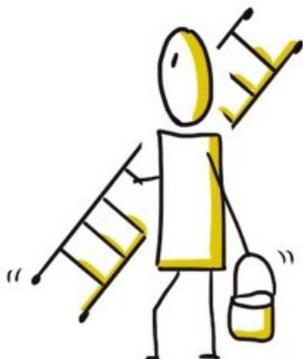




# L'ACCESSIBILITÉ DES EMPLOIS EN EBE

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



**BILAN 2024**



EXPÉRIMENTATION  
TERRITORIALE CONTRE LE  
CHÔMAGE DE  
LONGUE  
DURÉE



**agefiph**

ouvrir l'emploi  
aux personnes handicapées

MAI 2025

# SOMMAIRE

<b>1-CONTEXTE.....</b>	<b>2</b>
1.1 Rappel des fondamentaux du partenariat entre l'expérimentation TZCLD et l'Agefiph.....	2
1.2 Rappel des modalités du partenariat développé.....	3
1.2.1 Au niveau national.....	3
1.2.2 Au niveau local.....	4
<b>2 - SITUATION DE L'EXPÉRIMENTATION.....</b>	<b>5</b>
2.1 Point de situation de la montée en charge de l'expérimentation.....	5
<b>3 - BILAN DU PARTENARIAT ENTRE L'AGEFIPH ET L'EXPÉRIMENTATION TZCLD.....</b>	<b>6</b>
3.1 Handicap et territoires .....	6
<b>4 - ÉVOLUTION DE LA QUALIFICATION DE L'OETH DANS LES EBE.....</b>	<b>7</b>
4.1 L'année 2024.....	7
4.2 Précaution de lecture ou marge de progression.....	8
4.3 Précisions sur le statut BOETH.....	8
<b>5 - BILAN DES ENTREPRISES À BUT D'EMPLOI.....</b>	<b>10</b>
5.1 Caractéristiques des entreprises ayant répondu.....	10
5.2 Bilan général des entreprises à but d'emploi.....	12
5.2.1 Informations sur les salarié-es des EBE.....	12-13
5.3 Organisation de la politique inclusive dans les EBE.....	14
5.3.1 L'emploi en EBE.....	14
5.3.2 Processus mis en œuvre par l'EBE pour identifier la situation de handicap et favoriser sa prise en compte pour l'intégration .....	17
5.3.3 Démarches de reconnaissance administrative réalisées ou en cours.....	18
5.3.4 Les référent-es handicap.....	18
5.3.5 Management inclusif dans les EBE.....	20
5.3.6 Communication et événements .....	25
5.4 Mobilisation de l'offre de service de l'Agefiph.....	26
5.4.1 Prestations de l'Agefiph.....	26
5.4.2 Mobilisation d'une aide à l'aménagement des situations de travail.....	27
<b>6 - ANNEXES.....</b>	<b></b>
6.1 Liste des territoires et des entreprises à but d'emploi.....	
6.2 Monographies des territoires et des entreprises à but d'emploi en 2024.....	
6.2.1 Entreprises à but d'emploi bénéficiaires du partenariat Agefiph.....	
6.2.2 Territoires et Entreprises à but d'emploi dont le partenariat est à engager.....	

# BILAN 2024



POUR FAIRE  
DE L'EMPLOI  
UN DROIT



... POUR TOUS !

+25,8%

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

75

TERRITOIRES EXPERIMENTAUX



85

ENTREPRISES A  
BUT D'EMPLOI  
CONVENTIONNEES

78

EBE AYANT  
SIGNÉ UNE  
CONVENTION DE  
PARTENARIAT  
AVEC L'AGEFIPH  
EN 2024



3587



SALARIÉS

876

SALARIÉS AYANT  
UNE RECONNAISSANCE  
DE LEUR HANDICAP

638

SALARIÉS POUR  
LEQUELS L'EBE  
BENEFICIE D'UN  
FORFAIT DE 3000 €  
EN 2024

1914 K€

ENGAGÉS EN 2024

# INTRODUCTION

2024 a été une année charnière pour l'expérimentation Territoires zéro chômeur de longue durée. Continuant son développement, l'expérimentation a par ailleurs amplifié, en 2024, les travaux d'évaluation et de bilan, conformément au cadre posé par la Loi. L'accueil, l'accompagnement et le maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap est un des sujets centraux de l'expérimentation. Cela a permis de conclure, dès 2019, un partenariat entre l'Agefiph et les associations ETCLD et TZCLD.

En effet, le constat de l'impact de l'expérimentation Territoires zéro chômeur de longue durée sur l'inclusion dans l'emploi a permis ce rapprochement. Au fil des années, le nombre de personnes en situation de handicap présentes dans l'expérimentation ne cesse de progresser. Fin 2024, ce sont plus de 25.8 % de salarié-es issu-es de la privation durable d'emploi en situation de handicap dans les collectifs de travail des EBE.

Le Fonds d'expérimentation et l'Agefiph ont choisi de maintenir le présent bilan annuel des EBE pour nourrir les différents travaux d'évaluation et de bilan à venir courant 2025, en permettant d'exploiter les données comparativement aux autres années. C'est un bilan qui permet à nouveau de mettre en évidence les données des EBE et de mettre en visibilité les actions mises en œuvre, en version synthétique. Plusieurs autres publications sur le sujet du handicap dans l'expérimentation vont être mises à disposition et compléteront, préciseront des éléments sur l'adaptation de l'emploi et sur le management inclusif.

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

Les entreprises à but d'emploi, vues comme autant de petits laboratoires de proximité de l'économie sociale et solidaire, ont des pratiques intéressantes à croiser avec les petites et moyennes entreprises dites de l'économie "classique", notamment quant à l'inclusion et au handicap.

# 1. CONTEXTE

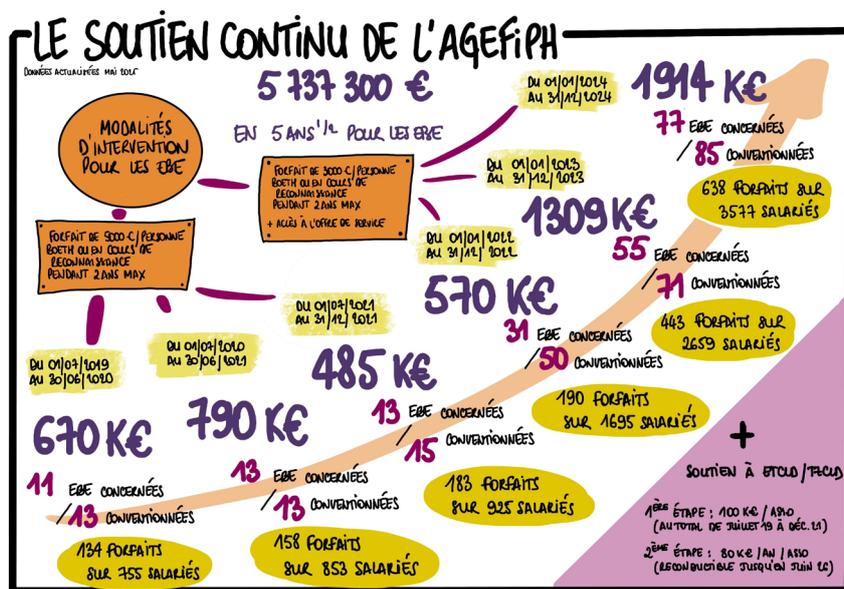
## 1.1 RAPPEL DES FONDAMENTAUX DU PARTENARIAT ENTRE L'EXPÉRIMENTATION TZCLD ET L'AGEFIPH<sup>1</sup>



Une première convention de partenariat, précédée d'une enquête<sup>2</sup>, a été signée en octobre 2019 entre l'Agefiph et chacun des deux interlocuteurs clé de l'expérimentation, ETCLD et TZCLD, afin de soutenir la politique d'emploi des personnes en situation de handicap mise en place et à développer au sein des EBE. Ce partenariat s'est notamment traduit par l'expérimentation d'une procédure simplifiée d'accès aux aides et services de l'Agefiph pour les EBE, l'identification et la formation de référent-es handicap au sein des EBE et par la structuration d'un réseau d'acteurs engagés pour l'emploi des personnes en situation de handicap à l'échelle des territoires.

Le partenariat développé revêt une double dimension :

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



<sup>1</sup> Extrait de la convention nationale de partenariat entre l'Agefiph-ETCLD-TZCLD 2022-2026

<sup>2</sup> L'enjeu de l'organisation de collectifs de travail inclusifs, les entreprises à but d'emploi - septembre 2019

La convention nationale tripartite entre l'Agefiph, ETCLD et TZCLD fixe les objectifs suivants :

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

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

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

## 1.2 RAPPEL DES MODALITÉS DU PARTENARIAT DÉVELOPPÉ

### 1.2.1 - AU NIVEAU NATIONAL

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

#### ETCLD - AGEFIPH EN 2024

Le plan d'actions établi pour l'année 2024 concernait plusieurs orientations :

- **Axe 1** : Développer et consolider une culture d'inclusion au sein des territoires expérimentaux et au sein des EBE ;
- **Axe 2** : Observer et valoriser les actions permettant de mettre en lumière l'adaptation de l'emploi aux personnes ;
- **Axe 3** : Structurer la référence handicap dans les EBE et appuyer le management inclusif ;
- **Axe 4** : Capitaliser, formaliser et communiquer des démarches entreprises pour favoriser l'identification et l'évolution des salarié-es en situation de handicap au sein de l'expérimentation.  
[Bilan de la démarche "management inclusif" au sein de l'expérimentation.](#)

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

## AGEFIPH EN 2024

Le plan d'actions établi pour l'année 2024 concernait plusieurs orientations :

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

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

### 1.2.2 - AU NIVEAU LOCAL

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

Il s'agit, à la lumière de la liste des salarié·es établie au 1<sup>er</sup> janvier de l'année en cours (ou à la date de la signature de la convention), de recenser les personnes en situation de handicap, reconnues ou en cours de reconnaissance, parmi les salarié·es de l'EBE et également, en lien avec les Comités Locaux pour l'Emploi, parmi les volontaires dont l'embauche est planifiée. Cette liste permet l'attribution nominative d'un forfait financier de 3 000€ par an, renouvelable une fois, si la personne est toujours comptabilisée dans les effectifs de l'EBE l'année suivante, au 1<sup>er</sup> janvier. Cette liste doit être accompagnée de pièces justificatives (titres ouvrant à l'OETH ou attestation de dépôt de reconnaissance de handicap).

**Sur l'année 2024, ce sont 638 forfaits qui ont été attribués pour les salarié·es de 74 EBE, soit 1 914 000 €.**  
**Depuis le début du partenariat, ce sont 1 746 forfaits qui ont été attribués, soit 5 737 300 €.**  
**Une convention de partenariat est active en 2024 avec 78 EBE.**

## 2. SITUATION DE L'EXPÉRIMENTATION

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

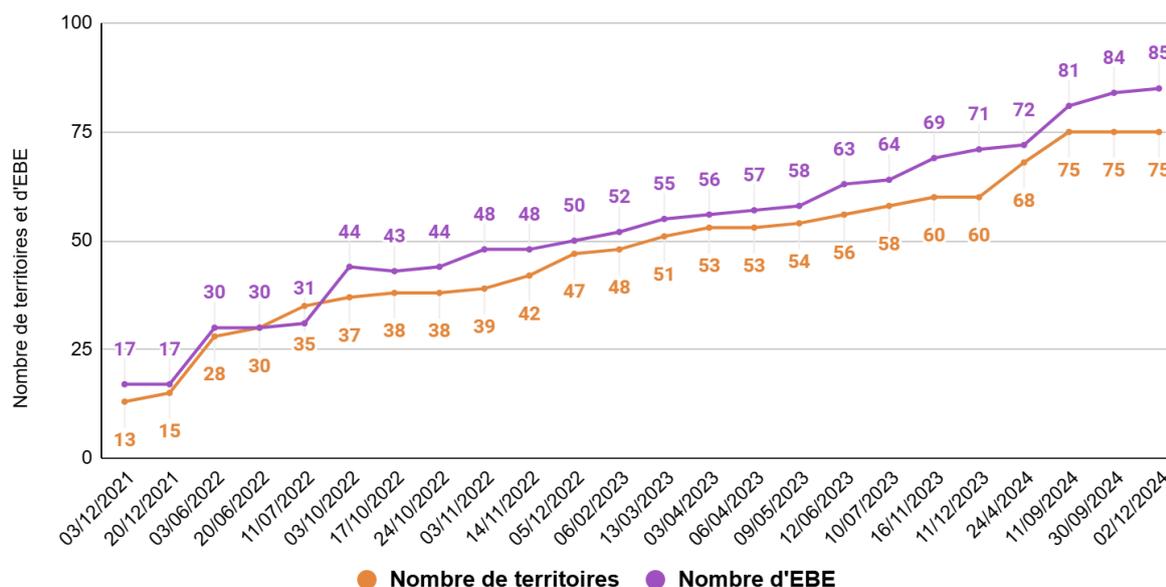
La 2<sup>nd</sup>e loi d'expérimentation votée en décembre 2020<sup>3</sup> a approuvé et validé l'élargissement du projet à un minimum de cinquante nouveaux territoires. Ainsi, il a été confié au Fonds d'expérimentation la mission de proposer un cahier des charges et d'analyser les candidatures de projets des territoires volontaires afin de proposer les candidatures des projets matures pour habilitation au Ministre du travail.

Les premières analyses ont commencé à l'automne 2021, permettant de soumettre les premières habilitations en novembre de la même année.

En 2024, ce sont 15 territoires supplémentaires qui ont rejoint l'équipe expérimentale portant leur nombre à 75 et cette dernière s'est par ailleurs enrichie de 14 nouvelles entreprises à but d'emploi, portant leur nombre à 85.

#### Évolution du nombre de territoires habilités et d'EBE conventionnées au cours de la seconde expérimentation

Source : ETCLD - SI NotreXP



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

**Dans le cadre de la présente analyse, ce sont les données de 85<sup>4</sup> entreprises à but d'emploi qui sont exploitées, (soit 71 territoires habilités). Cela représente 1016 salarié-es en situation de handicap (reconnu-es ou en cours de reconnaissance) dans le courant de l'année 2024. Au 31/12/2024, parmi ces salarié-es, ce sont 927 salarié-es en situation de handicap qui étaient toujours en poste en EBE.**

Les 7 EBE n'ayant pas encore signé une convention de partenariat ont néanmoins dans leurs effectifs 22 personnes en situation de handicap reconnues parmi les personnes issues de la privation durable d'emploi.

<sup>3</sup> L'appel à projet permettant la candidature de territoires souhaitant rejoindre l'expérimentation a été clôturé le 30 juin 2024

<sup>4</sup> 78 entreprises à but d'emploi sur les 85 ont signé une convention de partenariat avec l'Agefiph.

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

## 3.1 HANDICAP ET TERRITOIRES

Comme indiqué en introduction, le présent bilan est rédigé à partir des éléments communiqués par les entreprises à but d'emploi dans le cadre de leur bilan annuel.

La thématique handicap est un sujet qui est abordé et qui est travaillé lors de la **Fabrique du consensus et lors la rencontre des personnes privées durablement d'emploi**.

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

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

Citons, par exemple, le Comité Local pour l'Emploi de Lyon 8<sup>ème</sup> arrondissement - Plaine Santy, qui a créé en fin d'année 2023 un Groupe de Travail consacré à la santé mentale.



**SANTY  
PLAINE Emploi**

**Groupe de travail**

**Santé mentale, accès & maintien dans l'emploi :  
quels outils et quelles solutions pour les  
personnes atteintes de troubles psychiques ?**

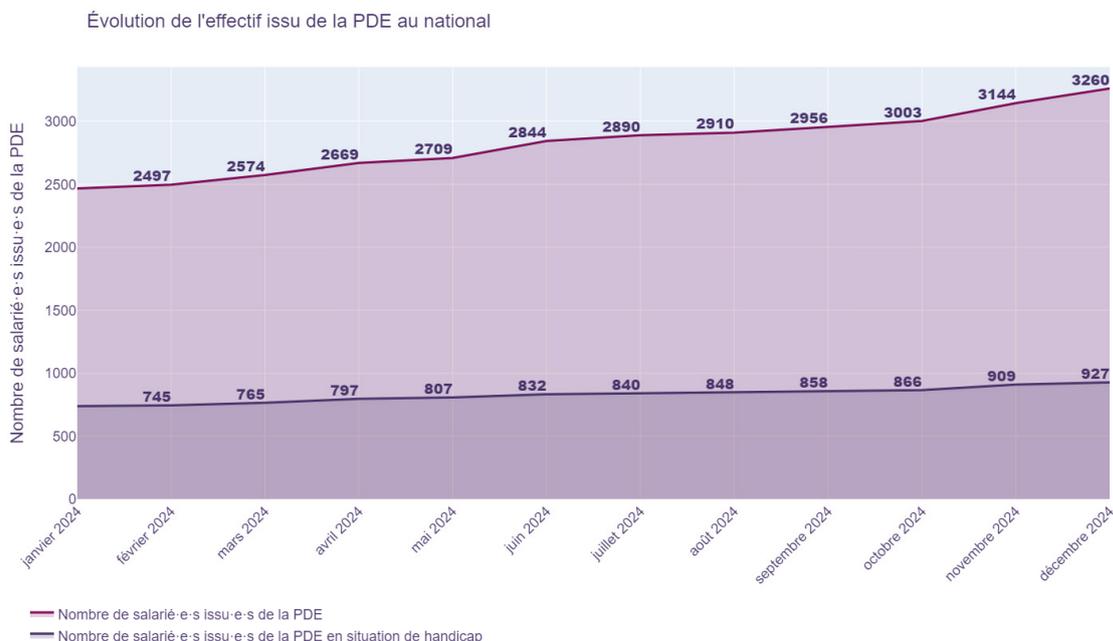
26/10/2023



D'autres exemples, comme le travail croisé autour de la prestation d'analyse de capacité (PAC) de l'Agefiph en amont des entrées en EBE dans le territoire habilité de Coeur de Savoie-Val Gelon, illustrent le travail rapproché des Comités Locaux pour l'Emploi et des EBE. Cette prestation a permis la mobilisation du médecin du travail en amont de l'entrée des personnes en situation de handicap dans l'EBE, permettant ainsi, de sécuriser leur prise de poste et d'anticiper les éventuels aménagements à mettre en place.

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

## 4.1 L'ANNÉE 2024



La progression des embauches dans le courant de l'année 2024 est à mettre en parallèle des nouvelles unités d'EBE conventionnées par le Fonds d'expérimentation, dans un contexte de poursuite de la montée en charge, mais plus mesuré que sur l'année 2023, le processus d'habilitation étant soumis à la publication de décret en Conseil d'Etat (délais supplémentaire) rallongeant les délais pour permettre le conventionnement d'EBE.

**L'évolution de la courbe des personnes reconnues Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOETH) dans les EBE est atténuée et en décalage.** Il est à noter que les chiffres issus du système d'information concernent uniquement les salarié·e·s issu·e·s de la privation durable d'emploi.

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

De plus, concernant les effectifs des BOETH, il est également important de préciser que la saisie de l'information administrative dans les données de paie est assez complexe dans la mise en place, dans le suivi et dans la durée. En effet, à l'occasion de plusieurs échanges, nous avons pu noter une absence de BOETH dans les données de paie de certaines EBE qui avaient pourtant transmis les attestations de reconnaissance de handicap au service paie, ou au cabinet assurant cette mission. Des contrôles de cohérence réguliers sont donc nécessaires pour vérifier l'exactitude des données. Cette information peut être rattrapée sur les paies suivantes, mais est difficilement modifiable sur une Déclaration Sociale Nominative (DSN) passée.

Au regard de la situation, il faut donc interpréter les données du graphique ci-dessus comme suit : au moins **927 salarié·e·s issu·e·s de la privation durable d'emploi (PDE) sont en situation de handicap (reconnue ou en cours de reconnaissance) dans les 85 EBE conventionnées au 31 décembre 2024 :**

- **28,4 % des effectifs issus de la privation durable d'emploi,**
- **25,9 % des effectifs totaux.**

Même si plusieurs entreprises à but d'emploi n'ont pas la durée d'existence requise<sup>5</sup> pour être soumises à l'obligation d'emploi, il nous a semblé intéressant de calculer le taux d'obligation d'emploi à partir des informations saisies et fiabilisées dans les données issues de la paie et avec la formule de calcul adéquate. Pour l'année 2024, le **taux moyen<sup>6</sup> qui pourrait être calculé serait de 25,6 % pour l'ensemble des EBE.**

## 4.2 PRÉCAUTION DE LECTURE OU MARGE DE PROGRESSION

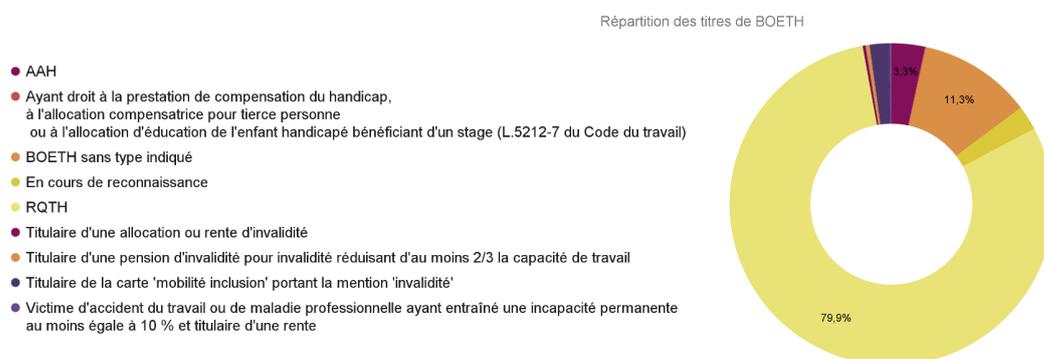
Comme précisé ci-dessus, suite à des contrôles de cohérence réalisés entre les données issues des paies et les informations communiquées par les EBE dans le cadre du partenariat avec l'Agefiph, il est apparu des écarts significatifs dans le nombre de personnes qui auraient dû y figurer. Ces vérifications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

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

Le partenariat établi entre l'Agefiph et les acteurs de l'expérimentation prend en compte, à la fois les personnes ayant une reconnaissance de leur handicap et celles qui sont en cours de reconnaissance. L'intervention de l'Agefiph, dans le cadre de l'attribution du forfait est individuelle (rattachée à la personne) et est convenue sur une période donnée (2 ans). Les données du partenariat (nombre de personnes pour lesquelles l'EBE est bénéficiaire du forfait) et les données de paie transmises ne sont donc pas à comparer mais à regarder de manière distincte.

## 4.3 PRÉCISION SUR LE STATUT BOETH

Dans le cadre de la saisie des informations administratives du statut de BOETH dans les données de paie, le type de reconnaissance est précisé pour les salarié·es issu·es de la privation durable d'emploi. Les informations saisies par les entreprises à but d'emploi dans le cadre de leur bilan permettent de définir la répartition des titres de BOETH dans leurs effectifs, parmi les 1 016 salarié·es en situation de handicap qui étaient présent·es au cours de l'année 2024.

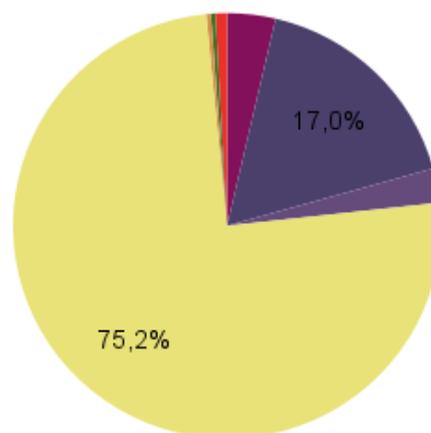


<sup>5</sup> "Ne sont assujetties à l'OETH que les entreprises dont l'effectif moyen annuel OETH de l'année de référence est supérieur ou égal à 20, et ayant franchi le seuil d'assujettissement depuis au moins 5 années consécutives." Guide de l'OETH - 20 mars 2023

<sup>6</sup> calcul de l'OETH en considérant l'effectif national comme une seule entreprise.

## Répartition des titres de BOETH

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



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

- **type 01**<sup>7</sup> "Travailleur reconnu handicapé par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées" - **pour 812 salarié-es** sur les 1 016 , soit 79,92 % ;
- **type 02**<sup>8</sup> (Victime d'accident du travail ou de maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaire d'une rente) - **pour 2 salarié-es** (1,97%) ;
- **type 03**<sup>9</sup> (Titulaire d'une pension d'invalidité à condition que l'invalidité réduise au moins des deux tiers sa capacité de travail) - **pour 4 salarié-es** (0,39%) ;
- **type 06** précisant que la personne est "Titulaire d'une allocation ou d'une rente d'invalidité dans les conditions définies par la Loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991"- **pour 3 salarié-es** (0,3%) ;
- **type 07** correspondant au fait que la personne est "Titulaire de la carte «mobilité inclusion» portant la mention «invalidité» (L. 241-3 du Code de l'action sociale et des familles)" - **pour 20 salarié-es** (1,97%) ;
- **type 08** intitulé "Titulaire de l'allocation aux adultes handicapés" - **pour 34 salarié-es** (3,35%);
- **type 12** "Ayant droit à la prestation de compensation du handicap, à l'allocation compensatrice pour tierce personne ou à l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé bénéficiant d'un stage (L. 5212-7 du Code du travail)" - **pour 1 personne** (0,1%) ;
- **98 salariés** sont reconnus BOETH, mais la caractérisation du type n'est pas connue. En effet, il s'agit d'un rattrapage opéré suite au contrôle de cohérence effectué. Des modifications sont en cours pour être prises en compte dans les prochaines DSN.

Il est à noter que **25 salarié-es sont en cours de reconnaissance** à date dans les effectifs des EBE, soit 2,46% des informations saisies.

Il est constaté que malgré le travail de pédagogie réalisé régulièrement, les acteurs de l'expérimentation utilisent parfois l'appellation RQTH pour désigner l'ensemble des personnes en situation de handicap, mettant de côté les autres titres ouvrant à l'OETH et toutes les nuances qu'elles amènent. Il est donc nécessaire de poursuivre la sensibilisation à la bonne utilisation du vocabulaire dans la prise en compte des différents titres de BOETH et pas uniquement celle de la RQTH, par abus de langage ou par méconnaissance comme étant l'unique statut de reconnaissance du handicap des travailleurs.

<sup>7</sup> titre délivré par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) au sein des maisons départementales pour les personnes handicapées (MDPH).

<sup>8,9</sup> titre délivré par les CPAM ou la MSA.

<sup>10</sup> dont NoblAtout (territoire de la Communauté de communes de Noblat), Groupement d'Employeurs Grand-Parc Solidaire et la Fourmilière (Bordeaux Grand Parc), Co-Hop (Tours Sanitas Velpeau), Entraide (Antony - quartiers Noyer-Doré et Pajeaud)

# 5. BILAN DES ENTREPRISES À BUT D'EMPLOI

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

**79 EBE ont saisi des indicateurs du bilan**, les deux formulaires ou l'un des deux (5 EBE ont renseigné les données du bilan, sans avoir de convention signée à fin 2024 avec l'Agefiph). Ce sont également 891 salarié-es dont le profil peut être analysé (formulaire individuel saisi par les EBE). A ces salarié-es s'ajoutent les profils de ceux qui sont en situation de handicap n'ayant pas fait l'objet d'une saisie (total de 1016).

Il est à noter que deux EBE bénéficiaires du partenariat sont absentes de ce bilan : l'EBE des Portes du Morvan et Thiers Entreprises.

Cette photographie partielle ne perturbe pas l'analyse du partenariat et de l'intervention de chacune des parties prenantes.

La situation de handicap concerne à la fois les personnes qui ont une reconnaissance administrative de leur handicap, mais également les personnes qui sont actuellement en cours de reconnaissance (justificatif de dépôt reçu). Rappelons que seules les personnes issues de la privation durable d'emploi sont concernées par ces chiffres.

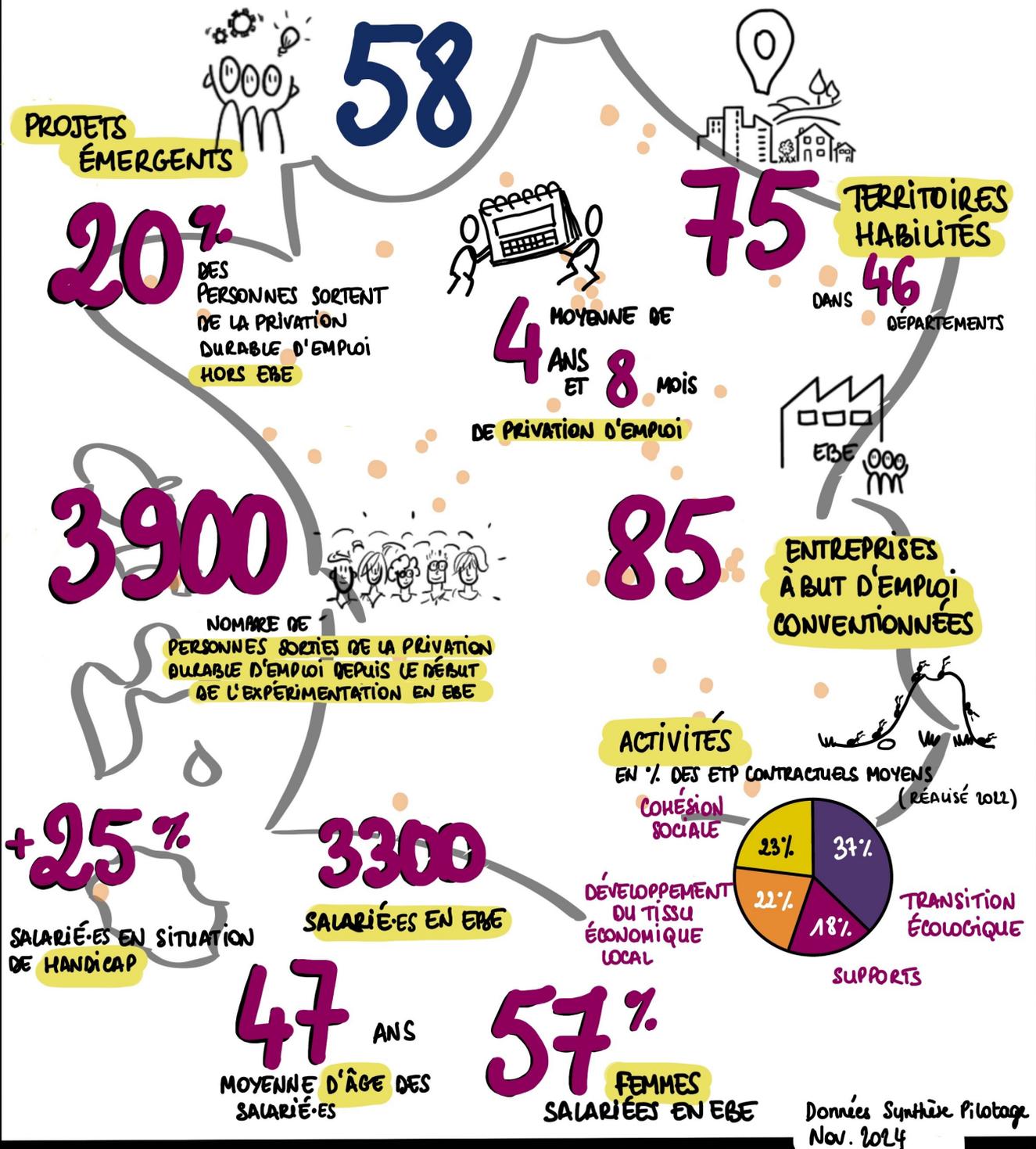
## 5.1 CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRISES AYANT RÉPONDU

L'expérimentation Territoires zéro chômeur de longue durée s'est enrichie de 15 territoires supplémentaires au cours de l'année 2024 portant leur nombre à 75 et 14 entreprises à but d'emploi des territoires expérimentaux ont été conventionnées, portant leur nombre à 85.

**78 EBE ont signé une convention de partenariat avec l'Agefiph** et 7 EBE sont en train de formaliser le partenariat.

Sur les 78 EBE bénéficiaires du partenariat, 76 ont renseigné le bilan qualitatif attendu pour permettre cette évaluation.

# EXPÉRIMENTATION TERRITOIRES, ZÉRO CHÔMEUR DE LONGUE DURÉE



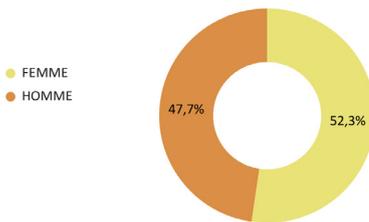
## 5.2 BILAN GÉNÉRAL DES ENTREPRISES À BUT D'EMPLOI

### 5.2.1 - INFORMATIONS SUR LES SALARIÉS DES EBE

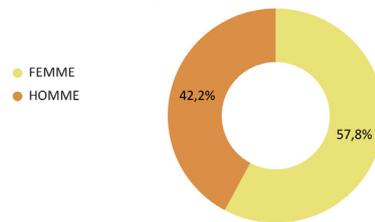
#### GENRE

Répartition du genre de l'ensemble des salarié·es en EBE, décembre 2024, sur l'expérimentation totale comparativement aux données communiquées dans le bilan pour les personnes en situation de handicap dans les EBE

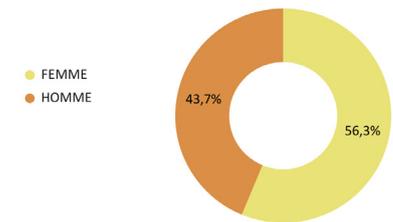
Répartition du genre des salarié·e·s issu·e·s de la PDE en situation de handicap



Répartition du genre des salarié·e·s issu·e·s de la PDE qui ne sont pas en situation de handicap



Répartition du genre de l'ensemble des salarié·e·s issu·e·s de la PDE



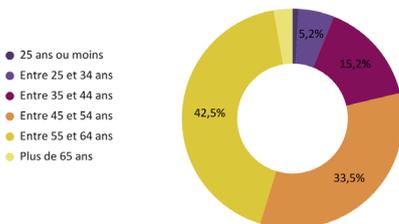
Parmi les salarié·s issu·es de la privation durable d'emploi, les femmes représentent :

- 52,3% des salarié·es issu·es de la privation durable d'emploi en situation de handicap,
- 57,8% des salarié·es issu·es de la privation durable d'emploi qui ne sont pas en situation de handicap,
- 56,3% des effectifs des entreprises à but d'emploi.

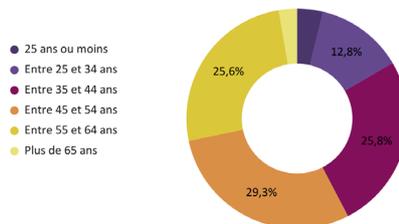
#### ÂGE

Répartition de l'âge de l'ensemble des salarié·es en EBE, décembre 2024, sur l'expérimentation totale comparativement aux données communiquées dans le bilan pour les personnes en situation de handicap dans les EBE

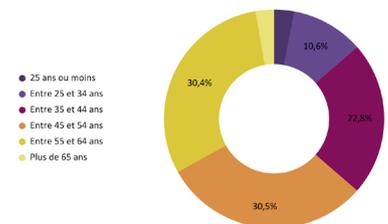
Répartition de l'âge des salarié·e·s issu·e·s de la PDE en situation de handicap



Répartition de l'âge des salarié·e·s issu·e·s de la PDE qui ne sont pas en situation de handicap



Répartition de l'âge de l'ensemble des salarié·e·s issu·e·s de la PDE



Parmi les salarié·es issu·es de la privation durable d'emploi, la tranche des 45 ans et plus représente :

- 78,8 % des salarié·es issu·es de la privation durable d'emploi en situation de handicap,
- 57,6 % des salarié·es issu·es de la privation durable d'emploi qui ne sont pas en situation de handicap,
- 53,6 % des effectifs des entreprises à but d'emploi.

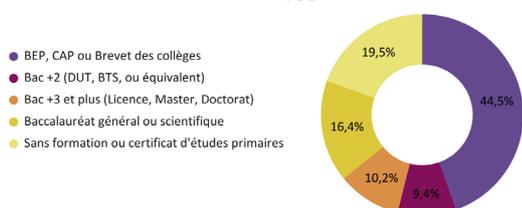
Parmi les salarié·es issu·es de la privation durable d'emploi, la tranche des moins de 45 ans représente :

- 21,3 % des salarié·es issu·es de la privation durable d'emploi en situation de handicap,
- 42,4 % des salarié·es issu·es de la privation durable d'emploi qui ne sont pas en situation de handicap,
- 46,4 % des effectifs des entreprises à but d'emploi.

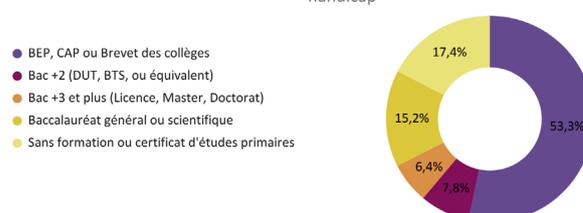
## NIVEAU DE FORMATION

Répartition des niveaux de formation de l'ensemble des salarié·es en EBE, décembre 2024, sur l'expérimentation totale comparativement aux données communiquées dans le bilan pour les personnes en situation de handicap dans les EBE

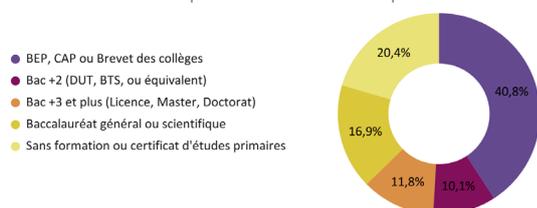
Répartition du niveau de diplôme de l'ensemble des salarié·e·s issu·e·s de la PDE



Répartition du niveau de diplôme des salarié·e·s issu·e·s de la PDE en situation de handicap



Répartition du niveau de diplôme des salarié·e·s issu·e·s de la PDE qui ne sont pas en situation de handicap

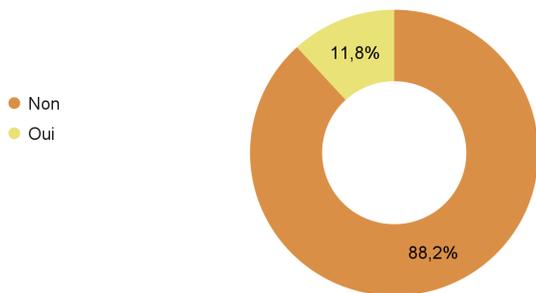


Parmi les salarié·s issu·es de la privation durable d'emploi, il peut être observé que les personnes en situation de handicap :

- ont une formation ou un certificat pour 82,6% d'entre elles, alors que cela concerne 79,6% des personnes qui ne sont pas en situation de handicap,
- ont un niveau de formation supérieur au BAC pour 29,4% alors que cette donnée monte à 38,8% des personnes qui ne sont pas en situation de handicap,
- sont particulièrement concernées par le niveau de formation BEP-CAP-Brevet des Collèges (53,3%), alors que la représentation est moindre pour les personnes qui ne sont pas en situation de handicap (40,8%).

## SALARIÉ·ES EN SITUATION DE HANDICAP ENCADRANT·ES

Personnes en situation de handicap issues de la privation durable d'emploi en situation d'encadrement



**11,8 % des salarié·es en situation de handicap** dans les entreprises à but d'emploi dont le profil a été saisi dans le cadre du bilan 2024 occupent **des postes d'encadrement**.

Cette information n'est pas une donnée collectée systématiquement dans le système d'information. Il n'y a donc pas de comparaison possible sur l'ensemble des salarié·es des entreprises à but d'emploi

### 5.3 ORGANISATION DE LA POLITIQUE INCLUSIVE DANS LES EBE

#### 5.3.1 - L'EMPLOI EN EBE

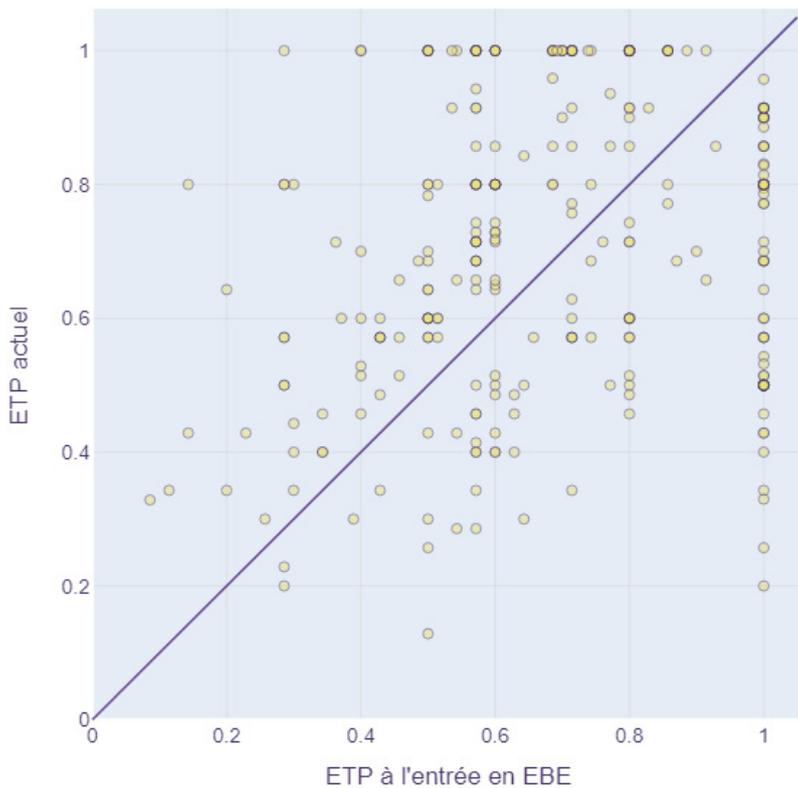
##### TEMPS DE TRAVAIL

La synthèse de pilotage éditée en novembre 2024 précise que la durée moyenne contractuelle des emplois en entreprises à but d'emploi est de **30h par semaine, soit 0,84 ETP**.

Le graphique ci-dessous permet de mettre en évidence l'évolution du temps de travail entre l'embauche (axe des abscisses) et celui convenu au 31 décembre 2024 (axe des ordonnées). Les temps de travail n'ayant pas connu d'évolution ne sont pas représentés dans ce graphique. Parmi les salarié·es issu·es de la privation durable d'emploi, 67,4 % des contrats signés avec des personnes en situation de handicap n'ont pas connu d'évolution du temps de travail (685 salarié·es), 70,6% pour les salarié·es qui ne sont pas en situation de handicap (1816 salarié·es).

Les points situés au-dessus de la ligne ont connu une évolution à la hausse et ceux situés sur la partie en-dessous de la ligne ont connu une évolution à la baisse.

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



Il peut ainsi être observé qu'une partie des personnes en situation de handicap (reconnues ou en cours de reconnaissance) connaissent une évolution de leur temps de travail après la signature de leur contrat : 32,5 %.

Cela porte à :

- 186 personnes (18,3%) ont un temps de travail qui a augmenté par rapport au temps de travail défini lors de l'embauche. Cela peut s'expliquer par une meilleure adaptation de l'emploi à la personne, par l'amélioration de l'état de santé du-de la salarié-e, par son souhait de vouloir travailler plus ou encore par une reprise de confiance en ses capacités ;

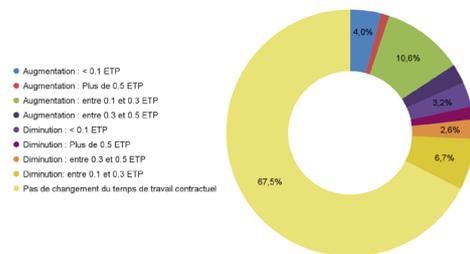
- 144 personnes (14,2%) ont un temps de travail qui a diminué par rapport au temps de travail défini lors de l'embauche. Plusieurs raisons peuvent expliquer cette baisse comme le fait d'avoir une aggravation de problèmes de santé, ou l'attribution d'une pension d'invalidité ou le recours au mi-temps thérapeutique.

- 686 salarié-es (67,5%) ont donc maintenu le temps de travail prévu au moment de leur intégration dans le collectif de travail des entreprises à but d'emploi.

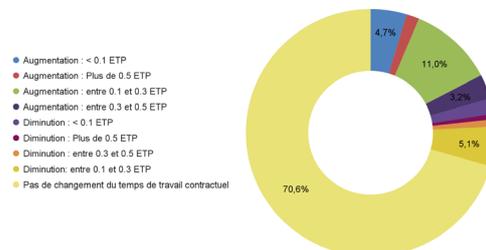
Comparativement, pour les salarié-es qui ne sont pas en situation de handicap :

- 528 personnes (20,5%) ont un temps de travail qui a augmenté par rapport au temps de travail défini lors de l'embauche. Cela peut s'expliquer par une meilleure adaptation de l'emploi à la personne, par l'amélioration de l'état de santé du-de la salarié-e, par son souhait de vouloir travailler plus ou encore par une reprise de confiance en ses capacités ;
- 227 personnes (8,8%) ont un temps de travail qui a diminué par rapport au temps de travail défini lors de l'embauche. Plusieurs raisons peuvent expliquer cette baisse comme le fait d'avoir une aggravation de problèmes de santé, ou l'attribution d'une pension d'invalidité ou le recours au mi-temps thérapeutique.
- 1 816 salarié-es (70,6%) ont donc maintenu le temps de travail prévu au moment de leur intégration dans le collectif de travail des entreprises à but d'emploi.

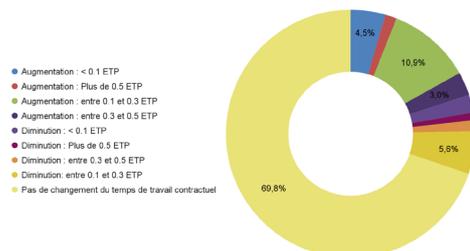
Répartition de l'évolution du temps de travail contractuel des salarié-e-s issu-e-s de la PDE en situation de handicap



Répartition de l'évolution du temps de travail contractuel des salarié-e-s issu-e-s de la PDE qui ne sont pas en situation de handicap

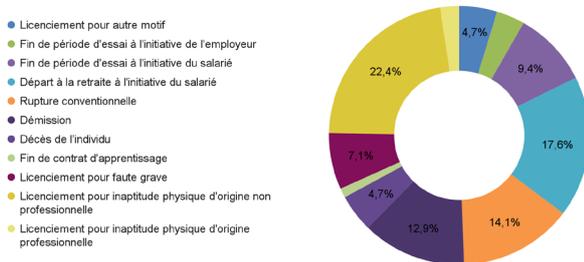


Répartition de l'évolution du temps de travail contractuel de l'ensemble des salarié-e-s issu-e-s de la PDE

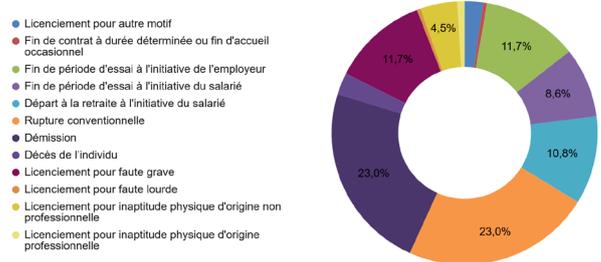


## MOTIFS DE SORTIE

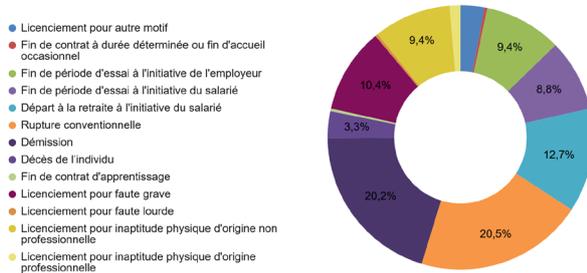
Répartition des motifs de ruptures de contrats sur l'année 2024 des salarié-e-s issu-e-s de la PDE en situation de handicap



Répartition des motifs de ruptures de contrats sur l'année 2024 des salarié-e-s issu-e-s de la PDE qui ne sont pas en situation de handicap



Répartition des motifs de ruptures de contrats sur l'année 2024 de l'ensemble des salarié-e-s issu-e-s de la PDE



### 85 salarié-es en situation de handicap reconnu-es ou en cours de reconnaissance ont quitté leur emploi en EBE sur l'année 2024;

Ces informations sont à mettre en parallèle avec celles de l'ensemble des salarié-es issu-es de la privation durable d'emploi de l'expérimentation ayant quitté l'expérimentation en 2024, soit 307.

Nous pouvons noter que :

- le nombre de départs à la retraite est sensiblement supérieur (6,8 points) pour les personnes en situation de handicap,
- la part de licenciements est plus importante pour les personnes en situation de handicap issues de la privation durable d'emploi (36,6%) que pour les autres salarié-es issu-es de la privation durable d'emploi qui ne sont pas en situation de handicap (19,9%). Le motif inaptitude physique d'origine non professionnelle étant supérieure de 17,9 points.

En revanche,

- la part de démission des salarié-es en situation de handicap issu-es de la privation durable d'emploi est inférieure de 10,1 points en comparaison aux salarié-es qui ne sont pas en situation de handicap;
- le nombre de ruptures conventionnelles est inférieur de 8,9 points, ainsi que les fins de période d'essai (7,4 points).

Compte-tenu de la part importante des licenciements pour inaptitude physique d'origine non professionnelle, une investigation est nécessaire pour comprendre cette situation afin d'identifier ce qui a conduit à un licenciement, malgré la mobilisation de l'offre de service de l'Agefiph, l'adaptation des horaires de travail et du temps de travail, l'achat d'équipement adapté... En effet, la grande majorité des situations concernent l'évolution d'une maladie grave ne permettant pas à la personne de continuer à travailler, d'où une attestation de la médecine du travail indiquant l'inaptitude sans possibilité de reclassement, ce qui entraîne un licenciement pour inaptitude physique d'origine non professionnelle. D'autres situations, plus marginales, invitent à renforcer les liens avec la médecine du travail pour que le médecin puisse vérifier la possibilité ou non d'adapter l'emploi à la personne en interne de l'EBE avant de prononcer l'inaptitude.

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

Sur les 78 entreprises à but d'emploi ayant contribué au bilan, **62 ont mis en place un processus en interne** pour permettre l'identification des situations de handicap chez les salarié-es afin de leur permettre une meilleure intégration et une meilleure adaptation de l'emploi, soit 79,5% des EBE.

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

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

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

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

Il a été demandé aux entreprises à but d'emploi de citer 3 de leurs partenaires avec lesquels elles ont eu au moins une interaction en 2024. Trois partenaires figurent sur le podium respectivement : la médecine du travail, l'Agefiph et CAP Emploi.

Ensuite, les EBE citent la Maison départementale des personnes handicapées, d'autres associations œuvrant dans le champ du handicap, le département et les Centres communaux d'action sociale (CCAS). Arrivent pour finir les espaces France Services, les Centres médico-psychologiques, la Maison de l'emploi, l'Adapei, les cabinets de conseils, l'hôpital ou les centres de rééducation professionnelle.

Sujets	CAP Emploi	Hôpital	Centre médico-psychologique	Médecine du travail	Adapei	Centre de rééducation professionnelle	Cabinet de Conseil	Département	CCAS	Maison de l'emploi	Espace France Services	MDPH	Agefiph	Autre association œuvrant dans le champ du handicap
Aménagement de poste	44	0	1	52	0	0	1	1	0	0	0	1	24	0
Conseils	43	1	6	47	5	1	1	6	9	3	6	15	40	11
Adaptation de l'emploi	30	0	1	47	1	0	0	2	0	2	0	1	14	2
Sensibilisation	21	0	4	34	2	0	3	4	6	3	1	2	35	11
Financement	20	0	1	0	0	0	0	4	0	0	0	2	59	1
Accompagnement à la reconnaissance du handicap	18	1	4	13	0	0	0	5	6	1	4	30	10	2
Définition des conditions d'emploi - restrictions	11	0	1	55	0	0	0	3	0	3	1	2	4	2

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

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

### 5.3.3 - DÉMARCHES DE RECONNAISSANCE ADMINISTRATIVE RÉALISÉES OU EN COURS

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

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

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

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

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

Depuis le début de l'expérimentation, ce sont **au moins 1 097 personnes en situation de handicap (reconnues ou en cours de reconnaissance) qui ont été embauchées dans les EBE.**

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

### 5.3.4 - LES RÉFÉRENT·ES HANDICAP

**95 référent·es handicap**, c'est le nombre de personnes exerçant cette mission au sein des 78 EBE ayant répondu à l'évaluation. Il est à noter que 5 EBE sur les 78 n'en ont pas encore.

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

En effet, si le rapport est réalisé entre le nombre de référent·es handicap et l'effectif de l'EBE, cela peut osciller entre 0,286 (la Ferme de Lucien - territoire de Thiers - qui déclare 3 référent·es handicap dans un collectif de travail de 7 salarié·es) et 0,006 (L'Abeille verte - territoire de Lodève - qui déclare 1 référent handicap dans un collectif de travail de 175 salarié·es). Le ratio moyen (en retirant les EBE dans lesquelles il n'y a pas de référent·e handicap nommé) est de 0,044, soit 1 référent·e handicap pour 23 salarié·es.

**Une très grande majorité des salarié·es assurant la mission handicap la cumule avec une autre mission.**

Le temps de travail consacré à cette mission par les référents oscille entre 0,25 ETP et un temps complet. Il est à noter que les EBE dans lesquelles cette mission est confiée à plusieurs personnes ne les concerne que pour une petite partie d'un ETP.

**Le groupe des référent·es handicap au sein de l'expérimentation animé par ETCLD** : L'objectif de ce groupe de travail initié en interne de l'équipe expérimentale permet de réfléchir ensemble sur les enjeux et les actions à mettre en place pour permettre la sensibilisation, l'accès à l'emploi et l'adaptation de l'emploi aux personnes en situation de handicap. Ce groupe qui se réunit une fois par trimestre s'enrichit régulièrement de nouvelles personnes. 30% des EBE y participent régulièrement.

## Formation et animation du réseau des référent-es handicap :

70 référent-es handicap sur 95 ont bénéficié d'une formation leur permettant d'être plus à l'aise avec leur mission. Ce sont donc 35 entreprises à but d'emploi sur les 54 qui ont dans leur collectif de travail une personne formée sur les sujets du handicap.

Voici les actions de formation qui illustrent notamment l'engagement des entreprises à former leurs référents handicap :

- **Modules Pro de l'AGEFIPH** : Les formations «Modul'Pro» de l'AGEFIPH sont largement suivies, couvrant des thématiques telles que «Le handicap en emploi», «Les missions du référent handicap», «La DOETH», et «Le maintien dans l'emploi».
- **Premiers Secours en Santé Mentale (PSSM)** : Plusieurs référent-es ont suivi des formations PSSM pour mieux accompagner les salarié-es en situation de handicap psychique.
- **Webinaires et ateliers de sensibilisation** : Des participations à divers webinaires et ateliers, notamment ceux proposés par l'Agefiph, portant sur la sensibilisation au handicap, la compensation, et l'accompagnement des troubles spécifiques.
- **Formations en sécurité et ergonomie** : Des sessions sur la sécurité au travail, la prévention des risques liés à l'activité physique (PRAP), et les gestes et postures ont été organisées.
- **Sensibilisation aux troubles spécifiques** : Des formations sur les troubles de la santé mentale, l'autisme, les "DYS" et les addictions ont été dispensées pour mieux comprendre et accompagner les salarié-es concerné-es.
- **Gestion des conflits et intégration** : Des formations visant à améliorer la gestion des conflits et à faciliter l'intégration des salarié-es ont été réalisées.
- **Formations spécifiques** : Certaines formations ciblées, telles que «Appui pro AGEFIPH», «Modul Pro URRH», et des ateliers RRH, ont été suivis pour approfondir des compétences particulières.

**43 EBE participent au réseau des Référents Handicap, animé par l'Agefiph**, soit 55% des EBE ayant renseigné le questionnaire de ce bilan.

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

Lorsque l'équipe expérimentale est rejointe par de nouveaux expérimentateurs (territoires habilités et entreprises à but d'emploi conventionnées), ils participent à des sessions collectives d'intégration, permettant de les sensibiliser et les acculturer au cadre expérimental et aux outils de l'équipe expérimentale. En 2024, ce sont 3 sessions de onboarding qui ont été organisées avec plus de 44 participant-es (23 territoires habilités et 17 EBE représentées).

A cette occasion, une intervention spécifique du Fonds d'expérimentation est systématiquement organisée pour transmettre les éléments de la convention de partenariat signée entre les associations nationales et l'Agefiph et de la possibilité qui leur est donnée de pouvoir signer une convention de partenariat au local, avec la délégation régionale de l'Agefiph. Ce sont souvent les directions qui sont représentées lors de ces séances.

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

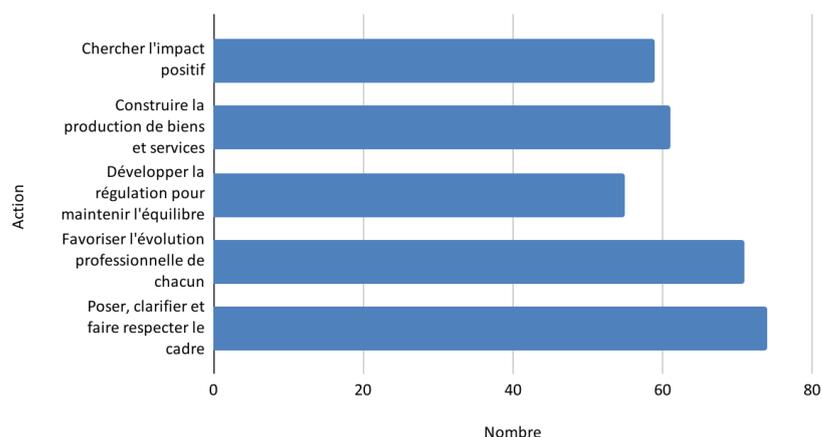
Lors de la séance d'embarquement (ou en individuel à la demande des expérimentateurs), la présentation est construite avec les sujets suivants : contexte observé dans le cadre de la première étape expérimentale, étude réalisée et rapprochement avec l'Agefiph, définition des modalités de partenariat,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

### 5.3.5 - Management inclusif dans les EBE

Le management inclusif au sein des EBE est assez difficile à quantifier dans les entreprises à but d'emploi dans la mesure où il est dans l'ADN du projet. En effet, un des fondamentaux de l'expérimentation Territoires zéro chômeur de longue durée porte sur l'adaptation de l'emploi à la personne quelle que soit sa situation. Ainsi, la prise en compte d'un handicap pour l'intégration dans un collectif de travail conduit à des actions à l'attention de tous et conduit à une adaptation globale de l'organisation du travail.

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

Actions Management inclusif



L'axe «**Poser, clarifier et faire respecter le cadre**» du référentiel du management inclusif vise à établir des règles claires au sein de l'organisation, à les communiquer efficacement et à s'assurer de leur application par tous les collaborateurs·trices. Cela favorise un environnement de travail harmonieux, inclusif et respectueux des besoins de chacun·e. Les pratiques essentielles associées à cet axe incluent notamment :

- **Élaboration et diffusion de documents de référence :**
  - Mise en place d'un règlement intérieur (RI) détaillant les règles de l'entreprise.
  - Création d'une charte des valeurs pour promouvoir les principes fondamentaux de l'organisation.
  - Diffusion de notes de service pour clarifier des aspects spécifiques ou rappeler des règles existantes.
- **Communication et sensibilisation continues :**
  - Lecture et explication du règlement intérieur lors de l'intégration de chaque nouveau·elle salarié·e, parfois en séance collective pour encourager la participation.
  - Organisation de réunions d'équipe régulières (hebdomadaires ou mensuelles) pour discuter de l'actualité, rappeler le cadre, partager les objectifs et renforcer la cohésion.
  - Utilisation d'outils de communication adaptés, tels que les pictogrammes et le Facile à Lire et à Comprendre (FALC), pour garantir l'accessibilité des informations à tous·tes les collaborateurs·trices.
- **Suivi et adaptation des conditions de travail :**
  - Points réguliers avec les collaborateurs·trices des pôles d'activités pour s'assurer que les plannings sont adaptés et connus des collaborateurs·trices BOETH, en tenant compte des restrictions de chacun·e.
  - Vérification que l'organisation des activités respecte les limitations individuelles et que chacun·e adhère à ses propres restrictions.
- **Gestion des écarts et rappel au cadre :**
  - Recadrages systématiques en cas de non-respect des règles établies, en utilisant les outils des ressources humaines et du droit du travail disponibles.
  - Mise en place de médiations individuelles avec un processus et des outils de suivi pour résoudre les conflits ou incompréhensions.
- **Formation et sensibilisation à la sécurité :**
  - Sensibilisation des salarié·es aux règles d'hygiène et de sécurité spécifiques à leurs tâches, notamment lors de réunions d'équipe quotidiennes.
  - Accompagnement individuel sur le terrain pour s'assurer de la compréhension et de l'application des consignes de sécurité, en particulier pour les salarié·es éloigné·es de l'emploi depuis longtemps.
- **Co-construction et participation active :**
  - Co-construction du règlement intérieur ou de la charte de civilité en impliquant les salarié·es, favorisant ainsi leur adhésion et leur engagement.
  - Organisation de séminaires d'intégration ou d'ateliers collectifs pour présenter la structure, le cadre de l'emploi, le règlement intérieur et les rôles de chacun·e.

En mettant en œuvre ces pratiques, les organisations établissent un cadre clair et inclusif, garantissant que chaque collaborateur·trice comprend les attentes, les règles et les valeurs de l'entreprise, tout en tenant compte des besoins individuels.

L'axe «**Favoriser l'évolution professionnelle de chacun**» du référentiel managérial des entreprises à but d'emploi (EBE) met l'accent sur le développement des compétences des salarié·es, en tenant compte de leurs aspirations professionnelles et de leurs besoins individuels. Les actions entreprises dans ce cadre incluent :

- **Entretiens professionnels réguliers** : Conduite d'entretiens individuels pour identifier les acquis, recueillir les besoins en formation et définir des perspectives d'évolution, permettant de co-construire des plans d'action personnalisés.
- **Montée en compétences et polyvalence** : Mise en place de formations internes et externes pour favoriser la montée en compétences, encourager la polyvalence et offrir des opportunités d'accéder à des postes à responsabilité au sein de l'EBE, élaboration annuelle d'un plan de formation, avec un budget significatif, proposant des formations collectives adaptées aux besoins de l'EBE et des formations individuelles alignées sur les projets professionnels des salarié·es.
- **Accompagnement personnalisé** : Soutien individualisé par les encadrant·es ou facilitateurs·trices, adaptation des tâches en fonction des singularités de chacun, et suivi des projets professionnels pour faciliter la progression au sein de l'EBE ou vers des emplois externes.
- **Adaptation des postes et des conditions de travail** : Aménagement des missions et des horaires pour répondre aux problématiques de handicap ou aux besoins spécifiques des salarié·es, garantissant ainsi l'accessibilité des postes à responsabilité à tous·tes.

Ces initiatives illustrent l'engagement des EBE à créer un environnement propice au développement professionnel, en valorisant les compétences de chacun·e et en soutenant activement les projets individuels des salarié·es.

Dans le cadre de l'axe «**Construire la production de biens et services**» du référentiel managérial des entreprises à but d'emploi (EBE), plusieurs pratiques essentielles se dégagent pour assurer une production efficace, inclusive et adaptée aux besoins du territoire :

- **Planification et structuration des activités** : Les managers, en collaboration avec les référent·es d'activités et les salarié·es, mettent en place des outils de planification tels que des plannings, des rétroplannings et des processus d'intervention. Cette organisation permet de structurer la production et d'assurer le respect des délais et des objectifs fixés.
- **Formalisation des processus** : L'élaboration de processus écrits et de fiches techniques de «bonnes pratiques» garantit la qualité et la cohérence des services proposés. Cette formalisation facilite également la transmission des savoir-faire et l'intégration des nouveaux salarié·es.
- **Adaptation des postes de travail** : Les EBE veillent à adapter les postes aux capacités et aux contraintes des salarié·es, notamment en aménageant les espaces de travail et en fournissant des équipements spécifiques pour les collaborateurs·trices en situation de handicap. Cette attention permet de favoriser l'inclusion et le bien-être au travail.

- **Implication active des salarié-es** : Les salarié-es sont encouragé-es à participer activement au développement et à l'évolution des activités. Leurs propositions sont prises en compte, et des réunions d'équipe régulières, des groupes de travail et des temps d'échange collectifs sont organisés pour favoriser la participation de tous-tes et encourager l'émergence de nouvelles idées.
- **Formation et développement des compétences** : Des formations régulières sont dispensées, en interne ou avec des prestataires extérieurs, pour développer les compétences nécessaires à la réalisation des activités. Cette démarche permet d'assurer la montée en compétence des salarié-es et de garantir la qualité des productions.
- **Promotion de la coopération et de la solidarité** : Les EBE encouragent le travail en équipe, la mise en place de systèmes de tutorat et le travail en binôme. Ces pratiques renforcent la cohésion, la solidarité entre les salarié-es et contribuent à la réussite collective des projets.
- **Partenariats avec des acteurs locaux** : Les EBE s'appuient sur des partenariats avec des entreprises locales et des bénévoles extérieurs pour accompagner les salarié-es, notamment ceux en situation de handicap, et pour enrichir les activités proposées. Cette dynamique partenariale permet de diversifier les services offerts et de répondre au mieux aux besoins du territoire.

En intégrant ces pratiques, les EBE construisent une production de biens et services qui allie efficacité, qualité et responsabilité sociale, tout en répondant aux besoins spécifiques de leur territoire.

L'axe «**Chercher l'impact positif**» du référentiel managérial des Entreprises à But d'Emploi (EBE) vise à maximiser les effets bénéfiques des actions menées, tant pour les salarié-es que pour le territoire. Les pratiques essentielles identifiées sont les suivantes :

- **Valorisation des compétences professionnelles** : Les EBE s'engagent à reconnaître et à développer les compétences de leurs salarié-es en misant sur des plans de développement adaptés. Cette approche favorise l'autonomie et la montée en compétences, permettant aux salarié-es d'accompagner à leur tour leurs collègues.
- **Inclusion des personnes en situation de handicap** : Les EBE veillent à ce que tous-tes les collaborateurs-trices, y compris celles et ceux en situation de handicap, occupent des postes où leurs tâches sont perçues comme utiles. Ce sentiment d'utilité contribue à leur épanouissement et facilite leur réintégration sociale et professionnelle.
- **Création d'activités à fort impact social et environnemental** : En s'engageant dans des initiatives telles que l'économie circulaire, les EBE développent des activités qui ont du sens et répondent aux besoins du territoire, renforçant ainsi leur impact positif.
- **Formation à la communication bienveillante et à la co-responsabilité** : Des formations sur la communication non-violente et la co-responsabilité sont dispensées à tous les salarié-es, favorisant un climat de travail serein et une meilleure cohésion d'équipe.
- **Réunions régulières et parcours d'intégration** : Des réunions d'équipe hebdomadaires avec la direction et les salarié-es permettent des échanges ouverts, tandis que des parcours d'intégration aident chaque nouveau-elle salarié-e à trouver sa place au sein de l'EBE.
- **Sensibilisation au handicap et promotion du collectif** : Des affiches de sensibilisation au handicap sont mises en place, et le sens du collectif est activement encouragé pour renforcer la solidarité entre les membres de l'équipe.
- **Journées de cohésion d'équipe** : Ces journées renforcent les liens entre les salarié-es et favorisent un esprit d'équipe essentiel à la réussite des projets communs.
- **Réflexion sur les retours d'expérience** : Les EBE encouragent la réflexion sur les retours d'expérience en lien avec les activités menées et les situations individuelles, dans une démarche d'amélioration continue.
- **Culture de l'impact social** : Certaines EBE développent une culture de l'impact social en formant leur équipe d'encadrement aux mesures d'impact et en réalisant des études qualitatives sur leurs projets, afin d'évaluer et d'amplifier les effets positifs de leurs actions.
- **Reconnaissance des efforts et réussites** : La reconnaissance régulière des efforts et des réussites, même modestes, est essentielle pour renforcer la motivation et l'engagement des salarié-es. Les initiatives et idées sont encouragées et créditées lorsqu'elles sont mises en œuvre.

Ces pratiques illustrent l'engagement des EBE à créer un environnement de travail inclusif et valorisant, tout en ayant un impact positif significatif sur le territoire et la société.

L'axe «**Développer la régulation pour maintenir l'équilibre dans l'entreprise en continu**» du référentiel managérial des entreprises à but d'emploi vise à instaurer un environnement de travail harmonieux et inclusif. Les pratiques essentielles identifiées pour atteindre cet objectif incluent :

- **Formation et sensibilisation**
  - Organisation de formations pour tous les salarié·es sur la communication non violente, favorisant des interactions respectueuses et constructives.
  - Mise en place de séances d'analyse de pratiques pour les encadrant·es et les coordinateurs·trices, ainsi que de sessions collectives pour les salarié·es, afin de renforcer les compétences en gestion des conflits.
- **Médiation et facilitation :**
  - Désignation de médiateurs·trices internes parmi les salarié·es issu·es de la privation durable d'emploi pour intervenir en cas de conflits et promouvoir le dialogue.
  - Intervention régulière de facilitateurs·trices externes pour accompagner les équipes et la direction dans le développement d'un management inclusif et le renforcement du sens du collectif.
- **Structures de dialogue et de soutien :**
  - Formalisation du Comité Social et Économique (CSE) avec des permanences accessibles à tous·tes les salarié·es, offrant des espaces d'écoute et de médiation.
  - Élaboration de documents clairs, en version «Facile à Lire et à Comprendre» (FALC), précisant les interlocuteurs et leurs domaines de compétence au sein de l'EBE.
- **Temps collectifs et réunions :**
  - Organisation de réunions d'équipe hebdomadaires avec les responsables de secteur et les salarié·es pour discuter des activités et des éventuels problèmes.
  - Mise en place de temps collectifs mensuels réunissant tous les salarié·es et la direction pour réguler les situations individuelles ou collectives et encourager la co-responsabilité.
- **Accompagnement psychologique et partenariats externes :**
  - Collaboration avec des psychologues du travail ou des centres sociaux pour offrir un soutien aux salarié·es en difficulté, à travers des séances individuelles ou des groupes de parole.
  - Partenariats avec des services externes, tels que France Services ou des médiateurs·trices de santé, pour accompagner les salarié·es dans leurs démarches administratives ou médicales.

- **Adaptation des postes et mobilité interne**
  - Possibilité pour les salarié·es de changer de service ou d'activité en fonction de leurs besoins ou de leur état de santé, permettant une meilleure gestion de la charge de travail et une prévention de l'épuisement professionnel.
- **Procédures de régulation et de sanction :**
  - Mise en place de procédures formelles pour signaler et traiter les comportements inappropriés, incluant des fiches d'alerte et des entretiens de recadrage, afin de maintenir un cadre de travail respectueux.

Ces pratiques visent à instaurer un climat de confiance, de respect et de collaboration au sein des EBE, tout en assurant un soutien adapté aux besoins individuels des salarié·es.

### 5.3.6 Communication et événements

Au cours de l'année 2024, les entreprises à but d'emploi ont pu se mobiliser sur des actions de communication, organisées en interne ou en externe, sur des sujets touchant le secteur du handicap. Une soixantaine en ont mis en valeur.

Voici quelques exemples afin d'illustrer les initiatives :

#### 1. Sensibilisation et communication interne

- **Affichage et campagnes d'information** : mise en place d'affichages dans les ateliers et espaces communs sur la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) et les dispositifs d'accompagnement.
- **Organisation de réunions d'information** sur le handicap et l'inclusion, en partenariat avec Cap Emploi et la médecine du travail.
- **Témoignages de salarié·es** en situation de handicap pour favoriser une meilleure compréhension des enjeux de l'inclusion.
- **Formations et ateliers** sur le handicap invisible, la santé mentale et la compensation du handicap (ex. formation en autonomie pour les managers via l'Agefiph).

#### 2. Participation à des événements et forums

- **Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH) :**
  - Organisation et participation à des forums de l'emploi.
  - Tenue de stands informatifs sur l'inclusion.
  - Accueil de stagiaires et immersion d'influenceurs pour sensibiliser à la question du handicap.
  - Témoignages, participation à des tables-rondes.
  - Organisation de jeux de sensibilisation : Activ'Game et HandiPoursuite pour sensibiliser les salarié·es à la diversité des handicaps.
- **DUO DAY** : Accueil de stagiaires en situation de handicap pour leur faire découvrir différents métiers, stage de salarié·es en situation de handicap dans des entreprises du territoire.
- **Forums et conférences :**
  - Participation aux événements organisés par Cap Emploi, la médecine du travail et d'autres partenaires.
  - Interventions lors de conférences et séminaires sur l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap.

### 3. Actions de terrain et partenariats

- **Visites et échanges avec des ESAT** (Établissements et Services d'Aide par le Travail) et entreprises adaptées.

#### **Mise en place d'ateliers et activités inclusives :**

- Accueil régulier de groupes issus d'Instituts Médico-Éducatifs (IME) pour leur faire découvrir le monde du travail.
- Travail en collaboration avec des associations et structures locales.
- Projets communs avec des structures d'insertion et des entreprises adaptées.
- **Actions d'accessibilité et d'adaptation des postes de travail :**
  - Présentation d'initiatives d'adaptation lors d'événements spécialisés.

### 4. Communication externe et engagement

- **Portes ouvertes et accueil de visiteurs pour présenter le modèle des EBE et l'inclusion des salarié-es en situation de handicap.**
- **Campagnes de communication (newsletters, réseaux sociaux, témoignages vidéo)** pour sensibiliser un public plus large.
- **Participation à des projets de recherche** sur le handicap et l'inclusion dans l'Économie Sociale et Solidaire (ESS).

**Limites et perspectives :** Certaines EBE n'ont pas encore mis en place d'actions de communication par manque de moyens ou en raison d'une ouverture récente. Cependant, plusieurs d'entre elles prévoient de renforcer leurs actions en 2025 avec plus de ressources et d'événements dédiés.

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

### 5.4.1 - PRESTATIONS DE L'AGEFIPH

NOMBRE DE PRESTATIONS	NOMBE D'EBE	%
0	39	50
1	15	19,2
2	6	7,7
3	6	7,7
4	2	2,6
5	3	3,8
6	3	3,8
7	1	1,3
8	1	1,3
9	1	1,3
16	1	1,3

Sur l'année 2024, ce sont 126 prestations qui ont été sollicitées auprès de l'Agefiph par 43% des EBE ayant répondu au formulaire (78) :

- 52 % correspondent à des études ergonomiques,
- 42% d'entre elles concernent des Prestations d'Appuis Spécifiques (PAS),
- 6 % concernent des Aides liées à la reconnaissance de la lourdeur du handicap (RLH).

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

### 5.4.1 - PRESTATIONS DE L'AGEFIPH

Pour l'année 2024, les EBE ont mobilisé **48 aides** à l'aménagement des situations de travail pour un montant global de **62 526 €**, soit une augmentation de 34% par rapport à l'année 2023.

En 2024, seulement **2 aides** à la recherche et la mise en œuvre de solutions pour le maintien dans l'emploi des salariés handicapés ont été mobilisés pour un montant total de **4 200 €** soit une baisse de **13%** par rapport à l'année 2023.

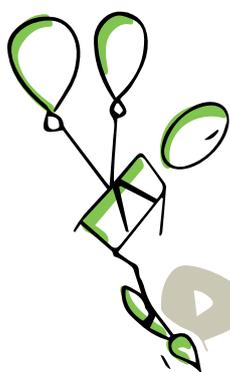


EXPÉRIMENTATION  
TERRITORIALE CONTRE LE  
CHÔMAGE DE  
LONGUE  
DURÉE

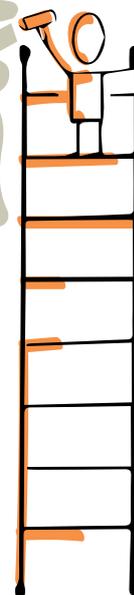
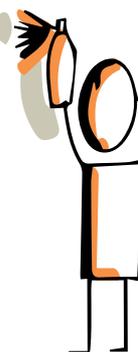
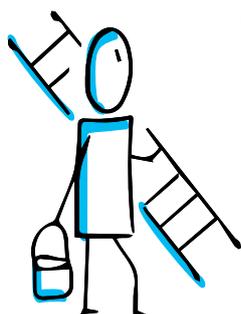


agefiph

ouvrir l'emploi  
aux personnes handicapées



POUR FAIRE  
DE L'EMPLOI  
UN DROIT



... POUR TOUS !