

6. ANNEXES

6.1 LISTE DES TERRITOIRES ET DES ENTREPRISES A BUT D'EMPLOI

Au 31/12/2024 : 75 territoires habilités et 85 EBE conventionnées

<i>Territoires concernés</i>	<i>Entreprises à but d'emploi (EBE)</i>	<i>Effectif total (PPDE et NPPDE) au 31/12/2024</i>	<i>Nombre de BOETH issues de la PDE au 31/12/2024</i>	<i>Nombre de salarié-es en cours de reconnaissance de la PDE au 31/12/2024</i>	<i>Taux d'OETH minimal calculé (DSN uniquement)</i>	<i>Nombre de forfaits attribués en 2024</i>	<i>Montant soutien Agefiph 2024</i>
07. Le Teil	ActiviTeil	77	12	1	14,00%	8	24 000,00 €
07. Le Teil	Déclic et des Claps	30	8	1	28,00%	8	24 000,00 €
09. Agglomération de Saint-Girons	L'UBAC	11	3		32,00%	4	12 000,00 €
10. Troyes - Champagne	Sequoia	31	5		14,00%	5	15 000,00 €
13. Jouques	ELAN	51	13		31,00%	5	15 000,00 €
14. Colombelles	ATIPIC	85	25		26,00%	7	21 000,00 €
18. Bourges côté Gibjoncs	BEST	17	2		8,00%	4	12 000,00 €
21. Semur-en-Auxois	EBE 21	17	6		41,00%	4	12 000,00 €
22. Saint-Brieuc - Ploufragan: Des Villages aux Châtelets	Au Cœur de l'Emploi	25	8	1	33,00%	6	18 000,00 €
22 56. COB	EBECOB	39	12		40,00%	10	30 000,00 €
26. Val de Drôme Livron	Val d'Emploi	61	21	1	21,00%	23	69 000,00 €
29. Saint Thégonnec Loc Eguinier	Nevez Amzer	39	10		22,00%	11	33 000,00 €
29. Concarneau	Treuzell	15	6		6,00%	6	18 000,00 €
33. Castillon la Bataille	Casti'Lab	65	18		32,00%	7	21 000,00 €
33. Bordeaux Grand Parc	Groupeement d'Employeurs Grand-Parc Solidaire	9	3		24,00%	0	- €
33. Bordeaux Grand Parc	Seconde unité d'EBE / La fourmilière	23	9		0,00%	0	- €
34. Lodève	EBE Lodève l'abeille verte	175	28	1	17,00%	29	87 000,00 €
34. Montpellier-Grabels	Hauts Val & CO	23	7		0,00%	7	21 000,00 €
35. Pipriac Saint Ganton	TEZEA	60	18	2	26,00%	12	36 000,00 €
35. Rennes le Blosne	Blosn'Up	51	14	1	27,00%	13	39 000,00 €
37. Bléré Val de Cher	La Boîte d'à côté	60	20		33,00%	9	27 000,00 €
37_Tours Sanitas Velpeau	Co-Hop	16	0		0,00%	0	- €
38. Echirrolles-Ouest	SOLEEO	43	8		24,00%	3	9 000,00 €
38. Le Trièves	Pep's Trièves	33	7		16,00%	6	18 000,00 €
41. Blois	EBBE - Yakablois	37	11		32,00%	13	39 000,00 €
43. Le Puy en Velay	Les Ateliers Aniciens	36	12		32,00%	12	36 000,00 €
44. Pont-Château	ESPACEA	59	27		39,00%	25	75 000,00 €
49. Montreuil-Bellay	ASURE	21	11		50,00%	7	21 000,00 €
49. Saumur	ASURE	40	16		44,00%	15	45 000,00 €

52. Bassin de Joinville en Champagne	ARIT EBE	27	6		20,00%	6	18 000,00 €
52. Bassin de Joinville en Champagne	Les Comptoirs	33	9		20,00%	9	27 000,00 €
53. Laval Grand Saint Nicolas	Val'OrisS 53	33	13		35,00%	12	36 000,00 €
54. Colombey-sud-toulois	LA FABRIQUE	81	19	2	18,00%	4	12 000,00 €
54. Colombey-sud-toulois	SCIC LAINE EN RÊVE	5	2		68,00%	1	3 000,00 €
56. Vannes-Ménimur	AcSoMur	55	17	3	31,00%	9	27 000,00 €
58. Les Bertranges	EBE 58	106	15		12,00%	4	12 000,00 €
58. Bassin de Vie Moulins Engilbert	Ô'Ser	45	12	3	19,00%	9	27 000,00 €
58. Les Portes du Morvan	EBE les Portes du Morvan	26	6		25,00%	6	18 000,00 €
58. Pays Luzycois	EBE du Pays Luzycois	26	6	1	14,00%	4	12 000,00 €
58. Vaux d'Yonne	EBE des Vaux d'Yonne	38	11	1	33,00%	12	36 000,00 €
59. Métropole Européenne de Lille	LA FABRIQUE DE L'EMPLOI	116	29		26,00%	10	30 000,00 €
59. Métropole Européenne de Lille	LA PIOCHE	47	9		18,00%	6	18 000,00 €
59. Bailleul	Esca' Belle Emploi	20	12		41,00%	9	27 000,00 €
59. Lille-Fives	CITEO Territoire d'Avenirs Fivois	47	14		30,00%	12	36 000,00 €
59. Lille-Fives	La Pioche	5	3		102,00%	4	12 000,00 €
59. Valenciennes - quartier Faubourg de Lille et Acacias	La Barakajobs	40	10		27,00%	9	27 000,00 €
59. Arc Nord Ouest Roubaix	Ré-Emploi	10	0		0,00%	0	- €
63. Thiers	ACTYPOLES	75	20		21,00%	6	18 000,00 €
63. Thiers	INSERFAC.EBE	28	7	1	28,00%	2	6 000,00 €
63. Thiers	La Ferme de Lucien	7	2		32,00%		- €
63. Thiers	Thiers Entreprise	65	7		17,00%	5	15 000,00 €
63. Gerzat les Vergnes	Insercoop / inserfac	14	3		14,00%	3	9 000,00 €
63. Gerzat les Vergnes	Jardins Solidaires	21	5		37,00%	5	15 000,00 €
63. Gerzat les Vergnes	JOB EBE	16	2		17,00%	3	9 000,00 €
64. Pau Quartiers....	Ecloz	58	24		37,00%	10	30 000,00 €
69. Villeurbanne St-Jean	EMERJEAN	97	24		31,00%	6	18 000,00 €
69. Villeurbanne St-Jean	ENGAGES	35	3	1	7,00%	0	- €
69. Villeurbanne St-Jean	ENJOUES	31	4		30,00%	3	9 000,00 €
69. Villeurbanne les Brosses	Bross'Up	46	5		21,00%	5	15 000,00 €
69. Lyon 8 La Plaine Santy	Santy Plaine Actions	41	9		23,00%	7	21 000,00 €
69. Saint Fons	S'FAIRE	23	7		43,00%	9	27 000,00 €
73. Coeur de Savoie - Val Gelon	Acti'Val73	30	13		45,00%	14	42 000,00 €
75. Paris 13e	13 AVENIR	72	17		19,00%	5	15 000,00 €
75. Paris 18e	Activ'18	48	10		24,00%	9	27 000,00 €
75. Paris 19e - Rosa Parks	Emile&Rosa	31	3		7,00%	0	- €
75. Paris 20e - Fougères le Vau	La Compagnie du 20e	45	14		37,00%	10	30 000,00 €
76_Darnétal	ADELE	22	8		23,00%	7	21 000,00 €
76. Petit-Couronne	La Marcotte	27	6	1	19,00%	5	15 000,00 €
76. Port Jérôme sur Seine	La Source	37	9	1	23,00%	7	21 000,00 €
78. Mureaux Stade Léo Lagrange-Bords de Seine	Mur'Envol	43	9		21,00%	9	27 000,00 €
79. Mauléon	ESIAM	70	30		50,00%	12	36 000,00 €
82. Quercy Caussadais	QIS	24	9		38,00%	8	24 000,00 €
84. Apt Luberon	Zou Vaï	87	34		43,00%	33	99 000,00 €
86. Poitiers	EBE GESC	38	9		19,00%	6	18 000,00 €
86. Poitiers	Papiole	82	15		14,00%	10	30 000,00 €
86. Tope 5	LE RESSORT	73	25	1	36,00%	14	42 000,00 €

87. Communauté de Communes de Noblat	NoblAtout	11	6		53,00%	0	- €
88. Thaon les Vosges	L'ABEL initiative	56	19		21,00%	14	42 000,00 €
92. Antony quartiers Noyer-Doré et Pajeaud	Antraide	8	1		0,00%	0	- €
93. Pantin - Quartier des 4 Chemins	Pour un droit à l'emploi à Pantin	62	11	1	13,00%	7	21 000,00 €
93. Bagnolet	Caps comme Noue	25	5		29,00%	5	15 000,00 €
95. BAM 95	BAM ES	50	12		22,00%	10	30 000,00 €
95. Cergy	CESIL	21	3		20,00%	0	- €
97. Le Port	Synergie Pei - La Halle du réemploi	20	2		20,00%	2	6 000,00 €
97. Rivière Pilote	APIER	33	2		0,00%	2	6 000,00 €
						638	1 914 000,00 €

6.2 MONOGRAPHIES DES TERRITOIRES ET DES ENTREPRISES A BUT D'EMPLC EN 2024

Entreprises à but d'emploi bénéficiaires du partenariat Agefiph

78 Entreprises à but d'emploi ont une convention de partenariat :

- 07. Le Teil : ActiviTeil, Déclic et des Claps
- 09. Agglomération de Saint-Girons : UBAC
- 10. Troyes - Champagne : Sequoia
- 13. Jouques : ELAN
- 14. Colombelles : ATIPIC
- 18. Bourges côté Gibjoncs : BEST
- 21. Semur-en-Auxois : EBE 21
- 22. Saint-Brieuc - Ploufragan: Des Villages aux Châtelets : Au Cœur de l'Emploi
- 22 56. Centre Ouest Bretagne : EBECOB
- 26. Val de Drôme Livron sur Drôme : Val d'Emploi
- 29. Saint Thégonnec Loc Eguinier : Nevez Amzer
- 29. Concarneau : Treuzell
- 33. Castillon la Bataille : Casti'Lab
- 34. Lodève : EBE Lodève
- 34. Montpellier-Grabels : Hauts Val & CO
- 35. Pipriac Saint Ganton : Tezea
- 35. Rennes le Blossne : Blossn'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 Anciens
- 44. Pont-Château : ESPACEA
- 49. Montreuil-Bellay : ASURE
- 49. Saumur Hauts Quartiers chemin vert : ASURE
- 52. Bassin de Joinville en Champagne : Les Comptoirs, ARIT EBE
- 53. Laval Grand Saint Nicolas : Val'OrisonS 53
- 54. Pays de Colombey-sud-toulois : La Fabrique et de Laine en Rêves
- 56. Vannes-Secteur de Mérimur : 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
- 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
- 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 Quartier Arsenal - Carnot Parmentier : S'FAIRE
- 73. Coeur de Savoie - Val Gelon : Acti'Val73
- 75. Paris 13e : 13 AVENIR
- 75. Paris 18e - Chapelle Nord : Activ'18
- 75. Paris 19e - Rosa Parks : Emile&Rosa
- 75. Paris 20e - Fougères le Vau : La Compagnie du 20e
- 76. Port Jérôme sur Seine : La Source
- 76. Darnétal : ADELE
- 76. Petit-Couronne : La Marcotte
- 78. Les Mureaux Stade Léo Lagrange-bords de Seine : Mur'Envol
- 79. Mauléon : ESIAM
- 84. Pays d'Apt Luberon : Zou Vaï
- 86. Poitiers : GESG, Papirole
- 86. Tope 5 : Le Ressort
- 88. Thaon les Vosges : L'ABEL initiative
- 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
- 95. BAM 95 : BAM ES
- 97. Rivière Pilote : APIER
- 97. Le Port : Synergie Pei - La Halle du réemploi

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

- 33. Bordeaux Grand Parc : Groupement d'Employeurs Grand-Parc Solidaire et La Fourmilière
- 37. Tours Sanitas Velpeau : Co-Hop
- 59. Arc Nord Ouest Roubaix : Ré'Emploi
- 87. Communauté de Communes de Noblat : Noblatout
- 92. Antony quartiers Noyer-Doré et Pajeaud : Antraide
- 95. Cergy : CESIL

6.2.1 ENTREPRISES A BUT D'EMPLOI BENEFICIAIRES DU PARTENARIAT AGEFIPH

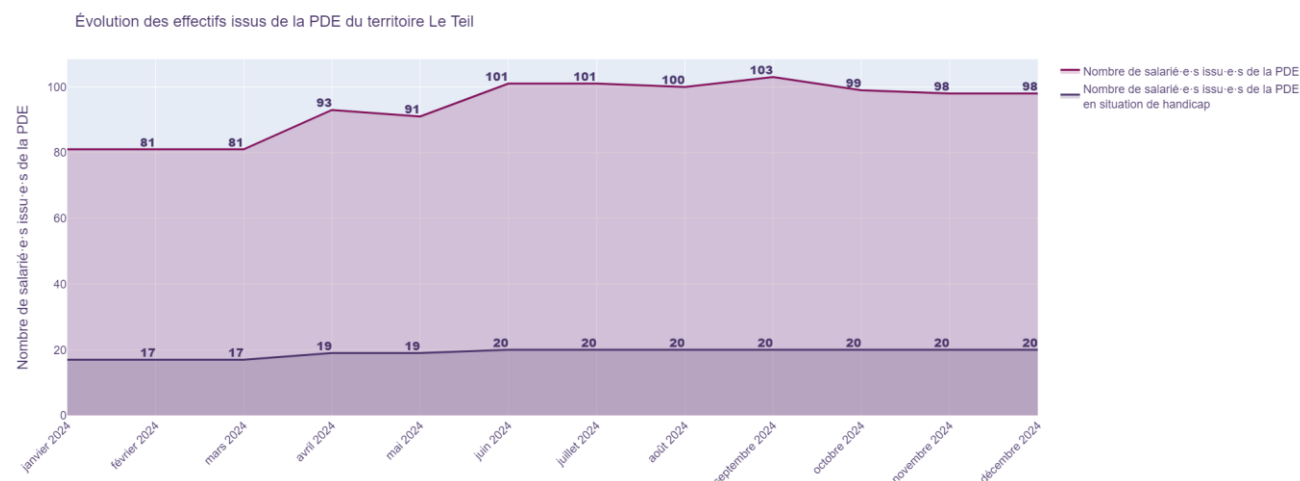
Dans les monographies présentées ci-dessous, plusieurs indicateurs sont repris et il est nécessaire d'apporter quelques précisions les concernant :

l'OETH est calculée à partir de la formule de calcul consacrée¹, appliquée uniquement aux salarié·es BOETH parmi les salarié·es issu·es de la privation durable d'emploi sur le total des salarié·es de l'entreprise. Cela signifie donc que le taux présenté ci-après dans les monographies des EBE est une simulation minimale.

LE TEIL : ACTIVITEIL ET DÉCLIC ET DES CLAPS

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

Part du nombre de salarié·es issu·es de la privation durable d'emploi en situation de handicap dans l'effectif des EBE du territoire expérimental : **20,40 %**



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

Carte d'identité :

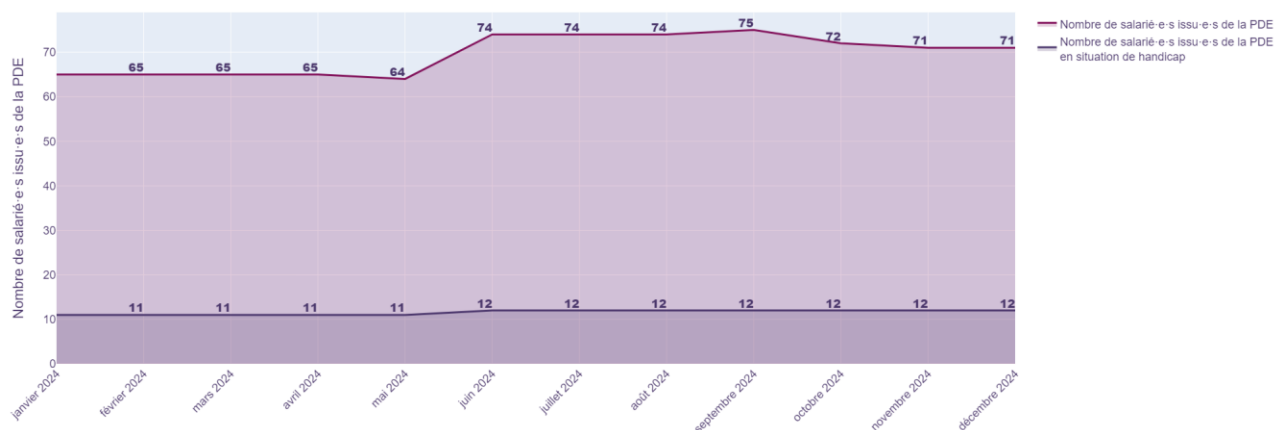
- Date d'embauche des 1ers salarié·es issu·es de la privation d'emploi : **le 07/03/2022**
- Nombre de salarié·es au 31/12/2024 : **77**
- Référent handicap nommé : **oui (1)**

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

- **16,90 %** : c'est la part du nombre de salarié·es issu·es de la privation durable d'emploi en situation de handicap dans l'effectif de l'EBE
 - **14,00 %** : c'est le taux minimal de l'OETH de l'EBE calculé
- Nombre de situations accompagnées pour une reconnaissance depuis l'ouverture de l'EBE : **2**

¹ <https://entreprendre.service-public.fr/vosdroits/F22523>

Évolution des effectifs issus de la PDE de l'EBE ActiTeil



#7211_2

Convention avec l'Agefiph sur l'année 2024 :

- 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 ? **Oui.**

Actions réalisées :

- Entretien individualisé 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, notes de services et ateliers collectifs (par groupe de 10), DUERP.

Construire la production de biens et services :

- Accompagnement quotidien et planification fait 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 :

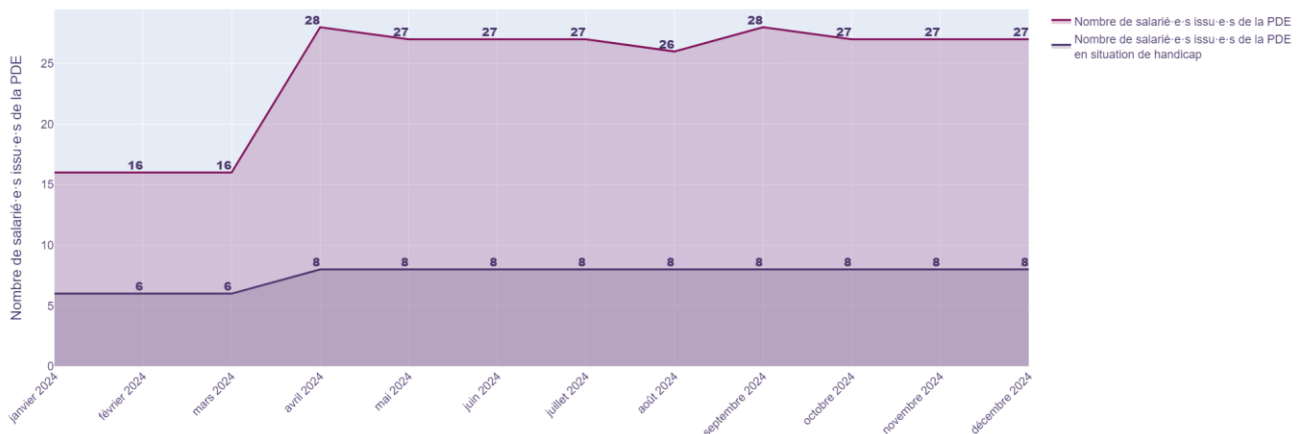
- Date d'embauche des 1ers salarié-es issu-es de la privation d'emploi : **le 05/06/2023**
- Nombre de salarié-es au 31/12/2024 : **30**
- Référent handicap nommé : **Oui (2)**

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

- **29,63 %** : c'est la part du nombre de salarié-es issu-es de la privation durable d'emploi en situation de handicap dans l'effectif de l'EBE
- **28,00 %** : 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**

Évolution des effectifs issus de la PDE de l'EBE DECLIC ET DES CLAPS



#7211_3

Convention avec l'Agefiph sur l'année 2024 :

- 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 ? **Oui.**

Actions réalisées :

- Échanges au préalable avec l'équipe projet qui oriente les volontaires vers l'EBE sur les situations individuelles, freins éventuels, handicap potentiel,
- Attention particulière demandée aux coordinateurs ; point de suivi à la RH,
- Echanges réguliers avec la médecine du travail et l'EMPP s'agissant de l'intégration sur le poste de travail,
- Lien avec MDPH et médiatrice santé pour constituer la reconnaissance handicap.

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

Poser, clarifier et faire respecter le cadre :

- Management visuel notamment pour les rappels au cadre.
- Écriture de la Charte de civilité en collectif.

Construire la production de biens et services :

- Appel à des bénévoles extérieurs pour accompagner un BOETH : assistant comptable dyspraxique.
- Dédoublage des postes pour les BOETH pour compenser plus facilement les absences.
- Travail exclusivement en binôme pour notamment apporter sécurité et sérénité aux BOETH.

Favoriser l'évolution professionnelle de chacun :

- Stage en entreprise en cours via PMSMP.
- Adaptation de 3 postes de salarié-es reconnus BOETH : adaptation des missions et créations de missions spécifiques, adaptation des temps de pause, interdiction des ports de charge ...

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

- Partenariat avec une psychologue publique qui accueille gratuitement les salarié-es en difficulté / détresse + les infirmiers psychiatre de l'EMPP (échanges préalables avec la RH et/ou coordo ; RV individuel avec les salarié-es : conseil, prise en charge médical, lien avec les structures psychiatriques... ; suivi avec les encadrants de l'EBE ; + temps collectifs RH coordo des 2 EBE du Teil et l'EMPP : instance de conseils, échanges sur les bonnes pratiques).
- Partenariat avec une médiatrice santé pour faciliter les RV médicaux, écrire les dossiers MDPH, trouver des spécialistes de santé...

- Partenariat avec France Services pour accompagner les salarié-es dans les méandres administratifs.
- Chercher l'impact positif :
- Résultat : salarié-es qui restent en EBE car l'emploi s'adapte à leur situation.

AGGLOMÉRATION DE SAINT-GIRONS : UBAC

Territoire habilité par décret en Conseil d'Etat : **le 24/04/2024**

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

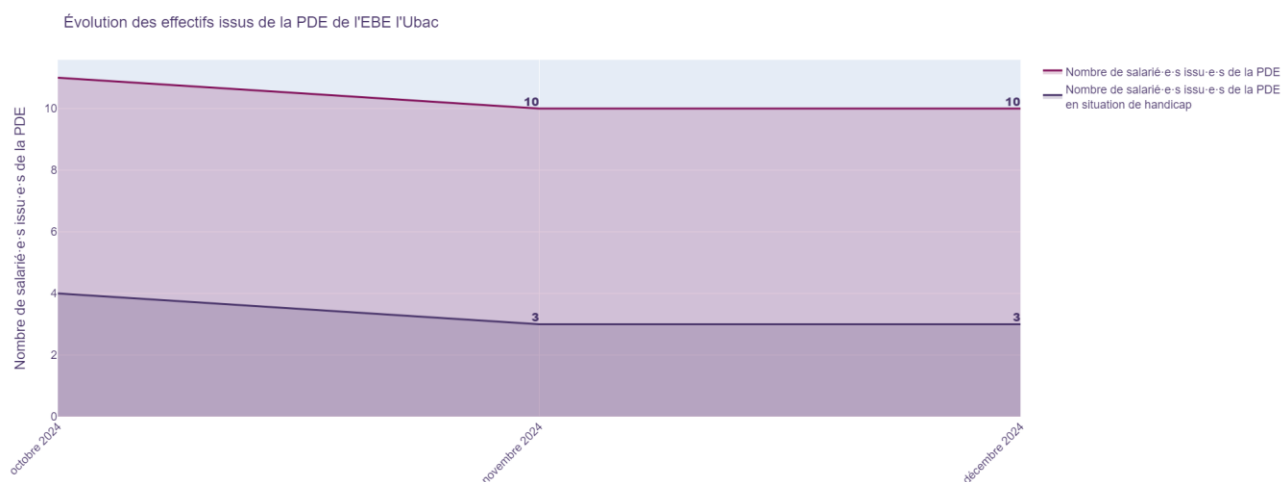
Carte d'identité :

- Date d'embauche des 1ers salarié-es issu-es de la privation d'emploi : **le 22/08/2024**
- Nombre de salarié-es au 31/12/2024 : **11**
- Référent handicap nommé : **oui** (1)

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

- **30,00 %** : c'est la part du nombre de salarié-es issu-es de la privation durable d'emploi en situation de handicap dans l'effectif de l'EBE
- **32,00 %** : 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**



#7212_1

Convention avec l'Agefiph sur l'année 2024 :

- 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 :

- Accueil individualisé : Lors de l'entrée dans l'EBE, chaque personne est invitée à partager, en toute confidentialité, les éventuelles situations de handicap ou contraintes spécifiques qu'elle rencontre.
- Questionnaire d'intégration : Un formulaire adapté permet de recueillir des informations sur les besoins particuliers (aménagements, accompagnements spécifiques, restrictions médicales).
- Entretien personnalisé : Un entretien avec un référent dédié permet d'approfondir la situation et de mieux comprendre les besoins exprimés.

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

Poser, clarifier et faire respecter le cadre :

- Dans une équipe comprenant des profils variés (différents parcours professionnels, handicaps, etc.), il faut mettre en place des règles claires pour garantir une collaboration harmonieuse :
- Action : Organiser une réunion d'équipe pour définir ensemble des règles de fonctionnement, comme le respect des délais, la manière de communiquer, et les attentes en termes de participation.
- Inclusivité : Prendre en compte les besoins spécifiques (par exemple, permettre des pauses plus fréquentes pour certains collaborateurs).

Construire la production de biens et services :

- Impliquer l'équipe dans l'amélioration des processus de production pour intégrer des perspectives inclusives et diversifiées :
- Action : Créer un groupe de travail pour identifier comment optimiser la production tout en valorisant les compétences de chacun (par exemple, adapter certains postes ou diviser des tâches complexes en sous-tâches).
- Inclusivité : Assurer que chaque membre puisse contribuer selon ses forces, tout en recevant l'accompagnement nécessaire.

Favoriser l'évolution professionnelle de chacun :

- Mettre en place un plan de développement individuel pour chaque collaborateur, en tenant compte de ses aspirations et de ses besoins :
 - Action : Proposer des formations adaptées (techniques ou soft skills), organiser des bilans réguliers, et encourager la mobilité.
 - Inclusivité : Prendre en compte les contraintes (horaires adaptés, formats de formation accessibles).

Chercher l'impact positif :

- Aligner les activités de l'équipe sur des objectifs ayant un impact social ou environnemental :
 - Action : Proposer des projets qui répondent à des enjeux locaux.
 - Inclusivité : Impliquer les collaborateurs dans la réflexion sur l'impact de leur travail, en les sensibilisant aux résultats concrets sur le terrain.

TROYES - CHAMPAGNE : SEQUOIA

Territoire habilité par arrêté ministériel : **le 12/06/2023**

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

Carte d'identité :

- Date d'embauche des 1ers salarié·es issu·es de la privation d'emploi : **le 06/11/2023**
- Nombre de salarié·es au 31/12/2024 : **31**
- Référent handicap nommé : **oui (1)**

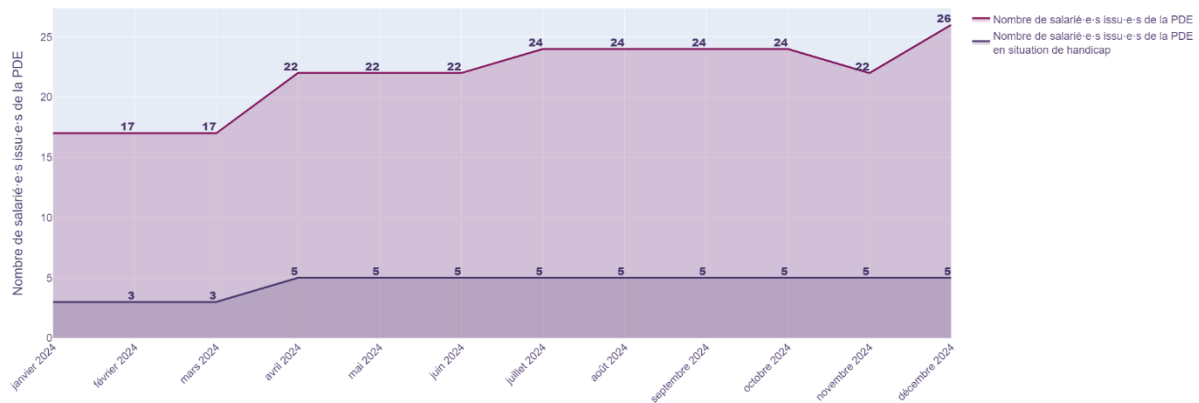
Evolution du nombre de salarié·es en situation de handicap issus de la privation durable d'emploi/Evolution du nombre total de salarié·es :

- **19,23 %** : c'est la part du nombre de salarié·es issu·es de la privation durable d'emploi en situation de handicap dans l'effectif de l'EBE
- **14,00 %** : 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**

#7213_1

Évolution des effectifs issus de la PDE de l'EBE SEQUOIA



Convention avec l'Agefiph sur l'année 2024 :

- 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 :

- Le CLE dans son accompagnement après embauche interroge sur cette question.
- Lors de l'intégration des nouveaux salarié-es, le document de reconnaissance est demandé. Une visite médicale auprès du médecin du travail permet de connaître les adaptations nécessaires au poste et de les prendre en compte.

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

Poser, clarifier et faire respecter le cadre :

- Un règlement intérieur a été produit et validé.

Construire la production de biens et services :

- Les pôles d'activité se structurent peu à peu et les clients se fidélisent.

Favoriser l'évolution professionnelle de chacun :

- Trois salarié-es du pôle support sont en cours de formation à la gestion de paie et à la comptabilité.

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

- Des rendez-vous de médiation ont été proposés lors de situations de conflits.

Chercher l'impact positif :

- Des entretiens ont été réalisés par la personne chargée de mobilisation du CLE pour évaluer avec les salarié-es ce que l'accession à un emploi a produit de positif dans leur vie.

JOUQUES : ELAN

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

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

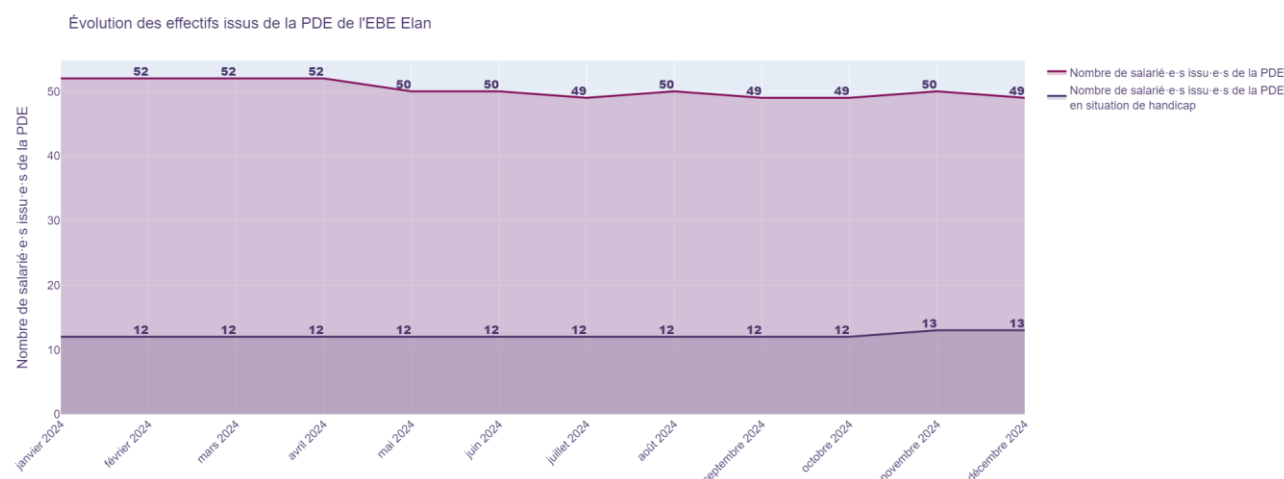
Carte d'identité :

- Date d'embauche des 1ers salarié-es issu-es de la privation d'emploi : **le 10/04/2017**
- Nombre de salarié-es au 31/12/2024 : **51**
- Référent handicap nommé : **oui (1)**

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

- **26,53 %** : c'est la part du nombre de salarié-es issu-es de la privation durable d'emploi en situation de handicap dans l'effectif de l'EBE
- **31,00 %** : 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**



#7214_1

Convention avec l'Agefiph sur l'année 2024 :

- 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 :

- Toutes les PPDE ayant une RQTH ou un besoin sont identifiées par le CLE et un accompagnement spécifique avec Cap Emploi est en place afin d'organiser l'intégration du futur salarié en passant par des PMSMP, des études de postes et des suivis réguliers après embauche.

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 RQTH, 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, 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 :

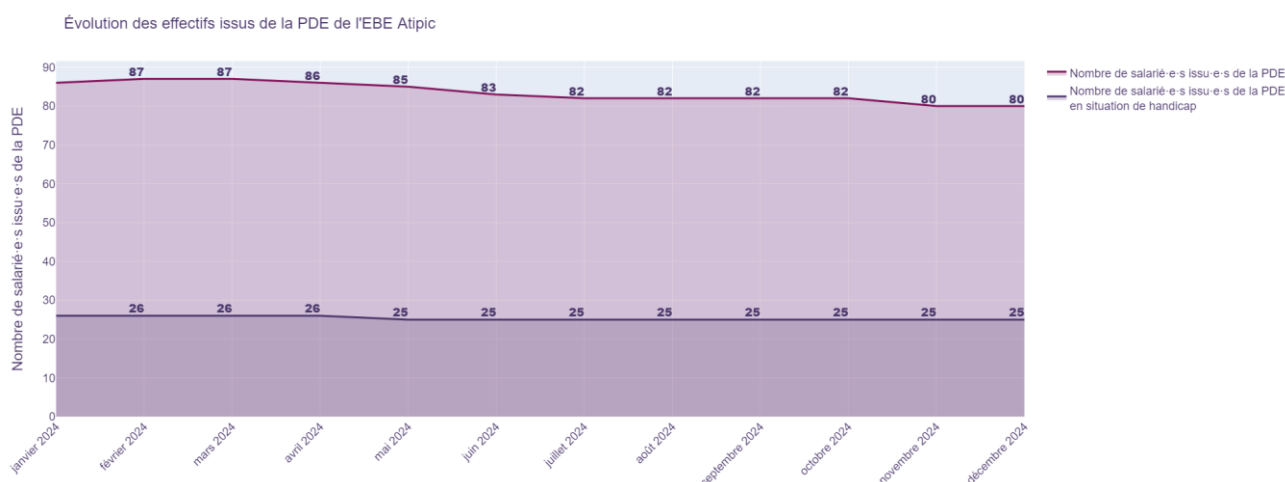
Carte d'identité :

- Date d'embauche des 1ers salarié-es issu-es de la privation d'emploi : **le 19/04/2017**
- Nombre de salarié-es au 31/12/2024 : **85**
- Référent handicap nommé : **oui (1)**

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

- **31,25 %** : c'est la part du nombre de salarié-es issu-es de la privation durable d'emploi en situation de handicap dans l'effectif de l'EBE
- **26,00 %** : 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**



#7215_1

Convention avec l'Agefiph sur l'année 2024 :

- 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 :

- Rencontre après l'embauche, information et présentation de l'accompagnement proposé par le référent handicap.

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

Poser, clarifier et faire respecter le cadre :

- Processus d'intégration.
- Règlement Intérieur.
- Désignation et suivi du management intermédiaire.

Favoriser l'évolution professionnelle de chacun :

- Entretien professionnel.

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

- Entretiens individuels, responsable de pôle, coordination...

Chercher l'impact positif :

- Accompagnement des salarié-es qui en font la demande

BOURGES CÔTÉ GIBJONCS : BEST

Territoire habilité par décret en Conseil d'Etat : **le 24/04/2024**

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

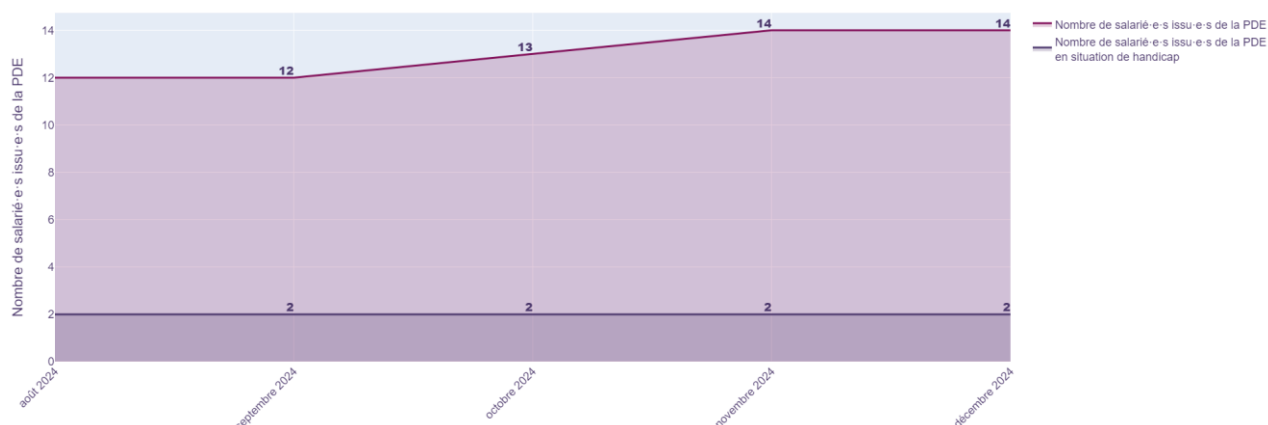
Carte d'identité :

- Date d'embauche des 1ers salarié-es issu-es de la privation d'emploi : **le 01/08/2024**
- Nombre de salarié-es au 31/12/2024 : **17**
- Référent handicap nommé : **oui (1)**

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

- **14,29 %** : c'est la part du nombre de salarié-es issu-es de la privation durable d'emploi en situation de handicap dans l'effectif de l'EBE
 - **8,00 %** : 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**

Évolution des effectifs issus de la PDE de l'EBE Bosser Ensemble Sur le Territoire (BEST)



#7216_1

Convention avec l'Agefiph sur l'année 2024 :

- 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 :

- Cela se passe dès le 1er entretien avant l'entrée en EBE. Lors de cet entretien individuel, nous évoquons si la personne a une RQTH/Invalidité, et quelles sont ses difficultés afin de mettre en adéquation son futur poste et ce que la personne peut faire.

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

Poser, clarifier et faire respecter le cadre :

- Supports à dispositions, réunions hebdomadaires, entretien individuel à la demande du salarié et de la direction.

Construire la production de biens et services :

- Participation des salarié-es à l'évolution des activités.

Favoriser l'évolution professionnelle de chacun :

- Formations collectives et individuelles.

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

- Gestion des conflits.

Chercher l'impact positif :

- Valorisation des salarié-es par l'EBE et par les partenaires dans le travail effectué.
- Les salarié-es prennent plus soin d'eux.

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 :

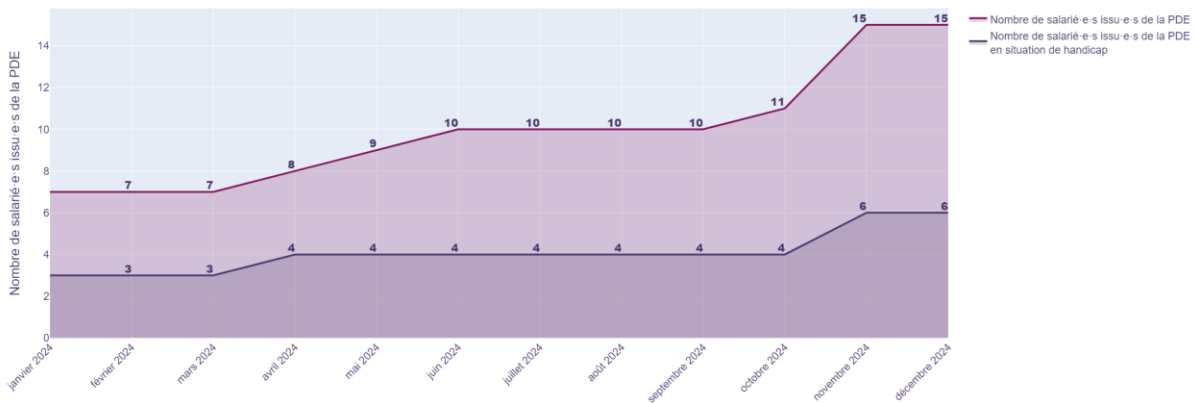
- Date d'embauche des 1ers salarié-es issu-es de la privation d'emploi : **le 10/07/2023**
- Nombre de salarié-es au 31/12/2024 : **17**
- Référent handicap nommé : **oui** (1)

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

- **40,00 %** : c'est la part du nombre de salarié-es issu-es de la privation durable d'emploi en situation de handicap dans l'effectif de l'EBE
- **41,00 %** : 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**

Évolution des effectifs issus de la PDE de l'EBE EBE21



#7217_1

Convention avec l'Agefiph sur l'année 2024 :

- 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 ? **Non.**

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

Poser, clarifier et faire respecter le cadre :

- Entretien individuel au bout de 3 mois puis tous les 6 mois pour faire le point et entretien de recadrage en cas de problème.

Construire la production de biens et services :

- Réunions régulières de construction et d'amélioration des activités avec les salarié-es concernés.

Favoriser l'évolution professionnelle de chacun :

- Chaque salarié teste toutes les activités de l'EBE pour susciter de l'intérêt à de nouvelles thématiques. Il est proposé de la formation interne et du compagnonnage pour aborder une nouvelle activité.

Chercher l'impact positif :

- Valorisation des salarié-es auprès des clients lorsqu'ils sont à l'origine des créations ou des prestations.
- Exemple : Nous avons une salariée qui a proposé de fabriquer des boîtes cœur pour la Saint-Valentin, nous avons proposé l'idée à un client partenaire qui nous en a commandé. Nous avons livré les premières boîtes avec la salariée qui avait proposé l'idée pour la mettre en valeur.

SAINT-BRIEUC - PLOUFRAGAN: DES VILLAGES AUX CHÂTELETS : AU CŒUR DE L'EMPLOI

Territoire habilité par arrêté ministériel : **le 12/06/2023**

FOCUS SUR L'ENTREPRISE À BUT D'EMPLOI AU CŒUR DE L'EMPLOI :

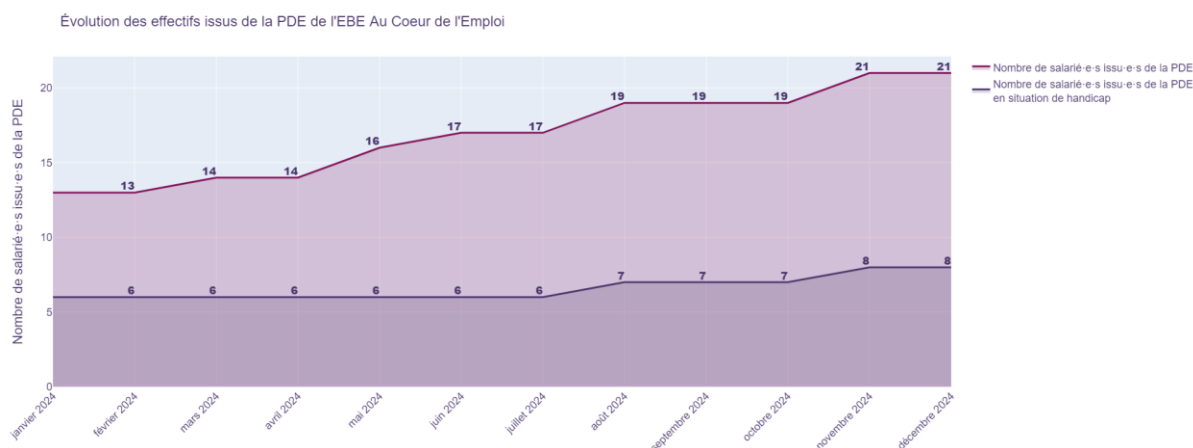
Carte d'identité :

- Date d'embauche des 1ers salarié-es issu-es de la privation d'emploi : **le 02/10/2023**
- Nombre de salarié-es au 31/12/2024 : **25**
- Référent handicap nommé : **oui (1)**

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

- **38,10 %** : c'est la part du nombre de salarié·es issu·es de la privation durable d'emploi en situation de handicap dans l'effectif de l'EBE
- **33,00 %** : 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**



#7218_1

Convention avec l'Agefiph sur l'année 2024 :

- 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 :

- Entretien de prise de connaissance avec le futur salarié dans lequel nous abordons la question du handicap, et attention portée au salarié si difficulté dès l'entrée. Entretien de fin de période d'essai prévu pour ajuster le poste, les horaires...

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

Poser, clarifier et faire respecter le cadre :

- Notes de services, réunions d'équipe mensuelles, entretiens individuels si nécessaire.

Construire la production de biens et services :

- Place laissée à l'initiative des salarié·es pour créer de nouveaux biens, et réunions d'échanges pour avoir des idées de développement d'activités.

Favoriser l'évolution professionnelle de chacun :

- L'accompagnement des encadrants de proximité a permis de développer les compétences de chaque salarié même si le métier exercé était nouveau (maraîchage, couture...). Le plan de formation est établi sur 2025 et permettra de développer ces compétences. Ce plan de formation est établi sur la base des besoins exprimés par les salarié·es. Enfin, un entretien individuel sera proposé dans le 1er trimestre 2025 pour faire un point sur la première année d'activité, et se projeter sur le même poste ou sur d'autres qui sont prévus d'être créés sur 2025.

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

- L'encadrement et la direction sont disponibles pour résoudre les difficultés lorsqu'elles surviennent ou qu'elles sont portées à leur connaissance. Au besoin, un accompagnement externe est possible sur les freins à l'emploi qui peuvent gêner le maintien dans l'emploi (logement, accès aux soins, ...).

Chercher l'impact positif :

- Nous valorisons le travail des salarié·es aussi bien en interne qu'en externe.

CENTRE OUEST BRETAGNE : EBECOB

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

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

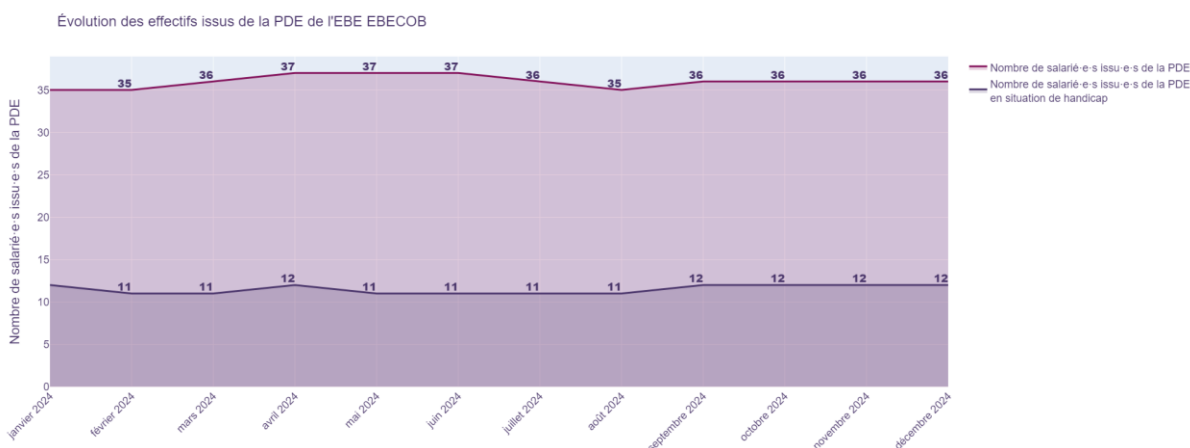
Carte d'identité :

- Date d'embauche des 1ers salarié-es issu-es de la privation d'emploi : le 01/03/2022
- Nombre de salarié-es au 31/12/2024 : 39
- Référent handicap nommé : oui (1)

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

- **33,33 %** : c'est la part du nombre de salarié-es issu-es de la privation durable d'emploi en situation de handicap dans l'effectif de l'EBE
- **40,00 %** : 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



#7219_1

Convention avec l'Agefiph sur l'année 2024 :

- 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 :

- Étude d'aménagement de poste - Sensibilisation du personnel - Contrôle des activités appropriées à leur handicap - Dialogue autour du handicap et des surveillances à mettre en place.

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

Poser, clarifier et faire respecter le cadre :

- Contrôle du planning sur les restrictions médicales et RQTH.
- Suivi de correction si nécessaire.

Construire la production de biens et services :

- Service blanchisserie - atelier couture (matériels adaptés).

Favoriser l'évolution professionnelle de chacun :

- Formation professionnelle (CACES) avec interaction sur le centre de formation sur les différents handicaps.

Chercher l'impact positif :

- Le bien-être physique et mental suite à la mise à disposition de matériels adaptés, d'écoute et d'attention.

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 :

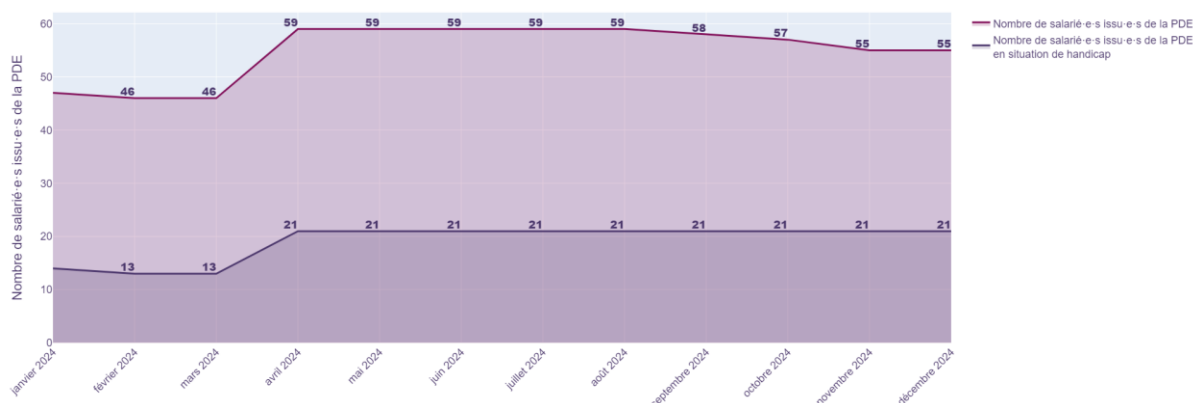
Carte d'identité :

- Date d'embauche des 1ers salarié·es issu·es de la privation d'emploi : **le 09/01/2023**
- Nombre de salarié·es au 31/12/2024 : **61**
- Référent handicap nommé : **oui (1)**

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

- **38,18 %** : c'est la part du nombre de salarié·es issu·es de la privation durable d'emploi en situation de handicap dans l'effectif de l'EBE
- **21,00 %** : 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**

Évolution des effectifs issus de la PDE de l'EBE Val d'Emploi



#72110_1

Convention avec l'Agefiph sur l'année 2024 :

- Nombre de forfaits attribués pour les personnes reconnues ou en cours de reconnaissance : **23**
- Montant financier : **69 000 €**

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 :

- Co-construction d'un règlement intérieur.
- Rappel au règlement pour encadrer le temps choisi.
- Séminaires mensuels de travail collectif.

Construire la production de biens et services :

- Participation de salarié·es au CLE et au CA pour prendre place au développement du réseau avec les partenaires du territoire siégeant dans ces instances.

Favoriser l'évolution professionnelle de chacun :

- Création de rôles de référents dans les activités pour encourager le partage de connaissances et de compétences.
- Auto-évaluation des savoir-être partagée en amont des entretiens annuels individuels.

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

- Mise en place d'un rôle de médiatrice adoptée par une salariée, afin de créer un espace d'échange et d'écoute de confiance, désamorcer des conflits et encourager au dialogue.

Chercher l'impact positif :

- Ouverture de l'EBE à l'ensemble des habitants lors d'une journée de portes ouvertes de la ressource et présentation des activités de l'EBE par voie d'affichage, lors d'une journée festive permettant l'échange avec les livronnais : se faire connaître et rendre visible le travail effectué par l'EBE sur la commune.

SAINT-THÉGONNEC LOC-EGUINER : NEVEZ AMZER

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

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

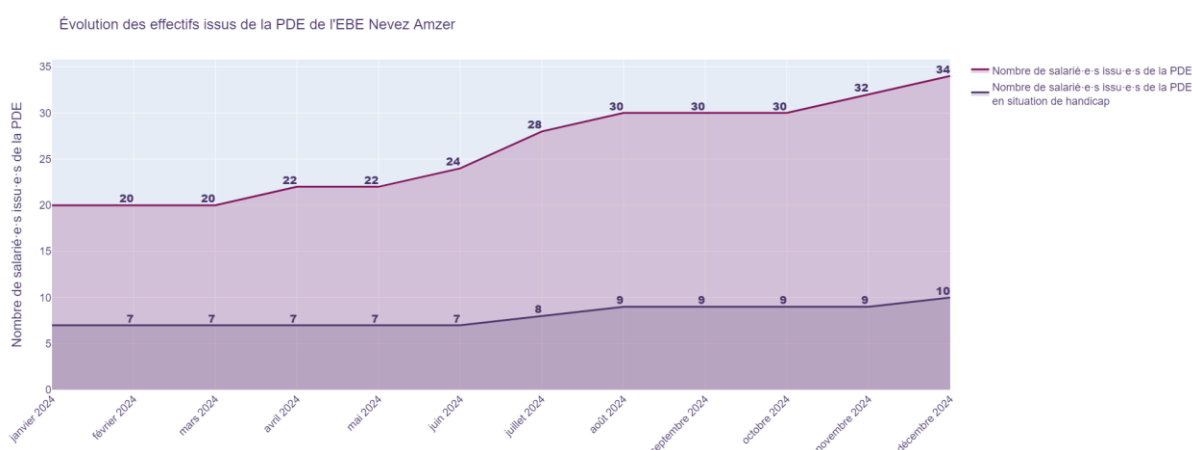
Carte d'identité :

- Date d'embauche des 1ers salarié·es issu·es de la privation d'emploi : **le 19/06/2023**
- Nombre de salarié·es au 31/12/2024 : **39**
- Référent handicap nommé : **oui (1)**

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

- **29,41 %** : c'est la part du nombre de salarié·es issu·es de la privation durable d'emploi en situation de handicap dans l'effectif de l'EBE
- **22,00 %** : 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**



#72111_1

Convention avec l'Agefiph sur l'année 2024 :

- 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 ? **Non.**

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

Poser, clarifier et faire respecter le cadre :

- Temps individuels et collectifs réguliers.
- Process écrits selon les activités et les clients.
- Temps de formation internes réguliers aux postes de travail.
- Augmentation du taux d'encadrement.
- Points hebdomadaires avec les encadrants sur les points d'attention selon les salarié·es.

Construire la production de biens et services :

- Formations régulières en fonction des activités, appel à prestataires extérieurs et avec les encadrants sur les machines en interne.
- Temps de débriefing réguliers avec les salarié·es pour ré-adapter les process.

Favoriser l'évolution professionnelle de chacun :

- Entretiens individuels tous les 3 mois. Développement de liens avec des entrepreneurs, les services de l'emploi, des agences de l'emploi.

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

- Réunion collective toutes les deux semaines
- Sensibilisation hebdomadaire des encadrants sur les points de vigilance de chaque salarié.
- Développement de l'écoute.
- Partage de modalités de mise en place des activités au fur et à mesure, adaptation constante par rapport aux envies et capacités de chacun.
- Emplois du temps individualisés avec horaires de travail adaptés à chacun tout en gardant un collectif de travail.

Chercher l'impact positif :

- Recherche constante du bien-être au travail tout en favorisant le développement économique : variété des activités, dosage des efforts, de la répétition, du port de charge. Travail en binômes ou en groupe. Synergies entre les services, chantiers collectifs (montage de cabanons, aménagement de la recyclerie, etc.).

CONCARNEAU : TREUZELL

Territoire habilité par décret en Conseil d'Etat : **le 05/07/2024**

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

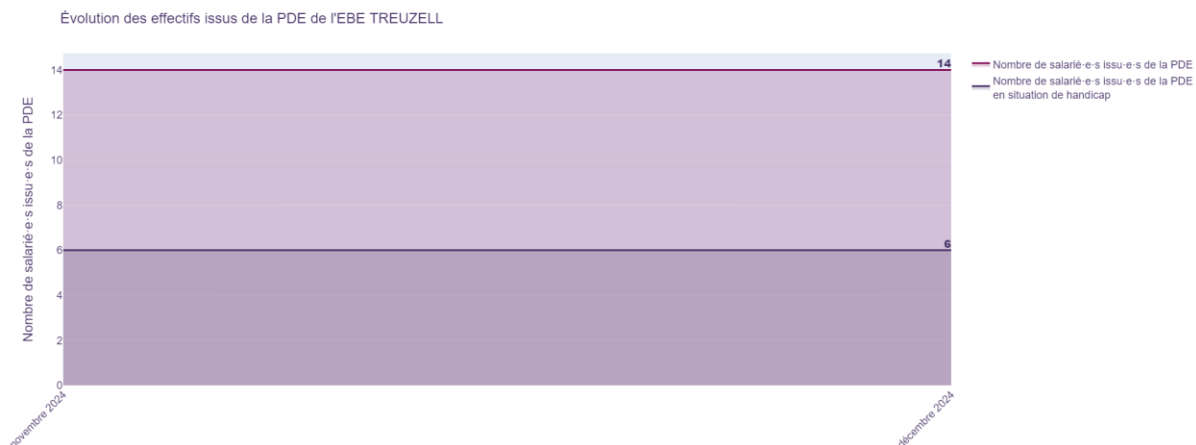
Carte d'identité :

- Date d'embauche des 1ers salarié·es issu·es de la privation d'emploi : **le 04/11/2024**
- Nombre de salarié·es au 31/12/2024 : **15**
- Référent handicap nommé : **oui (1)**

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

- **42,86 %** : c'est la part du nombre de salarié·es issu·es de la privation durable d'emploi en situation de handicap dans l'effectif de l'EBE
- **6,00 %** : 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**



#72112_1

Convention avec l'Agefiph sur l'année 2024 :

- 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 :

- Processus en cours d'élaboration, nomination d'une référente handicap qui a la charge de la rédaction de cette procédure.

CASTILLON LA BATAILLE : CASTI'LAB

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

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

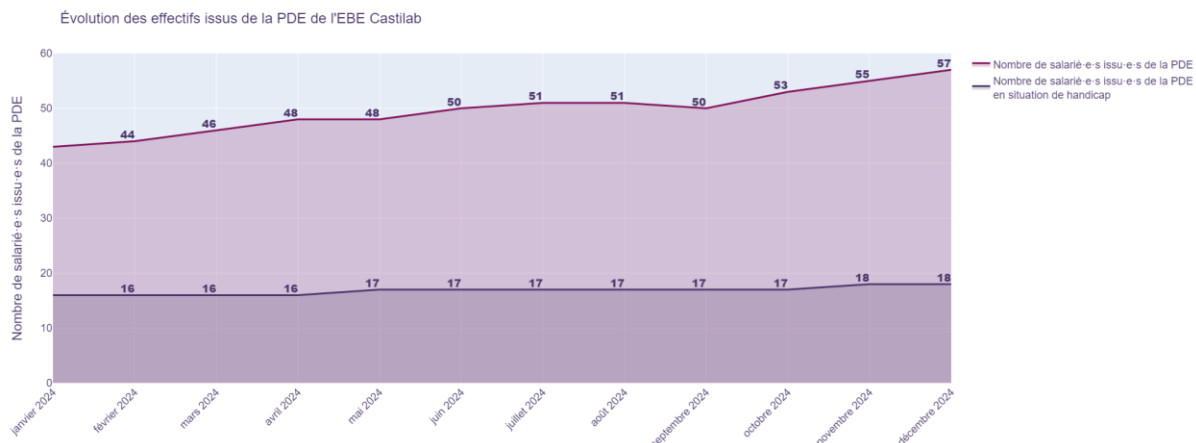
Carte d'identité :

- Date d'embauche des 1ers salarié-es issu-es de la privation d'emploi : le 01/07/2022
- Nombre de salarié-es au 31/12/2024 : 65
- Référent handicap nommé : oui (1)

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

- 31,58 % : c'est la part du nombre de salarié-es issu-es de la privation durable d'emploi en situation de handicap dans l'effectif de l'EBE
- 32,00 % : 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



#72113_1

Convention avec l'Agefiph sur l'année 2024 :

- 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 :

- Repérage en amont de l'embauche avec la cheffe de projet.
- Immersion de 15 jours au sein de l'entreprise.
- Livret d'accueil et désignation d'un tuteur au sein de l'entreprise.

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

Poser, clarifier et faire respecter le cadre :

- Charte des bonnes pratiques.
- Règlement intérieur.
- Rappel régulier en réunion générale.

Construire la production de biens et services :

- Réunions hebdomadaires par pôle d'activités afin de trouver de nouvelles activités, de créations...

Favoriser l'évolution professionnelle de chacun :

- Personne qui s'occupe de trouver des formations en fonction des besoins de l'entreprise et des souhaits de chacun.

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

- Mise en place de 3 niveaux de régulation, cadrés, de la simple remarque d'un salarié à la sanction par la direction.

Chercher l'impact positif :

- Donne du travail à des personnes en situation de handicap, revalorisation de la personne, reprise de confiance en soi.

LODÈVE : EBE LODÈVE - 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 :

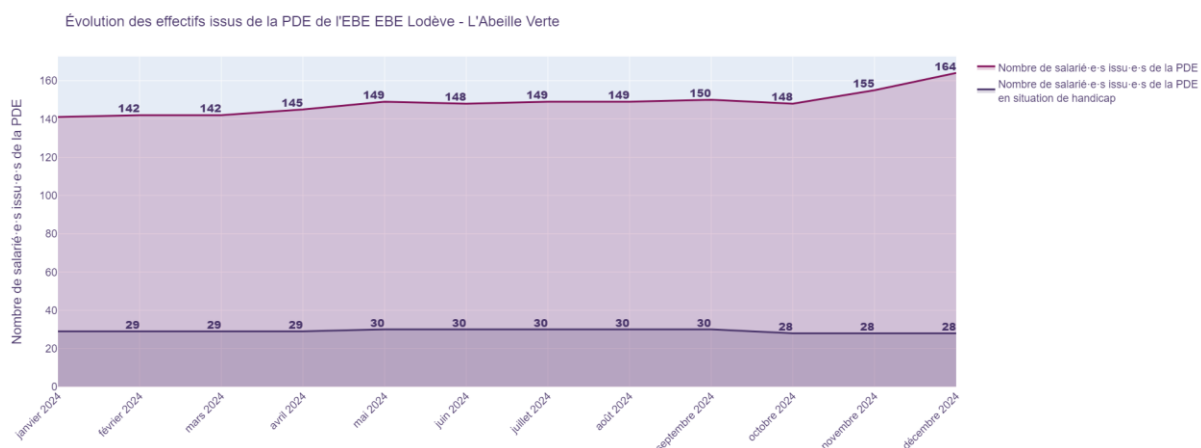
- Date d'embauche des 1ers salarié-es issu-es de la privation d'emploi : **le 01/09/2022**

- Nombre de salarié·es au 31/12/2024 : **175**
- Référent handicap nommé : **oui** (1)

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

- **17,07 %** : c'est la part du nombre de salarié·es issu·es de la privation durable d'emploi en situation de handicap dans l'effectif de l'EBE
- **17,00 %** : 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**



#72114_1

Convention avec l'Agefiph sur l'année 2024 :

- Nombre de forfaits attribués pour les personnes reconnues ou en cours de reconnaissance : **29**
- Montant financier : **87 000 €**

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 :

- Sensibilisation des encadrants, protocole de remontée des informations à la référente handicap dès l'embauche, mise en place de modalités et d'un livret d'accueil.
- Formation des équipes aux bonnes postures de travail, formation PRAP envisagée pour tous les salarié·es de l'EBE.
- Visite de tous les pôles de l'EBE avec la conseillère Cap Emploi Maintien pour sensibiliser les salarié·es et managers au Handicap.

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

Poser, clarifier et faire respecter le cadre :

- Information/sensibilisation aux DYS à l'équipe recyclage par une Ergothérapeute / situation d'une salariée cumulant plusieurs DYS, qui n'a pas de perception du 2nd degré, qui gère mal les effets de surprise ou les changements, qui a besoin de travailler au calme pour rester concentrée sur une tâche...

Construire la production de biens et services :

- L'activité fabrication/rénovation de murs en pierres sèches pour des particuliers a été créée suite à une proposition d'une salariée BOETH de l'équipe travaux. A noter que toute l'équipe travaux a été formée, tous/toutes ont le CQP .
- D'autres idées de cette même personne sont en cours de réflexion/réalisation : fabrication de briques en terre compressée, activités autour de palettes et bois de réemploi, fabrication de caisses en bois pour des commerces locaux, fabrication de mobiliers, vente de lames désossées, par exemple...

Favoriser l'évolution professionnelle de chacun :

- Une encadrante BOETH a évolué vers le poste de coordinatrice.

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

- L'EBE s'est dotée d'un facilitateur des réunions sur l'ensemble des équipes. Au-delà de cela, équipe QVCT (Médiateur, Conseiller en Insertion Professionnelle, Professeur de Français Langue Étrangère, Référent Handicap (référent harcèlement/discrimination/égalité homme/femme sur 2025) œuvre, en collaboration avec les managers à faciliter, construire, maintenir des conditions de travail qualitatives, via des prises en charge aussi bien individuelles que collectives.
- Temps de travail choisi, aménagement des horaires dans la mesure du possible, possibilité de changement de secteur d'activité pour diversifier les tâches et donc les postures de travail.
- Formation des managers sur le Handicap.
- Entretiens multiples : à l'intégration, en fin de période d'essai, en début et fin de période probatoire lors d'un changement de secteur d'activité ou de statut.

Chercher l'impact positif :

- Médiation, enquête menée sur le pôle Miel après une alerte harcèlement. Les deux protagonistes qui ne souhaitaient plus travailler ensemble sont revenus sur leur position.
- Impact recherché, mais non mesuré, en cours de réalisation du fait de l'absence du Médiateur.
- Mise en place d'un questionnaire sur les RPS par la médecine du travail, avec un focus sur les profils atypiques ou BOETH.
- Mise en place d'échauffements physiques pour les secteurs ayant une activité manuelle, et de méditation avant les réunions au pôle RH.
- Participation à une action Sport et Santé pour tous sur le territoire, dédiées à l'ensemble des salarié·es de l'EBE.

MONTPELLIER-GRABELS : HAUTS VAL & CO

Territoire habilité par décret en Conseil d'Etat : **le 05/07/2024**

FOCUS SUR L'ENTREPRISE À BUT D'EMPLOI HAUTS VAL & CO :

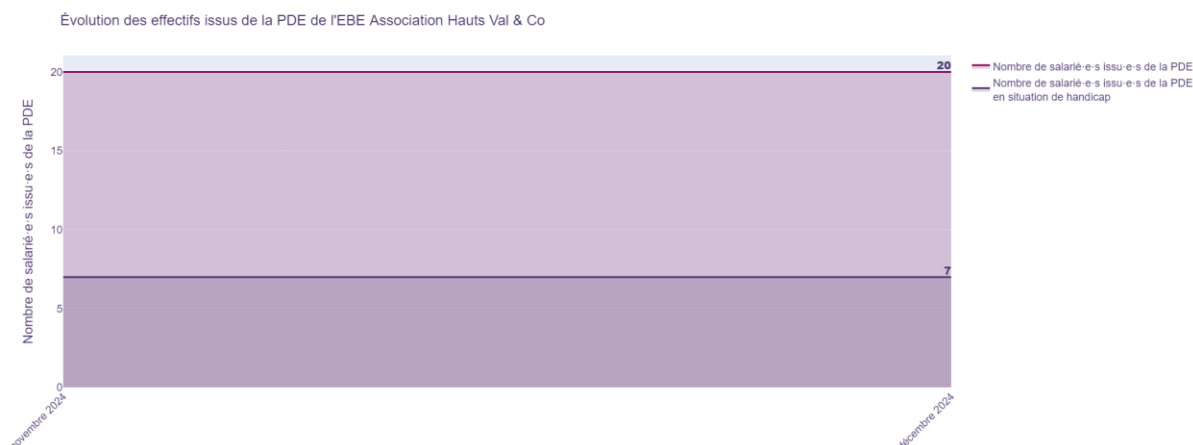
Carte d'identité :

- Date d'embauche des 1ers salarié·es issu·es de la privation d'emploi : **le 04/11/2024**
- Nombre de salarié·es au 31/12/2024 : **23**
- Référent handicap nommé : **oui** (2)

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

- **35,00 %** : c'est la part du nombre de salarié·es issu·es de la privation durable d'emploi en situation de handicap dans l'effectif de l'EBE
- **0,00 %** : 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**



#72115_1

Convention avec l'Agefiph sur l'année 2024 :

- 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 :

- Une réunion hebdomadaire avec 2 référents RQTH et une bénévole (retraîtée Cap Emploi) afin de détecter au plus tôt les besoins des salarié-es RQTH à travers des entretiens individuels.

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

Poser, clarifier et faire respecter le cadre :

- Sensibilisation auprès des salarié-es des différents types de handicap : mise en place d'un système de gestion des équipes qui respecte et qui valorise les individus dans toute leur diversité.
- La Direction adopte un style de management inclusif dans l'entreprise qui implique d'intégrer et de valoriser des profils très différents au sein de ses collaborateurs, tout en créant un environnement de travail respectueux, quel que soit le handicap, où tous les points de vue et idées sont considérés.

Construire la production de biens et services :

- Ont été réalisés des pieds d'immeubles, du porte à porte ainsi qu'un questionnaire en ligne via les partenaires (Unisons, MPT) et également, via des publics cibles comme la communauté sourde des Hauts de Massane en utilisant différents canaux pour solliciter les habitants.
- Cela a permis de mettre en place les activités à proposer et de démarrer celle de la coiffure.

Favoriser l'évolution professionnelle de chacun :

- L'EBE ayant démarré son activité le 04 novembre 2024, les salarié-es sont en train de prendre leurs marques et définissent avec la Direction et les référents handicaps, les compétences acquises, celles qui sont transférables et les compétences à acquérir pour une prise de poste à concrétiser.

PIPRIAC SAINT GANTON : TEZEA

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

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

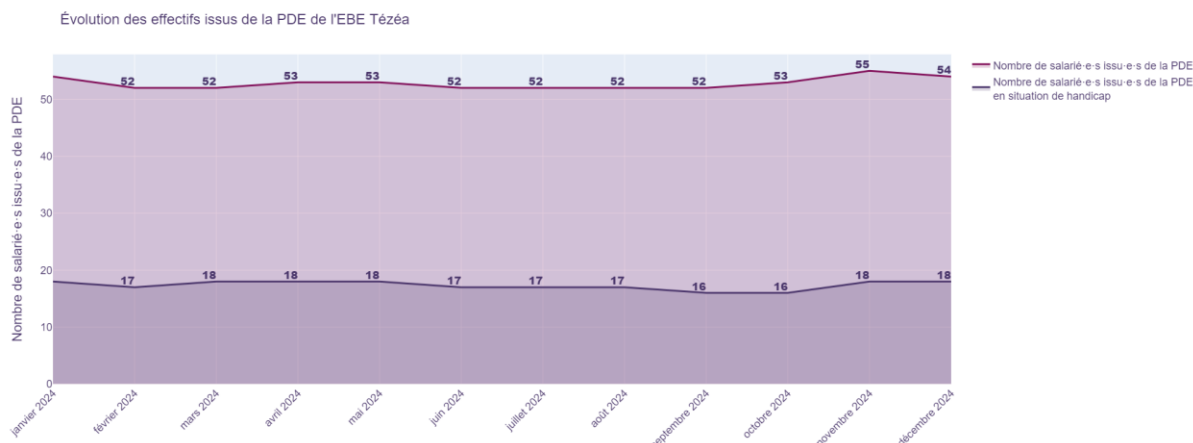
Carte d'identité :

- Date d'embauche des 1ers salarié-es issu-es de la privation d'emploi : **le 02/01/2017**
- Nombre de salarié-es au 31/12/2024 : **60**
- Référent handicap nommé : **Oui (1)**

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

- **33,33 %** : c'est la part du nombre de salarié·es issu·es de la privation durable d'emploi en situation de handicap dans l'effectif de l'EBE
- **26,00 %** : c'est le taux de l'OETH de l'EBE calculé

Nombre de situations accompagnées pour une reconnaissance depuis l'ouverture de l'EBE : **8**



#72116_1

Convention avec l'Agefiph sur l'année 2024 :

- 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 ? **Oui**

Actions réalisées :

- Pré-connaissance dans la période d'essai des postes en lien aux activités de l'EBE. Essai sur les 15 premiers jours des différents postes.

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

Poser, clarifier et faire respecter le cadre :

- Signature du règlement intérieur, signature d'une charte, échange individuel avec le chef d'atelier.

Construire la production de biens et services :

- Écoute des demandes d'aménagement et de bons sens dans la prise de poste.

Favoriser l'évolution professionnelle de chacun :

- Formation proposée, liens avec les entreprises extérieures.

Chercher l'impact positif :

- Mail positif de retour des clients communiqués.
- Félicitations données aux prestations bien réalisées.

RENNES LE BLOSNE : BLOS'UP

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

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

Carte d'identité :

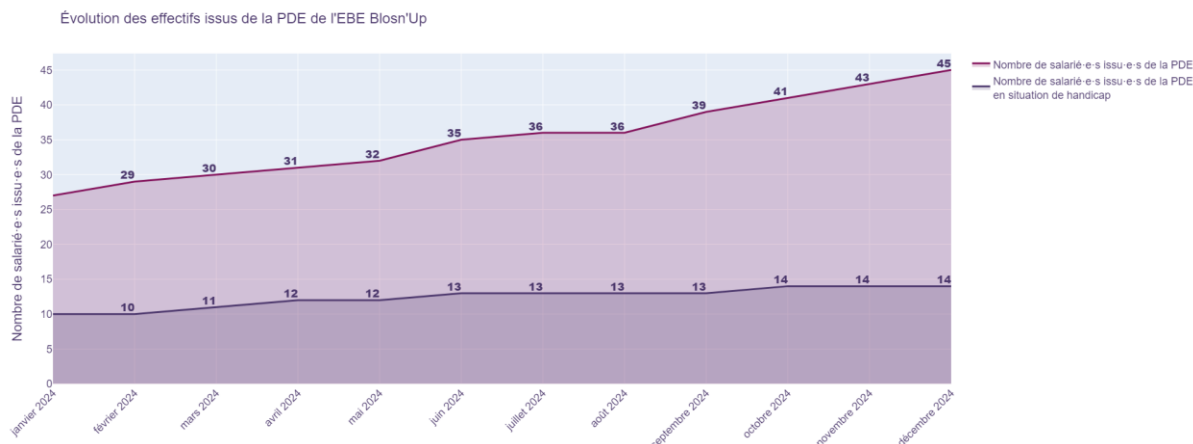
- Date d'embauche des 1ers salarié·es issu·es de la privation d'emploi : **le 28/11/2022**
- Nombre de salarié·es au 31/12/2024 : **51**

- Référent handicap nommé : **oui** (1)

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

- **31,11 %** : c'est la part du nombre de salarié·es issu·es de la privation durable d'emploi en situation de handicap dans l'effectif de l'EBE
- **27,00 %** : 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**



#72117_1

Convention avec l'Agefiph sur l'année 2024 :

- 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 ? **Non.**

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

Poser, clarifier et faire respecter le cadre :

- Mise en place outils FALC.

Construire la production de biens et services :

- Idem/ constructions d'outils avec schéma simple/Code couleur.

Favoriser l'évolution professionnelle de chacun :

- Lors des entretiens annuels.

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

- Réunions d'équipes hebdo/entretiens individuels si besoin, et si nécessaire recours à l'EMPP.

BLÉRE VAL DE CHER : LA BOÎTE D'À CÔTÉ

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

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

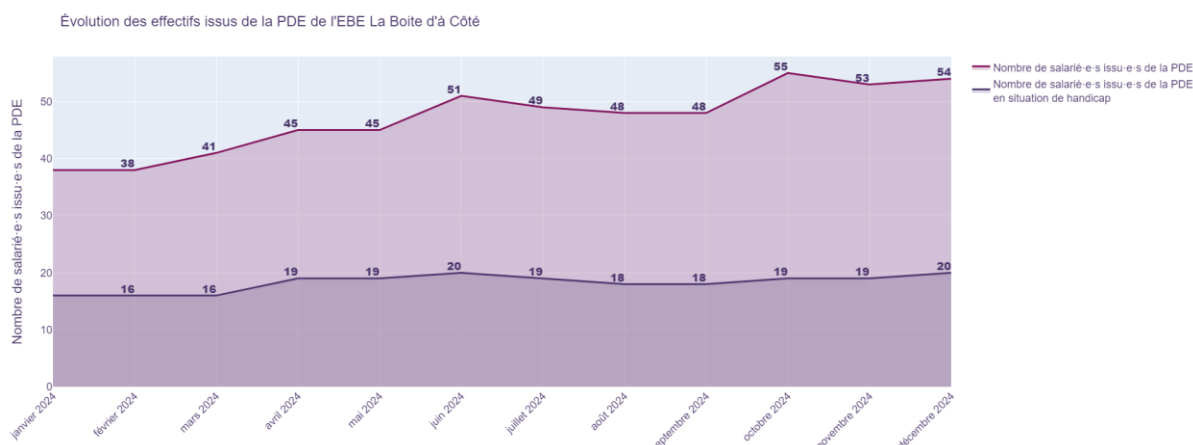
Carte d'identité :

- Date d'embauche des 1ers salarié·es issu·es de la privation d'emploi : **le 15/10/2022**
- Nombre de salarié·es au 31/12/2024 : **60**
- Référent handicap nommé : **oui** (1)

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

- **37,04 %** : c'est la part du nombre de salarié·es issu·es de la privation durable d'emploi en situation de handicap dans l'effectif de l'EBE
- **33,00 %** : 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**



#72118_1

Convention avec l'Agefiph sur l'année 2024 :

- 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 :

- Lors de l'entretien avant l'embauche, nous évoquons les difficultés auxquelles le futur salarié est confronté : obligations familiales, mobilité, handicap, maladie, addiction... Suite à la visite d'embauche à la médecine du travail, nous prenons en compte les recommandations du médecin du travail et montons avec le salarié un dossier RQTH s'il le souhaite.

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

Poser, clarifier et faire respecter le cadre :

- Les coordinateurs de pôle font le point 2 fois par jour minimum avec les salarié·es pour attribuer les tâches et faire les rappels port d'EPI et gestes à faire pour réaliser l'activité. La répétition et la reformulation sécurisent l'activité.

Construire la production de biens et services :

- Les réunions collectives mensuelles (rassemblant toute l'entreprise) permettent d'expliquer les projets, le chemin et les étapes pour les atteindre.

Favoriser l'évolution professionnelle de chacun :

- Les entretiens annuels et professionnels permettent de mettre en lumière les montées en compétences et favorisent l'émergence de nouveaux projets professionnels.

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

- Le partage des bonnes pratiques entre collègues, l'équité dans les règles de fonctionnement et la cohésion permettent l'équilibre des équipes. Les coordinateurs de pôles ont eu une formation management d'équipe commune afin d'avoir les mêmes stratégies et lignes de conduites.

Chercher l'impact positif :

- L'EBE est identifiée sur le territoire comme acteur de la seconde main et sa mission écologique est 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.
- Les activités se développent, les emplois se créent, les situations des salarié-es s'améliorent aussi bien sur la santé, le moral que sur l'aspect financier. Ils sont reconnus pour leur utilité et reprennent confiance.

ECHIROLLES-OUEST : ULISSE SOLEEO

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

FOCUS SUR L'ENTREPRISE À BUT D'EMPLOI ULISSE SOLEEO :

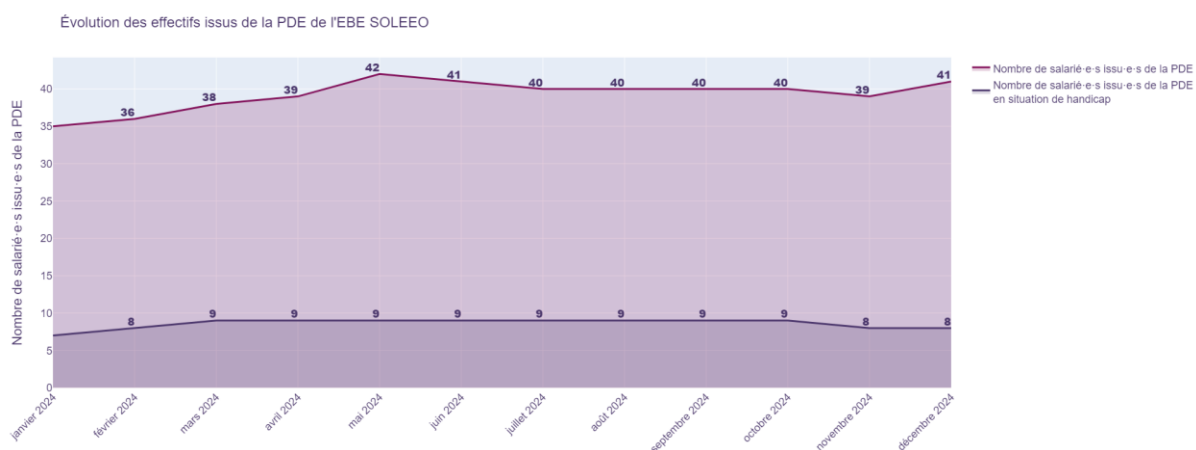
Carte d'identité :

- Date d'embauche des 1ers salarié-es issu-es de la privation d'emploi : **le 01/05/2022**
- Nombre de salarié-es au 31/12/2024 : **43**
- Référent handicap nommé : **Non**

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

- **19,51 %** : c'est la part du nombre de salarié-es issu-es de la privation durable d'emploi en situation de handicap dans l'effectif de l'EBE
- **24,00 %** : 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**



#72119_1

Convention avec l'Agefiph sur l'année 2024 :

- 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 :

- Identification de problématiques qui pourraient être liées à un handicap, par les encadrants techniques. L'assistante RH met en lien avec la médecine du travail ou les services sociaux pour identifier concrètement le handicap. Accompagnement de l'assistante RH dans la partie administrative jusqu'à l'obtention de la RQTH.

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

Poser, clarifier et faire respecter le cadre :

- Diffusion de notes de services permettant de clarifier le cadre sur différents aspects.

- Plus rappel au cadre si nécessaire avec tous les outils RH et de droit du travail dont nous disposons.

Construire la production de biens et services :

- Travail autour des risques liés aux activités + mise en place de process de production.

Favoriser l'évolution professionnelle de chacun :

- De nombreuses formations des salarié·es + identification de salarié·es qui pourraient se former sur des métiers afin de sortir de l'EBE de façon dynamique.

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

- Mise en place de séance d'analyse de pratique pour les encadrants et le coordinateur, de séance collective pour les salarié·es et formation à la gestion des conflits.

Chercher l'impact positif :

- Créer des activités qui ont du sens en s'engageant davantage dans l'économie circulaire.

LE TRIÈVES : PEP'S TRIÈVES

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

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

Carte d'identité :

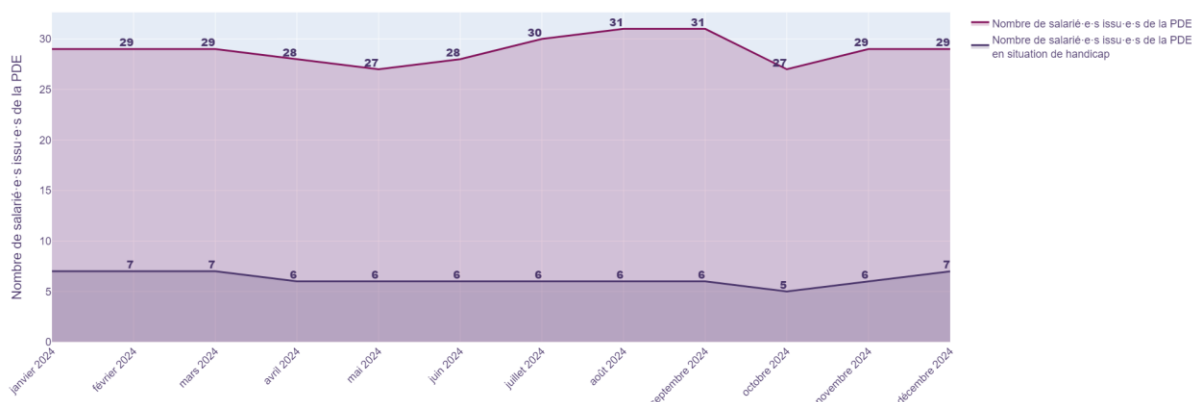
- Date d'embauche des 1ers salarié·es issu·es de la privation d'emploi : **le 19/12/2022**
- Nombre de salarié·es au 31/12/2024 : **33**
- Référent handicap nommé : **oui (1)**

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

- **24,14 %** : c'est la part du nombre de salarié·es issu·es de la privation durable d'emploi en situation de handicap dans l'effectif de l'EBE
- **16,00 %** : 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**

Évolution des effectifs issus de la PDE de l'EBE Pep's Trièves



#72120_1

Convention avec l'Agefiph sur l'année 2024 :

- 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.**

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

Poser, clarifier et faire respecter le cadre :

- Règlement intérieur finalisé en 4/2024. Présentation aux salarié·es avec réunion question/réponse en présence d'une avocate.
- Elections CSE 4/2024.
- Amélioration des processus d'intégration dans l'EBE des nouveaux candidats sur la liste PPDE (entretiens en pré-embauche, PMSMP, étude des potentielles compétences et appétences, temps travail choisi) par le CLE/EBE
- Mise en place d'une organisation par pôles d'activités opérationnelles et par fonctions supports.
- Communication : revue de direction informant les salarié·es de l'évolution de l'EBE. Réunion interne responsable de pôle et leur équipe. Réunion de coordination responsable de pôle et fonctions supports.

Construire la production de biens et services :

- Élaboration d'une planification globale des activités par pôle. Travail sur la polyvalence pour plus d'équilibre entre les équipes et la charge de travail, et répondre au mieux à la demande de la clientèle.
- Ouverture d'un second site de l'EBE pour ouvrir des emplois de proximité et répondre au problème de mobilité des salarié·es et futurs PPDE, mais aussi aux besoins du territoire en termes d'activité. Démarrage d'expérimentation autour de la mobilité en lien avec les besoins des communes et des usagers (portage de repas mutualisé entre les communes, réflexion sur un service mobilité solidaire).

Favoriser l'évolution professionnelle de chacun :

- Mise en place de fiches de poste. Entretiens individuels. Accès aux fonctions supports par les PPDE avec évolution de poste interne possible y compris rémunération. Évolutions actées en 2024 : 4 personnes déjà embauchées parmi les PPDE ont pris un rôle transversal pour soutenir l'EBE (chargé de projet solidarité et précarité, chargé de veille commerciale et technologique, technicien bâtiments et infrastructure, assistante administration des ventes) et 2 personnes ont été recrutées en fonction support aussi parmi la liste des PPDE (assistante en communication, responsable de pôle).

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

- Analyse de la pratique en 2024, et nouveau projet de soutien similaire en 2025 mais cette fois en inter-ELPE sur le territoire pour nourrir les échanges et partager nos bonnes pratiques (structures d'insertion + EBE).
- Recadrage interne en cas de dérives par rapport au cadre avec sanction si nécessaire (préserver le collectif). Documentation et enquête sur les faits avant toute décision (sanction, voire licenciement si faute grave). Conseil d'une bénévole avocate en soutien à l'EBE sur l'aspect réglementaire.

Chercher l'impact positif :

- Organiser : permet de communiquer avec transparence sur les décisions prises ou en cas de désaccord.
- Rappeler le cadre aux salarié·es : permet de rassurer et apaiser les personnes fragiles qui ont besoin d'être en sécurité. Toujours préserver le collectif.
- Mieux planifier : permet de préserver la satisfaction client en assurant une continuité de service sur les prestations régulières et honorer les prestations ponctuelles avec la bonne équipe et dans les délais.

BLOIS : EBBE – YAKABLOIS

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

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

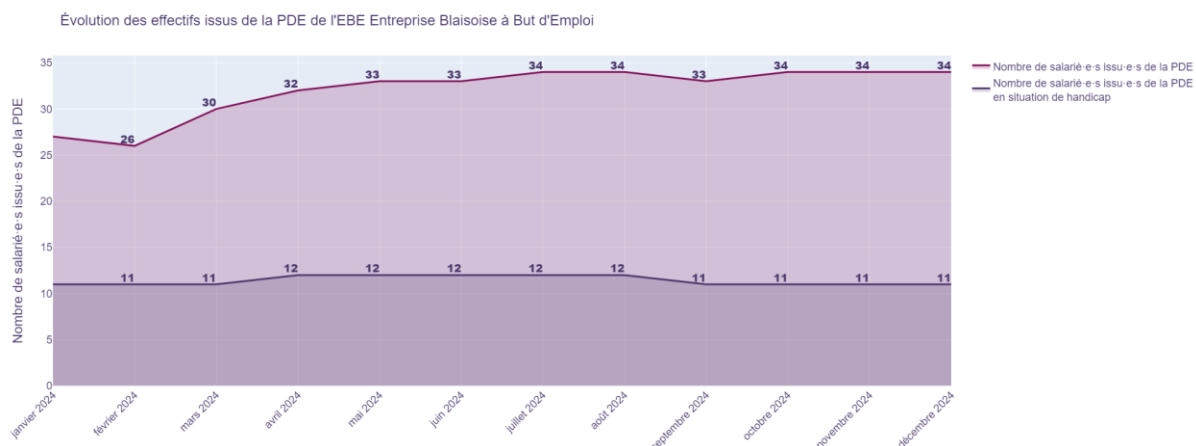
Carte d'identité :

- Date d'embauche des 1ers salarié·es issu·es de la privation d'emploi : **le 08/01/2023**
- Nombre de salarié·es au 31/12/2024 : **37**
- Référent handicap nommé : **oui (1)**

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

- **32,35 %** : c'est la part du nombre de salarié·es issu·es de la privation durable d'emploi en situation de handicap dans l'effectif de l'EBE
- **32,00 %** : c'est le taux de l'OETH de l'EBE calculé

Nombre de situations accompagnées pour une reconnaissance depuis l'ouverture de l'EBE : **13**



#72121_1

Convention avec l'Agefiph sur l'année 2024 :

- 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 :

- Échanger avec le service RH et la Direction.

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

Poser, clarifier et faire respecter le cadre :

- Atelier de sensibilisation au handicap.

Construire la production de biens et services :

- Favoriser la participation de tous dans la production de sapins de Noël en bois.

Favoriser l'évolution professionnelle de chacun :

- Accompagnement personnalisé de notre CIP.

Chercher l'impact positif :

- Atelier sur la communication positive et non-violente.

LE PUY EN VELAY : LES ATELIERS ANICIENS

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

FOCUS SUR L'ENTREPRISE À BUT D'EMPLOI LES ATELIERS ANICIENS :

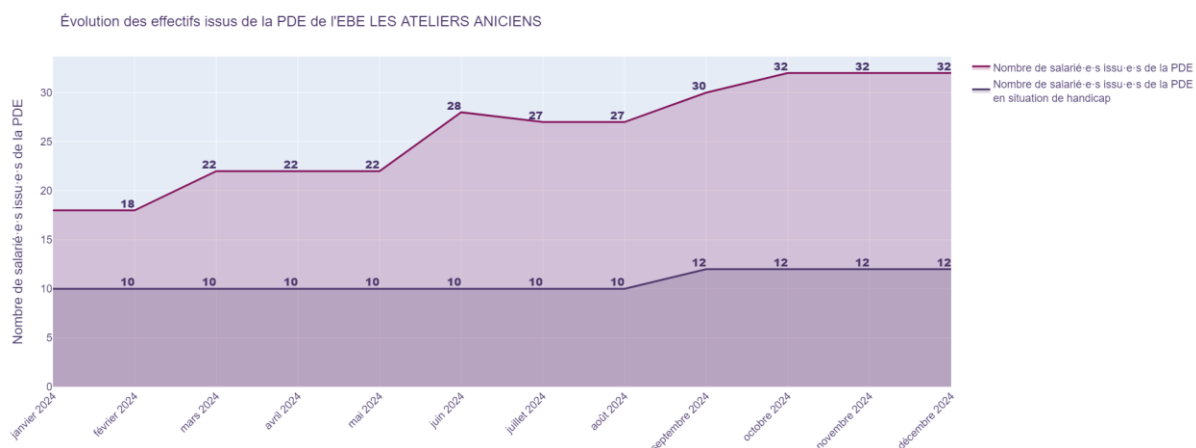
Carte d'identité :

- Date d'embauche des 1ers salarié·es issu·es de la privation d'emploi : **le 01/04/2023**
- Nombre de salarié·es au 31/12/2024 : **36**
- Référent handicap nommé : **oui (1)**

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

- **37,50 %** : c'est la part du nombre de salarié·es issu·es de la privation durable d'emploi en situation de handicap dans l'effectif de l'EBE
- **32,00 %** : 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**



#72122_1

Convention avec l'Agefiph sur l'année 2024 :

- 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**

PONT-CHÂTEAU : ESPACEA

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

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

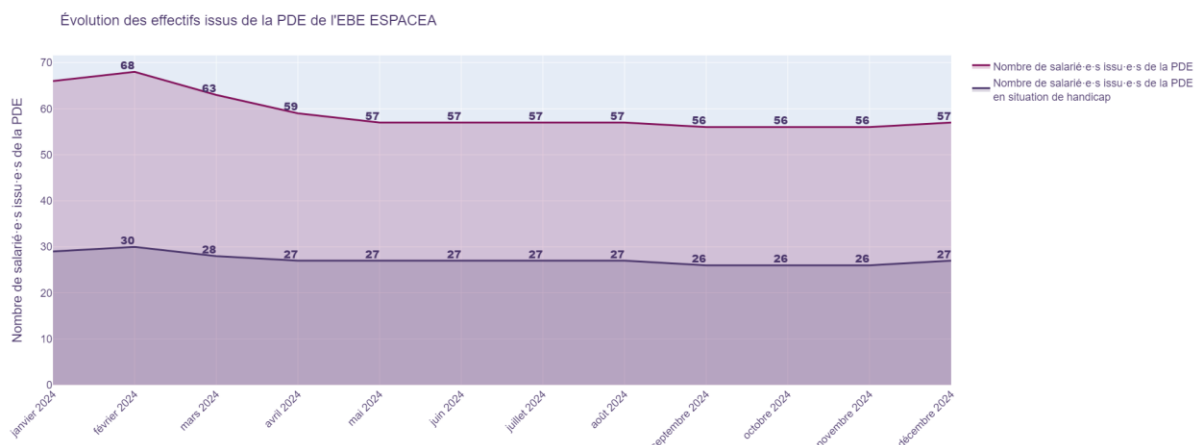
Carte d'identité :

- Date d'embauche des 1ers salarié·es issu·es de la privation d'emploi : **le 01/01/2022**
- Nombre de salarié·es au 31/12/2024 : **59**
- Référent handicap nommé : **oui (1)**

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

- **47,37 %** : c'est la part du nombre de salarié·es issu·es de la privation durable d'emploi en situation de handicap dans l'effectif de l'EBE
- **39,00 %** : 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**



#72123_1

Convention avec l'Agefiph sur l'année 2024 :

- 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 :

- Tous les salarié-es, BOETH ou non, sont reçus par la direction avant leur embauche pour connaître leurs contraintes et besoins. Le volume horaire, les horaires et les affectations sur les différents pôles sont alors examinés. Une attention particulière est portée aux personnes porteuses d'un handicap.

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 avec la direction. Ce temps permet de lever des questions relatives à la relation contractuelle. La direction et les managers de pôle sont disponibles pour des entretiens réguliers en fonction des besoins pour alerter, informer, recadrer ...

Construire la production de biens et services :

- Le développement des activités est pensé en collaboration avec les équipes, autour du réemploi de matériaux, bois et tissu.
- 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 :

- Les salarié-es sont vus en entretien individuel en amont de leur embauche par la direction. Cet entretien présente le cadre de l'entreprise et permet d'échanger sur le parcours de la personne et sur ses aspirations.

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

- Briefs réguliers des encadrants de pôle auprès de leurs équipes. Réunions plénières trimestrielles et temps conviviaux pour les événements.

Chercher l'impact positif :

- Les réussites collectives sont 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 D'EMPLOI ASURE :

Carte d'identité :

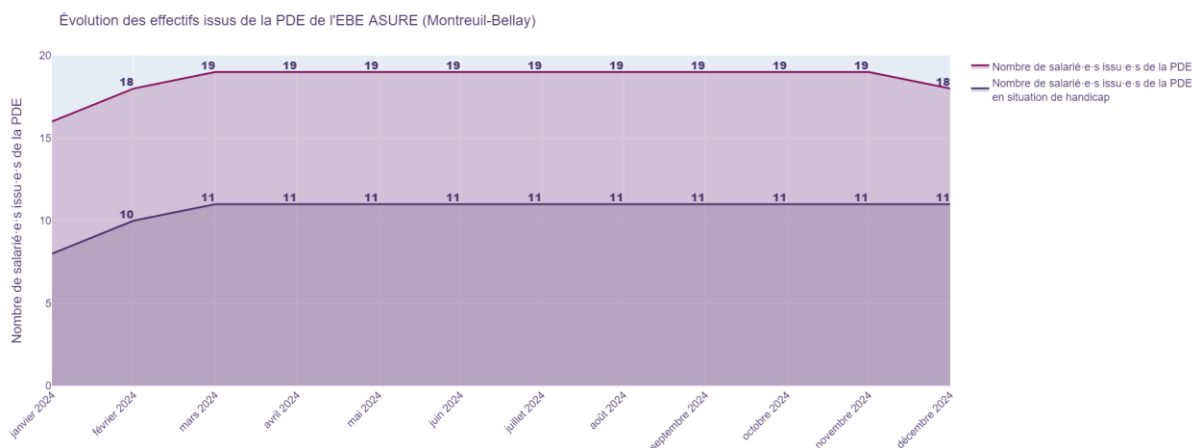
- Date d'embauche des 1ers salarié-es issu-es de la privation d'emploi : **le 01/04/2022**
- Nombre de salarié-es au 31/12/2024 : **21**
- Référent handicap nommé : **oui** (4 sur les 2 territoires)

Evolution du nombre de salarié-es en situation de handicap issus de la privation durable

d'emploi/Evolution du nombre total de salarié-es :

- **61,11 %** : c'est la part du nombre de salarié-es issu-es de la privation durable d'emploi en situation de handicap dans l'effectif de l'EBE
- **50,00 %** : 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**



#72124_1

Convention avec l'Agefiph sur l'année 2024 :

- 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 :

- 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 salarié-es 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 :

- Exemple 1 : organisation des premières élections du CSE, avec information des salarié·es et pédagogie relativement au vote (importance, modalités, etc...).
- Exemple 2 : organisation d'exercice d'évacuation, avec communication préalable lors d'une réunion pour expliquer son déroulement, assurer la prise en compte des difficultés de mobilité par chacun et pour chacun en amont, vérifier de la bonne compréhension des consignes par chacun, avec traduction si besoin.

Construire la production de biens et services :

- Exemple 1 : les salarié·es de l'équipe participant à l'alimentation d'un méthaniseur local ont été invités avec leur manager à visiter le méthaniseur, ce qui leur permet de situer leur rôle dans le processus.
- Exemple 2 : Une entreprise locale a commandé un chalet et n'a fourni que l'ossature, le reste, dont le bardage, a été récupéré et élaboré par les salarié·es avec leur manager. L'équipe a monté puis démonté le chalet sur place, ce qui lui a permis d'avoir en plus une approche de la relation client et de suivre le processus entier de la création à la mise en place.

Favoriser l'évolution professionnelle de chacun :

- Un des salarié·es de l'atelier bois n'utilisant pas les machines de découpe bois a été formé sur la scie à format et la scie à onglet pour qu'il y ait un binôme de salarié·es en mesure d'utiliser ces machines, plus techniques que les autres.

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

- Mise en place de feuilles de vœux de congés payés à remplir deux fois par an et accompagnement individualisé de chaque salarié par la RRH pour l'aider à construire seul ses demandes, à se projeter sur plusieurs mois, remplir sa feuille, le tout en cohérence avec ses droits à congés et les besoins de l'entreprise. Pédagogie faite à cette occasion pour encourager les équipes à discuter en interne, dans chaque équipe, en cas de sous-effectif sur une période, afin d'anticiper dans la feuille de vœux une pose coordonnées des congés, ce qui évite les refus ou les demandes de modification de congés après dépôt des feuilles.

Chercher l'impact positif :

- Exemple 1 (impact positif pour les salarié·es) : des salarié·es ayant abandonné tout suivi médical sollicitent la RRH pour être aidés dans la prise de RV afin de reprendre un suivi. Certains ont ainsi remis en place un suivi, ou repris un traitement qu'ils avaient interrompu.
- Exemple 2 (impact positif pour le territoire et les entreprises locales) : la réactivité et la qualité du travail auprès du méthaniseur de Chacé a conduit celui-ci à recommander l'EBE auprès d'une autre société. Cette nouvelle donneuse d'ordre a confié à ASURE la palettisation de terreau et a fait connaître sa satisfaction concernant la qualité du travail et la réactivité de l'EBE au regard de ses besoins.

SAUMUR HAUTS QUARTIERS CHEMIN VERT : ASURE

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

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

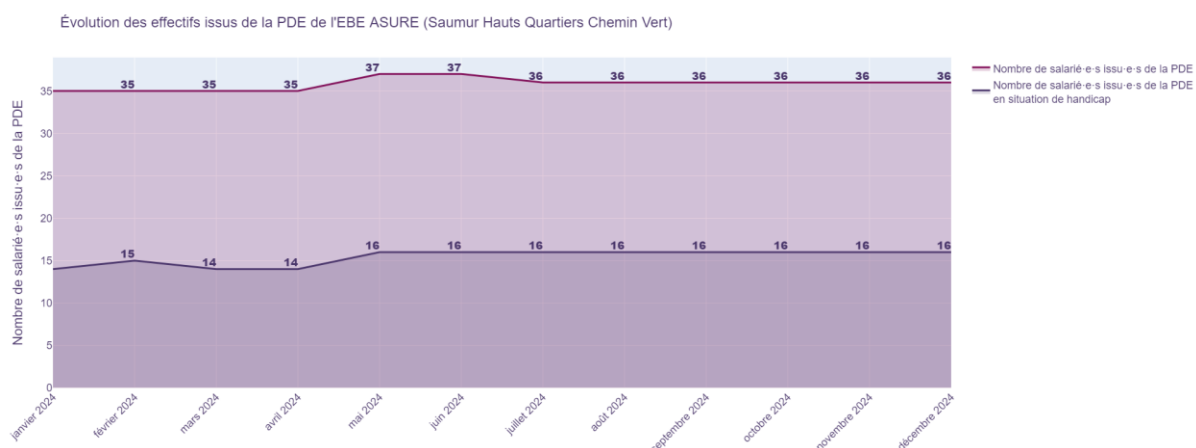
Carte d'identité :

- Date d'embauche des 1ers salarié·es issu·es de la privation d'emploi : **le 01/04/2022**
- Nombre de salarié·es au 31/12/2024 : **40**
- Référent handicap nommé : **oui** (4 sur les 2 territoires)

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

- **44,44 %** : c'est la part du nombre de salarié·es issu·es de la privation durable d'emploi en situation de handicap dans l'effectif de l'EBE
- **44,00 %** : c'est le taux de l'OETH de l'EBE calculé

Nombre de situations accompagnées pour une reconnaissance depuis l'ouverture de l'EBE : *voir ci-dessus*



#72125_1

Convention avec l'Agefiph sur l'année 2024 :

- 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.**

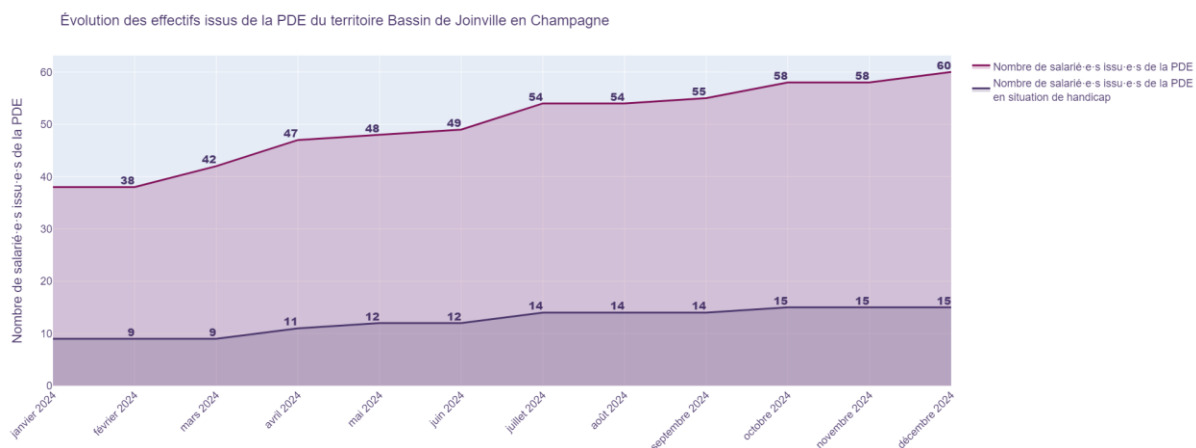
Actions réalisées : Voir ci-dessus.

Axes managériaux inclusifs mis en place dans l'EBE et illustrations concrètes : Voir ci-dessus.

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 territoire habilité : **25,00 %**



#72126_1

FOCUS SUR L'ENTREPRISE À BUT D'EMPLOI LES COMPTOIRS :

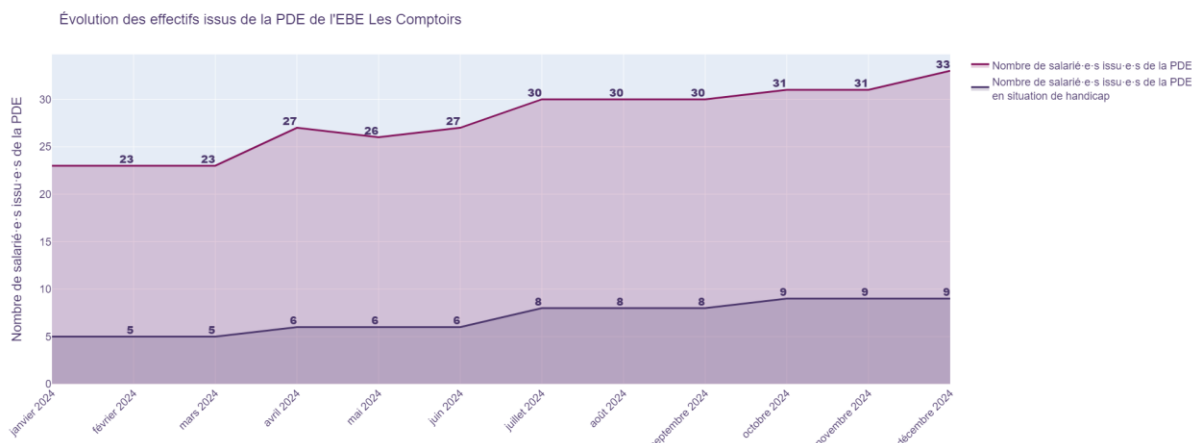
Carte d'identité :

- Date d'embauche des 1ers salarié-es issu-es de la privation d'emploi : **le 01/12/2022**
- Nombre de salarié-es au 31/12/2024 : **33**
- Référent handicap nommé : **oui (1)**

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

- **27,27 %** : c'est la part du nombre de salarié·es issu·es de la privation durable d'emploi en situation de handicap dans l'effectif de l'EBE
- **20,00 %** : 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**



#72126_2

Convention avec l'Agefiph sur l'année 2024 :

- 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 :

- En lien avec les référents d'activités, les difficultés des salarié·es 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.

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

Poser, clarifier et faire respecter le cadre :

- Procédures internes claires et formalisées pour divers aspects de la vie collective, avec intégration d'images et pictogrammes clairs, facilement compréhensibles.
- 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 issu·es de la privation d'emploi).
- Des rendez-vous réguliers avec la médecine du travail organisés dès 2023 pour analyser, de manière individualisée, des situations spécifiques, puis aiguiller l'entreprise, sensibiliser le salarié. En 2024, le service social de la Médecine du travail a été sollicité pour accompagner nos salarié·es.

Construire la production de biens et services :

- Renforcement des instructions écrites et protocoles dans les activités.
- Instauration de temps de "respiration" et adaptation des rythmes de travail, notamment en prestations extérieures (ne pas imposer le rythme des plus rapides, mais les plus rapides suivent le rythme des plus fragiles).

Favoriser l'évolution professionnelle de chacun :

- Les postes “polyvalents” ont permis à plusieurs salarié·es des Comptoirs 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 salarié·es 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 salarié·es concernés dans le développement d'activités nouvelles.

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

- En 2024, mise en place d'une procédure “harcèlement”.
- Poursuite de la sensibilisation aux principes d'action de la coopération, de manière ponctuelle, à l'occasion de points d'équipe.

Chercher l'impact positif :

- 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 :

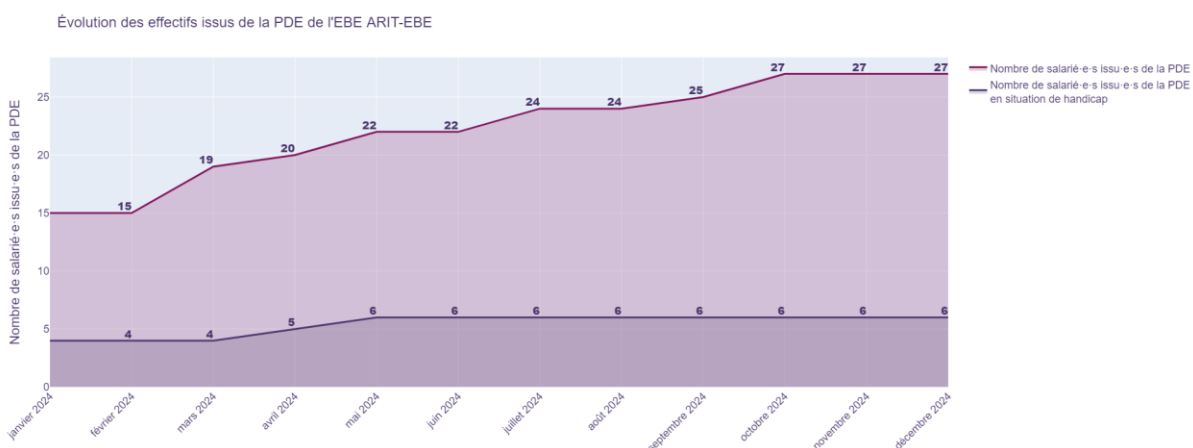
Carte d'identité :

- Date d'embauche des 1ers salarié·es issu·es de la privation d'emploi : **le 16/01/2023**
- Nombre de salarié·es au 31/12/2024 : **27**
- Référent handicap nommé : **Oui (1)**

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

- **22,22 %** : c'est la part du nombre de salarié·es issu·es de la privation durable d'emploi en situation de handicap dans l'effectif de l'EBE
- **20,00 %** : 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**



#72126_3

Convention avec l'Agefiph sur l'année 2024 :

- 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 :

- Un bilan diagnostic approfondi est systématiquement réalisé avec chaque salarié titulaire de la RQTH dès son intégration dans la structure. Ce bilan inclut une analyse détaillée des spécificités liées à son handicap,

permettant d'identifier les besoins et les adaptations nécessaires. Une démarche collaborative est engagée avec le salarié pour déterminer des solutions concrètes favorisant une prise en main optimale de son poste de travail.

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

Poser, clarifier et faire respecter le cadre :

- Chaque salarié est sensibilisé aux règles d'hygiène et de sécurité spécifiques à la manipulation des matériaux et des outils des ateliers. Ces consignes sont transmises lors de réunions d'équipe quotidiennes, où les objectifs collectifs sont également fixés.
- Sur le terrain, des explications individuelles sont données pour accompagner les salarié-es, notamment ceux éloignés de l'emploi depuis longtemps, afin de s'assurer qu'ils comprennent les consignes (port des équipements de protection, manipulation sécurisée des outils ou tri des matériaux).
- Le référent d'équipe ou le responsable vérifie régulièrement le respect de ces consignes et intervient, si nécessaire, pour rappeler leur importance, corriger les écarts et garantir la sécurité de tous.
- Cette démarche collaborative et bienveillante favorise la montée en compétence des salarié-es tout en créant un environnement de travail inclusif, sécurisé et respectueux des objectifs sociaux et écologiques de l'entreprise.

Construire la production de biens et services :

- L'entreprise adopte des méthodes favorisant la coopération et la solidarité entre salarié-es. Les projets sont réalisés en équipe, valorisant les compétences de chacun et encourageant l'entraide pour surmonter les difficultés collectivement.
- Un système de tutorat est également mis en place : des salarié-es expérimentés accompagnent ceux en difficulté, leur transmettent des compétences et les soutiennent dans leur intégration. Ces tuteurs, dont le rôle est reconnu et valorisé, renforcent la cohésion et la montée en compétence de l'ensemble des équipes.
- Ce management inclusif favorise la confiance, l'apprentissage et la réussite collective tout en répondant aux objectifs sociaux de l'entreprise.

Favoriser l'évolution professionnelle de chacun :

- Mise en place d'un encadrement visant à renforcer les compétences existantes des salarié-es tout en leur permettant d'en acquérir de nouvelles. Cet accompagnement a pour objectif de favoriser leur progression professionnelle au sein de l'EBE et, à terme, de leur ouvrir l'accès à de nouvelles responsabilités. Par ailleurs, les salarié-es sont soutenus dans l'émergence de leurs projets professionnels et guidés tout au long de leur mise en œuvre.

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

- Encourager un climat de dialogue et d'échange constructif, tant entre les salarié-es et les dirigeants qu'entre les salarié-es eux-mêmes. Pour renforcer la convivialité, des pauses sont organisées le matin et l'après-midi, avec la proposition d'un goûter partagé. Une attention particulière est portée à la détection précoce de tout conflit naissant, afin de préserver un environnement de travail harmonieux.

Chercher l'impact positif :

- La reconnaissance des efforts et réussites, même modestes, est essentielle pour renforcer la motivation et l'engagement des salarié-es. Les initiatives et idées sont encouragées, mises en avant et créditées lorsqu'elles sont mises en œuvre. Les comportements positifs, comme l'entraide ou l'investissement personnel, sont régulièrement soulignés pour inspirer les autres.
- Des pratiques concrètes, comme des retours bienveillants, des "coups de cœur" ou des espaces d'expression, permettent de formaliser cette valorisation. Ce climat de reconnaissance favorise la confiance en soi, l'implication et la cohésion des équipes, tout en contribuant à une dynamique d'amélioration continue.

LAVAL GRAND SAINT NICOLAS : VAL'ORISONS 53

Territoire habilité par arrêté ministériel : le 18/07/2023

FOCUS SUR L'ENTREPRISE À BUT D'EMPLOI VAL'ORISONS 53:

Carte d'identité :

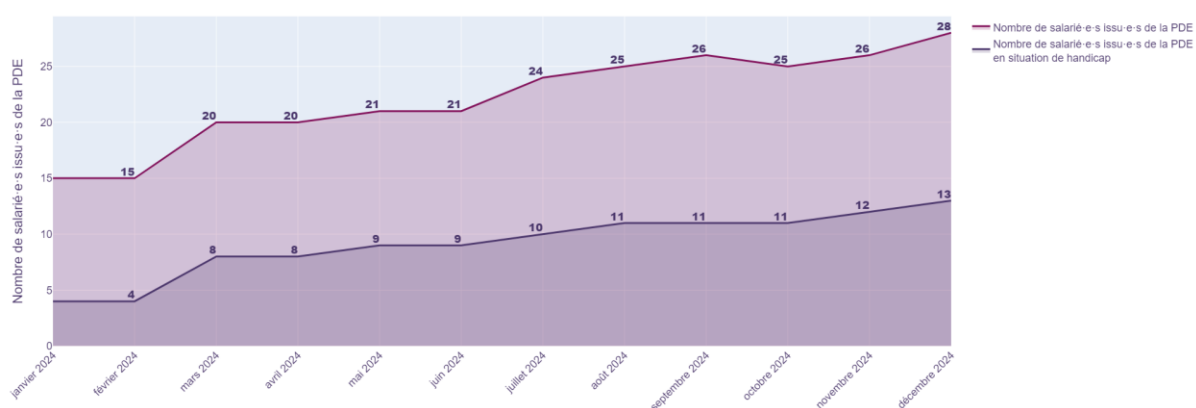
- Date d'embauche des 1ers salarié·es issu·es de la privation d'emploi : le 03/01/2024
- Nombre de salarié·es au 31/12/2024 : 33
- Référent handicap nommé : Oui (1)

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

- 46,42 % : c'est la part du nombre de salarié·es issu·es de la privation durable d'emploi en situation de handicap dans l'effectif de l'EBE
- 35,00 % : 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

Évolution des effectifs issus de la PDE de l'EBE VAL'ORISONS 53



#72127_1

Convention avec l'Agefiph sur l'année 2024 :

- 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 ? **Oui.**

Actions réalisées :

- Demande de la RQTH sur la fiche du candidat et en cours d'entretien.

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

Poser, clarifier et faire respecter le cadre :

- Des briefings quotidiens ont lieu pour organiser les journées de travail. Ce moment est parfois l'occasion de rappeler le cadre, les bonnes pratiques, les règles. Ce briefing a lieu tous les matins à 8h30, instaurer des horaires fixes et les faire respecter est un premier cadre.

Construire la production de biens et services :

- Val'oriSonS 53 a pu développer plusieurs services tels que le surcyclage du bois, ou notre restaurant Le Belvédère. Pour organiser ces productions un système de marche en avant a été mis en place afin de respecter la réglementation et permettre une bonne organisation du travail.

Favoriser l'évolution professionnelle de chacun :

- L'objectif de Val'oriSonS 53 est de développer l'autonomie de tous les salarié·es dans leur poste de travail. Cela passe par des temps de formation professionnalisants tels que l'HACCP, des formations de

reconnaissance des essences de bois... Mais également au quotidien avec les encadrants/facilitateurs en place pour accompagner la montée en compétence.

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

- Le fait d'avoir plusieurs services nous permet de réguler les besoins de chacun notamment sur la partie santé. Par exemple, lorsqu'un salarié a besoin émotionnellement de découvrir un autre service, ou lorsqu'il fatigue au sein d'un service (exemple le nettoyage des véhicules qui est une activité intense), nous pouvons lui proposer d'alterner avec un autre service.

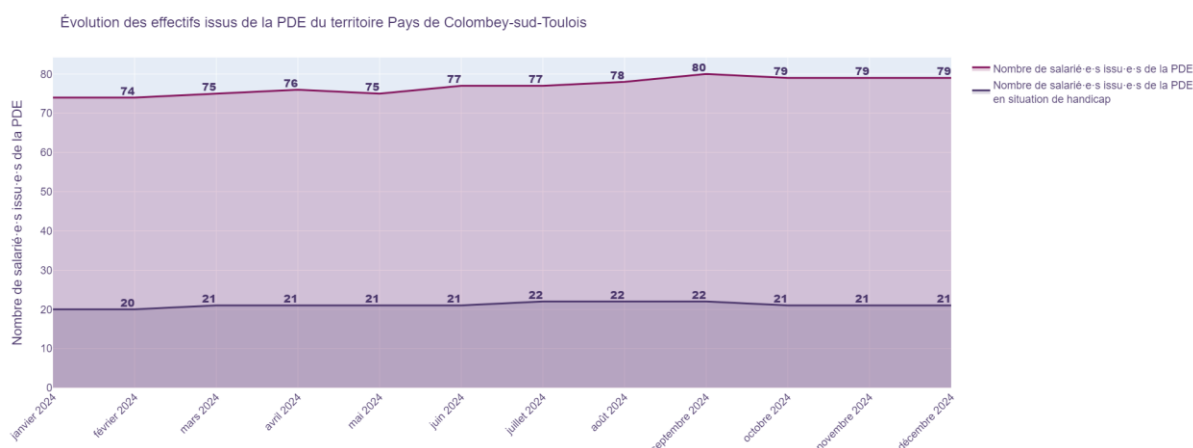
Chercher l'impact positif :

- La valorisation fait partie des pratiques de l'équipe de manager. Aussi, nous allons sans cesse rechercher l'impact positif des actions menées par les salarié-es. Montrer que l'action réalisée par le salarié est positive va lui permettre de gagner en autonomie et également d'accompagner d'autres collègues à monter eux aussi en compétences.

PAYS DE COLOMBEY-SUD-TOULOUS : 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 Territoire habilité : **26,58 %**



#72128_1

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

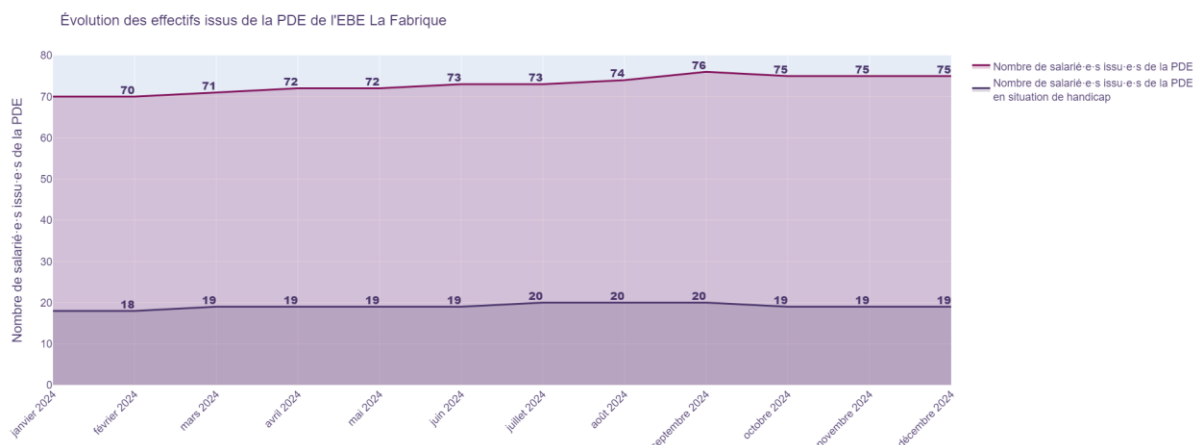
Carte d'identité :

- Date d'embauche des 1ers salarié-es issu-es de la privation d'emploi : le 16/01/2017
- Nombre de salarié-es au 31/12/2024 : **81**
- Référent handicap nommé : **oui** (1)

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

- **25,33 %** : c'est la part du nombre de salarié-es issu-es de la privation durable d'emploi en situation de handicap dans l'effectif de l'EBE
- **18,00 %** : 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**



#72128_2

Convention avec l'Agefiph sur l'année 2024 :

- 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 :

- Entretiens avec les salarié-es (RQTH ou non) en difficultés sur leur poste de travail (2 à 3 fois par an) afin de proposer des adaptations.

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

Poser, clarifier et faire respecter le cadre :

- Réunions d'équipes régulières avec objectifs et suivi, procédures de fonctionnement, notes de service, respect de l'organigramme.

Construire la production de biens et services :

- Réunions 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 formation, bilan et plan, partage de compétences, entretiens professionnels.
- Postes de référents et coordinateurs proposés en interne et en externe.

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

- Réunions d'équipe et entretiens individuels en lien avec le référent handicap au besoin, temps de médiation, échanges avec les partenaires pour prise de conseils.

Chercher l'impact positif :

- Mise en place du planning, d'une hiérarchie et une répartition claire ont permis un apaisement au quotidien. Les temps d'échange en réunion ou en individuel ont permis de mettre en avant les axes d'amélioration et leur résolution.

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

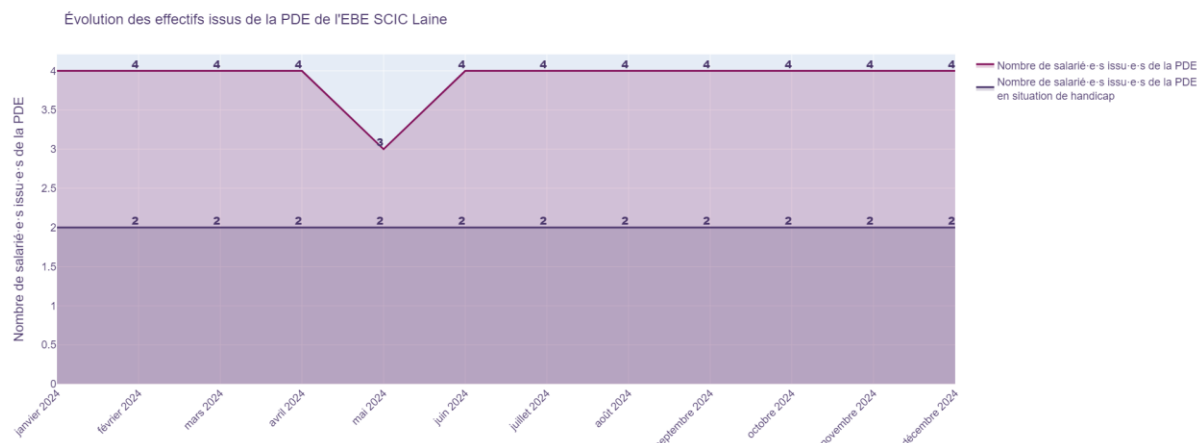
Carte d'identité :

- Date d'embauche des 1ers salarié-es issu-es de la privation d'emploi : le 12/04/2018
- Nombre de salarié-es au 31/12/2024 : **5**
- Référent handicap nommé : **oui (1)**

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

- **50,00 %** : c'est la part du nombre de salarié·es issu·es de la privation durable d'emploi en situation de handicap dans l'effectif de l'EBE
- **68,00 %** : 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**



#72128_3

Convention avec l'Agefiph sur l'année 2024 :

- 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 :

- Rencontre avec l'équipe du comité local en amont de l'embauche pour identifier les besoins éventuels.

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

Poser, clarifier et faire respecter le cadre :

- Réunions d'équipe régulière avec objectifs et suivi, procédures de fonctionnement, notes de service, respect de l'organigramme.

Construire la production de biens et services :

- Réunions 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 formation, bilan et plan de formation. Entretiens professionnels, poste de référent proposé en interne.

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 et 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 temps d'échange en réunion et individuel ont permis de mettre en avant les axes d'amélioration et leur résolution. La formation à la CNV pour le personnel encadrant.

VANNES-SECTEUR DE MÉNIMUR : ACSOMUR

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

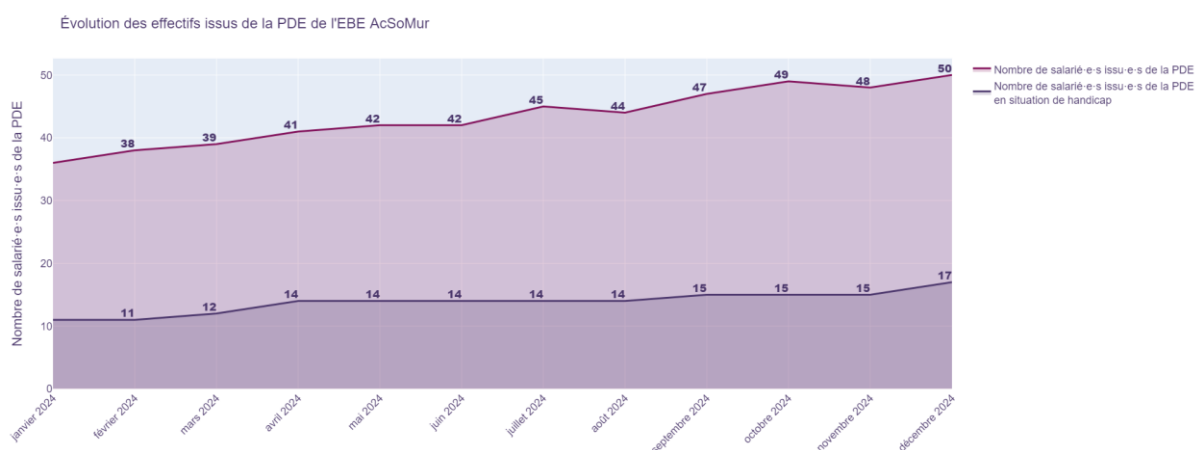
FOCUS SUR L'ENTREPRISE À BUT D'EMPLOI ACSOMUR :

Carte d'identité :

- Date d'embauche des 1ers salarié·es issu·es de la privation d'emploi : le 01/01/2022
- Nombre de salarié·es au 31/12/2024 : 55
- Référent handicap nommé : oui (1)

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

- 34,00 % : c'est la part du nombre de salarié·es issu·es de la privation durable d'emploi en situation de handicap dans l'effectif de l'EBE
- 31,00 %



: 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

#72129_1

Convention avec l'Agefiph sur l'année 2024 :

- 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 :

- Mise en place d'un Règlement intérieur et de note de services.

Construire la production de biens et services :

- Mise en place de process écrits.

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 :

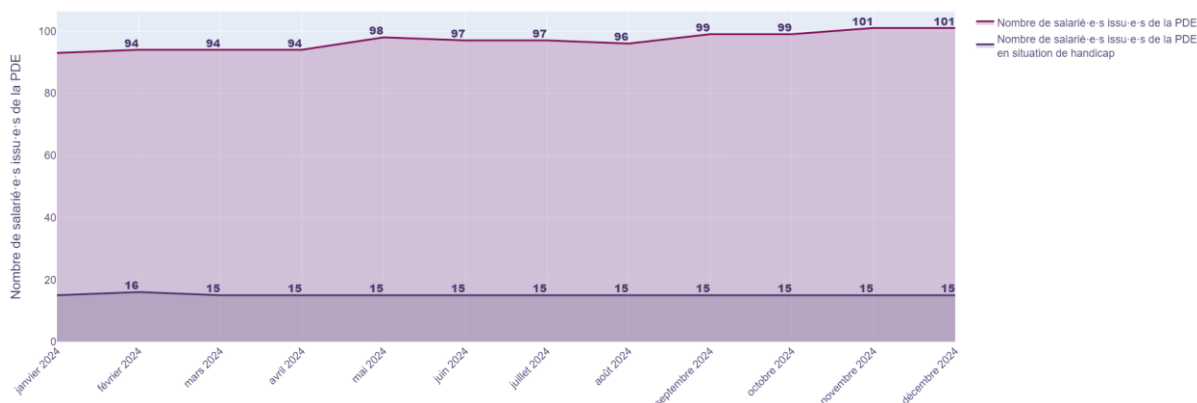
- Date d'embauche des 1ers salarié·es issu·es de la privation d'emploi : **le 06/02/2017**
- Nombre de salarié·es au 31/12/2024 : **106**
- Référent handicap nommé : **oui (2)**

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

- **14,85 %** : c'est la part du nombre de salarié·es issu·es de la privation durable d'emploi en situation de handicap dans l'effectif de l'EBE
- **12,00 %** : 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**

Évolution des effectifs issus de la PDE de l'EBE EBE 58



#72130_1

Convention avec l'Agefiph sur l'année 2024 :

- 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 nomination des référents handicap permet d'accompagner les salarié·es qui peuvent être en difficultés tant au niveau de leur activité que de l'environnement de travail. La phase d'intégration commence par un temps de visite et de discussions avec un référent handicap.

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

Poser, clarifier et faire respecter le cadre :

- Réunions plénières, réunions d'équipes, lettres d'information aux salarié·es dans lesquelles sont rappelés le cadre et les différents enjeux de l'entreprise.

Construire la production de biens et services :

- Des temps de réunion par équipe pour travailler sur les indicateurs d'activités et en plénière abordent le sujet de l'activité des équipes, la production et du chiffre d'affaires mais aussi celui de la réduction des coûts.

Favoriser l'évolution professionnelle de chacun :

- Des formations ont été proposées pour permettre l'évolution professionnelle.

6.2.1.31 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 :

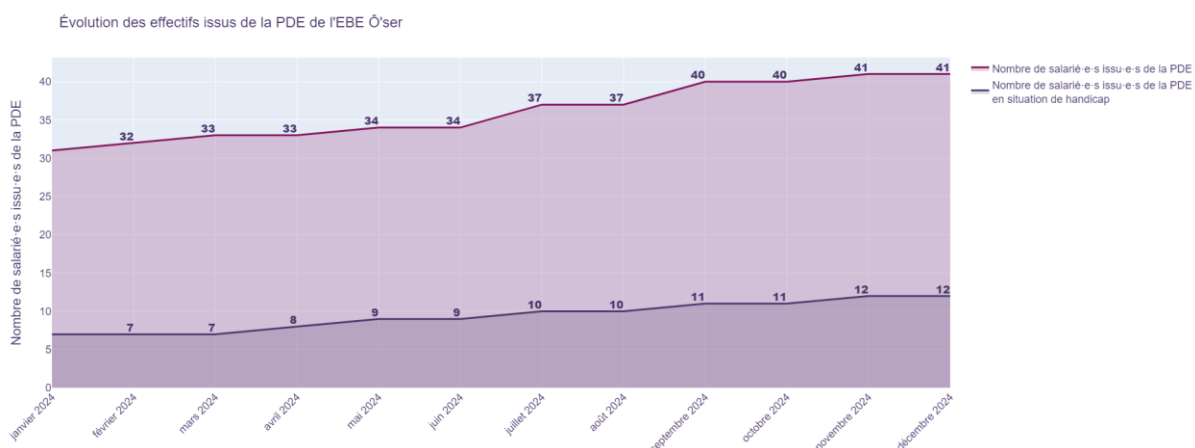
Carte d'identité :

- Date d'embauche des 1ers salarié-es issu-es de la privation d'emploi : **le 06/12/2022**
- Nombre de salarié-es au 31/12/2024 : **45**
- Référent handicap nommé : **oui (1)**

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

- **29,27 %** : c'est la part du nombre de salarié-es issu-es de la privation durable d'emploi en situation de handicap dans l'effectif de l'EBE
- **19,00 %** : 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**



#72131_1

Convention avec l'Agefiph sur l'année 2024 :

- 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 :

- Échanges entre le CLE et/ou Cap Emploi avec la Direction/ Référent handicap avant l'intégration.
- Organisation de période(s) d'immersion avant l'embauche.
- Échanges directs entre le salarié et avec la Direction/ Référent handicap.
- Formation 1ers Secours en Santé Mentale pour la Direction/ Référent handicap.

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

Poser, clarifier et faire respecter le cadre :

- Lecture du contrat de travail à l'embauche, appui au remplissage des documents de travail, à l'identification des rôles de chacun dans l'EBE, posture professionnelle.

Construire la production de biens et services :

- Temps d'échanges collectifs en équipe sur les engagements et projets de l'EBE.

Favoriser l'évolution professionnelle de chacun :

- Définition des projets individuels et accompagnement à l'atteinte des objectifs (formation HSE encadrant).

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

- Temps d'accueil chaque matin avant départ en intervention.

Chercher l'impact positif :

- Retours satisfaction clients, fixation d'objectifs de progression collective et individuelle.

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 :

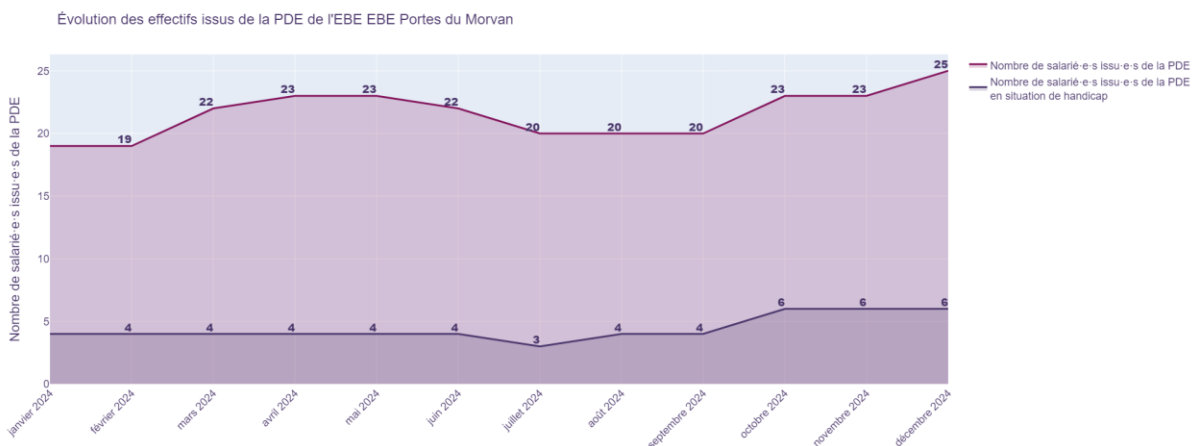
Carte d'identité :

- Date d'embauche des 1ers salarié-es issu-es de la privation d'emploi : le 02/11/2022
- Nombre de salarié-es au 31/12/2024 : 26
- Référent handicap nommé : NC

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

- **24,00 %** : c'est la part du nombre de salarié-es issu-es de la privation durable d'emploi en situation de handicap dans l'effectif de l'EBE
- **25,00 %** : 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



#72132_1

Convention avec l'Agefiph sur l'année 2024 :

- 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 ? NC.

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

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 :

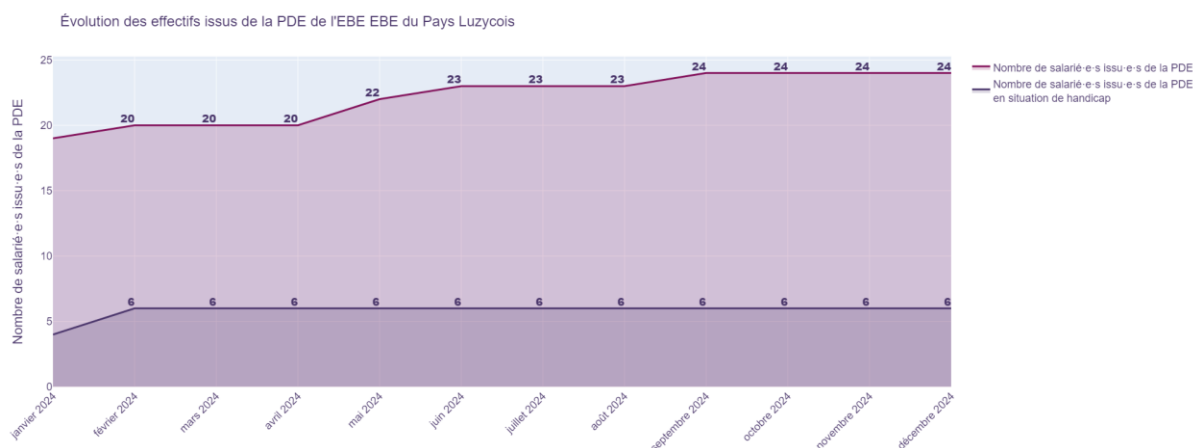
Carte d'identité :

- Date d'embauche des 1ers salarié-es issu-es de la privation d'emploi : le 01/10/2022
- Nombre de salarié-es au 31/12/2024 : 26
- Référent handicap nommé : Oui (1)

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

- **25,00 %** : c'est la part du nombre de salarié·es issu·es de la privation durable d'emploi en situation de handicap dans l'effectif de l'EBE
- **14,00 %** : 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**



#72133_1

Convention avec l'Agefiph sur l'année 2024 :

- 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 :

- Rencontres individuelles avec Cap Emploi, définition d'un accompagnement pour chaque salarié concerné.

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

Poser, clarifier et faire respecter le cadre :

- Polyvalence demandée à chaque salarié. Compte-rendu avec photos de chaque prestation.

Construire la production de biens et services :

- Partenariats avec les entreprises locales.

Favoriser l'évolution professionnelle de chacun :

- Plan de formation.

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

- Débriefing collectif tous les matins.

Chercher l'impact positif :

- Journées cohésion d'équipe.

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 :

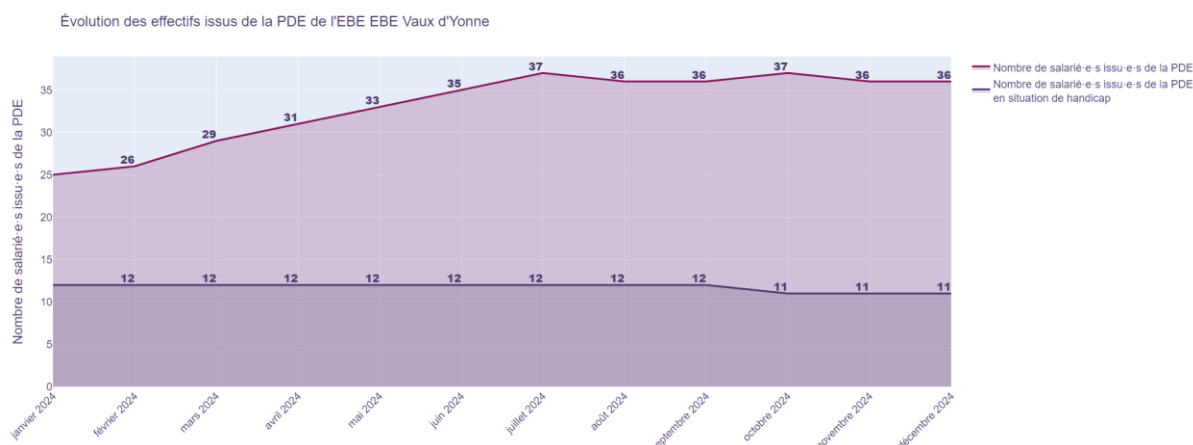
Carte d'identité :

- Date d'embauche des 1ers salarié·es issu·es de la privation d'emploi : **le 01/11/2022**
- Nombre de salarié·es au 31/12/2024 : **38**
- Référent handicap nommé : **Oui (2)**

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

- **30,56 %** : c'est la part du nombre de salarié·es issu·es de la privation durable d'emploi en situation de handicap dans l'effectif de l'EBE
- **33,00 %** : 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**



#72134_1

Convention avec l'Agefiph sur l'année 2024 :

- 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 ? **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 du poste en sa présence avec son hiérarchique des besoins d'aménagement éventuels, suivi quotidien des salarié·es et entretiens réguliers avec RH Référent Handi). Évaluation du candidat et de ses besoins.
- Entretien avant l'embauche avec le CLE, L'EBE et le futur salarié.
- Possibilité de stage avant embauche dans le but d'améliorer l'intégration.
- Lecture à haute voix du contrat de travail et du règlement intérieur et échanges pour une meilleure compréhension du cadre.

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

Poser, clarifier et faire respecter le cadre :

- Nous formons nos salarié·es 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 vigilants aux difficultés rencontrées, aux conflits et nous ne tolérons aucun comportement déviant. Nous apprenons à nos salarié·es à prendre soin de l'autre.
- Lecture à haute voix du contrat de travail et du règlement intérieur et échanges pour une meilleure compréhension du cadre.

Construire la production de biens et services :

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

- Participation aux actions d'intérêt général (épicerie solidaire, encombrants, ramassage cartons).

Favoriser l'évolution professionnelle de chacun :

- Nous prenons en compte dès la première rencontre, le projet professionnel de nos futurs salarié-es, 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 salarié-es dans leurs démarches administratives et nous encourageons toutes les démarches positives de retour à l'emploi (permis de conduire ...).
- Formations réalisées en 2024 : habilitations électriques, travail en hauteur, échafaudage, SST, utilisation tronçonneuse, Master Feu.
- Mise en avant d'une démarche de prévention aux risques professionnels.

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 salarié-es pour obtenir la reconnaissance RQTH.
- Posture identique envers chaque salarié.
- Participation aux ateliers bonnes pratiques inter EBE.

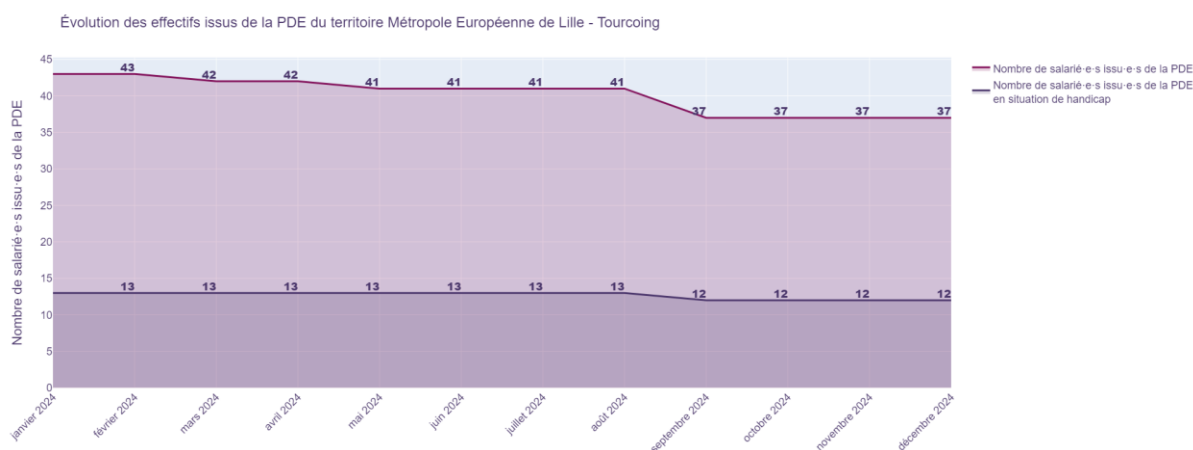
Chercher l'impact positif :

- 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 ou 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 salarié-es 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.
- Mise en avant des impacts positifs du travail pour les salarié-es, les clients et le territoire.
- Mise en avant d'une démarche de prévention santé.

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

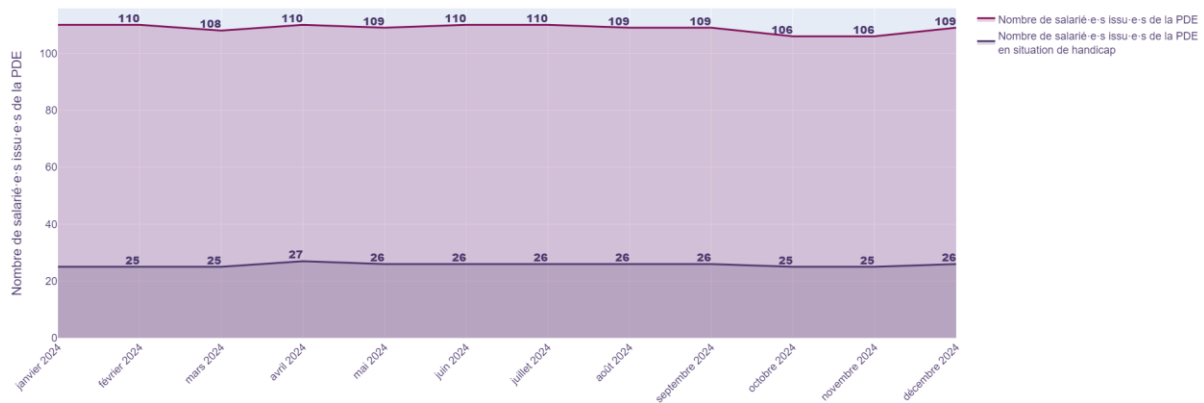
Territoire habilité par arrêté ministériel : **le 24/11/2016**

Part du nombre de salarié en situation de handicap dans l'effectif des EBE du Territoire habilité : **26,03 %**



#72135_1

Évolution des effectifs issus de la PDE du territoire Métropole Européenne de Lille - Loos



#72135_2

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

Carte d'identité :

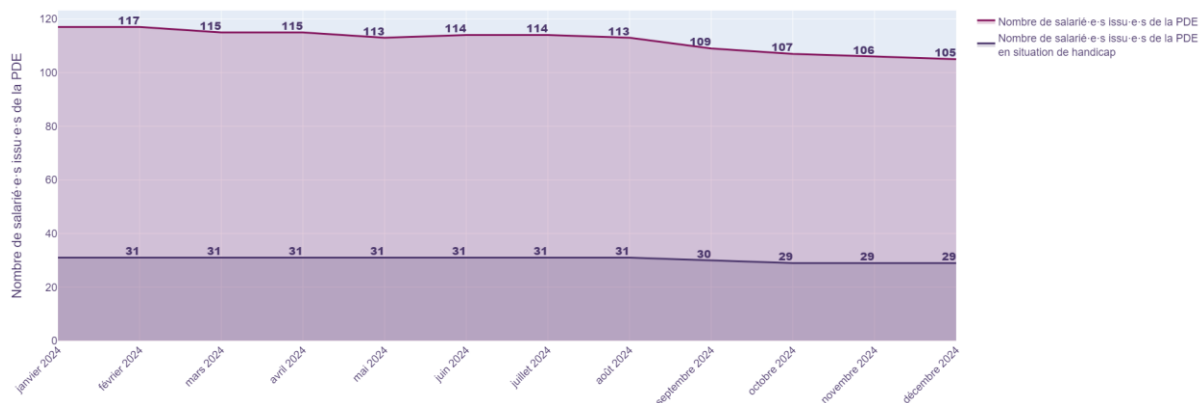
- Date d'embauche des 1ers salarié·e·s issu·e·s de la privation d'emploi : **le 26/06/2017**
- Nombre de salarié·e·s au 31/12/2024 : **116**
- Référent handicap nommé : **oui** (1 pour les deux territoires)

Evolution du nombre de salarié·e·s en situation de handicap issus de la privation durable d'emploi/Evolution du nombre total de salarié·e·s :

- **27,62 %** : c'est la part du nombre de salarié·e·s issu·e·s de la privation durable d'emploi en situation de handicap dans l'effectif de l'EBE
- **26,00 %** : c'est le taux de l'OETH de l'EBE calculé (sur les deux territoires : Loos et Tourcoing)

Nombre de situations accompagnées pour une reconnaissance depuis l'ouverture de l'EBE : **10** (Loos+Tourcoing)

Évolution des effectifs issus de la PDE de l'EBE La Fabrique de l'Emploi



#72135_3

Convention avec l'Agefiph sur l'année 2024 :

- 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 ? **Non**

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

Poser, clarifier et faire respecter le cadre :

- Mise à jour de notre charte interne.

Construire la production de biens et services :

- Structuration par processus avec deux processus stratégiques décrits et outillés : planification des activités et développement des compétences.

Favoriser l'évolution professionnelle de chacun :

- Deux entretiens professionnels par an et par salarié-es.

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

- Déclinaison du référentiel de management en référentiel de management à la Fabrique de l'Emploi.

Chercher l'impact positif :

- Une revue bimensuelle d'activité.
- Réunion de site hebdomadaire avec partage des indicateurs positifs.

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

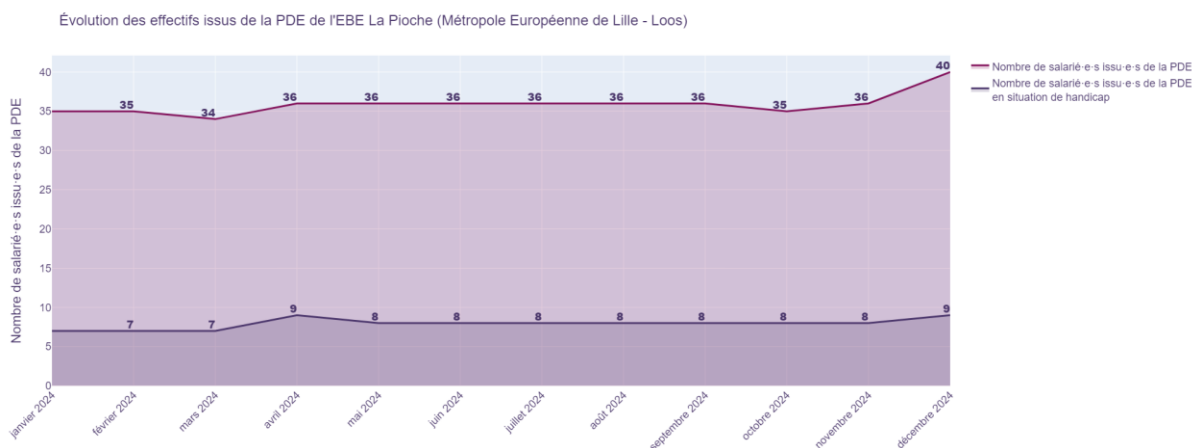
Carte d'identité :

- Date d'embauche des 1ers salarié-es issu-es de la privation d'emploi : le 10/02/2020
- Nombre de salarié-es au 31/12/2024 : **47**
- Référent handicap nommé : **non**

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

- **22,50 %** : c'est la part du nombre de salarié-es issu-es de la privation durable d'emploi en situation de handicap dans l'effectif de l'EBE
- **18,00 %** : 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**



#72135_4

Convention avec l'Agefiph sur l'année 2024 :

- 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.**

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,
- Demi-journée d'Accueil et d'Intégration : présentation complète de la structure, cadre de l'Emploi expliqué, règlement intérieur, transmission du livret d'accueil nouveaux collaborateurs...,

- Organisation qui s'adapte à la situation de Handicap des salariés concernés : volume horaire hebdomadaire, jours de travail, adaptations techniques (table de levage, barre de maintien, aménagements sur poste informatique), tâches confiées en fonction des préconisations et des restrictions transmises par la Médecine du Travail.

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.

BAILLEUL: ESCA'BELLE EMPLOI

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

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

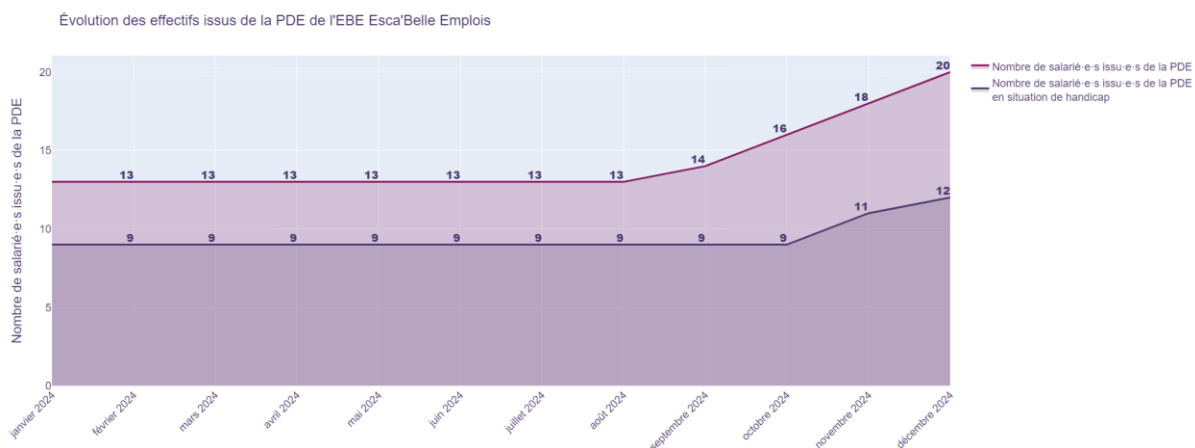
Carte d'identité :

- Date d'embauche des 1ers salarié·es issu·es de la privation d'emploi : **le 08/11/2023**
- Nombre de salarié·es au 31/12/2024 : **20**
- Référent handicap nommé : **oui (1)**

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

- **60,00 %** : c'est la part du nombre de salarié·es issu·es de la privation durable d'emploi en situation de handicap dans l'effectif de l'EBE
- **41,00 %** : 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**



#72136_1

Convention avec l'Agefiph sur l'année 2024 :

- 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 :

- Échange sur le handicap avec le salarié et définition des missions possibles.
- Identifier la compatibilité du handicap avec les missions.
- Adaptation du temps de travail et des horaires.
- Adaptation des missions.

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

Poser, clarifier et faire respecter le cadre :

- Mise en place d'un projet d'établissement, règlement intérieur et process écrits.

Construire la production de biens et services :

- Réunion hebdomadaire avec tous les salarié·es afin d'échanger pour faire évoluer ensemble l'entreprise.

Favoriser l'évolution professionnelle de chacun :

- Repérer et organiser des formations pour une montée en compétences.
- Projection de poste à responsabilités.

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

- Des missions définies et écrites pour chaque salarié.
- Vigilance sur la polyvalence afin de sécuriser les salarié·es.

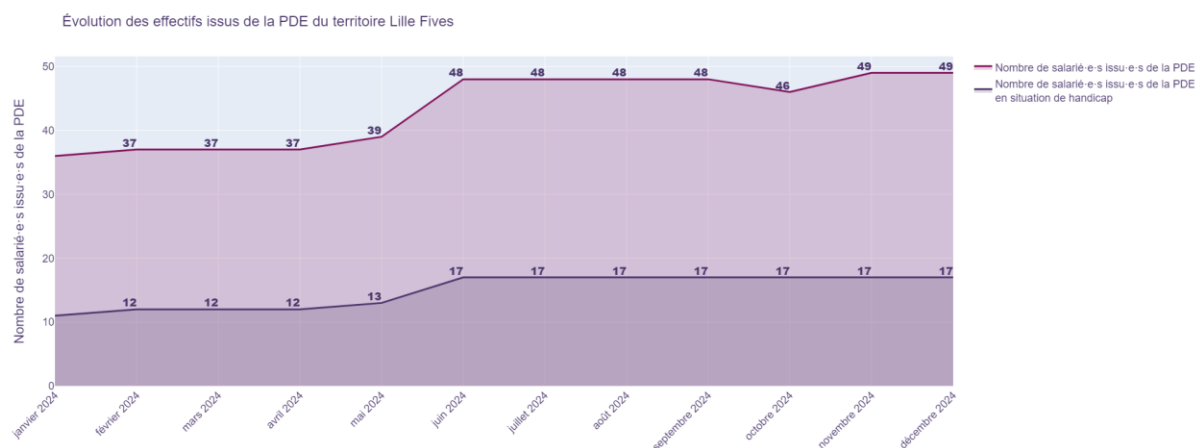
Chercher l'impact positif :

- Transparence sur le chiffre d'affaires, encouragements réguliers.

LILLE-FIVES : CITEO TERRITOIRE D'AVENIRS FIVOIS, LA PIOCHE-LILLE

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

Part du nombre de salarié en situation de handicap dans l'effectif des EBE du Territoire habilité : **34,69 %**



#72137_1

FOCUS SUR L'ENTREPRISE À BUT D'EMPLOI CITEO TERRITOIRE D'AVENIRS FIVOIS :

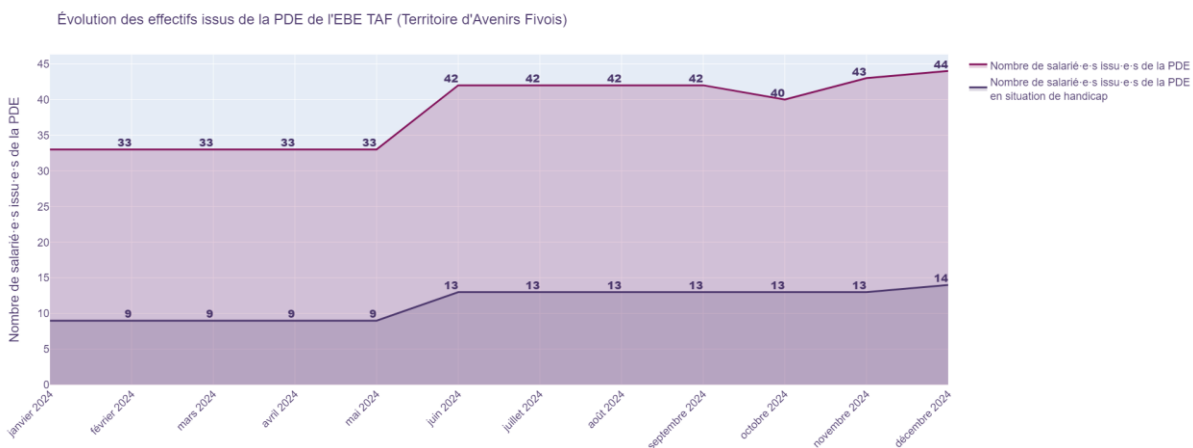
Carte d'identité :

- Date d'embauche des 1ers salarié·es issu·es de la privation d'emploi : **le 01/07/2023**
- Nombre de salarié·es au 31/12/2024 : **47**
- Référent handicap nommé : **oui (1)**

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

- **31,82 %** : c'est la part du nombre de salarié·es issu·es de la privation durable d'emploi en situation de handicap dans l'effectif de l'EBE
- **30,00 %** : 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**



#72137_2

Convention avec l'Agefiph sur l'année 2024 :

- 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 ? **Oui.**

Actions réalisées :

- Atelier de sensibilisation au handicap et aux droits MDPH.

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

Poser, clarifier et faire respecter le cadre :

- Planning affectation des postes en communication adaptés.

Construire la production de biens et services :

- Travail en binôme.

Favoriser l'évolution professionnelle de chacun :

- Tutorat entre pairs.

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

- Réunion collective tous les lundis matin.
- Réunion d'atelier.

Chercher l'impact positif :

- Feedback positif individuel.
- Feedback positif collectif lors des réunions collectives et d'atelier.

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

Carte d'identité :

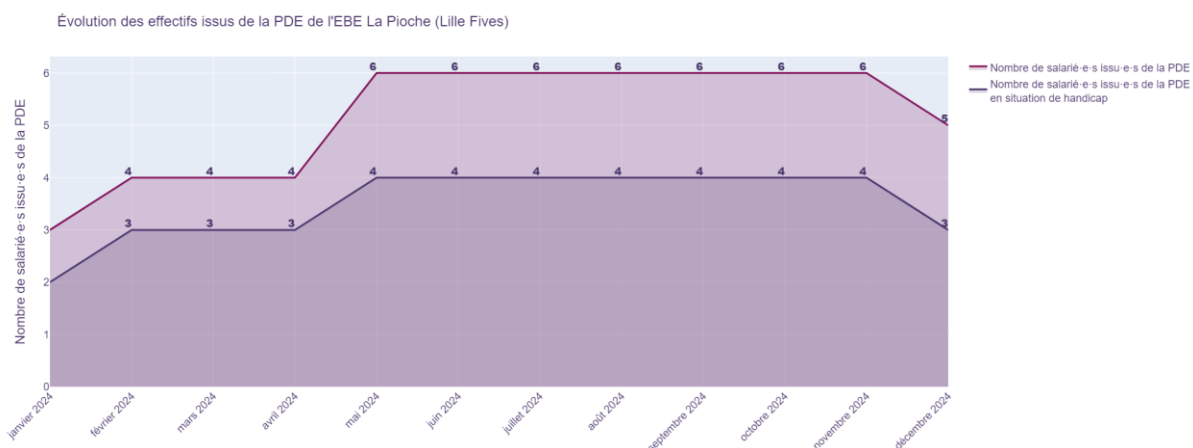
- Date d'embauche des 1ers salarié·es issu·es de la privation d'emploi : **le 02/10/2023**

- Nombre de salarié·es au 31/12/2024 : 5
- Référent handicap nommé : **Non**.

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

- **60,00 %** : c'est la part du nombre de salarié·es issu·es de la privation durable d'emploi en situation de handicap dans l'effectif de l'EBE
- **102,00 %** : 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**



#72137_3

Convention avec l'Agefiph sur l'année 2024 :

- 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 : voir avec la Pioche sur le territoire de la Métropole européenne de Lille.

Axes managériaux inclusifs mis en place dans l'EBE et illustrations concrètes : voir avec la Pioche sur le territoire de la Métropole européenne de Lille.

VALENCIENNES - QUARTIER FAUBOURG DE LILLE ET ACACIAS : LA BARAKAJOBS

Territoire habilité par arrêté ministériel : **le 06/04/2023**

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

Carte d'identité :

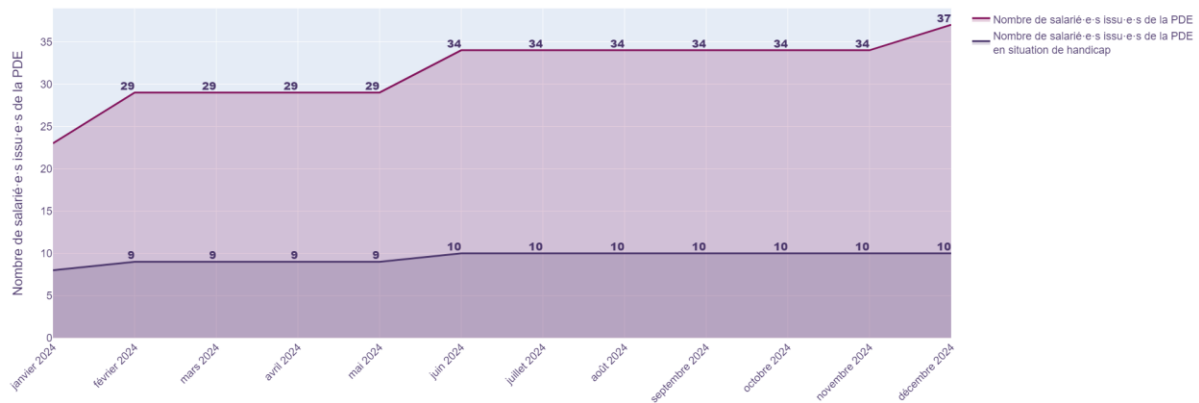
- Date d'embauche des 1ers salarié·es issu·es de la privation d'emploi : **le 01/07/2023**
- Nombre de salarié·es au 31/12/2024 : **40**
- Référent handicap nommé : **oui (1)**

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

- **27,03 %** : c'est la part du nombre de salarié·es issu·es de la privation durable d'emploi en situation de handicap dans l'effectif de l'EBE
- **27,00 %** : 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**

Évolution des effectifs issus de la PDE de l'EBE LA BARAKAJOBBS



#72138_1

Convention avec l'Agefiph sur l'année 2024 :

- 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 :

- Rappel des règles de travail en collectif en prenant en compte les possibilités d'actions de chacun.

Construire la production de biens et services :

- Prise en compte des préconisations de la médecine du travail dans un cadre collectif de travail (explications et séquençage des tâches pour adapter le travail).

Favoriser l'évolution professionnelle de chacun :

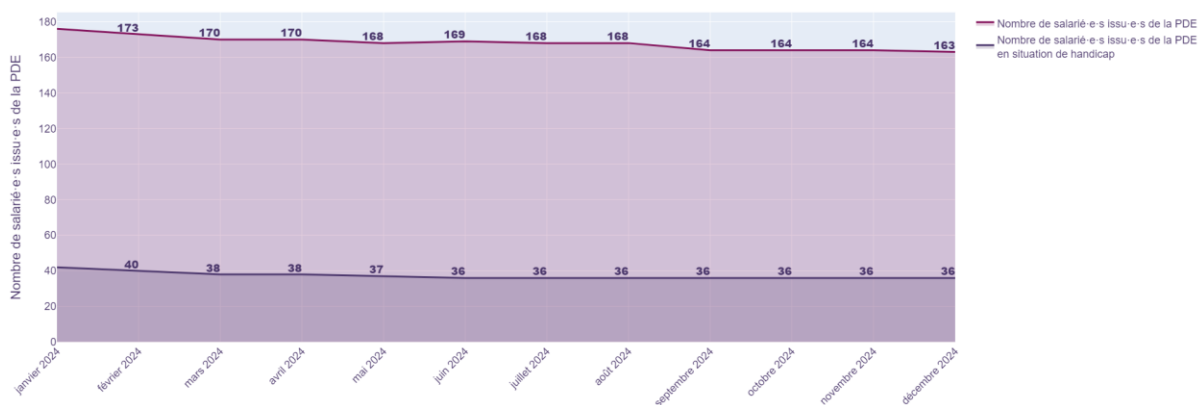
- Entretien individuel avec chaque salarié afin de définir les acquis et perspectives.

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 : **22,08 %**

Évolution des effectifs issus de la PDE du territoire Thiers



#72139_1

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

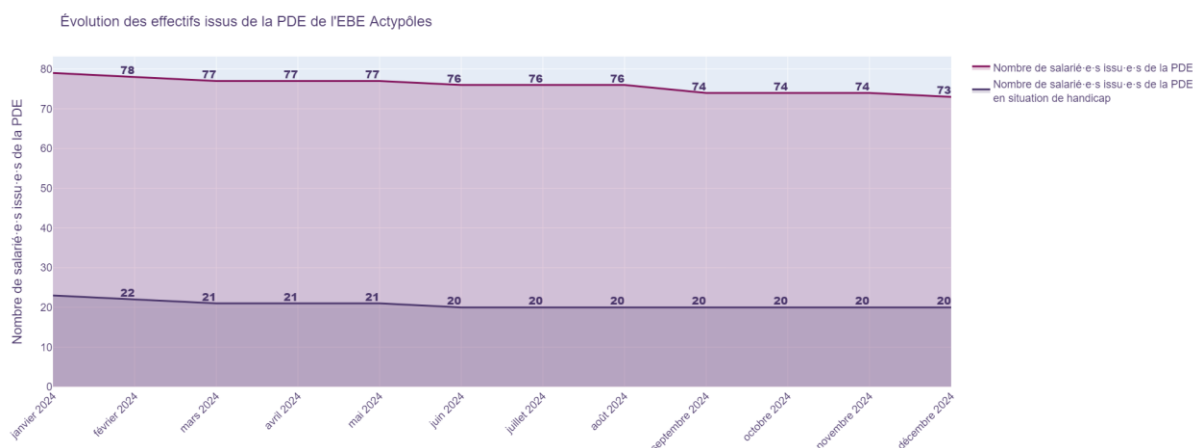
Carte d'identité :

- Date d'embauche des 1ers salarié·es issu·es de la privation d'emploi : **le 01/05/2017**
- Nombre de salarié·es au 31/12/2024 : **75**
- Référent handicap nommé : **oui (1)**

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

- **27,40 %** : c'est la part du nombre de salarié·es issu·es de la privation durable d'emploi en situation de handicap dans l'effectif de l'EBE
- **21,00 %** : c'est le taux de l'OETH de l'EBE calculé

Nombre de situations accompagnées pour une reconnaissance depuis l'ouverture de l'EBE : **15**



#72139_2

Convention avec l'Agefiph sur l'année 2024 :

- 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 :

- Chaque nouvel arrivant est reçu en entretien avec la chargée d'emploi et compétence qui est aussi la référente handicap. En fonction du souhait du salarié, une sensibilisation de son manager et des équipes est réalisée.

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

Poser, clarifier et faire respecter le cadre :

- Formalisation et application des procédures. Communication sur le règlement intérieur et affichages des notes internes et procédures.
- Élection des nouveaux membres du CSE. Formalisation des réunions de coordination.

Construire la production de biens et services :

- Implication des salarié·es au développement des activités.

Favoriser l'évolution professionnelle de chacun :

- Plus grande implication quotidienne des coordinateurs auprès de leurs équipes : développement des compétences, valorisation. Mise en place de réunions hebdomadaires par pôle. Élaboration de fiche process pour certaines activités.

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

- Saisie de la chargée emploi et compétences et/ou du CSE lors de conflits pour réaliser une médiation.

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

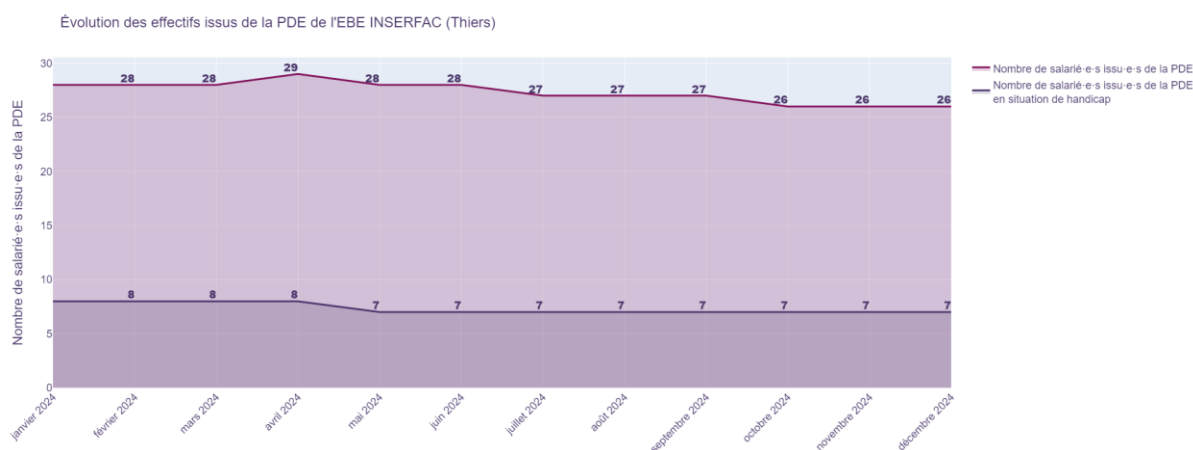
Carte d'identité :

- Date d'embauche des 1ers salarié·es issu·es de la privation d'emploi : le 02/2020
- Nombre de salarié·es au 31/12/2024 : **28**
- Référent handicap nommé : **oui** (4) - donnée cumulée avec Insercoop (Gerzat les Vergnes)

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

- **26,92 %** : c'est la part du nombre de salarié·es issu·es de la privation durable d'emploi en situation de handicap dans l'effectif de l'EBE
- **28 %** : c'est le taux de l'OETH de l'EBE calculé

Nombre de situations accompagnées pour une reconnaissance depuis l'ouverture de l'EBE : **18** - donnée cumulée avec Insercoop (Gerzat les Vergnes)



#72139_3

Convention avec l'Agefiph sur l'année 2024 :

- 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. Des formations sont mises en place sur le bien-être au travail et la reconnaissance du handicap au sein de l'EBE. Au-delà du principe de non concurrence, le développement de nouvelles activités est adapté à la situation de santé 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 la 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 :

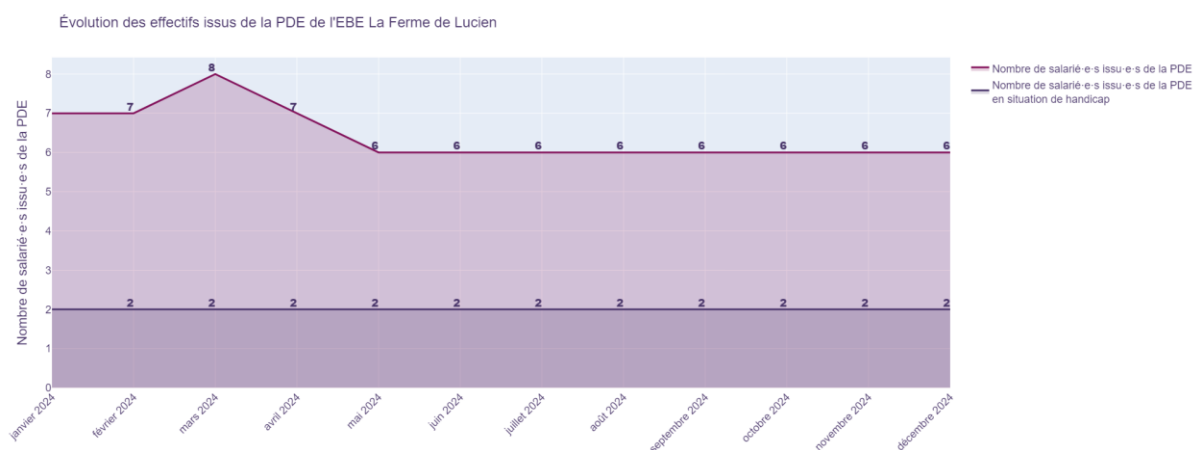
Carte d'identité :

- Date d'embauche des 1ers salarié-es issu-es de la privation d'emploi : **le 01/12/2021**
- Nombre de salarié-es au 31/12/2024 : **7**
- Référent handicap nommé : **oui (2)**

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

- **33,33 %** : c'est la part du nombre de salarié-es issu-es de la privation durable d'emploi en situation de handicap dans l'effectif de l'EBE
- **32,00 %** : 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**



#72139_4

Convention avec l'Agefiph sur l'année 2024 :

- 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 :

- Dès l'embauche des salarié·es, l'état de santé est abordé en lien avec le poste de travail. La visite médicale d'embauche permet de définir les contraintes liées au poste de travail. Les différentes contraintes identifiées sont transmises aux coordinateurs en vue d'organiser le poste de travail et de mettre en œuvre les préconisations de la médecine du travail. En cours d'emploi, les coordinateurs accompagnent les salarié·es sur leurs missions et réajustent les consignes, l'organisation du travail, les outils en fonction des situations rencontrées. Les entretiens annuels sont également des moments privilégiés pour aborder la question de la santé au travail et les besoins des salarié·es.

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 salarié·es. 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 salarié·es de procédures pour chaque activité, afin qu'ils s'approprient la méthodologie de travail. Élaboration de tableaux de suivi de la production, remplis par les salarié·es et contrôlés par les coordinateurs.

Favoriser l'évolution professionnelle de chacun :

- Recherche de la polyvalence auprès des salarié·es permettant une plus grande flexibilité. Cette polyvalence peut être demandée par le salarié, ou permettre de palier à d'éventuelles absences de salarié·es 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 salarié·es 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 :

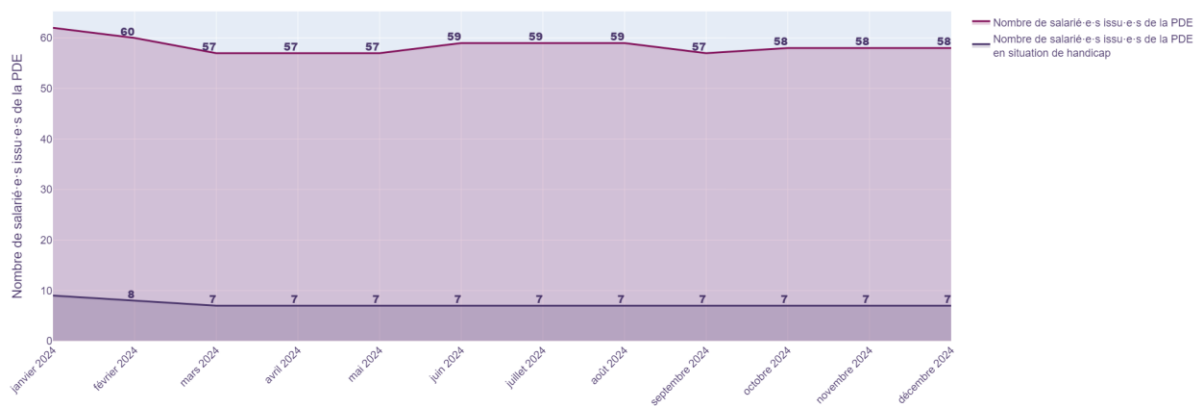
- Date d'embauche des 1ers salarié·es issu·es de la privation d'emploi : le 01/12/2021
- Nombre de salarié·es au 31/12/2024 : **65**
- Référent handicap nommé : **NC**

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

- **12,09 %** : c'est la part du nombre de salarié·es issu·es de la privation durable d'emploi en situation de handicap dans l'effectif de l'EBE
- **17,00 %** : 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**

Évolution des effectifs issus de la PDE de l'EBE Thiers Entreprise



#72139_5

Convention avec l'Agefiph sur l'année 2024 :

- 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 ? **NC.**

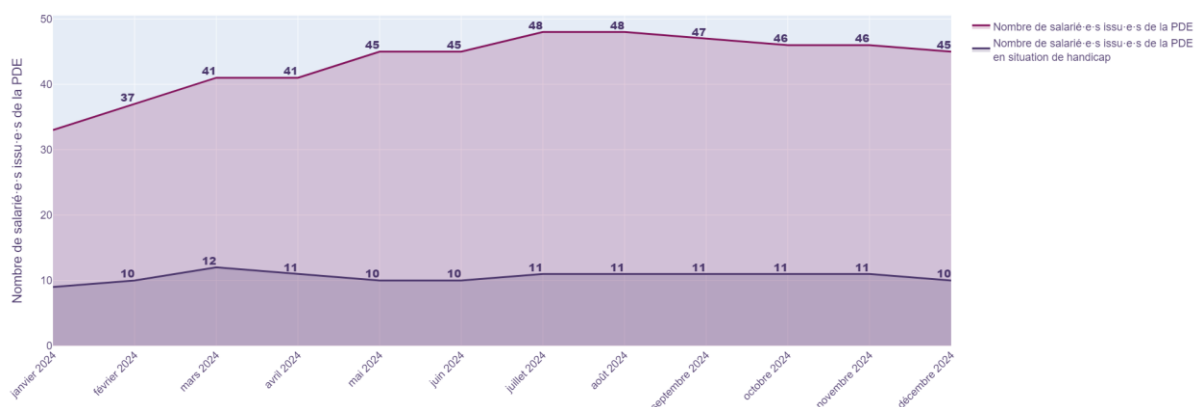
Actions réalisées : NC.

6.2.1.40 GERZAT LES VERGNES : INSERCOOP, JOB EBE, JARDINS SOLIDAIRES

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

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

Évolution des effectifs issus de la PDE du territoire Gerzat-Les-Vergnes



#72140_1

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

Carte d'identité :

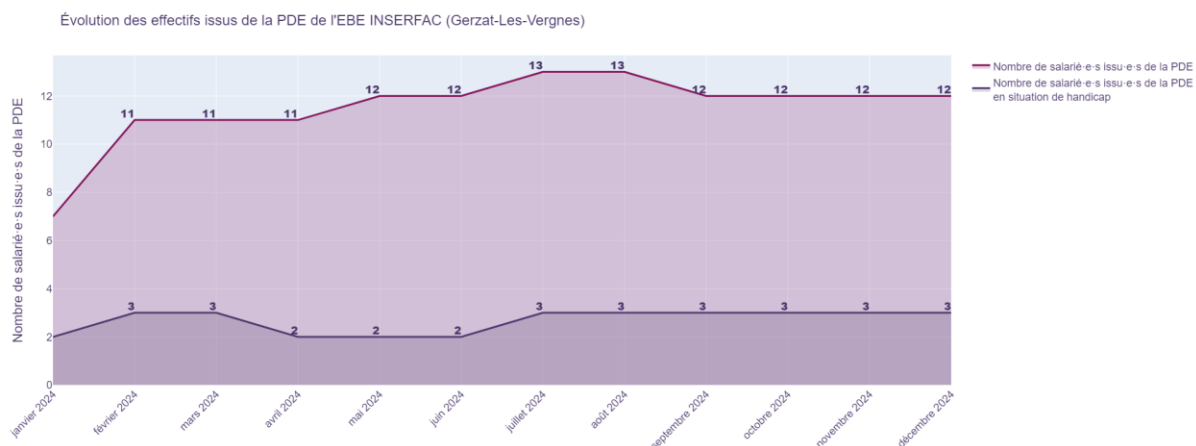
- Date d'embauche des 1ers salarié-es issus-es de la privation d'emploi : le 11/2022
- Nombre de salarié-es au 31/12/2024 : **14**
- Référent handicap nommé : **oui (4)** - donnée cumulée avec Inserfac (Thiers)

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

- **21,43 %** : c'est la part du nombre de salarié-es issus-es de la privation durable d'emploi en situation de handicap dans l'effectif de l'EBE

- **14 %** : c'est le taux de l'OETH de l'EBE calculé

Nombre de situations accompagnées pour une reconnaissance depuis l'ouverture de l'EBE : **18** - donnée cumulée avec Inserfac (Thiers)



#72140_2

Convention avec l'Agefiph sur l'année 2024 :

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

Actions réalisées :

- [Informations partagées avec Inserfac - voir contenu identique ci-dessus]

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

- [Informations partagées avec Inserfac - voir contenu identique ci-dessus]

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

Carte d'identité :

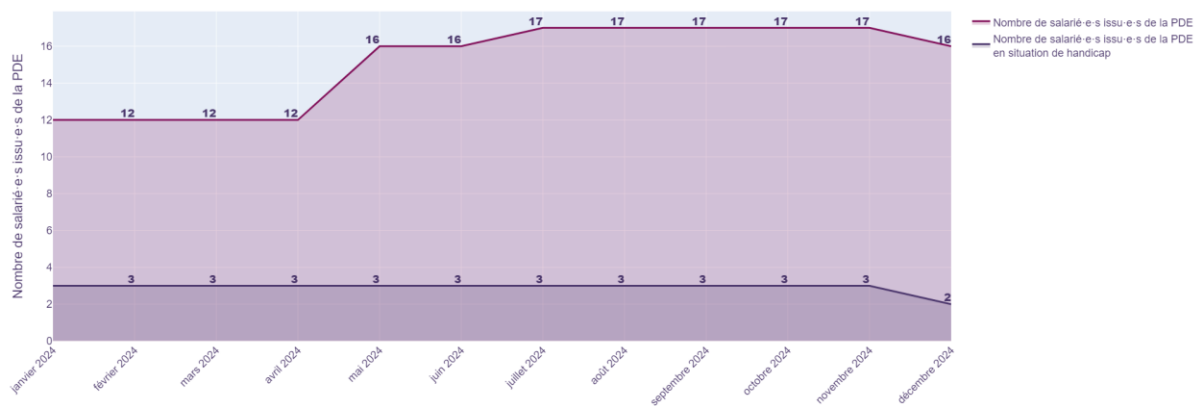
- Date d'embauche des 1ers salarié·es issu·es de la privation d'emploi : **le 03/06/2022**
- Nombre de salarié·es au 31/12/2024 : **16**
- Référent handicap nommé : **oui (1)**

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

- **12,50 %** : c'est la part du nombre de salarié·es issu·es de la privation durable d'emploi en situation de handicap dans l'effectif de l'EBE
- **17,00 %** : 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**

Évolution des effectifs issus de la PDE de l'EBE JOB'EBE



#72140_3

Convention avec l'Agefiph sur l'année 2024 :

- 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 :

- Chaque salarié est accompagné socialement par des assistantes du pôle social du Groupe Job'agglo afin d'identifier les freins ou des contraintes sociales pouvant intervenir dans le parcours professionnel du salarié.
- En tant que Référente handicap, je suis régulièrement en contact avec [nom de correspondant Agefiph] de l'Agefiph, pour m'accompagner sur toute question en lien avec le handicap (demande de financements, orientations vers d'autres structures accompagnantes).

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

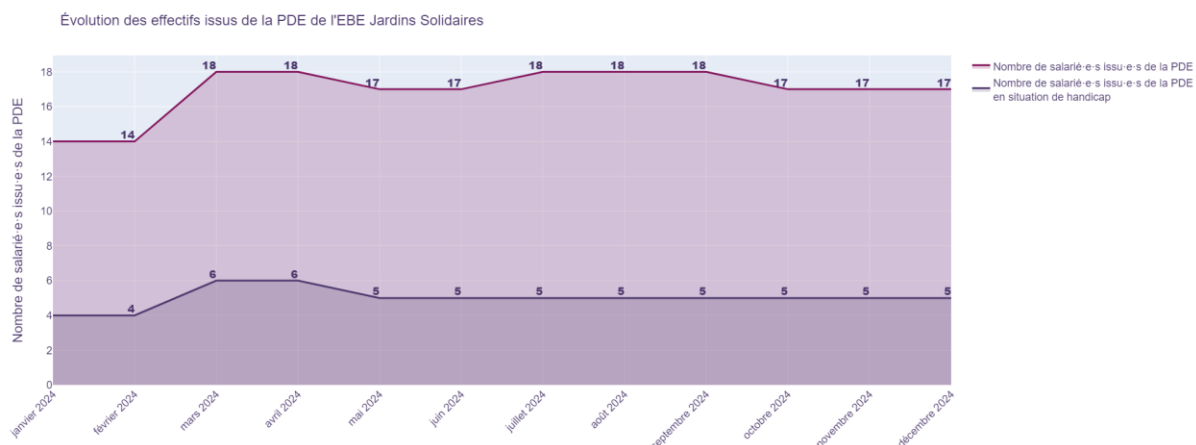
Carte d'identité :

- Date d'embauche des 1ers salarié·es issu·es de la privation d'emploi : le 01/11/2022
- Nombre de salarié·es au 31/12/2024 : **21**
- Référent handicap nommé : **oui (1)**

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

- **29,41 %** : c'est la part du nombre de salarié·es issu·es de la privation durable d'emploi en situation de handicap dans l'effectif de l'EBE
- **37,00 %** : 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**



#72140_4

Convention avec l'Agefiph sur l'année 2024 :

- 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 :

- 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.
- Nous sommes en relation avec Cap Emploi et la Médecine du travail de la MSA pour l'identification de la situation de handicap et un appui dans l'adaptation du poste.

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

Poser, clarifier et faire respecter le cadre :

- Nous associons le collectif de salarié-e-s à la rédaction du Document Unique qui intègre dans le plan d'actions des actions plus spécifiques à des situations de handicap. Nous les associons également aux travaux d'amélioration de l'outil de travail.

Construire la production de biens et services :

- Nous adaptons les postes aux capacités de chacun et pensons nos investissements pour réduire la pénibilité. Nous n'hésitons pas à doubler les postes si nécessaire sur une tâche. Nous développons la production de plants et de mini légumes qui offrent d'autres conditions de travail et privilégions la polyvalence pour solliciter les corps différemment.

Favoriser l'évolution professionnelle de chacun :

- Lorsque l'adaptation du poste est rendue difficile, nous proposons des passerelles vers d'autres activités, permettant au salarié d'évoluer dans l'entreprise. Les nouvelles missions sont accompagnées d'une formation interne voire externe.

Chercher l'impact positif :

- L'ensemble des salarié-e-s 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 :

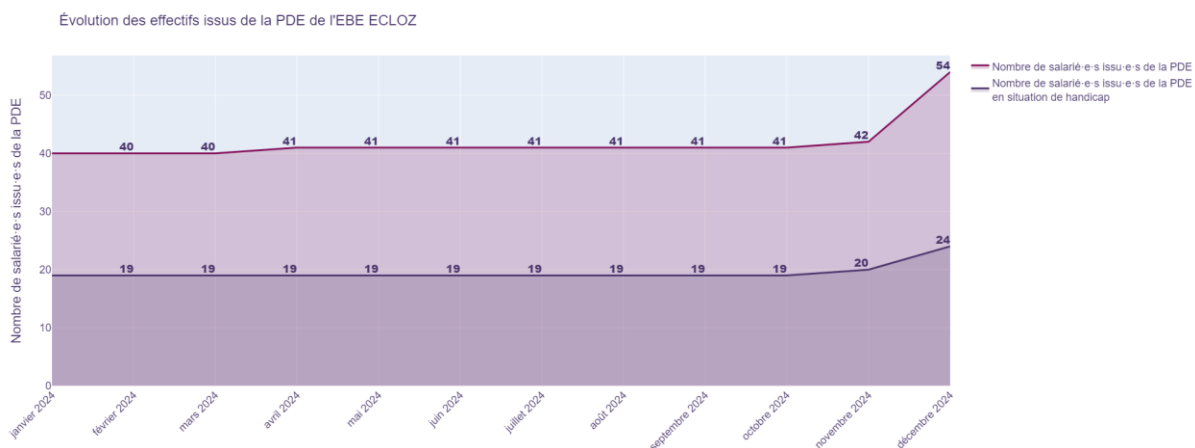
Carte d'identité :

- Date d'embauche des 1ers salarié-es issu-es de la privation d'emploi : **le 01/08/2022**
- Nombre de salarié-es au 31/12/2024 : **58**
- Référent handicap nommé : **oui (1)**

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

- **44,44 %** : c'est la part du nombre de salarié-es issu-es de la privation durable d'emploi en situation de handicap dans l'effectif de l'EBE
- **37,00 %** : 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**



#72141_1

Convention avec l'Agefiph sur l'année 2024 :

- 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'Accueil salarié en tout premier point d'entrée plus définition avec processus et fiche de poste
Référent handicap a niveau partagé avec la déclinaison des 10 piliers inclusifs.

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

Poser, clarifier et faire respecter le cadre :

- Faire respecter le cadre dès lors que les droits et redevabilités du contrat de travail ne sont pas respectés : comme renvoyer quelqu'un bénéficiaire d'une RQTH avec fragilité et addictions lorsqu'elle se présente en état d'ébriété.

Favoriser l'évolution professionnelle de chacun :

- Effectuer les entretiens professionnels et faire émerger les besoins le cas échéant.

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

- Point de régulation formel et informel réunion hebdomadaire.

Chercher l'impact positif :

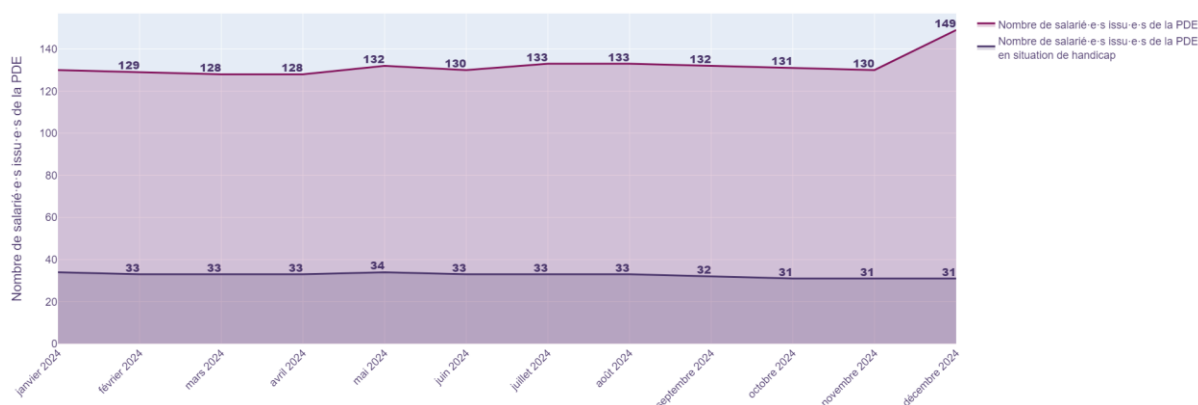
- Favoriser la réflexion sur les REX en lien avec les activités menées et la situation individuelle.

VILLEURBANNE ST-JEAN : EMERJEAN, ENGAGÉS, ENJOUÉ

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 : **20,80 %**

Évolution des effectifs issus de la PDE du territoire Villeurbanne-Saint-Jean



#72142_1

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

Carte d'identité :

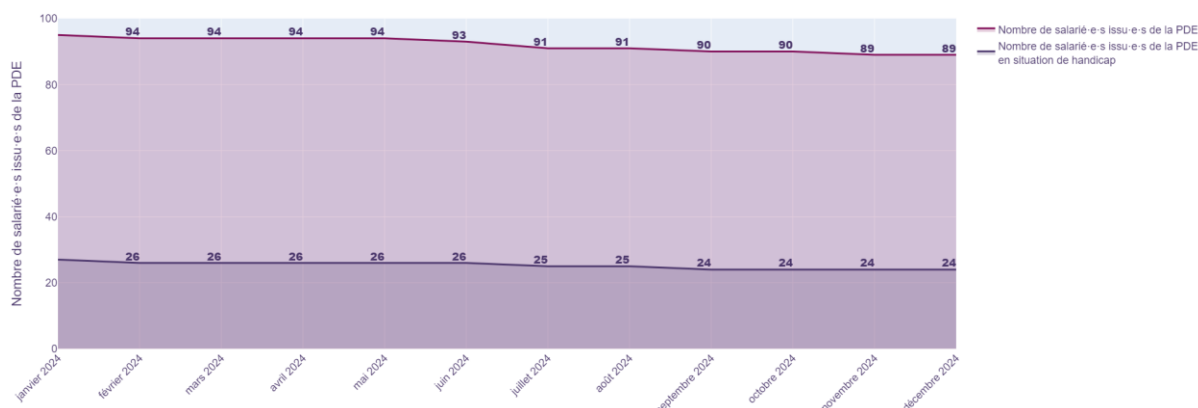
- Date d'embauche des 1ers salarié-es issu-es de la privation d'emploi : **le 27/03/2017**
- Nombre de salarié-es au 31/12/2024 : **97**
- Référent handicap nommé : **oui (3)**

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

- **26,97 % : c'est la part du nombre de salarié-es issu-es de la privation durable d'emploi en situation de handicap dans l'effectif de l'EBE**
- **31,00 % : c'est le taux de l'OETH de l'EBE calculé**

Nombre de situations accompagnées pour une reconnaissance depuis l'ouverture de l'EBE : **14**

Évolution des effectifs issus de la PDE de l'EBE Emerjean



#72142_2

Convention avec l'Agefiph sur l'année 2024 :

- 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 présentation de l'équipe RQTH est faite au moment de l'intégration. 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 tous les lundis matin avec le responsable de secteur et les salarié-es.

Construire la production de biens et services :

- Accompagnement des salarié-es par les responsables de secteur.

Favoriser l'évolution professionnelle de chacun :

- Recueil des besoins en formation tous les ans avec la construction d'un plan de développement des compétences de chaque salarié.

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 salarié-es
- Temps collectifs (réunion de coordination) une fois par mois avec tous les salarié-es et la direction : régulation de situations individuelles ou collectives et favoriser la co-responsabilité.

Chercher l'impact positif :

- Affiches de sensibilisation au handicap (SEEPH).
- Travailler le sens du collectif.

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

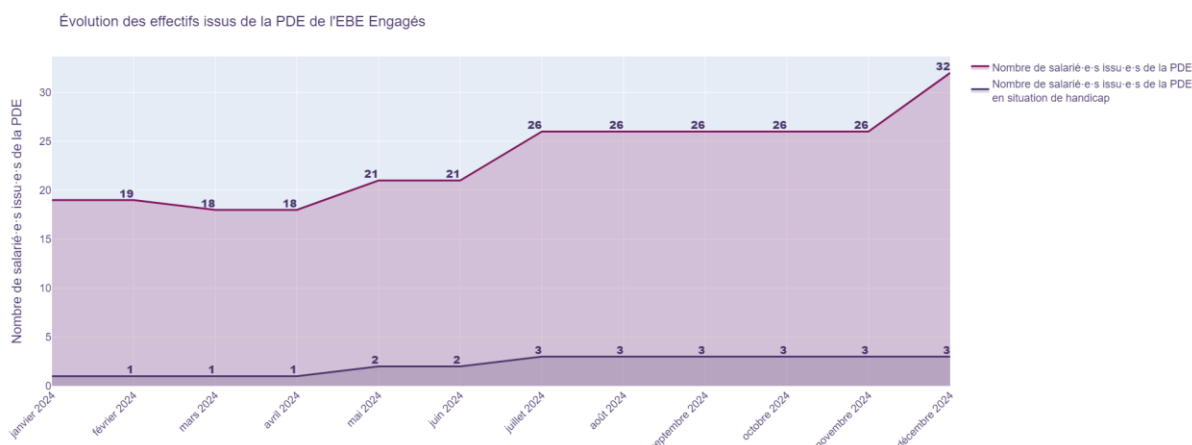
Carte d'identité :

- Date d'embauche des 1ers salarié-es issu-es de la privation d'emploi : **le 15/06/2022**
- Nombre de salarié-es au 31/12/2024 : **35**
- Référent handicap nommé : **oui (2)**

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

- **9,37 %** : c'est la part du nombre de salarié-es issu-es de la privation durable d'emploi en situation de handicap dans l'effectif de l'EBE
- **7,00 %** : 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**



#72142_3

Convention avec l'Agefiph sur l'année 2024 :

- 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 :

- 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. Présentation de l'équipe RQTH au moment de l'intégration.

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 mardis matin avec la direction et les salarié-es : 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 salarié-es cuisinent au restaurant de l'Escale solidaire) et immersion pour découvrir des métiers.

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. Recueil des besoins avec le plan de développement des compétences.

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

- Temps collectifs une fois par mois avec tous les salarié-es et la direction : régulation de situations individuelles ou collectives Intervention d'un facilitateur de "travailler ensemble" pour accompagner l'équipe, les salarié-es 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 salarié-es à la communication bienveillante et à la co-responsabilité.
- Réunion d'équipe tous les mardis matin avec la direction et les salarié-es : météo des émotions.
- Echange 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 :

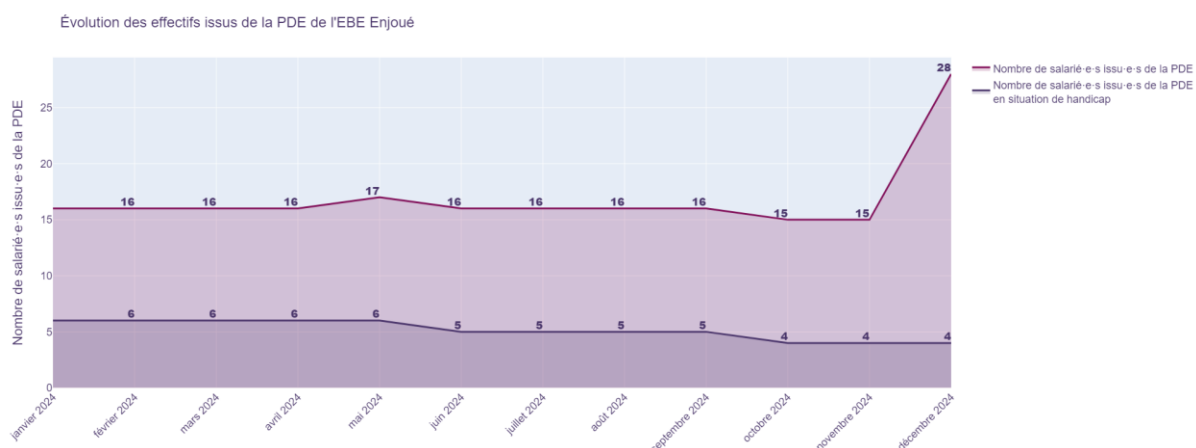
Carte d'identité :

- Date d'embauche des 1ers salarié-es issu-es de la privation d'emploi : **le 01/04/2022**
- Nombre de salarié-es au 31/12/2024 : **31**
- Référent handicap nommé : **oui (3)**

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

- **14,29 %** : c'est la part du nombre de salarié-es issu-es de la privation durable d'emploi en situation de handicap dans l'effectif de l'EBE
- **30,00 %** : 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**



#72142_4

Convention avec l'Agefiph sur l'année 2024 :

- 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 :

- 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 tous les mardis matin.

Construire la production de biens et services :

- Accompagnement des salarié·es par les managers.

Favoriser l'évolution professionnelle de chacun :

- Entretiens individuels avec les salarié·es avec la construction du plan de formation.

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

- Réunions d'équipe entre les managers et les salarié·es.
- Travailler le sens du collectif.

Chercher l'impact positif :

- Réunions d'équipe entre les managers et les salarié·es.
- Travailler le sens du collectif.

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 :

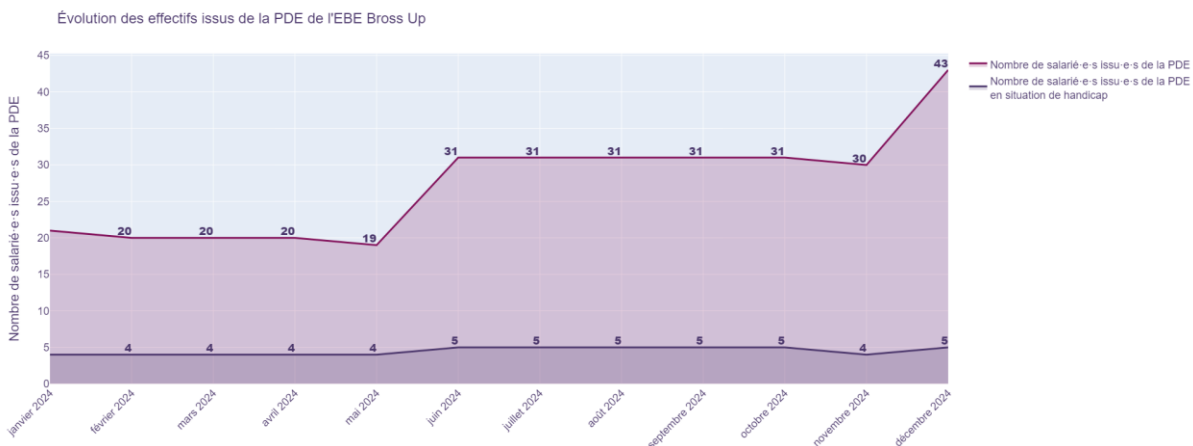
- Date d'embauche des 1ers salarié·es issu·es de la privation d'emploi : **le 02/05/2023**
- Nombre de salarié·es au 31/12/2024 : **46**

- Référent handicap nommé : **oui** (1)

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

- **11,63 %** : c'est la part du nombre de salarié-es issu-es de la privation durable d'emploi en situation de handicap dans l'effectif de l'EBE
- **21,00 %** : 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**



#72143_1

Convention avec l'Agefiph sur l'année 2024 :

- 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 :

- Lorsque nous intégrons des nouveaux salarié-es, nous demandons systématiquement s'ils relèvent du handicap. Si oui, nous échangeons sur le type de handicap (avec l'accord du futur salarié). Nous adaptons le temps et les conditions de travail de ces salarié-es dans l'EBE.

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

Poser, clarifier et faire respecter le cadre :

- Mise en place du RI, d'une charte des valeurs.
- Rappel des règles RH concernant le temps de travail, les absences, les congés.

Construire la production de biens et services :

- Les managers, en lien avec les référents d'activités et les salarié-es, se dotent d'outils pour réaliser la production de biens et de services : planning / rétroplanning, process d'intervention (ex sur le porte à porte).

Favoriser l'évolution professionnelle de chacun :

- Plan de développement des compétences de près de 60k€ en 2024 incluant des formations collectives en lien avec les besoins de l'EBE et des formations individuelles en lien avec le projet professionnel des salarié-es.

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

- Intervention d'un facilitateur de travail ensemble 2 matinées / mois.
- Formation de tous les salarié-es à la communication non violente dans l'EBE.
- Formation et mise en place de 4 médiatrices parmi les salarié-es conventionnés.

- Formalisation du CSE avec des permanences ouvertes à tous, physiques et téléphoniques.
- Formalisation d'un document précisant qui sont les interlocuteurs et pour quels sujets au sein de l'EBE, avec une réalisation en version FALC - Facile à Lire et à Comprendre.
- 2024 Organisation de séminaires d'intégration lorsque des nouveaux salarié-es arrivent dans l'EBE"

Chercher l'impact positif :

- L'un des buts de l'EBE est de s'appuyer et de développer les compétences de nos salarié-es, ce que nous faisons de manière constante en manageant de manière à faire avec, et en misant sur le plan de développement des compétences.

LYON 8 LA PLAINE SANTY : SP-ACTIONS

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

FOCUS SUR L'ENTREPRISE À BUT D'EMPLOI SANTY PLAINE ACTIONS :

Carte d'identité :

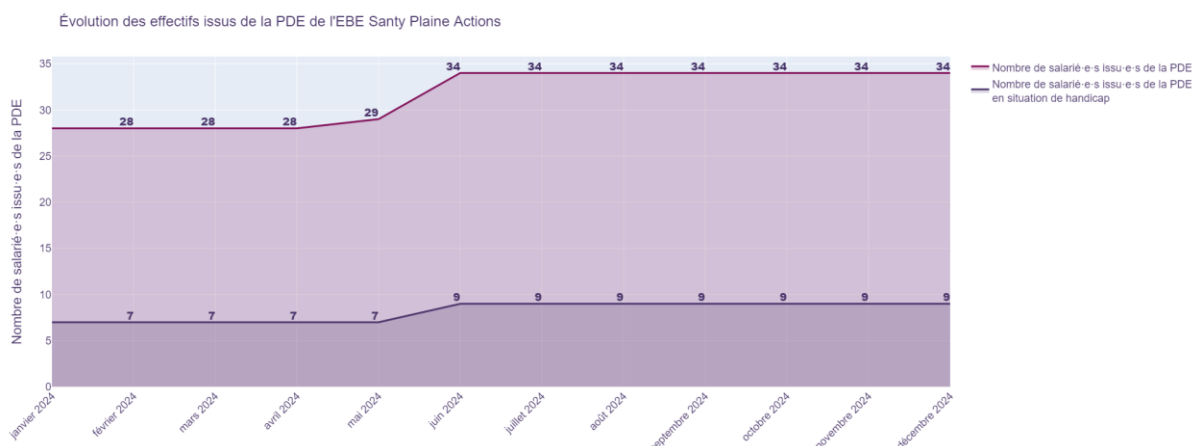
- Date d'embauche des 1ers salarié-es issu-es de la privation d'emploi : **le 15/09/2022**
- Nombre de salarié-es au 31/12/2024 : **41**
- Référent handicap nommé : **oui (2)**

Evolution du nombre de salarié-es en situation de handicap issus de la privation durable

d'emploi/Evolution du nombre total de salarié-es :

- **26,47 %** : c'est la part du nombre de salarié-es issu-es de la privation durable d'emploi en situation de handicap dans l'effectif de l'EBE
- **23,00 %** : 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**



#72144_1

Convention avec l'Agefiph sur l'année 2024 :

- 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 :

- Mission Handicap/Santé/Risque au sein de l'équipe support composée de 2 salariées ayant connu le chômage de longue durée et du directeur.

- Sensibilisation des coordinateurs d'activités.
- Sensibilisation régulière collective et individuelle à la RQTH.
- Point écoute santé hebdomadaire assuré par une bénévole (infirmière à la retraite) pour orienter et notamment aider les salarié·es à distinguer problème de santé ponctuel et problématique pouvant relever du 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 salarié·es participent à des groupes de codev pour travailler sur de futures activités.

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 :

- Animation d'ateliers mensuels par équipe travail ensemble ; par des consultants spécialisés en management inclusif pour une prise de recul sur les modes de fonctionnement collectif.

Chercher l'impact positif :

- Mobilisation de salarié·es en situation de handicap pour représenter l'entreprise dans différentes instances et événements (rencontres régionales, CLE...).

SAINT FONS : S'FAIRE

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

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

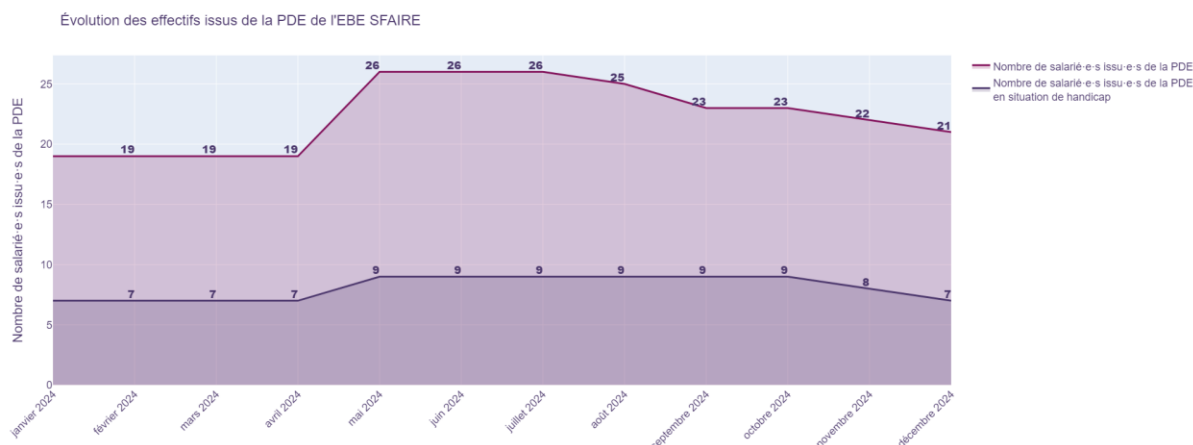
Carte d'identité :

- Date d'embauche des 1ers salarié·es issu·es de la privation d'emploi : **le 01/02/2023**
- Nombre de salarié·es au 31/12/2024 : **23**
- Référent handicap nommé : **oui (1)**

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

- **33,33 %** : c'est la part du nombre de salarié·es issu·es de la privation durable d'emploi en situation de handicap dans l'effectif de l'EBE
- **43,00 %** : 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**



#72145_1

Convention avec l'Agefiph sur l'année 2024 :

- 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 :

- Point individuel avec chaque salarié et le chef ou la cheffe d'équipe. Sensibilisation de chaque salarié à la prévention et à la santé au travail.

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

Poser, clarifier et faire respecter le cadre :

- Rappel hebdomadaire aux encadrants et aux équipes des règles en vigueur. Réunion mensuelle avec co-propositions des salarié-es.

Construire la production de biens et services :

- La construction des biens et services de l'EBE s'appuient sur les propositions des salarié-es notamment dans le cadre des activités de maraîchage et de services aux habitants.

Chercher l'impact positif :

- Atteindre les objectifs en maintenant la cohésion d'équipe.

COEUR DE SAVOIE - VAL GELON : ACTI'VAL73

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

FOCUS SUR L'ENTREPRISE À BUT D'EMPLOI ACTI'VAL73 :

Carte d'identité :

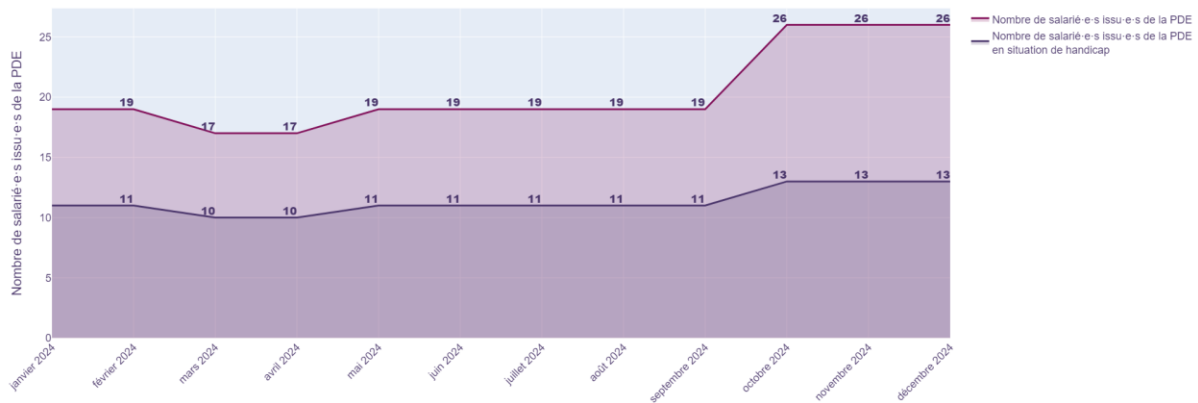
- Date d'embauche des 1ers salarié-es issu-es de la privation d'emploi : **le 01/09/2023**
- Nombre de salarié-es au 31/12/2024 : **30**
- Référent handicap nommé : **oui (2)**

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

- **50,00 %** : c'est la part du nombre de salarié-es issu-es de la privation durable d'emploi en situation de handicap dans l'effectif de l'EBE
- **45,00 %** : 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**

Évolution des effectifs issus de la PDE de l'EBE Act'Val73



#72146_1

Convention avec l'Agefiph sur l'année 2024 :

- Nombre de forfaits attribués pour les personnes reconnues ou en cours de reconnaissance : **14**
- Montant financier : **42 000 €**

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.
- Suivi avec le chargé d'accompagnement socio-pro des suivis de demande RQTH en cours et à jour.

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 en séminaire d'intégration, avec explication des rôles de chacun des membres de la direction, et présentation des outils de la relation de travail (contrat de travail, charte, notes de service, etc).
- Réunion d'équipe, Notes de service régulières, Lettre d'information suite à réunion avec informations sur le cadre et infos sécurité.
- Sensibilisation à la sécurité.

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.
- Mise en place de personnes référentes / relais sur les activités.
- Participations aux groupes activités.
- Réunion par pôle.

Favoriser l'évolution professionnelle de chacun :

- Réalisation d'Entretien annuel individuel, formation interne et externe technique par pôle et de sécurité, prise en compte des souhaits d'activité et besoin en formation suite aux entretiens annuels pour garantir un parcours individualisé de progression.
- Exemple : Une personne au sein de la friperie est devenue référente de l'activité avec une fiche de poste correspondante, incluant des responsabilités et une évolution de salaire.

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 salarié·es avec une coach de vie et une association pour travailler la cohésion à travers le jeu : tous les 2 mois.
- Organisation d'évènements conviviaux : 1 an d'Acti'Val, déjeuner de fin d'année.

PARIS 13E : 13 AVENIR

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

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

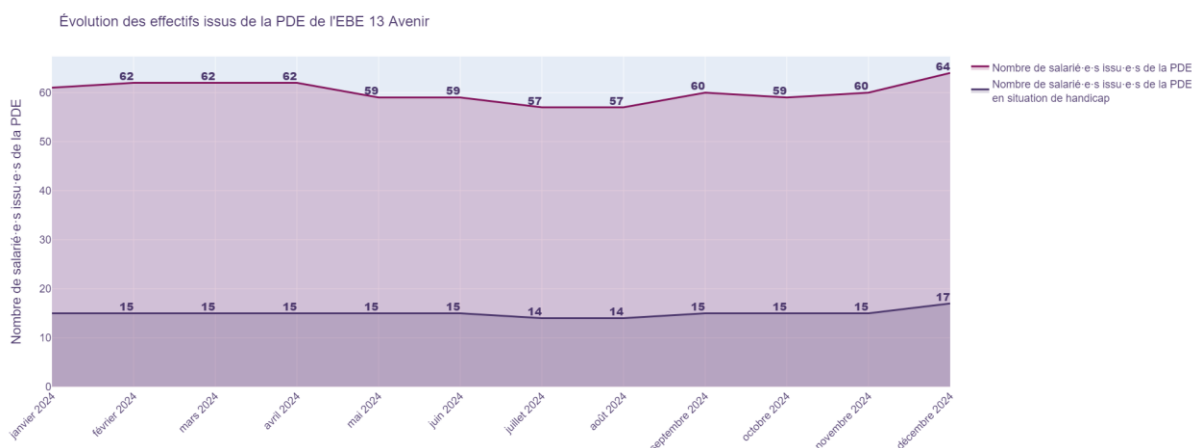
Carte d'identité :

- Date d'embauche des 1ers salarié·es issu·es de la privation d'emploi : **le 09/05/2017**
- Nombre de salarié·es au 31/12/2024 : **72**
- Référent handicap nommé : **oui (2)**

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

- **26,56 %** : c'est la part du nombre de salarié·es issu·es de la privation durable d'emploi en situation de handicap dans l'effectif de l'EBE
- **19,00 %** : 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**



#72147_1

Convention avec l'Agefiph sur l'année 2024 :

- 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 :

- La situation de handicap est identifiée en amont de l'intégration dans le cadre de l'accompagnement du groupe Emploi du Comité Local pour l'Emploi (notamment lors des entretiens individuels préalables).
- Les éléments collectés permettent d'informer le choix des activités, la discussion autour du volume horaire, ainsi que d'ébaucher des propositions d'organisation de travail et d'aménagement de poste.

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

Poser, clarifier et faire respecter le cadre :

- Lecture du règlement intérieur systématique à chaque intégration.

- Culture managériale impliquant des recadrages systématiques en cas de rupture du cadre.

Construire la production de biens et services :

- Toutes les activités utiles de l'EBE sont construites au niveau local en se basant sur l'expertise d'usage des salarié·es. Aujourd'hui l'EBE compte une grande variété de biens et services (ateliers de réemploi, tiers-lieu, comptoir de quartiers avec services de proximité, services aux entreprises...).

Favoriser l'évolution professionnelle de chacun :

- Une campagne d'entretiens professionnels est conduite chaque année auprès de tous les salarié·es. Un plan d'action individualisé en découle, permettant un suivi rigoureux des projets individuels (accompagnement via du coaching, mise en place d'immersions, organisation de formations etc).

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

- Des régulations collectives sont menées par l'équipe de direction dès que des conflits structurels perturbent l'équilibre de l'entreprise.
- Fin 2024, 13 Avenir fera intervenir pour la première fois un prestataire externe spécialisé (Epsilon Melia) pour créer les conditions de la coopération d'une équipe fragilisée par une année difficile (départs soudains, décès, conflits).

Chercher l'impact positif :

- 13 Avenir développe depuis 2024 une réelle culture de l'impact social. L'équipe d'encadrement se forme aux mesures d'impact, et nous avons fait appel à un cabinet externe pour produire une étude d'impact qualitative sur notre projet structure de conciergerie senior (démarré en 2018).

6.2.1.48 Paris 18e - Chapelle Nord : Activ'18

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

FOCUS SUR L'ENTREPRISE À BUT D'EMPLOI ACTIV'18 :

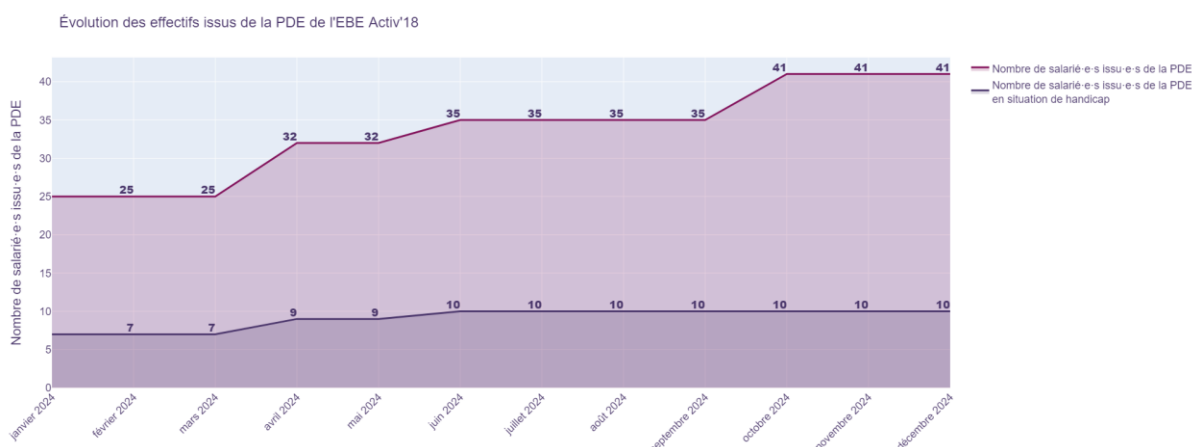
Carte d'identité :

- Date d'embauche des 1ers salarié·es issu·es de la privation d'emploi : le 01/12/2022
- Nombre de salarié·es au 31/12/2024 : **48**
- Référent handicap nommé : **Non**

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

- **24,39 %** : c'est la part du nombre de salarié·es issu·es de la privation durable d'emploi en situation de handicap dans l'effectif de l'EBE
- **24,00 %** : 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**



#72148_1

Convention avec l'Agefiph sur l'année 2024 :

- 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 :

- Rédaction de fiches missions.
- Notes de services.

Favoriser l'évolution professionnelle de chacun :

- Entretiens réguliers et adaptation des missions des missions en fonction de la montée en compétence des salarié-es.

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 :

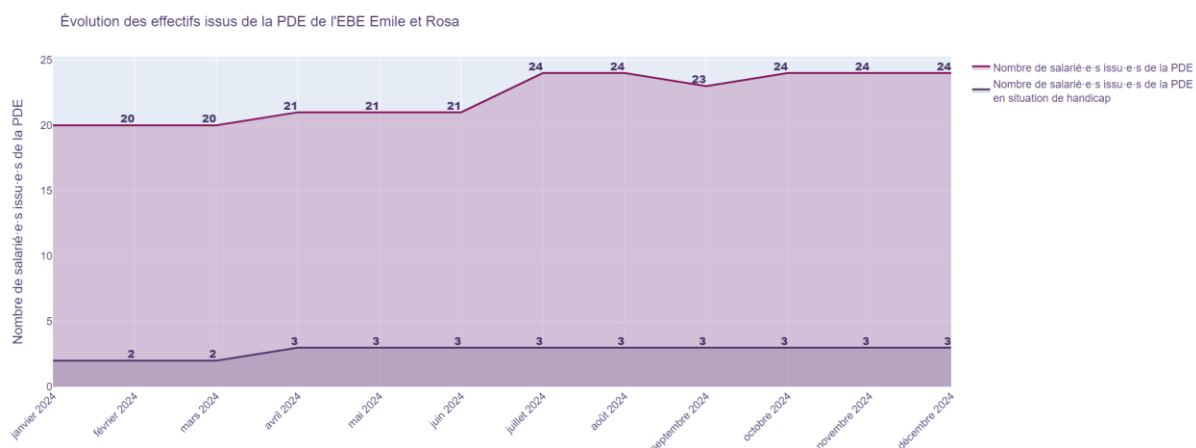
Carte d'identité :

- Date d'embauche des 1ers salarié-es issu-es de la privation d'emploi : **le 01/06/2022**
- Nombre de salarié-es au 31/12/2024 : **31**
- Référent handicap nommé : **non**

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

- **12,50 %** : c'est la part du nombre de salarié-es issu-es de la privation durable d'emploi en situation de handicap dans l'effectif de l'EBE
- **7,00 %** : 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**



#72149_1

Convention avec l'Agefiph sur l'année 2024 :

- 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 :

- Travail avec la cheffe de projet du CLE, dans le cadre de la Revue du collectif, passage à la médecine du travail, adaptation du volume horaire en lien avec une travailleuse sociale de la CAF (si AAH).

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

Poser, clarifier et faire respecter le cadre :

- Charte de valeur.

Favoriser l'évolution professionnelle de chacun :

- Un cadre managérial très adapté, des coordinateurs sensibilisés à l'adaptation des postes, des échanges en CSE pour sensibiliser les RS aux sujets.

PARIS 20E - FOUGÈRES LE VAU : LA COMPAGNIE DU 20^E

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

FOCUS SUR L'ENTREPRISE À BUT D'EMPLOI LA COMPAGNIE DU 20E :

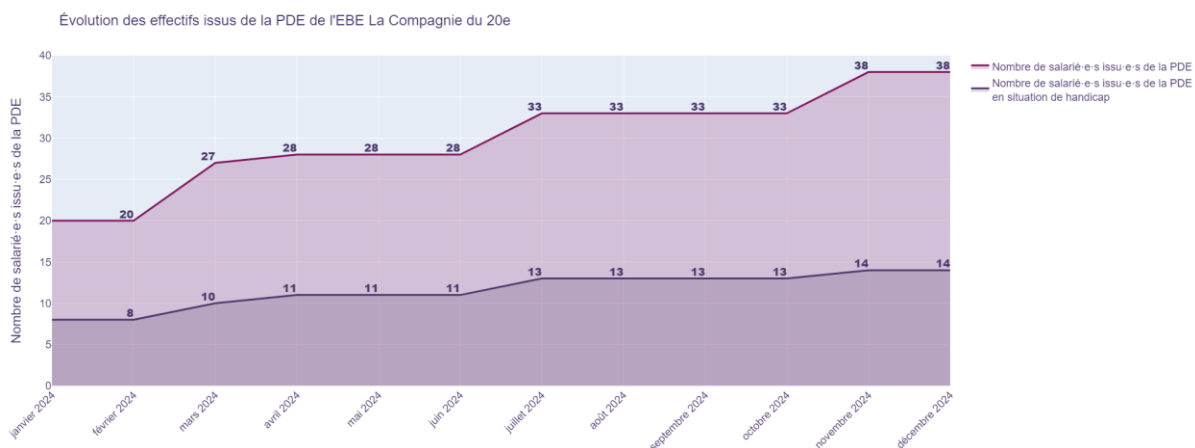
Carte d'identité :

- Date d'embauche des 1ers salarié-es issu-es de la privation d'emploi : **le 01/07/2023**
- Nombre de salarié-es au 31/12/2024 : **45**
- Référent handicap nommé : **Oui (1)**

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

- **36,84 %** : c'est la part du nombre de salarié-es issu-es de la privation durable d'emploi en situation de handicap dans l'effectif de l'EBE
- **37,00 %** : 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**



#72150_1

Convention avec l'Agefiph sur l'année 2024 :

- 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 :

- Communication sur l'action Agefiph et sensibilisation au handicap lors de la prise en main collective (nouveaux.elles / équipe RH) du Livret d'accueil.

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

Poser, clarifier et faire respecter le cadre :

- Rédaction collective d'une Charte de valeurs de La Compagnie.
- Temps d'échange collectifs hebdomadaires dédiés portant sur l'organisation, le vivre-ensemble, les relations et le dialogue social au sein de l'entreprise.

Favoriser l'évolution professionnelle de chacun :

- Plan de Développement des Compétences axée sur la montée en compétences collective des équipes de la Compagnie.
- Multiplication au mieux des temps de formation, d'immersion ... (métier / savoir-être) : 2480 h dispensées depuis septembre 2023.
- Vivre en équipe avec authenticité et sérénité, Communication non violente, Utilisation logiciel de gestion pour Ressourcerie, Gestes et postures, Manager et prendre soin de son équipe, Premiers secours, Professionnalisation d'un atelier couture, Excel, Prise de parole en public, Travailler en cuisine professionnelle solidaire, immersions et visites inspirantes au sein des EBEs parisiennes.

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

- Disponibilité et présence sur les sites d'exploitation et de travail de l'équipe de direction : l'écoute active comme levier de prévention.

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 :

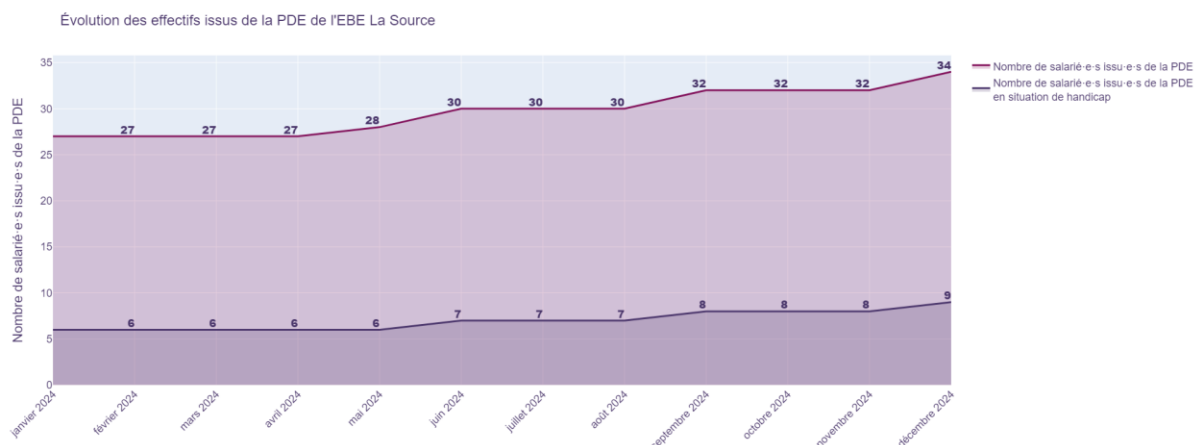
Carte d'identité :

- Date d'embauche des 1ers salarié·es issu·es de la privation d'emploi : **le 01/10/2022**
- Nombre de salarié·es au 31/12/2024 : **37**
- Référent handicap nommé : **oui (1)**

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

- **26,47 %** : c'est la part du nombre de salarié·es issu·es de la privation durable d'emploi en situation de handicap dans l'effectif de l'EBE
- **23,00 %** : 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**



#72151_1

Convention avec l'Agefiph sur l'année 2024 :

- 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 ? **Non.**

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

Poser, clarifier et faire respecter le cadre :

- Mise en place d'une charte.

Favoriser l'évolution professionnelle de chacun :

- Permettre à chacun de participer à des formations en interne ou en externe.

DARNÉTAL : ADELE

Territoire habilité par décret en Conseil d'Etat : **le 24/04/2024**

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

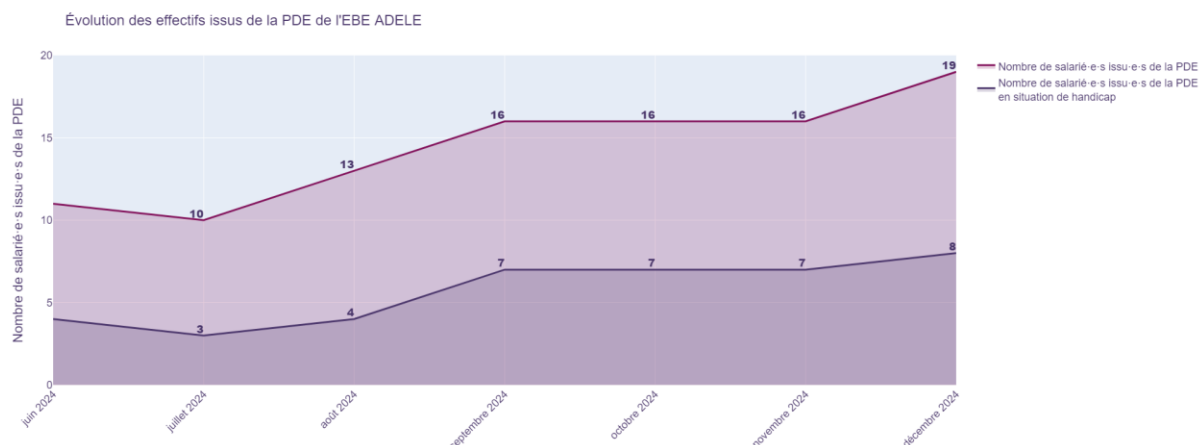
Carte d'identité :

- Date d'embauche des 1ers salarié-es issu-es de la privation d'emploi : **le 03/06/2024**
- Nombre de salarié-es au 31/12/2024 : **22**
- Référent handicap nommé : **oui (1)**

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

- **42,10 %** : c'est la part du nombre de salarié-es issu-es de la privation durable d'emploi en situation de handicap dans l'effectif de l'EBE
- **23,00 %** : 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**



#72152_1

Convention avec l'Agefiph sur l'année 2024 :

- 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 ? **Non.**

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

Poser, clarifier et faire respecter le cadre :

- Charte des valeurs.

Chercher l'impact positif :

- Réalisation d'entretiens individuels.

PETIT-COURONNE : LA MARCOTTE

Territoire habilité par décret en Conseil d'Etat : **le 03/07/2024**

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

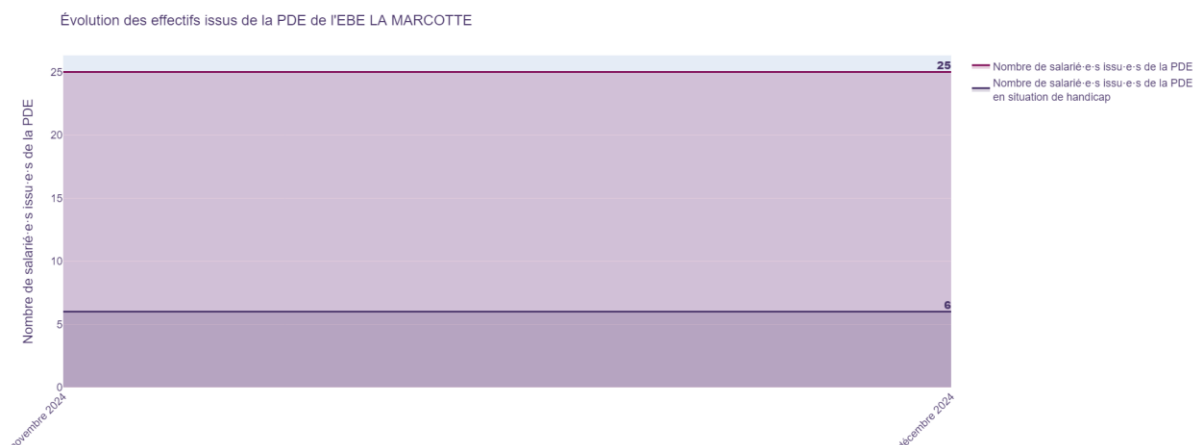
Carte d'identité :

- Date d'embauche des 1ers salarié·e·s issu·e·s de la privation d'emploi : **le 04/11/2024**
- Nombre de salarié·e·s au 31/12/2024 : **27**
- Référent handicap nommé : **oui (1)**

Evolution du nombre de salarié·e·s en situation de handicap issus de la privation durable d'emploi/Evolution du nombre total de salarié·e·s :

- **24,00 %** : c'est la part du nombre de salarié·e·s issu·e·s de la privation durable d'emploi en situation de handicap dans l'effectif de l'EBE
- **19,00 %** : 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**



#72153_1

Convention avec l'Agefiph sur l'année 2024 :

- 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 :

- Nous avons créé sur notre territoire une commission handicap à laquelle participent les acteurs du handicap du territoire. Cette commission intervient avec Act'Emploi et les volontaires, et intervient dans l'EBE.

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

Poser, clarifier et faire respecter le cadre :

- Chaque salarié reçoit son planning hebdomadaire. Celui-ci tient compte des problématiques de chacun. Une réunion hebdomadaire chaque mardi matin a été instaurée, permettant ainsi des échanges entre direction et salarié-es. Les salarié-es sont informés de l'activité de l'EBE.

Construire la production de biens et services :

- L'EBE est à l'écoute des besoins du territoire. Une expérimentation va commencer : Territoire Zéro Médecin, Territoire Zéro Chômeurs.

Favoriser l'évolution professionnelle de chacun :

- L'EBE a ouvert récemment le 4 novembre 2024. La réunion du mardi matin permet d'associer les salarié-es à l'évolution des activités au sein de l'EBE. En ce qui concerne l'identification des compétences et l'identification des besoins pour une montée en compétences, il est prévu de faire des points d'étape avec chaque salarié. Ceci a pour objectif de co-construire un plan d'action.

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

- Pour recadrer et éventuellement sanctionner, il a été mis en place un document appelé fiche alerte. Cette fiche a pour objectif de permettre d'expliquer de façon objective la situation. Le rédacteur apporte une solution. La fiche est adressée à la direction qui recevra la personne concernée. Le dialogue aide à l'explication, à apporter les correctifs. Un suivi est mis en place pour vérifier que le salarié applique les correctifs identifiés.

Chercher l'impact positif :

- Il est prévu de travailler cet axe sur 2025.

LES MUREAUX STADE LÉO LAGRANGE-BORDS DE SEINE : MUR'ENVOL

Territoire habilité par arrêté ministériel : le 28/07/2023

FOCUS SUR L'ENTREPRISE À BUT D'EMPLOI MUR'ENVOL :

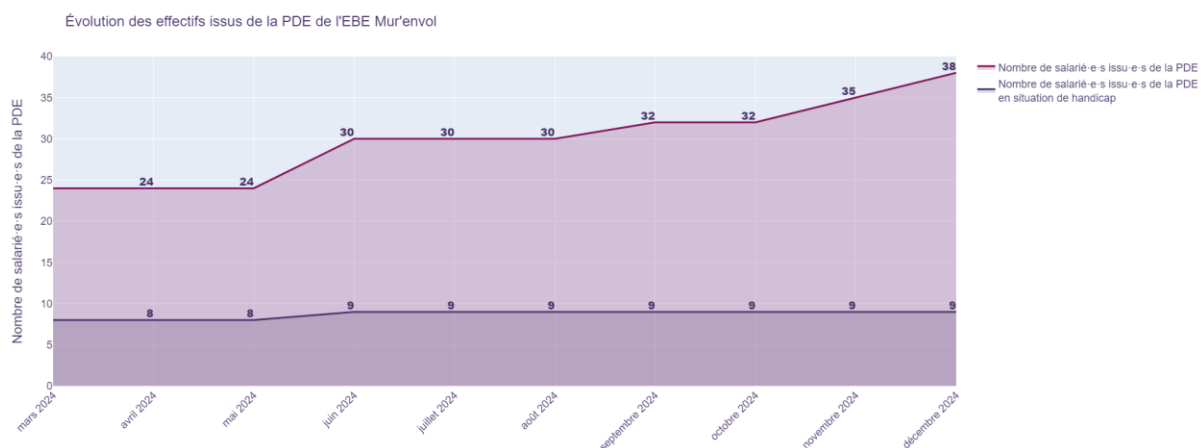
Carte d'identité :

- Date d'embauche des 1ers salarié-es issu-es de la privation d'emploi : le 25/03/2024
- Nombre de salarié-es au 31/12/2024 : 43
- Référent handicap nommé : oui (1)

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

- 23,68 % : c'est la part du nombre de salarié-es issu-es de la privation durable d'emploi en situation de handicap dans l'effectif de l'EBE
- 21,00 % : 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



#72154_1

Convention avec l'Agefiph sur l'année 2024 :

- 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 :

- La chargée d'accompagnement social est en charge de l'intégration des salarié(e)s et les questionne lorsqu'ils sont titulaires d'une RQTH.

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

Poser, clarifier et faire respecter le cadre :

- Réunion en équipe restreinte sur le respect du règlement intérieur avec chaque responsable de pôle d'activité.

Favoriser l'évolution professionnelle de chacun :

- Adapter les horaires aux problématiques de handicap de chacun.

MAULÉON : ESIAM

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

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

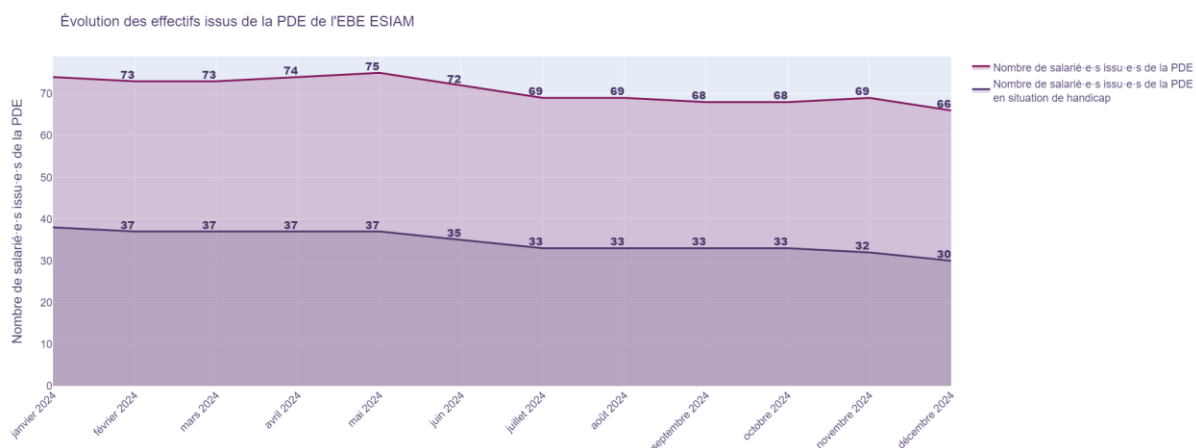
Carte d'identité :

- Date d'embauche des 1ers salarié-es issu-es de la privation d'emploi : le 03/01/2017
- Nombre de salarié-es au 31/12/2024 : **70**
- Référent handicap nommé : **oui** (1)

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

- **45,45 %** : c'est la part du nombre de salarié-es issu-es de la privation durable d'emploi en situation de handicap dans l'effectif de l'EBE
- **50,00 %** : c'est le taux de l'OETH de l'EBE calculé

Nombre de situations accompagnées pour une reconnaissance depuis l'ouverture de l'EBE : **9**



#72155_1

Convention avec l'Agefiph sur l'année 2024 :

- 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 ? **Oui.**

Actions réalisées :

- Accueil des nouveaux salarié-es. Travail en amont de la chargée de mission du comité local et de la chargée de relations entreprises de Cap Emploi 79. 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, 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 salarié-es par leur coordinateur d'atelier et monter en compétences via le plan de développement des compétences. PMSMP en lien avec la chargée de mission du comité local et leur projet professionnel.

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

- Écoute et prise en compte des ressentis des salarié·es pour l'équilibre du collectif. Prise en compte de l'évolution du salarié. Remise en question de l'encadrement (réunion d'équipe, analyse de pratiques).

Chercher l'impact positif :

- Structure en constante adaptation avec les salarié·es. Toujours dans le questionnement valorisant les compétences disponibles et faire progresser les salarié·es.

QUERCY CAUSSADAIS: QUERCY INTERVENTIONS SERVICES

Territoire habilité par décret en Conseil d'Etat : **le 24/04/2024**

FOCUS SUR L'ENTREPRISE À BUT D'EMPLOI QUERCY INTERVENTIONS SERVICES :

Carte d'identité :

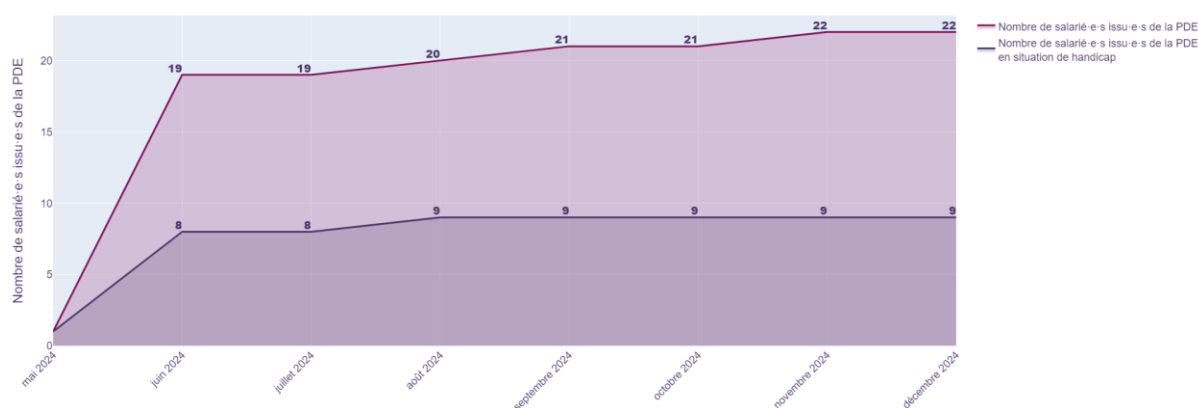
- Date d'embauche des 1ers salarié·es issu·es de la privation d'emploi : **le 27/05/2024**
- Nombre de salarié·es au 31/12/2024 : **24**
- Référent handicap nommé : **oui (1)**

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

- **40,91 %** : c'est la part du nombre de salarié·es issu·es de la privation durable d'emploi en situation de handicap dans l'effectif de l'EBE
- **38,00 %** : 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**

Évolution des effectifs issus de la PDE de l'EBE Quercy Interventions Services



#72156_1

Convention avec l'Agefiph sur l'année 2024 :

- 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 ? **Oui.**

Actions réalisées :

- Partenariats et accompagnement individuel
 - Collaboration structurée : Mise en place d'un partenariat avec Cap Emploi 82 pour accompagner les salarié·es en situation de handicap.
 - Rencontres individuelles : Identification des besoins spécifiques via des évaluations personnalisées.
 - Aménagement des postes de travail : Huit demandes d'aménagement de poste ont été déposées, avec sept avis favorables et une demande en cours.

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

Poser, clarifier et faire respecter le cadre :

- Nous avons mis au point un Parcours d'Intégration, dont les Phases 0 et 1, correspondant à la préparation avant l'arrivée en EBE et les 3 premiers mois en EBE.

Construire la production de biens et services :

- Points quotidiens pour fixer les objectifs de la journée et effectuer un bilan chaque soir en équipe ;
- Réunions de services hebdomadaires par activités en équipe afin d'échanger sur les méthodes de production, les relations entre collègues, les nouveaux projets etc...
- Réunions de Pôles pour fixer les objectifs de projets transversaux ;
- Réunion générale dont une partie est réservée à la mise en œuvre d'ateliers collectifs sur une thématique ou un projet.

Favoriser l'évolution professionnelle de chacun :

- Co-construction des projets d'évolution professionnel au travers d'entretiens réguliers, de recueil de souhait de formation, de l'élaboration d'un Plan de Développement de Compétences, de la mise en œuvre prévisionnelle de l'AFEST, et de temps hebdomadaires spécialement dédiés aux développement des compétences des salarié.e.s positionnés sur une activité dont ils ne disposent pas des compétences nécessaires (élaboration de livrables par activités).

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

- Réunions individuelles, de services, pôles, générale pour lever favoriser un climat d'échanges, de solutions, désamorcer certaines situations.
- Feed Back régulier avec les responsables.
- Entretien de recadrage également."

Chercher l'impact positif :

- Motivation des équipes pour assurer la pérennité de l'EBE et le bien-être au travail.

PAYS D'APT LUBERON : ZOU VAÏ

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

FOCUS SUR L'ENTREPRISE À BUT D'EMPLOI ZOU VAÏ :

Carte d'identité :

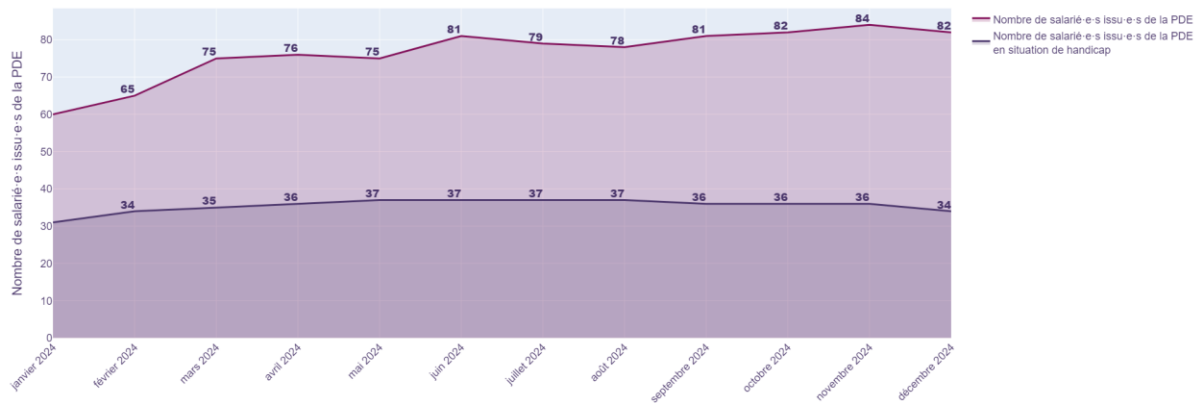
- Date d'embauche des 1ers salarié-es issu-es de la privation d'emploi : **le 01/10/2022**
- Nombre de salarié-es au 31/12/2024 : **87**
- Référent handicap nommé : **oui (2)**

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

- **41,46 %** : c'est la part du nombre de salarié-es issu-es de la privation durable d'emploi en situation de handicap dans l'effectif de l'EBE
- **43,00 %** : 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**

Évolution des effectifs issus de la PDE de l'EBE ZouVai



#72157_1

Convention avec l'Agefiph sur l'année 2024 :

- Nombre de forfaits attribués pour les personnes reconnues ou en cours de reconnaissance : **33**
- Montant financier : **99 000 €**

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'embauche nous abordons les différentes activités impossibles pour le salarié puis visite de la médecine du travail qui nous indique toutes les restrictions. Nous réalisons des entretiens réguliers.

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

Poser, clarifier et faire respecter le cadre :

- Lecture du règlement intérieur par équipes avec participation.
- Chaque lundi matin, réunion par groupe.

Construire la production de biens et services :

- Point chaque lundi sur la semaine écoulée.

Favoriser l'évolution professionnelle de chacun :

- Avec les entretiens annuels d'évaluation prise en compte des souhaits de formation et d'évolution de chacun.

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

- Nous allons mettre en place l'intervention d'une psychologue de travail et nous avons fait un partenariat avec le centre social qui va faire intervenir sa psychologue sur des petits groupes.

Chercher l'impact positif :

- Journée de cohésion d'équipe une fois par an.

TOPE 5 : LE RESSORT

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

FOCUS SUR L'ENTREPRISE À BUT D'EMPLOI LE RESSORT :

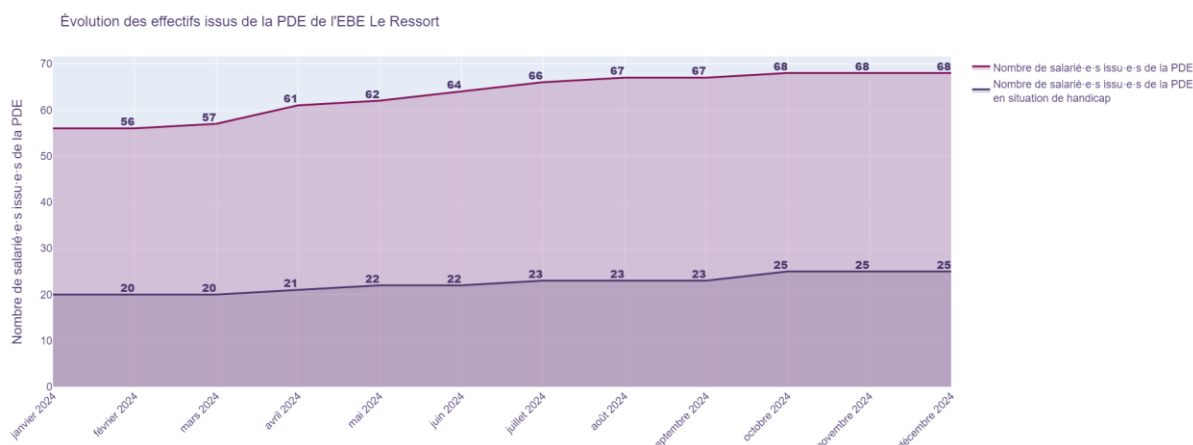
Carte d'identité :

- Date d'embauche des 1ers salarié-es issu-es de la privation d'emploi : **le 01/03/2022**
- Nombre de salarié-es au 31/12/2024 : **73**
- Référent handicap nommé : **oui (1)**

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

- **36,76 %** : c'est la part du nombre de salarié·es issu·es de la privation durable d'emploi en situation de handicap dans l'effectif de l'EBE
- **36,00 %** : 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**



#72158_1

Convention avec l'Agefiph sur l'année 2024 :

- Nombre de forfaits attribués pour les personnes reconnues ou en cours de reconnaissance : **14**
- Montant financier : **42 000 €**

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 :

- Poste de référent handicap/chargé de maintien dans l'emploi.
- Évaluation systématique lors de l'entretien de prise de poste entre le salarié, le référent handicap, le coordinateur d'activités pour évaluer les besoins du salarié et les adaptations éventuelles.
- Observation lors de la prise de poste et échanges réguliers avec le salarié.

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

Poser, clarifier et faire respecter le cadre :

- Mise en place, application et respect du règlement intérieur. RI expliqué dès l'arrivée de chaque salarié dans l'entreprise.

Construire la production de biens et services :

- Développement d'activités en lien avec les compétences et contraintes des salarié·es. Possibilité de mobilité interne.

Favoriser l'évolution professionnelle de chacun :

- Entretien professionnel, plan de développement des compétences, accessibilité des postes à responsabilité pour des personnes issues de la privation d'emploi.

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

- Réunions mensuelles entre les différents pôles et sites de production.
- Plusieurs personnes se tiennent disponibles pour écouter les salarié·es: permanence du chargé de maintien dans l'emploi sur les 3 sites, réunions d'information hebdomadaire sur chaque site par la direction, disponibilité des coordinateurs, direction...

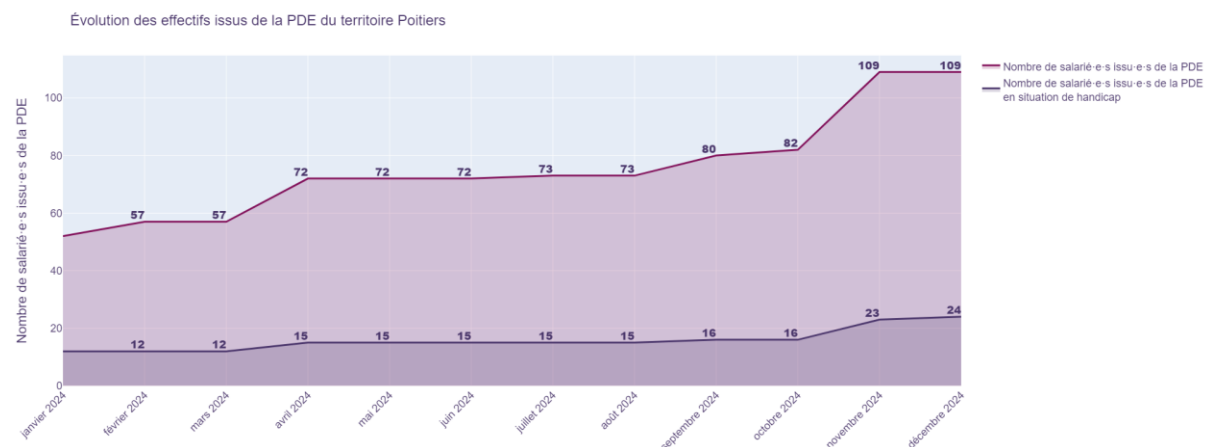
Chercher l'impact positif :

- Prise de confiance des salarié·es, sens donné au travail, individualisation des parcours.

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 : **22,02 %**



#72159_1

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

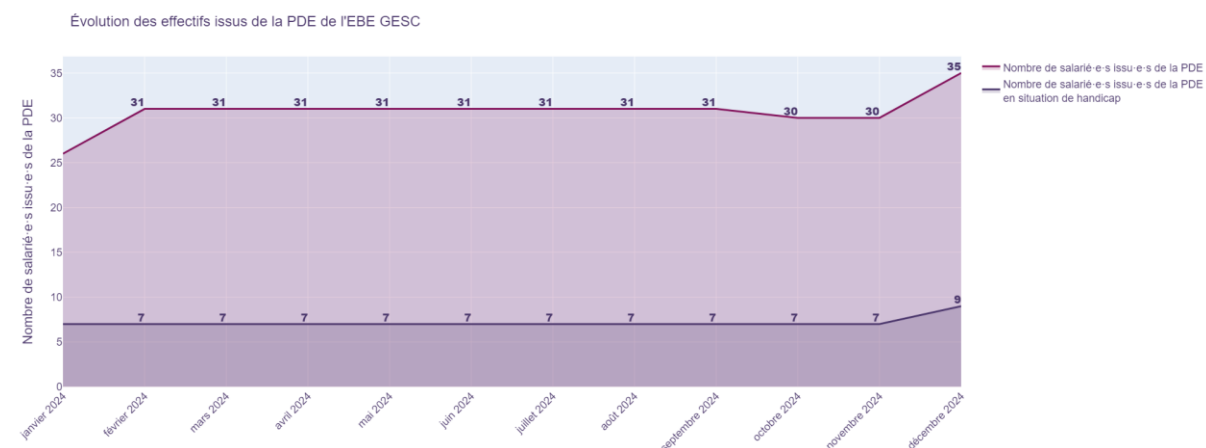
Carte d'identité :

- Date d'embauche des 1ers salarié-es issu-es de la privation d'emploi : **le 16/01/23**
- Nombre de salarié-es au 31/12/2024 : **38**
- Référent handicap nommé : **Oui (1)**

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

- **25,71 %** : c'est la part du nombre de salarié-es issu-es de la privation durable d'emploi en situation de handicap dans l'effectif de l'EBE
- **19,00 %** : 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**



#72159_2

Convention avec l'Agefiph sur l'année 2024 :

- 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'intégration des salarié-es
 - Présentation de la politique claire et inclusive de l'EBE du GESC
 - Témoignages de salarié-es volontaires ayant une RQTH
 - Temps individuels pour encourager la divulgation volontaire de la situation de handicap
 - Remise dans les dossiers d'accueil, le formulaire de « Déclaration volontaire de situation Handicap »
- Dans le Livret d'accueil : Feuille qui présente la Politique Handicap de l'EBE du GESC, Coordonnées de la Référente Handicap.
- Lors d'Ateliers collectifs :
 - Programmation d'ateliers de sensibilisation de l'ensemble des salarié-es afin de promouvoir une compréhension commune du handicap et de l'importance de la diversité. Exemples d'ateliers : « Au-delà des Etiquettes : Célébrer la Diversité et l'inclusion », « Sensibilisation au Handicap : Comprendre et agir »
- Temps fort : La Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH), -ASSTV86: Forum Emploi Handicap, Intervention sur le rôle de la médecine du travail, Citations inspirantes sur le handicap envoyées tous les jours de la SEEPH sur les boîtes mails professionnelles.
- Au quotidien : Les salarié-es peuvent solliciter quand ils le souhaitent un temps avec l'équipe support sur tous les sujets y compris le handicap. La référente handicap est aussi à leur disposition

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

Poser, clarifier et faire respecter le cadre :

- Temps d'intégration des nouveaux salarié-es (SAS) :
 - Ateliers collectifs : Droits et devoirs des salarié-es (Contrat/règlement intérieur/Absences justifiées-injustifiées), Cohésion d'équipe - Savoir travailler en équipe - Sensibilisation du handicap - Compréhension du conflit au travail - Comprendre et résoudre les conflits Organisation du temps de travail - Equilibre vie pro/vie perso.
- Suivi en temps individuel pour reclarifier le cadre, les besoins pour gagner en compréhension mutuelle.

Favoriser l'évolution professionnelle de chacun :

- Accompagnement d'un salarié (auteur/compositeur/musicien) qui avait le souhait de devenir intermittent du spectacle dès son arrivée en janvier 2023. Nous l'avons accompagné pour clarifier son projet (avec des temps individuels), rassuré sur la faisabilité (il a pu participer à l'animation de la fête de quartier), et encouragé sa démarche. Il a rencontré France Travail pour comprendre l'intermittence du spectacle. Il a réussi à cumuler ses 507 heures en août 2024 (il avait fait le choix de baisser son temps de travail). Il a quitté l'EBE en octobre 2024. Aujourd'hui, il tourne en France et à l'étranger.

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

- Les ateliers collectifs du mercredi matin. Ce temps collectif de l'EBE du GESC permet de :
 - Développer les compétences collectives et individuelles,
 - Renforcer la cohésion et l'intégration au sein du collectif de travail de l'EBE (qui est différent du collectif des différents adhérents),
 - Soutenir la montée en compétences et la stabilité des emplois auprès de nos adhérents (rappel du cadre, transmission des pistes d'amélioration...),
 - Débrief avec les adhérents.

Chercher l'impact positif :

- Aujourd'hui la question portée au handicap permet de mettre le sujet de la santé au cœur de nos actions. L'année 2024 a vu naître un partenariat avec la CPAM de la Vienne. 7 salarié-s issu-es de la privation d'emploi ont passé un Examen de prévention en santé (dont 1 SIPE ayant une RQTH). Cette dynamique a permis un rapprochement des soins de ces personnes mais aussi des autres salarié-es avec des visites chez des spécialistes : dentiste, cardiologue, ORL, podologue... Chacun va à son rythme et

nous sommes attentives, aidantes (avec les adhérents) dans les démarches et le temps accordé aux soins. L'impact positif est qu'ils/elles s'autorisent à prendre soin d'eux/elles.

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

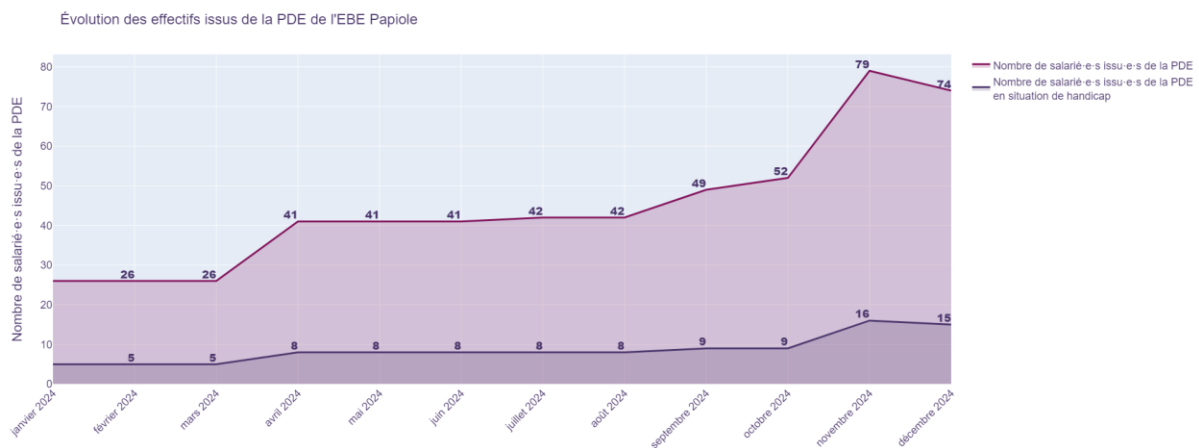
CARTE D'IDENTITÉ :

- Date d'embauche des 1ers salarié·es issu·es de la privation d'emploi : **le 16/01/2023**
- Nombre de salarié·es au 31/12/2024 : **82**
- Référent handicap nommé : **oui (1)**

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

- **20,27 %** : c'est la part du nombre de salarié·es issu·es de la privation durable d'emploi en situation de handicap dans l'effectif de l'EBE
- **14,00 %** : 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**



#72159_3

Convention avec l'Agefiph sur l'année 2024 :

- 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 :

- Relations avec Cap Emploi pour sensibilisation dans les équipes, ateliers sur le handicap, semaine du handicap + entretiens individuels.
- Rencontres avec Cap Emploi, échange avec les autres référents handicap de la Région.

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

Poser, clarifier et faire respecter le cadre :

- Réunions hebdomadaires générales (avec tous les salarié·es): rappel du cadre et médiations individuelles avec processus et outils de suivi.

Construire la production de biens et services :

- Développement des activités selon une feuille de route, avec réunions d'équipe et développements de partenariats. Ex: la ressourcerie du jouet, avec l'éco-système Ecomaison, des SIAE et la collectivité.

Favoriser l'évolution professionnelle de chacun :

- Formations (plan de formation selon le projet individuel), entretiens individuels avec la chargée de maintien dans l'emploi. Deux exemples parmi d'autres : formation en cours d'emploi de comptabilité + formation de formateur pour adultes.

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

- Réunions générales hebdomadaires + réunions de chaque équipe + entretiens de régulation et/ou de médiation.

Chercher l'impact positif :

- Impact très bénéfique (entre autres) des réunions générales hebdomadaires, avec ordre du jour alimenté par les salarié·es, prises de paroles, information sur chaque secteur d'activité ; climat serein d'entreprise.

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 :

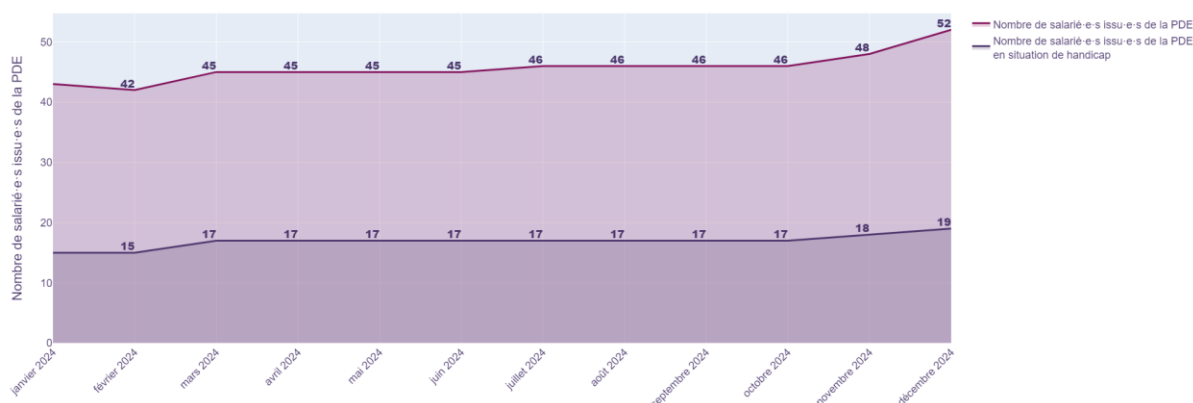
- Date d'embauche des 1ers salarié·es issu·es de la privation d'emploi : **le 01/04/2023**
- Nombre de salarié·es au 31/12/2024 : **56**
- Référent handicap nommé : **oui (1)**

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

- **36,54 %** : c'est la part du nombre de salarié·es issu·es de la privation durable d'emploi en situation de handicap dans l'effectif de l'EBE
- **21,00 %** : c'est le taux de l'OETH de l'EBE calculé

Nombre de situations accompagnées pour une reconnaissance depuis l'ouverture de l'EBE : **18**

Évolution des effectifs issus de la PDE de l'EBE L'ABEL initiative



#72160_1

Convention avec l'Agefiph sur l'année 2023 :

- Nombre de forfaits attribués pour les personnes reconnues ou en cours de reconnaissance : **14**
- Montant financier : **42 000 €**

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 :

- Analyse des fiches aux postes avec une ergonome pour les ateliers menuiserie, chiffonnage, tri de chaussures et atelier réparation petit électroménager.

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

Poser, clarifier et faire respecter le cadre :

- Sensibilisation de nos coordinateurs.

Favoriser l'évolution professionnelle de chacun :

- Accompagnement régulier par notre ASP.

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

- Formation sur le savoir être et le vivre ensemble.

Chercher l'impact positif :

- Formation sur le savoir être et le vivre ensemble.

PANTIN - QUARTIER DES 4 CHEMINS : POUR UN DROIT À L'EMPLOI À PANTIN

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

FOCUS SUR L'ENTREPRISE À BUT D'EMPLOI POUR UN DROIT À L'EMPLOI À PANTIN :

Carte d'identité :

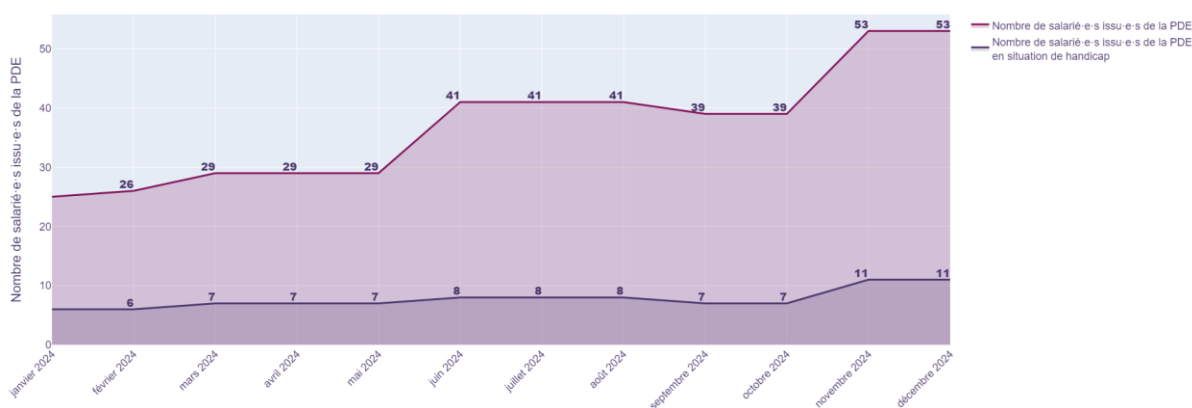
- Date d'embauche des 1ers salarié·es issu·es de la privation d'emploi : le 01/04/2023
- Nombre de salarié·es au 31/12/2024 : 62
- Référent handicap nommé : oui (1)

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

- **20,75 %** : c'est la part du nombre de salarié·es issu·es de la privation durable d'emploi en situation de handicap dans l'effectif de l'EBE
- **13,00 %** : c'est le taux de l'OETH de l'EBE calculé

Nombre de situations accompagnées pour une reconnaissance depuis l'ouverture de l'EBE : 7

Évolution des effectifs issus de la PDE de l'EBE Pour un droit à l'emploi à Pantin



#72161_1

Convention avec l'Agefiph sur l'année 2024 :

- 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 :

- Identification des situations de handicap en amont par l'équipe-projet/le CLE.

- Lors de l'entretien direction-futur.e salarié.e, échange ouvert sur la question des blocages et situations compliquées pour les personnes - les personnes en situation de handicap racontent ce qui les met en difficulté et d'autres font état de problématiques de santé particulières.
- Partage de ces problématiques des collègues BOETH et non-BOETH avant le recrutement en lien avec l'équipe encadrante afin de définir les situations dangereuses / à éviter pour les personnes concernées.
- Immédiatement après le recrutement, échanges entre chaque encadrant.e et ses nouveaux collègues sur les (possibles) difficultés rencontrées.
- Échange avec chaque personne concernée sur les difficultés réellement rencontrées - adaptation du poste et/ou redéfinition des missions, au sein du pôle ou orientation vers une activité plus adaptée dans un autre pôle.
- Proposition d'échanges avec la personne référente santé/handicap et dans ce cadre, proposition d'un accompagnement à la reconnaissance du handicap (pour les personnes non-reconnues).
- Mise en place d'adaptations provisoires du poste et mise en place de conditions de travail similaires aux personnes en situation de handicap (maintien de salaire systématique pour les RDV médicaux).
- Échange avec l'encadrement afin de poursuivre l'adaptation au fil de l'eau et en lien avec les recommandations de la médecine du travail.

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

Poser, clarifier et faire respecter le cadre :

- Rappel lors des réunions plénières mensuelles des enjeux d'inclusion et de gestion des situations de handicap avec une fois par trimestre, une activité dédiée à l'enjeu du handicap.

Construire la production de biens et services :

- Les temps de pause sont définis de manière générale en réunions de pôle, avec un échange co-construit avec les collègues en situation de handicap, de sorte pouvoir expliquer et réfléchir ensemble aux conditions de production pour les collègues concernés.
- Ainsi, pour certaines personnes, des temps de pause seront plus réguliers et certaines tâches seront soit interdites à la personne soit réalisées dans des conditions particulières (soutien d'un.e collègue sur la tâche en général).

Favoriser l'évolution professionnelle de chacun :

- Organisation de formations professionnelles accessibles à toutes et tous, et d'ateliers destinés à travailler des savoir-être des compétences périphériques. Ateliers d'apprentissage du vélo, de self-défense, de manipulation du matériel audio-visuel... l'ensemble de ces activités sont conçues afin d'être accessibles à l'ensemble des collègues, y compris les personnes en situation de handicap, sauf stricte impossibilité.

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

- Développement de chartes et documents co-construits : charte des valeurs de l'équipe salariée ; charte de l'encadrement ; code de la posture professionnelle. Toujours dans le cadre de réunions de pôles et de réunions plénières de l'équipe salariée.

Chercher l'impact positif :

- Mise en place d'une démarche en interne de mesure d'impact sur chaque pôle ; travail réalisé avec ALTER'Action et Greenflex.

BAGNOLET : EBE POUR UN DROIT À L'EMPLOI À BAGNOLET - CAPS COMME NOUE

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

FOCUS SUR L'ENTREPRISE À BUT D'EMPLOI CAPS COMME NOUE :

Carte d'identité :

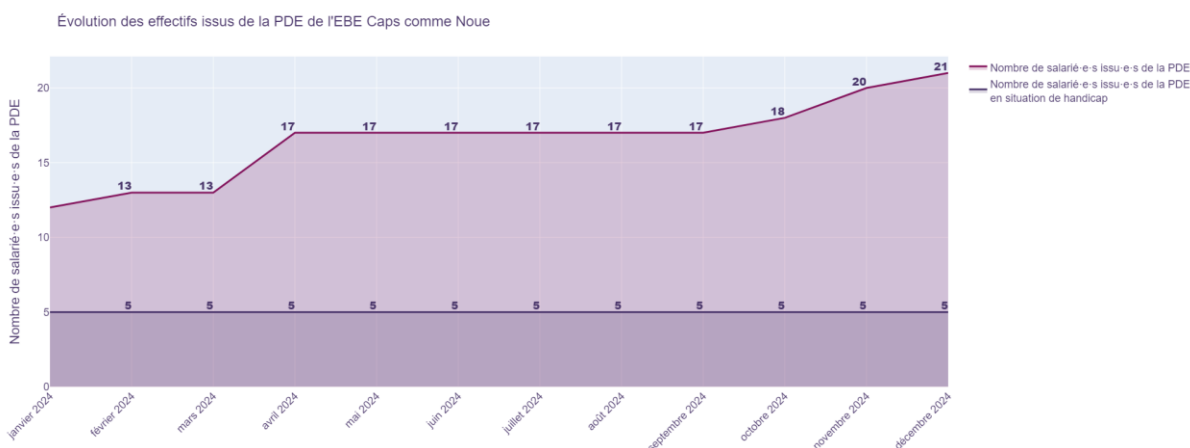
- Date d'embauche des 1ers salarié-es issu-es de la privation d'emploi : **le 01/06/2022**

- Nombre de salarié·es au 31/12/2024 : **25**
- Référent handicap nommé : **Non**

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

- **23,81 %** : c'est la part du nombre de salarié·es issu·es de la privation durable d'emploi en situation de handicap dans l'effectif de l'EBE
- **29,00 %** : 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**



#72162_1

Convention avec l'Agefiph sur l'année 2024 :

- 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 :

- Notre livret d'accueil sensibilise à l'inclusion.
- Le handicap visible ou invisible est un sujet lors des entretiens avec les nouveaux salarié·es.

BAM 95 : BAM ES

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

FOCUS SUR L'ENTREPRISE À BUT D'EMPLOI BAM ES :

Carte d'identité :

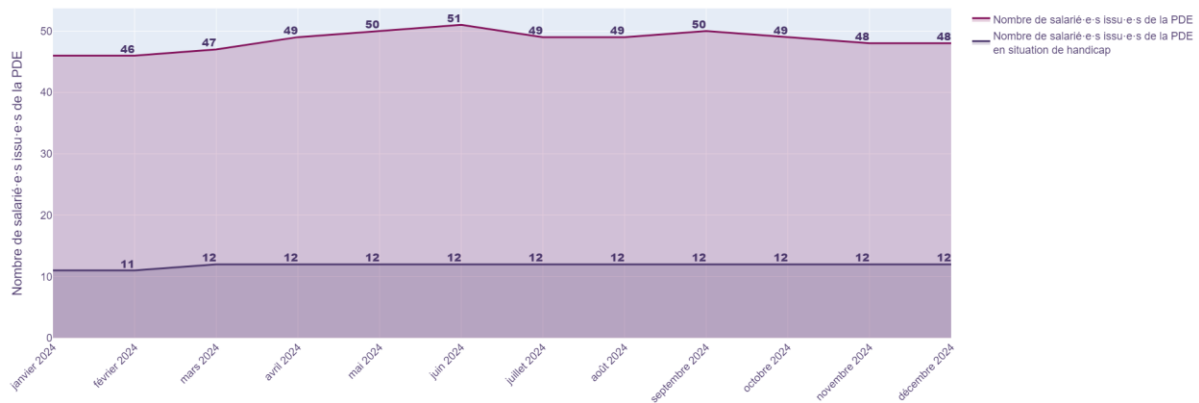
- Date d'embauche des 1ers salarié·es issu·es de la privation d'emploi : **le 01/06/2022**
- Nombre de salarié·es au 31/12/2024 : **50**
- Référent handicap nommé : **oui (1)**

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

- **25,00 %** : c'est la part du nombre de salarié·es issu·es de la privation durable d'emploi en situation de handicap dans l'effectif de l'EBE
- **22,00 %** : 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**

Évolution des effectifs issus de la PDE de l'EBE BAM EMPLOIS SERVICES



#72162_1

Convention avec l'Agefiph sur l'année 2024 :

- 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 ? **Non**

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

Poser, clarifier et faire respecter le cadre :

- Rappel des règles de savoir vivre, mise en place de chartes pour le bon déroulement des activités.

Construire la production de biens et services :

- Les tâches et les missions sont définies en fonction des capacités et des compétences des salarié-es.

Favoriser l'évolution professionnelle de chacun :

- Un plan de développement de compétences a été proposé. Il permet d'identifier les formations obligatoires et les formations potentielles pour la montée en compétences des salarié-es.

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

- Sensibilisation et entraide : beaucoup de salarié-es BOETH, travaillent en binômes avec des salarié-es dits "valides". Ainsi, il y a partage de connaissances et de compétences. Cela développe également le lien social.

Chercher l'impact positif :

- Changer notre regard sur le handicap : chaque personne peut travailler en fonction de ses limites. Faire en sorte que l'ensemble des salarié-es puissent travailler collectivement.

LE PORT : SYNERGIE PEI - LA HALLE DU RÉEMPLOI

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

FOCUS SUR L'ENTREPRISE À BUT D'EMPLOI SYNERGIE PEI - LA HALLE DU RÉEMPLOI :

Carte d'identité :

- Date d'embauche des 1ers salarié-es issu-es de la privation d'emploi : **le 01/01/2024**
- Nombre de salarié-es au 31/12/2024 : **20**
- Référent handicap nommé : **oui (2)**

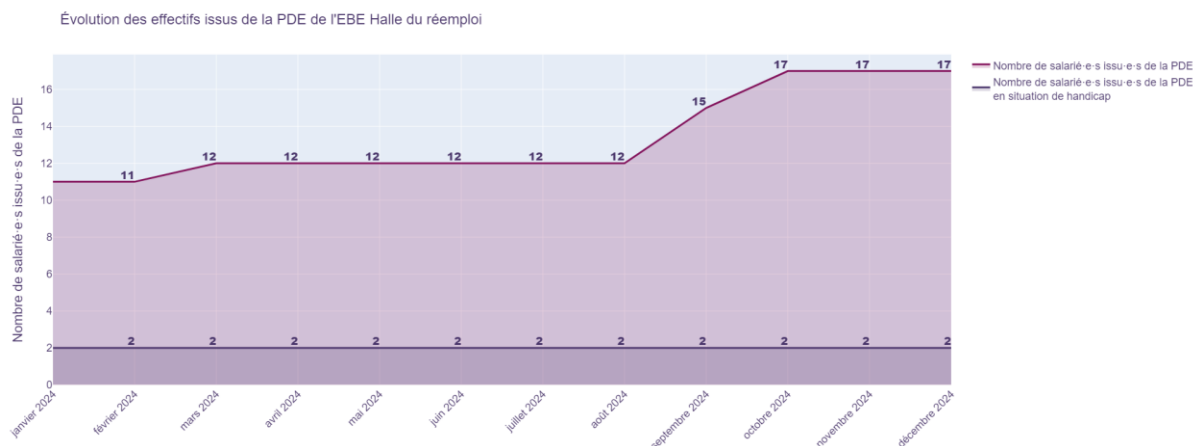
Evolution du nombre de salarié-es en situation de handicap issus de la privation durable

d'emploi/Evolution du nombre total de salarié-es :

- **11,76 %** : c'est la part du nombre de salarié-es issu-es de la privation durable d'emploi en situation de handicap dans l'effectif de l'EBE

- **20,00 %** : 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**



#72163_1

Convention avec l'Agefiph sur l'année 2024 :

- 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 :

- Former l'ensemble du personnel pour assurer une bonne compréhension des handicaps et promouvoir une culture d'inclusion.
- Identifier les besoins spécifiques des candidats et employés en situation de handicap (lors du recrutement).
- Assurer un suivi régulier des salarié-es.

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

Poser, clarifier et faire respecter le cadre :

- Réunion hebdomadaire collective d'échanges sur différents sujets.

Construire la production de biens et services :

- Réunion régulière avec l'encadrant technique sur les différents pôles.

Favoriser l'évolution professionnelle de chacun :

- Réunion hebdomadaire collective d'échanges sur différents sujets.

Chercher l'impact positif :

- C'est notre quotidien tant sur les activités que sur le management avec beaucoup d'accompagnement et le temps d'échanges.

RIVIÈRE PILOTE : APIER

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

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

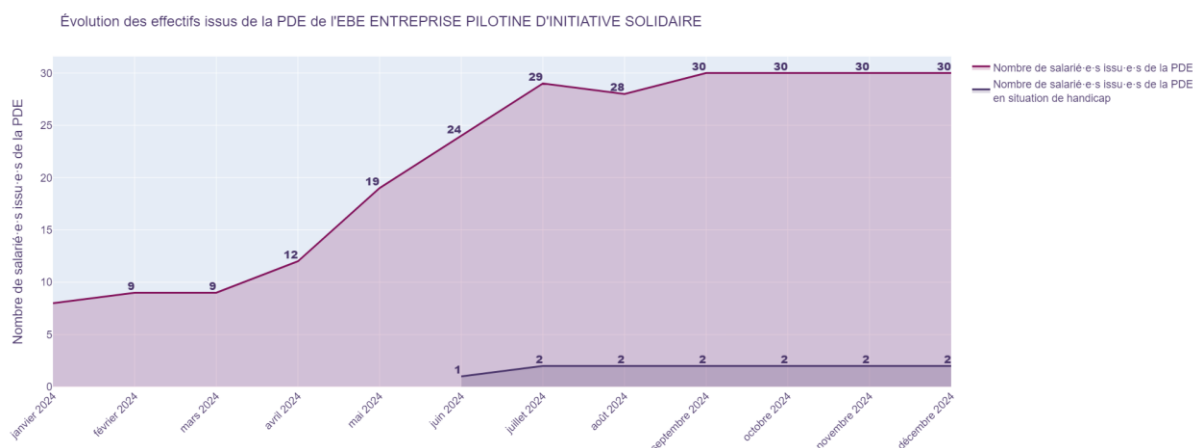
Carte d'identité :

- Date d'embauche des 1ers salarié-es issu-es de la privation d'emploi : **le 11/12/2023**
- Nombre de salarié-es au 31/12/2024 : **33**
- Référent handicap nommé : **oui (2)**

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

- **6,66 % : c'est la part du nombre de salarié-es issu-es de la privation durable d'emploi en situation de handicap dans l'effectif de l'EBE**
- **0,00 % : 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**



#72164_1

Convention avec l'Agefiph sur l'année 2024 :

- 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 :

- Avant toute embauche, les PPDE sont reçues par la Chargée de mission du CLE qui nous fait remonter les informations.
- Par la suite, les PPDE passent par un stade de formation obligatoire. Dans ce cadre, une visite médicale par la médecine du travail est réalisée avant l'entrée en formation.
- Après l'embauche, les salariées sont suivies par nos 2 référentes handicap qui les accompagnent tout au long de leur parcours dans l'EBE."

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

Poser, clarifier et faire respecter le cadre :

- Entretien entre la direction, les référents d'activités et les salarié-es en situation de handicap pour s'assurer de leur bien être au sein du poste et définir ensemble des pistes d'amélioration.

Favoriser l'évolution professionnelle de chacun :

- Nous sommes accompagnés par une structure pour mettre en place le plan de développement des compétences au sein de l'EBE.
- Tous les salarié-es, y compris les salarié-es en situation de handicap sont formés avant leur entrée dans l'EBE mais tout au long de leur parcours dans la structure.

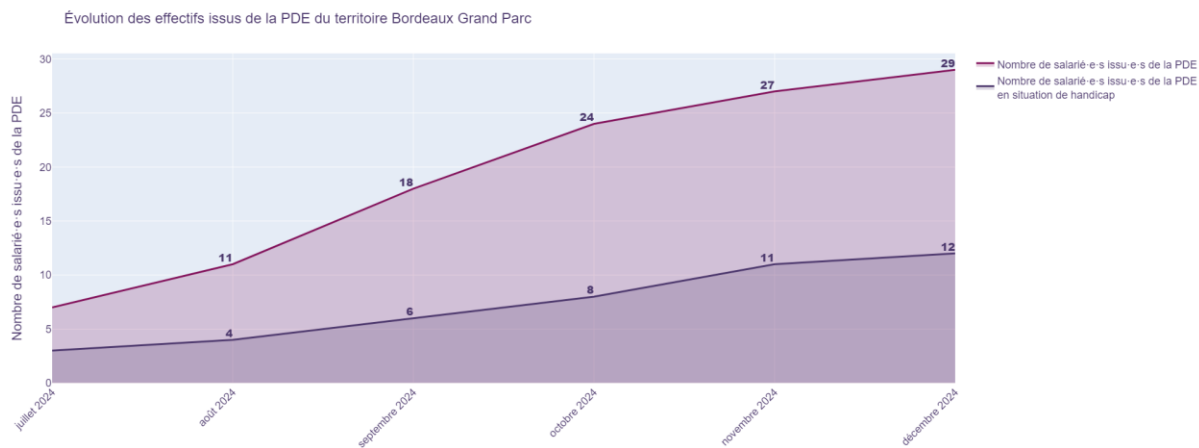
Chercher l'impact positif :

- Points réguliers entre les référentes handicap et les salarié-es en situation de handicap

6.2.2 TERRITOIRES ET ENTREPRISES A BUT D'EMPLOI DONT LE PARTENARIAT EST A ENGAGER

BORDEAUX GRAND PARC : GROUPEMENT D'EMPLOYEURS GRAND-PARC SOLIDAIRE, LA FOURMILIÈRE

Territoire habilité par arrêté ministériel : **le 24/04/2024**



#72165_1

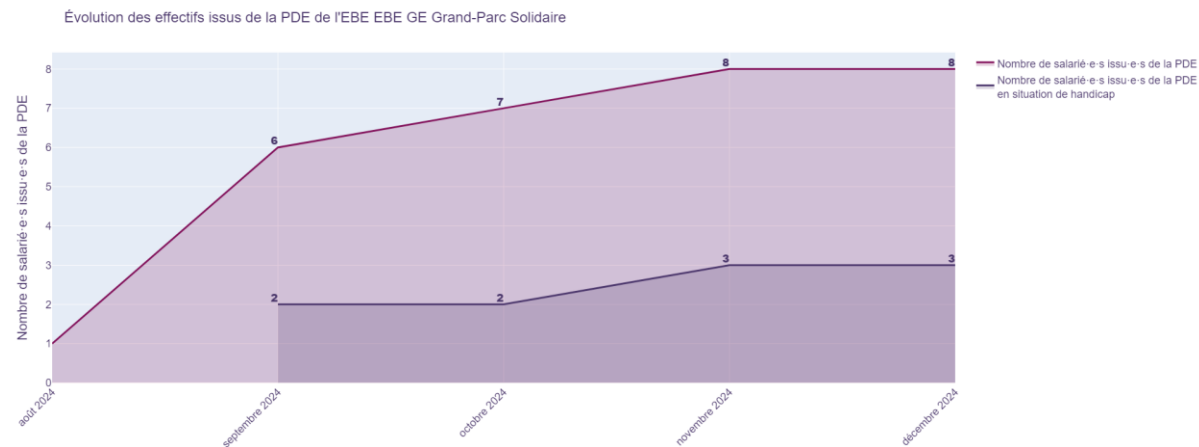
FOCUS SUR L'ENTREPRISE À BUT D'EMPLOI GE GRAND-PARC-SOLIDAIRE :

Carte d'identité :

- Date d'embauche des 1ers salarié-es issu-es de la privation d'emploi : **le 15/07/2024**
- Nombre de salarié-es au 31/12/2024 : 8

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

- **37,50 %** : c'est la part du nombre de salarié-es issu-es de la privation durable d'emploi en situation de handicap dans l'effectif de l'EBE



#72165_2

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

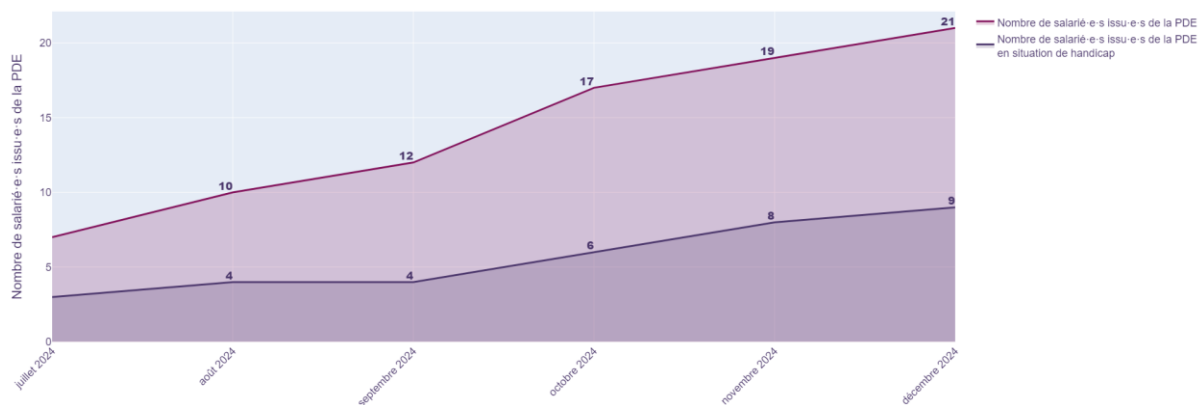
Carte d'identité :

- Date d'embauche des 1ers salarié·es issu·es de la privation d'emploi : **le 15/07/2024**
- Nombre de salarié·es au 31/12/2024 :

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

- **42,85 %** : c'est la part du nombre de salarié·es issu·es de la privation durable d'emploi en situation de handicap dans l'effectif de l'EBE

Évolution des effectifs issus de la PDE de l'EBE La Fourmilière



#72165_3

TOURS SANITAS VELPEAU : CO-HOP

Territoire habilité par décret en Conseil d'Etat : **le 24/04/2024**

FOCUS SUR L'ENTREPRISE À BUT D'EMPLOI CO-HOP :

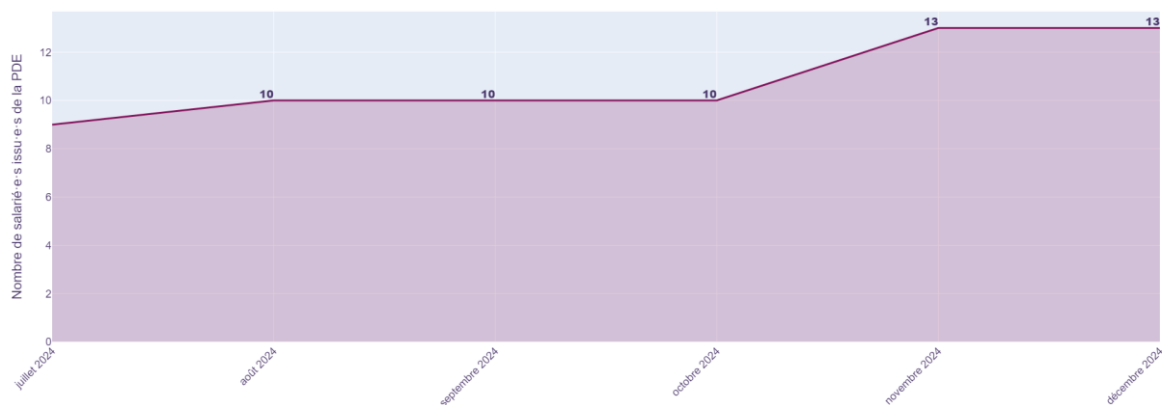
Carte d'identité :

- Date d'embauche des 1ers salarié·es issu·es de la privation d'emploi : **le 01/07/2024**
- Nombre de salarié·es au 31/12/2024 : 12

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

- **0,00 %** : c'est la part du nombre de salarié·es issu·es de la privation durable d'emploi en situation de handicap dans l'effectif de l'EBE

Évolution des effectifs issus de la PDE de l'EBE Co-hop'



#72166_1

ARC NORD OUEST ROUBAIX : RÉ'EMPLOI

Territoire habilité par décret en Conseil d'Etat : le 05/07/2024

FOCUS SUR L'ENTREPRISE À BUT D'EMPLOI RÉ-EMPLOI :

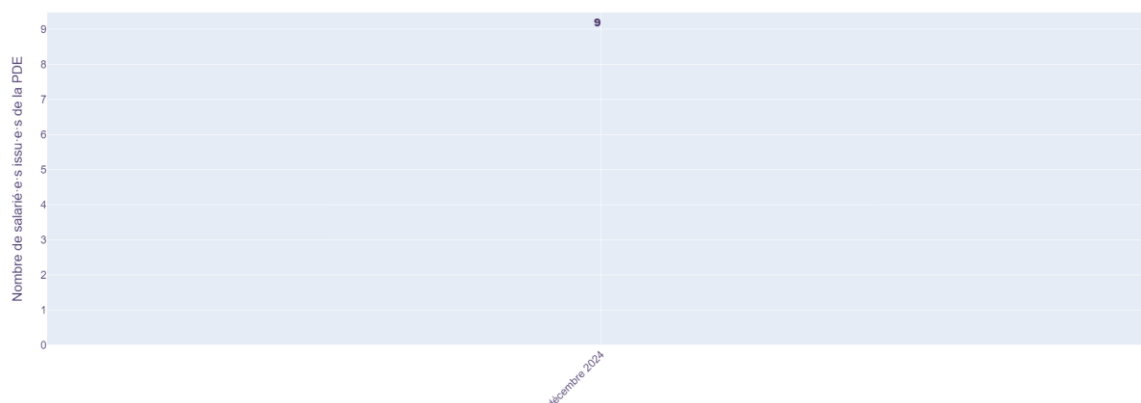
Carte d'identité :

- Date d'embauche des 1ers salarié·es issu·es de la privation d'emploi : le 16/12/2024
- Nombre de salarié·es au 31/12/2024 : 9

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

- **0,00 %** : c'est la part du nombre de salarié·es issu·es de la privation durable d'emploi en situation de handicap dans l'effectif de l'EBE

Évolution des effectifs issus de la PDE de l'EBE RE'EMPLOI



#72167_1

COMMUNAUTÉ DE COMMUNES DE NOBLAT : NOBLATOUT

Territoire habilité par arrêté ministériel : le xxx

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

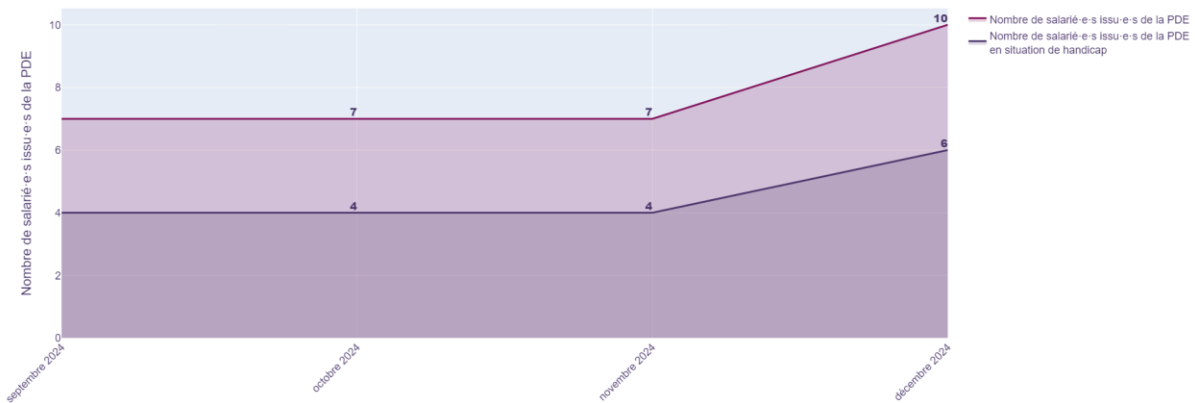
Carte d'identité :

- Date d'embauche des 1ers salarié·es issu·es de la privation d'emploi : le 18/09/2024
- Nombre de salarié·es au 31/12/2024 : 10

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

- **60,00 %** : c'est la part du nombre de salarié·es issu·es de la privation durable d'emploi en situation de handicap dans l'effectif de l'EBE

Évolution des effectifs issus de la PDE de l'EBE Noblatout



#72168_1

ANTONY QUARTIERS NOYER-DORÉ ET PAJEAUD : LES ATELIERS D'ANTRAIDE

Territoire habilité par décret en Conseil d'Etat : le 05/07/2024

FOCUS SUR L'ENTREPRISE À BUT D'EMPLOI LES ATELIERS D'ANTRAIDE :

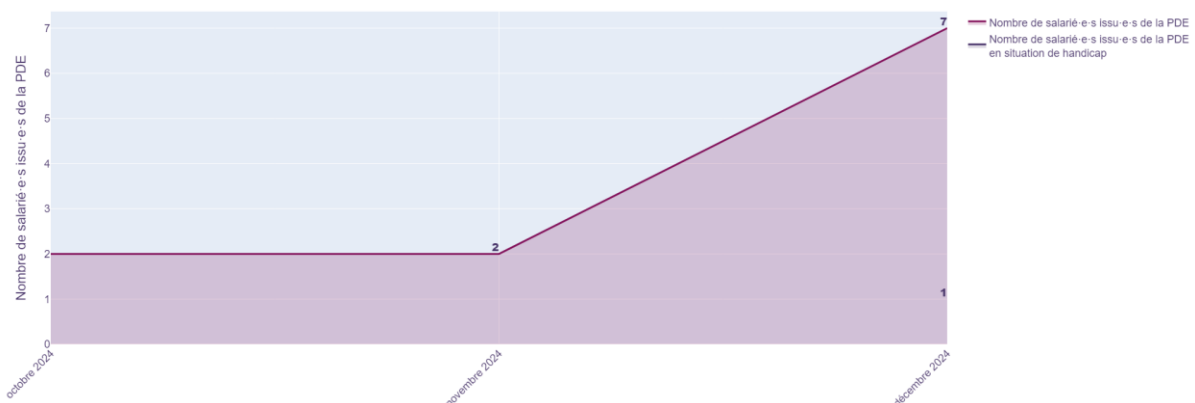
Carte d'identité :

- Date d'embauche des 1ers salarié-es issu-es de la privation d'emploi : le 15/10/2024
- Nombre de salarié-es au 31/12/2024 : 7

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

- **14,00 %** : c'est la part du nombre de salarié-es issu-es de la privation durable d'emploi en situation de handicap dans l'effectif de l'EBE

Évolution des effectifs issus de la PDE de l'EBE Les Ateliers d'Antraide



#72169_1

CERGY : CESIL

Territoire habilité par arrêté ministériel : le 16/11/2023

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

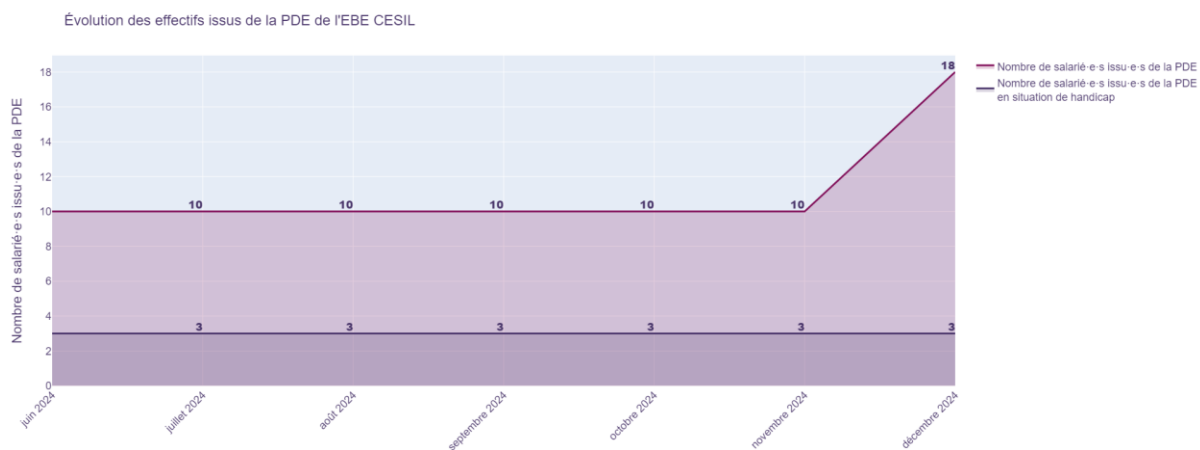
Carte d'identité :

- Date d'embauche des 1ers salarié-es issu-es de la privation d'emploi : le 10/06/2024

- Nombre de salarié·es au 31/12/2024 : 18

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

- **16,66 %** : c'est la part du nombre de salarié·es issu·es de la privation durable d'emploi en situation de handicap dans l'effectif de l'EBE



#72170_1