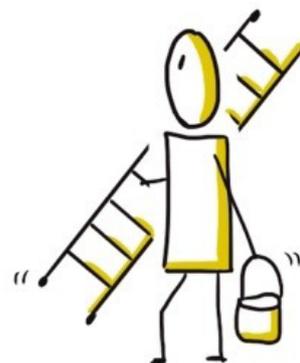
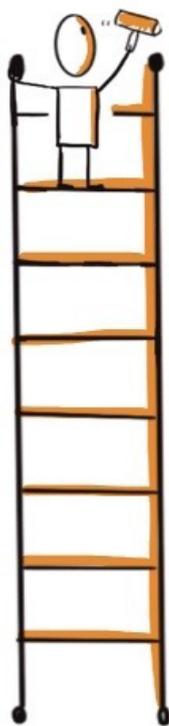


# L'ACCESSIBILITÉ DES EMPLOIS EN EBE

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



---

## SYNTHÈSE DU BILAN 2024

---



EXPÉRIMENTATION  
TERRITORIALE CONTRE LE  
CHÔMAGE DE  
LONGUE  
DURÉE



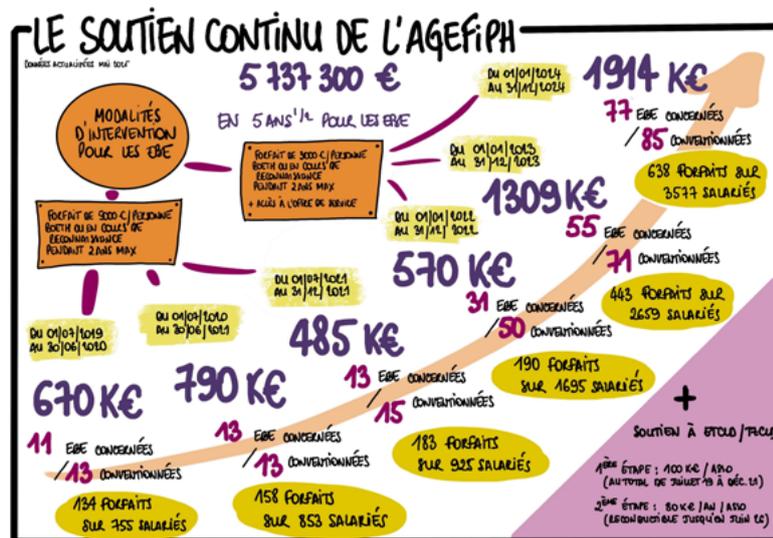
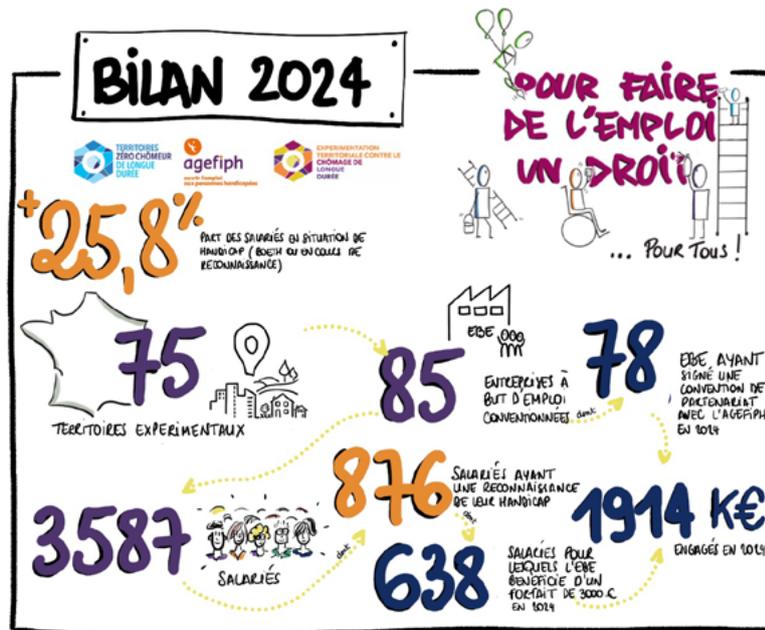
agefiph

ouvrir l'emploi  
aux personnes handicapées

MAI 2025

Le partenariat, conclu dès 2019 entre l'Agefiph et les associations ETCLD et TZCLD, a pour origine le constat de l'impact de l'expérimentation Territoires zéro chômeur de longue durée sur l'inclusion dans l'emploi. L'évolution du nombre de salariés en situation dans les entreprises à but d'emploi croît chaque année : 21,2% des salariés présents dans les Entreprises à but d'emploi (EBE) en 2021, estimation à 23% à fin 2022, 24,18 % fin 2023 et près de 26 % sont en situation de handicap reconnue administrativement fin 2024.

Cette progression est directement liée au conventionnement de nouvelles EBE, qui comptent parmi les premiers salariés embauchés un nombre important de personnes en situation de handicap. Depuis le début de l'expérimentation, ce sont au moins 1 097 personnes en situation de handicap qui ont été embauchées dans les EBE.



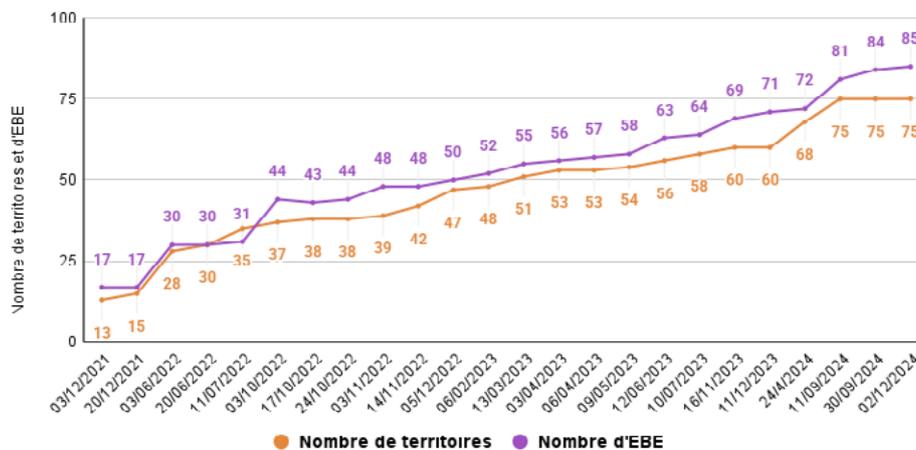
Cette illustration reprend les périodes de contractualisation (entre 6 mois et 1 an). Le soutien de l'Agefiph est conséquent : 5 737 300 € sur 5 ans ½ pour les entreprises à but d'emploi et 340 000 € pour chacune des associations nationales (ETCLD et TZCLD) sur cette même durée. Ces dernières mettent en place des actions de sensibilisation auprès des acteurs (CLE et EBE) des projets émergents et expérimentaux, valorisent les bonnes pratiques, coordonnent et développent différents travaux sur le sujet du handicap.

# 1. MONTÉE EN CHARGE DE L'EXPÉRIMENTATION TERRITOIRES ZÉRO CHÔMEUR DE LONGUE DURÉE

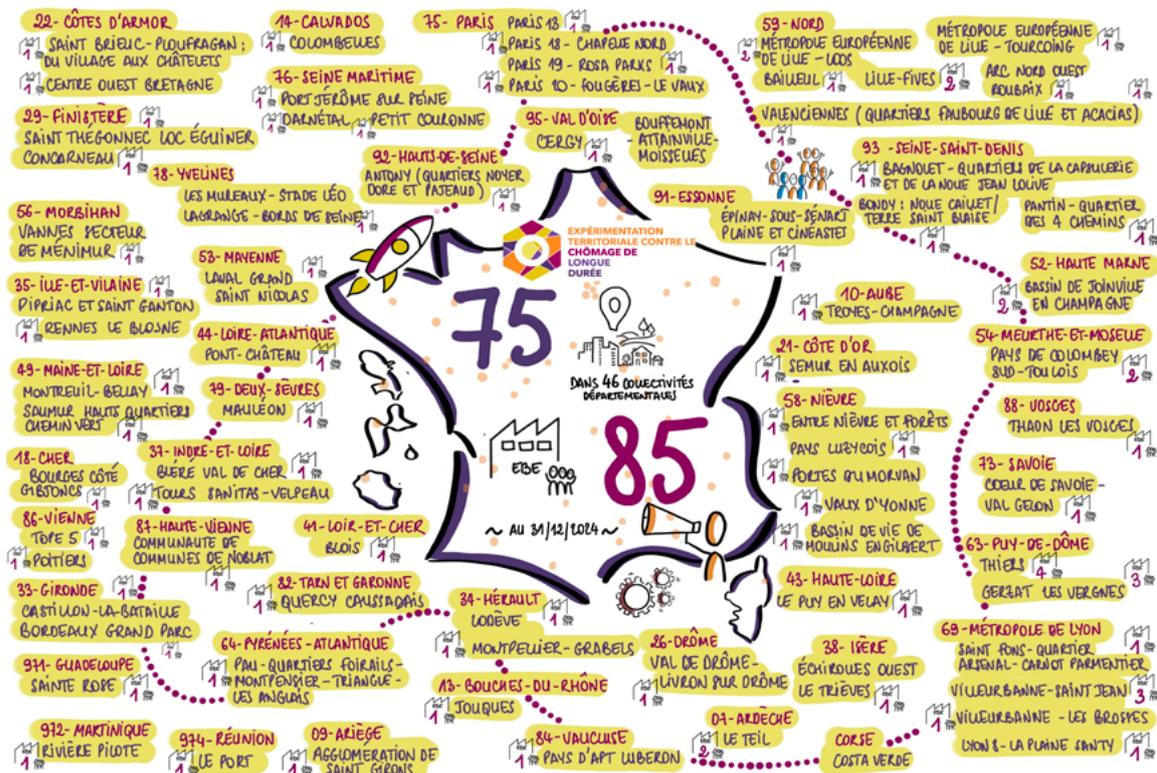
La 2<sup>nd</sup>e loi d'expérimentation votée en décembre 2020 a approuvé et validé l'élargissement du projet à un minimum de cinquante nouveaux territoires. Ainsi, il a été confié au Fonds d'expérimentation la mission de proposer un cahier des charges et d'analyser les candidatures de projets des territoires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

Source : EICLD - SI NotreXP



En 2024, ce sont **78 entreprises à but d'emploi** qui sont concernées par le partenariat avec l'Agefiph, dans 75 territoires habilités.



<sup>2</sup> L'appel à projet permettant la candidature de territoires souhaitant rejoindre l'expérimentation est ouvert jusqu'au 30 juin 2024

---

## 2. ORGANISATION DE LA POLITIQUE INCLUSIVE DANS LES EBE

**41 entreprises à but d'emploi** ont mis en place un processus permettant l'identification des situations de handicap chez les salariés afin de leur permettre une meilleure intégration et une meilleure adaptation de l'emploi. La politique inclusive des personnes en situation de handicap dans les collectifs de travail des EBE est un sujet qui doit se réfléchir **dès l'intégration sur la liste des futurs salariés, en lien avec le Comité local pour l'emploi.**

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

---

## 3. LA FONCTION DE RÉFÉRENT HANDICAP DANS L'EBE

**95 référents 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. Le ratio moyen (en retirant les EBE dans lesquelles il n'y a pas de référent handicap nommé) est de 0,044, soit 1 référent handicap pour 23 salarié-es. 70 référents 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.

---

## 4. DÉMARCHES DE RECONNAISSANCE ADMINISTRATIVES 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.

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.

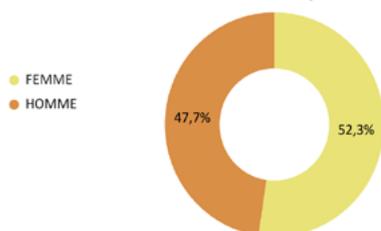
---

## 5. QUELQUES DONNÉES CHIFFRÉES

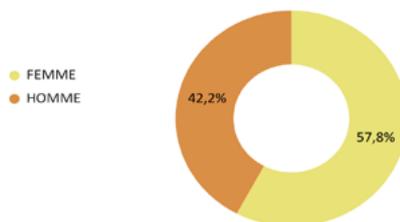
Les données ci-dessous exposent les informations pour l'ensemble des salariés en EBE, en décembre 2024, sur la totalité de l'expérimentation comparativement aux données communiquées dans le bilan pour les personnes en situation de handicap dans les EBE

### GENRE

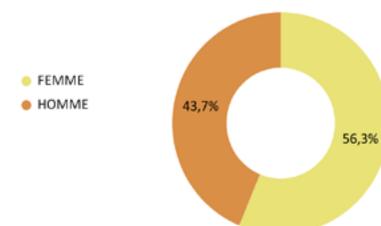
Répartition du genre des salarié-e-s issu-e-s de la PDE en situation de handicap



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



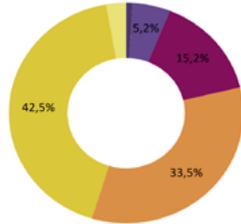
Répartition du genre de l'ensemble des salarié-e-s issu-e-s de la PDE



## ÂGE

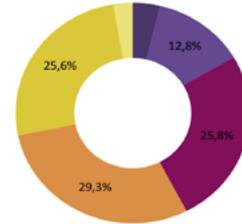
Répartition de l'âge des salarié-e-s issu-e-s de la PDE en situation de handicap

- 25 ans ou moins
- Entre 25 et 34 ans
- Entre 35 et 44 ans
- Entre 45 et 54 ans
- Entre 55 et 64 ans
- Plus de 65 ans



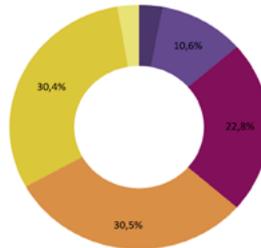
Répartition de l'âge des salarié-e-s issu-e-s de la PDE qui ne sont pas en situation de handicap

- 25 ans ou moins
- Entre 25 et 34 ans
- Entre 35 et 44 ans
- Entre 45 et 54 ans
- Entre 55 et 64 ans
- Plus de 65 ans



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

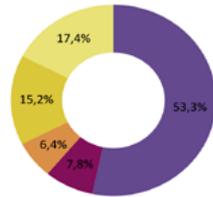
- 25 ans ou moins
- Entre 25 et 34 ans
- Entre 35 et 44 ans
- Entre 45 et 54 ans
- Entre 55 et 64 ans
- Plus de 65 ans



## NIVEAU DE FORMATION

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

- BEP, CAP ou Brevet des collèges
- Bac +2 (DUT, BTS, ou équivalent)
- Bac +3 et plus (Licence, Master, Doctorat)
- Baccalauréat général ou scientifique
- Sans formation ou certificat d'études primaires



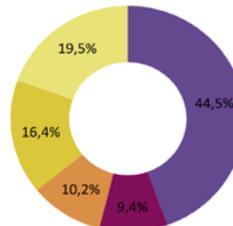
Répartition du niveau de diplôme des salarié-e-s issu-e-s de la PDE qui ne sont pas en situation de handicap

- BEP, CAP ou Brevet des collèges
- Bac +2 (DUT, BTS, ou équivalent)
- Bac +3 et plus (Licence, Master, Doctorat)
- Baccalauréat général ou scientifique
- Sans formation ou certificat d'études primaires



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

- BEP, CAP ou Brevet des collèges
- Bac +2 (DUT, BTS, ou équivalent)
- Bac +3 et plus (Licence, Master, Doctorat)
- Baccalauréat général ou scientifique
- Sans formation ou certificat d'études primaires



## ÉVOLUTION DU TEMPS DE TRAVAIL

**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 %.**

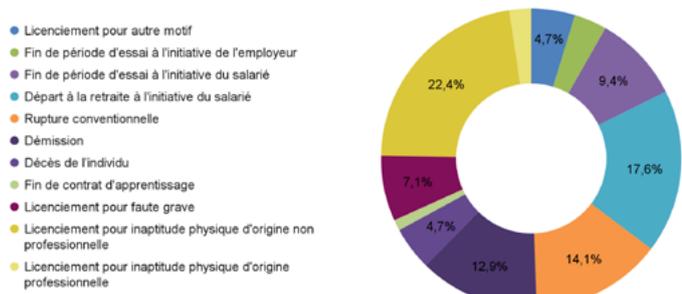
Cela porte à :

- 186 personnes (18,3%) ont un temps de travail qui a augmenté par rapport au temps de travail défini lors de l'embauche.
- 144 personnes (14,2%) ont un temps de travail qui a diminué par rapport au temps de travail défini lors de l'embauche.
- 686 salariés (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.

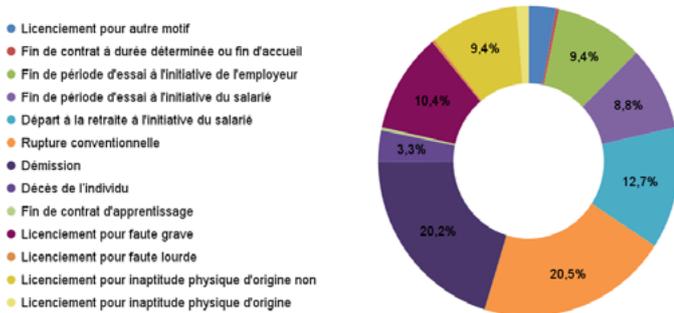
## MOTIF DE SORTIE

Depuis le début de l'expérimentation

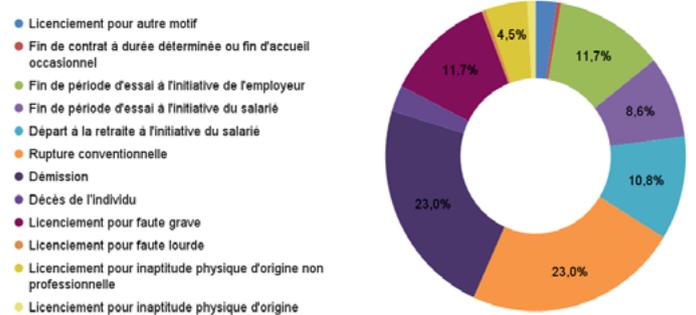
Répartition des motifs de ruptures de contrats sur l'année 2024 des salarié-e-s issu-e-s de la PDE en situation de handicap



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

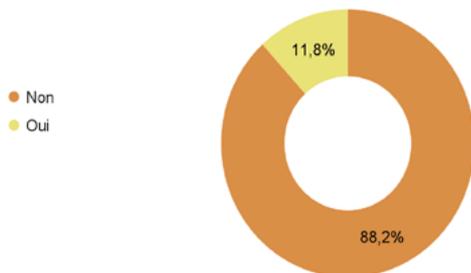


Répartition des motifs de ruptures de contrats sur l'année 2024 des salarié-e-s issu-e-s de la PDE qui ne sont pas en situation de handicap



## SITUATION D'ENCADREMENT

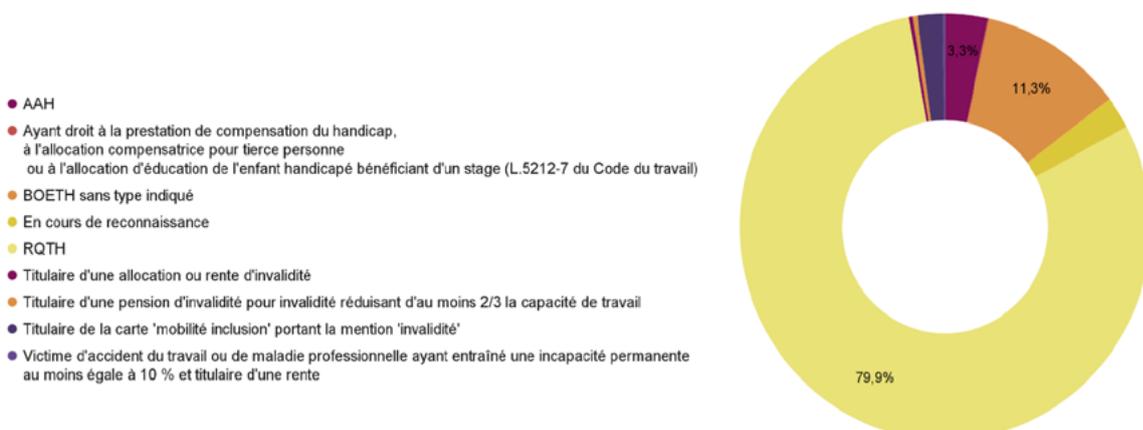
Personnes en situation de handicap issues de la privation durable d'emploi en situation d'encadrement



**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.**

## RÉPARTITION DES TITRES DE BOETH

Répartition des titres de BOETH



## MANAGEMENT INCLUSIF

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 construit au sein de l'expérimentation permet de guider les actions de management dans le collectif de travail en donnant des objectifs d'intervention possible :

- « Poser, clarifier et faire respecter le cadre »
- « Favoriser l'évolution professionnelle de chacun »
- « Construire la production de biens et de services »
- « Chercher l'impact positif »
- « Développer la régulation pour maintenir l'équilibre dans l'entreprise en continu »

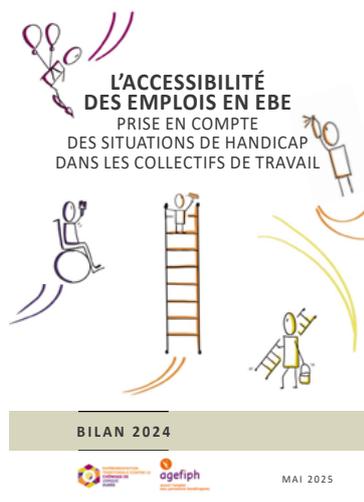
## MOBILISATION D'UNE PRESTATION AGEFIPH

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)

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.



---

**Retrouvez le bilan complet  
sur [etcl.d.fr](http://etcl.d.fr)**

---

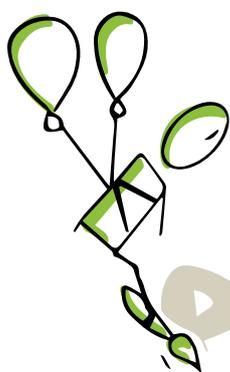


EXPERIMENTATION  
TERRITORIALE CONTRE LE  
CHÔMAGE DE  
LONGUE  
DURÉE

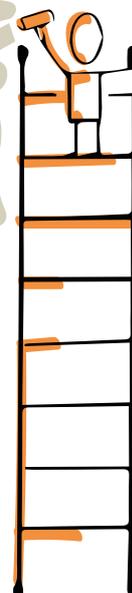
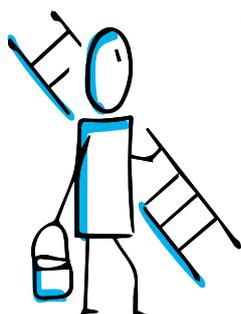


agefiph

ouvrir l'emploi  
aux personnes handicapées



POUR FAIRE  
DE L'EMPLOI  
UN DROIT



... POUR TOUS !