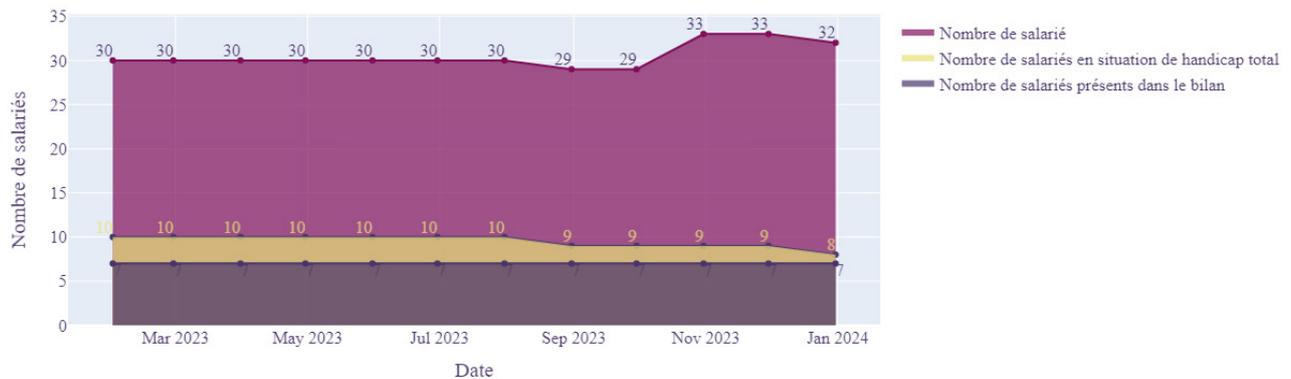
Effectifs de l'ensemble des EBE du territoire de Gerzat-Les-Vergnes



FOCUS SUR L'ENTREPRISE À BUT D'EMPLOI INSERCOOP :

Mêmes informations que pour Inserfac EBE

Effectifs de l'EBE INSERFAC -- Thiers



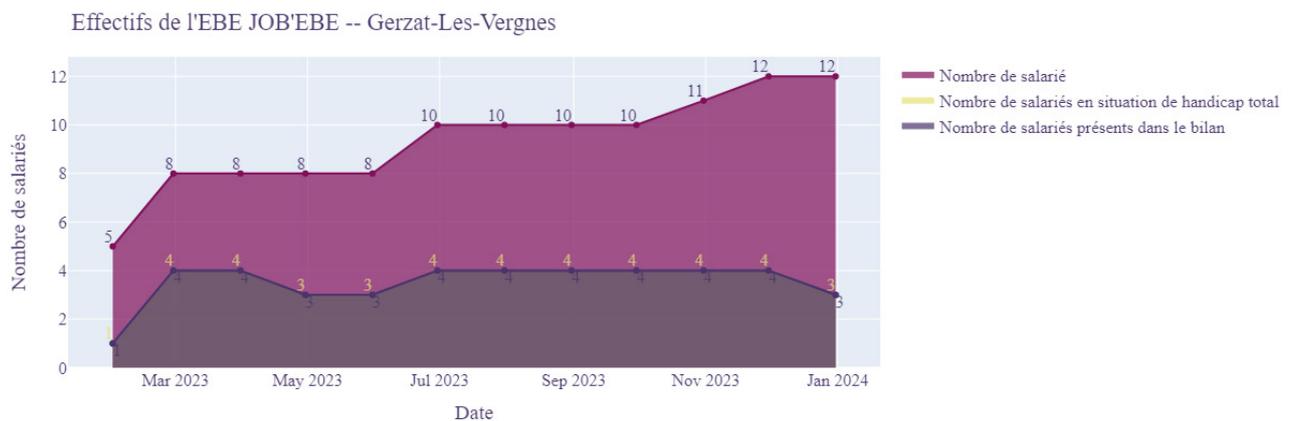
FOCUS SUR L'ENTREPRISE À BUT D'EMPLOI JOB EBE :

Carte d'identité :

- Date d'embauche des 1ers salariés issus de la privation d'emploi : le 10/10/2022
- Nombre de salariés au 31/12/2023 : **12**
- Référent handicap nommé : **Oui** (1)

Evolution du nombre de salariés en situation de handicap issus de la privation durable d'emploi/Evolution du nombre total de salariés :

- **25%** : c'est la part du nombre de salariés en situation de handicap dans l'effectif de l'EBE
 - **37,1%** : c'est le taux de l'OETH de l'EBE calculé
- Nombre de situations accompagnées pour une reconnaissance depuis l'ouverture de l'EBE : **5**



Convention avec l'Agefiph sur l'année 2023 :

- Nombre de forfaits attribués pour les personnes reconnues ou en cours de reconnaissance : **1**
- Montant financier : **3 000 €**

Au sein de l'EBE, avez-vous défini un processus pour identifier la situation de handicap et favoriser sa prise en compte pour l'intégration ? **Oui**. Actions réalisées :

- Chaque salarié est accompagné par une chargée d'accompagnement socio-professionnel. Parmi l'ensemble des thématiques liées à la prise de poste et plus globalement à l'insertion sociale, une éventuelle situation de handicap (qu'elle soit reconnue ou non) est systématiquement abordée avec le salarié.
- De plus, le responsable, son adjointe et l'encadrant de Job'ebe sont sensibilisés aux problématiques de handicap.

Axes managériaux inclusifs mis en place dans l'EBE et illustrations concrètes :

Poser, clarifier et faire respecter le cadre :

- Nous avons été amenés à reprendre les fondamentaux de TZCLD pour adapter le rythme de travail aux handicaps des salariés.

Construire la production de biens et services :

- Nous avons travaillé avec le collectif de salariés pour permettre à chacun (en situation de handicap ou non) de contribuer au mieux à l'activité en prenant en compte son handicap et en valorisant son apport spécifique.

Favoriser l'évolution professionnelle de chacun :

- Des temps individuels et collectifs sont prévus pour permettre de valoriser le travail tant collectif qu'individuel réalisé par l'ensemble des salariés.

Développer la régulation pour maintenir l'équilibre dans l'entreprise en continu :

- Des temps individuels et collectifs sont prévus pour permettre à chacun d'exprimer d'une manière confidentielle (boîte à propositions) ou collective devant l'ensemble des salariés, ce qui génère ou freine la dynamique collective.

Chercher l'impact positif :

- L'ensemble des salariés est associé aux réussites et aux difficultés de l'entreprise en insistant bien entendu sur les réussites, les innovations et les apports positifs de chacun.

FOCUS SUR L'ENTREPRISE À BUT D'EMPLOI JARDINS SOLIDAIRES :

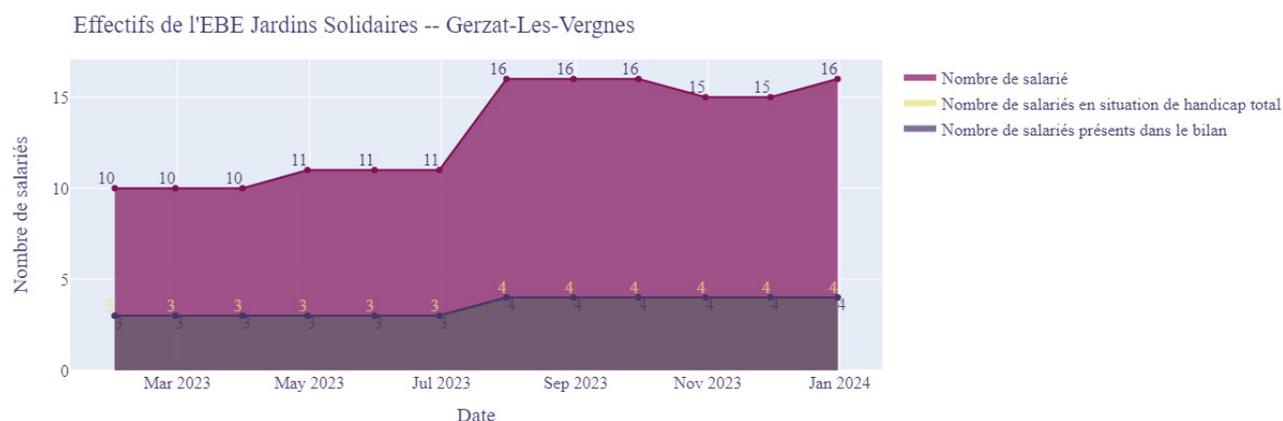
Carte d'identité :

- Date d'embauche des 1ers salariés issus de la privation d'emploi : le 01/11/2022
- Nombre de salariés au 31/12/2023 : **16**
- Référent handicap nommé : **Oui (1)**

Evolution du nombre de salariés en situation de handicap issus de la privation durable d'emploi/Evolution du nombre total de salariés :

- **25%** : c'est la part du nombre de salariés en situation de handicap dans l'effectif de l'EBE
- **38,8%** : c'est le taux de l'OETH de l'EBE calculé

Nombre de situations accompagnées pour une reconnaissance depuis l'ouverture de l'EBE : **2**



Convention avec l'Agefiph sur l'année 2023 :

- Nombre de forfaits attribués pour les personnes reconnues ou en cours de reconnaissance : **4**
- Montant financier : **12 000 €**

Au sein de l'EBE, avez-vous défini un processus pour identifier la situation de handicap et favoriser sa prise en compte pour l'intégration ? **Oui**. Actions réalisées :

- L'identification de la situation de handicap se fait en amont de l'EBE avec les acteurs du CLE dont CAP Emploi est le partenaire privilégié en matière de handicap, notamment au sein de la commission parcours.

- Des salariés issus de la privation d'emploi peuvent potentiellement bénéficier d'une RQTH. Nous nous sommes mis en relation avec Cap Emploi, la Médecine du travail de la MSA et le Relais santé de Clermont-Ferrand pour les accompagner dans leurs démarches.

Axes managériaux inclusifs mis en place dans l'EBE et illustrations concrètes :

Poser, clarifier et faire respecter le cadre :

- Nous associons le collectif de salariés à la rédaction du Document Unique qui intègre dans le plan d'actions des actions plus spécifiques à des situation de handicap
- Nous les associons également aux travaux d'accessibilité des locaux

Construire la production de biens et services :

- Dans nos activités de maraîchage et de logistique, nous avons fait des choix d'organisation et d'investissements matériels qui nous permettent de réduire la manutention et de soulager les corps
Ex : achat d'un chariot d'assistance électrique pour la plantation et le désherbage, achat de matériel de portage pour éviter les charges lourdes...

Favoriser l'évolution professionnelle de chacun :

- Dans le développement de nos activités, nous prenons en compte les souhaits et les appétences de chacun, et leur handicap.
Ex : l'un est plus le "paysagiste" du jardin. L'autre va davantage nous faire profiter de son expérience dans les plants et semences et ainsi éviter de se baisser (table à planter) et travailler en pleine chaleur...

Chercher l'impact positif :

- L'ensemble des salariés est en contact avec les clients de l'EBE.
- Les retours positifs sur le projet et sur leur travail sont largement partagés et valorisés. Chaque salarié commence à trouver sa place, en valorisant ses points forts dans les activités et au sein du collectif.

PAU : QUARTIERS FOIRAIL - MONTPENSIER - TRIANGLE - LES ANGLAIS : 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 31/12/2023 : **44**
- Référent handicap nommé : **Oui (1)**

Evolution du nombre de salariés en situation de handicap issus de la privation durable d'emploi/Evolution du nombre total de salariés :

- **34,09%** : c'est la part du nombre de salariés en situation de handicap dans l'effectif de l'EBE
 - **39,7%** : c'est le taux de l'OETH de l'EBE calculé
- Nombre de situations accompagnées pour une reconnaissance depuis l'ouverture de l'EBE : **2**

Effectifs de l'ensemble des EBE du territoire de Pau - Quartiers Foirail - Montpensier - Triangle - Les Anglais



Convention avec l'Agefiph sur l'année 2023 :

- Nombre de forfaits attribués pour les personnes reconnues ou en cours de reconnaissance : **13**
- Montant financier : **39 000 €**

Au sein de l'EBE, avez-vous défini un processus pour identifier la situation de handicap et favoriser sa prise en compte pour l'intégration ? **Oui**. Actions réalisées :

- Mobilisation du Référent handicap associé avec PRISSM et les partenaires pertinents à la situation.

Axes managériaux inclusifs mis en place dans l'EBE et illustrations concrètes :

Poser, clarifier et faire respecter le cadre :

- Création d'un parcours d'intégration évolutif pour passer du retour à l'emploi vers les exigences d'un emploi "classique" sur un support qui formalise les étapes et les exigences élémentaires associées par chaque étape.

Construire la production de biens et services :

- Création de dossiers chantiers pour le suivi de travaux,
- Création d'un fichier de ventilation des heures sur les chantiers pour suivre l'avancement,

Favoriser l'évolution professionnelle de chacun :

- Mise en place d'un suivi rapproché durant les 6 premiers mois avec un entretien à 2 mois et un à 5 mois qui permettent de créer des points formalisés manager/ salarié où sont revus le positionnement dans le parcours d'intégration, sur les activités, les éventuelles difficultés sociales, etc.

Développer la régulation pour maintenir l'équilibre dans l'entreprise en continu :

- Mise en place d'une action de formation "communication vivante" par un formateur externe associé à une/ des actions internes pour favoriser l'appropriation de cette communication.

Chercher l'impact positif :

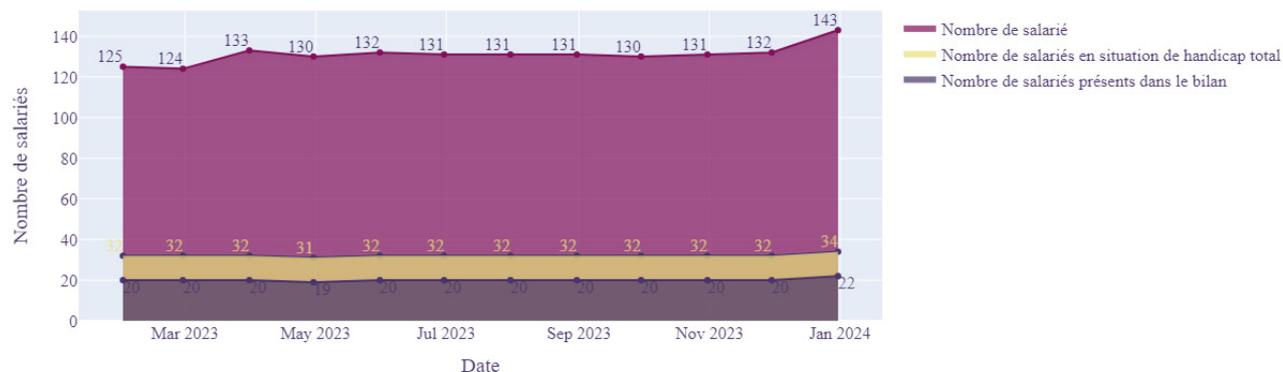
- Travail engagé sur la communication avec une affectation des ressources internes, un site web, formation réseaux sociaux dans le but de valoriser le travail des salariés, les partenariats, et des actions à impact.

VILLEURBANNE ST-JEAN : EMERJEAN, ENGAGÉS, ENJOUÉ

Territoire habilité par arrêté ministériel : 24/11/2016

Part du nombre de salarié en situation de handicap dans l'effectif des EBE du Territoire habilité : **23,78 %**

Effectifs de l'ensemble des EBE du territoire de Villeurbanne-Saint-Jean



FOCUS SUR L'ENTREPRISE À BUT D'EMPLOI EMERJEAN :

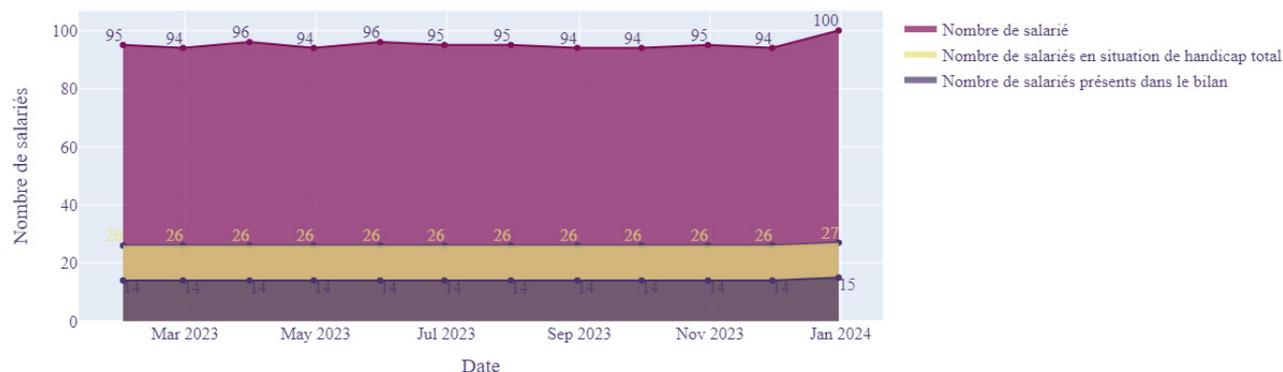
Carte d'identité :

- Date d'embauche des 1ers salariés issus de la privation d'emploi : le 27/03/2017
- Nombre de salariés au 31/12/2023 : **100**
- Référent handicap nommé : **Oui (2)**

Evolution du nombre de salariés en situation de handicap issus de la privation durable d'emploi/Evolution du nombre total de salariés :

- **27%** : c'est la part du nombre de salariés en situation de handicap dans l'effectif de l'EBE
 - **28,9%** : c'est le taux de l'OETH de l'EBE calculé
- Nombre de situations accompagnées pour une reconnaissance depuis l'ouverture de l'EBE : **11**

Effectifs de l'EBE Emerjean -- Villeurbanne-Saint-Jean



Convention avec l'Agefiph sur l'année 2023 :

- Nombre de forfaits attribués pour les personnes reconnues ou en cours de reconnaissance : **15**
- Montant financier : **45 000 €**

Au sein de l'EBE, avez-vous défini un processus pour identifier la situation de handicap et favoriser sa prise en compte pour l'intégration ? **Oui**. Actions réalisées :

- A l'arrivée d'un nouveau salarié, celui-ci complète une fiche de collecte d'informations.
- Sur cette fiche il est demandé si la personne est concernée par une RQTH : Si OUI, on lui demande l'attestation.
- Le service RH l'enregistre sur le logiciel de paie (SILAE) avec le début et fin de validité.

Axes managériaux inclusifs mis en place dans l'EBE et illustrations concrètes :

Poser, clarifier et faire respecter le cadre :

- Accompagnement des salariés par les responsables de secteur
- Réunion d'équipe tous les lundis matin avec le responsable de secteur et les salariés : météo des émotions, échange sur les sujets d'actualité

Construire la production de biens et services :

- Accompagnement des salariés par les responsables de secteur

Favoriser l'évolution professionnelle de chacun :

- Entretiens professionnels et plan de développement des compétences
- Formations socles de tous les salariés à la communication bienveillante, gestes et postures, suite Google...
- Reconnaître les singularités et développer les compétences en adaptant les tâches.

Développer la régulation pour maintenir l'équilibre dans l'entreprise en continu :

- Réunion d'équipe tous les lundis matin avec le responsable de secteur et les salariés : météo des émotions, échange sur les sujets d'actualité
- Temps collectifs (réunion de coordination) une fois par mois avec tous les salariés et la direction : régulation de situations individuelles ou collectives et favoriser la co-responsabilité
- Intervention d'un facilitateur de "travailler ensemble" pour accompagner l'équipe, les salariés mais aussi l'équipe de management dans son rôle de management inclusif.
- Travailler le sens du collectif

Chercher l'impact positif :

- Réunion d'équipe tous les lundis matin avec le responsable de secteur et les salariés : météo des émotions, échange sur les sujets d'actualité
- Intervention d'un facilitateur de "travailler ensemble" pour accompagner l'équipe, les salariés mais aussi l'équipe de management dans son rôle de management inclusif.

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 31/12/2023 : **23**
- Référent handicap nommé : **Oui (2)**

Evolution du nombre de salariés en situation de handicap issus de la privation durable d'emploi/Evolution du nombre total de salariés :

- **4,34%** : c'est la part du nombre de salariés en situation de handicap dans l'effectif de l'EBE
 - **2%** : c'est le taux de l'OETH de l'EBE calculé
- Nombre de situations accompagnées pour une reconnaissance depuis l'ouverture de l'EBE : **0**

Effectifs de l'EBE Engagés -- Villeurbanne-Saint-Jean



Convention avec l'Agefiph sur l'année 2023 :

- Nombre de forfaits attribués pour les personnes reconnues ou en cours de reconnaissance : 1
- Montant financier : 3 000 €

Au sein de l'EBE, avez-vous défini un processus pour identifier la situation de handicap et favoriser sa prise en compte pour l'intégration ? **Oui.** Actions réalisées :

- Processus d'identification de la situation d'handicap
- A l'arrivée d'un nouveau salarié, celui-ci complète une fiche de collecte d'informations.
- Sur cette fiche il est demandé si la personne est concernée par une RQTH : Si OUI, on lui demande l'attestation.
- Le service RH l'enregistre sur le logiciel de paie (SILAE) avec le début et fin de validité.
- Une alerte est prévue 3 mois avant la fin de sa RQTH.
- Un dossier est créé à l'AST sur lequel est mentionné que la personne possède une RQTH.
- Recherche de missions adaptées à la situation du salarié.
- Sensibilisation des collègues sur la situation du handicap.

Axes managériaux inclusifs mis en place dans l'EBE et illustrations concrètes :

Poser, clarifier et faire respecter le cadre :

- Mise en place du règlement intérieur
- Réunion d'équipe tous les lundis matin avec la direction et les salariés : météo des émotions, échange sur les sujets d'actualité, suivie d'un point avec la manageuse de proximité

Construire la production de biens et services :

- Accompagnement individuel au cas par cas de la manageuse de proximité
- Action de mécénat de compétences (exemple : les salariés cuisinent au restaurant de l'Escale solidaire)

Favoriser l'évolution professionnelle de chacun :

- Accompagnement individuel au cas par cas de la manageuse de proximité sur le projet professionnel du salarié pour une montée en compétences.
- Reconnaître les singularités et développer les compétences en adaptant les tâches.

Développer la régulation pour maintenir l'équilibre dans l'entreprise en continu :

- Temps collectifs une fois par mois avec tous les salariés et la direction : régulation de situations individuelles ou collectives

- Intervention d'un facilitateur de "travailler ensemble" pour accompagner l'équipe, les salariés mais aussi l'équipe de management dans son rôle de management inclusif.
- Travailler le sens du collectif

Chercher l'impact positif :

- Formation de tous les salariés à la communication bienveillante et à la co-responsabilité
- Réunion d'équipe tous les lundis matin avec la direction et les salariés : météo des émotions, échange sur les sujets d'actualité, suivie d'un point avec la manageuse de proximité
- Parcours d'intégration pour aider chaque nouveau salarié à trouver sa place
- Affiches de sensibilisation au handicap

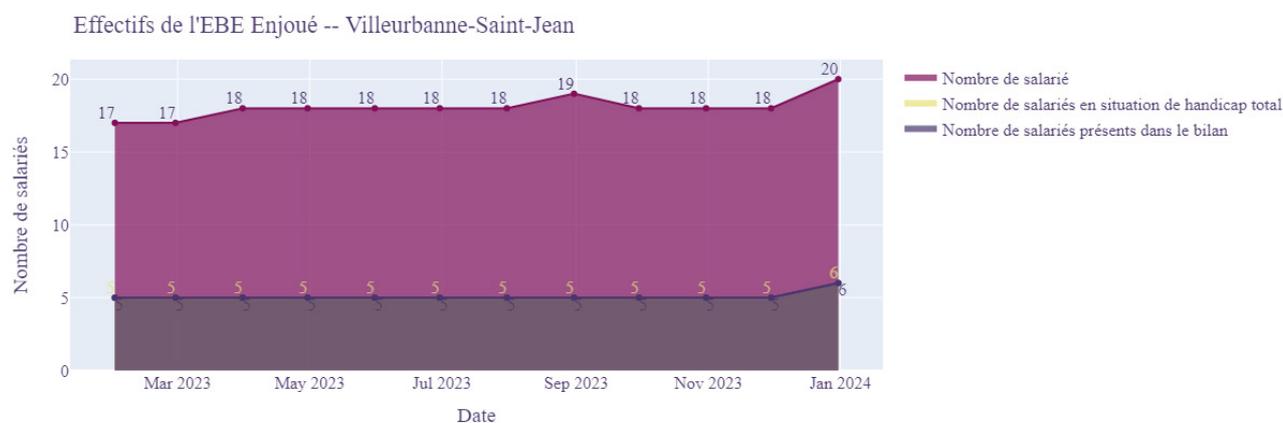
FOCUS SUR L'ENTREPRISE À BUT D'EMPLOI ENJOUÉS :

Carte d'identité :

- Date d'embauche des 1ers salariés issus de la privation d'emploi : le 01/04/2022
- Nombre de salariés au 31/12/2023 : **20**
- Référent handicap nommé : **Oui (2)**

Evolution du nombre de salariés en situation de handicap issus de la privation durable d'emploi/Evolution du nombre total de salariés :

- **30%** : c'est la part du nombre de salariés en situation de handicap dans l'effectif de l'EBE
 - **18,8%** : c'est le taux de l'OETH de l'EBE calculé
- Nombre de situations accompagnées pour une reconnaissance depuis l'ouverture de l'EBE : **3**



Convention avec l'Agefiph sur l'année 2023 :

- Nombre de forfaits attribués pour les personnes reconnues ou en cours de reconnaissance : **6**
- Montant financier : **18 000 €**

Au sein de l'EBE, avez-vous défini un processus pour identifier la situation de handicap et favoriser sa prise en compte pour l'intégration ? **Oui**. Actions réalisées :

- A l'arrivée d'un nouveau salarié, celui-ci complète une fiche de collecte d'informations.
- Sur cette fiche il est demandé si la personne est concernée par une RQTH : Si OUI, on lui demande l'attestation.
- Le service RH l'enregistre sur le logiciel de paie (SILAE) avec le début et fin de validité.

- Une alerte est prévue 3 mois avant la fin de sa RQTH.
- Un dossier est créé à l'AST sur lequel est mentionné que la personne possède une RQTH.
- Recherche de missions adaptées à la situation du salarié.

Axes managériaux inclusifs mis en place dans l'EBE et illustrations concrètes :

Poser, clarifier et faire respecter le cadre :

- Réunion d'équipe avec la direction et les salariés : échange sur les sujets d'actualité
- Accompagnement individuel au cas par cas de la manageuse de proximité

Construire la production de biens et services :

- Accompagnement individuel au cas par cas de la manageuse de proximité

Favoriser l'évolution professionnelle de chacun :

- L'action des référents handicap permet la montée en compétences des managers sur le sujet du handicap : alertes, veilles, point avec la direction.
- Reconnaître les singularités et développer les compétences en adaptant les tâches.
- Plan de développement des compétences
- Formations socles de tous les salariés à la communication bienveillante, gestes et postures, suite Google...

Développer la régulation pour maintenir l'équilibre dans l'entreprise en continu :

- Intervention d'un facilitateur de "travailler ensemble" pour accompagner l'équipe, les salariés mais aussi l'équipe de management dans son rôle de management inclusif.
- Travailler le sens du collectif

Chercher l'impact positif :

- Travailler le sens du collectif
- Affiches de sensibilisation au handicap

VILLEURBANNE LES BROSSES : BROSS'UP

Territoire habilité par arrêté ministériel : le 21/12/2022

FOCUS SUR L'ENTREPRISE À BUT D'EMPLOI BROSS'UP :

Carte d'identité :

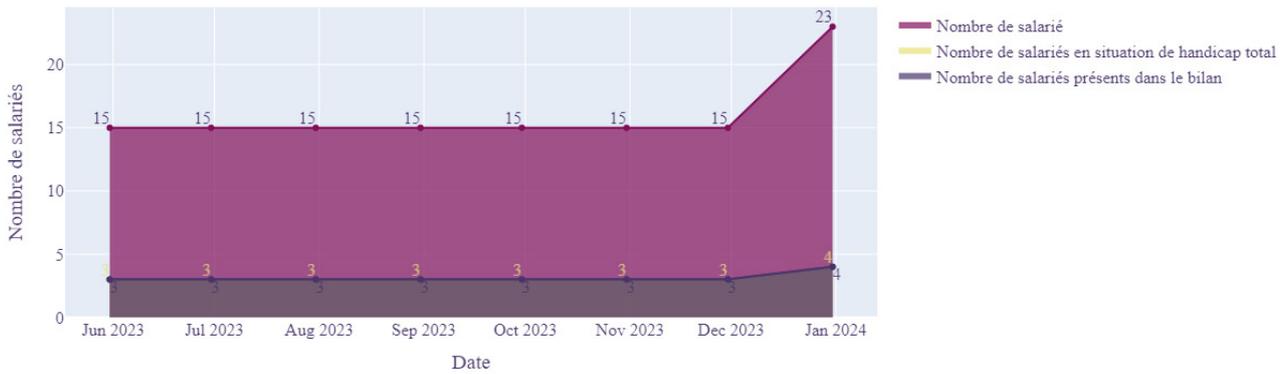
- Date d'embauche des 1ers salariés issus de la privation d'emploi : le 02/05/2023
- Nombre de salariés au 31/12/2023 : **23**
- Référent handicap nommé : **Oui (2)**

Evolution du nombre de salariés en situation de handicap issus de la privation durable d'emploi/Evolution du nombre total de salariés :

- **17,39%** : c'est la part du nombre de salariés en situation de handicap dans l'effectif de l'EBE
- **24,4%** : c'est le taux de l'OETH de l'EBE calculé

Nombre de situations accompagnées pour une reconnaissance depuis l'ouverture de l'EBE : **0**

Effectifs de l'ensemble des EBE du territoire de Villeurbanne Les Brosses



Convention avec l'Agefiph sur l'année 2023 :

- Nombre de forfaits attribués pour les personnes reconnues ou en cours de reconnaissance : **3**
- Montant financier : **9 000 €**

Au sein de l'EBE, avez-vous défini un processus pour identifier la situation de handicap et favoriser sa prise en compte pour l'intégration ? **Non**

Axes managériaux inclusifs mis en place dans l'EBE et illustrations concrètes :

Favoriser l'évolution professionnelle de chacun :

- Une salariée a un projet professionnel dans le dépannage informatique. Elle a réalisé une PMSMP au sein d'une structure de reconditionnement informatique. Elle vise une formation "Technicien Assistance Informatique". Ce poste est compatible avec son handicap.

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 31/12/2023 : **32**
- Référent handicap nommé : **Oui (1)**

Evolution du nombre de salariés en situation de handicap issus de la privation durable d'emploi/Evolution du nombre total de salariés :

- **21,87%** : c'est la part du nombre de salariés en situation de handicap dans l'effectif de l'EBE
 - **22,4%** : c'est le taux de l'OETH de l'EBE calculé
- Nombre de situations accompagnées pour une reconnaissance depuis l'ouverture de l'EBE : **0**

Effectifs de l'ensemble des EBE du territoire de Lyon 8 - la Plaine Santy



Convention avec l'Agefiph sur l'année 2023 :

- Nombre de forfaits attribués pour les personnes reconnues ou en cours de reconnaissance : **4**
- Montant financier : **12 000 €**

Au sein de l'EBE, avez-vous défini un processus pour identifier la situation de handicap et favoriser sa prise en compte pour l'intégration ? **Oui**. Actions réalisées :

- Le sujet du handicap est abordé en entretien d'embauche et en entretien annuel, en lien avec les enjeux de santé d'une part, et de compétences en numérique/lecture d'autre part, qui peuvent être des lieux d'identification de handicap.

Axes managériaux inclusifs mis en place dans l'EBE et illustrations concrètes :

Poser, clarifier et faire respecter le cadre :

- Séminaire d'intégration de 3 semaines avant embauche, avec des périodes d'immersion de plus en plus longues.

Construire la production de biens et services :

- Implication de volontaires en amont de la création de l'entreprise dans la définition des activités. Après création de l'entreprise, les salariés participent à des groupes de "codev" pour travailler sur de futures activités. Au sein de leurs équipes, les salariés sont autonomes dans le développement commercial.

Favoriser l'évolution professionnelle de chacun :

- Partenariat avec le dispositif "Samsécure" mettant à disposition une conseillère en reconversion professionnelle.

Développer la régulation pour maintenir l'équilibre dans l'entreprise en continu :

- Présence d'un bénévole animant hebdomadairement des sessions "travailler ensemble" avec différentes équipes pour une prise de recul sur les modes de fonctionnement collectif.

Chercher l'impact positif :

- Inscription de nos activités dans la transition sociale et écologique.

SAINT FONS : S'FAIRE

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

FOCUS SUR L'ENTREPRISE À BUT D'EMPLOI S'FAIRE :

Carte d'identité :

- Date d'embauche des 1ers salariés issus de la privation d'emploi : le 01/02/2023
- Nombre de salariés au 31/12/2023 : **21**
- Référent handicap nommé : **Oui** (1)

Evolution du nombre de salariés en situation de handicap issus de la privation durable d'emploi/Evolution du nombre total de salariés :

- **33,33%** : c'est la part du nombre de salariés en situation de handicap dans l'effectif de l'EBE
 - **46,2%** : c'est le taux de l'OETH de l'EBE calculé
- Nombre de situations accompagnées pour une reconnaissance depuis l'ouverture de l'EBE : **0**

Effectifs de l'ensemble des EBE du territoire de Saint-Fons - Quartier Arsenal - Carnot Parmentier



Convention avec l'Agefiph sur l'année 2023 :

- Nombre de forfaits attribués pour les personnes reconnues ou en cours de reconnaissance : **6**
- Montant financier : **18 000 €**

Au sein de l'EBE, avez-vous défini un processus pour identifier la situation de handicap et favoriser sa prise en compte pour l'intégration ? **Oui**. Actions réalisées :

- RDV à la médecine du travail dès la prise de poste du salarié.
- Point individuel avec chaque salarié et le chef ou la cheffe d'équipe afin de faire un point sur les gestes et postures de prévention, les préconisations (port de charges lourdes...).

Axes managériaux inclusifs mis en place dans l'EBE et illustrations concrètes :

Poser, clarifier et faire respecter le cadre :

- Ecriture des règles d'or avec tous les salariés de l'EBE, rappel des règles d'or au quotidien.
- Mise en place de l'APP.

Construire la production de biens et services :

- Concernant les outils de production: achat de pieds électriques de vélos, achat de tabouret professionnel pour les vélos.
- Concernant le maraîchage, fabrication de bacs surélevés.
- Temps de travail adapté à chaque salarié.

Favoriser l'évolution professionnelle de chacun :

- Co construction des futures activités avec les salariés. A venir : sensibilisation des habitants aux punaises de lit, atelier mobilité avec Kéolis. Choix des activités par les salarié.é.s en fonction de leurs appétences et de leurs difficultés.

Développer la régulation pour maintenir l'équilibre dans l'entreprise en continu :

- Mise en place de formations.
- Mise en place de l'analyse de la pratique.
- Adaptation du temps de travail.

Chercher l'impact positif :

- Entretien individuel, suivi des arrêts maladies.

Territoire habilité par arrêté ministériel : le 09/05/2023

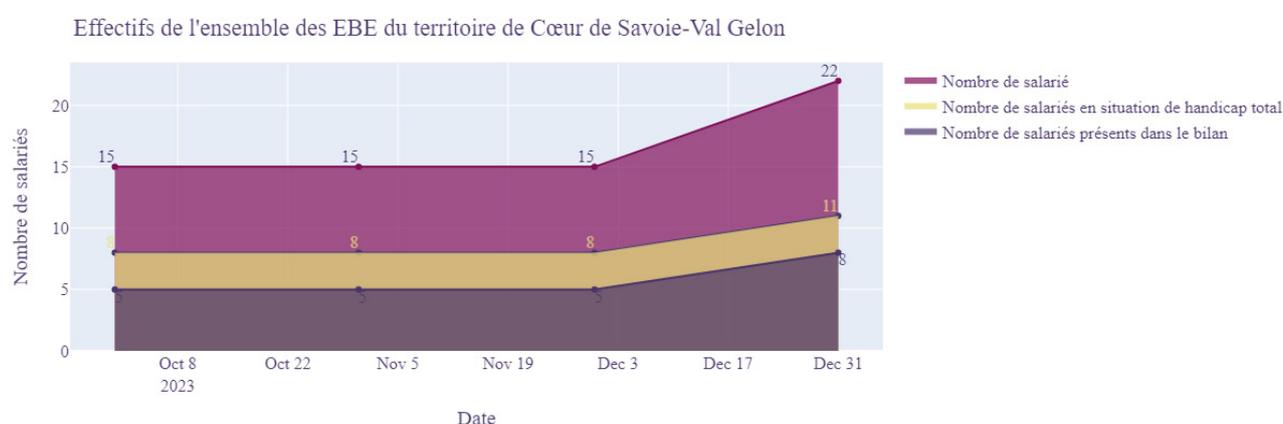
FOCUS SUR L'ENTREPRISE À BUT D'EMPLOI S'FAIRE :

Carte d'identité :

- Date d'embauche des 1ers salariés issus de la privation d'emploi : le 01/09/2023
- Nombre de salariés au 31/12/2023 : **22**
- Référent handicap nommé : **Oui (2)**

Evolution du nombre de salariés en situation de handicap issus de la privation durable d'emploi/Evolution du nombre total de salariés :

- **50%** : c'est la part du nombre de salariés en situation de handicap dans l'effectif de l'EBE
 - **37%** : c'est le taux de l'OETH de l'EBE calculé
- Nombre de situations accompagnées pour une reconnaissance depuis l'ouverture de l'EBE : **2**



Convention avec l'Agefiph sur l'année 2023 :

- Nombre de forfaits attribués pour les personnes reconnues ou en cours de reconnaissance : **9**
- Montant financier : **27 000 €**

Au sein de l'EBE, avez-vous défini un processus pour identifier la situation de handicap et favoriser sa prise en compte pour l'intégration ? **Oui**. Actions réalisées :

- Repérage au cours d'un échange avec la chargée de mission. Recueil des différentes informations en amont d'une orientation vers l'EBE. Lien avec CAP emploi pour toutes les personnes ayant une RQTH. Puis proposition d'une PAC avant entrée en EBE.

Axes managériaux inclusifs mis en place dans l'EBE et illustrations concrètes :

Poser, clarifier et faire respecter le cadre :

- Organisation d'un séminaire d'intégration en amont de l'entrée à l'EBE :
 - lecture et explication du règlement intérieur,
 - explication des rôles de chacun des membres de la direction,
 - présentation des outils de la relation de travail (contrat de travail, charte, notes de service, etc).

Construire la production de biens et services :

- Élaboration de fiches techniques de bonnes pratiques pour la tenue du marché, la création d'objets, etc.

- Groupes de travail pour améliorer les pratiques.
- Retour en réunion par pôle de ce qui s'est bien passé/ ce qui peut être amélioré

Favoriser l'évolution professionnelle de chacun :

- Planification d'entretiens individuels et de formations

Développer la régulation pour maintenir l'équilibre dans l'entreprise en continu :

- Temps de cohésion d'équipe: 1 journée tous les 2 mois.
- Temps pour les salariés avec une coach de vie : tous les 2 mois.

PARIS 13E : 13 AVENIR

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

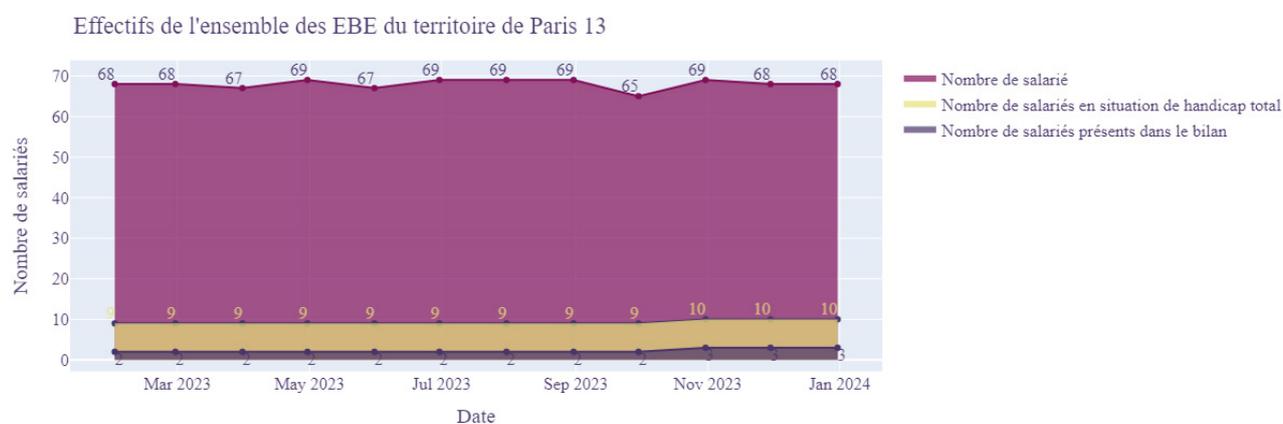
FOCUS SUR L'ENTREPRISE À BUT D'EMPLOI 13 AVENIR :

Carte d'identité :

- Date d'embauche des 1ers salariés issus de la privation d'emploi : le 09/05/2017
- Nombre de salariés au 31/12/2023 : **68**
- Référent handicap nommé : **Oui (2)**

Evolution du nombre de salariés en situation de handicap issus de la privation durable d'emploi/Evolution du nombre total de salariés :

- **14,71%** : c'est la part du nombre de salariés en situation de handicap dans l'effectif de l'EBE
 - **16,5%** : c'est le taux de l'OETH de l'EBE calculé
- Nombre de situations accompagnées pour une reconnaissance depuis l'ouverture de l'EBE : **3**



Convention avec l'Agefiph sur l'année 2023 :

- Nombre de forfaits attribués pour les personnes reconnues ou en cours de reconnaissance : **NC**
- Montant financier : **0 €**

Au sein de l'EBE, avez-vous défini un processus pour identifier la situation de handicap et favoriser sa prise en compte pour l'intégration ? **Non**

Axes managériaux inclusifs mis en place dans l'EBE et illustrations concrètes :

Poser, clarifier et faire respecter le cadre :

- Intégration des restrictions de la médecine du travail dans le management de proximité, et rappels à l'ordre en cas de non-respect des règles de santé/sécurité au travail.

Construire la production de biens et services :

- Adaptation de l'activité aux compétences et habiletés de chacun

Favoriser l'évolution professionnelle de chacun :

- Entretiens professionnels organisés chaque année
- Création d'une "Annexe Handicap" pour tous les BOETH

Développer la régulation pour maintenir l'équilibre dans l'entreprise en continu :

- Temps hebdomadaires de "Régulation RH" avec toute l'équipe d'encadrement pour relever les signaux faibles et être attentifs à tout possible décrochage dans les équipes

Chercher l'impact positif :

- Efforts de sensibilisation collective pour créer une culture d'inclusion au sein de l'EBE (ex: organisation de sessions annuelles de Théâtre forum pour parler du handicap, et notamment de la santé mentale)

PARIS 19E - ROSA PARKS : EMILE&ROSA

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

FOCUS SUR L'ENTREPRISE À BUT D'EMPLOI EMILE&ROSA :

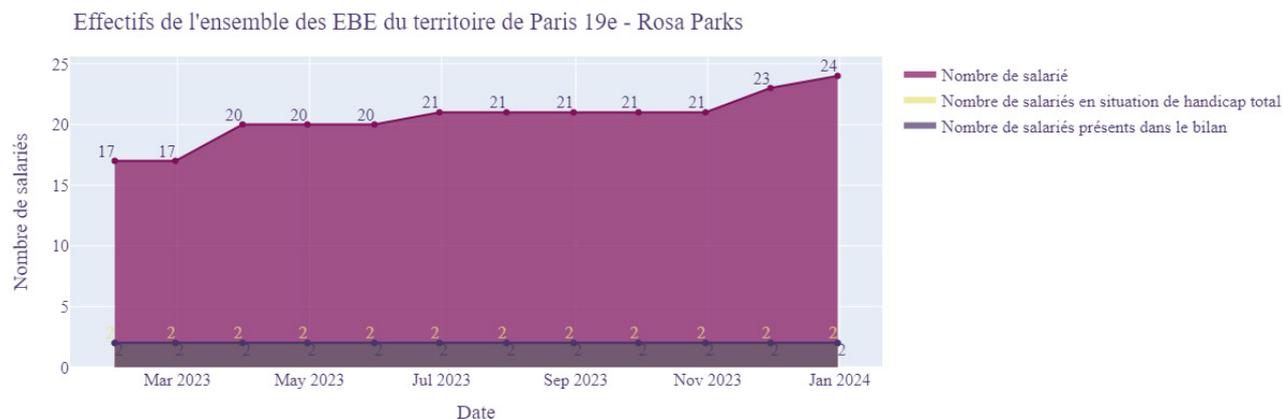
Carte d'identité :

- Date d'embauche des 1ers salariés issus de la privation d'emploi : le 01/06/2022
- Nombre de salariés au 31/12/2023 : **24**
- Référent handicap nommé : **Non**

Evolution du nombre de salariés en situation de handicap issus de la privation durable d'emploi/Evolution du nombre total de salariés :

- **8,33%** : c'est la part du nombre de salariés en situation de handicap dans l'effectif de l'EBE
- **15,1%** : c'est le taux de l'OETH de l'EBE calculé

Nombre de situations accompagnées pour une reconnaissance depuis l'ouverture de l'EBE : **0**



Convention avec l'Agefiph sur l'année 2023 :

- Nombre de forfaits attribués pour les personnes reconnues ou en cours de reconnaissance : **NC**
- Montant financier : **0 €**

Au sein de l'EBE, avez-vous défini un processus pour identifier la situation de handicap et favoriser sa prise en compte pour l'intégration ? **Oui**. Actions réalisées :

- En amont de l'arrivée dans l'EBE : lors de l'entretien avant embauche avec la direction
- Le premier mois : nous faisons un point sur l'intégration + situation de travail en général. Nous faisons un focus sur ce sujet
- Lors de la visite médicale : nous prévenons notre référente de situation de santé difficile.

Axes managériaux inclusifs mis en place dans l'EBE et illustrations concrètes :

Poser, clarifier et faire respecter le cadre :

- Charte de confiance et un travail en cours de règlement intérieur

Favoriser l'évolution professionnelle de chacun :

- Des entretiens annuels + des entretiens tous les mois par activité

Chercher l'impact positif :

- Temps de travail collectif, temps conviviaux, pratiques de sports en équipe,...

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 :

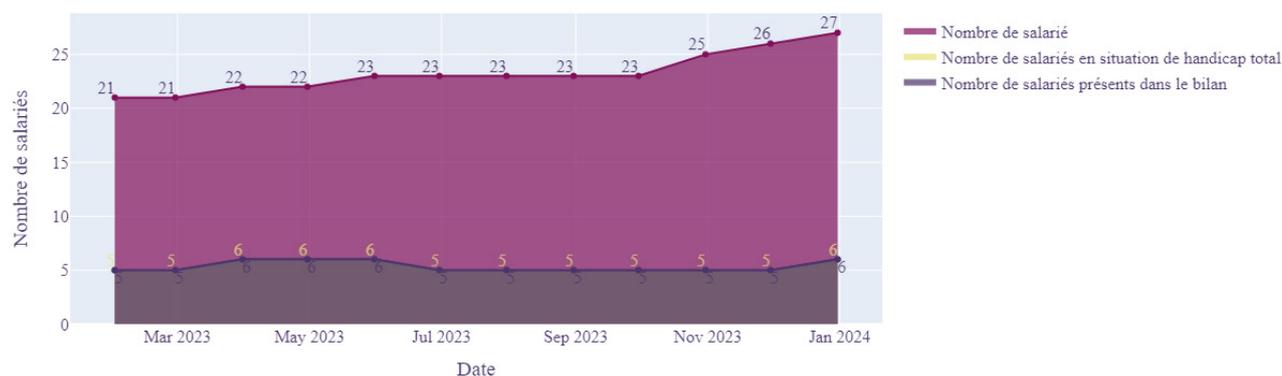
- Date d'embauche des 1ers salariés issus de la privation d'emploi : le 01/10/2022
- Nombre de salariés au 31/12/2023 : **27**
- Référent handicap nommé : **Oui (1)**

Evolution du nombre de salariés en situation de handicap issus de la privation durable d'emploi/Evolution du nombre total de salariés :

- **22,22%** : c'est la part du nombre de salariés en situation de handicap dans l'effectif de l'EBE
- **19,9%** : c'est le taux de l'OETH de l'EBE calculé

Nombre de situations accompagnées pour une reconnaissance depuis l'ouverture de l'EBE : **0**

Effectifs de l'ensemble des EBE du territoire de Port Jérôme sur Seine



Convention avec l'Agefiph sur l'année 2023 :

- Nombre de forfaits attribués pour les personnes reconnues ou en cours de reconnaissance : 5
- Montant financier : 15 000 €

Au sein de l'EBE, avez-vous défini un processus pour identifier la situation de handicap et favoriser sa prise en compte pour l'intégration ? **Non.**

Axes managériaux inclusifs mis en place dans l'EBE et illustrations concrètes :

Poser, clarifier et faire respecter le cadre :

- Règlement, procédure, mode opératoire, organisation du travail.

Construire la production de biens et services :

- Planification du travail, production de produits

Favoriser l'évolution professionnelle de chacun :

- Proposition de formation

Développer la régulation pour maintenir l'équilibre dans l'entreprise en continu :

- Organisation de réunion, de temps d'échange et de discussion

Chercher l'impact positif :

- Témoignage, retour des clients

MAULÉON : ESIAM

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

FOCUS SUR L'ENTREPRISE À BUT D'EMPLOI ESIAM :

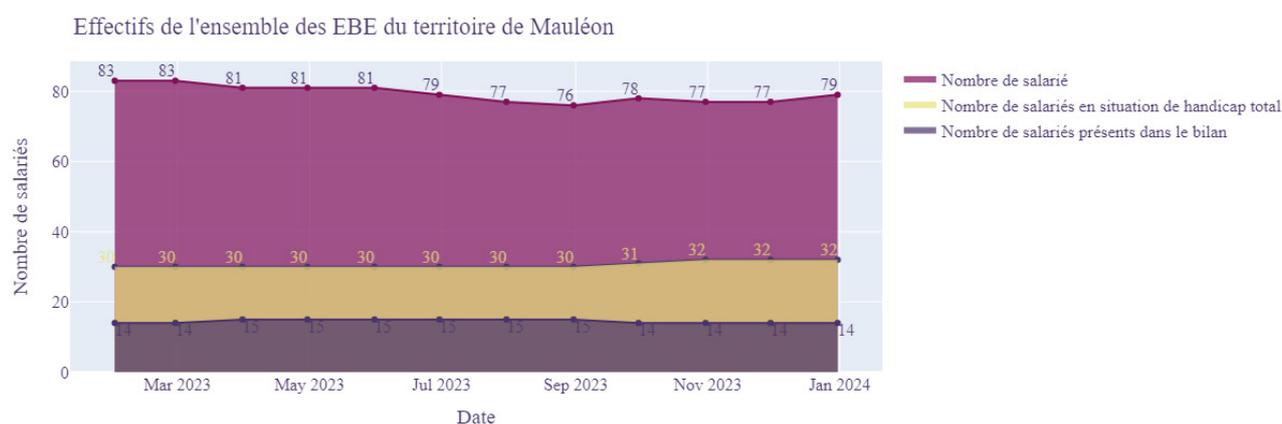
Carte d'identité :

- Date d'embauche des 1ers salariés issus de la privation d'emploi : le 03/01/2017
- Nombre de salariés au 31/12/2023 : 79
- Référent handicap nommé : **Oui** (1)

Evolution du nombre de salariés en situation de handicap issus de la privation durable d'emploi/Evolution du nombre total de salariés :

- **40,51%** : c'est la part du nombre de salariés en situation de handicap dans l'effectif de l'EBE
- **43%** : c'est le taux de l'OETH de l'EBE calculé

Nombre de situations accompagnées pour une reconnaissance depuis l'ouverture de l'EBE : 6



Convention avec l'Agefiph sur l'année 2023 :

- Nombre de forfaits attribués pour les personnes reconnues ou en cours de reconnaissance : **15**
- Montant financier : **15 000 €**

Au sein de l'EBE, avez-vous défini un processus pour identifier la situation de handicap et favoriser sa prise en compte pour l'intégration ? **Oui**. Actions réalisées :

- Accueil des nouveaux salariés
- Travail en amont de la chargée de mission du comité local
- PMSMP en amont de la signature de contrat

Axes managériaux inclusifs mis en place dans l'EBE et illustrations concrètes :

Poser, clarifier et faire respecter le cadre :

- Lecture du règlement intérieur à l'accueil
- Temps d'échange avant une préalable sanction

Construire la production de biens et services :

- Fabrication ou prestation sur mesure pour les entreprises ou particuliers avec la valorisation de déchets

Favoriser l'évolution professionnelle de chacun :

- Entretien pro et suivi régulier des salariés par leur coordinateur d'atelier et monter en compétences via le plan de développement des compétences
- PMSMP en lien avec la charge de mission du comité locale et leur projet professionnel

Développer la régulation pour maintenir l'équilibre dans l'entreprise en continu :

- Ecoute et prise en compte des ressentis des salariés pour l'équilibre du collectif
- Prise en compte de l'évolution du salarié
- Remise en question de l'encadrement (réunion d'équipe, analyse de la pratique)

Chercher l'impact positif :

- Structure en constante adaptation avec les salariés
- Toujours dans le questionnement valorisant les compétences disponibles et les faire progresser pour les salariés et l'encadrement
- Sollicitation d'aide extérieure

APT LUBERON : ZOU VAÏ

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

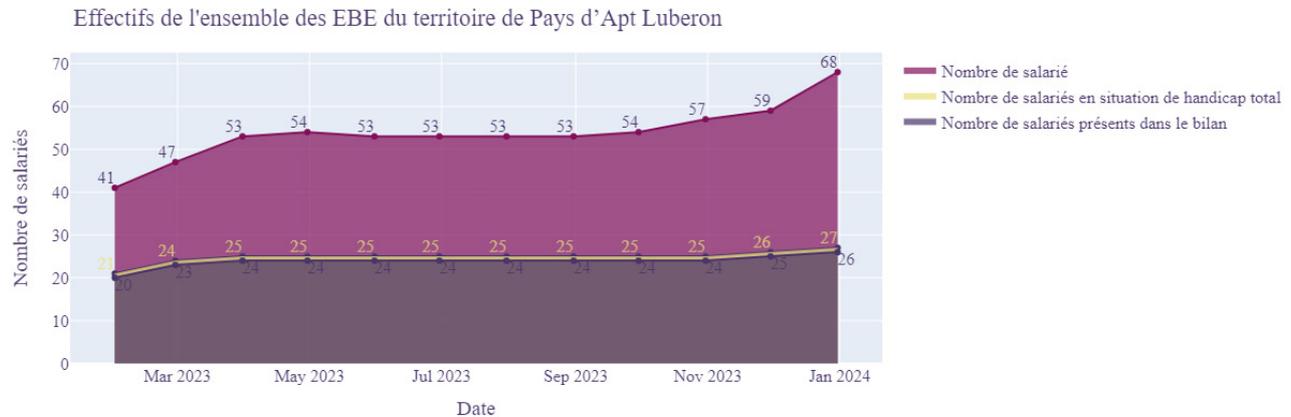
FOCUS SUR L'ENTREPRISE À BUT D'EMPLOI ZOU VAÏ :

Carte d'identité :

- Date d'embauche des 1ers salariés issus de la privation d'emploi : le 01/10/2022
- Nombre de salariés au 31/12/2023 : **68**
- Référent handicap nommé : **Oui (3)**

Evolution du nombre de salariés en situation de handicap issus de la privation durable d'emploi/Evolution du nombre total de salariés :

- **39,71 %** : c'est la part du nombre de salariés en situation de handicap dans l'effectif de l'EBE
 - **61,2 %** : c'est le taux de l'OETH de l'EBE calculé
- Nombre de situations accompagnées pour une reconnaissance depuis l'ouverture de l'EBE : **1**



Convention avec l'Agefiph sur l'année 2023 :

- Nombre de forfaits attribués pour les personnes reconnues ou en cours de reconnaissance : **25**
- Montant financier : **75 000 €**

Au sein de l'EBE, avez-vous défini un processus pour identifier la situation de handicap et favoriser sa prise en compte pour l'intégration ? **Oui**. Actions réalisées :

- Chaque nouveau salarié est reçu en individuel après la signature de son contrat pour faire le point sur ses difficultés et évaluer les activités possibles ou non, et évaluer les outils de compensation à mettre en place.

Axes managériaux inclusifs mis en place dans l'EBE et illustrations concrètes :

Poser, clarifier et faire respecter le cadre :

- Nous avons construit avec les salariés une charte de l'EBE ZOUVAI qui reprend les valeurs et principes, le respect, le professionnalisme, la bienveillance, la solidarité, la confiance, l'engagement ... mais aussi les principes fondateurs et l'identité de l'EBE

Construire la production de biens et services :

- Plusieurs de nos activités sont issues des idées d'activités des salariés par exemple le broyage de déchets verts chez les particuliers

Favoriser l'évolution professionnelle de chacun :

- Nos salariés suivent tous les formations de base, habilitation électrique, gestes et postures, SST mais plusieurs ont souhaités suivre des formations individuelles pour se perfectionner ou apprendre un nouveau métier

Développer la régulation pour maintenir l'équilibre dans l'entreprise en continu :

- Nous avons organisé notre premier séminaire pour retravailler la charte des valeurs et permettre aux nouveaux arrivants de se l'approprier. Cette journée fût l'occasion de réunir tous les salariés ensemble pour permettre de favoriser la cohésion d'équipe

Chercher l'impact positif :

- L'EBE Zouvai garantit la sécurité au travail avec la fourniture pour tout nouvel entrant d'EPI personnel, chaussures, pantalon veste et tshirt. L'équipe encadrante est formée aux visites comportementales de sécurité et chaque salarié est visité 3 fois par an pour anticiper les risques d'accident du travail

POITIERS : PAPIOLE, GESC

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

Part du nombre de salarié en situation de handicap dans l'effectif des EBE du Territoire habilité : **14,52 %**

Effectifs de l'ensemble des EBE du territoire de Poitiers



FOCUS SUR L'ENTREPRISE À BUT D'EMPLOI GESC :

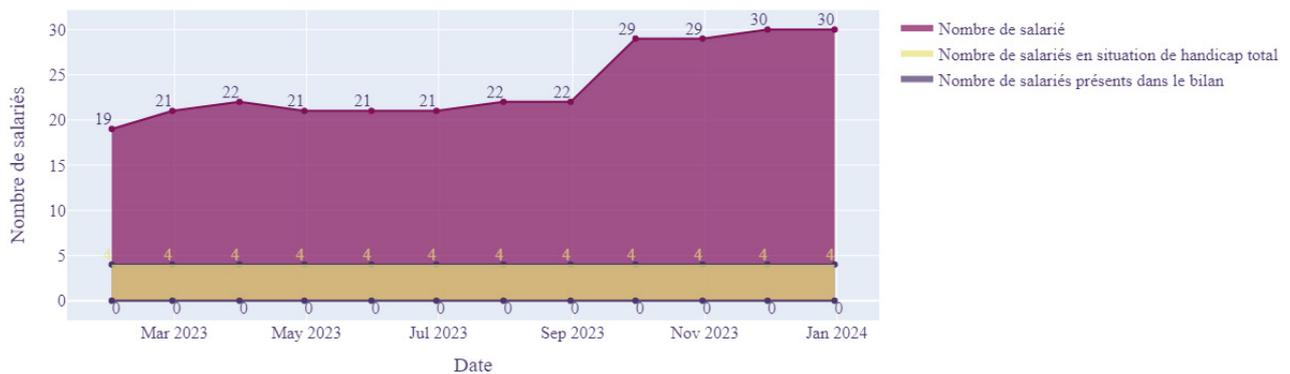
Carte d'identité :

- Date d'embauche des 1ers salariés issus de la privation d'emploi : le 16/01/2023
- Nombre de salariés au 31/12/2023 : **30**
- Référent handicap nommé : **NC**

Evolution du nombre de salariés en situation de handicap issus de la privation durable d'emploi/Evolution du nombre total de salariés :

- **13,33%** : c'est la part du nombre de salariés en situation de handicap dans l'effectif de l'EBE
 - **13,6%** : c'est le taux de l'OETH de l'EBE calculé
- Nombre de situations accompagnées pour une reconnaissance depuis l'ouverture de l'EBE : **NC**

Effectifs de l'EBE GESC -- Poitiers



Convention avec l'Agefiph sur l'année 2023 :

- Nombre de forfaits attribués pour les personnes reconnues ou en cours de reconnaissance : **4**
- Montant financier : **12 000 €**

Au sein de l'EBE, avez-vous défini un processus pour identifier la situation de handicap et favoriser sa prise en compte pour l'intégration ? **NC**. Actions réalisées : **NC**

FOCUS SUR L'ENTREPRISE À BUT D'EMPLOI PAPIOLE :

Carte d'identité :

- Date d'embauche des 1ers salariés issus de la privation d'emploi : le 16/01/2023
- Nombre de salariés au 31/12/2023 : **32**
- Référent handicap nommé : **Oui** (1)

Evolution du nombre de salariés en situation de handicap issus de la privation durable d'emploi/Evolution du nombre total de salariés :

- **15,62%** : c'est la part du nombre de salariés en situation de handicap dans l'effectif de l'EBE
 - **8,1%** : c'est le taux de l'OETH de l'EBE calculé
- Nombre de situations accompagnées pour une reconnaissance depuis l'ouverture de l'EBE : **0**



Convention avec l'Agefiph sur l'année 2023 :

- Non concerné

TOPE 5 : LE RESSORT

Territoire habilité par arrêté ministériel : le 31/12/2021

FOCUS SUR L'ENTREPRISE À BUT D'EMPLOI LE RESSORT :

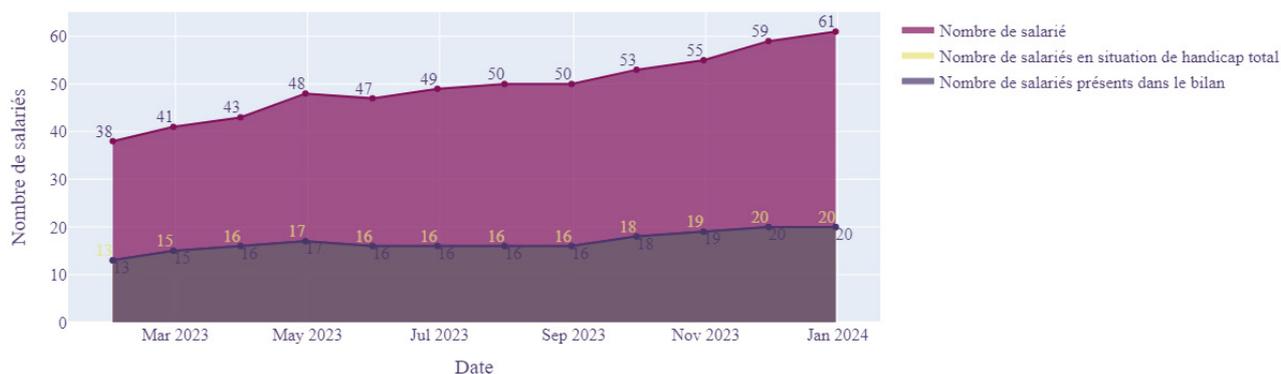
Carte d'identité :

- Date d'embauche des 1ers salariés issus de la privation d'emploi : le 01/03/2022
- Nombre de salariés au 31/12/2023 : **61**
- Référent handicap nommé : **Oui** (1)

Evolution du nombre de salariés en situation de handicap issus de la privation durable d'emploi/Evolution du nombre total de salariés :

- **32,79%** : c'est la part du nombre de salariés en situation de handicap dans l'effectif de l'EBE
 - **29,3%** : c'est le taux de l'OETH de l'EBE calculé
- Nombre de situations accompagnées pour une reconnaissance depuis l'ouverture de l'EBE : **1**

Effectifs de l'ensemble des EBE du territoire de TOPE 5 du Châtelleraudais



Convention avec l'Agefiph sur l'année 2023 :

- Nombre de forfaits attribués pour les personnes reconnues ou en cours de reconnaissance : **17**
- Montant financier : **51 000 €**

Au sein de l'EBE, avez-vous défini un processus pour identifier la situation de handicap et favoriser sa prise en compte pour l'intégration ? **Oui**. Actions réalisées :

- Création d'un poste de référent handicap / chargé de maintien dans l'emploi. Évaluation systématique dès la prise de poste entre le salarié, le référent handicap, le coordinateur d'activités pour évaluer les besoins du salarié et les adaptations éventuelles.

Axes managériaux inclusifs mis en place dans l'EBE et illustrations concrètes :

Poser, clarifier et faire respecter le cadre :

- règlement intérieur, élaboration en cours du projet social, travail de co-construction avec les salariés de l'organisation et du développement de l'entreprise

Construire la production de biens et services :

- Développement d'activités en lien avec les compétences des salariés. Les salariés sont acteurs et associés dans la mise en place et l'ouverture de nouvelles activités. Ex: ouverture d'un atelier de réparation vélo à l'arrivée d'un salarié souhaitant l'ouvrir.

Favoriser l'évolution professionnelle de chacun :

- Entretien professionnel, plan de développement de compétences, accessibilité des postes à responsabilité pour des personnes issues de la privation d'emploi (5 salariés)

Développer la régulation pour maintenir l'équilibre dans l'entreprise en continu :

- Articulation entre les 4 pôles et 3 sites de production avec réunions mensuelles interpôle ce qui peut permettre des mobilités internes et donc de préserver l'équilibre du collectif, mise en place de sanctions disciplinaires

Chercher l'impact positif :

- Prise de confiance des salariés, donner du sens au travail accompli, individualisé les parcours d'accompagnement

THAON LES VOSGES : L'ABEL INITIATIVE

Territoire habilité par arrêté ministériel : le 06/02/2023

FOCUS SUR L'ENTREPRISE À BUT D'EMPLOI ABEL INITIATIVE :

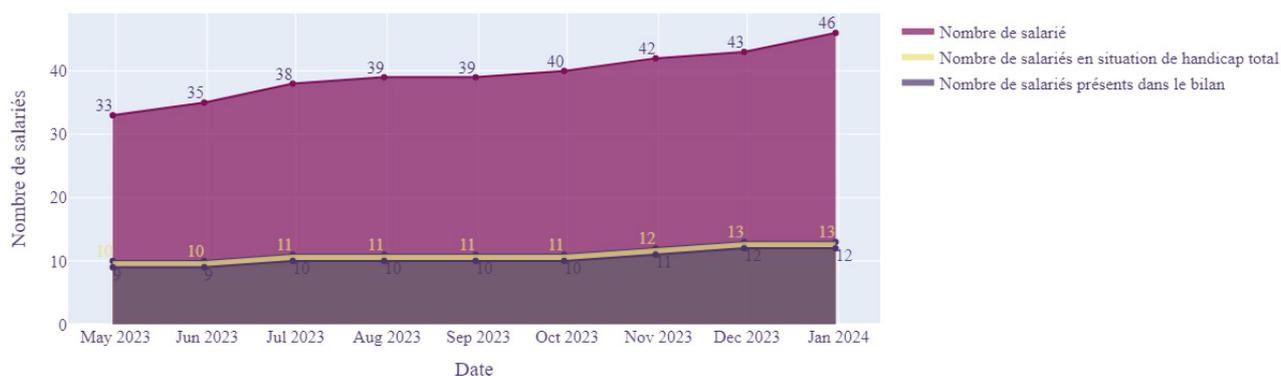
Carte d'identité :

- Date d'embauche des 1ers salariés issus de la privation d'emploi : le 01/04/2023
- Nombre de salariés au 31/12/2023 : **46**
- Référent handicap nommé : **Oui (2)**

Evolution du nombre de salariés en situation de handicap issus de la privation durable d'emploi/Evolution du nombre total de salariés :

- **28,26%** : c'est la part du nombre de salariés en situation de handicap dans l'effectif de l'EBE
 - **26,2%** : c'est le taux de l'OETH de l'EBE calculé
- Nombre de situations accompagnées pour une reconnaissance depuis l'ouverture de l'EBE : **0**

Effectifs de l'ensemble des EBE du territoire de Thaon-les-Vosges



Convention avec l'Agefiph sur l'année 2023 :

- Nombre de forfaits attribués pour les personnes reconnues ou en cours de reconnaissance : **9**
- Montant financier : **27 000 €**

Au sein de l'EBE, avez-vous défini un processus pour identifier la situation de handicap et favoriser sa prise en compte pour l'intégration ? **Oui**. Actions réalisées :

- A chaque entrée en EBE, la reconnaissance handicap est demandée avec questionnaire sur le type de handicap.
- Information est faite à la médecine du travail (EPSAT), qui nous fait des préconisations.

Axes managériaux inclusifs mis en place dans l'EBE et illustrations concrètes :

Favoriser l'évolution professionnelle de chacun :

- 1 accompagnatrice socio-professionnelle à temps plein accompagne les salariés

Développer la régulation pour maintenir l'équilibre dans l'entreprise en continu :

- 1 session en Communication non Violente obligatoire pour tous les salariés entre novembre et décembre 2023

BAM 95 : BAM EMPLOI SERVICES

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

FOCUS SUR L'ENTREPRISE À BUT D'EMPLOI BAM EMPLOI SERVICES :

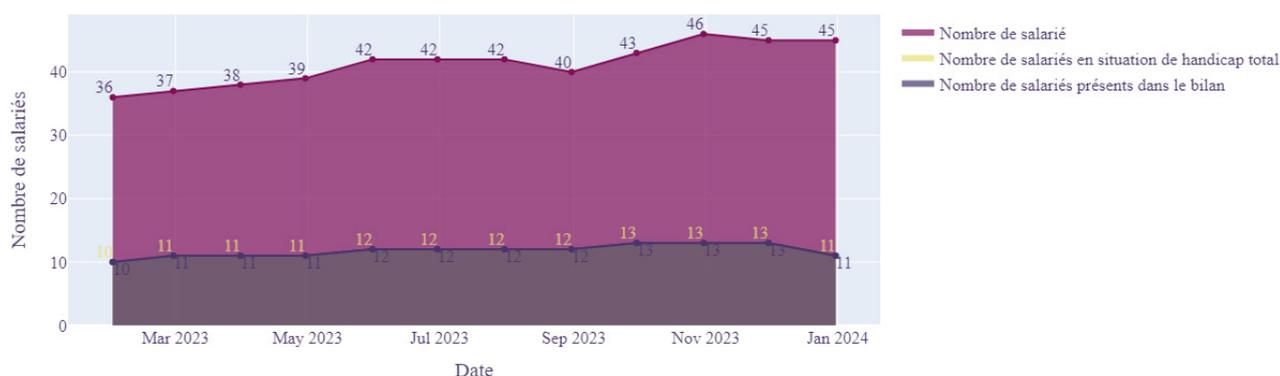
Carte d'identité :

- Date d'embauche des 1ers salariés issus de la privation d'emploi : le 01/06/2022
- Nombre de salariés au 31/12/2023 : 45
- Référent handicap nommé : **Oui** (2)

Evolution du nombre de salariés en situation de handicap issus de la privation durable d'emploi/Evolution du nombre total de salariés :

- **24,44%** : c'est la part du nombre de salariés en situation de handicap dans l'effectif de l'EBE
 - **25,4%** : c'est le taux de l'OETH de l'EBE calculé
- Nombre de situations accompagnées pour une reconnaissance depuis l'ouverture de l'EBE : 0

Effectifs de l'ensemble des EBE du territoire de Bouffemont-Attainville-Moisselles (BAM)



Convention avec l'Agefiph sur l'année 2023 :

- Nombre de forfaits attribués pour les personnes reconnues ou en cours de reconnaissance : 3
- Montant financier : 9 000 €

Au sein de l'EBE, avez-vous défini un processus pour identifier la situation de handicap et favoriser sa prise en compte pour l'intégration ? **Non.**

Axes managériaux inclusifs mis en place dans l'EBE et illustrations concrètes :

Poser, clarifier et faire respecter le cadre :

- Rappel des règles du savoir vivre ensemble

Construire la production de biens et services :

- Tâches en adéquation avec les problématiques des salariés

Favoriser l'évolution professionnelle de chacun :

- plan de formation 2024

Développer la régulation pour maintenir l'équilibre dans l'entreprise en continu :

- Nous avons sensibilisé les autres salariés aux vulnérabilités de leurs collègues BOETH

Chercher l'impact positif :

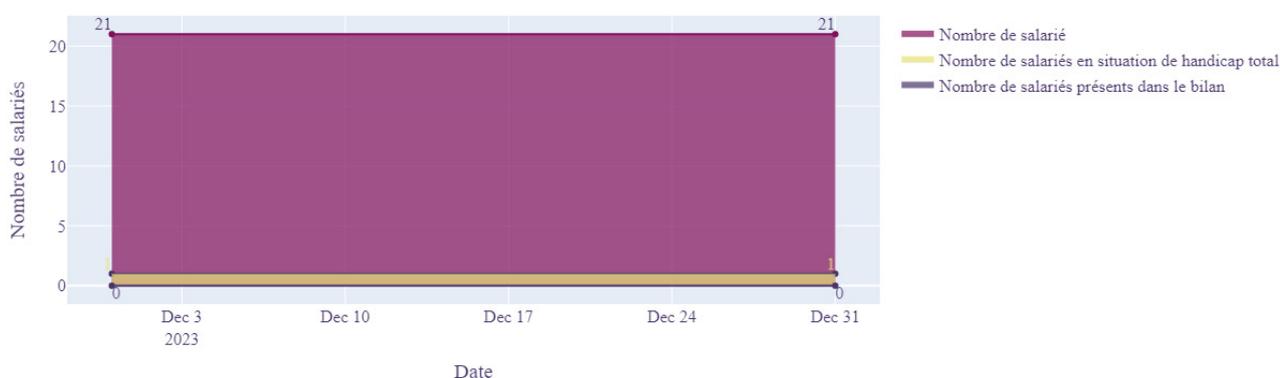
- Une meilleure conscience du savoir vivre ensemble

7.2.2 - TERRITOIRES ET ENTREPRISES À BUT D'EMPLOI DONT LE PARTENARIAT EST À ENGAGER

- 10. Troyes - Champagne : Sequoia
- 22. Saint-Brieuc - Ploufragan: Des Villages aux Châtelets : Au Cœur de l'Emploi
- 53. Laval Grand Saint Nicolas : Val'OrisonS 53
- 59. Bailleul : Esca'Belle Emploi
- 59. Lille-Fives : CITEO Territoire d'Avenirs Fivois, La Pioche-Lille
- 59. Valenciennes - quartier Faubourg de Lille et Acacias : La Barakajobs
- 75. Paris 18e : Activ'18
- 75. Paris 20e - Fougères le Vau : La Compagnie du 20e
- 93. Pantin - Quartier des 4 Chemins : Pour un droit à l'emploi à Pantin
- 93. Bagnolet : EBE Pour un droit à l'emploi à Bagnolet - Caps comme Noue
- 97. Rivière Pilote : APIER
- 97. Le Port : Synergie Pei - La Halle du réemploi

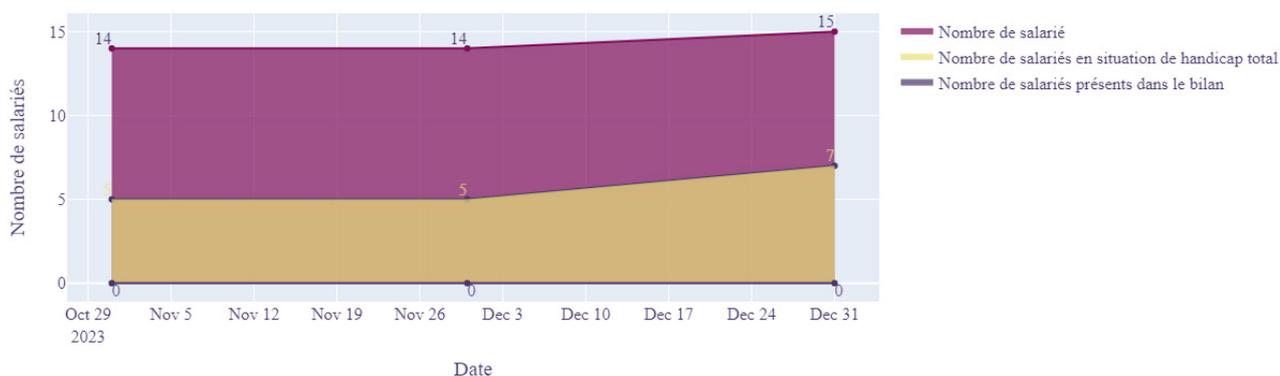
TROYES - CHAMPAGNE : SEQUOIA

Effectifs de l'ensemble des EBE du territoire de Troyes Champagne



SAINT-BRIEUC - PLOUFRAGAN: DES VILLAGES AUX CHÂTELETS : AU CŒUR DE L'EMPLOI

Effectifs de l'ensemble des EBE du territoire de Saint-Brieuc - Ploufragan-des Villages aux Châtelets

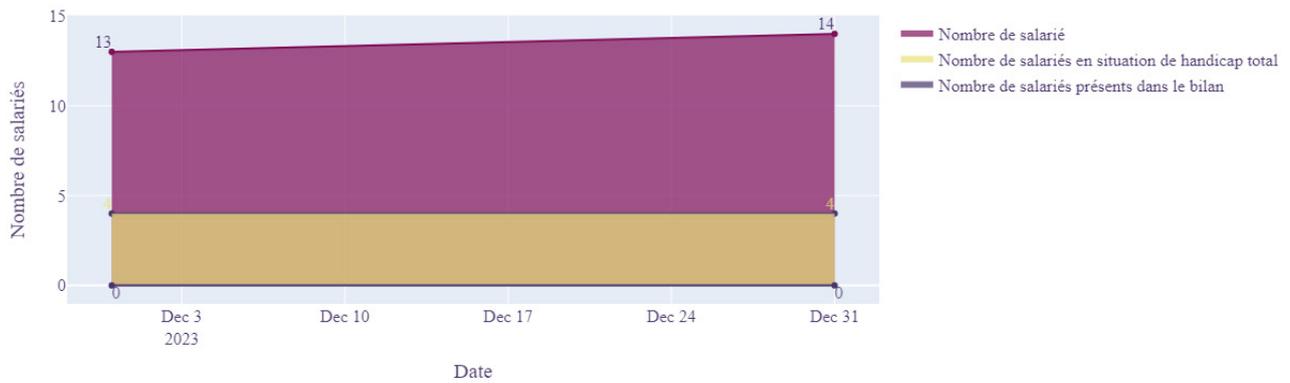


LAVAL GRAND SAINT NICOLAS : VAL'ORISONS 53

[pas de graphique disponible]

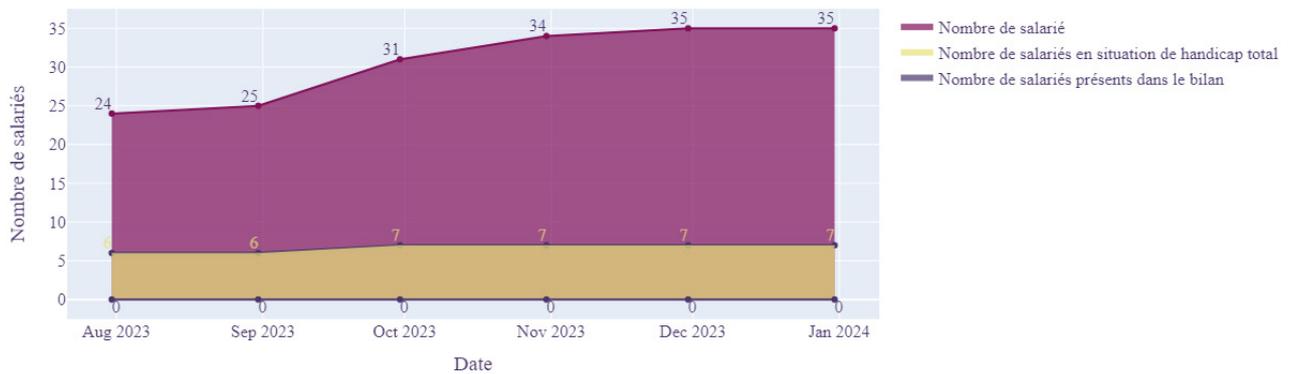
BAILLEUL : ESCA'BELLE EMPLOI

Effectifs de l'ensemble des EBE du territoire de Bailleul

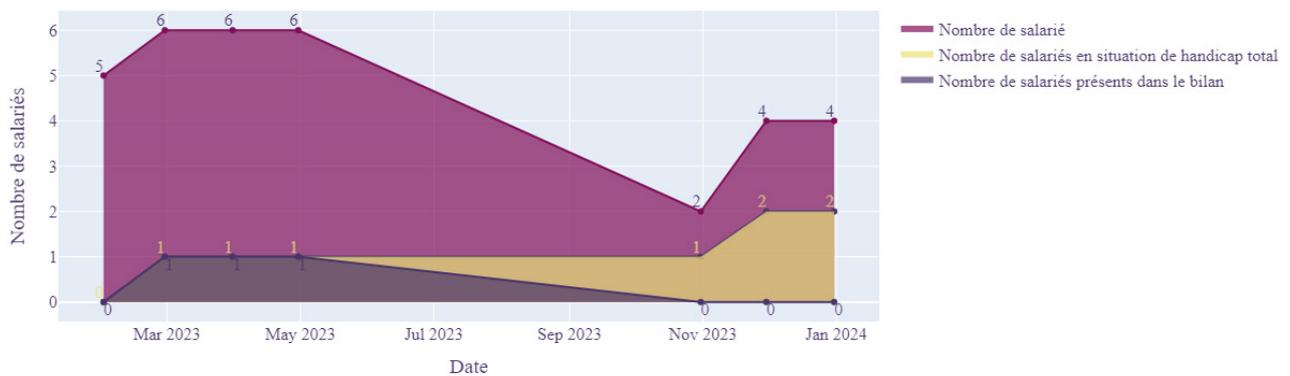


LILLE-FIVES : CITEO TERRITOIRE D'AVENIRS FIVOIS, LA PIOCHE-LILLE

Effectifs de l'EBE TAF (Territoire d'Avenirs Fivois) -- Lille Fives

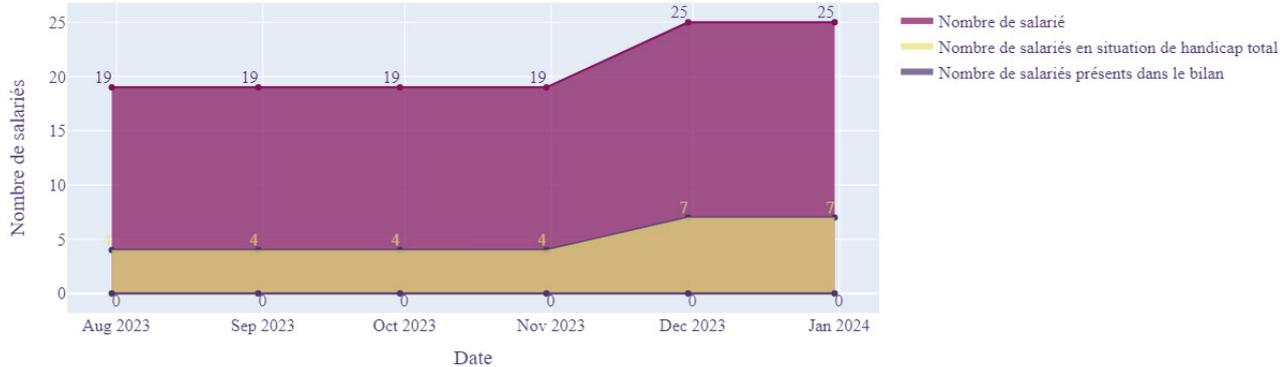


Effectifs de l'EBE La pioche -- Lille Fives



VALENCIENNES - QUARTIER FAUBOURG DE LILLE ET ACACIAS : LA BARAKAJOBS

Effectifs de l'ensemble des EBE du territoire de Valenciennes- quartier Faubourg de Lille et Acacias



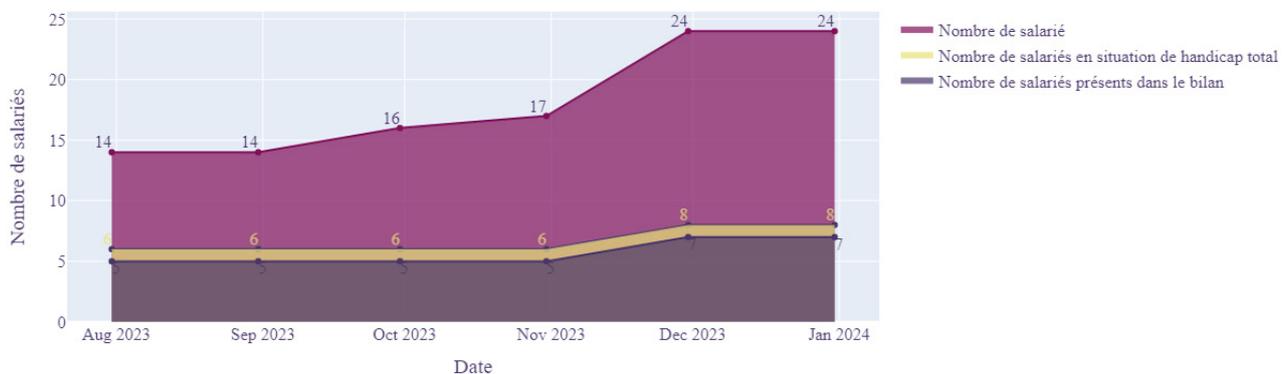
PARIS 18E : ACTIV'18

Effectifs de l'ensemble des EBE du territoire de Paris 18 - Chapelle Nord



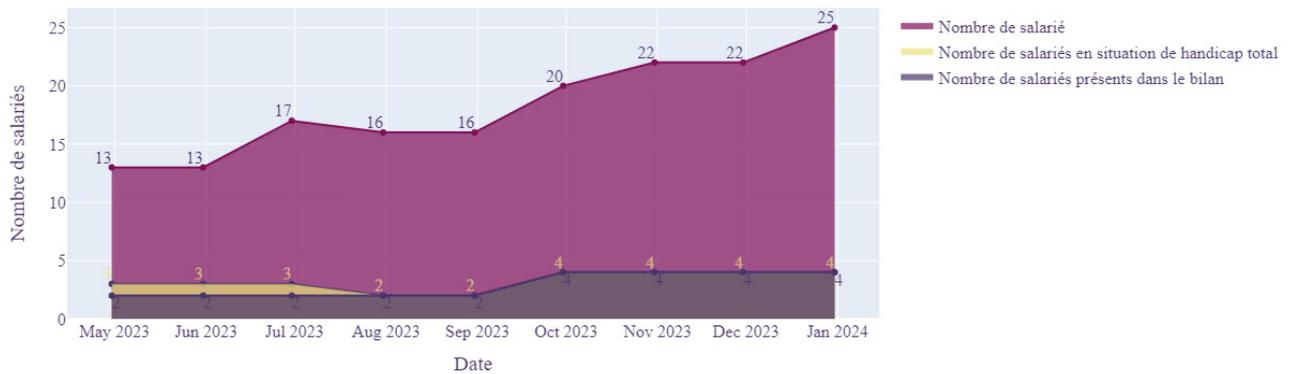
PARIS 20E - FOUGÈRES LE VAU : LA COMPAGNIE DU 20E

Effectifs de l'ensemble des EBE du territoire de Paris 20e - Fougères le Vau



PANTIN - QUARTIER DES 4 CHEMINS : POUR UN DROIT À L'EMPLOI À PANTIN

Effectifs de l'ensemble des EBE du territoire de Pantin - Quartier des 4 chemins



BAGNOLET : EBE POUR UN DROIT À L'EMPLOI À BAGNOLET - CAPS COMME NOUE

Effectifs de l'ensemble des EBE du territoire de Bagnolet - Quartiers de la Capsulerie et de la Noue Jean Lolive



RIVIÈRE PILOTE : APIER

[pas de graphique disponible]

LE PORT : SYNERGIE PEI - LA HALLE DU RÉEMPLOI

[pas de graphique disponible]

7.3 BILAN 2022 - AJUSTEMENT DES CHIFFRES

Les corrections sont les suivantes :

ENTREPRISE À BUT D'EMPLOI	NOMBRE DE FORFAITS CONCERNÉS	MONTANT
<i>Ajustement à la baisse</i>		
EBE 58	-1	-3 000
SOLEEO	-6	-18 000
TOTAL	-7	-21 000
<i>Ajustement à la hausse</i>		
Inserfac EBE	+1	3 000
La Ferme de Lucien	+2	6 000
Blosn'Up	+1	3 000
Activi'Teil	+2	6 000
Thiers Entreprise	+3	9 000
Actypole	+4	12 000
Atipic	+3	9 000
TOTAL	+16	48 000
DIFFÉRENCE	+9	27 000

Le bilan 2022 corrigé indique donc que l'expérimentation a concerné :
31 Entreprises à but d'emploi pour 193 forfaits.

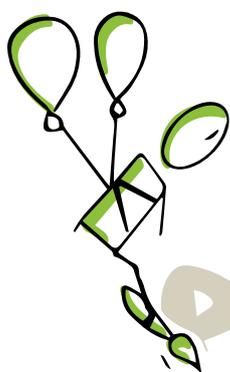


EXPERIMENTATION
TERRITORIALE CONTRE LE
CHÔMAGE DE
LONGUE
DURÉE

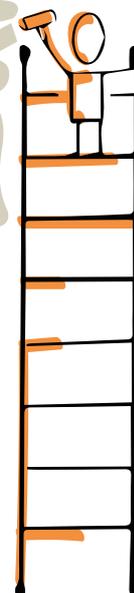
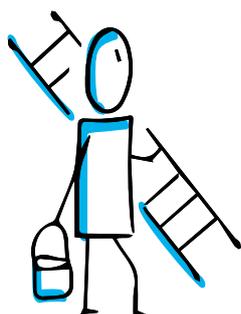


agefiph

ouvrir l'emploi
aux personnes handicapées



POUR FAIRE
DE L'EMPLOI
UN DROIT



... POUR TOUS !