

6. Annexes

6.1 Liste des territoires et des entreprises à but d'emploi

Au 31/12/2025 : 83 territoires habilités et 93 EBE conventionnées

Territoires	Nom de l'EBE	Nombre total de salariés au 31/12/2025	Nombre total de salariés IPE en situation de handicap ou en cours de reconnaissance au 31/12/2025 et présents en EBE au 31/12/2025	Nombre total de salariés IPE en cours de reconnaissance présents en EBE au 31/12/2025	OETH minimal (calcul interne)	Nombre de forfaits attribués en 2025	Montant du soutien de l'Agefiph en 2025
2B_Costa Verde	A SCUMESSA	25	8		37,23%	7	21 000,00 €
07_Le Teil	ActiviTeil	73	15	3	18,17%	13	39 000,00 €
07_Le Teil	DECLIC ET DES CLAPS	35	7		22,97%	3	9 000,00 €
09_Agglomération de Saint-Girons	l'Ubac	29	4		22,70%	5	15 000,00 €
10_Troyes Champagne	SEQUOIA	34	5		18,18%	7	21 000,00 €
13_Jouques	Elan	49	13		32,70%	3	9 000,00 €
14_Colombelles	Atipic	84	21		16,81%	0	0,00 €
18_Bourges Côte Gibjongs	Bosser Ensemble Sur le Territoire (BEST)	36	7		21,88%	11	33 000,00 €
21_Semur-en-Auxois	EBE21	27	8		41,31%	6	18 000,00 €
22_Saint-Brieuc - Ploufragan : ...	Au Coeur de l'Emploi	48	16		37,12%	15	45 000,00 €
22_Centre Ouest Bretagne	EBECOB	45	16		45,87%	9	27 000,00 €
26_Val de Drôme Livron sur Drôme	Val d'Emploi	81	26		31,86%	18	54 000,00 €
29_Saint-Thégonnec Loc-Eguiner	Nevez Amzer	49	12		19,53%	13	39 000,00 €
29_Concarneau	TREUZELL	22	8		44,82%	9	27 000,00 €
33_Castillon-la-Bataille	Castilab	77	22		34,42%	7	21 000,00 €
33_Bordeaux Grand Parc	EBE GE Grand-Parc Solidaire	13	5		45,63%	6	18 000,00 €
33_Bordeaux Grand Parc	La Fourmillière	44	13		23,36%	12	36 000,00 €
33_Montpellier-Grabels	Association Hauts Val & Co	35	17	1	43,53%	17	51 000,00 €
34_Lodève	EBE Lodève - L'Abeille Verte	161	26		21,45%	15	45 000,00 €
35_Rennes Le Blosne	Blosn'Up	57	18		32,48%	10	30 000,00 €
35_Pipriac et Saint-Ganton	Tézéa	58	18	3	30,57%	10	30 000,00 €
37_Tours Sanitas Velpeau	Co-hop'	28	2		2,96%	3	9 000,00 €
37_Bléré Val de Cher	La Boite d'à Côté	76	31	2	33,11%	31	93 000,00 €
38_Le Trièves	Pep's Trièves	37	7		24,50%	5	15 000,00 €
38_Echirolles Ouest	SOLEEO	54	11		22,25%	5	15 000,00 €
40_Communauté de Communes de Mimizan	SEVE 40	27	7		15,56%	5	15 000,00 €
41_Blois	Entreprise Blaisoise à But d'Emploi	37	13		32,24%	7	21 000,00 €
43_Territoire zéro chômeur Le Puy en Velay	LES ATELIERS ANICIENS	48	17		36,67%	10	30 000,00 €
43_Rives du Haut Allier	UTILES	24	10		16,05%	10	30 000,00 €
44_Bottière - Pin Sec et Nantes Est	BOREAL	28	8		37,53%	10	30 000,00 €
44_Pont-Château	ESPACEA	68	30	2	41,09%	12	36 000,00 €
44_Rezé	L'Amarrez	25	7	2	39,78%	10	30 000,00 €
44_Plessé	La boîte, Ensemble Batissons l'Emploi	22	6		28,82%	10	30 000,00 €
49_Montreuil-Bellay	ASURE	21	10		59,39%	7	21 000,00 €
49_Saumur Hauts Quartiers Chemin Vert	ASURE	46	21	2	44,50%	10	30 000,00 €
52_Bassin de Joinville en Champagne	ARIT-EBE	33	9		28,26%	6	18 000,00 €
52_Bassin de Joinville en Champagne	Les Comptoirs	39	10		23,49%	9	27 000,00 €
53_Laval Grand Saint Nicolas	VAL'ORISONS 53	48	16		38,60%	25	75 000,00 €
54_Pays de Colombey-sud-Toulois	La Fabrique	80	16	1	18,50%	5	15 000,00 €
54_Pays de Colombey-sud-Toulois	SCIC Laine	4	2		56,85%	0	0,00 €
56_Vannes secteur de Ménimur	AcSoMur	76	20	1	27,54%	16	48 000,00 €

Territoires	Nom de l'EBE	Nombre total de salariés au 31/12/2025	Nombre total de salariés IPE en situation de handicap ou en cours de reconnaissance au 31/12/2025 et présents en EBE au 31/12/2025	Nombre total de salariés IPE en cours de reconnaissance présents en EBE au 31/12/2025	OETH minimal (calcul interne)	Nombre de forfaits attribués en 2025	Montant du soutien de l'Agefiph en 2025
58_Bassin de Vie de Moulins Engilbert	Ô'ser	60	17	1	20,57%	13	39 000,00 €
58_Entre Nièvre et Forêts (Les Bertranges)	EBE 58	114	12		10,49%	6	18 000,00 €
58_Pays Luzycois	EBE du Pays Luzycois	39	10	2	13,25%	8	24 000,00 €
58_Portes du Morvan	EBE Portes du Morvan	34	7		26,50%	3	9 000,00 €
58_Vaux d'Yonne	EBE Vaux d'Yonne	43	14	2	30,56%	6	18 000,00 €
59_Arc Nord Ouest Roubaix	RE'EMPLOI	47	9		17,68%	0	0,00 €
59_Bailleul	Esca'Belle Emplois	33	18		69,07%	12	36 000,00 €
59_Lille Fives	TAF (Territoire d'Avenir Fivois)	52	14		29,65%	14	42 000,00 €
59_Lille Fives	La Pioche	7	2		53,61%	11	33 000,00 €
59_Métropole Européenne de Lille	La Pioche	49	6		18,48%		
59_Métropole Européenne de Lille	La Fabrique de l'Emploi	126	28		27,99%	9	27 000,00 €
59_Valenciennes- quartier Faubourg de Lille ...	LA BARAKAJOBS	40	10		25,41%	12	36 000,00 €
63_Gerzat-Les-Vergnes	INSERFAC	16	4		24,19%	4	12 000,00 €
63_Gerzat-Les-Vergnes	JOB'EBE	21	4		14,45%	0	0,00 €
63_Gerzat-Les-Vergnes	Jardins Solidaires	24	6		38,87%	2	6 000,00 €
63_Thiers	INSERFAC	25	8	1	28,55%	3	9 000,00 €
63_Thiers	Thiers Entreprise	59	6		14,78%	0	0,00 €
64_Pau: Quartiers Foirail - ...	ECLOZ	72	25	2	32,62%	10	30 000,00 €
69_Villeurbanne Les Brosses	Bross Up	57	6		13,06%	4	12 000,00 €
69_Villeurbanne-Saint-Jean	Emerjean	86	21		32,51%	3	9 000,00 €
69_Villeurbanne-Saint-Jean	Engagés	33	2	1	8,27%	4	12 000,00 €
69_Villeurbanne-Saint-Jean	Enjoué	48	12		20,18%	8	24 000,00 €
69_Saint-Fons : ...	SFAIRE	43	9		28,36%	5	15 000,00 €
69_Lyon 8 - la Plaine Santy	Santy Plaine Actions	57	16	1	20,16%	10	30 000,00 €
73_Cœur de Savoie-Val Gelon	Acti'Val73	40	15		42,51%	11	33 000,00 €
75_Paris 13	13 Avenir	74	14		25,72%	8	24 000,00 €
75_Paris 18 - Chapelle Nord	Activ'18	56	11		20,77%	11	33 000,00 €
75_Paris 19e - Rosa Parks	Emile et Rosa	36	7		6,78%	7	21 000,00 €
75_Paris 20e - Fougères le Vau	La Compagnie du 20e	64	19		34,86%	17	51 000,00 €
76_Darnétal	ADELE	43	13		27,70%	20	60 000,00 €
76_Grammont-Grenet-Voltaire-Lods...	Rosalie	21	6	1	23,66%	4	12 000,00 €
76_Petit-Couronne	LA MARCOTTE	46	12		20,95%	12	36 000,00 €
76_Port Jérôme sur Seine	La Source	37	10		29,76%	3	9 000,00 €
78_Les Mureaux Stade Léo ...	Mur'envol	66	16	1	23,34%	13	39 000,00 €
79_Mauléon	ESIAM	73	29		42,60%	15	45 000,00 €
82_Quercy Caussadals	Quercy Interventions Services	26	8		42,48%	8	24 000,00 €
84_Pays d'Apt Luberon	ZouVaï	99	31		40,45%	15	45 000,00 €
86_Poitiers	GESC	36	7		22,76%	4	12 000,00 €
86_TOPE 5 du Châtelleraudais	Le Ressort	88	31		39,07%	18	54 000,00 €
86_Jaunay-Marigny / Dissay	OXALYS	39	13		22,51%	12	36 000,00 €
86_Poitiers	Papiote	114	23	1	15,41%	23	69 000,00 €
87_Communité de Communes de Noblat	Noblatout	21	11	2	65,45%	8	24 000,00 €
88_Thaon-les-Vosges	L'ABEL initiative	59	28	2	24,99%	7	21 000,00 €
91_Epinay sous Sénart Plaine et Cinéastes	NOUVEL'R	30	7		24,06%	5	15 000,00 €
92_Antony quartiers Noyer-Doré et Pajaud	Les Ateliers d'Antraide	20	1		5,96%	1	3 000,00 €
93_Bagnolet - Quartiers ...	Caps comme Noue	40	7		19,47%	7	21 000,00 €
93_Pantin - Quartier des 4 chemins	Pour un droit à l'emploi à Pantin	78	14		6,56%	13	39 000,00 €
95_Cergy	CESIL	35	7		13,85%	6	18 000,00 €
95_Bouffemont-Attainville-Moisselles (BAM)	EBE IMAJ	27	2		2,68%	0	0,00 €
971_Sainte-Rose	EKO SISTEM	42	5		0,92%	4	12 000,00 €
974_Le Port	Halle du réemploi	27	3		14,53%	3	9 000,00 €
972_Rivière-Pilote	Entreprise pilotine d'initiative solidaire	58	1		0,27%	0	0,00 €

6.2 Monographie des territoires et des entreprises à but d'emploi en 2025

Entreprises à but d'emploi bénéficiaires du partenariat Agefiph

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

- 2B. Costa Verde : A Scumessa
- 07. Le Teil : ActiviTeil, Déclic et des Claps
- 09. Agglomération de Saint-Girons : L'UBAC
- 10. Troyes - Champagne : Sequoia
- 13. Jouques : ELAN
- 14. Colombelles : ATIPIIC
- 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. Concarneau : Treuzell
- 29. Saint Thégonnec Loc Eguiner : Nevez Amzer
- 33. Bordeaux Grand Parc : Groupement d'Employeurs Grand-Parc Solidaire et La Fourmilière
- 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
- 37. Tours Sanitas Velpeau : Co-Hop
- 38. Echirolles-Ouest : SOLEEO
- 38. Le Trièves : Pep's Trièves
- 40. Communauté de Communes de Mimizan : SEVE 40
- 41. Blois : EBBE - Yakablois
- 43. Le Puy en Velay : Les Ateliers Aniciens
- 43. Rives du Haut Allier : UTILES
- 44. Bottière - Pin Sec et Nantes Est : BOREAL
- 44. Pont-Château : ESPACEA
- 44. Plessé : La Boite
- 44. Rezé : L'Amarrez
- 49. Montreuil-Bellay : ASURE
- 49. Saumur Hauts Quartiers chemin vert : ASURE
- 52. Bassin de Joinville en Champagne : ARIT EBE, Les Comptoirs
- 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 Ménimur : AcSoMur
- 58. Les Bertranges : EBE 58
- 58. Bassin de Vie Moulins Engilbert : Ô'Ser
- 58. Les Portes du Morvan : EBE des Portes du Morvan
- 58. Pays Luzycois : EBE du Pays Luzycois
- 58. Vaux d'Yonne : EBE des Vaux d'Yonne
- 59. Arc Nord Ouest Roubaix : Ré'Emploi
- 59. Bailleul : Esca'Belle Emploi
- 59. Lille-Fives : CITEO Territoire d'Avenirs Fivois, La Pioche-Lille

- 59. Métropole Européenne de Lille : la Fabrique de l'emploi, La Pioche
- 59. Valenciennes - quartier Faubourg de Lille et Acacias : La Barakajobs
- 63. Gerzat les Vergnes : Insercoop, JOB EBE, Jardins Solidaires
- 63. Thiers : INSERFAC.EBE, Thiers Entreprise.
- 64. Pau Quartiers Foirail - Montpensier - Triangle - Les Anglais : Ecloz
- 69. Lyon 8 La Plaine Santy : SP-ACtions
- 69. Saint Fons Quartier Arsenal - Carnot Parmentier : S'FAIRE
- 69. Villeurbanne les Brosses : Bross'Up
- 69. Villeurbanne St-Jean : Emerjean, Engagés, Enjoué
- 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. Darnétal : ADELE
- 76. Grammont-Grenet-Voltaire-Lods (Sotteville-lès-Rouen / Rouen) : Rosalie
- 76. Petit-Couronne : La Marcotte
- 76. Port Jérôme sur Seine : La Source
- 78. Les Mureaux Stade Léo Lagrange-bords de Seine : Mur'Envol
- 79. Mauléon : ESIAM
- 82. Quercy Caussadais: Quercy Interventions Services
- 84. Pays d'Apt Luberon : Zou Vaï
- 86. Jaunay-Marigny / Dissay : OXALYS
- 86. Poitiers : GESG, Papirole
- 86. Tope 5 : Le Ressort
- 87. Communauté de Communes de Noblat : Noblatout
- 88. Thaon les Vosges : L'ABEL initiative
- 91. Epinay sous Sénart Plaine et Cinéastes : NOUVEL'R
- 92. Antony quartiers Noyer-Doré et Pajeaud : Antraide
- 93. Bagnolet : EBE Pour un droit à l'emploi à Bagnolet - Caps comme Noue
- 93. Pantin - Quartier des 4 Chemins : Pour un droit à l'emploi à Pantin
- 95. Cergy : CESIL
- 971. Sainte-Rose : EKO SISTEM
- 972. Rivière Pilote : Entreprise pilotine d'Initiative Solidaire (EPIS-APIER)
- 974. Le Port : Synergie Pei - La Halle du réemploi

1 EBE pour laquelle la convention avec l'Agefiph est à venir :

- 95. BAM 95 : IMAJ

2 territoires habilités qui n'ont pas encore d'EBE conventionnées :

- 44. Loireauxence
- 93. Bondy : Noue Caillet / Terre-saint-Blaise

6.2.1 Entreprises à but d'emploi bénéficiaires 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 consacrée¹⁴, 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.

Costa Verde : A Scumessa

Territoire habilité par arrêté ministériel : le **05/07/2024**

Focus sur l'Entreprise à but d'emploi A Scumessa :

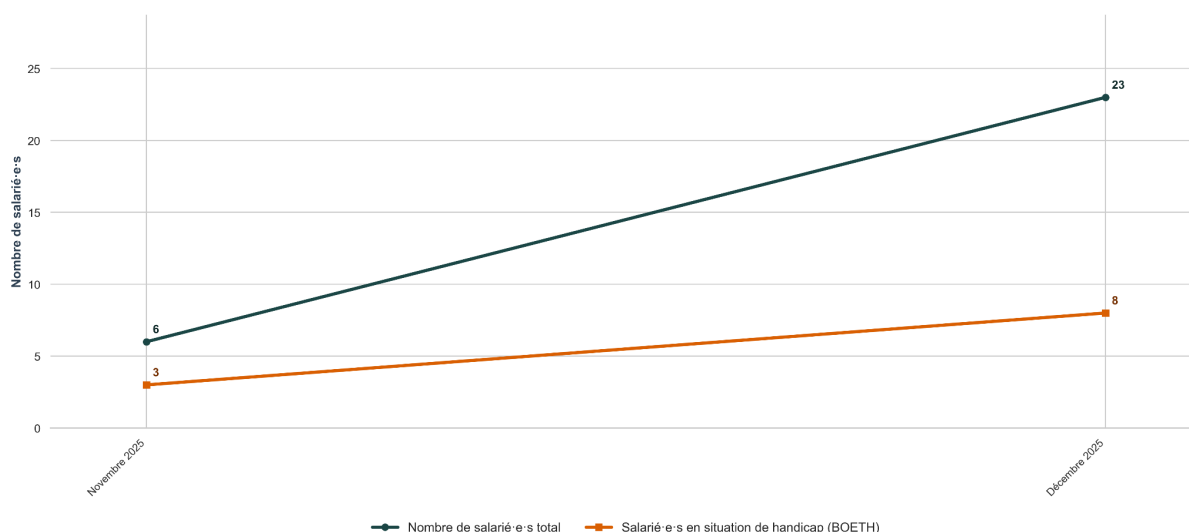
- Carte d'identité :
 - Date d'embauche des 1ers salarié-es issu-es de la privation d'emploi : **11/2025**
 - Nombre de salarié-es au 31/12/2025 : **25**
 - Référent handicap nommé : **oui (1)**
- Evolution du nombre de salarié-es en situation de handicap issus de la privation durable d'emploi/Evolution du nombre total de salarié-es :

32,00 % : 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

37,23 % : 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 - EBE : A SCUMESSA



¹⁴ <https://entreprendre.service-public.fr/vosdroits/F22523>

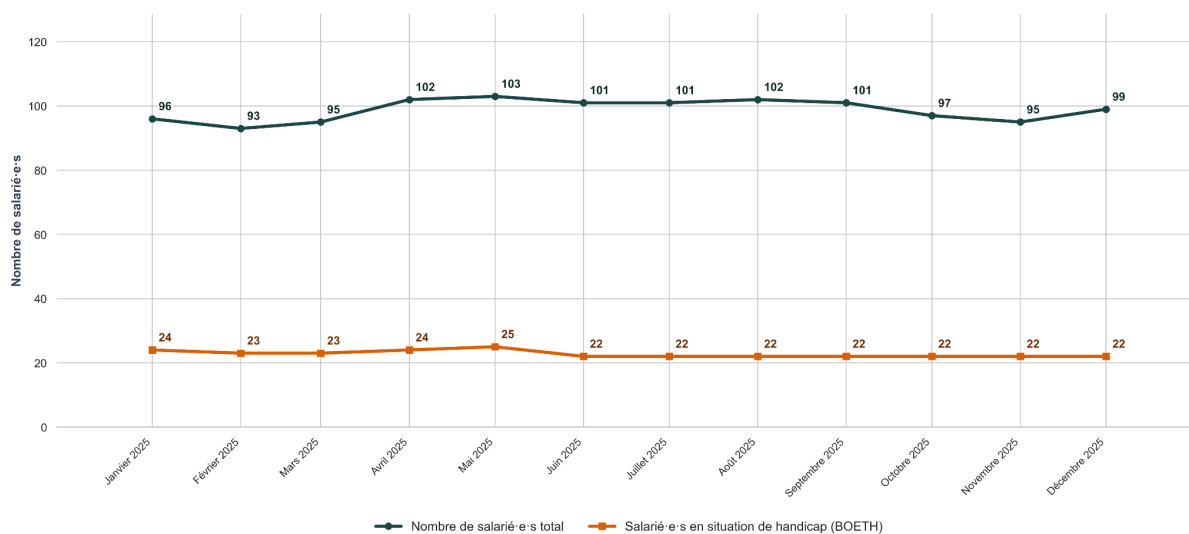
- Convention avec l'Agefiph sur l'année 2025 :
 - Nombre de forfaits attribués pour les personnes reconnues ou en cours de reconnaissance : **7**
 - Montant financier : **21 000 €**
- Au sein de l'EBE, avez-vous défini un processus pour identifier la situation de handicap et favoriser sa prise en compte pour l'intégration ? **Non.**
- Axes managériaux inclusifs mis en place dans l'EBE et illustrations concrètes :
 - Accompagner à l'autonomie
 - Progressivité : Délégation graduelle de responsabilités pour permettre une montée en compétences sécurisante.
 - Temporalité : Respect du rythme de chacun en laissant le temps nécessaire pour prendre ses marques au sein de l'entreprise.
 - Gestion des inaptitudes
 - Flexibilité opérationnelle : Réajustement systématique de l'activité pour qu'elle demeure compatible avec l'inaptitude constatée.
 - Approche individuelle : Traitement des situations au cas par cas pour garantir une solution sur mesure.
 - Prévenir les tensions
 - Anticipation : Information transparente de l'ensemble du collectif en amont de l'arrivée de nouveaux collaborateurs ou de changements.
 - Dialogue : Organisation de réunions individuelles et de groupes très régulières pour libérer la parole.
 - Adapter l'emploi en faisant collectif
 - Écoute active : Prise en compte des parcours de vie et professionnels pour répondre aux besoins globaux du groupe.
 - Cohésion : Utilisation des réunions de groupe comme levier de coordination et d'ajustement collectif.
 - Accompagner les handicaps visibles
 - Aménagement : Adaptation matérielle et organisationnelle des postes de travail en fonction des spécificités du handicap.
 - Accompagner les handicaps invisibles
 - Bienveillance : Posture d'écoute constante pour identifier les besoins de compensation non apparents.
 - Soutien : Accompagnement de proximité pour sécuriser le maintien dans l'emploi sans mise en échec.
 - Gestion des situations d'addiction
 - Relais experts : Mise en relation directe des salariés concernés avec des addictologues pour un suivi spécialisé et extérieur.

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 : **22,22 %**

Évolution des effectifs - Territoire : Le Teil



Focus sur l'Entreprise à but d'emploi ActiViTeil :

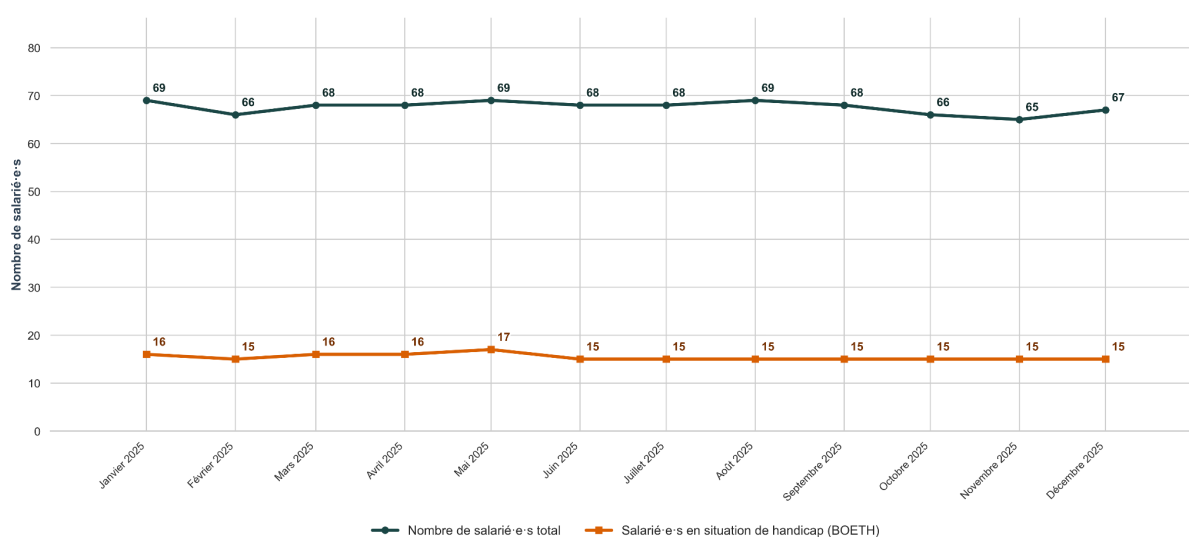
- Carte d'identité :
 - Date d'embauche des 1ers salarié-es issu-es de la privation d'emploi : **le 07/03/2022**
 - Nombre de salarié-es au 31/12/2025 : **73**
 - Référent handicap nommé : **oui (2)**
- Evolution du nombre de salarié-es en situation de handicap issus de la privation durable d'emploi/Evolution du nombre total de salarié-es :

20,55 % : 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

18,17 % : 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 : **4**

Évolution des effectifs - EBE : ActiViTeil



- Convention avec l'Agefiph sur l'année 2025 :
 - 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 :

- *“En amont de l'embauche : l'équipe projet fait le point sur les personnes et peut repérer une éventuelle RQTH ou alors des difficultés liées à la santé. Ces besoins sont remontés à l'EBE afin qu'ils puissent être pris en compte dans la prise de poste.*
- *Lors de la prise de poste : un entretien de fin de période d'essai est organisé, ce qui permet à la direction de faire le point avec le ou la salarié.e sur les éventuelles difficultés rencontrées pendant cette période et mettre en place les adaptations nécessaires. Si besoin, des soutiens extérieurs sont mobilisés (partenaires, prestations etc.).”*
- Axes managériaux inclusifs mis en place dans l'EBE et illustrations concrètes :
 - Accompagner à l'autonomie
 - Valorisation des compétences : Favoriser l'auto-évaluation, le feedback constructif et la transmission de savoir-faire par le tutorat ou mentorat.
 - Responsabilisation : Encourager les initiatives, les rencontres avec les partenaires extérieurs et la co-construction du parcours professionnel.
 - Soutien : Présence active des encadrants pour rassurer, stimuler et clarifier les priorités.
 - Gestion des inaptitudes
 - Prévention : Proposition systématique de changement d'atelier pour des activités moins physiques dès l'apparition de difficultés.
 - Accompagnement : Orientation vers la médecine du travail en cas d'impossibilité de reclassement, dans le respect du souhait du salarié.
 - Prévenir les tensions
 - Cadre collectif : Réunions plénières et sensibilisation régulière au respect des différences et à la RQTH.
 - Médiation : Posture d'écoute active pour permettre l'expression et la résolution rapide des conflits.
 - Adapter l'emploi en faisant collectif
 - Management inclusif : Système de gestion valorisant la diversité des profils et intégrant tous les points de vue.
 - Immersion : Phase de découverte mutuelle de deux semaines pour confronter envies et contraintes réelles.
 - Organisation : Temps de travail choisi et soutien mutuel via des référents de proximité.
 - Accompagner les handicaps visibles
 - Aménagements physiques : Prise en compte des contre-indications (port de charges, station debout) et sollicitation des aides techniques de l'Agefiph.
 - Accompagner les handicaps invisibles
 - Santé psychique : Alternance entre travail individuel et collectif pour limiter la fatigue cognitive.
 - Réseau de soin : Partenariat étroit avec l'Équipe Mobile Psychiatrie Précarité et le lieu d'écoute communal.
 - Gestion des situations d'addiction
 - Partenariat : Formation des encadrants et sensibilisation des salariés avec Addiction France.
 - Cadrage : Règles claires dans le règlement intérieur pour concilier parcours de soin et sécurité au travail.

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 31/12/2025 : **35**
- Référent handicap nommé : **Non**

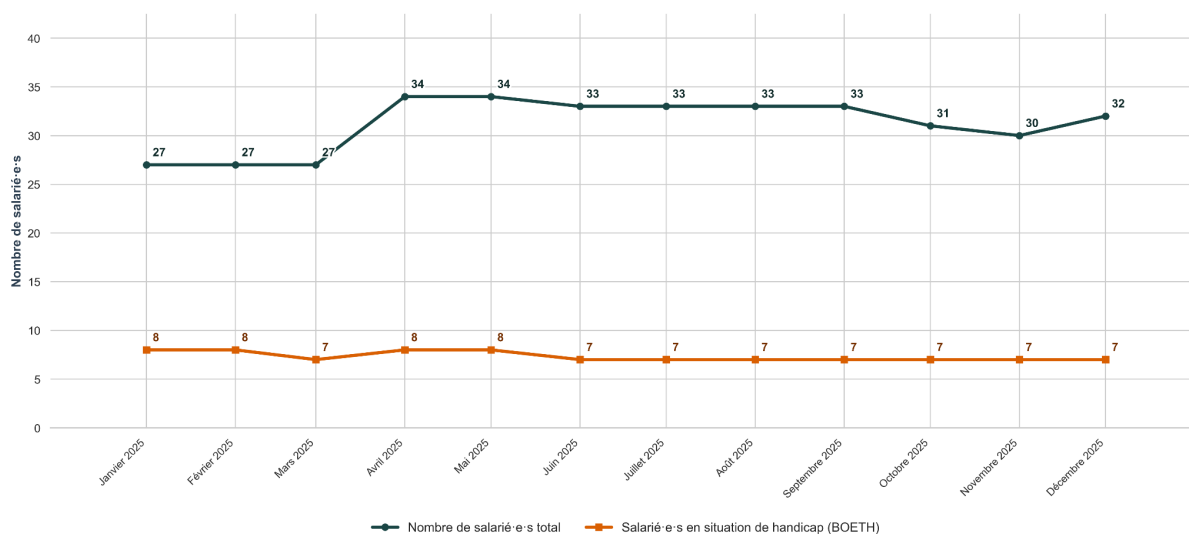
- Evolution du nombre de salarié-es en situation de handicap issus de la privation durable d'emploi/Evolution du nombre total de salarié-es :

20,00 % : 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

22,97 % : 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 - EBE : DECLIC ET DES CLAPS



- Convention avec l'Agefiph sur l'année 2025 :

- 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 :

- "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 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 :

- Accompagner à l'autonomie
 - Progressivité : Accompagnement structuré via des POEI, immersions et parrainages.
 - Méthodologie : Définition d'un cadre clair, suivi régulier et adaptation des missions aux capacités spécifiques.
 - Responsabilisation : Encouragement à la prise d'initiative pour renforcer la confiance.
- Gestion des inaptitudes
 - Priorité au maintien : Aménagement de poste ou changement de missions dès l'avis médical.

- Recherche interne : Adaptation du rythme et des tâches en s'appuyant sur la médecine du travail.
- Partenariat : Mobilisation de Cap Emploi et des services sociaux pour sécuriser le parcours.
- Prévenir les tensions
 - Clarté : Définition précise des rôles pour éviter les incompréhensions.
 - Communication : Valorisation de l'entraide et retours d'expérience collectifs.
 - Équité : Ajustement des charges de travail pour éviter les comparaisons entre salariés.
- Adapter l'emploi en faisant collectif
 - Cadre co-construit : Règles partagées et charte de civilité signée par tous.
 - Synergie : Utilisation de la diversité des profils comme une richesse pour la complémentarité des tâches.
 - Encadrement spécifique : Coordinateurs avec des profils d'éducateurs spécialisés.
- Accompagner les handicaps visibles
 - Technique : Ergonomie, matériel adapté et accessibilité pour réduire les contraintes physiques.
 - Organisation : Rythme ajusté et sécurisation de l'environnement de travail.
 - Soutien : Accompagnement managérial direct avec un référent identifié.
- Accompagner les handicaps invisibles
 - Structure : Tâches prévisibles, travail exclusif en binôme et limitation du stress (poste calme).
 - Flexibilité : Adaptation des missions selon les capacités du moment et pauses possibles.
 - Appui externe : Collaboration avec l'EMPP et médiatrices santé pour le suivi.
- Gestion des situations d'addiction
 - Prévention : Sessions de sensibilisation avec Addiction France.
 - Cadre légal : Équilibre entre sécurité collective et respect du règlement intérieur co-écrit.
 - Dialogue : Management spécifique conciliant exigence contractuelle et accompagnement.

Agglomération de Saint-Girons : L'UBAC

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

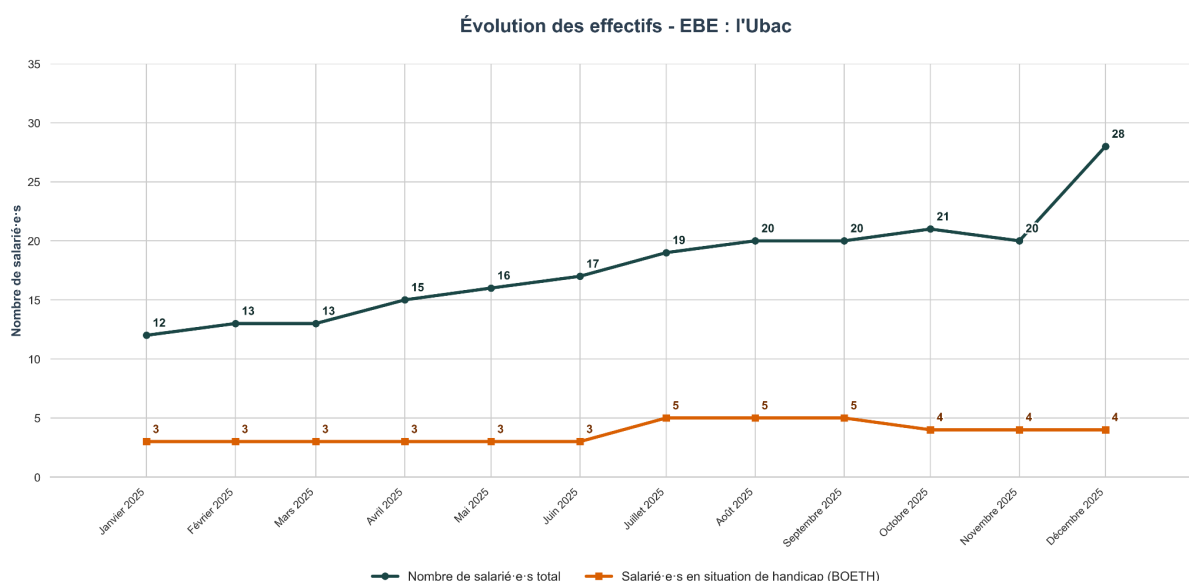
Focus sur l'Entreprise à but d'emploi UBAC :

- 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 31/12/2025 : **29**
 - 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 :

13,79 % : 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

22,70 % : c'est le taux de l'OETH de l'EBE calculé

Nombre de situations accompagnées pour une reconnaissance depuis l'ouverture de l'EBE : **3**



- **Convention avec l'Agefiph sur l'année 2025 :**

- 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 :

- *"Processus basé sur le volontariat, la confidentialité et l'adaptation du poste."*

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

- Accompagner à l'autonomie
 - Montée en charge : Progression graduée des compétences et sécurisation des parcours par des ajustements réguliers.
 - Méthodes : Utilisation du binôme, du tutorat et de l'octroi d'un droit à l'erreur pour encourager la prise d'initiative.
- Gestion des inaptitudes
 - Flexibilité : Adaptation systématique de l'activité et recherche active de reclassement au sein des différents pôles de l'EBE.
 - Expertise : Dialogue permanent avec les partenaires médicaux pour ajuster le poste aux capacités réelles.
- Prévenir les tensions
 - Cadre : Rappel des règles communes et valorisation de la complémentarité des profils pour souder l'équipe.
 - Régulation : Arbitrage managérial réactif et organisation de temps d'échange collectifs pour désamorcer les conflits.
- Adapter l'emploi en faisant collectif
 - Modularité : Construction d'activités souples permettant une répartition des tâches selon les forces de chacun.
 - Inclusion : Reconnaissance des limites individuelles sans stigmatisation ni exclusion du processus productif.
- Accompagner les handicaps visibles
 - Compensation : Mise en place d'aménagements matériels et organisationnels spécifiques pour sécuriser le poste de travail.
- Accompagner les handicaps invisibles

- Vigilance : Management fondé sur l'écoute, la confidentialité et une grande souplesse organisationnelle pour pallier les fatigabilités.
- Gestion des situations d'addiction
 - Posture : Approche non jugeante visant à sécuriser les situations de travail immédiates.
 - Orientation : Accompagnement du salarié vers les partenaires de santé et structures sociales compétentes.

Troyes - Champagne : Sequoia

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

Focus sur l'Entreprise à but d'emploi Sequoia:

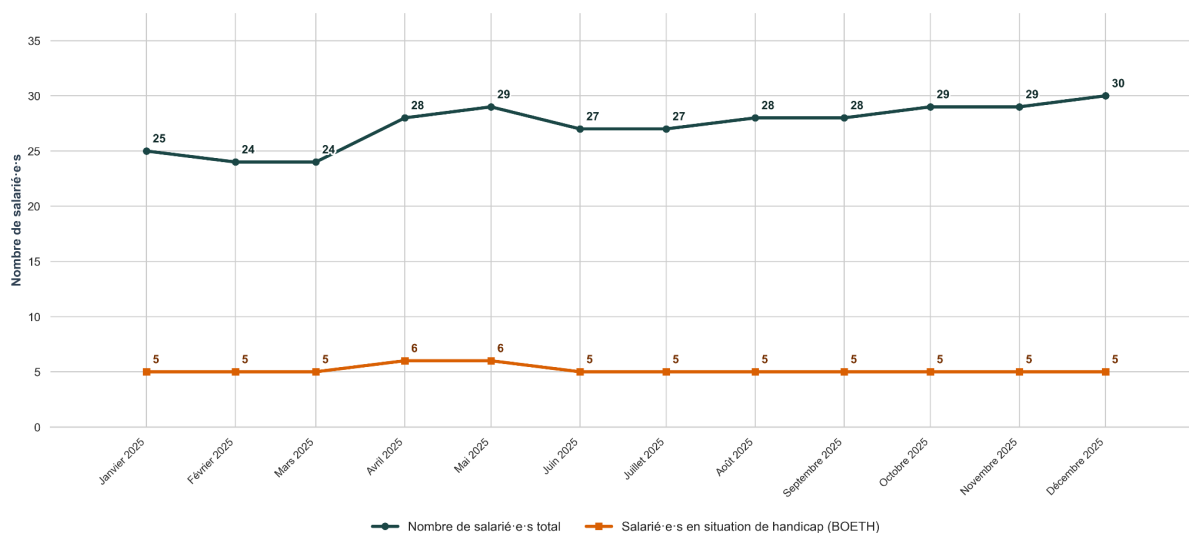
- Carte d'identité :
 - Date d'embauche des 1ers salarié-es issu-es de la privation d'emploi : **le 06/11/2023**
 - Nombre de salarié-es au 31/12/2025 : **34**
 - Référent handicap nommé : **oui (1)**
- Evolution du nombre de salarié-es en situation de handicap issus de la privation durable d'emploi/Evolution du nombre total de salarié-es :

14,71 % : 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

18,18 % : 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 - EBE : SEQUOIA



- Convention avec l'Agefiph sur l'année 2025 :
 - 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 :
 - Accompagner à l'autonomie

- Posturer le management : adopter un langage non infantilisant et rester naturel pour favoriser une relation de confiance.
 - Valorisation : mettre l'accent sur les compétences et les réalisations concrètes pour renforcer le pouvoir d'agir du salarié.
- Gestion des inaptitudes
 - Reconnaissance de l'expertise : valoriser le savoir et l'expérience du salarié pour co-construire les solutions.
 - Participation active : impliquer systématiquement les personnes dans les décisions concernant l'aménagement de leurs propres tâches.
- Prévenir les tensions
 - Lutter contre les préjugés : mener des actions régulières de sensibilisation pour changer les regards et éviter les discriminations.
 - Formation : professionnaliser les référents handicap sur le cadre légal et les types de handicaps pour désamorcer les incompréhensions.
- Adapter l'emploi en faisant collectif
 - Intelligence collective : élaborer des solutions plurielles (horaires, outils, process) de manière concertée.
 - Accessibilité universelle : créer un environnement (matériel et communication) bénéfique aux personnes handicapées comme à l'ensemble du collectif.
- Accompagner les handicaps visibles
 - Aménagements techniques : adapter les matériels, les outils et les postes de travail de manière ergonomique.
 - Flexibilité : ajuster les process et les horaires pour compenser les limitations physiques identifiées.
- Accompagner les handicaps invisibles
 - Adaptation des consignes : proposer des aménagements spécifiques dans les instructions de travail et les process.
 - Soutien externe : mobiliser des intervenants spécialisés, en intra ou en externe, pour un accompagnement sur mesure.
- Gestion des situations d'addiction
 - Recours aux experts : faire appel à des intervenants extérieurs qualifiés pour traiter ces situations spécifiques.
 - Démarche d'accompagnement : intégrer des solutions d'appui externes pour sécuriser le parcours du salarié.

6.2.1.5 Jouques : ELAN

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

Focus sur l'Entreprise à but d'emploi ELAN :

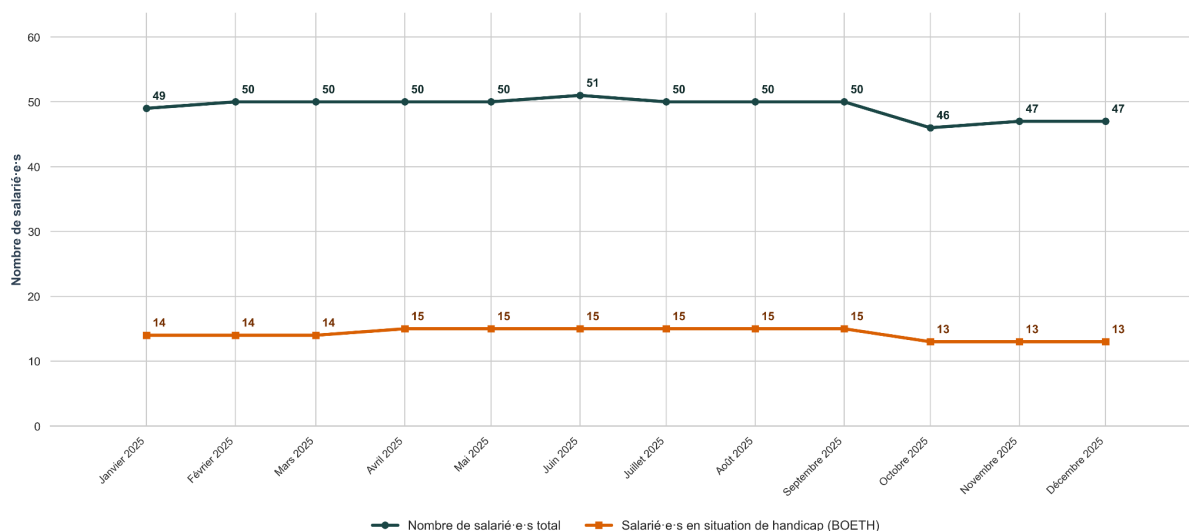
- Carte d'identité :
 - Date d'embauche des 1ers salarié-es issu-es de la privation d'emploi : **le 10/04/2017**
 - Nombre de salarié-es au 31/12/2025 : **49**
 - Référent handicap nommé : **oui (1)**
- Evolution du nombre de salarié-es en situation de handicap issus de la privation durable d'emploi/Evolution 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

32,70 % : 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 - EBE : Elan



● Convention avec l'Agefiph sur l'année 2025 :

- 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 par le CLE,
- Premiers entretiens avec la direction pour échanger sur la situation.

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

- Accompagner à l'autonomie
 - Mise en place d'un tutorat par des pairs compétents pour transmettre les savoir-faire.
 - Proposition de formations diversifiées pour renforcer les compétences individuelles.
 - Phase d'intégration de deux semaines permettant de découvrir toutes les activités.
- Gestion des inaptitudes
 - Traitement conforme au droit commun en lien étroit avec le médecin du travail.
 - Recherche systématique de solutions de reclassement interne lorsque l'aptitude au poste est remise en cause.
- Prévenir les tensions
 - Management de proximité assuré par des coordinateurs formés au suivi rapproché.
 - Intervention mensuelle d'une psychologue du travail (entretiens individuels et collectifs).
 - Traitement rapide des conflits via des entretiens officiels ou officieux avec la direction.
- Adapter l'emploi en faisant collectif
 - Développement de la polyvalence pour que les activités soient accessibles au plus grand nombre.
 - Annonce préalable de chaque nouvelle intégration pour préparer l'équipe.
 - Adaptations basées sur les restrictions précises identifiées par la médecine du travail.
- Accompagner les handicaps visibles
 - Collaboration indispensable avec Cap Emploi pour les aménagements matériels techniques.
 - Travail quotidien de l'encadrement sur l'acceptation de la différence par les autres collaborateurs.

- Accompagner les handicaps invisibles
 - Suivi renforcé via des ateliers et entretiens menés avec la psychologue du travail.
 - Adaptation quotidienne des tâches par les encadrants selon l'état du salarié.
 - Double filtrage (CLE et direction) dès l'embauche pour déceler les besoins spécifiques.
- Gestion des situations d'addiction
 - Posture de fermeté : refus des salariés sous influence pour protéger le collectif.
 - Distinction claire entre le rôle de l'employeur et celui des médecins (refus de la compassion excessive).
 - Orientation vers les institutions et médecins compétents pour le traitement thérapeutique.

Colombelles : ATIPIIC

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

Focus sur l'Entreprise à but d'emploi ATIPIIC :

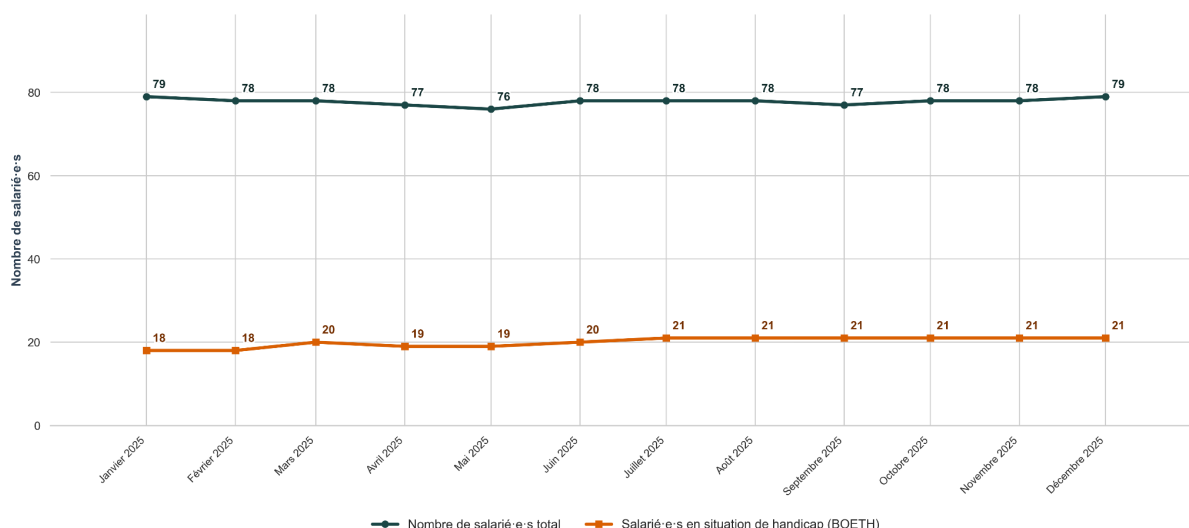
- Carte d'identité :
 - Date d'embauche des 1ers salarié-es issu-es de la privation d'emploi : **le 19/04/2017**
 - Nombre de salarié-es au 31/12/2025 : **84**
 - Référent handicap nommé : **oui (1)**
- Evolution du nombre de salarié-es en situation de handicap issus de la privation durable d'emploi/Evolution 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

16,81 % : 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**

Évolution des effectifs - EBE : Atipic



- Convention avec l'Agefiph sur l'année 2025 :
 - Nombre de forfaits attribués pour les personnes reconnues ou en cours de reconnaissance : **NC**
 - Montant financier : **NC**

- 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 avec la santé mentale.”
- Axes managériaux inclusifs mis en place dans l'EBE et illustrations concrètes :
 - Accompagner à l'autonomie
 - Progressivité : passage de consignes simples à l'ajout graduel de responsabilités.
 - Accessibilité : adaptation des supports écrits en mode FALC (Facile à Lire et à Comprendre).
 - Potentiel : échanges réguliers avec les référents pour identifier les freins et les leviers d'évolution.
 - Gestion des inaptitudes
 - Partenariats : collaboration avec les équipes internes et les coordinateurs pour ajuster les postes.
 - Reclassement : valorisation des acquis et des formations antérieures dans les missions sociales ou d'insertion.
 - Prévenir les tensions
 - Pédagogie : rappel constant du sens et des valeurs de l'EBE (inclusion, TZCLD).
 - Accueil : information systématique des équipes lors de l'arrivée d'un nouveau salarié.
 - Adapter l'emploi en faisant collectif
 - Posture : management basé sur l'écoute, la bienveillance et le travail en commun.
 - Synergie : co-construction des solutions d'adaptation directement avec les équipes de terrain.
 - Accompagner les handicaps visibles
 - Compensation : aménagement technique du poste de travail avec l'appui de Cap Emploi et de l'Agefiph.
 - Accompagner les handicaps invisibles
 - Sensibilisation : actions d'information auprès du collectif pour favoriser la compréhension.
 - Soutien externe : aménagement de la charge de travail et relais avec des structures spécialisées comme l'Adapt.
 - Gestion des situations d'addiction
 - Professionnalisation : suivi de formations de sensibilisation spécifiques avec la MIST (Médecine du Travail).

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 :

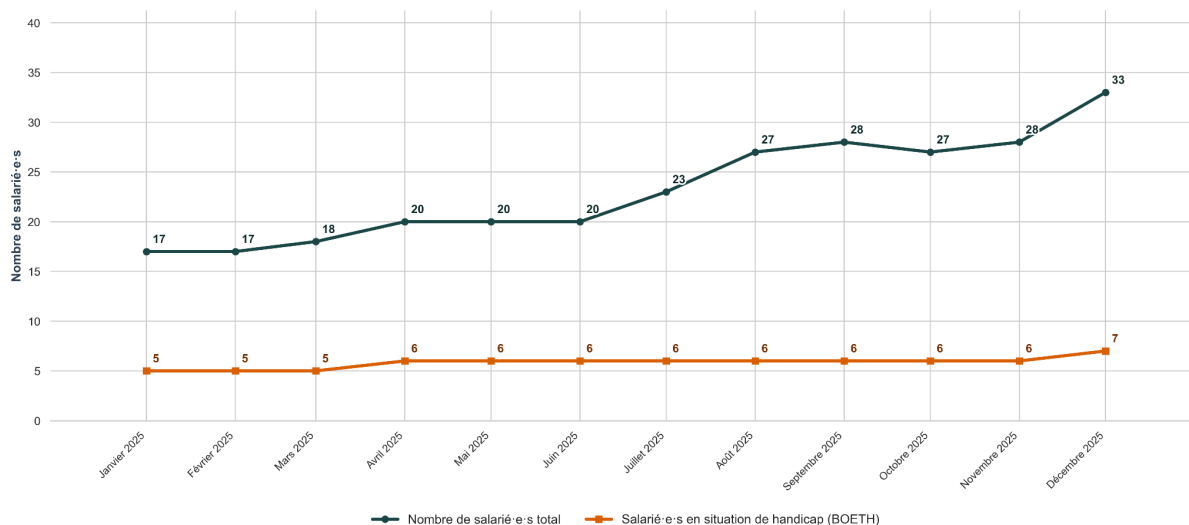
- Carte d'identité :
 - Date d'embauche des 1ers salarié-es issu-es de la privation d'emploi : **le 01/08/2024**
 - Nombre de salarié-es au 31/12/2025 : **36**
 - Référent handicap nommé : **oui** (1)
- Evolution du nombre de salarié-es en situation de handicap issus de la privation durable d'emploi/Evolution du nombre total de salarié-es :

19,44 % : 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

21,88 % : 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 - EBE : Bosser Ensemble Sur le Territoire (BEST)



- Convention avec l'Agefiph sur l'année 2025 :

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

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

Actions réalisées :

- *“Cela se fait en premier lieu au sein de la commission parcours, ensuite en entretien avec la personne et la personne référente qui l'accompagne si la personne le souhaite.”*

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

- Accompagner à l'autonomie
 - Confiance : Levier principal pour amener le salarié vers l'indépendance, à un rythme très variable selon les individus.
 - Progressivité : Suivi mensuel formalisé pour ajuster l'organisation et l'intérêt des missions.
- Gestion des inaptitudes
 - Défi économique : Difficulté à concilier des restrictions importantes avec des activités ayant du sens et une rentabilité pour l'entreprise.
 - Adaptabilité : Ajustement constant des tâches pour maintenir un travail rémunérateur malgré les limitations.
- Prévenir les tensions
 - Transparence : Dialogue ouvert sur les capacités réelles de chacun pour justifier l'accès ou non à certaines activités.
 - Communication croisée : Échanges permanents en individuel et lors des réunions d'équipe collectives.
- Adapter l'emploi en faisant collectif
 - Intégration mesurée : Arrivées limitées à 5 personnes maximum pour garantir un accueil de qualité par les équipes.
 - Découverte : Rotation sur les activités après une première phase sur le poste de prédilection.
- Accompagner les handicaps visibles

- Co-construction : Aménagement technique du poste défini directement avec le salarié selon les besoins réels.
- Souplesse : Adaptation au cas par cas au-delà des règles communes de l'entreprise.
- Accompagner les handicaps invisibles
 - Rassurance : Présence renforcée de l'encadrement et des référents d'activité pour sécuriser les salariés anxieux.
 - Anticipation : Plusieurs rencontres et visites de l'EBE organisées avant même l'embauche.
- Gestion des situations d'addiction
 - Protection : Signalements et appels aux services d'urgence (15) si nécessaire pour protéger l'intégrité du salarié.
 - Appui institutionnel : Collaboration étroite avec la médecine du travail et l'inspection du travail pour des sensibilisations.

Semur-en-Auxois : EBE 21

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

Focus sur l'Entreprise à but d'emploi EBE 21 :

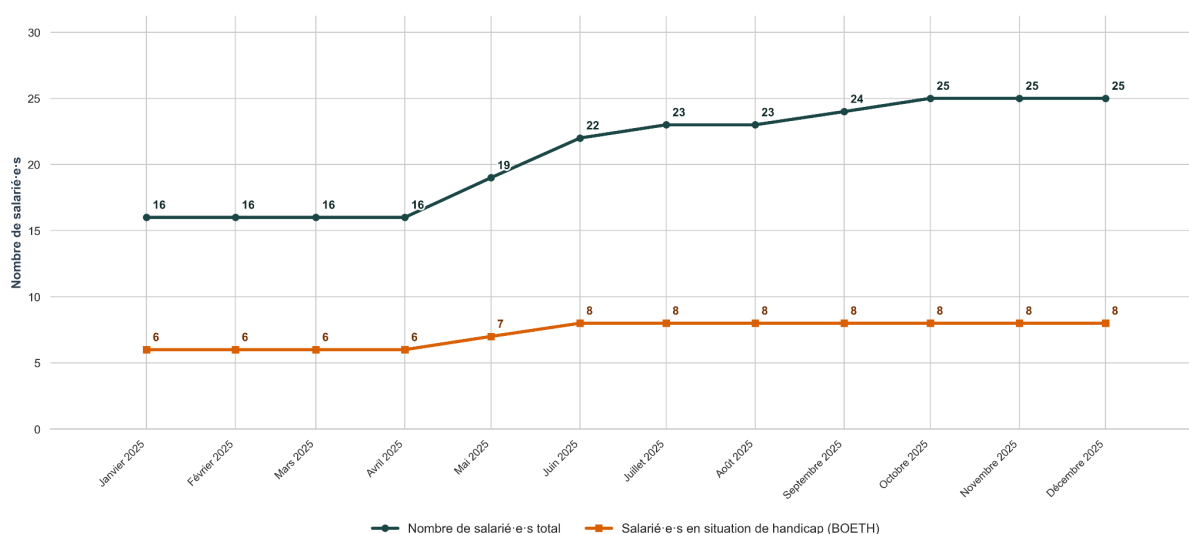
- Carte d'identité :
 - Date d'embauche des 1ers salarié·es issu·es de la privation d'emploi : **le 10/07/2023**
 - Nombre de salarié·es au 31/12/2025 : **27**
 - Référent handicap nommé : **oui (2)**
- Evolution du nombre de salarié·es en situation de handicap issus de la privation durable d'emploi/Evolution 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

41,31 % : 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 - EBE : EBE21



- Convention avec l'Agefiph sur l'année 2025 :
 - 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 renforcé côté CLE avant l'entrée en EBE et entretien en entreprise à la fin du stage en PMSMP.”
- Axes managériaux inclusifs mis en place dans l'EBE et illustrations concrètes :
 - Accompagner à l'autonomie
 - Appui par les pairs : Désignation d'un collègue "réfèrent" par activité pour guider le salarié.
 - Évaluation régulière : Entretiens de fin de stage et de période d'essai pour débriefer les difficultés.
 - Gestion des inaptitudes
 - Diversité des missions : Exploitation de la variété des activités de l'EBE pour garantir une place à chaque profil.
 - Validation amont : Utilisation systématique de la PMSMP pour tester les possibilités d'aménagement.
 - Prévenir les tensions
 - Pédagogie : Présentation dès le recrutement du concept d'équité vs égalité pour justifier les adaptations individuelles.
 - Médiation : Entretiens de résolution de conflits et échanges réguliers avec les référents sur l'ambiance.
 - Adapter l'emploi en faisant collectif
 - Intelligence collective : Participation de tous les salariés à la création des méthodes et de l'organisation du travail.
 - Transparence : Point journalier chaque matin pour assurer le même niveau d'information à tous.
 - Accompagner les handicaps visibles
 - Technique : Adaptation concrète des moyens matériels et des postes de travail.
 - Accompagner les handicaps invisibles
 - Flexibilité temporelle : Aménagement des horaires, tolérance sur les absences et pauses plus régulières si nécessaire.
 - Communication : Rappels réguliers au collectif sur la prise en compte des handicaps non apparents par la direction.
 - Gestion des situations d'addiction
 - Cadre strict : Tolérance zéro concernant la présence sous substances sur le lieu de travail.
 - Souplesse RH : Acceptation d'absences non rémunérées pour ce motif, doublée de points réguliers en cas de répétition.

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 31/12/2025 : **48**
 - Réfèrent handicap nommé : **oui (1)**

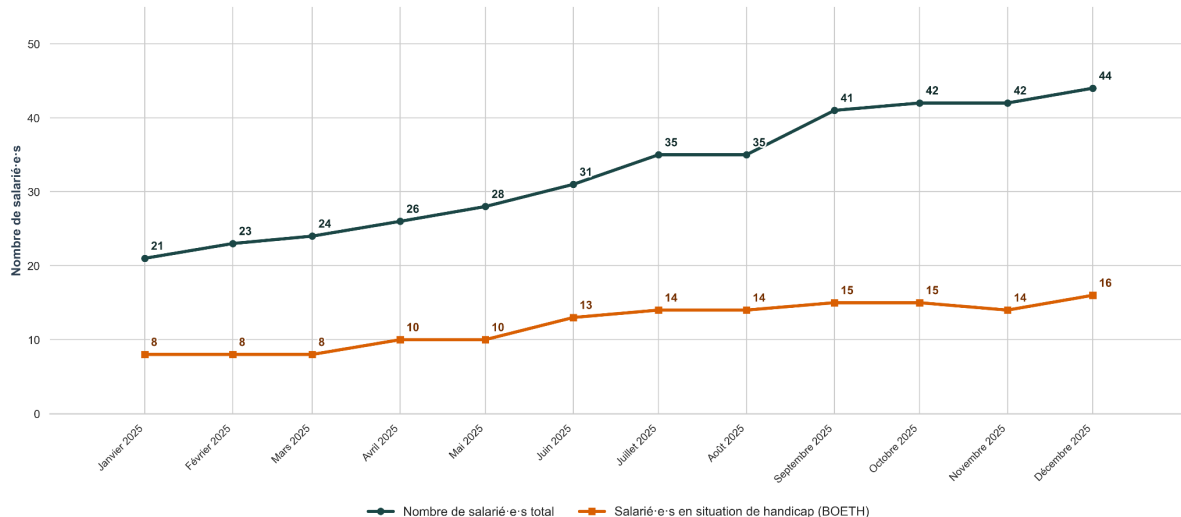
- Evolution du nombre de salarié-es en situation de handicap issus de la privation durable d'emploi/Evolution du nombre total de salarié-es :

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

37,12 % : 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 - EBE : Au Coeur de l'Emploi



- Convention avec l'Agefiph sur l'année 2025 :

- 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 :

- "Entretien d'embauche."

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

- Accompagner à l'autonomie
 - Condition d'acquisition : L'autonomie est progressive, conditionnée par la maîtrise de l'hygiène et de la sécurité.
 - Professionnalisation : État des lieux des compétences par l'encadrement et déploiement des AFEST en 2026.
 - Initiatives : Place laissée aux initiatives individuelles tant qu'elles ne perturbent pas l'organisation du groupe.
- Gestion des inaptitudes
 - Expérimentation : Volonté de reclassement interne systématique, bien que confrontée parfois au refus du salarié.
 - Médecine du travail : Déclenchement de visites à la demande, avec le consentement du salarié, pour ajuster les restrictions.
- Prévenir les tensions
 - Pédagogie : Sensibilisation du collectif au fait que le handicap peut générer des différences de rythme.
 - Acceptation : Les horaires adaptés sont mieux tolérés car le principe du "temps choisi" est connu de tous.
- Adapter l'emploi en faisant collectif

- Anticipation : Information du groupe avant chaque arrivée et point d'intégration à mi-période d'essai (2 mois).
- Bénéfice partagé : Les adaptations techniques (ex : sièges assis-debout) profitent à l'ensemble des salariés.
- Accompagner les handicaps visibles
 - Simplicité d'approche : Situations les plus faciles à gérer car l'évidence du handicap rend l'adaptation légitime aux yeux du collectif.
- Accompagner les handicaps invisibles
 - Approche indirecte : Accompagnement moins frontal pour ne pas braquer les personnes qui n'acceptent pas leur trouble.
 - Réactivité : Écoute active pour orienter vers le bon service interne ou passer le relais à des partenaires externes.
- Gestion des situations d'addiction
 - Détection renforcée : Recours à un encadrant formé (ETS) depuis fin 2025 pour mieux repérer les problématiques masquées.
 - Évolution : Prise de conscience d'une problématique croissante nécessitant une vigilance accrue dès l'embauche.

Centre Ouest Bretagne : EBECOB

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

Focus sur l'Entreprise à but d'emploi EBECOB :

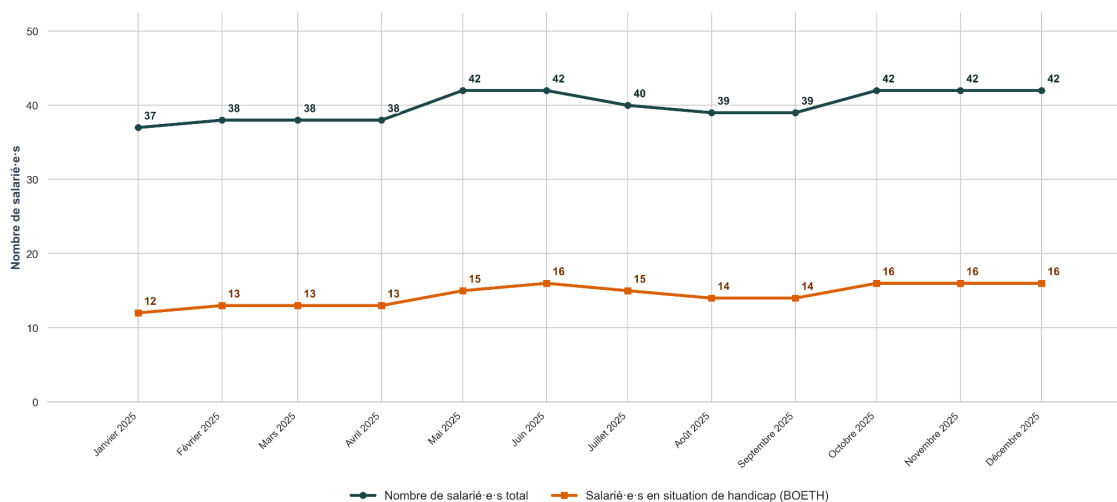
- Carte d'identité :
 - Date d'embauche des 1ers salarié-es issu-es de la privation d'emploi : **le 01/03/2022**
 - Nombre de salarié-es au 31/12/2025 : **45**
 - Référent handicap nommé : **oui** (1)
- Evolution du nombre de salarié-es en situation de handicap issus de la privation durable d'emploi/Evolution du nombre total de salarié-es :

35,56 % : 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

45,87 % : 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 - EBE : EBECOB



- Convention avec l'Agefiph sur l'année 2025 :
 - 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 :

 - *"L'EBECOB ne fait pas de recrutement. Le référent handicap intervient dans le processus de l'équipe projet."*
- Axes managériaux inclusifs mis en place dans l'EBE et illustrations concrètes :
 - Accompagner à l'autonomie
 - Évaluation pratique : Identification des compétences réelles lors des visites de locaux et des PMSMP (immersions).
 - Apprentissage ciblé : Développement des savoir-faire via l'AFEST (Action de Formation En Situation de Travail).
 - Confidentialité : Entretiens professionnels basés sur l'écoute et le respect du secret médical pour favoriser la confiance.
 - Gestion des inaptitudes
 - Partenariats : Communication constante avec l'AIST22 (santé au travail) pour ajuster les postes.
 - Flexibilité : Adaptation proactive de l'activité, du temps de travail et des horaires selon l'évolution de la santé.
 - Prévenir les tensions
 - Transparence encadrée : Information collective lors des immersions, sans divulguer de données personnelles sans accord exprès.
 - Dialogue : Ouverture à la discussion pour désamorcer les incompréhensions liées aux parcours de chacun.
 - Adapter l'emploi en faisant collectif
 - Adéquation : Ajustement des missions en tenant compte des aptitudes individuelles pour servir le groupe.
 - Processus : Adaptation des procédures de travail pour garantir une fluidité collective malgré les contraintes de chacun.
 - Accompagner les handicaps visibles
 - Aménagement technique : Modification concrète du poste de travail pour compenser les limitations physiques.
 - Validation : Échanges avec le référent handicap dès l'entretien d'embauche pour sécuriser l'installation.
 - Accompagner les handicaps invisibles
 - Adaptabilité : Ajustement fin de l'organisation et des horaires pour répondre aux troubles non apparents.
 - Réactivité : Adaptation des procédures de travail en fonction des besoins spécifiques de compensation.
 - Gestion des situations d'addiction
 - Soutien : Posture d'écoute bienveillante pour libérer la parole sans jugement.
 - Orientation : Relais systématique vers des spécialistes extérieurs pour une prise en charge adaptée.

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 :

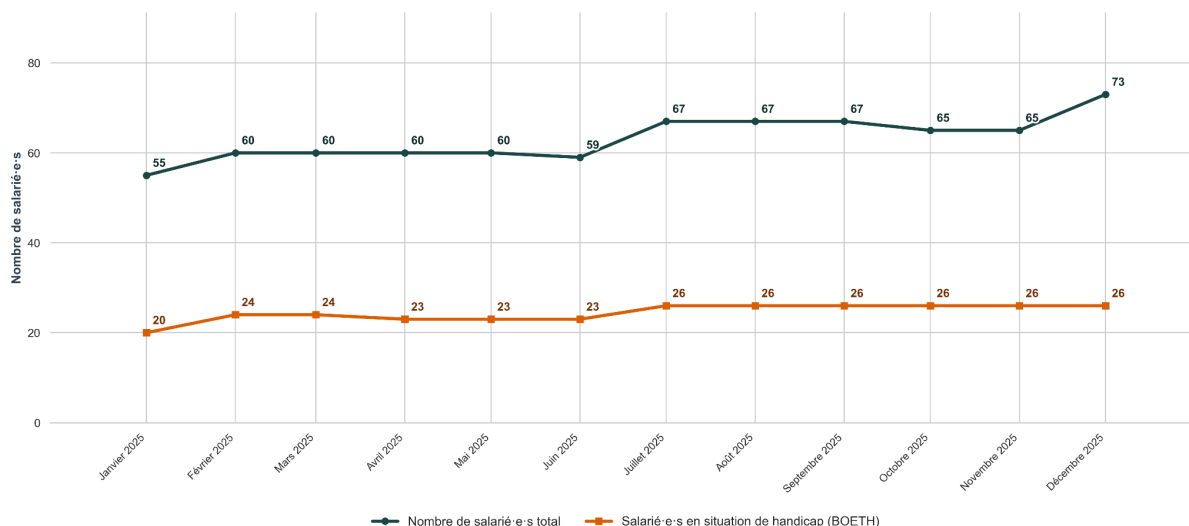
- Carte d'identité :
 - Date d'embauche des 1ers salarié-es issu-es de la privation d'emploi : le **09/01/2023**
 - Nombre de salarié-es au 31/12/2025 : **81**
 - Référent handicap nommé : **oui** (1)
- Evolution du nombre de salarié-es en situation de handicap issus de la privation durable d'emploi/Evolution du nombre total de salarié-es :

32,10 % : 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

31,86 % : 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**

Évolution des effectifs - EBE : Val d'Emploi



- Convention avec l'Agefiph sur l'année 2025 :
 - Nombre de forfaits attribués pour les personnes reconnues ou en cours de reconnaissance : **18**
 - Montant financier : **54 000 €**
- Au sein de l'EBE, avez-vous défini un processus pour identifier la situation de handicap et favoriser sa prise en compte pour l'intégration ? **Oui.**

Actions réalisées :

 - "Rencontres Equipe projet / Direction EBE lors de la constitution de la liste des volontaires prêts à rejoindre l'EBE; partage d'enjeux connus et identification de la capacité d'accueil de l'équipe encadrante de l'EBE."
- Axes managériaux inclusifs mis en place dans l'EBE et illustrations concrètes :
 - Accompagner à l'autonomie
 - Pilotage par objectifs : mise en place de tableaux de bord journaliers et points de suivi réguliers.
 - Progressivité : évolution de la nature des tâches selon la montée en compétences.
 - Postures managériales : valorisation systématique et retours constructifs sur les attendus.

- Gestion des inaptitudes
 - Anticipation médicale : prise de contact préventive avec le médecin du travail pour adapter les postes avant tout avis d'inaptitude.
 - Sécurité juridique : recours aux visites pour motif médical afin de garantir l'obligation de sécurité.
- Prévenir les tensions
 - Médiation et dialogue : création d'espaces de médiation et d'expression entre pairs pour libérer la parole.
 - Pédagogie : rappel constant des fondamentaux du projet TZCLD sur le droit à l'emploi pour tous.
 - Confiance : construction d'un lien privilégié entre managers et salariés.
- Adapter l'emploi en faisant collectif
 - Inclusion active : participation des salariés déjà en poste aux ateliers d'accueil des nouveaux.
 - Intégration : période progressive mêlant immersions techniques et ateliers sur le collectif de travail.
- Accompagner les handicaps visibles
 - Expertise ergonomique : sollicitation d'ergonomes et financement Agefiph pour l'achat de matériel de compensation.
 - Sensibilisation : interventions du référent handicap en réunion et actions lors de la SEEPH.
- Accompagner les handicaps invisibles
 - Partenariats santé : collaboration avec les Équipes Mobiles Psychiatrie Précarité (EMPP).
 - Adaptation continue : réunions bimestrielles de l'encadrement sur les enjeux d'ajustement des postes.
- Gestion des situations d'addiction
 - Transparence : échange direct sur les préoccupations de l'employeur et les besoins d'adaptation.
 - Lien maintenu : proposition de rendez-vous de liaison avec la direction en cas de suspension de contrat (hospitalisation) pour préparer le retour.

Concarneau : Treuzell

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

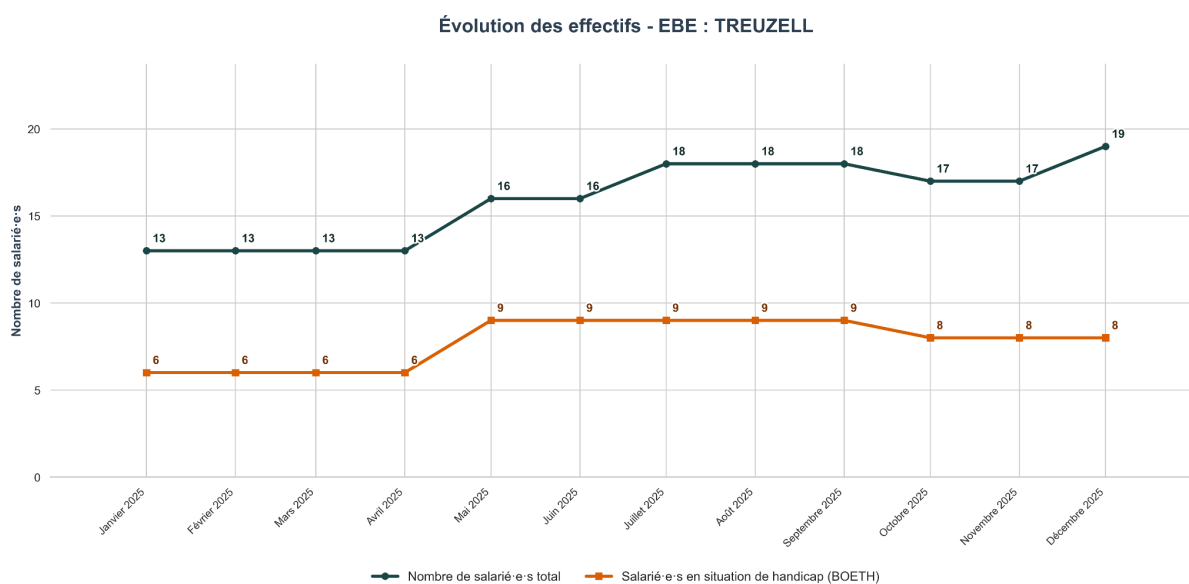
Focus sur l'Entreprise à but d'emploi Treuzell :

- 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 31/12/2025 : **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 :

36,36 % : 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

44,82 % : c'est le taux de l'OETH de l'EBE calculé

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



- **Convention avec l'Agefiph sur l'année 2025 :**

- 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 :**

- Accompagner à l'autonomie
 - Leviers de confiance : Utilisation systématique du binôme et du parrainage pour sécuriser la prise de poste.
 - Culture du dialogue : Pratique régulière du feedback pour encourager la progression individuelle.
- Gestion des inaptitudes
 - Souplesse contractuelle : Possibilité de réviser le temps de travail pour l'adapter aux capacités réelles.
 - Relais experts : Sollicitation de la médecine du travail et des centres médico-psychologiques pour un suivi spécialisé.
- Prévenir les tensions
 - Médiation par les valeurs : Rappel constant des principes de bienveillance et de respect co-construits par le collectif.
 - Management partagé : Transparence totale de la direction sur les décisions importantes pour éviter les incompréhensions.
- Adapter l'emploi en faisant collectif
 - Immersion longue : Période de 15 jours sur l'ensemble des activités pour une intégration en douceur.
 - Savoir-être : Valorisation de l'empathie et de l'écoute au sein de l'équipe technique et de direction.
- Accompagner les handicaps visibles
 - Préparation amont : Identification des obstacles avec la chargée de projet TZCLD avant l'embauche.
 - Aménagement : Mise en situation réelle durant l'immersion pour ajuster le poste.
- Accompagner les handicaps invisibles

- Référents internes : Identification de salariés relais informés des spécificités du handicap pour le soutien quotidien.
- Sensibilisation : Travail pédagogique interne pour favoriser l'inclusion des troubles non apparents.
- Gestion des situations d'addiction
 - Cadre sécurisant : Mise en place d'un environnement à la fois strict sur les règles et bienveillant dans l'approche.
 - Ancrage territorial : Identification et mobilisation des relais de soin extérieurs sur le territoire.

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 31/12/2025 : **49**
 - Référent handicap nommé : **oui (1)**

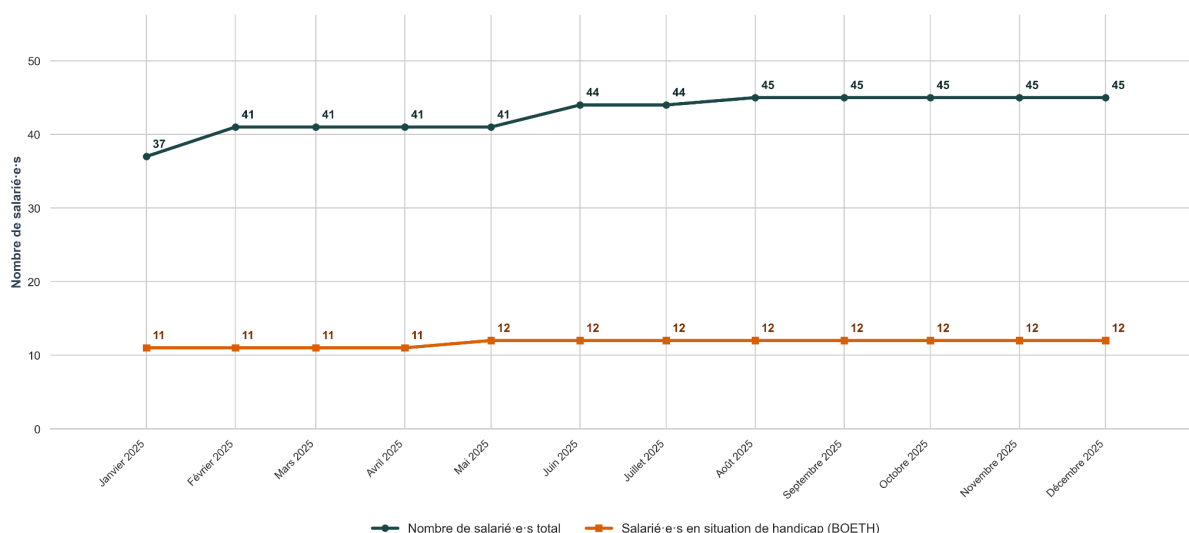
- Evolution du nombre de salarié-es en situation de handicap issus de la privation durable d'emploi/Evolution du nombre total de salarié-es :

24,49 % : 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

19,53 % : 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**

Évolution des effectifs - EBE : Nevez Amzer



- Convention avec l'Agefiph sur l'année 2025 :
 - 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 :

- *“Questions posées directement à l’entretien de première rencontre effectué avec la chargée de mission avant stage. Les encadrants concernés ainsi que le directeur adjoint en sont informés pour adapter le travail en fonction.”*

● Axes managériaux inclusifs mis en place dans l’EBF et illustrations concrètes :

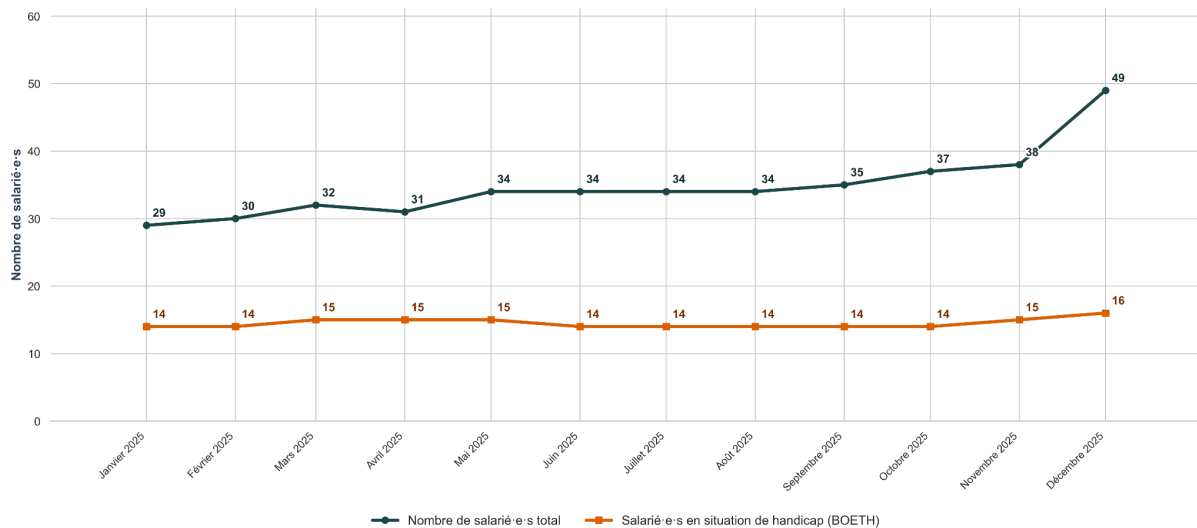
- Accompagner à l’autonomie
 - Entraînement sécurisé : Pratique sur des matériaux de récupération (couture, bois) pour favoriser le droit à l’erreur.
 - Transmission : Formation de pair à pair et accompagnement quotidien par la direction pour instaurer des routines (commandes, relation client).
 - Polyvalence : Attribution de deux activités différentes par semaine pour élargir le champ des compétences.
- Gestion des inaptitudes
 - Reclassement : Orientation vers de nouvelles activités suite à des immersions sur tous les pôles métiers.
 - Soutien administratif : Accompagnement dans les démarches AAH ou pension d’invalidité et recours au temps partiel thérapeutique.
- Prévenir les tensions
 - Équité : Répartition des tâches au prorata du temps travaillé et équilibrage de la charge entre collègues.
 - Sens collectif : Veille quotidienne pour éviter le sentiment d’occupationnel et s’assurer que chacun comprend la finalité du travail.
- Adapter l’emploi en faisant collectif
 - Interchangeabilité : Formation constante pour éviter qu’un salarié soit seul détenteur d’un savoir-faire, garantissant la fluidité de la production.
 - Complémentarité : Appui mutuel entre salariés selon leurs facilités respectives sur une même tâche.
- Accompagner les handicaps visibles
 - Moyens matériels : Fourniture d’équipements adaptés et mise en place systématique de binômes pour sécuriser l’activité.
 - Amont : Stage de 2 semaines (PMSMP) pour appréhender les capacités réelles avant la signature du contrat.
- Accompagner les handicaps invisibles
 - Mieux-être global : Sensibilisation au bien-être au travail et à domicile (budget, consommation) via des partenaires comme AGIR ABCD.
 - Accessibilité : Répétition des consignes et simplification des tâches pour qu’elles ne nécessitent aucune aptitude physique ou technique bloquante.
- Gestion des situations d’addiction
 - Réseau de soin : Lien étroit avec l’assistante sociale (CDAS), la médecine du travail et redirection vers le CSAPA.
 - Alerte : Vigilance de la direction et interventions d’experts extérieurs pour sensibiliser sur les consommations.

Bordeaux Grand Parc : Groupement d'Employeurs Grand-Parc Solidaire et La Fourmilière

Territoire habilité par arrêté ministériel : **le 24/04/2024**

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 : **32,65 %**

Évolution des effectifs - Territoire : Bordeaux Grand Parc



Focus sur l'Entreprise à but d'emploi GE Grand Parc :

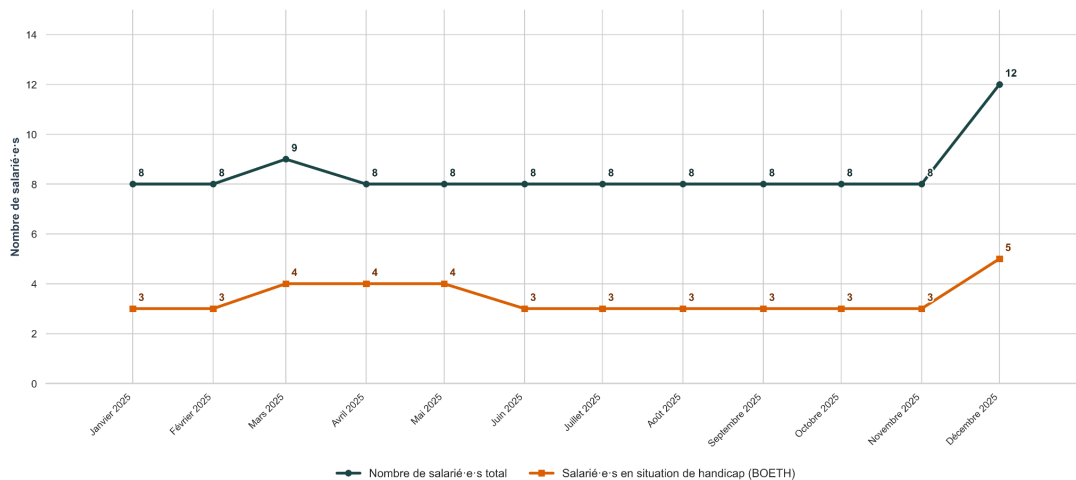
- Carte d'identité :
 - Date d'embauche des 1ers salarié-es issu-es de la privation d'emploi : **07/2024**
 - Nombre de salarié-es au 31/12/2025 : **12**
 - Référent handicap nommé : **oui (1)**
- Evolution du nombre de salarié-es en situation de handicap issus de la privation durable d'emploi/Evolution du nombre total de salarié-es :

38,46 % : 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

45,63 % : 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**

Évolution des effectifs - EBE : EBE GE Grand-Parc Solidaire



- Convention avec l'Agefiph sur l'année 2025 :
 - 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 :

 - *"Avant chaque recrutement, nous avons un temps entre le CLE (chargée d'accompagnement), la direction de l'EBE et l'équipe de maintien dans l'emploi (CIP et référente handicap).*
 - *Lors de l'embauche, chaque salarié.e effectue un entretien avec notre référente handicap afin de procéder à l'inscription de la médecine du travail. Ce motif de rencontre sert de prétexte à un diagnostic sur la situation de la personne. En fonction des recommandations de la référente et de la médecine du travail, des adaptations et un accompagnement sont mis en place. Il est suivi par la référente handicap."*
- Axes managériaux inclusifs mis en place dans l'EBE et illustrations concrètes :
 - Accompagner à l'autonomie
 - Progressivité : Montée en compétences graduelle soutenue par un accompagnement régulier et la valorisation des acquis.
 - Tutorat : Présence d'un référent sur site pour épauler le salarié dans ses missions quotidiennes, notamment lors des mises à disposition (MAD).
 - Gestion des inaptitudes
 - Reclassement : Diagnostic précis de la situation et orientation accompagnée vers de nouvelles missions compatibles.
 - Pédagogie : Travail spécifique sur la compréhension des nouvelles contraintes par le salarié.
 - Prévenir les tensions
 - Équilibre : Ajustement entre les temps de production (MAD), les réunions collectives et le suivi individuel.
 - Vision commune : Recours au dialogue et aux réunions d'équipe pour maintenir des objectifs partagés.
 - Adapter l'emploi en faisant collectif
 - Management inclusif : Sensibilisation active des encadrants et transmission fluide d'informations entre le CLE, la direction et l'équipe de maintien dans l'emploi (CIP/Référente).
 - Communication : Gestion individualisée des besoins, puis partage d'informations au reste de l'équipe selon les nécessités.
 - Accompagner les handicaps visibles
 - Partenariats experts : Collaboration systématique avec Cap Emploi et la médecine du travail pour les aménagements.
 - Sensibilisation : Organisation d'ateliers par la référente handicap ou des partenaires pour informer le collectif.
 - Accompagner les handicaps invisibles
 - Méthodologie identique : Utilisation des mêmes leviers (ateliers, partenaires spécialisés) pour garantir une inclusion efficace et sans stigmatisation.
 - Gestion des situations d'addiction
 - Accompagnement ciblé : Prise en charge par la Conseillère en Insertion Professionnelle (CIP) en lien direct avec un réseau de partenaires spécialisés.

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

- Carte d'identité :

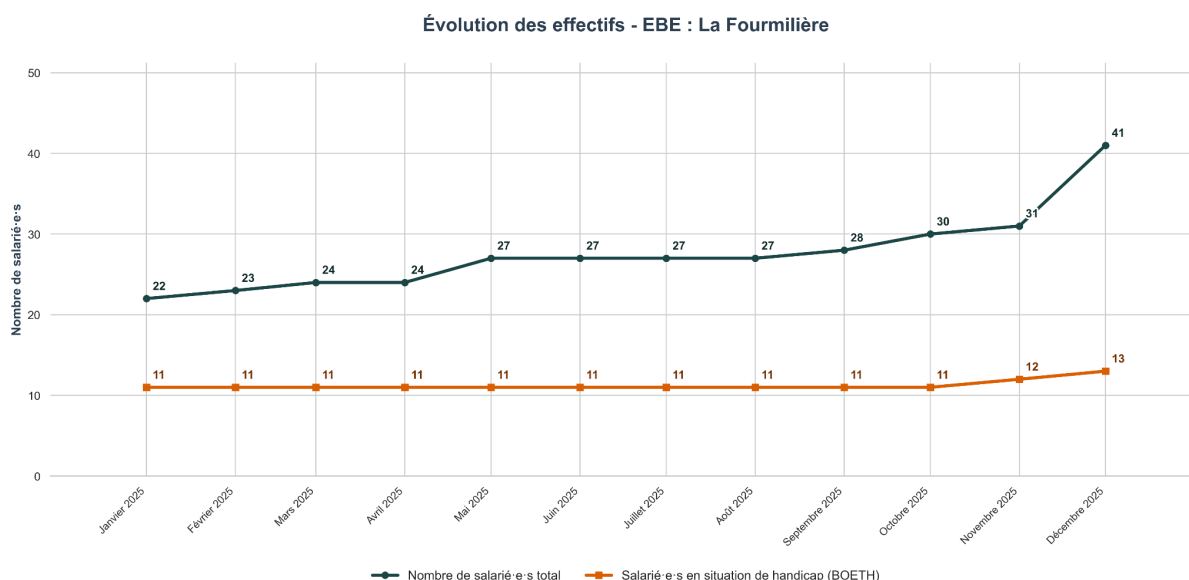
- Date d'embauche des 1ers salarié-es issu-es de la privation d'emploi : **07/2024**
- Nombre de salarié-es au 31/12/2025 : **41**
- Référent handicap nommé : **oui (1)**

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

29,55 % : 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

23,36 % : 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 : **3**



- Convention avec l'Agefiph sur l'année 2025 :

- 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 :

- "Avant chaque recrutement, nous avons un temps entre le CLE (chargée d'accompagnement), la direction de l'EBE et l'équipe de maintien dans l'emploi (CIP et référente handicap).
- Lors de l'embauche, chaque salarié.e effectue un entretien avec notre référente handicap afin de procéder à l'inscription de la médecine du travail. Ce motif de rencontre sert de prétexte à un diagnostic sur la situation de la personne. En fonction des recommandations de la référente et de la médecine du travail, des adaptations et un accompagnement sont mis en place. Il est suivi par la référente handicap."

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

- Accompagner à l'autonomie
 - Progression : Montée en compétences graduelle soutenue par une écoute active et la valorisation systématique des acquis.
 - Tutorat : Présence d'une personne référente pour un accompagnement régulier et un lien hebdomadaire avec la direction.

- Gestion des inaptitudes
 - Reclassement : Diagnostic précis de la situation pour orienter le salarié vers de nouvelles missions compatibles.
 - Pédagogie : Travail spécifique d'accompagnement à la compréhension des nouvelles contraintes de santé.
- Prévenir les tensions
 - Équilibre : Ajustement constant entre les temps de production, de réunion et les phases d'accompagnement individuel.
 - Vision commune : Recours au dialogue et aux réunions d'équipe pour maintenir des objectifs partagés et entretenus.
- Adapter l'emploi en faisant collectif
 - Management inclusif : Sensibilisation des encadrants et transmission fluide entre le CLE, la direction et l'équipe de maintien (CIP/Référente).
 - Communication : Accompagnement individuel préalable, puis partage d'informations au collectif selon les besoins.
- Accompagner les handicaps visibles
 - Partenariats experts : Collaboration systématique avec Cap Emploi et la médecine du travail pour les aménagements.
 - Sensibilisation : Ateliers internes animés par la référente handicap ou des partenaires pour informer l'équipe.
- Accompagner les handicaps invisibles
 - Méthodologie identique : Utilisation des mêmes leviers (ateliers, partenaires spécialisés) pour garantir une inclusion efficace et sans stigmatisation.
- Gestion des situations d'addiction
 - Accompagnement ciblé : Prise en charge par la Conseillère en Insertion Professionnelle (CIP) en lien direct avec un réseau de partenaires extérieurs spécialisés.

Castillon la Bataille : Casti'Lab

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

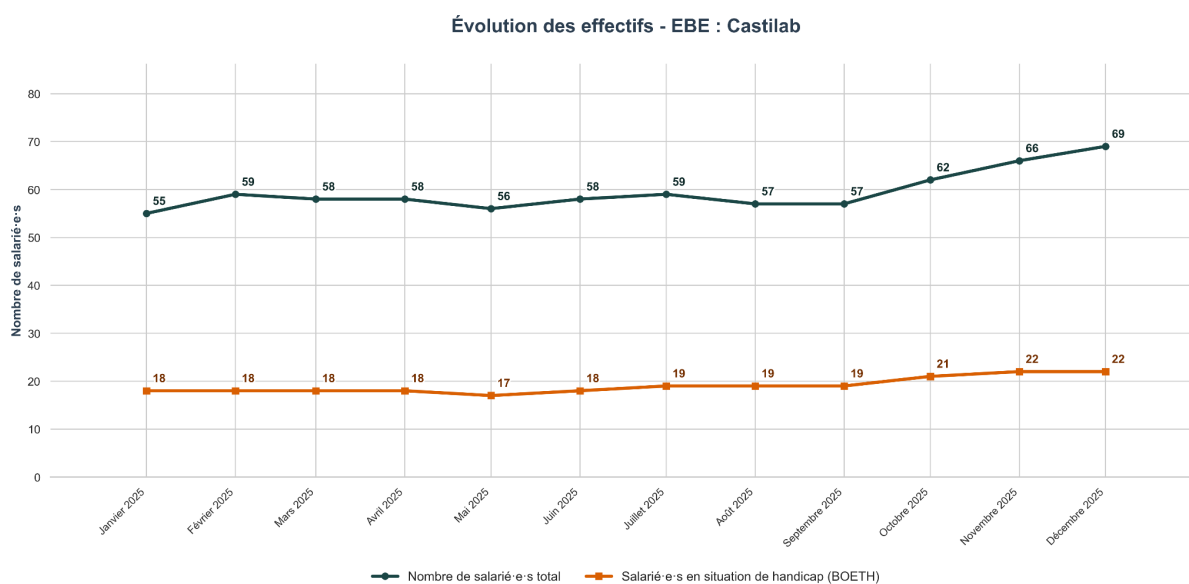
Focus sur l'Entreprise à but d'emploi Casti'Lab :

- 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 31/12/2025 : **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 :

28,57 % : 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

34,42 % : c'est le taux de l'OETH de l'EBE calculé

Nombre de situations accompagnées pour une reconnaissance depuis l'ouverture de l'EBE : **3**



- **Convention avec l'Agefiph sur l'année 2025 :**

- 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 :

- *"Avant même l'entrée dans l'EBE, lors des premières réunions avec la cheffe de projet TZC, le handicap est abordé avec chaque candidat, de même lors des réunions avec la direction. Des PSMSP peuvent être proposées avant l'embauche. La phase d'intégration et les entretiens complètent cela."*

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

- Accompagner à l'autonomie
 - Confiance et montée en charge : Attribution de tâches de plus en plus complexes et de responsabilités réelles.
 - Formation : Apprentissage du métier et du fonctionnement spécifique de l'entreprise.
 - Outils : Utilisation d'un livret d'accueil et d'un système de parrainage/marrainage pour guider le salarié.
- Gestion des inaptitudes
 - Aménagement : Adaptation de l'environnement, du temps de travail et de l'activité choisie.
 - Arbitrage médical : En cas d'inaptitude totale prononcée par la médecine du travail, le licenciement est la seule issue légale.
- Prévenir les tensions
 - Communication non-violente (CNV) : Formation des équipes à l'écoute et aux demandes claires (gouvernance cellulaire).
 - Pédagogie : Explication répétée des différences de rendement liées aux capacités physiques de chacun pour favoriser l'acceptation.
- Adapter l'emploi en faisant collectif
 - Anticipation : Discussion des capacités en amont avec la cheffe de projet TZC pour viser la "bonne place".
 - Intégration : Phase d'accueil structurée permettant de créer du lien et de souder le collectif autour de l'activité.

- Accompagner les handicaps visibles
 - Personnalisation : Adaptation matérielle du poste et de l'environnement de travail.
 - Flexibilité : Ajustement du temps de présence et choix d'une activité compatible avec les capacités motrices.
- Accompagner les handicaps invisibles
 - Aménagements spécifiques : Fourniture de matériel adapté (ex: casques anti-bruit) et modification de l'environnement sensoriel ou temporel.
- Gestion des situations d'addiction
 - Cadre légal : Inscription des modalités de contrôle et des sanctions graduées dans le règlement intérieur.
 - Sécurité : Action immédiate dès constatation pour protéger l'individu et le collectif du danger.

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 :

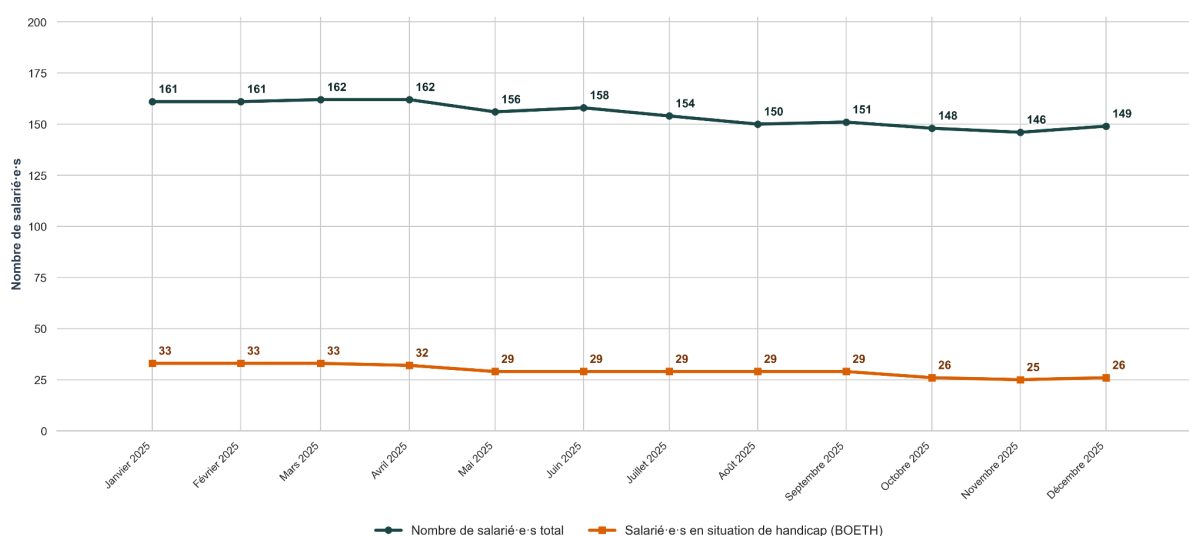
- Carte d'identité :
 - Date d'embauche des 1ers salarié-es issu-es de la privation d'emploi : **le 01/09/2022**
 - Nombre de salarié-es au 31/12/2025 : **161**
 - Référent handicap nommé : **oui (2)**
- Evolution du nombre de salarié-es en situation de handicap issus de la privation durable d'emploi/Evolution du nombre total de salarié-es :

16,15 % : 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

21,45 % : 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 - EBE : EBE Lodève - L'Abeille Verte



- Convention avec l'Agefiph sur l'année 2025 :
 - 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 :

 - *“Dès repérage d'une restriction médicale, à l'embauche ou à tout autre moment du contrat, soit par le salarié, soit par l'encadrant, le coordinateur ou tout autre salarié, ou la médecine du travail, le référent Handicap contacte le salarié concerné. Ce premier temps d'échange permet de réaliser un bilan diagnostic approfondi et de présenter l'accompagnement proposé par le Référent. Une analyse des raisons de son handicap est effectuée et une réflexion partagée est alors engagée pour identifier les solutions pertinentes qui permettent au salarié d'appréhender son poste de travail.*
 - *Le référent/e Handicap informe de la situation du salarié en réunion QVCT pour une ébauche de plan d'actions (signalement à Cap Emploi, PAS, autres...).*
 - *Si besoin, le Référent Handicap « Fait un signalement » à Cap Emploi. Notre référente Handicap de Cap Emploi Maintien contacte et/ou rencontre le salarié, pour affiner la situation, et définir des actions selon le/s besoin/s.*
 - *Un point est réalisé quelques semaines plus tard afin de vérifier :*
 - *Si un dossier MDPH doit être créé si des problèmes de santé sont avérés et ayant une incidence sur le parcours professionnel du salarié,*
 - *Réaliser le suivi de la RQTH déjà mise en place avant l'embauche et mettre en œuvre des actions complémentaires si besoin,*
 - *Étudier les possibles adaptations au poste avec ou sans RQTH.”*
- Axes managériaux inclusifs mis en place dans l'EBE et illustrations concrètes :
 - Accompagner à l'autonomie
 - Évaluation croisée : Auto-évaluation du salarié confrontée à celle du manager via une grille de compétences.
 - Formation proactive : Large acceptation des demandes de formations internes et externes pour soutenir les envies d'évolution.
 - Sécurisation : Bilan de fin de période d'essai pour ajuster les missions au ressenti et aux savoir-faire acquis.
 - Gestion des inaptitudes
 - Avis médical : Décision finale basée sur les préconisations du médecin traitant et de la médecine du travail.
 - Rebond : En cas d'inaptitude validée, mise en place d'un accompagnement renforcé vers un dispositif adapté à la situation.
 - Prévenir les tensions
 - Communication pédagogique : Rappel des notions d'équité et de richesse de la diversité pour apaiser les comparaisons de rythmes.
 - Témoignages : Partage volontaire par certains salariés de leurs difficultés pour favoriser la prise de conscience collective.
 - Adapter l'emploi en faisant collectif
 - Socle commun : Identité visuelle, processus et événements d'entreprise partagés pour renforcer le sentiment d'appartenance.
 - Tutorat : Système de parrainage par un ancien pour faciliter l'appropriation des codes et services de l'EBE.
 - Équilibre : Ajustement "pas à pas" entre besoins individuels et objectifs du groupe.
 - Accompagner les handicaps visibles

- Aménagement concerté : Étude systématique des besoins matériels dès l'embauche pour offrir un confort maximal.
- Appui expert : Soutien opérationnel de partenaires spécialisés pour la mise en œuvre des équipements.
- Accompagner les handicaps invisibles
 - Détection bienveillante : Repérage par la CIP ou signalement par l'encadrement en cas de difficultés persistantes.
 - Équipe pluridisciplinaire : Co-construction de parcours sécurisés avec Cap Emploi, l'APSH 34 et des ergothérapeutes.
- Gestion des situations d'addiction
 - Réaction immédiate : Mise en sécurité (retour à domicile) et sanction par le manager en cas de consommation avérée.
 - Accompagnement : Travail sur la levée du déni par l'équipe QVCT et orientation vers un parcours de soin.

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 :

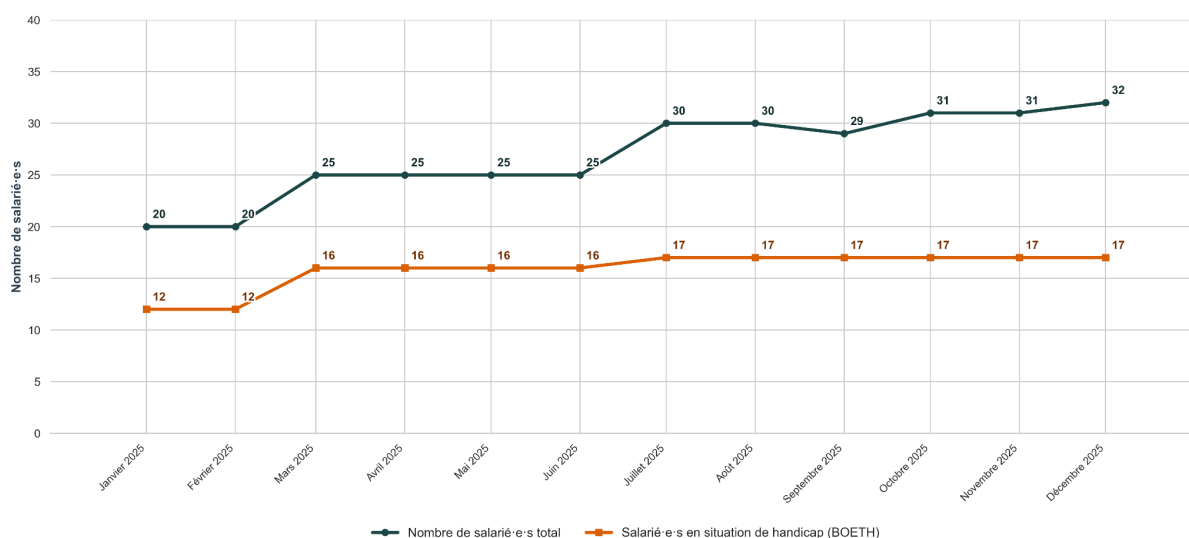
- Carte d'identité :
 - Date d'embauche des 1ers salarié-es issu-es de la privation d'emploi : **le 04/11/2024**
 - Nombre de salarié-es au 31/12/2025 : **35**
 - Référent handicap nommé : **oui (2)**
- Evolution du nombre de salarié-es en situation de handicap issus de la privation durable d'emploi/Evolution du nombre total de salarié-es :

48,57 % : 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

43,53 % : 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**

Évolution des effectifs - EBE : Association Hauts Val & Co



- Convention avec l'Agefiph sur l'année 2025 :
 - Nombre de forfaits attribués pour les personnes reconnues ou en cours de reconnaissance : **17**
 - Montant financier : **51 000 €**
- Au sein de l'EBE, avez-vous défini un processus pour identifier la situation de handicap et favoriser sa prise en compte pour l'intégration ? **Oui.**

Actions réalisées :

 - *"Participation à la Commission de Parcours puis entretien individuel avec point situation sur la santé si besoin, mise en place d'une PMSMP avec entretien individuel avant l'embauche du salarié, suivi d'un processus d'aménagement de poste si besoin."*
- Axes managériaux inclusifs mis en place dans l'EBE et illustrations concrètes :
 - Accompagner à l'autonomie
 - Immersion sécurisée : Utilisation de la PMSMP pour cerner les capacités et de la POEI pour acquérir des compétences spécifiques.
 - Outils de suivi : Mise en place d'un passeport compétences dès l'arrivée pour guider la prise en main du poste.
 - Environnement : Soutien actif des collègues et écoute permanente pour favoriser l'indépendance.
 - Gestion des inaptitudes
 - Évaluation experte : Étude des capacités, avis de la médecine du travail et conseils de Cap Emploi.
 - Mobilité interne : Réorientation vers une activité plus adaptée avec mise en place d'appuis spécifiques et d'aménagements de poste.
 - Prévenir les tensions
 - Pédagogie : Réunions de sensibilisation et témoignages pour favoriser la bienveillance et éviter les discriminations.
 - Équité : Organisation des tâches de manière à ne pas surcharger le reste du collectif face aux contraintes de certains.
 - Adapter l'emploi en faisant collectif
 - Acculturation : Formation de la direction et des encadrants au rôle de Référent Handicap.
 - Communication : Affichage sur les pôles et échanges réguliers pour assurer une compréhension mutuelle et un travail d'équipe fluide.
 - Accompagner les handicaps visibles
 - Compensation technique : Expertise ergonomique (Ergo Santé), prêt de matériel via l'Agefiph et demandes d'aides financières.
 - Procédure : Accompagnement à la demande de RQTH si nécessaire avant l'adaptation du poste.
 - Accompagner les handicaps invisibles
 - Alliance de travail : Entretiens individuels sans jugement pour comprendre les traitements et le suivi en cours.
 - Soutien humain : Mise en place d'un accompagnement spécifique et d'outils adaptés pour maintenir l'emploi.
 - Gestion des situations d'addiction
 - Approche partenariale : Orientation vers le médecin traitant ou des structures de soin si le salarié est réceptif.
 - Cadre de sécurité : En cas de risque pour la sécurité ou le travail, recours à la médecine du travail et possibilité de refus d'accès au poste pour protéger le collectif.

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 31/12/2025 : **58**
 - Référent handicap nommé : **Oui (1)**

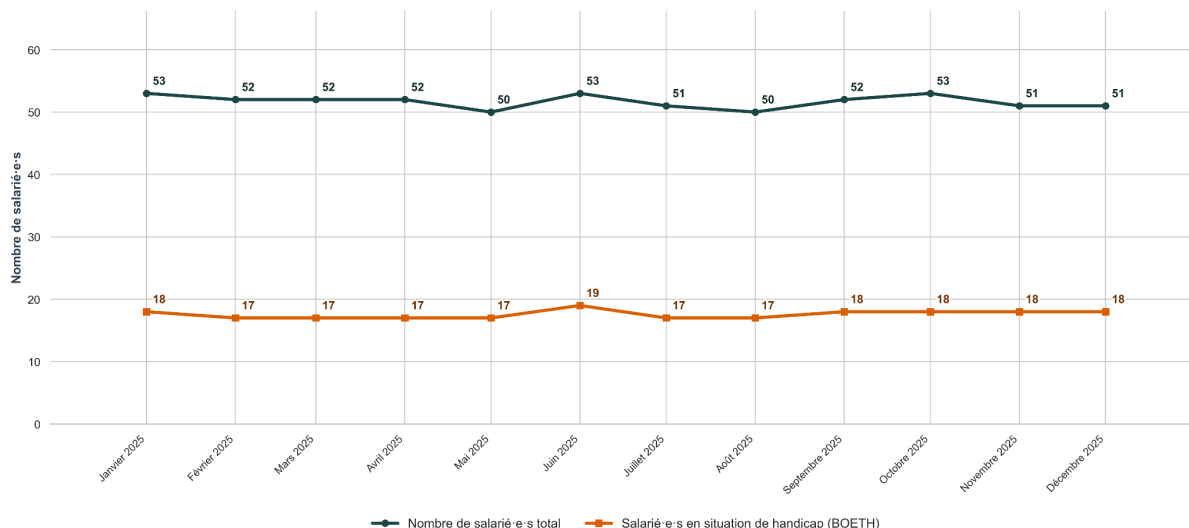
- Evolution du nombre de salarié-es en situation de handicap issus de la privation durable d'emploi/Evolution du nombre total de salarié-es :

31,03 % : 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

30,57 % : 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**

Évolution des effectifs - EBE : Tézéa



- Convention avec l'Agefiph sur l'année 2025 :
 - 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 :
 - Accompagner à l'autonomie
 - Découverte : Mise en place de semaines d'immersion pour explorer les différentes activités de travail.
 - Cadre contractuel : Suivi rigoureux des difficultés au poste en lien direct avec les objectifs du contrat.
 - Professionnalisation : Reconnaissance des acquis et application stricte des processus de travail.
 - Gestion des inaptitudes
 - Partage des rôles : La médecine du travail statue sur l'aptitude, tandis que l'employeur gère la procédure de licenciement associée.

- Écoute : Maintien d'un dialogue pour comprendre les limites rencontrées avant la décision finale.
- Prévenir les tensions
 - Communication : Priorité aux échanges, à l'écoute active et à la sensibilisation au travail pour désamorcer les conflits.
 - Équité : Application d'un regard identique sur chaque salarié, quel que soit son profil, pour éviter les favoritismes.
- Adapter l'emploi en faisant collectif
 - Vivre-ensemble : Valorisation de l'apport de chaque individu (savoir, savoir-faire, savoir-être) au sein du groupe.
 - Médiation : Rencontres avec le chef d'atelier pour adapter les missions en fonction des besoins du collectif.
- Accompagner les handicaps visibles
 - Ergonomie : Mise en œuvre d'aménagements physiques spécifiques si le handicap le nécessite.
 - Empathie : Prise en compte bienveillante des difficultés physiques au quotidien.
- Accompagner les handicaps invisibles
 - Vigilance : Reconnaissance que l'EBE n'est pas toujours le lieu le plus adapté pour absorber l'ensemble des problématiques complexes.
 - Suivi : Maintien d'une attention particulière sur les besoins de compensation non apparents.
- Gestion des situations d'addiction
 - Cadre légal : Rappel ferme des règles de vie via le règlement intérieur, le contrat de travail et le respect des horaires.
 - Attente : Stratégie spécifique actuellement en cours de définition pour renforcer l'accompagnement.

Rennes le Blosne : Blosn'Up

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

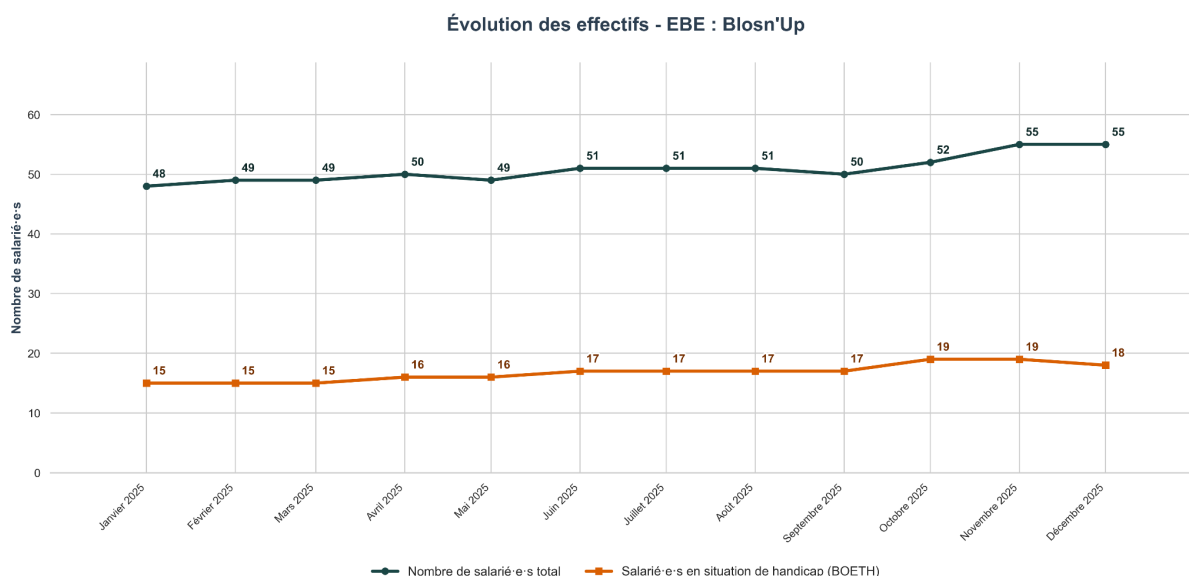
Focus sur l'Entreprise à but d'emploi Blosn'Up :

- Carte d'identité :
 - Date d'embauche des 1ers salarié-es issu-es de la privation d'emploi : **le 28/11/2022**
 - Nombre de salarié-es au 31/12/2025 : **57**
 - 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 :

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

32,48 % : c'est le taux de l'OETH de l'EBE calculé

Nombre de situations accompagnées pour une reconnaissance depuis l'ouverture de l'EBE : **19**



- Convention avec l'Agefiph sur l'année 2025 :

- 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 :

- Accompagner à l'autonomie
 - Montée en compétences : Utilisation de la formation continue et d'un tutorat quotidien pour sécuriser le parcours.
 - Outils adaptés : Déploiement d'outils RH en FALC (Facile à Lire et à Comprendre) pour favoriser l'appropriation des règles.
 - Organisation : Structuration des activités par niveau de compétences pour garantir une progression réussie.
- Gestion des inaptitudes
 - Fiches de poste sur mesure : Rédaction basée sur un listing individuel des tâches réalisables.
 - Conformité : Organisation rigoureuse des activités dans le respect strict des préconisations médicales.
- Prévenir les tensions
 - Encadrement de proximité : Valorisation des encadrants comme "personnes ressources" pour réguler les relations.
 - Management participatif : Équité de traitement et implication de chacun dans les évolutions du projet.
- Adapter l'emploi en faisant collectif
 - Intelligence collective : Mise en place de groupes de travail pour faire adhérer l'équipe aux adaptations d'emplois.
 - Inclusion active : Procédure d'intégration formalisée impliquant l'ensemble des salariés déjà en poste.
- Accompagner les handicaps visibles
 - Aménagement : Adaptation technique des postes de travail et respect scrupuleux de la réglementation du Code du travail.
- Accompagner les handicaps invisibles

- Communication adaptée : Ajustement du ton, des consignes et du formalisme selon la pathologie.
- Expertise externe : Accompagnement par des structures spécialisées (psychologues, centres psychiatriques).
- Gestion des situations d'addiction
 - Protection et conseil : Mise en sécurité immédiate de la personne et des témoins dès l'identification d'une problématique.
 - Dialogue : Communication individuelle pour conseiller un parcours d'accompagnement adapté.

Bléré 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 :

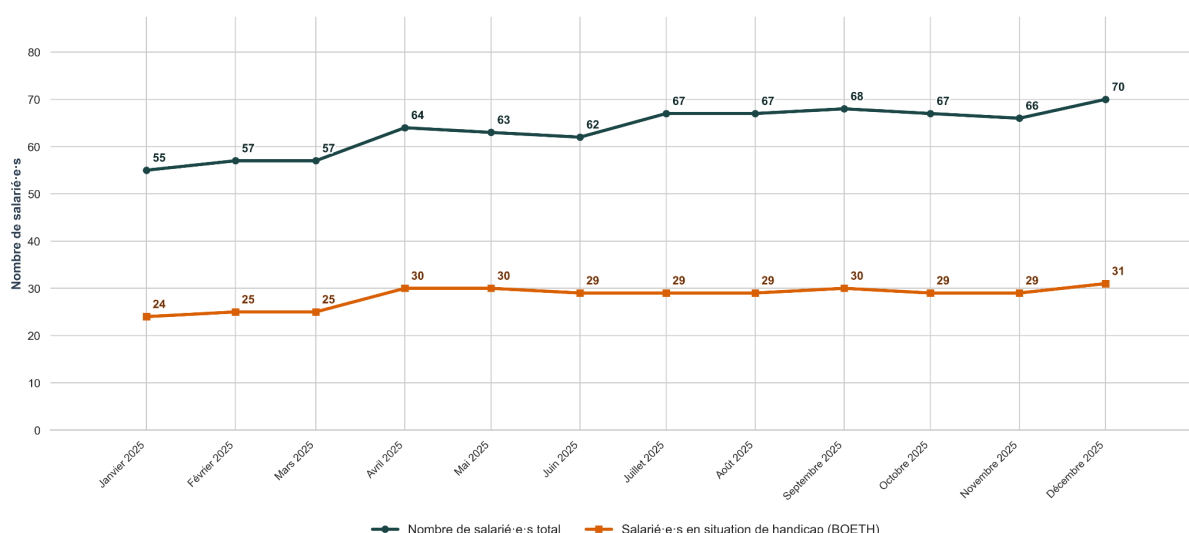
- Carte d'identité :
 - Date d'embauche des 1ers salarié·es issu·es de la privation d'emploi : **le 15/10/2022**
 - Nombre de salarié·es au 31/12/2025 : **76**
 - Référent handicap nommé : **oui (1)**
- Evolution du nombre de salarié·es en situation de handicap issus de la privation durable d'emploi/Evolution du nombre total de salarié·es :

40,79 % : 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

33,11 % : c'est le taux de l'OETH de l'EBE calculé

Nombre de situations accompagnées pour une reconnaissance depuis l'ouverture de l'EBE : **10**

Évolution des effectifs - EBE : La Boite d'à Côté



- Convention avec l'Agefiph sur l'année 2025 :
 - Nombre de forfaits attribués pour les personnes reconnues ou en cours de reconnaissance : **31**
 - Montant financier : **93 000 €**

- 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 :
 - Accompagner à l'autonomie
 - Méthode pédagogique : Appliquer le cycle « montrer, rassurer, doser » pour respecter le rythme de chacun.
 - Renforcement positif : Laisser le temps nécessaire à la reprise de l'estime de soi ; valoriser les réussites et analyser les erreurs sans jugement.
 - Management curieux : Questionner l'histoire professionnelle pour identifier les leviers d'adaptation efficaces.
 - Gestion des inaptitudes
 - Prévention maximale : Étude systématique des compensations en amont pour éviter l'inaptitude.
 - Cadre légal : Recours au licenciement uniquement si la médecine du travail déclare tout maintien préjudiciable à la santé.
 - Prévenir les tensions
 - Transparence : Entretiens de sincérité avant l'embauche et sensibilisation des équipes aux restrictions médicales sans dévoiler de détails pathologiques.
 - Solidarité managériale : Réflexion collective entre managers pour ne pas rester isolé face à un salarié en difficulté.
 - Adapter l'emploi en faisant collectif
 - Cohortes d'intégration : Accueil par groupes de 4 ou 5 personnes issues des ateliers du CLE pour maintenir les liens sociaux préexistants.
 - Mutualisation : Utilisation du matériel adapté (ex: tabourets) par tous les salariés d'un même poste pour éviter la stigmatisation.
 - Accompagner les handicaps visibles
 - Aménagements physiques : Installation de rampes et optimisation de la circulation (désencombrement).
 - Organisation : Absence de cadences imposées pour respecter les limitations motrices.
 - Accompagner les handicaps invisibles
 - Sécurisation psychique : Suppression de la pression de production pour les profils ayant vécu un burn-out.
 - Alerte partagée : Communication renforcée avec les collègues de proximité pour détecter rapidement une crise.
 - Gestion des situations d'addiction
 - Prévention des risques : Exclusion des postes isolés ou dangereux (hauteur, machines).
 - Contrôle et vigilance : Surveillance accrue et tests de détection en cas de comportement suspect pour garantir la sécurité.

Tours Sanitas Velpeau : Co-hop'

Territoire habilité par arrêté ministériel : **le 24/04/2024**

Focus sur l'Entreprise à but d'emploi Co-hop' :

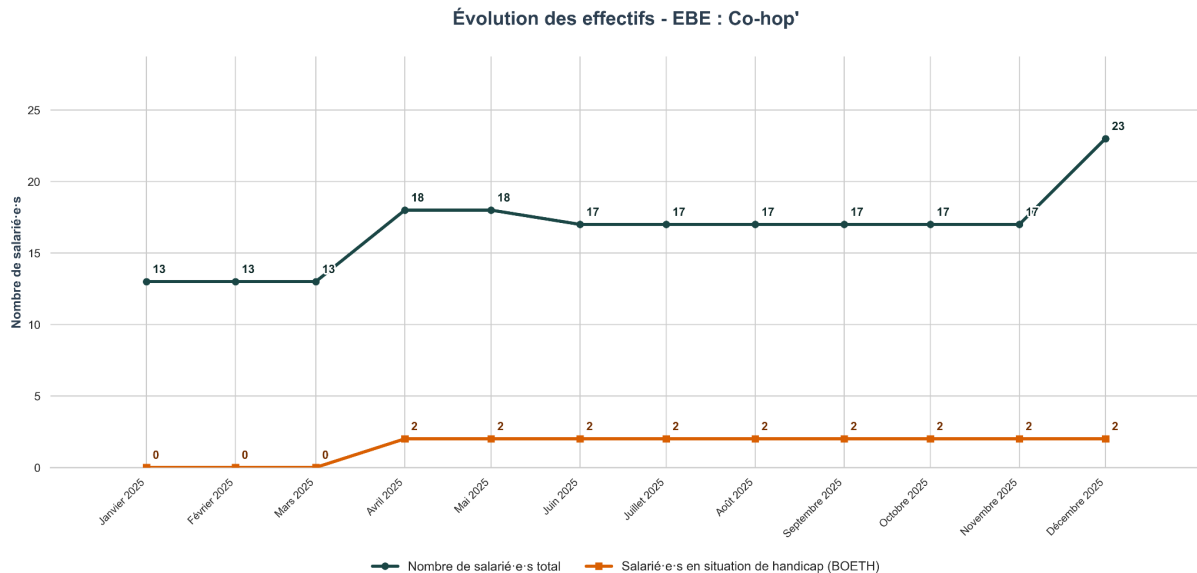
- Carte d'identité :
 - Date d'embauche des 1ers salarié-es issu-es de la privation d'emploi : **le 07/2024**
 - Nombre de salarié-es au 31/12/2025 : **28**
 - Référent handicap nommé : **Oui (1)**

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

7,14 % : 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

2,96 % : c'est le taux de l'OETH de l'EBE calculé

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



- Convention avec l'Agefiph sur l'année 2025 :

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

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

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

- Accompagner à l'autonomie
 - Évaluation et montée en charge : Analyse précise des compétences initiales pour proposer des formations sur mesure.
 - Suivi de proximité : Organisation d'un point d'étape dès le premier mois pour évaluer la satisfaction et l'aisance au poste.
- Gestion des inaptitudes
 - Recalibrage : Adaptation stricte des missions en fonction des aptitudes réelles constatées.
 - Renforcement : Utilisation de la formation pour consolider les acquis et maintenir l'employabilité malgré les contraintes.
- Prévenir les tensions
 - Management bienveillant : Posture basée sur l'empathie et l'écoute active des besoins spécifiques exprimés.
 - Ajustements réguliers : Points fréquents entre encadrants et salariés pour réguler la charge de travail et le temps de présence.
- Adapter l'emploi en faisant collectif
 - Décomposition des objectifs : Fractionnement des projets globaux en étapes spécifiques selon les forces de chacun.
 - Processus d'accueil : Phase de pré-intégration (visites, présentations) suivie d'un accompagnement constant des équipes en place pour faciliter l'acceptation.
- Accompagner les handicaps visibles

- Concertation technique : Aménagement ergonomique du poste et des outils en lien direct avec le collaborateur.
- Flexibilité : Ajustement de l'organisation et de la durée du temps de travail avec le soutien de l'encadrement.
- Accompagner les handicaps invisibles
 - Adaptation environnementale : Application des mêmes mesures de personnalisation (outils, horaires) que pour les handicaps visibles.
 - Cadre sécurisant : Soutien managérial renforcé pour offrir des conditions de travail décentes et stables.
- Gestion des situations d'addiction
 - Prévention intégrée : Sensibilisation dès l'embauche, évaluation des risques via le DUER et cadre clair fixé par le règlement intérieur.
 - Éthique : Intervention bienveillante et conforme à la loi, garantissant le respect de la vie privée.

Echirolles-Ouest : Ulisse SOLEEO

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

Focus sur l'Entreprise à but d'emploi Ulisse SOLEEO :

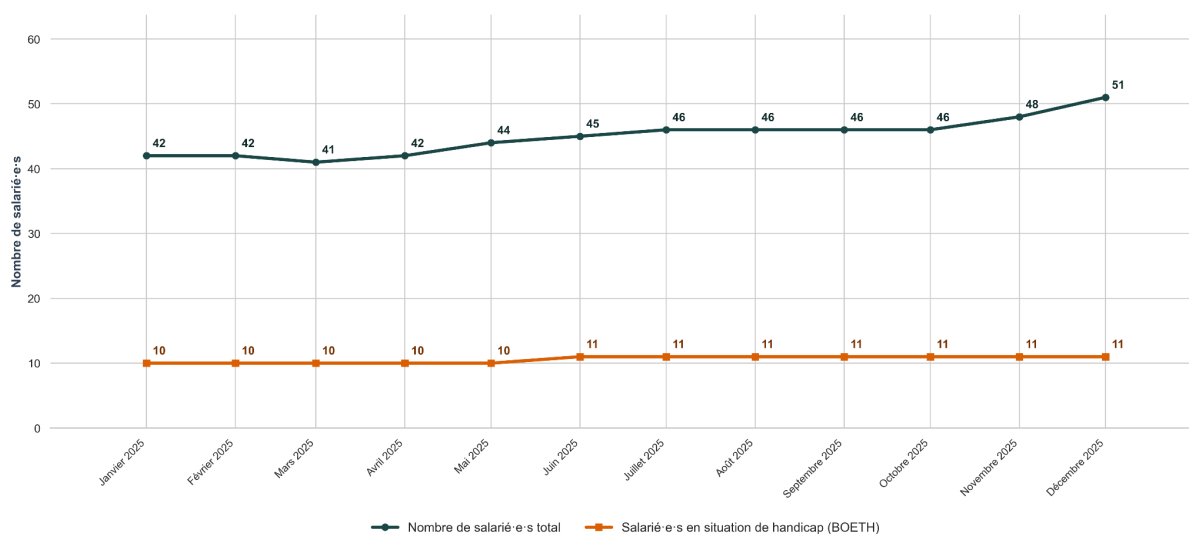
- Carte d'identité :
 - Date d'embauche des 1ers salarié-es issu-es de la privation d'emploi : le 01/05/2022
 - Nombre de salarié-es au 31/12/2025 : 54
 - Référent handicap nommé : Non
- Evolution du nombre de salarié-es en situation de handicap issus de la privation durable d'emploi/Evolution du nombre total de salarié-es :

20,37 % : 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

22,25 % : 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 - EBE : SOLEEO



- Convention avec l'Agefiph sur l'année 2025 :
 - 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 :

 - *"Simplement en discussion et en observation si pas identifié."*
- Axes managériaux inclusifs mis en place dans l'EBE et illustrations concrètes :
 - Accompagner à l'autonomie
 - Accueil et ressources : Présentation du fonctionnement par les RH et identification des soutiens internes mobilisables.
 - Méthode : Définition claire des processus de travail et management de proximité pour guider le salarié.
 - Intégration : Mise en place d'un parcours d'accueil structuré pour sécuriser la prise de poste.
 - Gestion des inaptitudes
 - Anticipation : Échanges dès l'embauche sur les difficultés physiques et appui sur les préconisations médicales.
 - Accompagnement : Aide aux démarches administratives liées à la reconnaissance du handicap.
 - Prévenir les tensions
 - Cadre légal : Utilisation du règlement intérieur et des notes de service pour fixer des règles communes.
 - Médiation : Rappel pédagogique constant que seul le management est juge des différences de rythme, afin d'éviter les jugements entre pairs.
 - Adapter l'emploi en faisant collectif
 - Flexibilité : Adaptation du rythme collectif aux fragilités individuelles et aménagement de pauses spécifiques.
 - Solidarité : Création d'un cadre de travail souple qui intègre les contraintes de chacun sans stigmatisation.
 - Accompagner les handicaps visibles
 - Poste de travail : Aménagement technique maximal avec l'expertise de la médecine du travail.
 - Orientation : Positionnement prioritaire sur les activités les moins pénalisantes physiquement.
 - Accompagner les handicaps invisibles
 - Écoute : Identification des besoins par le dialogue direct et les recommandations de la visite médicale.
 - Adaptation : Ajustement des missions et des environnements de travail pour limiter la mise en difficulté.
 - Gestion des situations d'addiction
 - Professionnalisation : Formation spécifique de l'équipe encadrante pour savoir réagir et accompagner.
 - Orientation externe : Renvoi systématique vers les services de soins spécialisés du territoire.

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 :

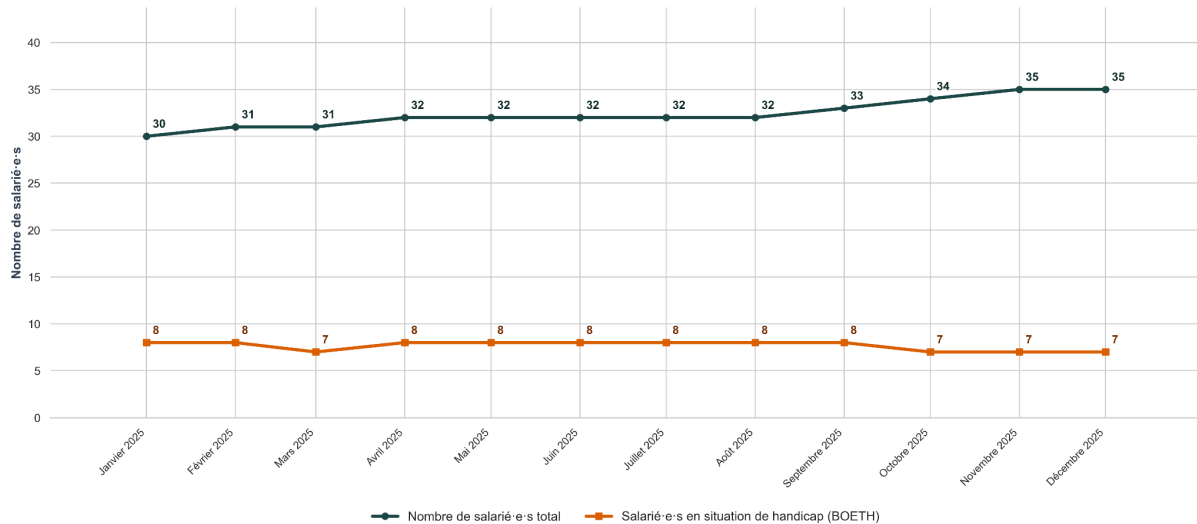
- Carte d'identité :
 - Date d'embauche des 1ers salarié-es issu-es de la privation d'emploi : **le 19/12/2022**
 - Nombre de salarié-es au 31/12/2025 : **37**
 - Référent handicap nommé : **Non**
- Evolution du nombre de salarié-es en situation de handicap issus de la privation durable d'emploi/Evolution du nombre total de salarié-es :

18,92 % : 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

24,50 % : 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**

Évolution des effectifs - EBE : Pep's Trièves



- Convention avec l'Agefiph sur l'année 2025 :
 - 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 :
 - Accompagner à l'autonomie
 - Apprentissage sécurisé : Recours au travail en binôme pour favoriser le transfert de compétences et la formation.
 - Cadre clair : Fixation d'objectifs précis et gestion du temps pour encourager une progression sereine.
 - Gestion des inaptitudes
 - Flexibilité maximale : Adaptation du poste, des missions et des horaires de travail selon les contraintes de santé.
 - Mobilité : Possibilité de modification du poste pour maintenir l'employabilité du salarié.

- Prévenir les tensions
 - Pédagogie : Échanges réguliers avec les équipes pour expliquer les situations et favoriser l'acceptation.
 - Équité opérationnelle : Répartition équilibrée des tâches pour éviter la surcharge de certains collaborateurs.
- Adapter l'emploi en faisant collectif
 - Objectif commun : Mobilisation de l'équipe autour d'un but partagé pour souder le groupe.
 - Adéquation : Répartition des missions en fonction des aptitudes et compétences réelles de chaque membre.
- Accompagner les handicaps visibles
 - Intégration amont : Utilisation de la PMSMP (immersion) et lien étroit avec le CLE pour préparer l'accueil.
 - Technique : Aménagement matériel du poste et des conditions de travail dès l'arrivée.
- Accompagner les handicaps invisibles
 - Immersion douce : Processus d'accueil progressif où le responsable direct joue un rôle clé de réassurance.
 - Posture managériale : Accompagnement basé sur l'écoute active, la patience et le dialogue individuel.
- Gestion des situations d'addiction
 - Prévention : Organisation d'interventions de professionnels spécialisés pour sensibiliser le collectif.
 - Cadre légal : Utilisation du règlement intérieur comme outil de référence et de sécurisation.

Communauté de Communes de Mimizan : SEVE 40

Territoire habilité par arrêté ministériel : le **21/03/2025**

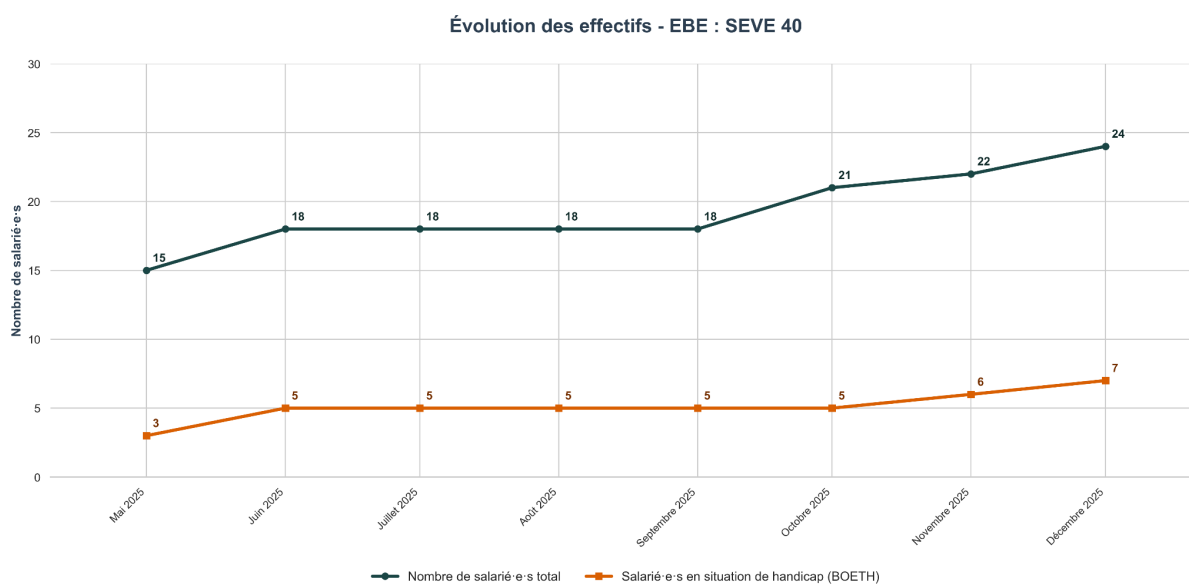
Focus sur l'Entreprise à but d'emploi SEVE 40 :

- Carte d'identité :
 - Date d'embauche des 1ers salarié-es issu-es de la privation d'emploi : **le 05/2025**
 - Nombre de salarié-es au 31/12/2025 : **27**
 - 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 :

25,93 % : 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

15,56 % : c'est le taux de l'OETH de l'EBE calculé

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



- **Convention avec l'Agefiph sur l'année 2025 :**

- 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 :

- *"Immersion et entretiens croisés individuels,*
- *Visite médicale avec la médecine du travail."*

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

- Accompagner à l'autonomie
 - Formation structurée : Apprentissage via des procédures internes et montée en compétences progressive.
 - Polyvalence : Encouragement à la maîtrise de plusieurs postes pour renforcer l'agilité.
 - Parcours d'intégration : Immersion d'une semaine et entretiens croisés pour sécuriser la prise de poste.
- Gestion des inaptitudes
 - Adaptation continue : Ajustement des missions aux capacités physiques et intellectuelles réelles.
 - Aménagement du temps : Recours systématique au volume horaire choisi pour prévenir l'usure.
 - Appui expert : Sollicitation de Cap Emploi pour définir les solutions de maintien.
- Prévenir les tensions
 - Communication directe : Réunions d'équipe hebdomadaires et sensibilisation collective.
 - Transparence : Information de l'équipe en amont de chaque nouvelle intégration.
 - Postures managériales : Écoute active et observation pour désamorcer les conflits.
- Adapter l'emploi en faisant collectif
 - Solidarité : Travail en binôme systématique lors de l'intégration.
 - Cadre commun : Volume horaire choisi appliqué à tous pour garantir l'équité.
 - Cohésion : Visites de l'EBE et communication fluide pour intégrer chacun au projet global.
- Accompagner les handicaps visibles
 - Aménagements techniques : Adaptation ergonomique du poste et fourniture d'EPI spécifiques.

- Soutien externe : Collaboration étroite avec Cap Emploi pour l'acquisition de matériel adapté.
- Accompagner les handicaps invisibles
 - Flexibilité : Ajustement du rythme de travail en fonction de la fatigabilité.
 - Écoute individuelle : Entretiens réguliers pour identifier les besoins de compensation non apparents.
- Gestion des situations d'addiction
 - Prévention 2026 : Plan d'information avec la médecine du travail et des associations locales.
 - Suivi socioprofessionnel : Accompagnement individualisé pour lier santé et maintien en emploi.

Blois : EBBE - Yakablois

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

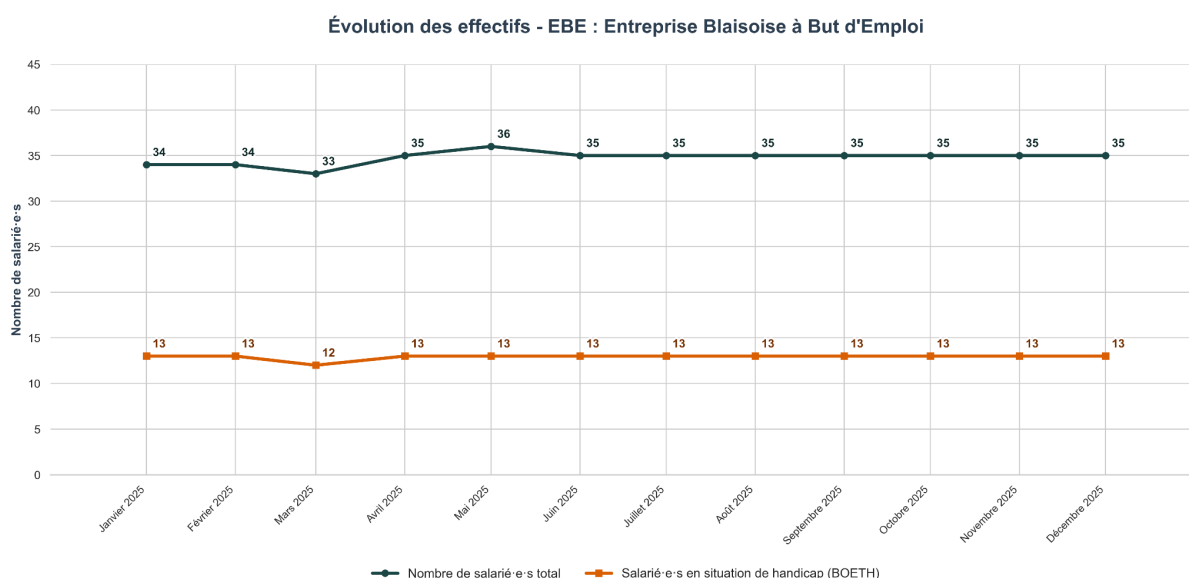
Focus sur l'Entreprise à but d'emploi EBBE :

- 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 31/12/2025 : **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 :

35,14 % : 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

32,24 % : 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**



- Convention avec l'Agefiph sur l'année 2025 :
 - 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 :
 - Accompagner à l'autonomie
 - Responsabilisation graduelle : transfert de responsabilités dans le travail de manière progressive.
 - Tutorat : présence d'un tuteur pour guider le salarié durant son parcours.
 - Formation : montée en compétences continue pour favoriser l'indépendance.
 - Gestion des inaptitudes
 - Cadre sécurisant : mise en place d'un environnement clair et rassurant.
 - Analyse partagée : réalisation d'évaluations collectives pour trouver des solutions adaptées.
 - Prévenir les tensions
 - Communication transparente : informer sur les facilités et difficultés de chacun pour favoriser la compréhension mutuelle.
 - Ritualisation : mise en place d'accueils ritualisés pour stabiliser le collectif.
 - Adapter l'emploi en faisant collectif
 - Socle commun : définition d'une base de travail partagée tout en adaptant les missions.
 - Clarification des rôles : définition précise des fonctions de chacun pour éviter les zones de friction.
 - Anticipation : préparation rigoureuse en amont de chaque nouvelle arrivée.
 - Accompagner les handicaps visibles
 - Aménagement de poste : adaptations matérielles et techniques spécifiques dès l'intégration.
 - Accueil personnalisé : parcours d'entrée sur mesure tenant compte des contraintes physiques.
 - Accompagner les handicaps invisibles
 - Conditions de travail : aménagement des horaires, du rythme ou de l'environnement pour compenser les troubles non apparents.
 - Information : sensibilisation de l'ensemble du collectif pour lever les tabous.
 - Gestion des situations d'addiction
 - Appui d'experts : collaboration étroite avec le médecin du travail.
 - Soutien psychologique : mobilisation des psychologues départementaux pour un accompagnement spécialisé.

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 31/12/2025 : **48**
 - Référent handicap nommé : **oui (1)**

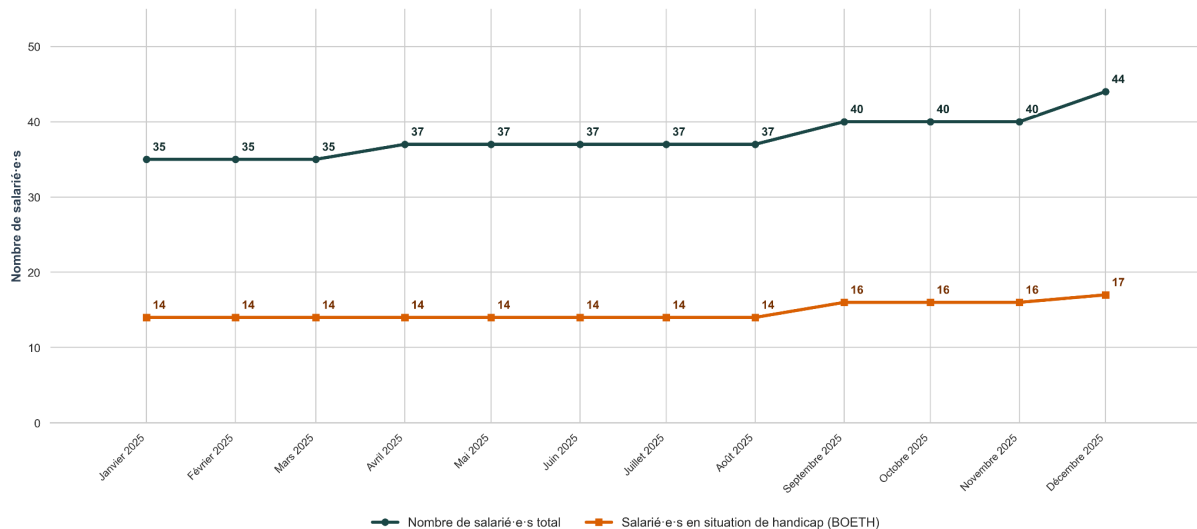
- Evolution du nombre de salarié-es en situation de handicap issus de la privation durable d'emploi/Evolution du nombre total de salarié-es :

35,42 % : 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

36,67 % : 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 - EBE : LES ATELIERS ANCIENS



- Convention avec l'Agefiph sur l'année 2025 :

- 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.**

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

- Accompagner à l'autonomie
 - Droit à l'erreur : Ne pas stigmatiser les fautes, mais les décortiquer pour favoriser l'apprentissage.
 - Orientation par les forces : En cas de blocages, inciter le salarié à réfléchir à d'autres postes en valorisant ses points forts.
 - Évaluation régulière : Bilans durant la période d'essai pour ajuster le ressenti et les compétences.
- Gestion des inaptitudes
 - Proactivité : L'employeur adapte les postes en amont sans attendre l'avis médical officiel.
 - Cadre légal : Si aucune solution n'est possible, l'inaptitude conduit au licenciement conformément aux règles en vigueur.
- Prévenir les tensions
 - Pédagogie du projet : Rappels constants des valeurs du projet TZCLD et interventions de partenaires externes (CCAS, CIDFF) sur des sujets sociaux.
 - Valorisation de la chaîne : Rappeler que chaque salarié est un maillon indispensable à la réussite collective.
- Adapter l'emploi en faisant collectif
 - Intégration tutorée : Préparation de l'équipe en amont, livret d'accueil et accompagnement des nouveaux par les anciens.

- Climat de confiance : Écoute active et prise en compte confidentielle des problèmes personnels dès l'embauche.
- Parcours de découverte : Mise en poste progressive sur 1 à 2 mois avec passage par plusieurs activités.
- Accompagner les handicaps visibles
 - Postes sur mesure : Création de fiches de poste basées sur les appétences et les restrictions médicales précises.
- Accompagner les handicaps invisibles
 - Limites identifiées : Difficulté majeure face aux troubles psychiatriques profonds par manque de ressources et d'aides externes.
 - Adaptation préventive : Utilisation des préconisations de la médecine du travail pour neutraliser les freins dès l'embauche.
- Gestion des situations d'addiction
 - Relais experts : Partenariat avec des structures spécialisées (ANPAA) et les assistantes sociales.
 - Prévention et sanction : Sensibilisation aux risques professionnels, tout en maintenant des sanctions inévitables si nécessaire.

Rives du Haut Allier : UTILES

Territoire habilité par arrêté ministériel : **le 21/03/2025**

Focus sur l'Entreprise à but d'emploi UTILES :

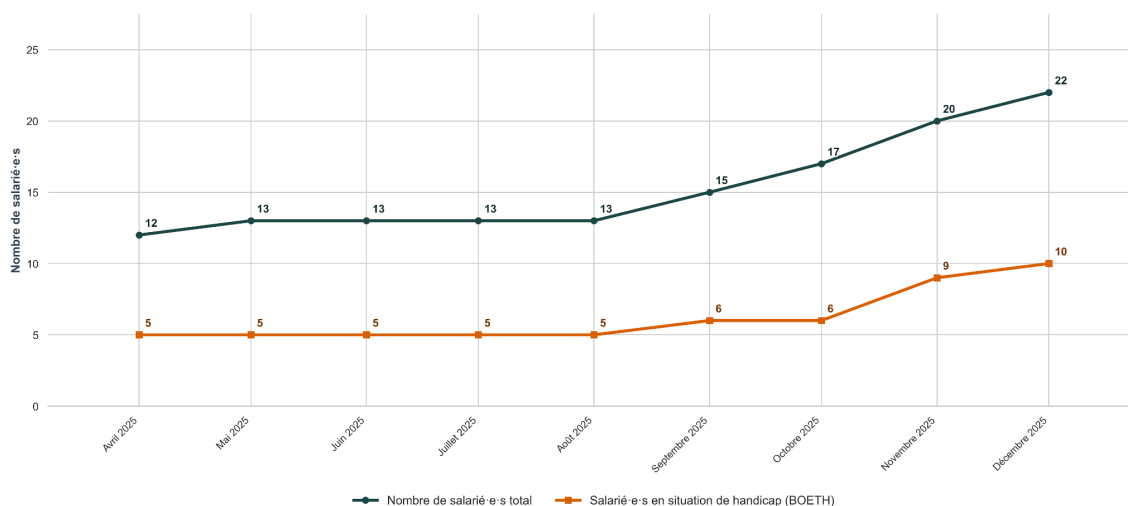
- Carte d'identité :
 - Date d'embauche des 1ers salarié-es issu-es de la privation d'emploi : **le 04/2025**
 - Nombre de salarié-es au 31/12/2025 : **24**
 - Référent handicap nommé : **oui (1)**
- Evolution du nombre de salarié-es en situation de handicap issus de la privation durable d'emploi/Evolution du nombre total de salarié-es :

41,67 % : 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

16,05 % : 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 - EBE : UTILES



- Convention avec l'Agefiph sur l'année 2025 :

- 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 :

- Accompagner à l'autonomie
 - Entretiens réguliers (embauche et suivi) pour identifier les capacités et limites avec le salarié.
 - Mise en place de binômes d'accompagnement pour favoriser la montée en compétences.
 - Points de situation fréquents avec le responsable RH.
- Gestion des inaptitudes
 - Approche préventive : bascule vers d'autres activités ou adaptation des horaires avec la médecine du travail.
 - En cas d'inaptitude totale constatée et sans solution de reclassement interne, rupture du contrat.
- Prévenir les tensions
 - Culture du handicap "naturelle" (50 % de l'effectif en RQTH).
 - Rappels constants au collectif : chacun a des limites, mais chacun apporte une valeur ajoutée.
- Adapter l'emploi en faisant collectif
 - Entraide mutuelle : sensibilisation au fait que tout le monde a besoin d'aide à un moment donné.
 - Coordination avec des partenaires externes comme Cap Emploi pour les conseils techniques.
- Accompagner les handicaps visibles
 - Adaptation ergonomique du poste et du rythme de travail.
 - Suivi trimestriel avec la médecine du travail pour ajuster les besoins.
- Accompagner les handicaps invisibles
 - Ajustements personnalisés selon la stabilisation de la pathologie.
 - Nécessité d'un appui extérieur spécialisé si la situation n'est pas stabilisée.
- Gestion des situations d'addiction
 - Priorité à la sécurité : évaluation de la compatibilité avec l'activité par le médecin du travail.
 - Mise en place d'un suivi spécifique pour prévenir les risques pour le salarié et ses collègues.

Bottière - Pin Sec et Nantes Est : BOREAL

Territoire habilité par arrêté ministériel : **le 21/03/2025**

Focus sur l'Entreprise à but d'emploi BOREAL:

- Carte d'identité :

- Date d'embauche des 1ers salarié-es issu-es de la privation d'emploi : **05/2025**
- Nombre de salarié-es au 31/12/2025 : **28**
- Référent handicap nommé : **oui** (1)

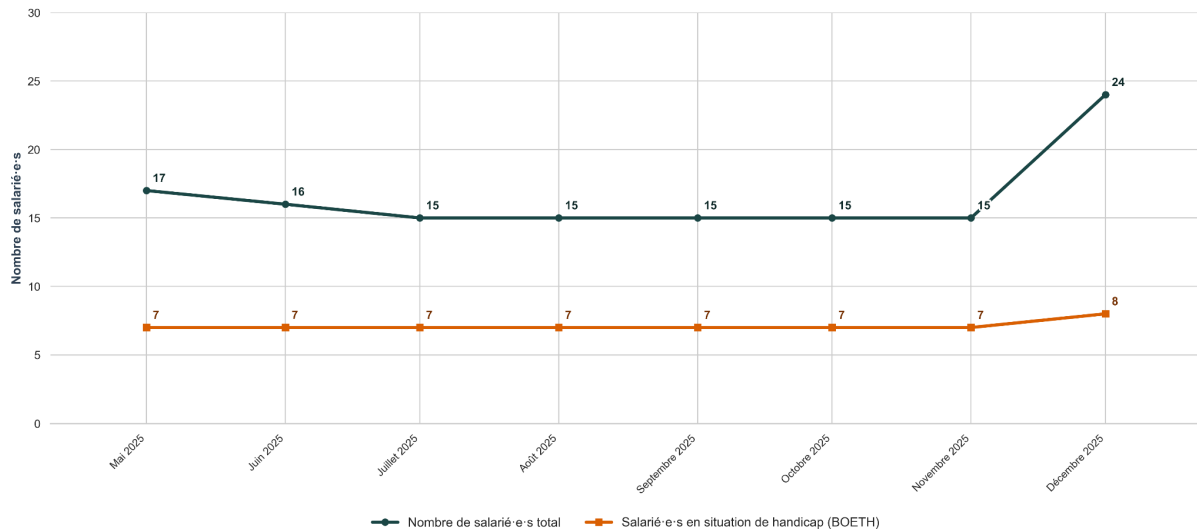
- Evolution du nombre de salarié-es en situation de handicap issus de la privation durable d'emploi/Evolution du nombre total de salarié-es :

28,57 % : 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

37,53 % : 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 - EBE : BOREAL - Bottière Revalorise l'Emploi avec les Acteurs Locaux



- Convention avec l'Agefiph sur l'année 2025 :

- 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 la phase amont dite de volontariat mais aussi avant embauche lors de l'entretien initial."*

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

- Accompagner à l'autonomie
 - Parcours structuré : Formation de 6 semaines en amont (Prépa Clé avenir) et utilisation d'un livret d'intégration.
 - Apprentissage : Transmission des savoir-faire de pair à pair, soutenue par des outils de transmission et une équipe support.
 - Projet : Entretien à 6 mois pour sécuriser le retour à l'emploi et initier la construction du projet professionnel.
- Gestion des inaptitudes
 - Flexibilité : Proposition continue d'activités adaptées et aménagement des plannings selon les capacités.
 - Accompagnement : Suivi quotidien par des encadrants référents pour ajuster les missions au bien-être du salarié.
- Prévenir les tensions
 - Cadre et écoute : Entretiens réguliers pour valider le respect du cadre et recueillir les retours des salariés.
 - Communication : Sensibilisation à la communication professionnelle et non verbale pour apaiser les échanges.
- Adapter l'emploi en faisant collectif

- Intégration : Présentation réciproque des nouveaux et anciens ; mise en place de binômes et groupes de modération.
- Rituels : Temps collectif en plénière une après-midi par semaine pour souder l'équipe et partager les objectifs.
- Accompagner les handicaps visibles
 - Environnement : Adaptation des espaces de travail et des missions pour garantir l'accessibilité.
 - Vigilance : Identification des limites collectives, notamment pour les handicaps auditifs.
- Accompagner les handicaps invisibles
 - Globalité : Prise en compte des dimensions santé, famille et social dès l'entretien initial pour établir un temps de travail adapté.
 - Sensibilisation : Formations internes sur l'accueil du handicap et valorisation des compétences de chacun.
- Gestion des situations d'addiction
 - Régulation : Approche basée sur la prévention, l'écoute et le recadrage systématique via le règlement intérieur.

Pont-Château : ESPACEA

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

Focus sur l'Entreprise à but d'emploi ESPACEA :

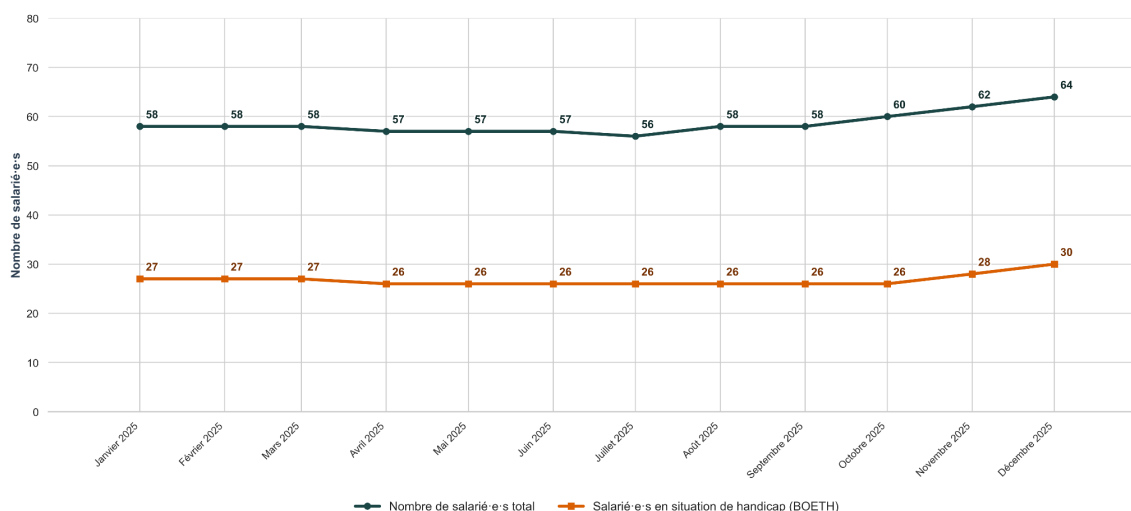
- Carte d'identité :
 - Date d'embauche des 1ers salarié·es issu·es de la privation d'emploi : le 01/01/2022
 - Nombre de salarié·es au 31/12/2025 : **68**
 - Référent handicap nommé : **oui** (1)
- Evolution du nombre de salarié·es en situation de handicap issus de la privation durable d'emploi/Evolution du nombre total de salarié·es :

44,12 % : 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

41,09 % : 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 - EBE : ESPACEA



- Convention avec l'Agefiph sur l'année 2025 :
 - 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 :

 - *“Immersion d'une semaine où le futur salarié voit les différentes missions au sein de l'EBE et ce qui pourrait être un frein pour lui. Échange en fin d'immersion avec manager et/ou une personne du pôle RH pour convenir des conditions d'une future intégration dans l'entreprise.”*
- Axes managériaux inclusifs mis en place dans l'EBE et illustrations concrètes :
 - Accompagner à l'autonomie
 - Binomage : Travail systématique en duo avec des collègues jusqu'à l'acquisition d'une autonomie complète.
 - Supports de travail : Mise en place de process écrits détaillant les étapes clés pour chaque tâche.
 - Suivi : Réalisation d'entretiens formels à la mi-période et à la fin de la période d'essai.
 - Gestion des inaptitudes
 - Reclassement interne : Exploitation du large panel d'activités de l'EBE pour repositionner les salariés.
 - Adéquation : Recherche constante d'un poste correspondant aux capacités réelles du collaborateur.
 - Prévenir les tensions
 - Médiation : Présence active des managers de pôle pour sensibiliser les équipes et recadrer les comportements si nécessaire.
 - Disponibilité : Direction et encadrement accessibles pour des entretiens à la demande (alerte, information).
 - Adapter l'emploi en faisant collectif
 - Immersion préalable : Stage d'une semaine avant l'embauche pour permettre une découverte mutuelle entre le candidat et l'équipe.
 - Flexibilité : Prise en compte des difficultés individuelles dans le calcul du temps de travail effectif et le choix des missions.
 - Accompagner les handicaps visibles
 - Aménagement technique : Adaptation concrète du poste de travail selon les besoins physiques.
 - Rythme : Suppression des notions de cadence pour privilégier la qualité et la santé.
 - Accompagner les handicaps invisibles
 - Posture : Bienveillance systématique de la part de l'encadrement face à des problématiques plus complexes à identifier.
 - Sensibilisation : Travail d'information auprès des collectifs pour favoriser l'inclusion.

Plessé : La Boîte

Territoire habilité par arrêté ministériel : le 21/03/2025

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

- Carte d'identité :

- Date d'embauche des 1ers salarié·es issu·es de la privation d'emploi : le 06/2025
- Nombre de salarié·es au 31/12/2025 : **22**
- Référent handicap nommé : **Non**

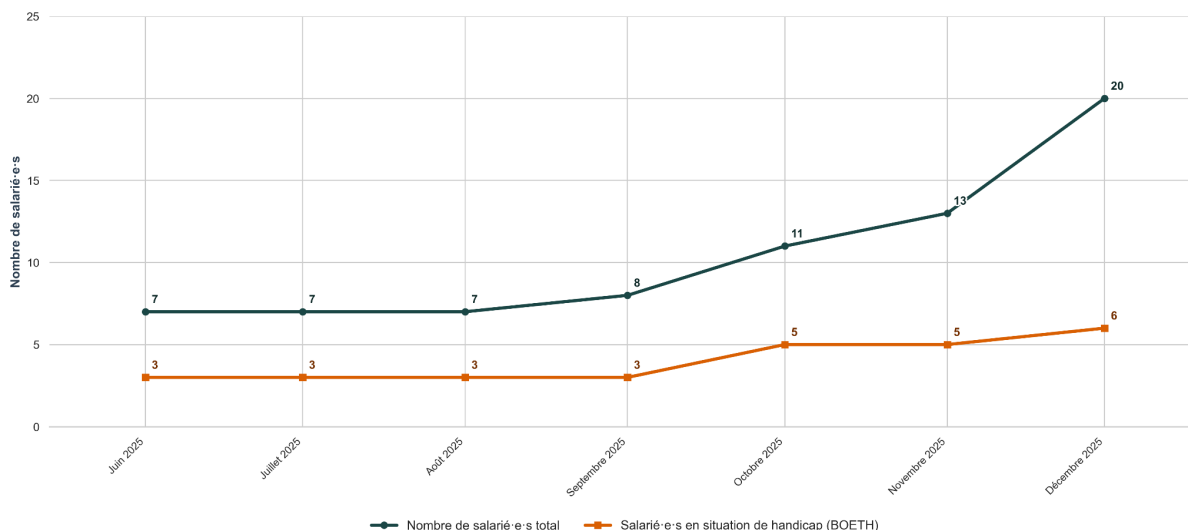
- Evolution du nombre de salarié·es en situation de handicap issus de la privation durable d'emploi/Evolution du nombre total de salarié·es :

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

28,82 % : 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 - EBE : La boîte, Ensemble Batissons l'Emploi



- Convention avec l'Agefiph sur l'année 2025 :

- 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 :

- Accompagner à l'autonomie
 - Essai-erreur : Mise en place d'un parcours sécurisé permettant de tester diverses activités avec des espaces de dialogue pour réajuster.
 - Confiance progressive : Attribution de tâches adaptées aux "capabilités" réelles pour éviter la mise en difficulté, complétée par de la formation.
 - Suivi rythmé : Entretiens à 1 jour, 1 semaine et 6 semaines pour valider la montée en compétences.
- Gestion des inaptitudes

- Temps choisi : Utilisation de la flexibilité des horaires comme variable d'ajustement prioritaire face à la fatigabilité.
- Expertise partagée : Co-construction des solutions avec le salarié (expert de sa condition), la santé au travail et Cap emploi.
- Prévenir les tensions
 - Pédagogie : Développement de valeurs d'entraide et de non-jugement pour favoriser l'acceptation des adaptations individuelles.
 - Cadre juste : Recherche d'un équilibre permanent entre les règles collectives structurantes et les besoins spécifiques.
- Adapter l'emploi en faisant collectif
 - Flux maîtrisé : Intégration progressive par petits groupes (1 à 3 personnes max) pour ne pas déstabiliser l'organisation existante.
 - Interconnaissance : Temps d'échanges collectifs en amont des embauches pour préparer l'équipe aux futurs changements.
- Accompagner les handicaps visibles
 - Vision fine : Diagnostic pré-embauche de 5 semaines avec l'équipe projet pour identifier les limites et souhaits d'activités.
 - Dialogue libre : Instauration d'une relation de confiance permettant au salarié d'exprimer ses blocages sans crainte.
- Accompagner les handicaps invisibles
 - Sensibilisation : Effort de pédagogie auprès des collègues pour renforcer la tolérance face à des troubles non apparents.
 - Ajustement agile : Observation en situation et réadaptation immédiate des tâches si une difficulté survient.
- Gestion des situations d'addiction
 - Cadre strict : Tolérance zéro et aucun alcool lors des événements. En cas d'ébriété, signature d'un constat et retour au domicile.
 - Équilibre : Réflexion en cours sur le juste dosage entre accompagnement social et sanctions disciplinaires.

Rezé : L'Amarrez

Territoire habilité par arrêté ministériel : **le 21/03/2025**

Focus sur l'Entreprise à but d'emploi L'Amarrez :

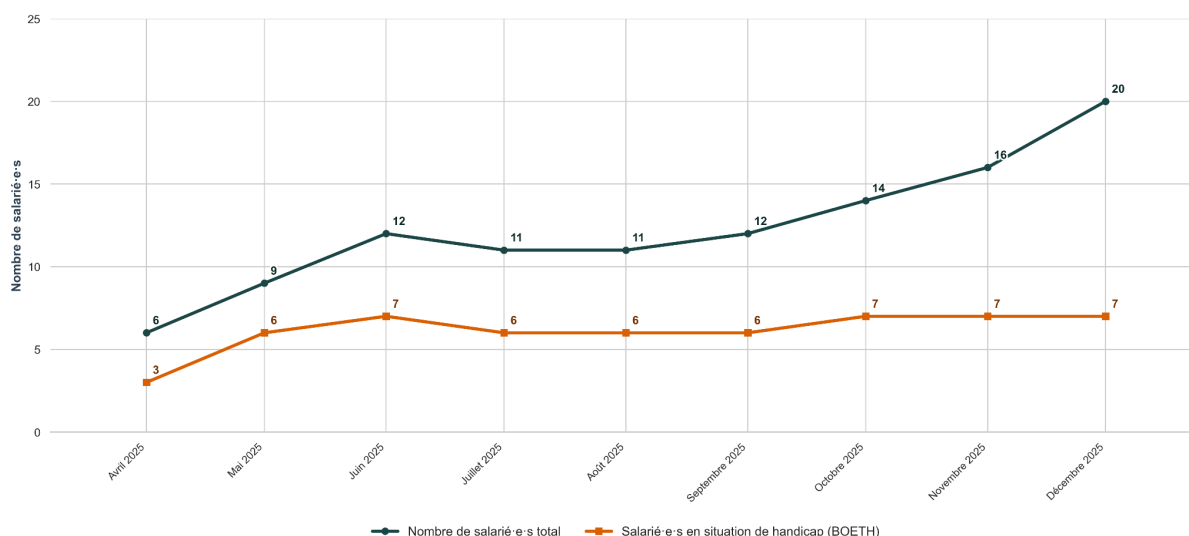
- Carte d'identité :
 - Date d'embauche des 1ers salarié-es issu-es de la privation d'emploi : **le 04/2025**
 - Nombre de salarié-es au 31/12/2025 : **25**
 - Référent handicap nommé : **Non**
- Evolution du nombre de salarié-es en situation de handicap issus de la privation durable d'emploi/Evolution du nombre total de salarié-es :

28,00 % : 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

39,78 % : 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 - EBE : L'Amarrez



- Convention avec l'Agefiph sur l'année 2025 :

- 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 :

- Accompagner à l'autonomie
 - Expérience collaborateur : Identification des envies d'apprendre et allocation de moyens (temps, matériel, formation).
 - Feedback : Formalisation des bilans et reconnaissance régulière des réussites individuelles et collectives.
- Gestion des inaptitudes
 - Expérimentation : Tests en situation pour identifier les activités compatibles.
 - Ergonomie : Recours à la médecine du travail et à des études de poste (ergonome) pour adapter l'environnement.
- Prévenir les tensions
 - Rituels : Réunion d'équipe obligatoire le lundi matin et horaires communs pour souder le groupe.
 - Équité : Politique RH interne transparente et pédagogie sur les adaptations individuelles pour éviter les jalousies.
- Adapter l'emploi en faisant collectif
 - Intégration participative : Accueil co-construit où chaque salarié rencontre le nouvel arrivant pour expliquer les valeurs.
 - Binômes : Rôle clé des "référénts intégration" et formation par les pairs lors d'immersions systématiques.
 - Sécurité ascendante : Construction participative du DUERP et remontées quotidiennes des risques.
- Accompagner les handicaps visibles
 - Savoir d'usage : Appui sur la connaissance qu'a la personne de son propre handicap pour ajuster le poste.
 - Accessibilité : Adaptation proactive des matériels et des modes opératoires (objectif FALC).

- Accompagner les handicaps invisibles
 - Vigilance : Écoute active et observation pour identifier des situations non communiquées.
 - Professionnalisation : Formation des encadrants (PSSM) pour mieux appréhender la santé mentale.
- Gestion des situations d'addiction
 - Prévention : Ateliers de sensibilisation dès la phase projet et rappel du règlement intérieur.
 - Suivi : Approche au cas par cas, bien qu'aucune situation problématique n'ait été rencontrée à ce jour.

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 31/12/2025 : **21**
 - Référent handicap nommé : **oui** (1 pour les territoires de Saumur et de Montreuil Bellay)

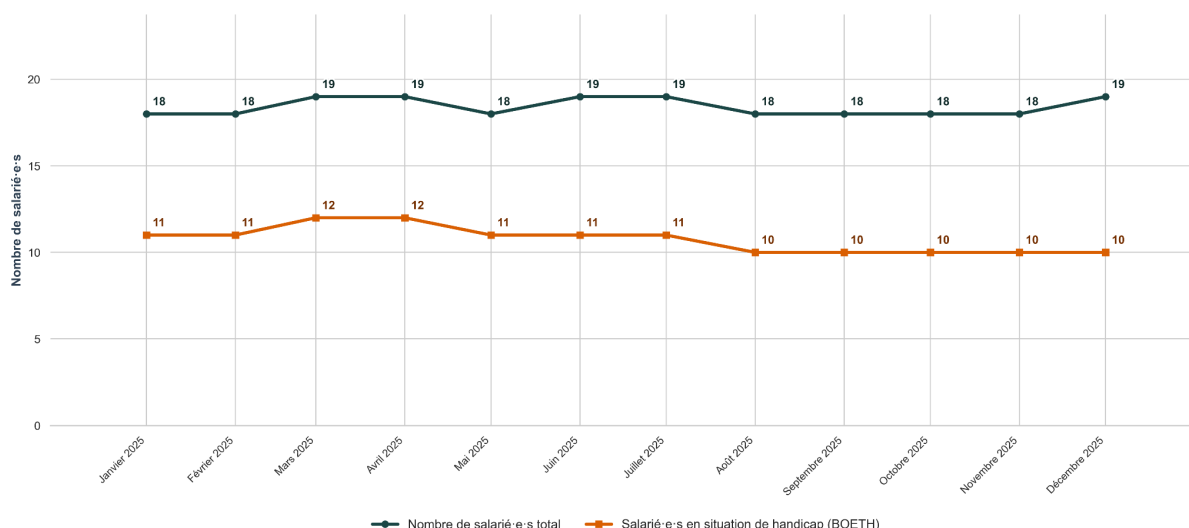
- Evolution du nombre de salarié-es en situation de handicap issus de la privation durable d'emploi/Evolution du nombre total de salarié-es :

47,62 % : 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

59,39 % : 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** (pour l'EBE qui intervient sur les territoires de Montreuil Bellay et de Saumur).

Évolution des effectifs - ASURE (Montreuil-Bellay)



- Convention avec l'Agéfiph sur l'année 2025 :
 - 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 :

- *“Notre processus pour identifier la situation de handicap et favoriser sa prise en compte pour l'intégration est :*
 - *Le CLE identifie les freins à l'emploi des salariés et, en fonction des cas, oriente vers des structures accompagnantes avant la reprise à l'emploi ;*
 - *L'entretien préalable à l'embauche, qui nous permet de comprendre le passé, les freins à l'emploi et le handicap du futur salarié.”*
- Axes managériaux inclusifs mis en place dans l'EBE et illustrations concrètes :
 - Accompagner à l'autonomie
 - Pédagogie active : Passage à une nouvelle tâche uniquement après validation de la précédente avec l'accord du salarié.
 - Auto-évaluation : Mise en place d'une autocorrection par le salarié pour renforcer son esprit critique et sa prise d'initiative.
 - Échanges : Travail en groupe pour favoriser le partage des procédés et la montée en compétences collective.
 - Gestion des inaptitudes
 - Médiation : Recours à la médecine du travail pour faciliter l'acceptation de l'inaptitude dans un cadre neutre.
 - Lien social : Maintien du contact avec le salarié inapte et relais auprès du CLE et d'assistantes sociales pour l'accompagnement quotidien.
 - Prévenir les tensions
 - Équité : Traitement identique de tous les salariés pour éviter les jalousies et entretiens individuels réguliers pour capter les ressentis.
 - Sensibilisation : Ateliers sur le handicap et le savoir-vivre pour faire accepter les différences de rythme.
 - Adapter l'emploi en faisant collectif
 - Parrainage : Désignation d'un parrain/marraine dès l'arrivée pour inclure les anciens dans l'accueil et rassurer le nouveau.
 - Polyvalence : Activités larges (bois, linge, vente) permettant de positionner les équipes selon leurs besoins et l'entraide mutuelle.
 - Accompagner les handicaps visibles
 - Aménagements physiques : Rampes, sanitaires adaptés, marquage au sol et mobilier ergonomique (chaises, lampes).
 - Inclusion sensorielle : Apprentissage des bases de la langue des signes pour les salariés sourds et muets.
 - Accompagner les handicaps invisibles
 - Sécurisation mentale : Attribution de tâches simples et répétitives pour éviter la déstabilisation en cas de troubles mentaux.
 - Supports ludiques : Création de fiches pratiques imagées pour expliquer les étapes de travail sans induire d'erreur.
 - Gestion des situations d'addiction
 - Protection et écoute : Renvoi immédiat au domicile en cas d'état avéré, suivi d'un entretien de dialogue non jugeant.
 - Soutien actif : Orientation vers des centres d'aide avec prise de rendez-vous sur le temps de travail pour garantir le suivi médical.

Saumur Hauts Quartiers chemin vert : ASURE

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

Focus sur l'Entreprise à but d'emploi ASURE :

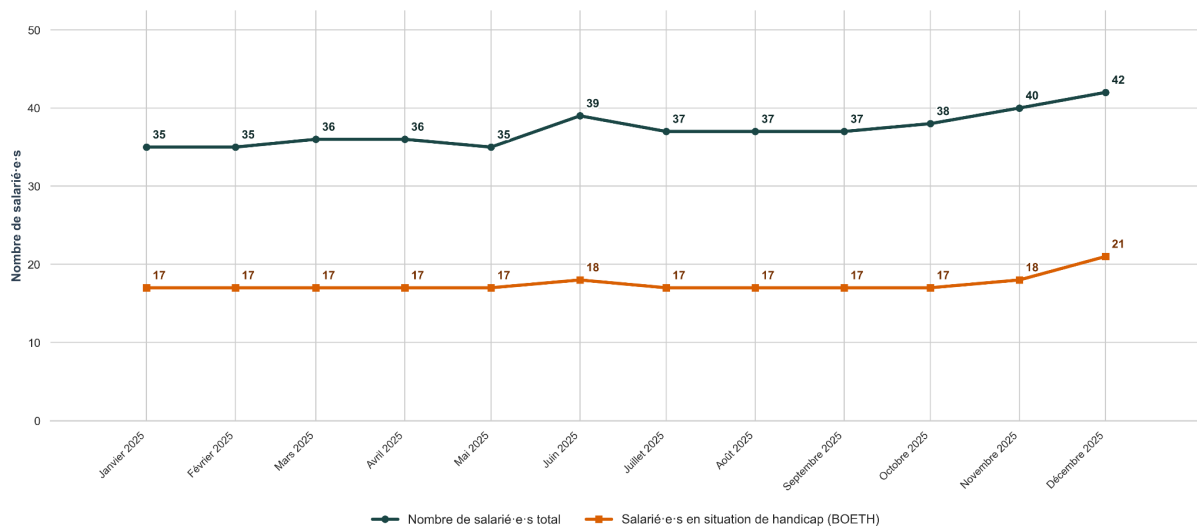
- Carte d'identité :
 - Date d'embauche des 1ers salarié-es issu-es de la privation d'emploi : le **01/04/2022**
 - Nombre de salarié-es au 31/12/2025 : **46**
 - Référent handicap nommé : **oui** (voir monographie de Montreuil Bellay)
- Evolution du nombre de salarié-es en situation de handicap issus de la privation durable d'emploi/Evolution du nombre total de salarié-es :

45,65 % : 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

44,50 % : 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 information de l'EBE saisie pour le territoire de Montreuil-Bellay

Évolution des effectifs - ASURE (Saumur Hauts Quartiers Chemin Vert)



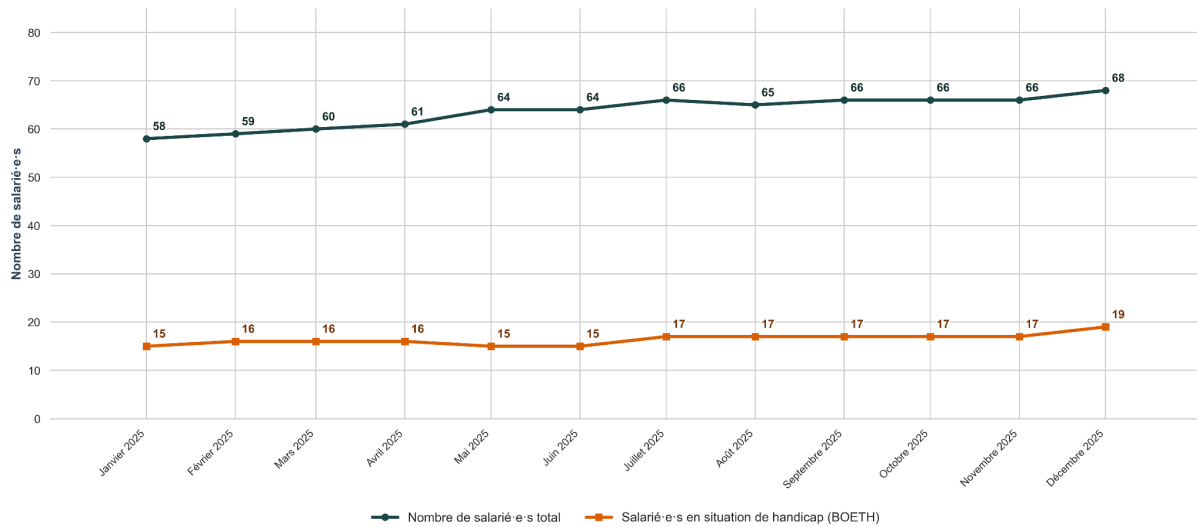
- Convention avec l'Agefiph sur l'année 2025 :
 - Nombre de forfaits attribués pour les personnes reconnues ou en cours de reconnaissance : **10**
 - Montant financier : **30 000 €**
- Autres informations : Voir la monographie de Montreuil-Bellay pour les autres informations.

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 : **27,94 %**

Évolution des effectifs - Territoire : Bassin de Joinville en Champagne



Focus sur l'Entreprise à but d'emploi ARIT EBE :

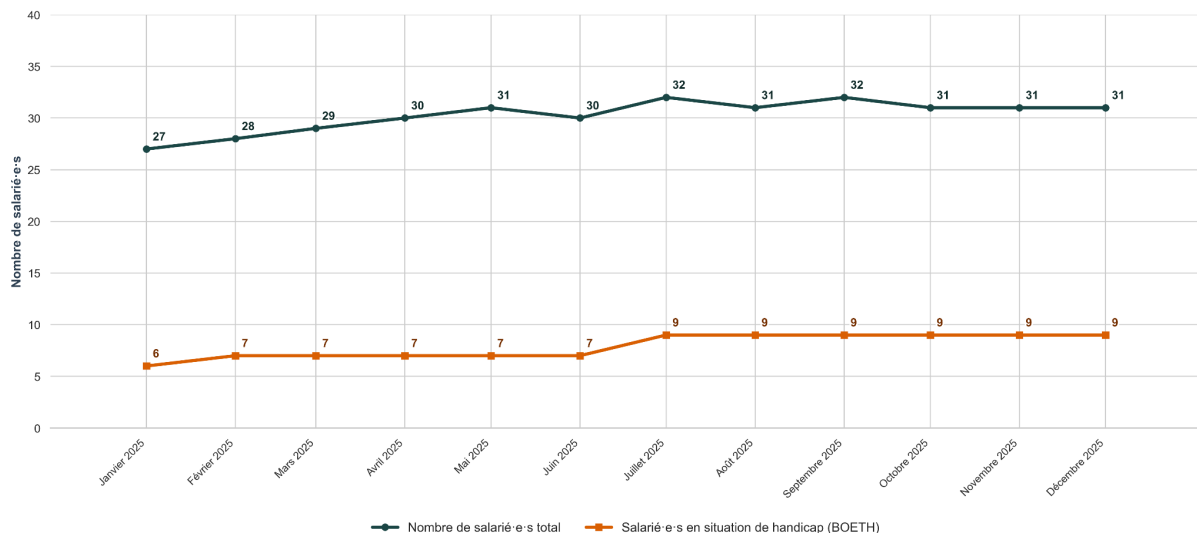
- Carte d'identité :
 - Date d'embauche des 1ers salarié-es issu-es de la privation d'emploi : **le 16/01/2023**
 - Nombre de salarié-es au 31/12/2025 : **33**
 - Référent handicap nommé : **Oui (1)**
- Evolution du nombre de salarié-es en situation de handicap issus de la privation durable d'emploi/Evolution 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

28,26 % : 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 - EBE : ARIT-EBE



- Convention avec l'Agefiph sur l'année 2025 :
 - 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 :

- *“En amont de l'arrivée du salarié, nous travaillons avec le CLE afin d'établir un diagnostic précis et pertinent de son parcours, de ses compétences et de ses besoins spécifiques. Ce diagnostic est présenté et discuté dans le cadre de la Commission Accompagnement, où siègent l'ensemble des acteurs de l'insertion professionnelle, dont CAP Emploi. Cette démarche collective permet de définir des aménagements adaptés, de planifier l'accompagnement individualisé et de sécuriser l'intégration du salarié, tout en garantissant la cohérence avec le fonctionnement de l'équipe et les objectifs de l'EBE.”*

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

- Accompagner à l'autonomie
 - Clarification des attentes : missions et règles de sécurité explicitées dès le départ.
 - Pédagogie active : méthode « montrer, faire avec, laisser faire » pour sécuriser l'apprentissage.
 - Outils de structuration : mise à disposition de fiches repères et routines pour favoriser l'initiative.
- Gestion des inaptitudes
 - Vigilance précoce : détection des signaux d'alerte physiques ou de fatigue.
 - Co-construction : application des préconisations de la médecine du travail (matériel, horaires).
 - Reclassement interne : utilisation de la souplesse des « postes à façon » pour réorienter le salarié.
- Prévenir les tensions
 - Cadre commun : règles de vie et de sécurité partagées pour sécuriser le collectif.
 - Pédagogie du rythme : explication des différences de capacités pour bannir le jugement et la comparaison.
 - Communication : intervention rapide de l'encadrant en cas de malaise.
- Adapter l'emploi en faisant collectif
 - Équilibre : conciliation entre besoins individuels (tâches graduées) et objectifs du chantier.
 - Transparence : moments d'échanges pour valoriser la complémentarité des contributions.
 - Diagnostic CLE : analyse préalable des freins pour anticiper l'organisation de l'équipe.
- Accompagner les handicaps visibles
 - Aménagements techniques : ergonomie du poste et tutorat renforcé en lien avec des experts.
 - Inclusion active : veiller à ce que les adaptations n'isolent pas le salarié du reste du groupe.
- Accompagner les handicaps invisibles
 - Dialogue de confiance : repérage des facteurs de stress ou de fatigabilité souvent peu perceptibles.
 - Flexibilité : ajustement du temps de travail, pauses régulières et consignes ultra-claires.
- Gestion des situations d'addiction
 - Dialogue non stigmatisant : approche confidentielle et orientation vers des partenaires (CSAPA).
 - Sécurisation : aménagements temporaires pour protéger le salarié et ses collègues.

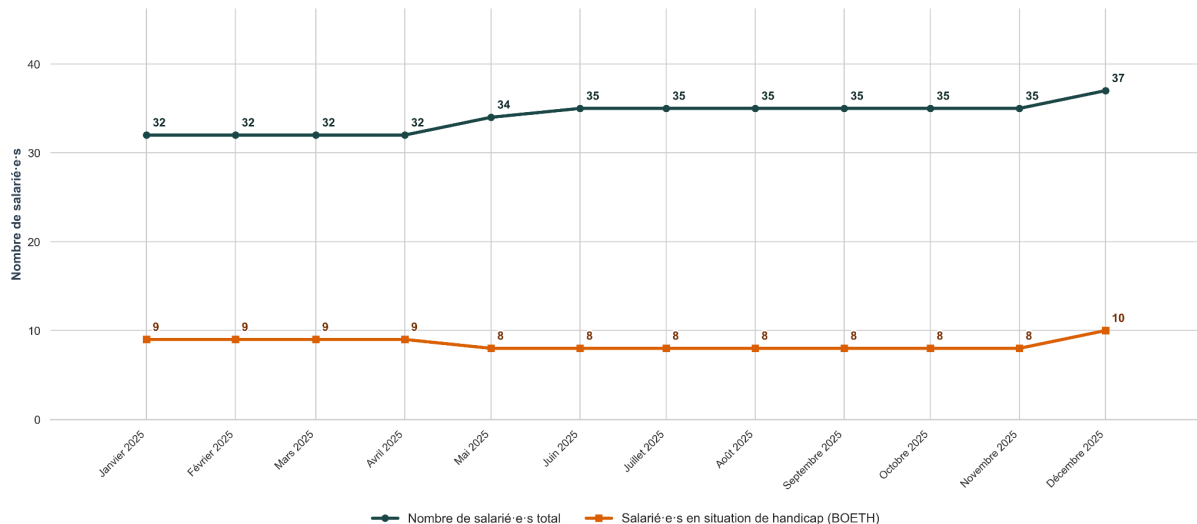
Focus sur l'Entreprise à but d'emploi Les Comptoirs :

- 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 31/12/2025 : **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 :
25,64 % : 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
23,49 % : 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**

Évolution des effectifs - EBE : Les Comptoirs



- Convention avec l'Agefiph sur l'année 2025 :
 - 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 :
 - "Oui, un processus est en place, même s'il n'est pas formalisé par écrit. L'identification des situations de handicap se fait principalement par observation et échanges réguliers avec les référents d'activité et grâce à l'accompagnement individualisé proposé aux salariés.
 - En amont, l'équipe projet participe également à cette démarche afin de préparer l'intégration, anticiper les besoins spécifiques et adapter les affectations de manière progressive et sécurisante."
- Axes managériaux inclusifs mis en place dans l'EBE et illustrations concrètes :
 - Accompagner à l'autonomie
 - Progressivité : Observation initiale avant affectation durable et multi-activité encadrée pour explorer les missions.
 - Réassurance : Accompagnement renforcé pour stabiliser les compétences dans un cadre sécurisant.
 - Ajustement : Évolution des tâches par paliers successifs pour trouver la place la plus adaptée.
 - Gestion des inaptitudes
 - Prévention par la diversité : Utilisation de la large palette d'activités de l'EBE pour proposer des alternatives en cas de difficulté sur un poste.
 - Appui médical : Collaboration prioritaire avec la médecine du travail pour identifier des solutions de maintien.

- Prévenir les tensions
 - Pédagogie de l'équité : Rappels constants sur l'individualisation des attentes pour justifier les différences de rythme.
 - Régulation : Vigilance managériale accrue et projet de sensibilisation des équipes pour renforcer la compréhension mutuelle.
- Adapter l'emploi en faisant collectif
 - Anticipation : Travail avec l'équipe projet et recours à la PMSMP (1 à 2 semaines) pour tester l'adéquation poste/salarié.
 - Polyvalence encadrée : Limitation à deux postes maximum pour éviter la surcharge et sécuriser le collectif.
 - Coordination : Réunions hebdomadaires des encadrants pour harmoniser les pratiques.
- Accompagner les handicaps visibles
 - Analyse préalable : Identification des besoins spécifiques avant l'embauche pour adapter l'ergonomie.
 - Sécurisation : Utilisation de la PMSMP comme levier central pour valider concrètement l'accessibilité des tâches.
- Accompagner les handicaps invisibles
 - Expertise interne : Direction et encadrants formés aux Premiers Secours en Santé Mentale (PSSM) pour une détection précoce.
 - Appui externe : Partenariat avec une Entreprise Adaptée/ESAT pour bénéficier de l'expertise d'un CIP spécialisé.
 - Individualisation : Ajustement fin du rythme de travail face à la complexité des troubles psychiques.
- Gestion des situations d'addiction
 - Montée en compétences : Partenariat renforcé avec France Addiction pour préparer des actions dès 2026.
 - Protocole de relais : Sécurisation du collectif et orientation vers des structures spécialisées avec le consentement du salarié.

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:

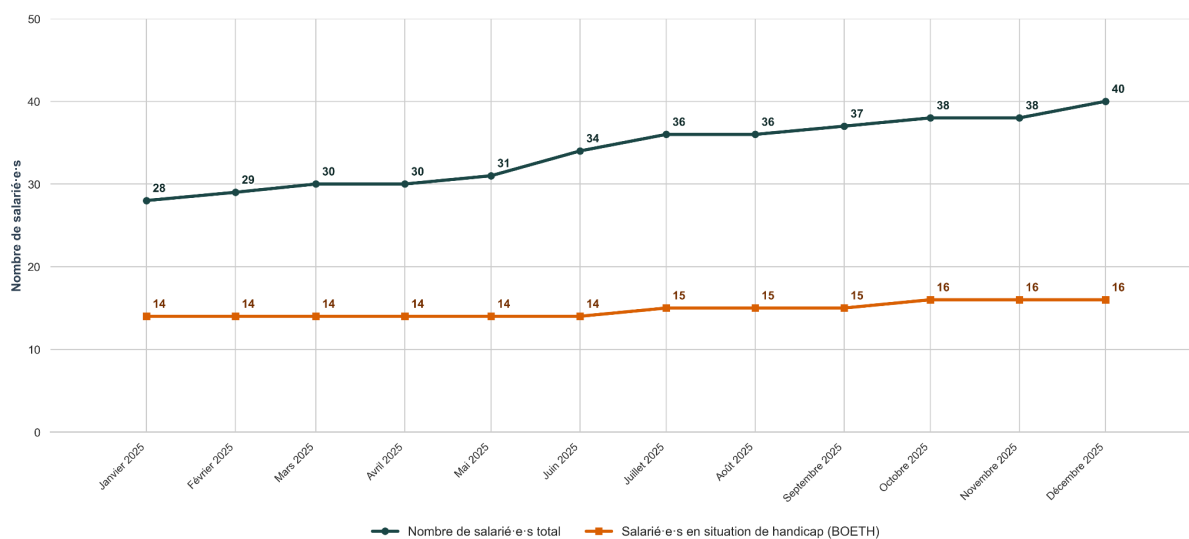
- Carte d'identité :
 - Date d'embauche des 1ers salarié·es issu·es de la privation d'emploi : **le 03/01/2024**
 - Nombre de salarié·es au 31/12/2025 : **48**
 - Référent handicap nommé : **Oui (1)**
- Evolution du nombre de salarié·es en situation de handicap issus de la privation durable d'emploi/Evolution 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

38,60 % : 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 - EBE : VAL'ORISONS 53



- Convention avec l'Agefiph sur l'année 2025 :

- 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 :

- *“En amont de l'entrée du salarié au sein de Val'Orisons 53, un entretien pour tous les salariés a lieu, permettant de prendre en compte les problématiques liées à la santé et d'adapter au mieux les éléments au handicap de la personne accueillie. Un bilan est réalisé dans les deux mois suivant l'entrée du salarié afin de vérifier que les adaptations mises en place sont conformes ou à poursuivre.”*

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

- Accompagner à l'autonomie
 - Structure d'accueil : Parcours d'intégration avec livret dédié et temps d'observation par les managers.
 - Feedback : Briefings biquotidiens incluant des retours sur les tâches de la veille pour guider la progression.
 - Expression : Invitation systématique du salarié à exprimer ses besoins lors des répartitions de tâches.
- Gestion des inaptitudes
 - Anticipation : Entretien pré-embauche pour identifier les problématiques de santé et adapter le poste d'emblée.
 - Partenariats : Collaboration étroite avec CAP emploi et la SATM53 pour l'orientation et l'adaptation.
 - Transition : Accompagnement à la sortie de l'EBE avec les services de Laval Emploi.
- Prévenir les tensions
 - Briefings de cohésion : Temps d'échange matin et après-midi pour désamorcer les crispations et valoriser la complémentarité.
 - Cadre serein : Instauration de règles claires et équitables pour tous les salariés.
- Adapter l'emploi en faisant collectif
 - Bénéfice partagé : Utilisation d'outils d'adaptation individuelle au profit de l'amélioration des conditions de travail de tous.

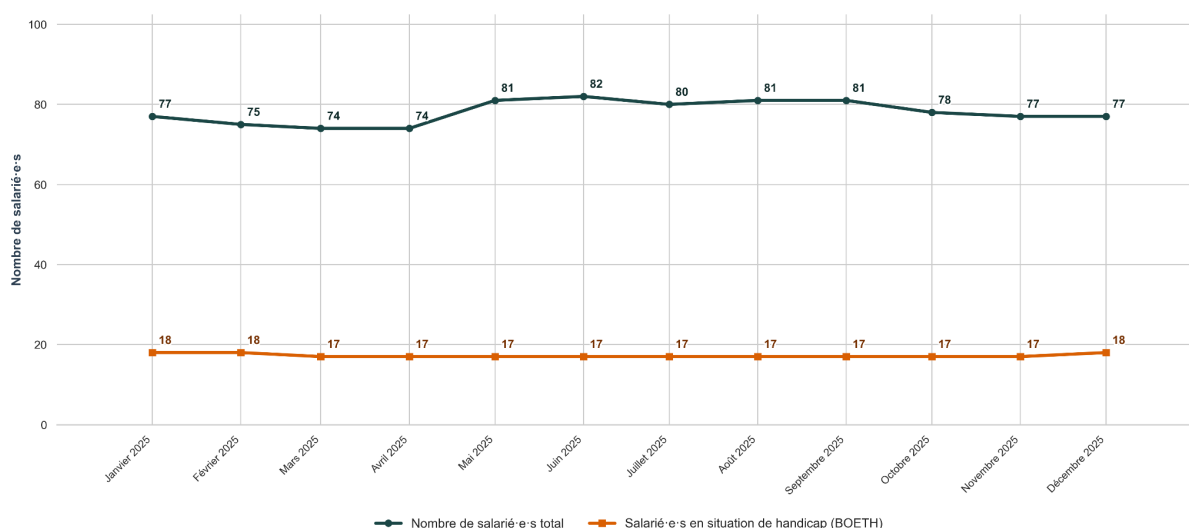
- Temps choisi : Rythme de travail calé sur les besoins de la personne pour préserver l'équilibre du groupe.
- Intelligence collective : Mise en réflexion du groupe sur l'aménagement des postes pour renforcer la cohésion.
- Accompagner les handicaps visibles
 - Expertise : Diagnostic des besoins suivi d'un aménagement technique avec l'appui de l'Agefiph et de CAP EMPLOI.
 - Préparation : Présentation du poste au collectif en amont pour faciliter l'acceptation des adaptations nécessaires.
- Accompagner les handicaps invisibles
 - Réactivité : Présence permanente des managers permettant d'ajuster le cadre de travail en temps réel.
 - Confidentialité : Préservation du secret médical tout en offrant des lieux d'expression sécurisants.
- Gestion des situations d'addiction
 - Prévention : Règlement intérieur et procédures claires adaptés dès le lancement de l'entreprise.
 - Sécurité : Cadre de travail prévenant pour protéger le salarié et le collectif.

Pays de Colombey-sud-toulois : La Fabrique et de Laine en Rêves

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

Part du nombre de salarié en situation de handicap dans l'effectif des EBE du Territoire habilité : **23,38 %**

Évolution des effectifs - Territoire : Pays de Colombey-sud-Toulois



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

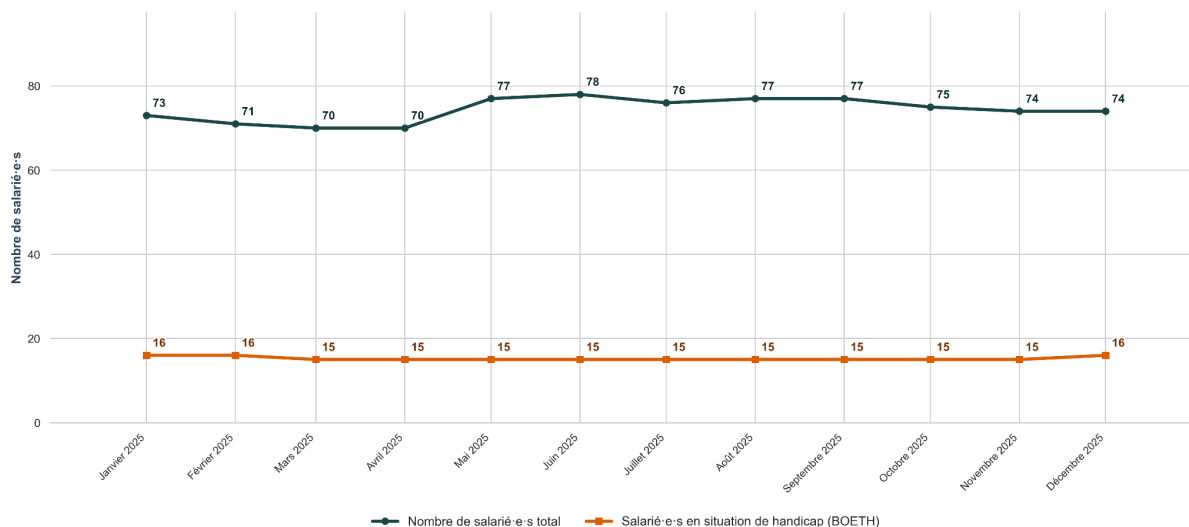
- Carte d'identité :
 - Date d'embauche des 1ers salarié-es issu-es de la privation d'emploi : le 16/01/2017
 - Nombre de salarié-es au 31/12/2025 : **80**
 - Référent handicap nommé : **oui (1)**
- Evolution du nombre de salarié-es en situation de handicap issus de la privation durable d'emploi/Evolution du nombre total de salarié-es :

20,00 % : 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

18,50 % : c'est le taux de l'OETH de l'EBE calculé

Nombre de situations accompagnées pour une reconnaissance depuis l'ouverture de l'EBE : **10**

Évolution des effectifs - EBE : La Fabrique



- **Convention avec l'Agefiph sur l'année 2025 :**

- 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 :

- *"Point entre les coordonnateurs et la coordinatrice CLE en amont de l'embauche. Le futur salarié visite l'EBE en amont de l'embauche avec la coordinatrice du CLE, rencontre des salariés et de l'équipe. Présentation à l'appel le jour de l'arrivée, temps d'échange café questions avec le nouvel arrivant et son équipe. Point à 3 semaines avec le nouveau salarié, le coordinateur et la responsable du pôle RH/coordinatrice CLE puis un autre à 6 semaines.*
- *Réunion d'équipe. Soutien des référents d'équipe et des collègues.*
- *Visite médicale, accompagnement cap emploi."*

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

- Accompagner à l'autonomie
 - Points d'étape : Entretiens de suivi à 3 et 6 semaines avec les RH et les coordinateurs, complétés par les entretiens annuels.
 - Montée en compétences : Déploiement d'un plan de formation et accompagnement individualisé par le référent handicap et le pôle socio-pro.
 - Ergonomie : Étude de poste avec des cabinets partenaires pour optimiser l'environnement de travail.
- Gestion des inaptitudes
 - Reclassement : Recherche active de solutions dans d'autres activités de l'EBE en lien avec Cap Emploi.
 - Dialogue social : Mobilisation du CSE en cas d'absence de solution et orientation externe via France Travail si nécessaire.
- Prévenir les tensions
 - Formation managériale : Encadrants formés à la CNV (Communication Non Violente), à la gestion de conflits et à la charge mentale.

- Régulation : Séances d'analyse de pratique et réunions d'équipe régulières pour libérer la parole.
- Cadre : Application stricte du règlement intérieur contre les moqueries et le harcèlement.
- Adapter l'emploi en faisant collectif
 - Rituels d'accueil : Visite préalable, présentation à l'appel et temps "café-questions" pour briser la glace.
 - Soutien par les pairs : Entraide naturelle entre collègues et soutien des référents d'équipe.
 - Partenariats : Interventions régulières d'acteurs extérieurs (CPTS, assistantes sociales) au sein de l'EBE.
- Accompagner les handicaps visibles
 - Technique : Aménagement matériel du poste en collaboration avec la médecine du travail.
 - Inclusion : Sensibilisation des équipes en amont pour garantir une intégration sereine et bienveillante.
- Accompagner les handicaps invisibles
 - Santé mentale : Mobilisation de collègues formés aux PSSM (Premiers Secours en Santé Mentale) et de la direction.
 - Compensation : Facilitation de l'accès aux outils de compensation et écoute active des besoins non apparents.
- Gestion des situations d'addiction
 - Vigilance : Surveillance partagée entre l'encadrement et la direction pour un repérage précoce.
 - Orientation : Relais vers des structures spécialisées (addictologie, CMP, psychologues) et soutien du médecin traitant.

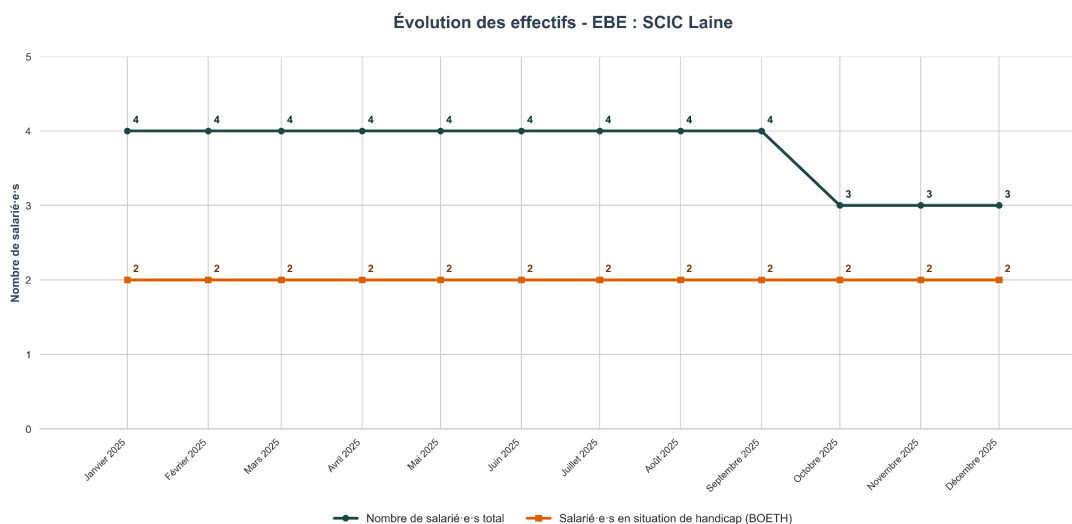
Focus sur l'Entreprise à but d'emploi De Laine en Rêves :

- 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 31/12/2025 : **4**
 - 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

56,85 % : c'est le taux de l'OETH de l'EBE calculé

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



- Convention avec l'Agefiph sur l'année 2025 :

- 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 :

- *Point entre les coordonnateurs et la coordinatrice CLE en amont de l'embauche.*
- *Visite de l'EBE en amont de l'embauche avec la coordinatrice du CLE, rencontre des salariés et de l'équipe. Présentation à l'appel le jour de l'arrivée, temps d'échange café question avec le nouvel arrivant et son équipe. Point à 3 semaines avec le nouveau salarié, son coordinateur et la responsable du pôle RH/coordinatrice CLE puis un autre à 6 semaines.*
- *Réunion d'équipe. Soutien des référents d'équipe et des collègues.*
- *Visite médicale, accompagnement CAP emploi.*

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

- Accompagner à l'autonomie
 - Suivi rythmé : Points formels à 3 et 6 semaines avec RH et encadrement, complétés par des entretiens annuels.
 - Montée en compétences : Plan de formation personnalisé et études ergonomiques avec des cabinets partenaires.
 - Appuis dédiés : Suivi par le référent handicap et l'accompagnatrice socio-professionnelle.
- Gestion des inaptitudes
 - Reclassement interne : Priorité à la recherche de solutions dans d'autres activités de l'EBE.
 - Médiation : Mobilisation du CSE si aucun poste n'est trouvé et orientation externe via Cap Emploi ou France Travail.
 - Expertise : Collaboration étroite avec la médecine du travail.
- Prévenir les tensions
 - Formation encadrement : Apprentissage de la CNV, de la gestion de conflits et de la charge mentale.
 - Régulation : Réunions régulières, analyses de pratiques et respect strict du règlement intérieur (zéro harcèlement/jugement).
- Adapter l'emploi en faisant collectif
 - Intégration soignée : Visite préalable, présentation à l'équipe et temps d'échange "café-questions" à l'arrivée.
 - Solidarité : Entraide entre collègues et recherche collective de solutions pour l'accessibilité à la compensation.
- Accompagner les handicaps visibles
 - Aménagement physique : Adaptation matérielle du poste de travail.
 - Sensibilisation : Information des équipes et des coordinateurs pour garantir un accueil bienveillant.
- Accompagner les handicaps invisibles
 - Soutien psychologique : Présence de collègues formés aux PSSM (Premiers Secours en Santé Mentale).
 - Partenariats : Relais avec le CMP, psychologues et structures médico-sociales (CPTS, AS).
- Gestion des situations d'addiction
 - Vigilance : Surveillance bienveillante par l'équipe de direction et d'encadrement.
 - Soins : Orientation vers le médecin traitant et les services d'addictologie partenaires.

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 31/12/2025 : **76**
- Référent handicap nommé : **oui (2)**

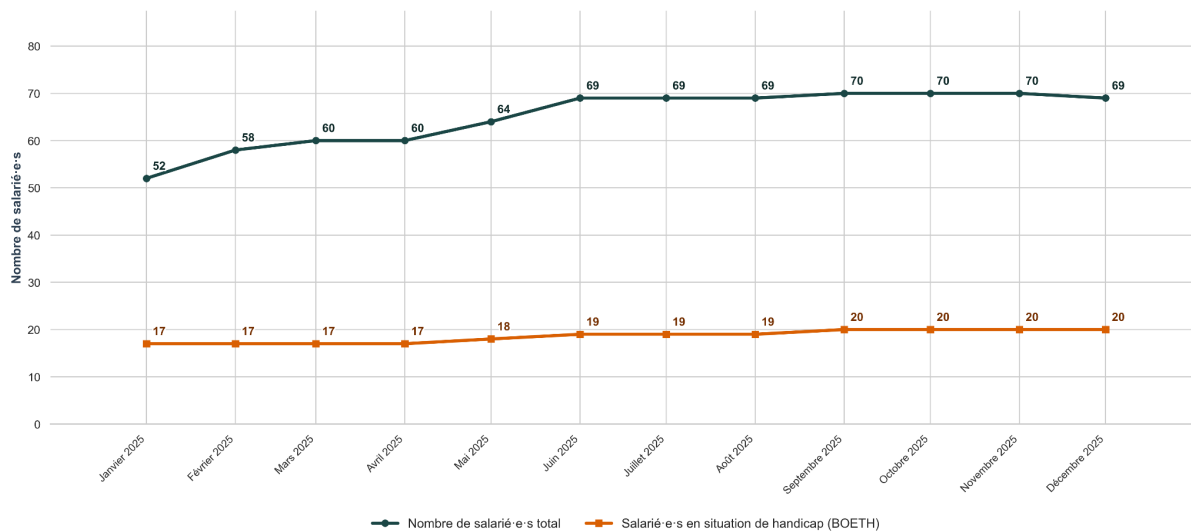
- Evolution du nombre de salarié·es en situation de handicap issus de la privation durable d'emploi/Evolution du nombre total de salarié·es :

26,32 % : 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

27,54 % : 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 - EBE : AcSoMur



- Convention avec l'Agefiph sur l'année 2025 :

- Nombre de forfaits attribués pour les personnes reconnues ou en cours de reconnaissance : **16**
- Montant financier : **48 000 €**

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

Actions réalisées :

- "Entretien individuel puis accompagnement par Cap Emploi."

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

- Accompagner à l'autonomie
 - Montée en compétences : Passage par des actions de formation et un accompagnement individuel personnalisé.
 - Cadre de travail : Fixation d'objectifs individuels pour stimuler la prise d'initiative et l'évolution du salarié.
- Gestion des inaptitudes

- Partenariats : Suivi étroit par la médecine du travail et Cap Emploi pour anticiper les problématiques de santé.
 - Situation actuelle : L'EBE n'a pas encore eu de cas avéré à traiter à ce jour.
- Prévenir les tensions
 - Rituels collectifs : Organisation de réunions d'équipe régulières et de séminaires pour souder les collaborateurs.
 - Intégration : Mise en œuvre d'un parcours d'accueil formalisé pour limiter les incompréhensions au démarrage.
- Adapter l'emploi en faisant collectif
 - Mixité : Travail axé sur le collectif pour diluer les difficultés individuelles dans la force du groupe.
 - Découverte : Parcours de connaissance de toutes les activités pour optimiser le positionnement de chacun.
- Accompagner les handicaps visibles
 - Ergonomie : Aménagement technique du poste de travail en fonction des limitations physiques.
 - Productivité : Adaptation du rythme de production selon les situations et les capacités réelles constatées.
- Accompagner les handicaps invisibles
 - Diagnostic : Identification des besoins lors de l'entretien individuel de connaissance et via la médecine du travail.
 - Soutien : Accompagnement individuel renforcé pour compenser les freins psychiques ou cognitifs.
- Gestion des situations d'addiction
 - Relais experts : Mobilisation de partenaires externes spécialisés pour une prise en charge adaptée.
 - Suivi : Écoute et accompagnement individuel pour maintenir le salarié dans une dynamique de travail sécurisée.

Les Bertranges : EBE 58

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

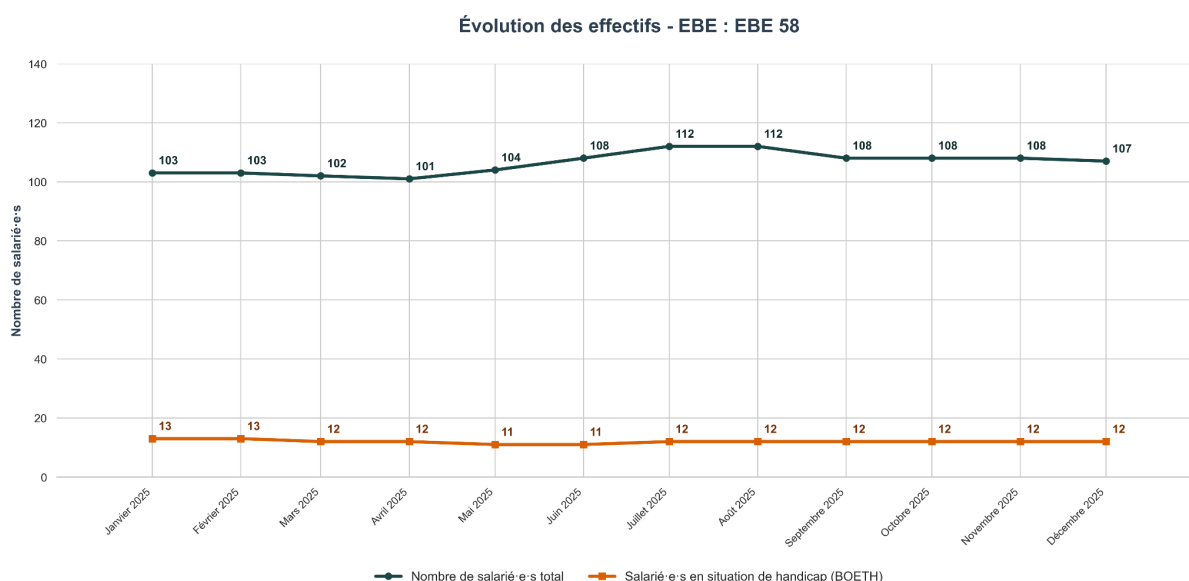
Focus sur l'Entreprise à but d'emploi EBE 58 :

- 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 31/12/2025 : **114**
 - 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 :

10,53 % : 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

10,49 % : 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**



- **Convention avec l'Agefiph sur l'année 2025 :**

- 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 pré-embauche avec le salarié pour définir sa situation (RQTH, besoins d'adaptations) + action des référents handicap.”*

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

- Accompagner à l'autonomie
 - Parcours structuré : Mise en place d'un parcours d'intégration opérationnel, clair et suivi.
 - Outils dédiés : Utilisation d'un livret d'accueil et de consignes précises pour guider le salarié.
 - Disponibilité : Soutien basé sur une communication efficace et une présence constante de l'encadrement.
- Gestion des inaptitudes
 - Suivi individuel : Réalisation d'entretiens réguliers pour adapter le poste et les conditions de travail à la pathologie.
 - Cadre sécurisant : Application d'une gestion empathique alliant adaptabilité et respect des limites physiques.
- Prévenir les tensions
 - Communication : Priorité à la clarté des échanges pour désamorcer les incompréhensions.
 - Entretiens : Points d'intégration réguliers permettant de libérer la parole dès l'embauche.
- Adapter l'emploi en faisant collectif
 - Organisation claire : Définition de méthodes de travail lisibles pour l'ensemble du groupe.
 - Accompagnement renforcé : Soutien de proximité pour assurer la fluidité des activités collectives.
- Accompagner les handicaps visibles
 - Accessibilité : Adaptation physique des accès et de l'ergonomie du poste de travail.
 - Flexibilité : Ajustement des tâches en fonction des capacités motrices identifiées.
- Accompagner les handicaps invisibles
 - Sensibilisation : Actions collectives pour informer les équipes et favoriser l'inclusion.

- Partenariats : Travail en réseau avec des établissements de santé mentale pour un suivi expert.
- Gestion des situations d'addiction
 - Référents dédiés : Nomination de personnes ressources formées à la thématique des addictions.
 - Cadre légal et prévention : Adaptation du règlement intérieur et sensibilisations collectives pour sécuriser l'environnement de travail.

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 :

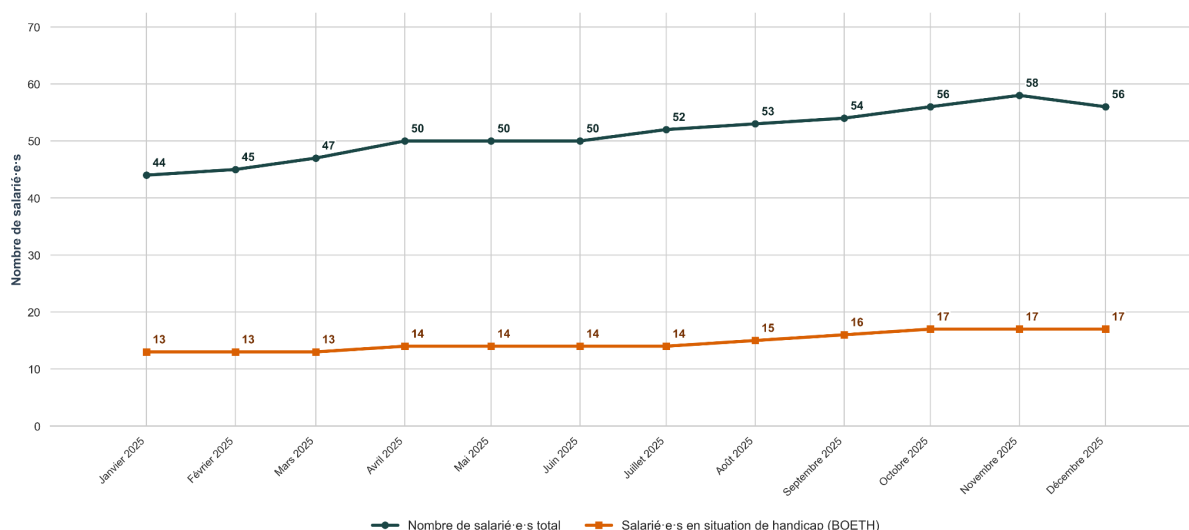
- Carte d'identité :
 - Date d'embauche des 1ers salarié-es issu-es de la privation d'emploi : le **06/12/2022**
 - Nombre de salarié-es au 31/12/2025 : **60**
 - Référent handicap nommé : **oui** (1)
- Evolution du nombre de salarié-es en situation de handicap issus de la privation durable d'emploi/Evolution du nombre total de salarié-es :

28,33 % : 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

20,57 % : 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**

Évolution des effectifs - EBE : Ô'ser



- Convention avec l'Agefiph sur l'année 2025 :
 - 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 :

- *“Prise d’information dès la rencontre avec la chargée de mission du CLE, mise en place de période d’immersion.”*
- Axes managériaux inclusifs mis en place dans l’EBE et illustrations concrètes :
 - Accompagner à l’autonomie
 - Phase d’évaluation : Stages d’immersion de 1 à 2 semaines pour identifier les compétences et les freins.
 - Axe de progrès : Thématique identifiée comme une difficulté majeure en 2025, faisant l’objet d’un plan de renforcement pour 2026.
 - Gestion des inaptitudes
 - Observation active : Identification des limites physiques ou psychiques suivie d’une adaptation des postes et des temps de travail.
 - Évolution : Sujet critique à retravailler prioritairement sur l’année 2026.
 - Prévenir les tensions
 - Diagnostic collectif : Analyse des frictions liées à l’intégration de 20 nouveaux salariés en 2025.
 - Vigilance : Mise en place d’une attention managériale particulière pour stabiliser le groupe.
 - Adapter l’emploi en faisant collectif
 - Entraide structurée : Utilisation de binômes adaptés et promotion de la solidarité entre pairs.
 - Flexibilité : Mise en place d’un temps de travail choisi et évolutif pour respecter les rythmes de chacun.
 - Accompagner les handicaps visibles
 - Diversité opérationnelle : Affectation sur des missions variées permettant de contourner les limitations physiques.
 - Communication : Information auprès de l’équipe pour faciliter l’intégration et la compréhension des besoins.
 - Accompagner les handicaps invisibles
 - Vigilance partagée : Surveillance bienveillante de la direction et des collègues pour détecter les fatigabilités.
 - Missions sur mesure : Adaptation fine des tâches pour éviter la mise en échec.
 - Gestion des situations d’addiction
 - Alliance thérapeutique : Travail sur la confiance pour permettre l’adaptation des missions tout en maintenant un cadre ferme.
 - Professionnalisation : Formations spécifiques prévues en 2026 pour l’encadrement et les équipes.

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 31/12/2025 : **34**
 - Référent handicap nommé : **Oui (1)**

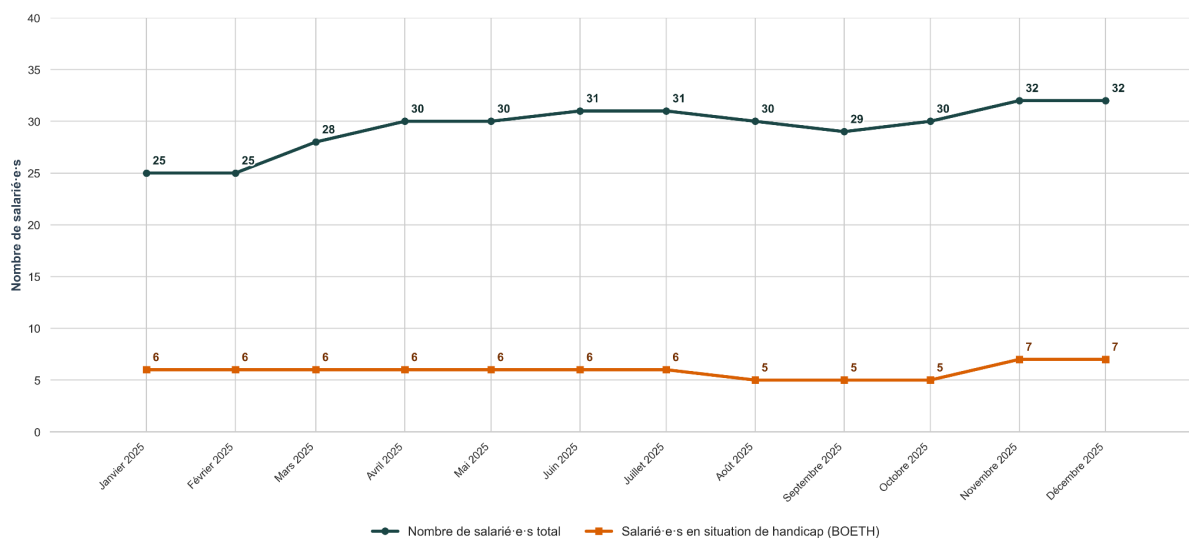
- Evolution du nombre de salarié-es en situation de handicap issus de la privation durable d'emploi/Evolution du nombre total de salarié-es :

20,59 % : 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

26,50 % : 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 - EBE : EBE Portes du Morvan



- Convention avec l'Agefiph sur l'année 2025 :

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

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

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

- Accompagner à l'autonomie
 - Tuilage : Mise en place d'un binôme avec des anciens pour garantir l'acquisition des bonnes pratiques (gestes et postures).
 - Soutien par les pairs : Accompagnement par un collègue ou explication détaillée des tâches pour favoriser la réussite.
 - Valorisation : Management basé sur la reconnaissance des compétences passées et des appétences individuelles.
- Gestion des inaptitudes
 - Expertise médicale : Prise de décision fondée sur les préconisations des médecins et de la médecine du travail.
 - Ergonomie : Création d'un partenariat avec un ergonome pour adapter durablement les situations de travail.
- Prévenir les tensions
 - Anticipation : Information du personnel plusieurs semaines avant une arrivée, avec explication des particularités si nécessaire.
 - Organisation claire : Établissement d'un planning précis permettant à chaque salarié de trouver sa place et ses repères.
- Adapter l'emploi en faisant collectif
 - Implication commerciale : Participation des salariés aux visites de devis et consultation avant l'acceptation de nouveaux marchés.

- Outils d'accueil : Création d'un livret d'accueil pour les nouveaux embauchés et les personnes en immersion.
- Accompagner les handicaps visibles
 - Équité : Observation attentive des besoins pour compenser le handicap tout en évitant de créer un écart avec le reste du groupe.
- Accompagner les handicaps invisibles
 - Management personnalisé : Approche individuelle pour adapter les missions au contexte spécifique de chaque salarié.
- Gestion des situations d'addiction
 - Sensibilisation : Actions d'information structurées en lien avec le Code du travail et les associations spécialisées du territoire.

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 :

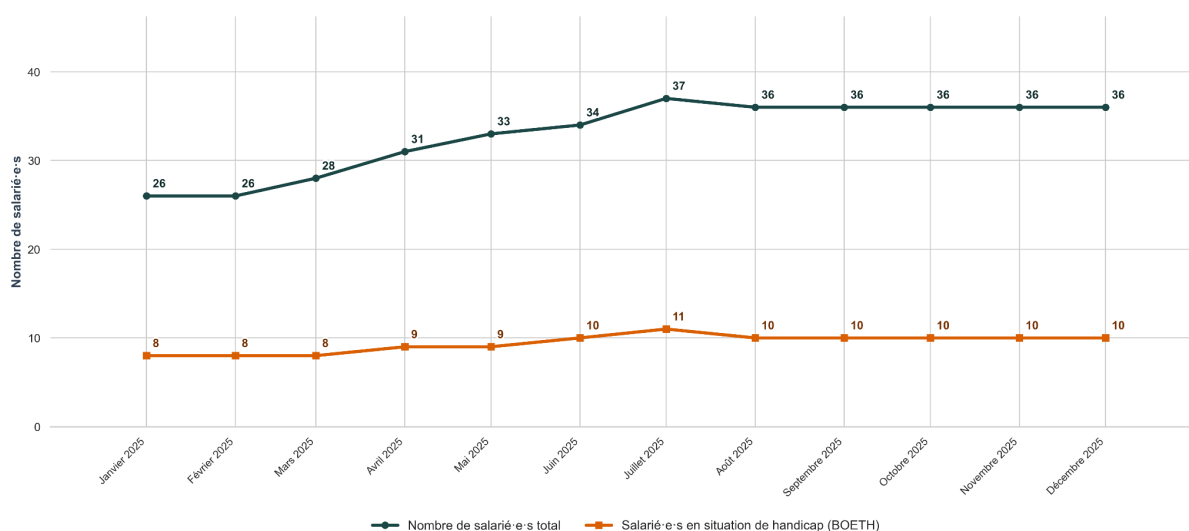
- Carte d'identité :
 - Date d'embauche des 1ers salarié-es issu-es de la privation d'emploi : **le 01/10/2022**
 - Nombre de salarié-es au 31/12/2025 : **39**
 - Référent handicap nommé : **Oui (1)**
- Evolution du nombre de salarié-es en situation de handicap issus de la privation durable d'emploi/Evolution du nombre total de salarié-es :

25,64 % : 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

13,25 % : 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**

Évolution des effectifs - EBE : EBE du Pays Luzycois



- Convention avec l'Agefiph sur l'année 2025 :
 - Nombre de forfaits attribués pour les personnes reconnues ou en cours de reconnaissance : **8**

- Montant financier : **24 000 €**
- Au sein de l'EBE, avez-vous défini un processus pour identifier la situation de handicap et favoriser sa prise en compte pour l'intégration ? **Non.**
- Axes managériaux inclusifs mis en place dans l'EBE et illustrations concrètes :
 - Accompagner à l'autonomie
 - Formation par les pairs : transmission progressive des savoir-faire entre collègues.
 - Tutorat : mise en place d'un système de parrainage parmi les salariés expérimentés pour guider les nouveaux.
 - Gestion des inaptitudes
 - Partenariat médical : collaboration étroite et systématique avec la médecine du travail pour évaluer les capacités.
 - Suivi : accompagnement individuel des salariés pour anticiper les évolutions de santé.
 - Prévenir les tensions
 - Culture d'entreprise : promotion d'un accueil bienveillant dès l'intégration pour stabiliser le groupe.
 - Éducation : recours à la formation pour sensibiliser les équipes et désamorcer les préjugés.
 - Adapter l'emploi en faisant collectif
 - Synergie : recherche active de complémentarités au sein des équipes pour équilibrer les forces.
 - Cohésion : actions ciblées pour créer de la solidarité et un sentiment d'appartenance.
 - Accompagner les handicaps visibles
 - Inclusion : refus de la stigmatisation pour garantir une place entière au sein du collectif.
 - Adaptation : ajustements basés sur l'écoute des besoins spécifiques liés à la visibilité du handicap.
 - Accompagner les handicaps invisibles
 - Neutralité : vigilance particulière pour ne pas stigmatiser les troubles non apparents.
 - Posture : maintien d'une écoute active pour identifier les besoins de compensation discrets.
 - Gestion des situations d'addiction
 - Dialogue : posture d'écoute attentive pour repérer les difficultés et orienter le salarié.
 - Accompagnement : suivi individuel renforcé pour maintenir la sécurité au poste de travail.

Vaux d'Yonne : EBE des Vaux d'Yonne

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

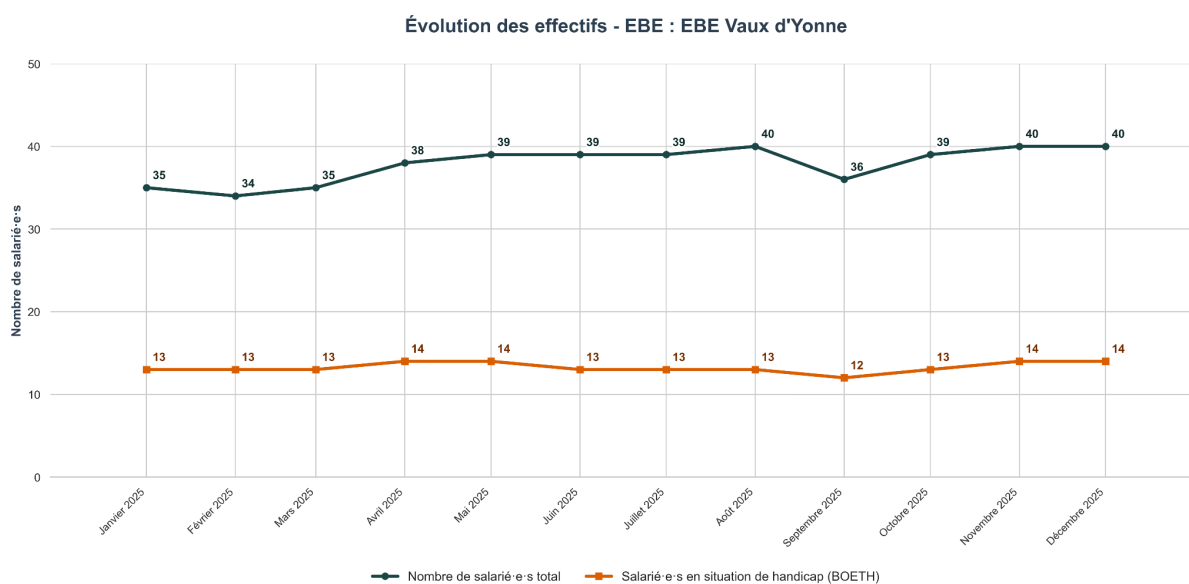
Focus sur l'Entreprise à but d'emploi EBE des Vaux d'Yonne :

- 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 31/12/2025 : **43**
 - 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 :

32,56 % : 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

30,56 % : 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**



- **Convention avec l'Agefiph sur l'année 2025 :**

- 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 pré embauche,
- Suivi lors de l'intégration en entreprise avec des rdv toutes les semaines pendant 1 mois,
- Entretiens professionnels."

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

- Accompagner à l'autonomie
 - Délégation et confiance : Suivi quotidien pour valider l'exécution des tâches et transfert progressif des responsabilités.
 - Sécurisation : Mise en place d'objectifs adaptés et réalistes pour éviter l'échec et favoriser l'engagement durable.
- Gestion des inaptitudes
 - Prévention active : Intégration des risques dans le DUERP et collaboration étroite avec la médecine du travail pour aménager les temps thérapeutiques.
 - Accès aux droits : Information des salariés sur leurs recours possibles pour préserver leur santé au travail.
- Prévenir les tensions
 - Cadre pacifié : Création d'un environnement propice au règlement diplomatique des conflits et formation aux risques psychosociaux.
 - Valeurs communes : Rappel constant que l'objectif est d'avancer tous ensemble, peu importe la vitesse individuelle.
- Adapter l'emploi en faisant collectif
 - Inclusion structurée : Utilisation de séminaires d'embarquement, de livrets d'accueil et de tutorats pour souder l'équipe.
 - Émergence de leaders reconnus par leurs pairs pour leurs qualités humaines et leur capacité à prendre soin du groupe.
- Accompagner les handicaps visibles

- Équité opérationnelle : Adaptation technique des postes et mixité des équipes pour valoriser chaque contribution, même discrète.
- Organisation : Travail sur l'ergonomie et l'agencement pour prévenir toute dégradation de la santé.
- Accompagner les handicaps invisibles
 - Flexibilité psychique : Adaptation spécifique du temps de travail et suivi individuel ciblé.
 - Sensibilisation : Communication bienveillante auprès du collectif pour déconstruire les biais et stéréotypes.
- Gestion des situations d'addiction
 - Suivi médico-social : Appui sur des organismes experts, encouragement aux soins (ou hospitalisation) et vérification de l'observance des traitements.
 - Analyse des causes : Identification des facteurs professionnels pouvant favoriser les pratiques addictives pour améliorer les conditions de travail.

Arc Nord Ouest Roubaix : RE'EMPLOI

Territoire habilité par arrêté ministériel : le 05/07/2024

Focus sur l'Entreprise à but d'emploi RE'EMPLOI :

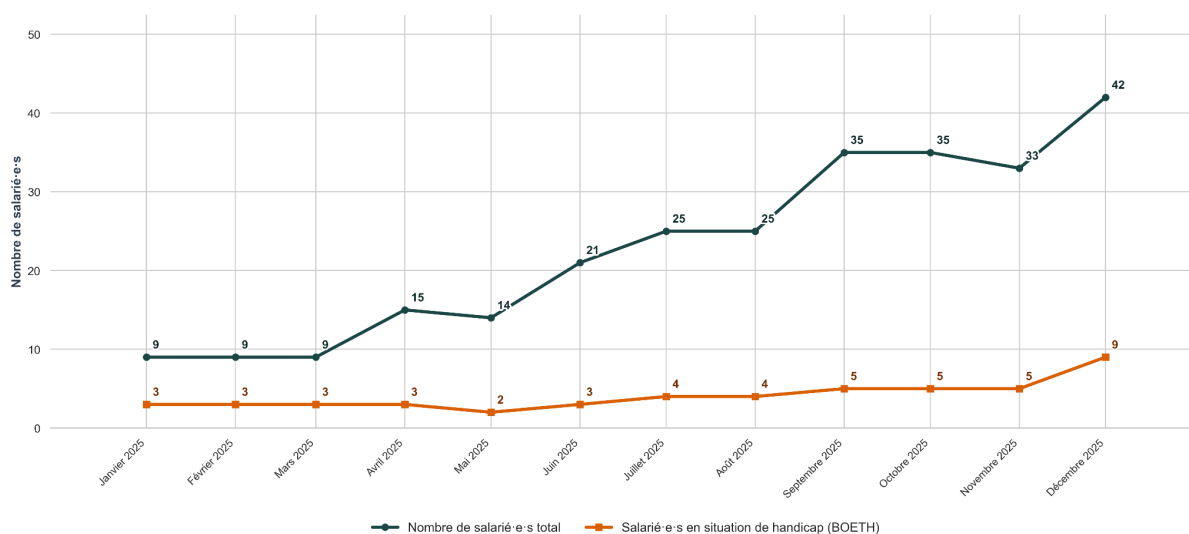
- Carte d'identité :
 - Date d'embauche des 1ers salarié-es issu-es de la privation d'emploi : le 12/2024
 - Nombre de salarié-es au 31/12/2025 : 47
 - Référent handicap nommé : oui (1)
- Evolution du nombre de salarié-es en situation de handicap issus de la privation durable d'emploi/Evolution du nombre total de salarié-es :

19,15 % : 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

17,68 % : 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 - EBE : RE'EMPLOI



- Convention avec l'Agefiph sur l'année 2025 :
 - 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 :
 - *"Discussion, confiance et interaction avec l'équipe projet."*
- Axes managériaux inclusifs mis en place dans l'EBE et illustrations concrètes :
 - Accompagner à l'autonomie
 - Parcours progressif : Utilisation du tutorat (ancien/nouveau) et du parrainage.
 - Pédagogie active : Méthode du "pas à pas" (montrer, faire avec, corriger) valorisant le droit à l'erreur.
 - Individualisation : Chaque situation est traitée comme unique via des tête-à-tête.
 - Gestion des inaptitudes
 - Exploration : Rotation sur tous les postes pour identifier les limites sans crainte de l'échec.
 - Flexibilité : En cas de difficulté, repositionnement immédiat et proposition ultérieure d'un nouvel essai, sans obligation.
 - Prévenir les tensions
 - Composition : Recherche de groupes homogènes pour limiter les frictions liées aux fortes disparités de profils, bien que le risque zéro n'existe pas.
 - Adapter l'emploi en faisant collectif
 - Coconstruction : Le salarié est acteur de son projet ; il adapte ses missions en concertation directe avec l'encadrement et la direction.
 - Accompagner les handicaps visibles
 - Équité : Même approche personnalisée que pour tout salarié, avec un accompagnement spécifique si nécessaire.
 - Accompagner les handicaps invisibles
 - Sensibilisation : Échanges fréquents (formels ou non) pour favoriser la tolérance par la connaissance.
 - Besoin externe : Nécessité identifiée d'un soutien sur la gestion de la santé mentale en milieu pro.
 - Gestion des situations d'addiction
 - Sécurité et dialogue : Raccompagnement systématique de la personne inapte, suivi d'un débriefing pour orienter vers des structures de soin.

Bailleul: Esca'Belle Emploi

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

Focus sur l'Entreprise à but d'emploi Treuzell :

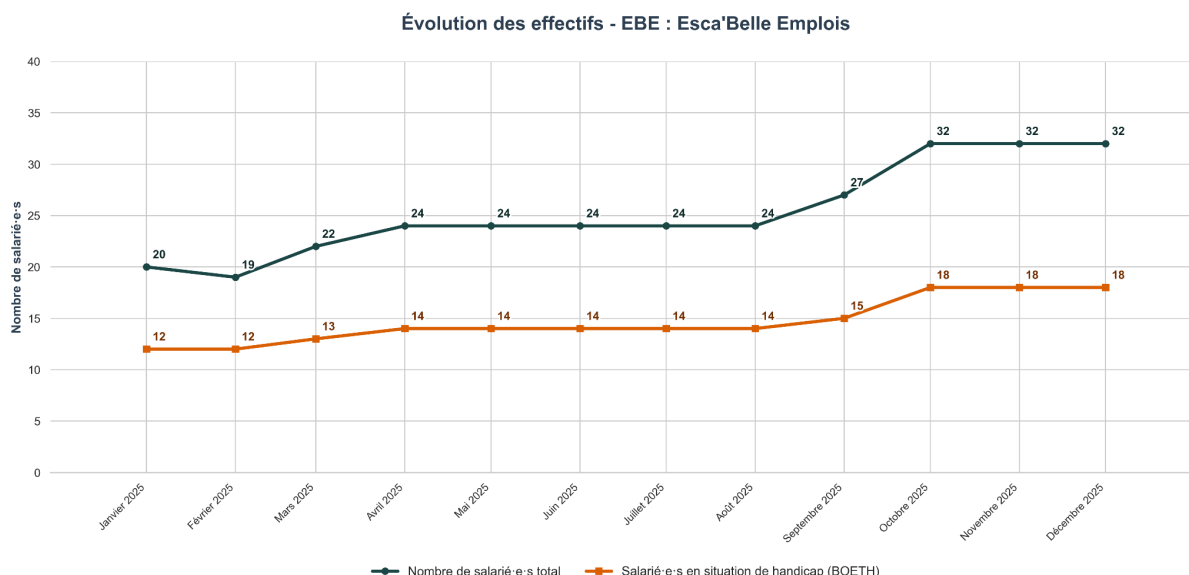
- Carte d'identité :
 - Date d'embauche des 1ers salarié-es issu-es de la privation d'emploi : **le 08/11/2023**
 - Nombre de salarié-es au 31/12/2025 : **33**
 - Référent handicap nommé : **oui (1)**

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

54,55 % : 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

69,07 % : c'est le taux de l'OETH de l'EBE calculé

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



- Convention avec l'Agefiph sur l'année 2025 :

- 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 :

- *"Rien d'écrit et de défini, on est essentiellement dans l'implication et la créativité de la direction."*

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

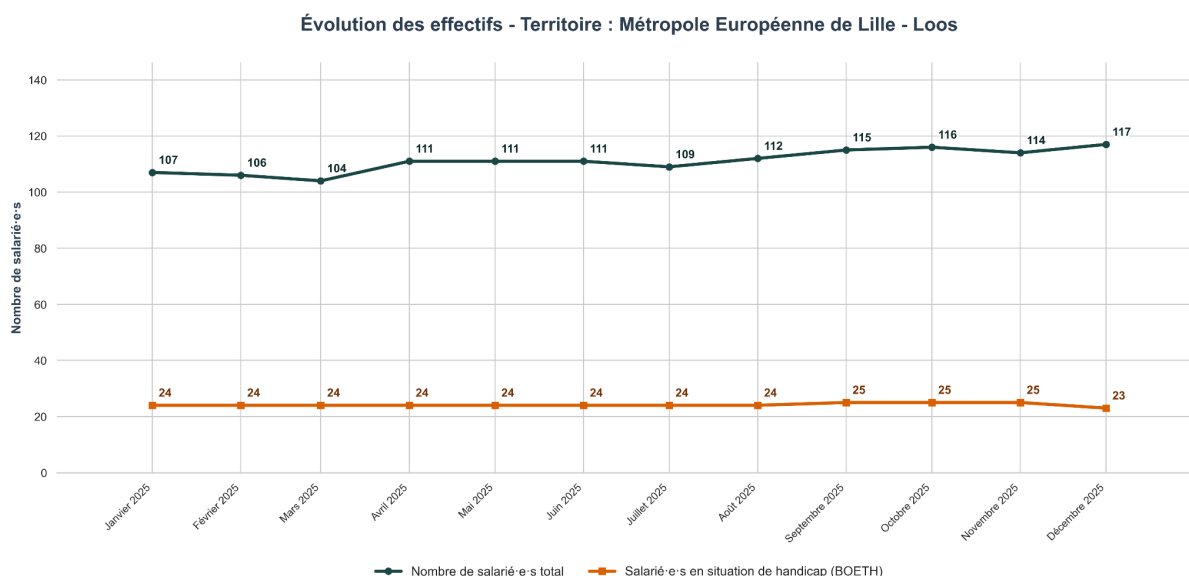
- Accompagner à l'autonomie
 - Patience et vérification : Accompagnement basé sur la validation régulière de la compréhension des attentes.
 - Processus en 3 temps : Déceler les capacités réelles, ajuster le poste précisément, puis soutenir la prise en main.
 - Précision : Détailler les missions pour sécuriser le salarié et éviter les zones de flou.
- Gestion des inaptitudes
 - Flexibilité technique : Redécoupage des tâches et variété des postes disponibles pour répondre aux contraintes physiques.
 - Rythme : Adaptation de la cadence de travail pour correspondre aux capacités de production du salarié.
- Prévenir les tensions
 - Équité : Définition claire des missions selon les capacités de chacun pour éviter les frustrations et le sentiment d'injustice.
 - Régulation des égos : Valorisation des réussites collectives et recadrage, parfois ferme, des jugements entre pairs.
- Adapter l'emploi en faisant collectif

- Binômes stratégiques : Création de duos pertinents pour favoriser l'entraide et la complémentarité sur le terrain.
- Dialogue amont : Échange et prise en compte des particularités individuelles pour préparer l'environnement de travail commun.
- Accompagner les handicaps visibles
 - Visibilité choisie : Réflexion sur l'exposition du poste en fonction de la manière dont le salarié vit le regard des autres.
 - Compréhension naturelle : Appui sur la solidarité spontanée du groupe face aux difficultés physiques apparentes.
- Accompagner les handicaps invisibles
 - Gestion des émotions : Nécessité d'une équipe de direction solide psychologiquement pour absorber les variations de tension.
 - Souplesse managériale : Dosage constant entre compréhension et autorité pour gérer les susceptibilités exacerbées.
- Gestion des situations d'addiction
 - Position ferme : Constat d'une situation jugée "ingérable" ; les addictions profondes sont considérées comme incompatibles avec le cadre de l'entreprise.

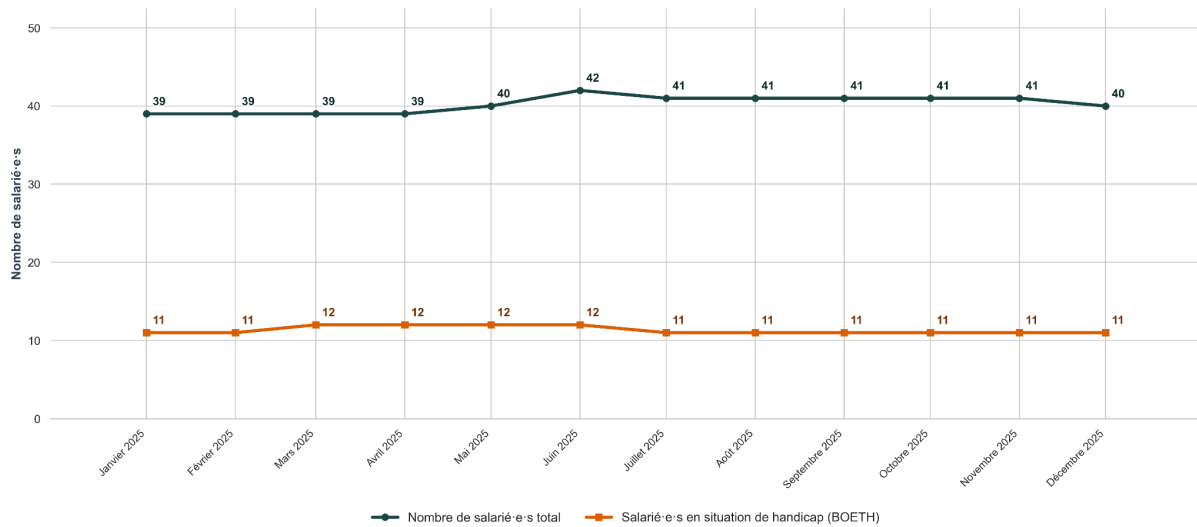
Métropole Européenne de Lille Loos et Tourcoing : la Fabrique de l'emploi, La Pioche

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 : **21,66 %**



Évolution des effectifs - Territoire : Métropole Européenne de Lille - Tourcoing



Focus sur l'Entreprise à but d'emploi la Fabrique de l'emploi :

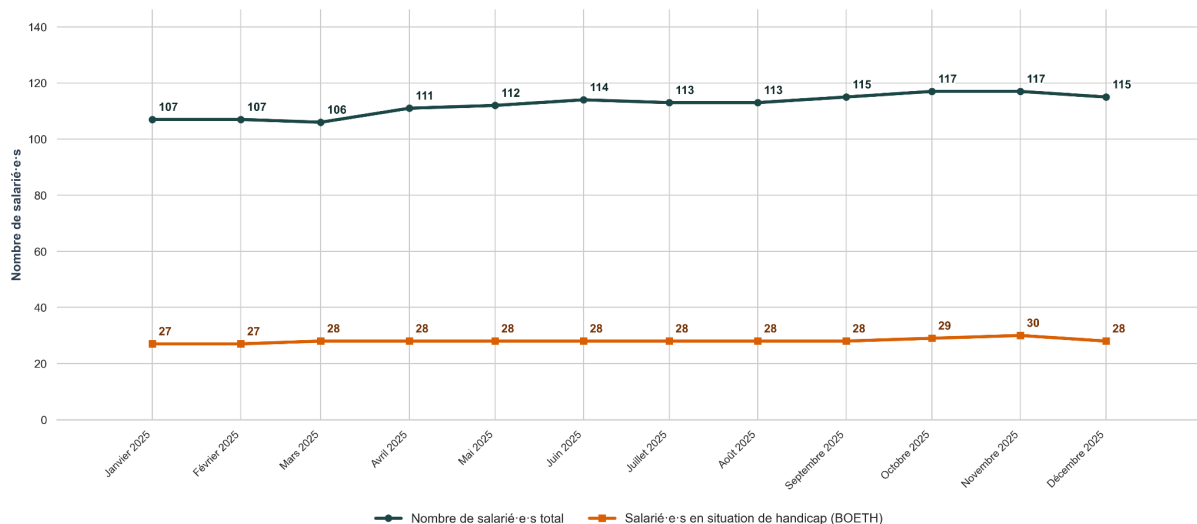
- Carte d'identité :
 - Date d'embauche des 1ers salarié-es issu-es de la privation d'emploi : **le 26/06/2017**
 - Nombre de salarié-es au 31/12/2025 : **126**
 - Référent handicap nommé : **oui** (2 pour les deux territoires)
- Evolution du nombre de salarié-es en situation de handicap issus de la privation durable d'emploi/Evolution du nombre total de salarié-es :

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

27,99 % : 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 : **12** (Loos+Tourcoing)

Évolution des effectifs - EBE : La Fabrique de l'Emploi



- Convention avec l'Agefiph sur l'année 2025 :
 - 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 :
 - Accompagner à l'autonomie
 - Suivi renforcé : Entretiens professionnels et de positionnement réguliers pour évaluer les compétences.
 - Méthodes managériales : Mise en œuvre d'une organisation apprenante favorisant le développement individuel.
 - Gestion des inaptitudes
 - Mobilité interne : Comité dédié pour étudier les changements d'équipe selon l'état de santé et les besoins.
 - Solutions : Recherche active de reclassement, bien que le recours à des partenaires externes soit identifié comme un axe de progression nécessaire.
 - Prévenir les tensions
 - Régulation : Espaces d'analyse de pratique pour l'encadrement afin de désamorcer les conflits.
 - Professionnalisation : Formation des managers et création d'un référentiel de management commun.
 - Adapter l'emploi en faisant collectif
 - Planification outillée : Processus structuré de gestion des activités avec des ressources humaines dédiées.
 - Organisation apprenante : Méthodes collectives visant l'amélioration continue des conditions de travail.
 - Accompagner les handicaps visibles
 - Parcours sécurisé : Immersion préalable à l'embauche pour tester la compatibilité du poste.
 - Maintien du lien : Suivi partagé avec les prescripteurs (Mission Locale, CCAS, RSA) pour une approche globale.
 - Accompagner les handicaps invisibles
 - Évaluation fine : Entretiens de fin de période d'essai pour ajuster les besoins d'aménagement.
 - Stabilité : Soutien des partenaires du CLE pour sécuriser le parcours professionnel sur le long terme.
 - Gestion des situations d'addiction
 - Sécurité : Protocole interne strict pour les salariés ne pouvant tenir leur poste en toute sécurité.
 - Outils de contrôle : Utilisation d'éthylotests et adaptation du règlement intérieur pour fixer un cadre légal clair.

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

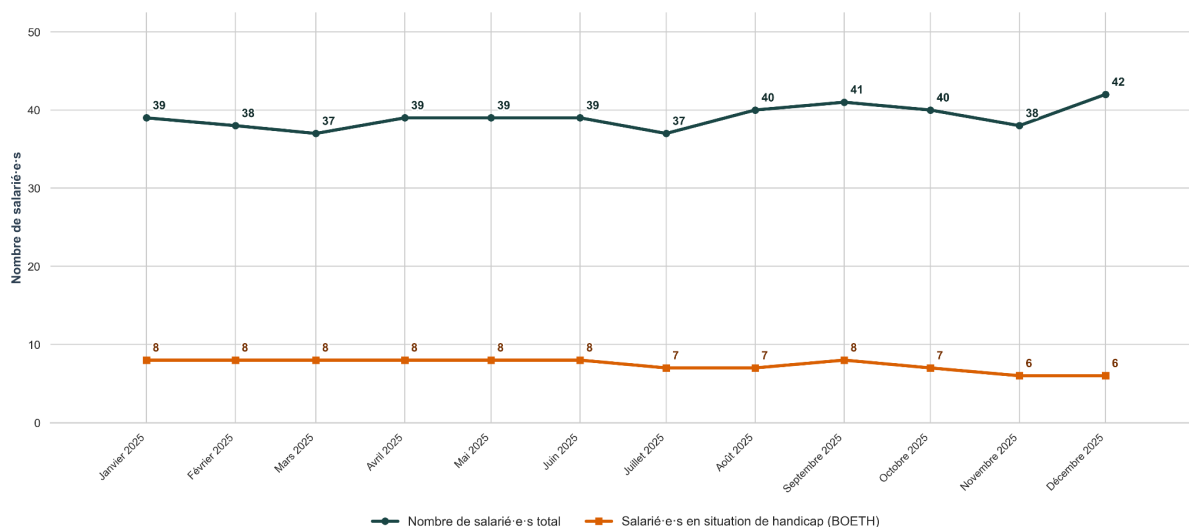
- Carte d'identité :
 - Date d'embauche des 1ers salarié-es issu-es de la privation d'emploi : le 10/02/2020
 - Nombre de salarié-es au 31/12/2025 : **49**
 - Référent handicap nommé : **Non**
- Evolution du nombre de salarié-es en situation de handicap issus de la privation durable d'emploi/Evolution du nombre total de salarié-es :

12,24 % : 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

18,48 % : 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

Évolution des effectifs - La Pioche (Métropole Européenne de Lille - Loos)



- **Convention avec l'Agefiph sur l'année 2025 :**
 - Voir les informations renseignées sur la Pioche sur le territoire de Lille-Fives
- 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 :

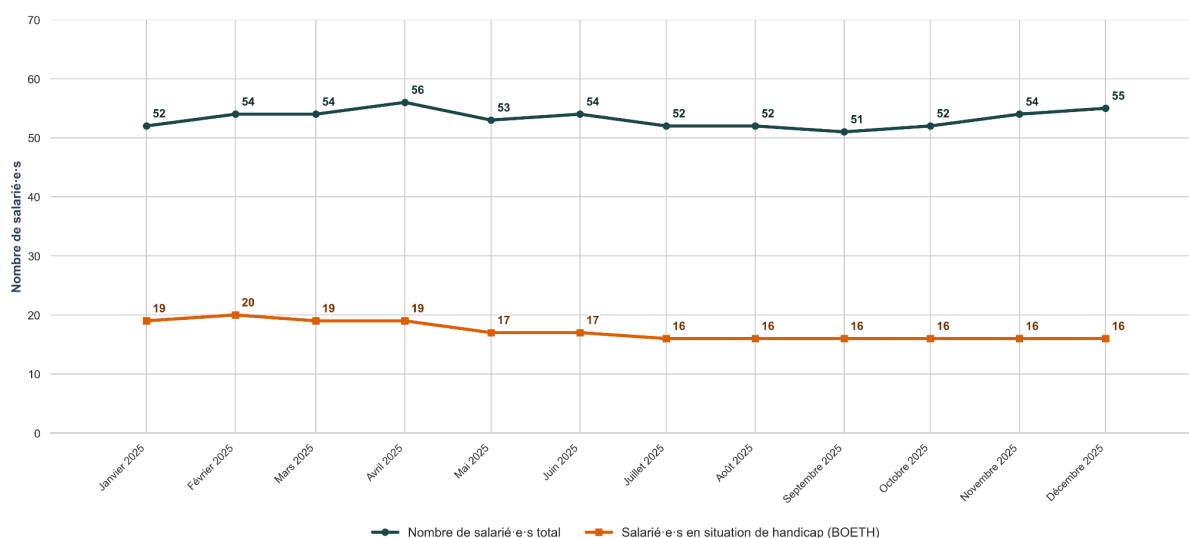
 - Voir les informations renseignées sur la Pioche sur le territoire de Lille-Fives
- **Axes managériaux inclusifs mis en place dans l'EBE et illustrations concrètes :**
 - Voir les informations renseignées sur la Pioche sur le territoire de Lille-Fives

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 : **29,09 %**

Évolution des effectifs - Territoire : Lille Fives



Focus sur l'Entreprise à but d'emploi CITEO Territoire d'Avenir 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 31/12/2025 : **52**
- Référent handicap nommé : **oui (1)**

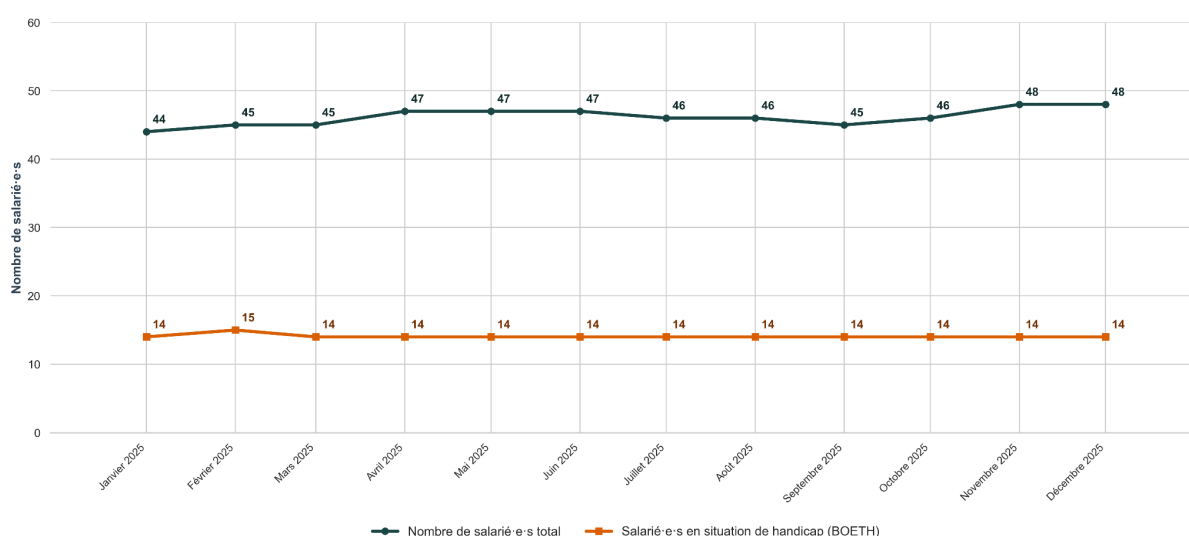
- Evolution du nombre de salarié-es en situation de handicap issus de la privation durable d'emploi/Evolution du nombre total de salarié-es :

26,92 % : 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

29,65 % : 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**

Évolution des effectifs - EBE : TAF (Territoire d'Avenir Fivois)



- Convention avec l'Agefiph sur l'année 2025 :

- 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 :

- "Le référent handicap fait du lien avec la MDPH pour recenser les droits ouverts ou à instruire,
- Le référent handicap fait une sensibilisation sur les droits auprès des groupes de volontaires."

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

- Accompagner à l'autonomie
 - Diagnostic à 360° : Analyse complète des dimensions professionnelles et personnelles dès l'entrée.
 - Outils opérationnels : Utilisation de checklists de tâches pour structurer le quotidien collectif.
 - Suivi individuel : Entretiens réguliers pour valider la montée en compétences et l'indépendance.
- Gestion des inaptitudes
 - Compensations multiples : Réponses humaines, matérielles et organisationnelles (EPI adaptés, durée contractuelle).

- Expertise : Recours à des structures spécialisées pour l'aménagement technique des postes.
- Prévenir les tensions
 - Communication pédagogique : Expliquer que les besoins diffèrent selon chacun, mais que les aménagements profitent à l'amélioration globale des conditions de travail.
 - Médiation : Posture d'écoute et de régulation pour maintenir l'harmonie.
- Adapter l'emploi en faisant collectif
 - Bénéfice partagé : Installation d'équipements (ex : porte-charge) qui facilitent le travail de tous, au-delà du besoin individuel.
 - Ancrage local : Utilisation des interconnaissances du quartier pour faciliter l'intégration et la solidarité.
- Accompagner les handicaps visibles
 - Immersion : Stage préalable (PMSMP) pour tester la compatibilité du poste.
 - Aménagements : Priorité à la compensation matérielle et à l'adaptation de l'environnement physique.
- Accompagner les handicaps invisibles
 - Emploi accompagné : Actions de sensibilisation et appui de dispositifs externes spécifiques.
 - Réseau : Sollicitation de structures partenaires comme le Club House pour un soutien adapté.
- Gestion des situations d'addiction
 - Cadre légal : Application du règlement intérieur et des procédures réglementaires.
 - Santé au travail : Prise de contact avec le Service de Prévention et de Santé au travail (SPS).

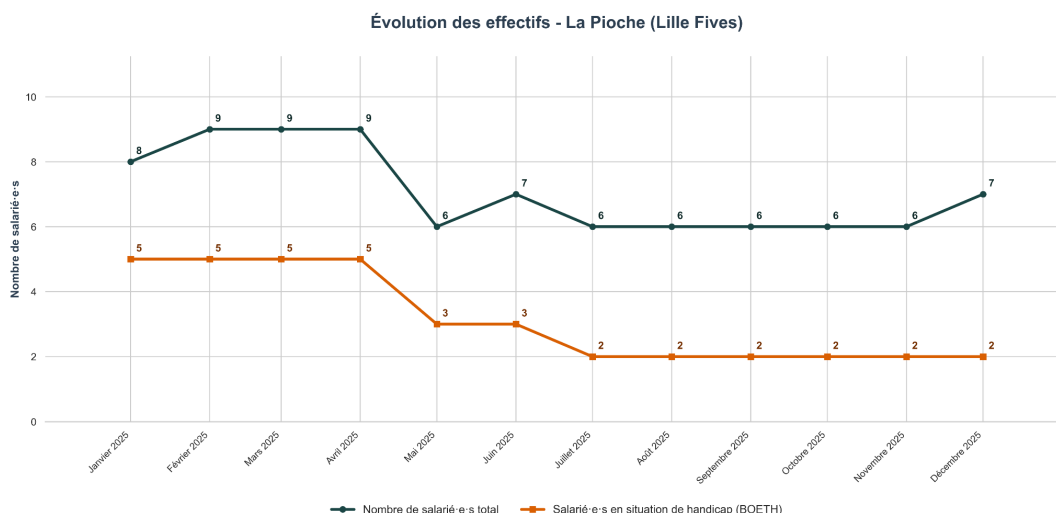
Focus sur l'Entreprise à but d'emploi La Pioche :

- 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 31/12/2025 : **7**
 - 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 :

28,57 % : 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

53,61 % : c'est le taux de l'OETH de l'EBE calculé

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



- **Convention avec l'Agefiph sur l'année 2025 :**

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

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

Actions réalisées :

- "Identification administrative de la situation de Handicap lors de l'entretien avant Immersion ; prise en compte du Handicap d'un point de vue humain et organisationnel pendant l'Immersion et à l'Embauche : volume horaire hebdomadaire choisi, aménagement du poste et du temps de travail ; convocation Médecine du Travail pour suivi et respect des préconisations."

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

- Accompagner à l'autonomie
 - Apprentissage sécurisé : Mise en œuvre du parrainage par des experts et d'un droit à l'erreur sans restriction.
 - Méthode : Définition d'étapes de progression individualisées, évaluations régulières des acquis et valorisation des réussites pour renforcer la confiance.
- Gestion des inaptitudes
 - Expertise ergonomique : Suivi rigoureux des préconisations (audit 2023 mis à jour en 2025) avec installation de matériel spécifique (tables de levage, barres de maintien).
 - Adaptation : Missions strictement compatibles avec l'état de santé et recours aux temps partiels thérapeutiques.
- Prévenir les tensions
 - Sécurité psychologique : Pratique de l'écoute active et de la bienveillance pour protéger contre toute discrimination.
 - Transparence : Communication claire et rappels réguliers des valeurs de respect et de partage lors des réunions.
- Adapter l'emploi en faisant collectif
 - Culture inclusive : Formations communes à la polyvalence et groupes de travail par domaine de compétences pour favoriser l'entraide.
 - Intégration : Accueil soigné avec présentation à l'équipe et transmission d'un livret d'accueil pour créer du lien dès l'arrivée.
- Accompagner les handicaps visibles
 - Compensation technique : Aménagement du poste en lien avec l'Agefiph et Cap Emploi.

- Partenariats : Appui sur l'Emploi accompagné et les Maisons Nord Solidarités pour sécuriser le maintien dans l'emploi.
- Accompagner les handicaps invisibles
 - Soutien médical : Partenariat avec l'EPSM de St-André pour sensibiliser les équipes et orienter les salariés volontaires.
 - Flexibilité : Aménagement des horaires et du volume horaire hebdomadaire choisi pour respecter la fatigabilité.
- Gestion des situations d'addiction
 - Contrat moral : Engagement réciproque employeur/salarié pour favoriser l'implication et le suivi interne/externe.
 - Appui spécialisé : Aiguillage vers le pôle addictologie de l'EPSM de St-André avec l'accord du collaborateur.

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 :

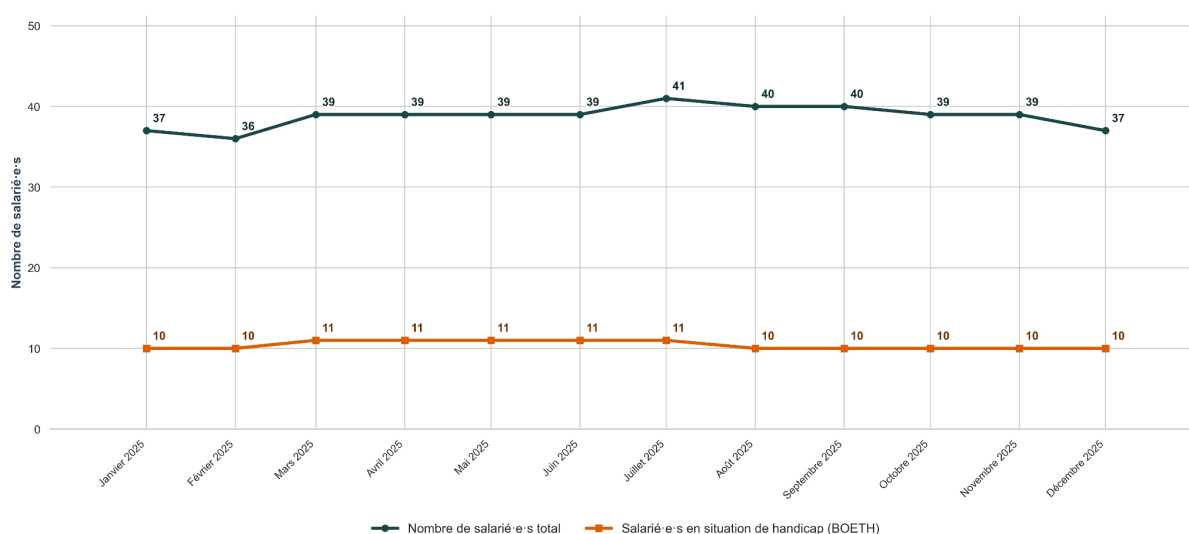
- Carte d'identité :
 - Date d'embauche des 1ers salarié-es issu-es de la privation d'emploi : le **01/07/2023**
 - Nombre de salarié-es au 31/12/2025 : **40**
 - Référent handicap nommé : **oui (1)**
- Evolution du nombre de salarié-es en situation de handicap issus de la privation durable d'emploi/Evolution du nombre total de salarié-es :

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

25,41 % : c'est le taux de l'OETH de l'EBE calculé

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

Évolution des effectifs - EBE : LA BARAKAJOBS



- Convention avec l'Agefiph sur l'année 2025 :
 - 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 :

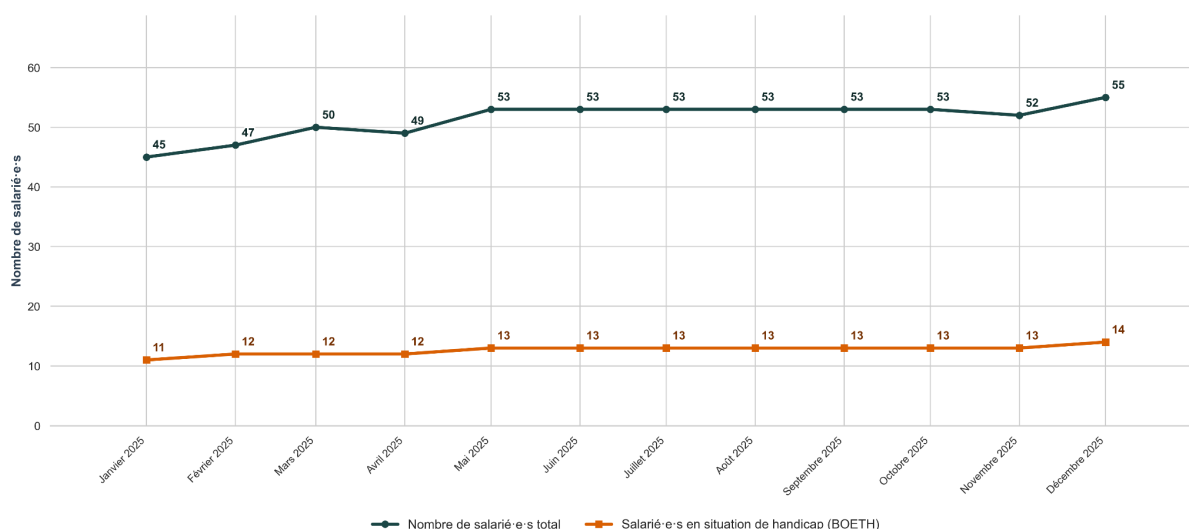
 - *“Lien au sein de la commission parcours avec les interlocuteurs œuvrant dans le domaine du handicap pour préparer au mieux l'intégration.”*
- Axes managériaux inclusifs mis en place dans l'EBE et illustrations concrètes :
 - Accompagner à l'autonomie
 - Suivi réflexif : mise en place de temps d'analyse pour identifier les axes d'amélioration.
 - Compétences : mise en adéquation entre les capacités du salarié et les exigences des activités.
 - Responsabilisation : valorisation de l'auto-évaluation et de la montée en compétences.
 - Gestion des inaptitudes
 - Flexibilité : rotation des tâches pour diversifier les sollicitations et éviter l'usure sur un champ limité.
 - Partenariats : accompagnement renforcé via des structures spécialisées dédiées.
 - Prévenir les tensions
 - Pédagogie : explication du caractère inclusif de l'EBE et de l'enjeu de satisfaction client pour le territoire.
 - Équité : travail sur un socle commun de compétences pour favoriser une compréhension mutuelle.
 - Adapter l'emploi en faisant collectif
 - Tutorat interne : identification des salariés capables de transmettre leur savoir et d'accompagner leurs pairs.
 - Intégration : recours au parrainage pour sécuriser l'arrivée des nouveaux collaborateurs.
 - Accompagner les handicaps visibles
 - Compensation physique : mise à disposition d'aides à la manutention et adaptation technique du poste.
 - Formation : accompagnement spécifique si une montée en compétences est nécessaire pour compenser la contrainte.
 - Accompagner les handicaps invisibles
 - Temps choisi : adaptation du volume horaire en fonction des contraintes de santé et de la fatigabilité.
 - Méthodes : utilisation d'outils et de modes opératoires adaptés aux besoins cognitifs ou psychiques.
 - Gestion des situations d'addiction
 - Relais experts : mobilisation de structures dédiées pour assurer un accompagnement médico-social adapté.
 - Sécurisation : adaptation du poste pour maintenir l'activité tout en gérant les risques.

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 : **25,45 %**

Évolution des effectifs - Territoire : Gerzat-Les-Vergnes



Focus sur l'Entreprise à but d'emploi Insercoop :

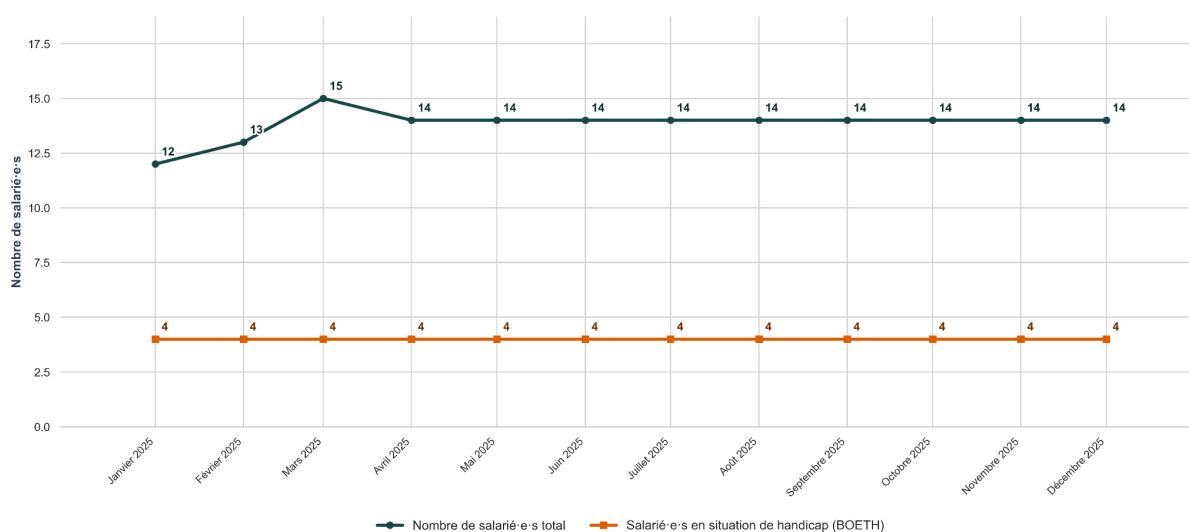
- Carte d'identité :
 - Date d'embauche des 1ers salarié-es issu-es de la privation d'emploi : le 11/2022
 - Nombre de salarié-es au 31/12/2025 : **16**
 - Référent handicap nommé : **oui (2)** - donnée cumulée avec Inserfac (Thiers)
- Evolution du nombre de salarié-es en situation de handicap issus de la privation durable d'emploi/Evolution du nombre total de salarié-es :

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

24,19 % : c'est le taux de l'OETH de l'EBE calculé

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

Évolution des effectifs - INSERFAC (Gerzat-Les-Vergnes)



- Convention avec l'Agefiph sur l'année 2025 :
 - Nombre de forfaits attribués pour les personnes reconnues ou en cours de reconnaissance : **4**
 - Montant financier : **12 000 €**

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 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 31/12/2025 : **24**
- Référent handicap nommé : **oui** (1)

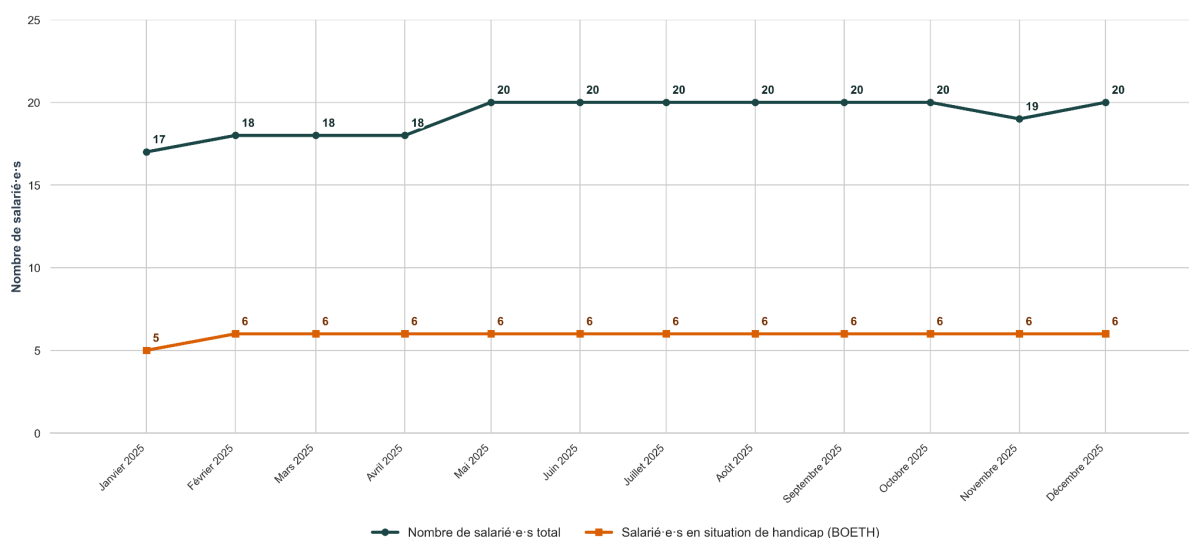
- Evolution du nombre de salarié-es en situation de handicap issus de la privation durable d'emploi/Evolution du nombre total de salarié-es :

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

38,87 % : 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 - EBE : Jardins Solidaires



- Convention avec l'Agefiph sur l'année 2025 :

- 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 :

- "En amont de l'EBE, nous avons connaissance de son handicap en lien avec l'équipe projet. Nous pouvons prendre contact avec son conseiller Cap Emploi. Nous adaptons le poste en fonction des capacités. Les ajustements se font au fil de l'eau."

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

- Accompagner à l'autonomie
 - Posture pédagogique : Pratique du "faire avec et non à la place" via un tutorat (parfois par un pair) pour une montée en charge progressive.
 - Soutien : Délégation graduelle des responsabilités sans abandon, avec mise à disposition d'outils pour pallier les difficultés.

- Reconnaissance : Valorisation systématique du travail accompli et de l'engagement personnel.
- Gestion des inaptitudes
 - Partenariats : Collaboration étroite avec la Médecine du Travail de la MSA pour valider les aptitudes.
 - Maintien : Mise en place de temps partiels thérapeutiques pour sécuriser le parcours des salariés en difficulté.
- Prévenir les tensions
 - Anticipation : Annonce des arrivées en amont et recours à la PMSMP pour tester la collaboration avant le contrat.
 - Encadrement : Présence d'un référent de direction et renforcement de l'équipe par un Conseiller en Insertion Professionnelle (CIP).
- Adapter l'emploi en faisant collectif
 - Solidarité : Répartition des tâches ingrates (maraîchage) sur l'ensemble du groupe pour éviter le découragement.
 - Complémentarité : Création de binômes associant une capacité physique à une compétence relationnelle ou organisationnelle.
- Accompagner les handicaps visibles
 - Aménagements : Adaptation de l'accès au poste et choix de missions ne mettant pas le salarié en difficulté physique.
 - Bénéfice global : Utilisation d'outils qui servent aussi à réduire la pénibilité et les risques d'accidents pour tous.
- Accompagner les handicaps invisibles
 - Sécurisation : Doublage de poste si nécessaire et appui sur les préconisations individuelles de la médecine du travail.
 - Professionnalisation : Recours aux outils et à la sensibilisation de Cap Emploi (référént handicap en 2026).
- Gestion des situations d'addiction
 - Cadre légal : Application stricte du règlement intérieur de l'EBE.
 - Santé : Orientation vers des parcours de soins et aménagement des horaires avec les médecins.

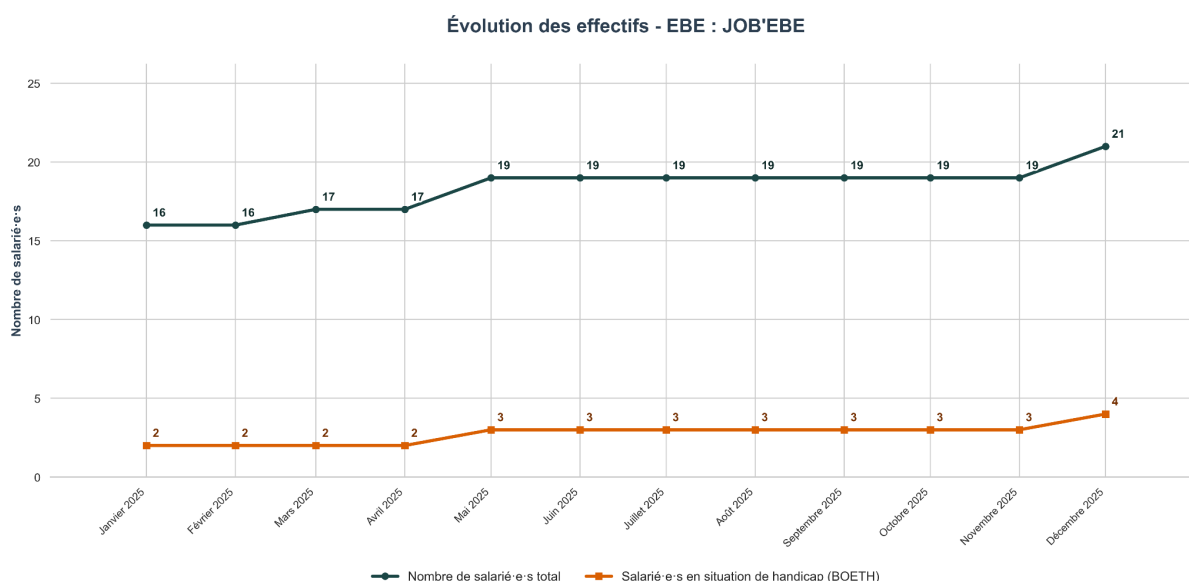
Focus sur l'Entreprise à but d'emploi JOB EBE :

- 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 31/12/2025 : **21**
 - 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 :

19,50 % : 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

14,45 % : c'est le taux de l'OETH de l'EBE calculé

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



- **Convention avec l'Agefiph sur l'année 2025 :**

- 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 ? **Non.**

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

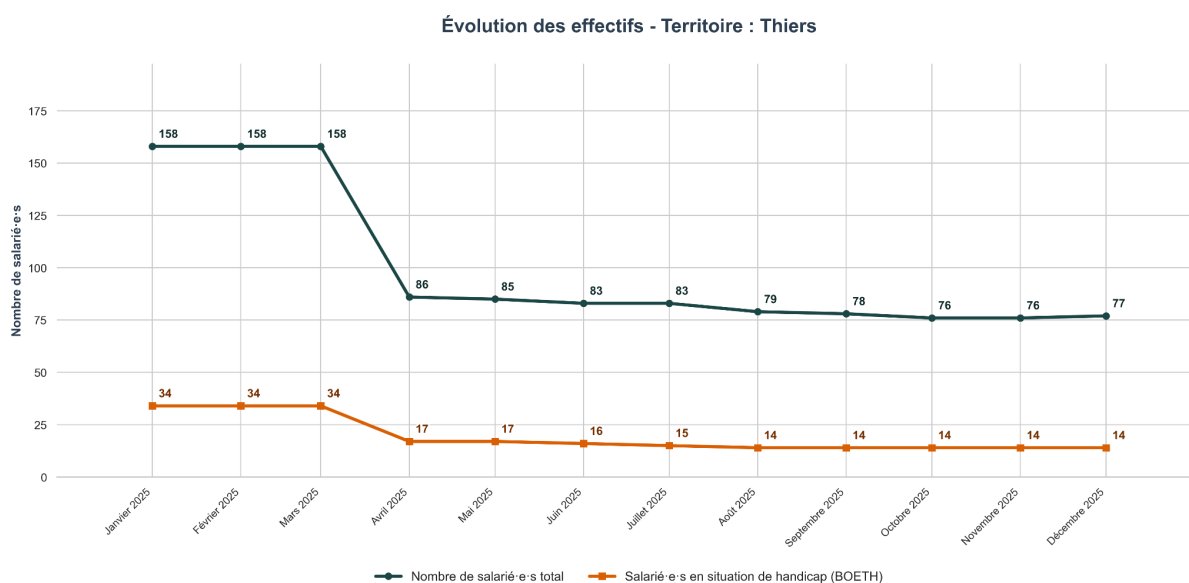
- Accompagner à l'autonomie
 - Progressivité : Affectation de tâches selon le degré d'autonomie initial, puis diversification pour élargir les compétences.
 - Soutien : Organisation de binômes et identification des besoins de formation pour lever les zones de difficultés.
 - Évaluation : Mesure des appétences et des acquis dès l'entretien de prise de fonction.
- Gestion des inaptitudes
 - Diversification : Développement de nouvelles activités (ex: couverture de livres) pour accueillir ceux ne pouvant plus assurer le tri d'encombrants.
 - Anticipation : Appui du pôle RH du groupe Job'agglo pour gérer les situations complexes.
- Prévenir les tensions
 - Cohésion : Réunions hebdomadaires pour rappeler les principes de l'expérimentation et les règles de bienveillance.
 - Non-stigmatisation : Vigilance sur la communication de la rentabilité pour ne pas dévaloriser les activités moins productives.
- Adapter l'emploi en faisant collectif
 - Interconnaissance : Participation aux tâches collectives dès la phase d'immersion pour faciliter l'intégration.
 - Équité : Définition de règles communes applicables à des rythmes différents selon les individus.
- Accompagner les handicaps visibles
 - Analyse tripartite : Évaluation conjointe (candidat, responsable, animateurs) lors de la PMSMP pour cerner les besoins d'adaptation.
- Accompagner les handicaps invisibles
 - Management formé : Montée en compétences continue de la responsable sur le management spécifique en EBE.

- Clarté : Explicitation des choix d'organisation pour rendre l'environnement de travail lisible et rassurant.
- Gestion des situations d'addiction
 - Limites : Constat de réelles difficultés opérationnelles. Manque de soutien efficace de la médecine du travail sur certains cas complexes rencontrés.

Thiers :, INSERFAC.EBE, Thiers Entreprise

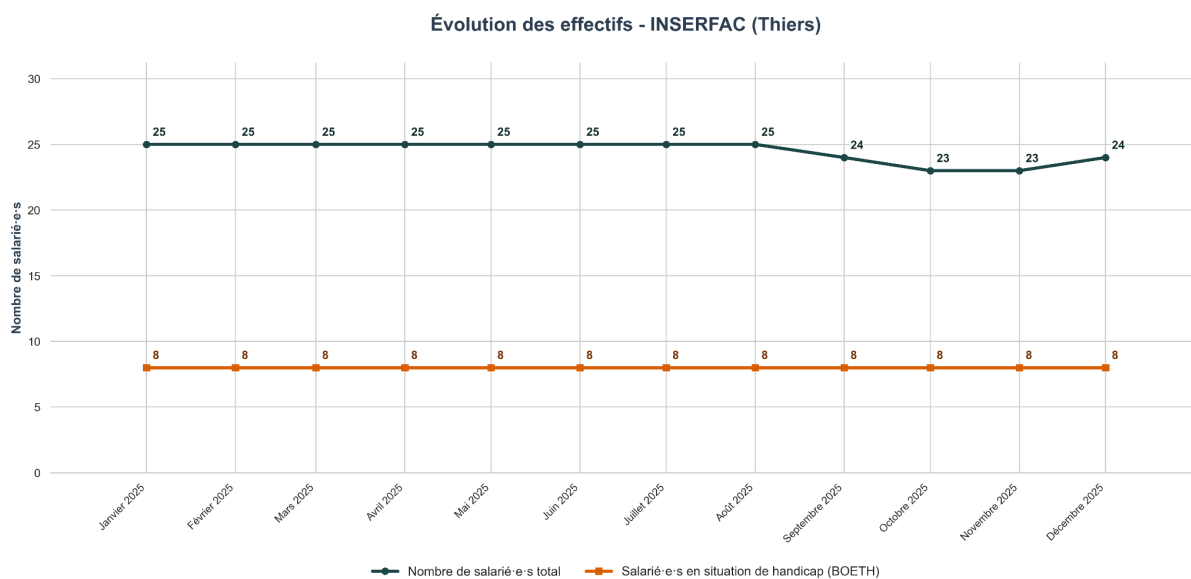
Territoire habilité par arrêté ministériel : **le 24/11/2016**

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



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 10/2019**
 - Nombre de salarié-es au 31/12/2025 : **25**
 - Référent handicap nommé : **oui (2)** - 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 :
 - 32,00 % : 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**
 - 28,55 % : 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)



- **Convention avec l'Agefiph sur l'année 2025 :**

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

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

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

- Accompagner à l'autonomie
 - Méthodologie graduelle : application du « montrer, faire avec, laisser faire » pour sécuriser l'apprentissage.
 - Fractionnement : découpage des apprentissages en étapes digestes et ajustement permanent de l'accompagnement.
 - Cadre : définition claire des objectifs pour favoriser la prise d'initiative.
- Gestion des inaptitudes
 - Anticipation : identification précoce des difficultés pour adapter le poste avant toute dégradation.
 - Expertise : mobilisation systématique du médecin du travail pour valider les solutions techniques ou organisationnelles.
- Prévenir les tensions
 - Régulation : recadrage rapide des comportements déstabilisants pour protéger le groupe.
 - Transparence : clarification des règles collectives et maintien d'un dialogue régulier et bienveillant.
- Adapter l'emploi en faisant collectif
 - Synergie : structuration de l'équipe autour d'objectifs communs en mixant les capacités individuelles.
 - Agilité : révision régulière de l'organisation pour favoriser la coopération et l'entraide.
- Accompagner les handicaps visibles
 - Technique : analyse précise des besoins pour l'aménagement physique du poste.
 - Organisation : structuration des tâches pour compenser les limitations motrices ou sensorielles.
- Accompagner les handicaps invisibles
 - Confidentialité : instauration d'un dialogue sécurisé pour libérer la parole sans stigmatisation.

- Environnement : aménagement de l'espace de travail pour limiter les stimuli ou facteurs de stress.
- Gestion des situations d'addiction
 - Sécurité : intervention immédiate en cas de danger avec un rappel ferme du cadre légal.
 - Soutien : posture non jugeante et orientation vers les ressources de soin adaptées.

Focus sur l'Entreprise à but d'emploi Thiers Entreprise :

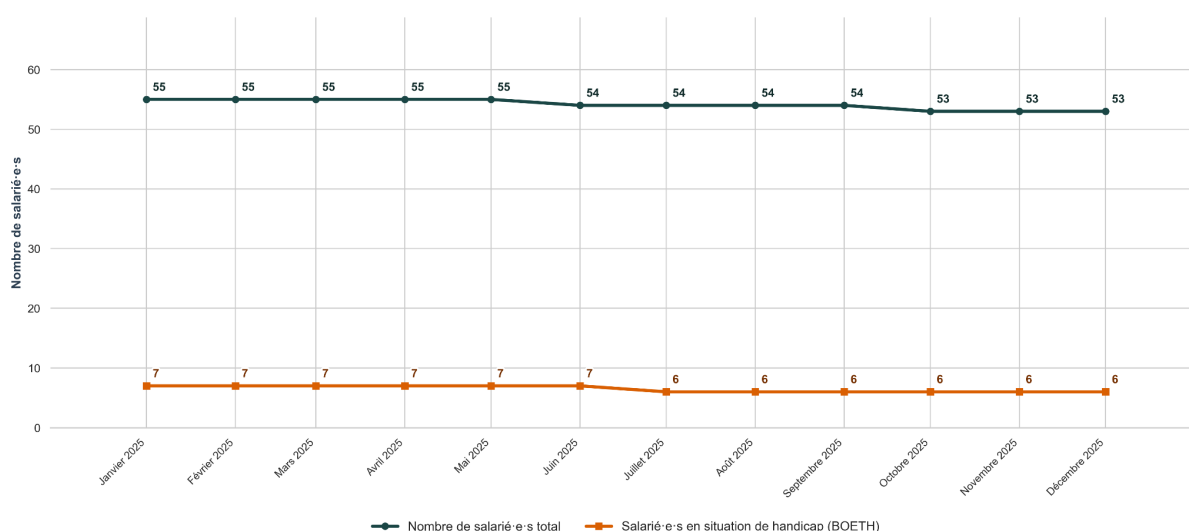
- Carte d'identité :
 - Date d'embauche des 1ers salarié·es issu·es de la privation d'emploi : le 01/12/2021
 - Nombre de salarié·es au 31/12/2025 : **59**
 - Référent handicap nommé : **NC**
- Evolution du nombre de salarié·es en situation de handicap issus de la privation durable d'emploi/Evolution du nombre total de salarié·es :

10,17 % : 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

14,78 % : 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 - EBE : Thiers Entreprise



- Convention avec l'Agefiph sur l'année 2025 :
 - 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 ? **NC.**
- Autres informations : **NC.**

Focus sur l'Entreprise à but d'emploi Actypôles :

- Information : pas de données disponibles. EBE fermée.

Focus sur l'Entreprise à but d'emploi La Ferme de Lucien:

- Information : pas de données disponibles. Pas de sollicitation du partenariat Agefiph.

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 31/12/2025 : **72**
- Référent handicap nommé : **oui (2)**

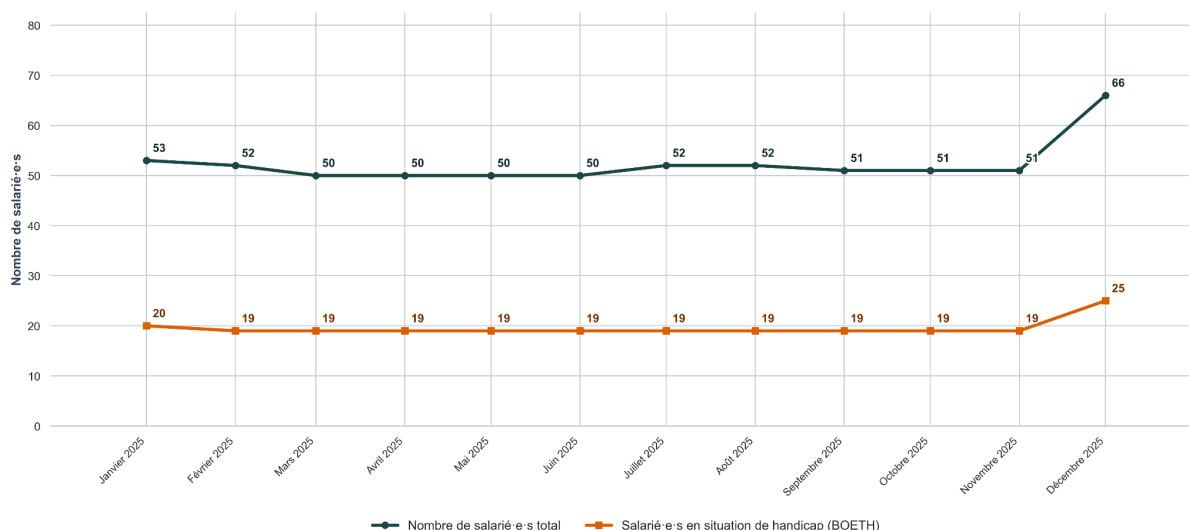
- Evolution du nombre de salarié-es en situation de handicap issus de la privation durable d'emploi/Evolution du nombre total de salarié-es :

34,72 % : 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

32,62 % : 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 - EBE : ECLOZ



- Convention avec l'Agefiph sur l'année 2025 :

- 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 :

- Accompagner à l'autonomie
 - Déploiement d'un plan d'action par tâches avec des points d'étapes réguliers par l'encadrement de proximité.
 - Accompagnement structuré dès l'intégration : repérage des besoins, information et orientation dans les démarches professionnelles.
- Gestion des inaptitudes
 - Liaison étroite entre le service RH, la médecine du travail et les partenaires spécialisés.
 - Méthode du « pas à pas » : étude de la meilleure solution et évaluation régulière de la situation du salarié.

- Prévenir les tensions
 - Utilisation des outils de la Communication Non Violente (CNV) et recours à la médiation par un tiers si nécessaire.
 - Pédagogie auprès du collectif tout en garantissant la stricte confidentialité des situations individuelles.
- Adapter l'emploi en faisant collectif
 - Optimisation des alliances de travail en combinant les points forts et points faibles de chacun.
 - Ajustements matériels (lieu, supports) pour favoriser la collaboration au sein de l'équipe.
- Accompagner les handicaps visibles
 - Mise à disposition de matériel ergonomique spécifique : logiciels adaptés, écrans, fauteuils spécialisés.
 - Aménagement physique de l'espace de travail (changement de bureau, etc.).
- Accompagner les handicaps invisibles
 - Adaptation des horaires et du rythme de travail pour intégrer les effets secondaires des traitements médicamenteux.
 - Suivi individuel régulier pour ajuster le poste aux retentissements invisibles de la pathologie.
- Gestion des situations d'addiction
 - Application stricte du règlement intérieur conformément à la loi avec un objectif « zéro risque ».
 - Lien constant avec le médecin du travail pour prévenir toute mise en danger sur le poste de travail.

Lyon 8 La Plaine Santy : SP-Actions

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

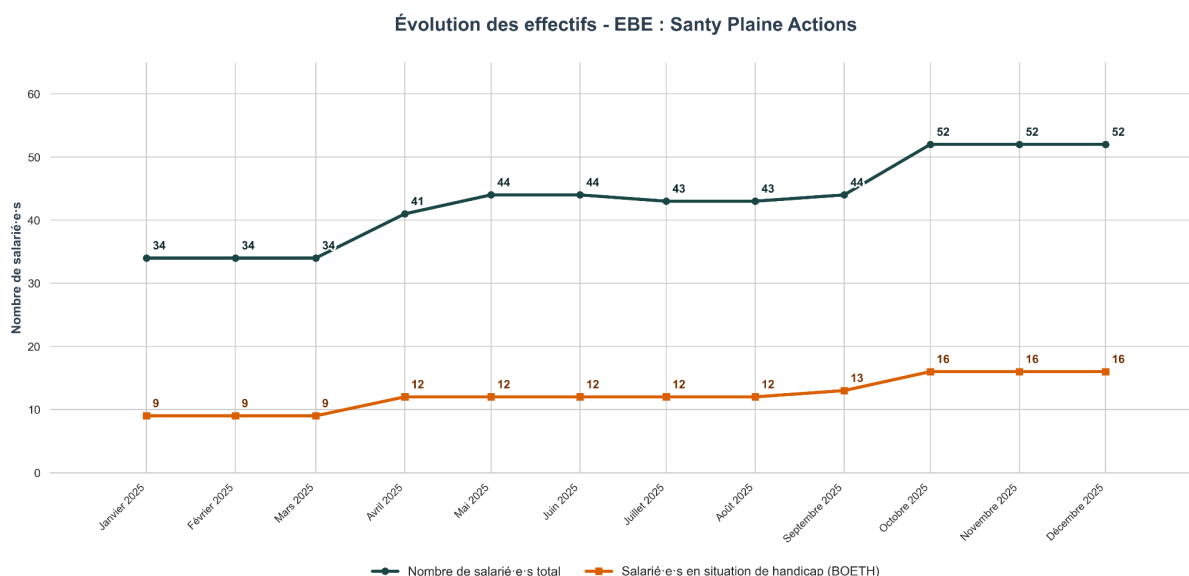
Focus sur l'Entreprise à but d'emploi Santy Plaine Actions :

- 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 31/12/2025 : **57**
 - 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 :

28,07 % : 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

20,16 % : 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**



- **Convention avec l'Agefiph sur l'année 2025 :**

- 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 :

- *"Sensibilisation des coordinateurs et de l'équipe de référents handicap."*
- *Sujet abordé explicitement en réunion collective pour désamorcer les tabous."*

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

- Accompagner à l'autonomie
 - Suivi renforcé : Entretiens à 1 semaine, 1, 3 et 6 mois, complétés par un tutorat systématique par des anciens.
 - Proximité : Encadrement par un coordinateur pour 15 salariés maximum afin de sécuriser la montée en compétences.
 - Formation : Parcours interne et externe progressif pour rassurer le salarié dans ses missions.
- Gestion des inaptitudes
 - Flexibilité : Mobilité inter-équipes et diversité des postes pour pallier les restrictions.
 - Dialogue social : Consultation du CSE sur les cas complexes et réunions trimestrielles "santé-risque".
- Prévenir les tensions
 - Ateliers réguliers : 20 séances "travail ensemble" et thématiques (CNV, accueil) animées par des experts.
 - Cadre partagé : Co-construction d'une charte des valeurs mise à jour régulièrement avec les salariés.
- Adapter l'emploi en faisant collectif
 - Organisation agile : Unités de travail de 3-4 personnes avec une grande autonomie de répartition des tâches.
 - Vie d'équipe : Binômes de salariés dédiés à l'animation de temps conviviaux et inclusifs.
- Accompagner les handicaps visibles
 - Ergonomie : Adaptation des locaux et du mobilier validée en CSE.

- Pair-aidance : Mission de repérage confiée à un binôme de référents handicap eux-mêmes concernés.
- Accompagner les handicaps invisibles
 - Santé mentale : 15 salariés formés aux PSSM et formation de la direction sur le lien précarité/santé mentale.
 - Séminaire dédié : Parcours d'intégration de 3 semaines pour une immersion en douceur.
- Gestion des situations d'addiction
 - Prévention : Sensibilisation collective par un addictologue et une infirmière.
 - Soutien local : Permanence hebdomadaire d'écoute et d'orientation santé tenue par une infirmière bénévole.

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 31/12/2025 : **43**
 - Référent handicap nommé : **oui** (1)

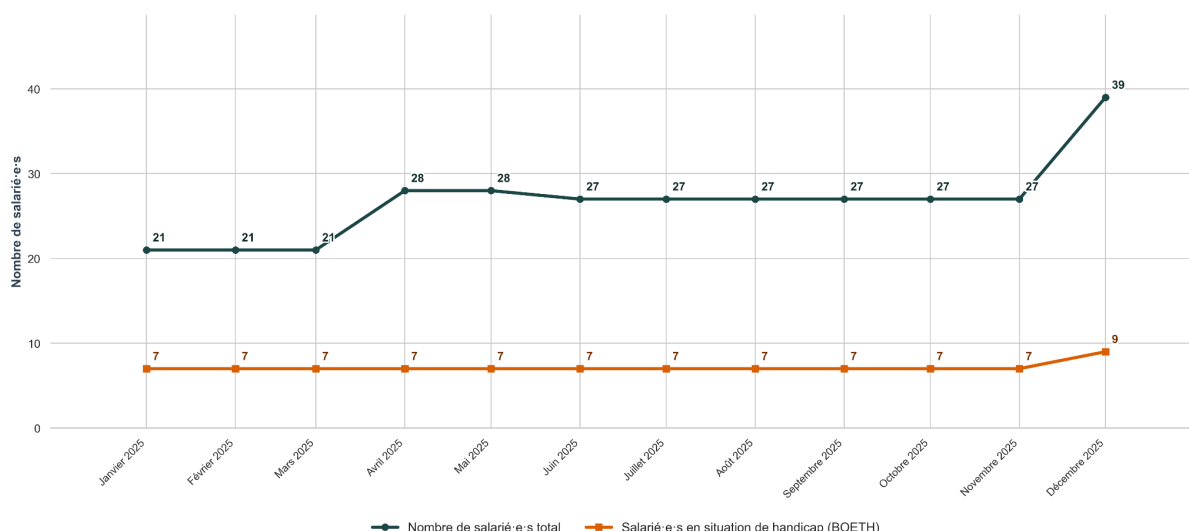
- Evolution du nombre de salarié-es en situation de handicap issus de la privation durable d'emploi/Evolution du nombre total de salarié-es :

20,93 % : 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

28,36 % : 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 - EBE : SFAIRE



- Convention avec l'Agéfiph sur l'année 2025 :
 - Nombre de forfaits attribués pour les personnes reconnues ou en cours de reconnaissance : **5**
 - Montant financier : **15 000 €**

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

Actions réalisées :

- *“Lors du recrutement de nouveaux salariés au sein de l'EBE, l'équipe projet qui accompagnent les volontaires nous font part de ceux qui ont une reconnaissance RQTH ;*
- *Suite à la visite médicale d'embauche un rendez-vous est fixé avec Cap Emploi afin qu'ils viennent faire une étude de poste sur place et définir quels sont les besoins des salariés concerné l'adaptation de leur poste de travail.”*
- Axes managériaux inclusifs mis en place dans l'EBE et illustrations concrètes :
 - Accompagner à l'autonomie
 - Objectifs progressifs : Fixation de buts réalistes et réalisables, suivis de points réguliers pour évaluer l'atteinte des cibles.
 - Délégation : Dès que le salarié se déclare à l'aise, lui confier la gestion totale du périmètre de son activité.
 - Gestion des inaptitudes
 - Arbitrage médical : Entretien préalable suivi d'un rendez-vous à la médecine du travail pour confronter la fiche de poste à l'état de santé réel.
 - Prévenir les tensions
 - Rituels collectifs : Points hebdomadaires par équipe pour débriefer les tâches et partager les ressentis de chacun.
 - Présence managériale : Écoute active et proximité constante pour sécuriser le climat social.
 - Adapter l'emploi en faisant collectif
 - Adhésion au projet : Priorité donnée à l'accord des salariés sur le mode de fonctionnement plutôt qu'à l'imposition de l'organisation.
 - Intégration : Utilisation de la POEI en amont, tutorat par binôme avec les anciens et temps d'échange dédiés pour faire connaissance.
 - Accompagner les handicaps visibles
 - Conditions de travail : Adaptation impérative et prioritaire du poste de travail pour garantir une réalisation des tâches dans les meilleures conditions physiques possibles.
 - Accompagner les handicaps invisibles
 - Compatibilité des missions : Vigilance accrue sur le choix des tâches pour s'assurer que le salarié peut les réaliser sans se mettre en difficulté.
 - Suivi rapproché : Points hebdomadaires durant les deux premiers mois pour capter les signaux faibles et les ressentis.
 - Gestion des situations d'addiction
 - Sécurité et sanctions : Contrôle de la sobriété au travail avec renvoi immédiat au domicile en cas d'état avéré.
 - Prévention : Sensibilisation régulière des salariés aux risques des addictions et rappel du cadre légal.

Villeurbanne les Brosses : Bross'Up

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

Focus sur l'Entreprise à but d'emploi Bross'Up :

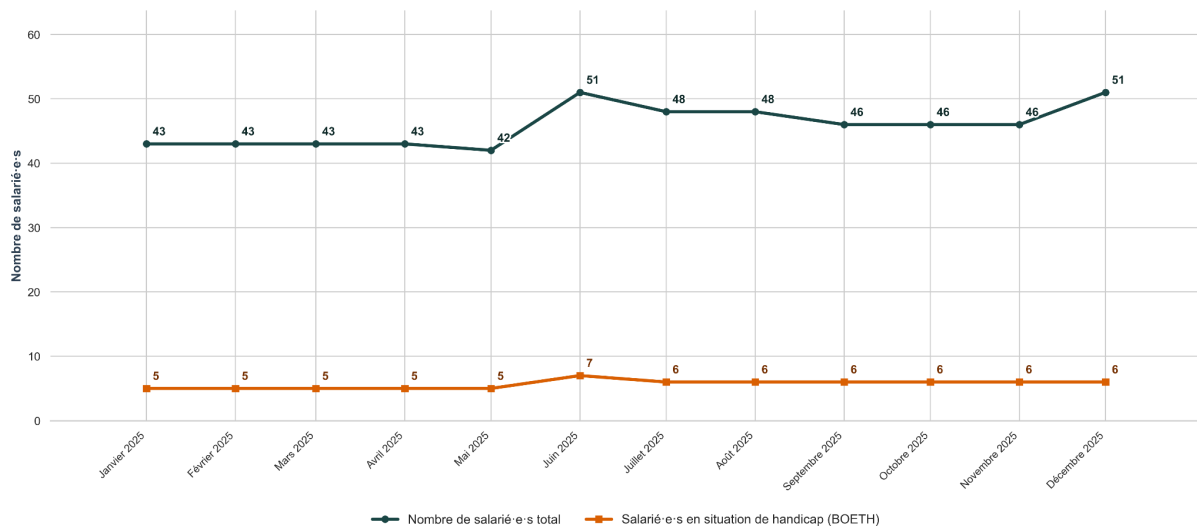
- Carte d'identité :
 - Date d'embauche des 1ers salarié·es issu·es de la privation d'emploi : le 02/05/2023
 - Nombre de salarié·es au 31/12/2025 : 57
 - Référent handicap nommé : oui (1)
- Evolution du nombre de salarié·es en situation de handicap issus de la privation durable d'emploi/Evolution du nombre total de salarié·es :

10,53 % : 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

13,06 % : 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 - EBE : Bross Up



- Convention avec l'Agéfiph sur l'année 2025 :
 - 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.**
- Axes managériaux inclusifs mis en place dans l'EBE et illustrations concrètes :
 - Accompagner à l'autonomie
 - Montée en charge : Utilisation de la segmentation des missions, du binôme pour la confiance, puis de tâches réalisées seul pour responsabiliser.
 - Conscientisation : Campagne d'entretiens annuels et plan de développement des compétences pour valoriser les progressions.
 - Accessibilité : Usage de la méthode FALC pour les documents clés (RI, affichage "À qui parler").
 - Gestion des inaptitudes
 - Prévention : Visites d'ergonomes et de la médecine du travail pour aménager les bureaux et espaces.

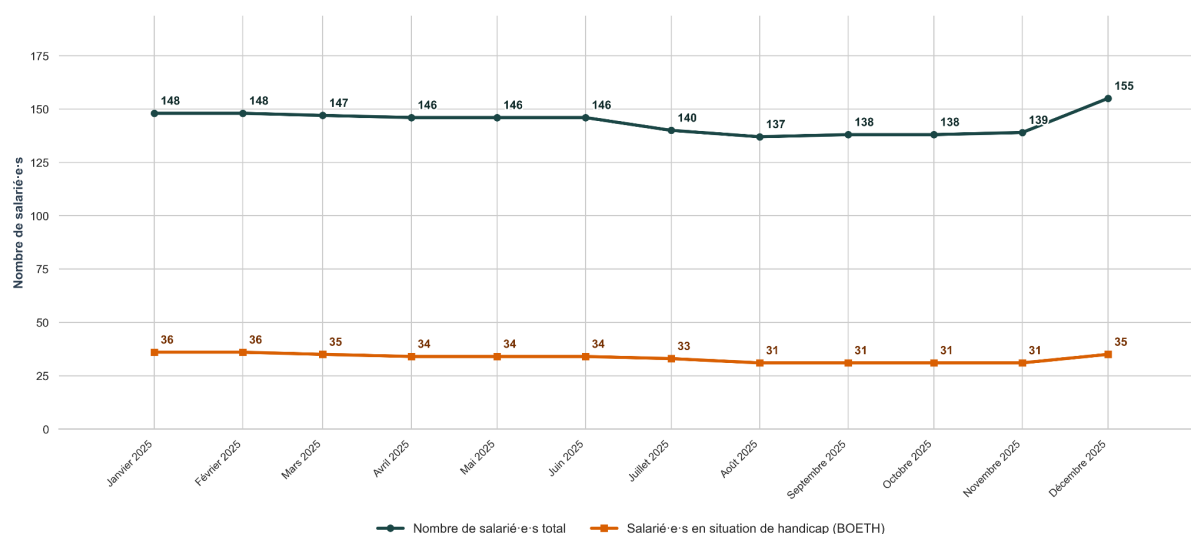
- Ajustement continu : Réunions opérationnelles (Manager/Direction/RH) pour adapter les missions à la fatigabilité.
- Prévenir les tensions
 - Transparence : Création d'un cadre aidant par la sensibilisation du collectif aux besoins de chacun.
 - Dialogue : Entretiens tripartites (Chef de projet/Salarié/Manager) à mi-parcours et fin de période d'essai.
- Adapter l'emploi en faisant collectif
 - Immersion longue : Intégration via une POEI de plusieurs semaines incluant tutorat et bilans collectifs.
 - Transformation progressive : Formation des futurs embauchés au sein même de l'EBE pour qu'ils deviennent "collègues" avant le contrat.
- Accompagner les handicaps visibles
 - Appui expert : Recours aux prestations et financements de Cap Emploi pour l'aménagement technique des postes.
 - Référent dédié : Rôle actif de la référente handicap dès l'accueil pour identifier les besoins matériels.
- Accompagner les handicaps invisibles
 - Santé mentale : Organisation d'ateliers thématiques et structuration d'un plan d'actions dédié avec la RRH en 2026.
 - Sécurisation : Cadre de confiance visant à éviter la stigmatisation des troubles non apparents.
- Gestion des situations d'addiction
 - Information : Intervention du CSAPA (Centre de soin en addictologie) pour informer l'ensemble des salariés.
 - Prévention : Ateliers collectifs réguliers pour libérer la parole et orienter vers les soins.

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 : **22,58 %**

Évolution des effectifs - Territoire : Villeurbanne-Saint-Jean



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 31/12/2025 : **48**
- Référent handicap nommé : **oui** (3)

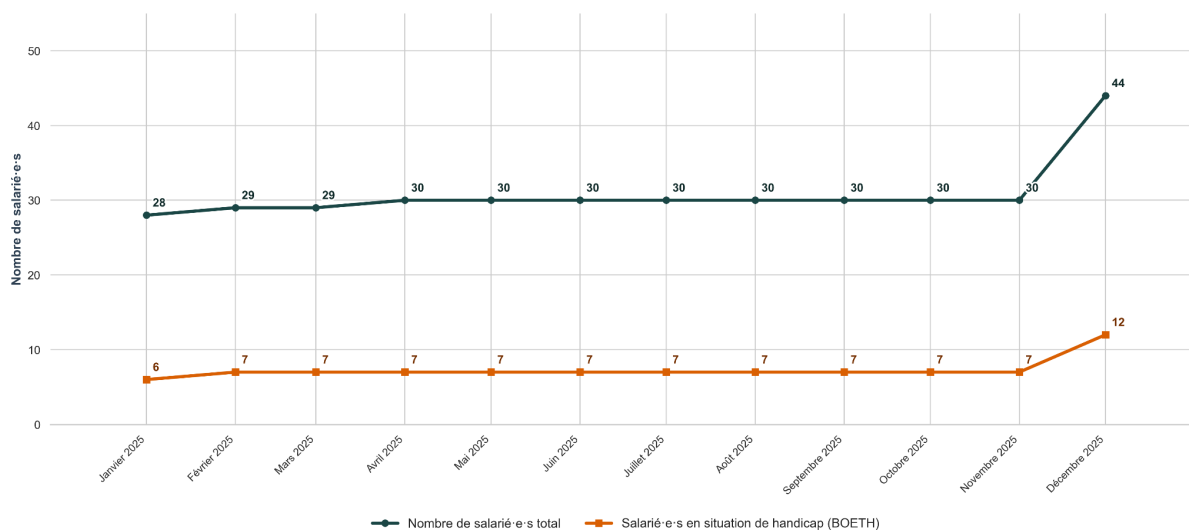
- Evolution du nombre de salarié-es en situation de handicap issus de la privation durable d'emploi/Evolution du nombre total de salarié-es :

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

20,18 % : 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 - EBE : Enjoué



- Convention avec l'Agefiph sur l'année 2025 :

- 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 :

- "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 la médecine du travail sur lequel est mentionné que la personne possède une RQTH. Le salarié est vu par le service de la médecine du travail pour adapter le poste au salarié si cela est nécessaire. Puis nous suivons les recommandations et préconisations de la médecine du travail."

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

- Accompagner à l'autonomie
 - Suivi individuel : Entretiens professionnels et points réguliers avec le manager pour évaluer les besoins.
 - Montée en compétences : Échanges constants sur les difficultés pour favoriser le développement des capacités.

- Gestion des inaptitudes
 - Anticipation RH : Enregistrement des RQTH sur SILAE avec alerte de renouvellement à 3 mois.
 - Action médicale : Adaptation systématique du poste selon les préconisations de la médecine du travail.
- Prévenir les tensions
 - Culture de l'entraide : Communication transparente sur les difficultés pour éviter les comparaisons.
 - Inclusion : Sensibilisation régulière des équipes pour garantir une intégration respectueuse.
- Adapter l'emploi en faisant collectif
 - Organisation flexible : Planification des activités en amont selon le rythme et les particularités de chacun.
 - Cohésion : Ajustement des tâches pour créer une dynamique d'équipe solidaire et inclusive.
- Accompagner les handicaps visibles
 - Aménagements techniques : Transformation du poste et des horaires en lien avec Cap Emploi.
 - Management de proximité : Écoute active et disponibilité des équipes dédiées à la RQTH.
- Accompagner les handicaps invisibles
 - Vigilance : Connaissance partagée des appuis RQTH nécessaires sans stigmatisation.
 - Expertise externe : Mobilisation de relais spécialisés pour compenser les freins non apparents.
- Gestion des situations d'addiction
 - Cadre sécurisant : Maintien ferme du règlement intérieur pour garantir la sécurité de tous.
 - Orientation : Repérage précoce des signes et accompagnement vers des structures extérieures.

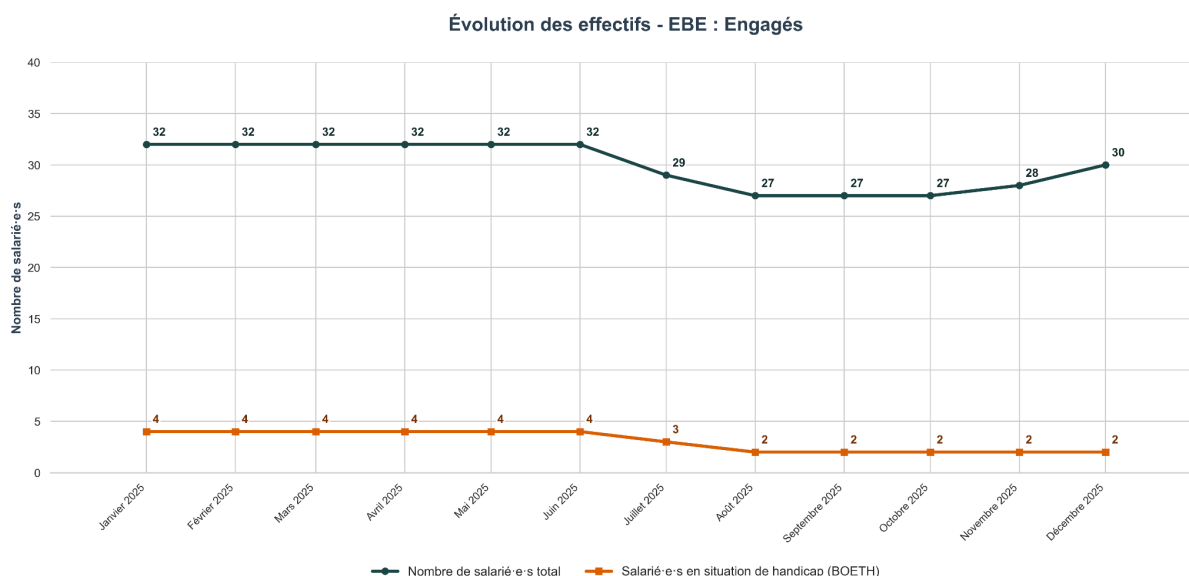
Focus sur l'Entreprise à but d'emploi Engagés :

- 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 31/12/2025 : **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 :

6,06 % : 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

8,27 % : c'est le taux de l'OETH de l'EBE calculé

Nombre de situations accompagnées pour une reconnaissance depuis l'ouverture de l'EBE : **6**



- **Convention avec l'Agefiph sur l'année 2025 :**

- 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 :

- *"Identification de la situation de handicap dès l'accueil avec la fiche de renseignements ensuite proposer un entretien individuel, échange avec le salarié et le référent RQTH. Faire une demande de RDV à la médecine du travail pour l'adaptation des tâches et des aménagements pour sécuriser l'intégration et faciliter la participation aux activités de l'EBE ensuite échanger avec les managers sur les contre-indications."*

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

- Accompagner à l'autonomie
 - Méthodologie progressive : Explication claire, démonstration par étapes, pratique accompagnée, puis retrait graduel de l'aide.
 - Valorisation : Reconnaissance systématique de chaque progrès pour renforcer la confiance en soi et l'indépendance.
- Gestion des inaptitudes
 - Réactivité : Identification précoce des difficultés et sollicitation rapide des avis médicaux.
 - Alternative : Recherche de missions compatibles avec les capacités restantes pour éviter toute mise en échec.
- Prévenir les tensions
 - Pédagogie du rythme : Rappel régulier que chacun avance selon ses capacités au sein d'un cadre collectif.
 - Clarification : Répartition des tâches selon les aptitudes et définition précise des attentes pour éviter les ambiguïtés.
- Adapter l'emploi en faisant collectif
 - Cadre sécurisant : Co-construction d'un environnement stable et juste via des outils organisationnels adaptés.
 - Complémentarité : Organisation du travail valorisant les apports individuels au service d'un objectif partagé.
- Accompagner les handicaps visibles

- Suivi administratif : Enregistrement RQTH sur SILAE avec alertes à M-3 et transmission au dossier médecine du travail.
- Aménagement technique : Adaptation du poste et des outils, avec information préalable des clients partenaires.
- Accompagner les handicaps invisibles
 - Flexibilité : Aménagement du rythme et de l'environnement pour créer un cadre rassurant.
 - Confidentialité : Écoute active et accompagnement régulier tout en protégeant les informations sensibles du salarié.
- Gestion des situations d'addiction
 - Vigilance et écoute : Repérage des signes sans jugement et orientation vers des spécialistes.
 - Sécurité : Adaptation temporaire des tâches et maintien d'un cadre strict pouvant aller jusqu'à la sanction en cas d'insécurité pour le collectif.

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 31/12/2025 : **86**
- Référent handicap nommé : **oui (4)**

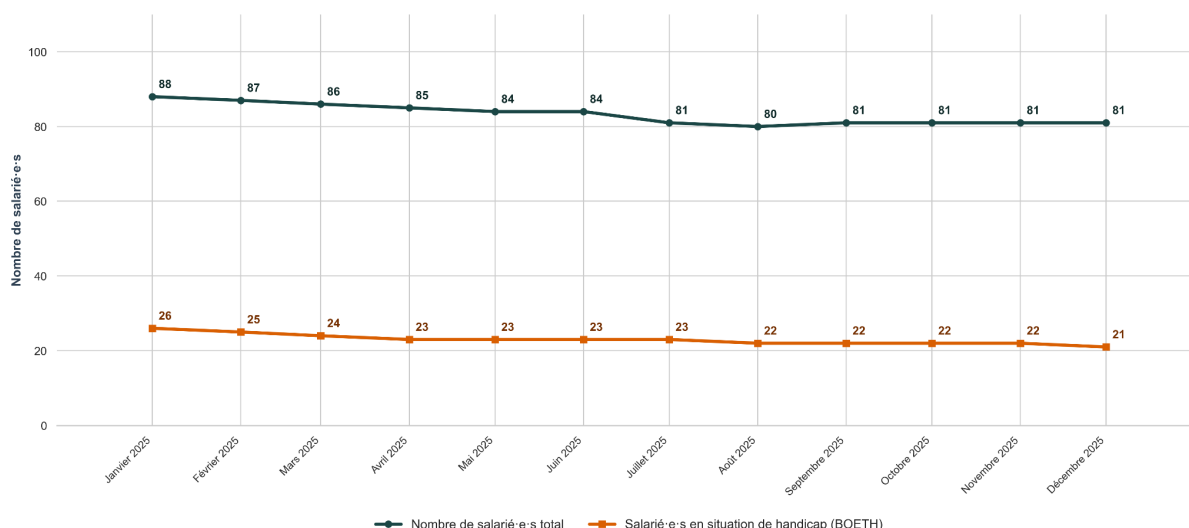
- Evolution du nombre de salarié·es en situation de handicap issus de la privation durable d'emploi/Evolution du nombre total de salarié·es :

24,42 % : 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

32,51 % : 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**

Évolution des effectifs - EBE : Emerjean



- Convention avec l'Agefiph sur l'année 2025 :

- 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 la médecine du travail sur lequel est mentionné que la personne possède une RQTH. Le salarié est vu par le service de la médecine du travail pour adapter le poste au salarié si cela est nécessaire. Puis nous suivons les recommandations et préconisations de la médecine du travail.”*
- Axes managériaux inclusifs mis en place dans l'EBE et illustrations concrètes :
 - Accompagner à l'autonomie
 - Suivi via des entretiens professionnels et individuels réguliers.
 - Accompagnement par les responsables de secteur pour développer les capacités et faire monter en compétences.
 - Gestion des inaptitudes
 - Anticipation via une alerte RH (3 mois avant la fin des droits).
 - Application stricte des recommandations de la médecine du travail pour l'adaptation ou la mutation de poste.
 - Prévenir les tensions
 - Management de proximité basé sur l'écoute et la transparence.
 - Communication claire sur les besoins de chacun pour favoriser l'entraide plutôt que la comparaison.
 - Adapter l'emploi en faisant collectif
 - Planification des activités selon le rythme individuel et ajustement des tâches.
 - Management inclusif visant la cohésion d'équipe et la sensibilisation au handicap.
 - Accompagner les handicaps visibles
 - Aménagements techniques du poste et des horaires en lien avec Cap Emploi.
 - Management de proximité pour ajuster les missions concrètes.
 - Accompagner les handicaps invisibles
 - Recueil confidentiel des RQTH dès l'embauche et suivi logiciel (SILAE).
 - Échanges réguliers avec les responsables pour identifier les difficultés non apparentes.
 - Gestion des situations d'addiction
 - Vigilance active sur les signes d'alerte et maintien d'un cadre sécurisant (règlement intérieur).
 - Orientation vers des relais extérieurs spécialisés si nécessaire.

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 31/12/2025 : **40**
 - Référent handicap nommé : **oui (2)**

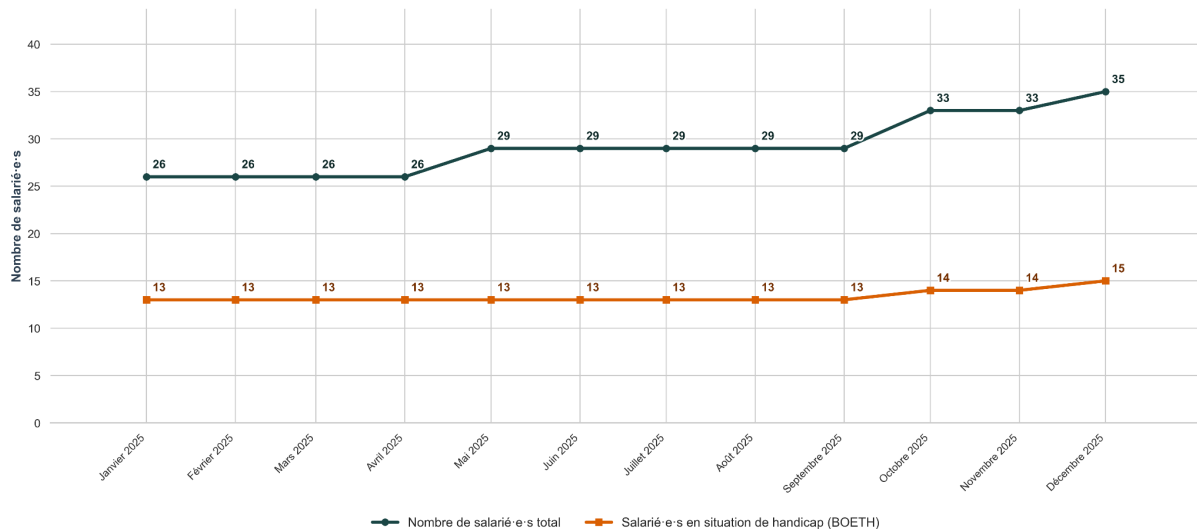
- Evolution du nombre de salarié-es en situation de handicap issus de la privation durable d'emploi/Evolution du nombre total de salarié-es :

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

42,51 % : 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

Évolution des effectifs - EBE : Acti'Val73



- Convention avec l'Agefiph sur l'année 2025 :

- 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 :

- Accompagner à l'autonomie
 - Outils de suivi : Mise en place de fiches de poste explicites avec des objectifs atteignables.
 - Évaluation des besoins : Points individuels et feedbacks réguliers pour identifier les manques (formation interne/externe).
 - Ingénierie : Création d'outils sur mesure adaptés aux besoins particuliers des salariés.
- Gestion des inaptitudes
 - Objectivation : Analyse précise des tâches impossibles et de leur impact sur l'absentéisme.
 - Collaboration médicale : Travail étroit avec la médecine du travail via la transmission d'éléments concrets de terrain.
- Prévenir les tensions
 - Culture d'entreprise : Rappel de la charte des valeurs à chaque embauche (respect, non-jugement).
 - Régulation : Temps de cohésion et espaces d'expression dédiés pour désamorcer les conflits.
- Adapter l'emploi en faisant collectif
 - Préparation : Ateliers participatifs avec les salariés actuels pour préparer l'accueil des nouveaux.
 - Transparence : Explication au collectif des besoins d'adaptation individuels pour favoriser l'acceptation.

- Inclusion : Organisation d'un séminaire d'intégration et partage de la vision globale en réunion.
- Accompagner les handicaps visibles
 - Appui expert : Intervention coordonnée de CAP Emploi, de l'Agefiph et du médecin du travail pour les aménagements.
- Accompagner les handicaps invisibles
 - Maintien en emploi : Sollicitation de Prestations d'Appuis Spécifiques (PAS) pour les troubles de la compréhension.
 - Sécurisation : Utilisation du livret d'accueil et du cadre clair pour rassurer les profils fragiles.
- Gestion des situations d'addiction
 - Cadre légal : Inscription de l'éthylotest au règlement intérieur et définition des postes à risque en annexe.
 - Procédures : Protocole clair en cas de comportement inhabituel et communication de la marche à suivre.
 - Prévention : Sensibilisation du collectif par des associations ou la médecine du travail et concertation avec le CSE.

Paris 13e : 13 AVENIR

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

Focus sur l'Entreprise à but d'emploi 13 AVENIR:

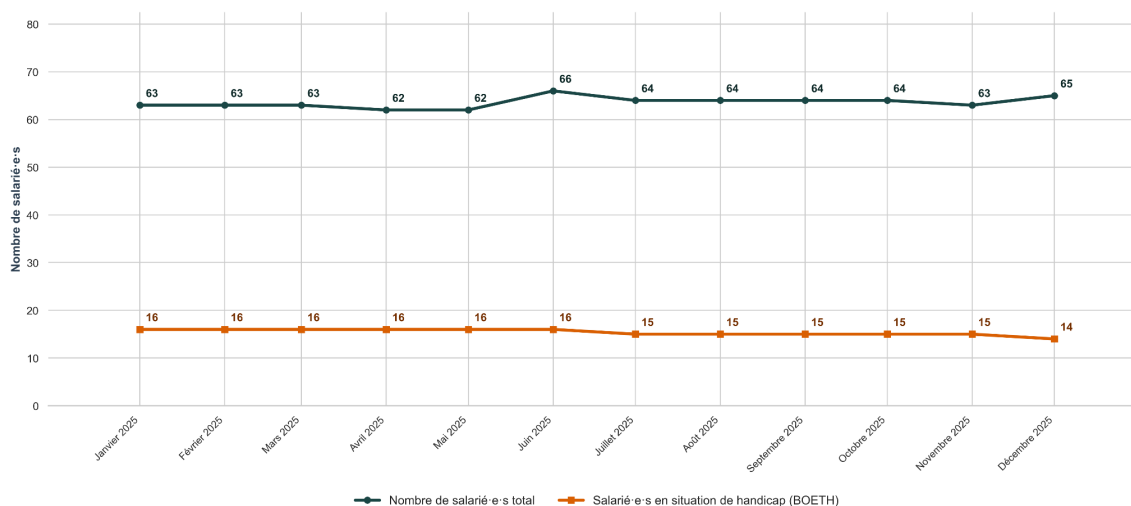
- Carte d'identité :
 - Date d'embauche des 1ers salarié-es issu-es de la privation d'emploi : **le 09/05/2017**
 - Nombre de salarié-es au 31/12/2025 : **74**
 - Référent handicap nommé : **oui (2)**
- Evolution du nombre de salarié-es en situation de handicap issus de la privation durable d'emploi/Evolution du nombre total de salarié-es :

18,92 % : 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

25,72 % : 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**

Évolution des effectifs - EBE : 13 Avenir



- Convention avec l'Agefiph sur l'année 2025 :
 - 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 :

 - *“La chargée du suivi du 13e (La Pile) aborde la question de la RQTH en amont, lors des entretiens de mobilisation des volontaires du territoire.”*
- Axes managériaux inclusifs mis en place dans l'EBE et illustrations concrètes :
 - Accompagner à l'autonomie
 - Accompagnement rapproché par un manager facilitateur et coaching bénévole si besoin.
 - Suivi hebdomadaire durant la période d'essai et entretiens de feedback réguliers.
 - Plan de formation continue pour adapter les compétences aux missions.
 - Gestion des inaptitudes
 - Courriers détaillés au service de santé au travail lors des demandes de l'employeur.
 - Orientation vers les services sociaux du territoire pour garantir la continuité des droits des salariés.
 - Prévenir les tensions
 - Information préalable des équipes et rituels collectifs conviviaux pour favoriser l'inclusion.
 - Régulation active par les managers dans la répartition des tâches et définition claire des rôles.
 - Sensibilisation régulière de l'ensemble de l'équipe au « vivre-ensemble ».
 - Adapter l'emploi en faisant collectif
 - Instance de régulation hebdomadaire entre managers pour remonter les signaux faibles.
 - Recours au temps choisi pour lever les freins liés à la fatigabilité.
 - Valorisation systématique des réussites individuelles et collectives.
 - Accompagner les handicaps visibles
 - Anticipation des aménagements dès l'embauche via les données RQTH.
 - Mobilisation des financements AGEFIPH pour le matériel spécifique (ex: aides auditives).
 - Développement d'activités dites « douces » adaptées aux limitations physiques.
 - Accompagner les handicaps invisibles
 - Formation des managers aux Premiers Secours en Santé Mentale (PSSM).
 - Adaptation du périmètre du poste (réduction du stress, contact public) selon les troubles.
 - Facilitation d'un échange sincère et confidentiel entre salarié et manager.
 - Gestion des situations d'addiction
 - Application d'une procédure de maintien en sécurité immédiat en cas d'intoxication visible.
 - Orientation systématique vers les partenaires spécialisés du territoire pour un suivi adapté.

Paris 18e - Chapelle Nord : Activ'18

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

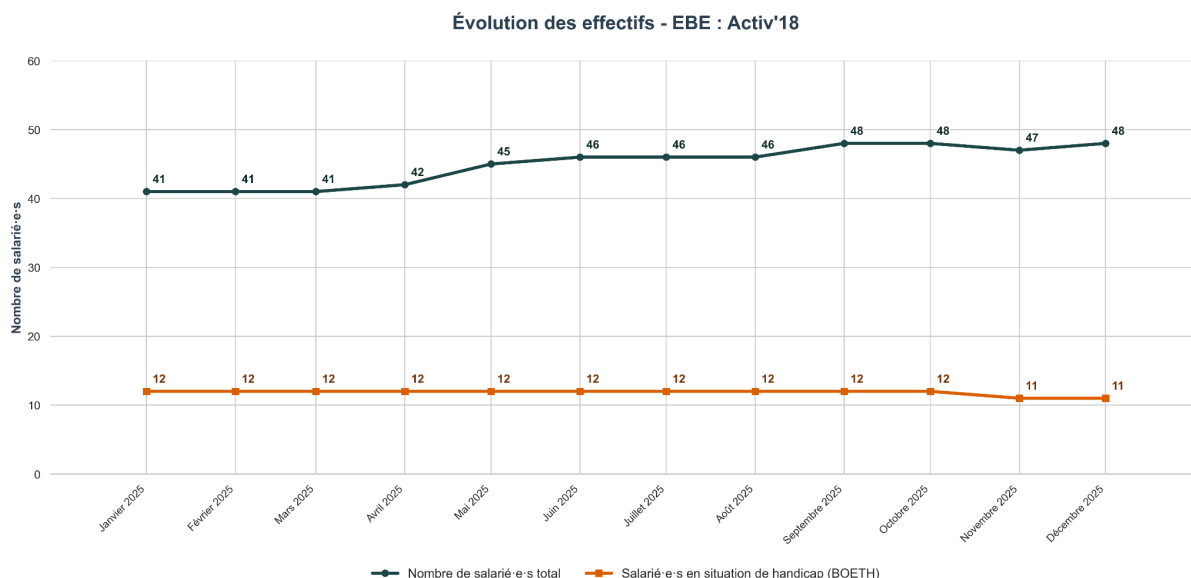
Focus sur l'Entreprise à but d'emploi Activ'18 :

- 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 31/12/2025 : **56**
 - 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 :

19,64 % : 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

20,77 % : c'est le taux de l'OETH de l'EBE calculé

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



- Convention avec l'Agéfiph sur l'année 2025 :
 - 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 :
 - Accompagner à l'autonomie
 - Évaluation initiale : tests de maîtrise du français et des outils informatiques dès l'entrée.
 - Outils pédagogiques : création de « fiches missions » très détaillées, adaptées au profil de chaque salarié pour servir de référentiel.
 - Mentorat : accompagnement par un salarié ancien pour guider les premiers pas.
 - Gestion des inaptitudes
 - Recherche de solutions : identification de missions individuelles adaptées qui restent indispensables au fonctionnement global.
 - Partenariats : lien étroit avec la médecine du travail pour explorer les pistes d'adaptation technique ou organisationnelle.

- Prévenir les tensions
 - Formation de l'encadrement : coordinateurs formés pour ajuster leurs pratiques aux profils complexes.
 - Culture d'entreprise : rappels réguliers des valeurs TZ (acceptation des différences, enrichissement mutuel).
- Adapter l'emploi en faisant collectif
 - Suivi soutenu : bilan après 2 mois pour confronter les observations des encadrants et les souhaits du salarié.
 - Immersion : parcours de découverte de l'entreprise pour identifier la meilleure place au sein du collectif.
- Accompagner les handicaps visibles
 - Personnalisation : affectation à des missions spécifiques tenant compte des capacités physiques réelles.
 - Dialogue : propositions de missions soumises à la validation du salarié pour garantir son adhésion.
- Accompagner les handicaps invisibles
 - Limites identifiées : constat d'échecs passés lorsque le handicap mettait en danger le collectif.
 - Ressources : reconnaissance d'un manque de moyens internes pour la prise en charge de certains profils complexes, ayant mené à des départs.
- Gestion des situations d'addiction
 - Constat : l'EBE n'est pas confrontée à ce jour à des comportements problématiques identifiés liés aux addictions.

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 :

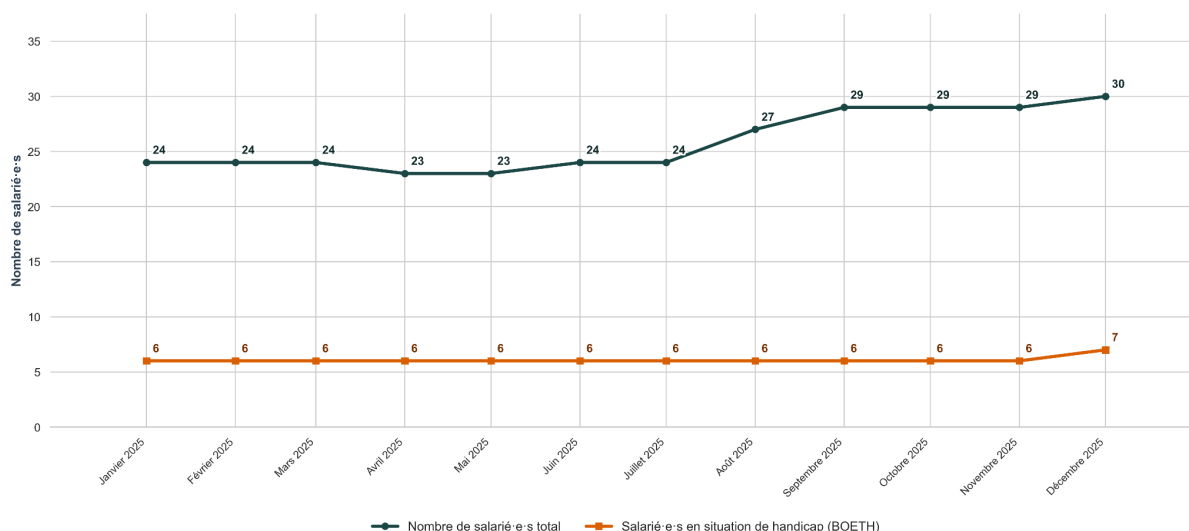
- Carte d'identité :
 - Date d'embauche des 1ers salarié-es issu-es de la privation d'emploi : **le 01/06/2022**
 - Nombre de salarié-es au 31/12/2025 : **36**
 - Référent handicap nommé : **oui (2)**
- Evolution du nombre de salarié-es en situation de handicap issus de la privation durable d'emploi/Evolution du nombre total de salarié-es :

19,44 % : 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

6,78 % : 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 - EBE : Emile et Rosa



- Convention avec l'Agefiph sur l'année 2025 :

- Nombre de forfaits attribués pour les personnes reconnues ou en cours de reconnaissance : **7**
- Montant financier : **21 300 €**

- 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 systématique par le CLE à l'EBE des situations de handicap pour les personnes sur la liste d'attente. Le cas échéant, l'adaptation du poste de travail est abordée systématiquement avec le/la salarié.e lors du 1er entretien.*
- *Le processus de recrutement de notre EBE prévoit une journée de mise en situation pour tous les salariés recrutés. En cas de situation de handicap, l'adaptation du poste qui avait été envisagée aux aptitudes réelles de personne recrutée fait partie des points de vigilance.”*

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

- Accompagner à l'autonomie
 - Évaluation continue : Échanges fréquents pour identifier les obstacles et prévenir les difficultés en amont.
 - Réingénierie des tâches : Révision des méthodes d'exécution ou adaptation de la nature des missions pour garantir une réalisation en totale indépendance.
- Gestion des inaptitudes
 - Réactivité : Saisine systématique de la médecine du travail pour avis, que l'inaptitude soit connue à l'embauche ou survienne après un accident (ex : accident domestique en 2025).
 - Expertise : Recours aux conseils médicaux pour définir les restrictions et les besoins en équipements (sièges, etc.).
- Prévenir les tensions
 - Désamorçage : Annonce préalable des arrivées pour éviter les sentiments d'injustice (« pourquoi ne fait-il pas comme moi ? ») et les remarques désobligeantes.
 - Médiation : Rôle central de la référente handicap via le CSE pour remonter les alertes et fluidifier la communication.
- Adapter l'emploi en faisant collectif
 - Complémentarité : Utilisation des aptitudes variées des salariés pour assurer la production globale.

- Solidarité : Valorisation de l'entraide comme moteur de performance ; le collectif intègre qu'une adaptation individuelle vaut mieux qu'une absence de collègue.
- Accompagner les handicaps visibles
 - Co-construction : Aménagements basés sur les demandes directes du salarié et les préconisations médicales.
 - Transparence : Communication facilitée auprès des collègues par l'évidence physique du besoin de compensation.
- Accompagner les handicaps invisibles
 - Réseau de soin : Collaboration avec une assistante sociale pour orienter les salariés vers des psychologues ou psychiatres si besoin.
 - Pédagogie : Sensibilisation accrue des coordinateurs (visio, entretiens) car ces troubles sont plus complexes à appréhender.
- Gestion des situations d'addiction
 - Constat : Aucune situation d'addiction connue n'a été recensée au sein de l'entreprise à ce jour.

Paris 20e - Fougères le Vau : La Compagnie du 20e

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

Focus sur l'Entreprise à but d'emploi La Compagnie du 20e :

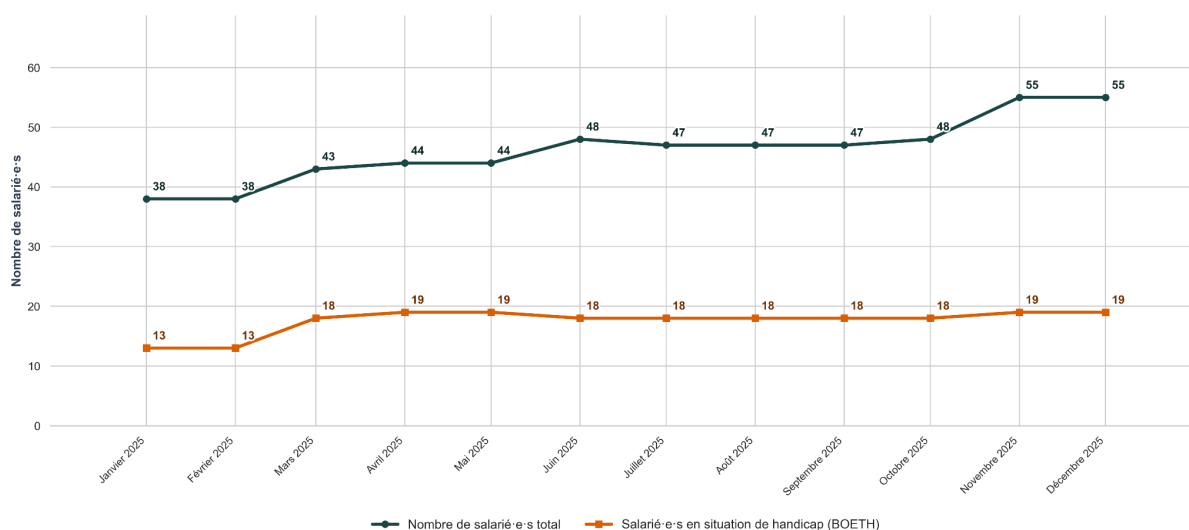
- Carte d'identité :
 - Date d'embauche des 1ers salarié-es issu-es de la privation d'emploi : **le 01/07/2023**
 - Nombre de salarié-es au 31/12/2025 : **64**
 - Référent handicap nommé : **Oui (3)**
- Evolution du nombre de salarié-es en situation de handicap issus de la privation durable d'emploi/Evolution du nombre total de salarié-es :

29,69 % : 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

34,86 % : 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 - EBE : La Compagnie du 20e



- Convention avec l'Agefiph sur l'année 2025 :
 - Nombre de forfaits attribués pour les personnes reconnues ou en cours de reconnaissance : **17**
 - Montant financier : **51 000 €**
- Au sein de l'EBE, avez-vous défini un processus pour identifier la situation de handicap et favoriser sa prise en compte pour l'intégration ? **Non.**
- Axes managériaux inclusifs mis en place dans l'EBE et illustrations concrètes :
 - Accompagner à l'autonomie
 - Montée en charge progressive : Transmission par étapes (tâche précise, puis sur temps court, puis autonomie totale).
 - Expertise : Phase de polyvalence initiale pour identifier les centres d'intérêt et formations internes/externes ciblées.
 - Gestion des inaptitudes
 - Flexibilité : Adaptation fluide des missions selon l'évolution favorable ou défavorable des aptitudes du salarié.
 - Co-construction : Test de nouvelles tâches en accord avec le salarié, basé sur l'écoute de sa volonté et de sa capacité.
 - Prévenir les tensions
 - Soutien interne : Coaching de l'encadrement pour gérer les conflits et appui des salariés "pionniers" pour la médiation.
 - Ajustement : Vigilance sur le rythme de travail et réorganisation des équipes en cas d'incompatibilités humaines.
 - Adapter l'emploi en faisant collectif
 - Rituels d'accueil : Présentation officielle en réunion plénière et remise d'un livret d'accueil.
 - Inclusion : Participation active des anciens à l'intégration et rôle de lien assuré par les membres du CSE.
 - Accompagner les handicaps visibles
 - Sensibilisation : Communication sur le fait que le handicap n'est pas un frein si l'adaptation est portée par le collectif.
 - Accompagner les handicaps invisibles
 - Adaptabilité : Souplesse dans l'attribution des tâches et sensibilisation spécifique à l'acceptation des troubles mentaux.
 - Suivi de proximité : Entretiens personnalisés durant les premiers mois pour sécuriser le bien-être au travail.
 - Gestion des situations d'addiction
 - Absence de cas : Aucune situation liée aux addictions n'a été rencontrée au sein de la structure à ce jour.

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 31/12/2025 : **43**

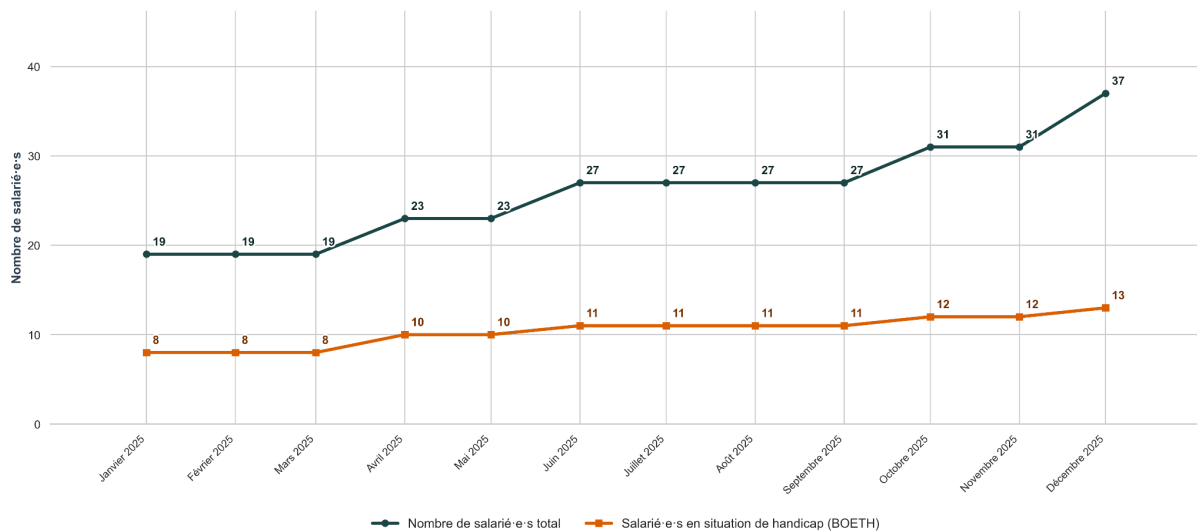
- Référent handicap nommé : **oui** (1)
- Evolution du nombre de salarié-es en situation de handicap issus de la privation durable d'emploi/Evolution du nombre total de salarié-es :

30,23 % : 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

27,70 % : 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 - EBE : ADELE



#62160_1

- Convention avec l'Agefiph sur l'année 2025 :
 - Nombre de forfaits attribués pour les personnes reconnues ou en cours de reconnaissance : **20**
 - Montant financier : **60 000 €**
- 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 :
 - Accompagner à l'autonomie
 - Évaluation et suivi : mesure de l'autonomie réelle et réalisation d'un portefeuille de compétences.
 - Soutien managérial : félicitation des réussites, analyse pédagogique des échecs et encouragement à l'initiative sécurisée.
 - Apprentissage : segmentation des tâches pour éviter la mise en échec.
 - Gestion des inaptitudes
 - Prévention médicale : recours systématique à la médecine préventive du travail.
 - Adaptation : recours au temps partiel et échanges réguliers pour ajuster le poste à la santé.
 - Prévenir les tensions
 - Communication : information préalable de l'équipe et rappel constant du principe de bienveillance.
 - Postures : distinction entre impératifs et demandes injustifiées ; réponse proportionnée aux actions inappropriées.
 - Adapter l'emploi en faisant collectif
 - Intégration : recrutement par cohortes (petits groupes) et système de parrainage/marrainage par des anciens.

- Transmission : partage des activités favorisant le tutorat et la passation des connaissances.
- Cohésion : participation active aux réunions et formations collectives.
- Accompagner les handicaps visibles
 - Inclusion : refus de l'isolement et travail sur l'acceptation de la différence par le groupe.
 - Pédagogie : visites d'autres structures pour sensibiliser au fait que le handicap concerne tout le monde.
- Accompagner les handicaps invisibles
 - Rythme : adaptation de la cadence des pauses.
 - Environnement : identification et réduction des situations génératrices de stress.
 - Confiance : dialogue ouvert pour signaler toute situation anormale.
- Gestion des situations d'addiction
 - Dialogue : instaurer un climat de confiance et de respect mutuel pour libérer la parole.
 - Cadre : prise de temps pour expliquer les enjeux de sécurité liés aux comportements.

Grammont-Grenet-Voltaire-Lods (Sotteville-lès-Rouen / Rouen) : Rosalie

Territoire habilité par décret en Conseil d'Etat : **le 21/03/2025**

Focus sur l'Entreprise à but d'emploi Rosalie :

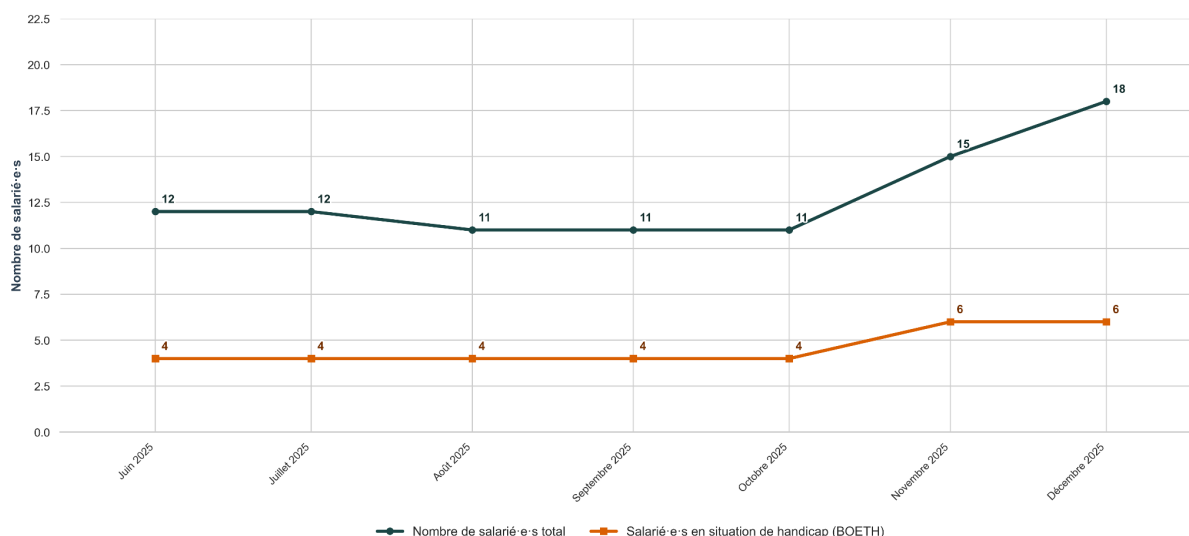
- Carte d'identité :
 - Date d'embauche des 1ers salarié-es issu-es de la privation d'emploi : **le 05/2025**
 - Nombre de salarié-es au 31/12/2025 : **21**
 - Référent handicap nommé : **oui (1)**
- Evolution du nombre de salarié-es en situation de handicap issus de la privation durable d'emploi/Evolution du nombre total de salarié-es :

28,57 % : 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

23,66 % : 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 - EBE : Rosalie



- Convention avec l'Agefiph sur l'année 2025 :

- 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 est réalisé en amont par l'équipe projet.”
- Axes managériaux inclusifs mis en place dans l'EBE et illustrations concrètes :
 - Accompagner à l'autonomie
 - Encadrement pédagogique : prendre le temps d'expliquer les missions et réaliser des points de suivi très réguliers.
 - Valorisation : mettre l'accent sur la reconnaissance du travail et la formation continue pour sécuriser les compétences.
 - Gestion des inaptitudes
 - Point critique : difficulté actuelle pour fournir du travail adapté à certains salariés cumulant de multiples restrictions médicales.
 - Besoin identifié : recherche active de solutions pour concilier les capacités limitées et les besoins de production.
 - Prévenir les tensions
 - Pédagogie : transparence totale et explications régulières auprès de l'ensemble des salariés.
 - Inclusion : actions de sensibilisation fréquentes pour favoriser l'acceptation des différences au sein de l'équipe.
 - Adapter l'emploi en faisant collectif
 - Parcours d'accueil : rituels de bienvenue (petit-déjeuner) et planning d'intégration détaillé sur une semaine.
 - Immersion sécurisée : diagnostic préalable via des ateliers et des PMSMP (stages) avec bilans quadripartites.
 - Accompagner les handicaps visibles
 - Expertise externe : dialogue ouvert avec le salarié et sollicitation systématique de Cap Emploi pour l'aménagement technique.
 - Accompagner les handicaps invisibles
 - Anticipation : entretiens dès la première semaine et à mi-période d'essai pour détecter les besoins de compensation.
 - Culture d'entreprise : sensibilisation collective pour lever les tabous sur les handicaps non apparents.
 - Gestion des situations d'addiction
 - Besoin de montée en compétences : absence de protocole établi à ce jour et souhait explicite de bénéficier d'une formation sur ce sujet.

Petit-Couronne : La Marcotte

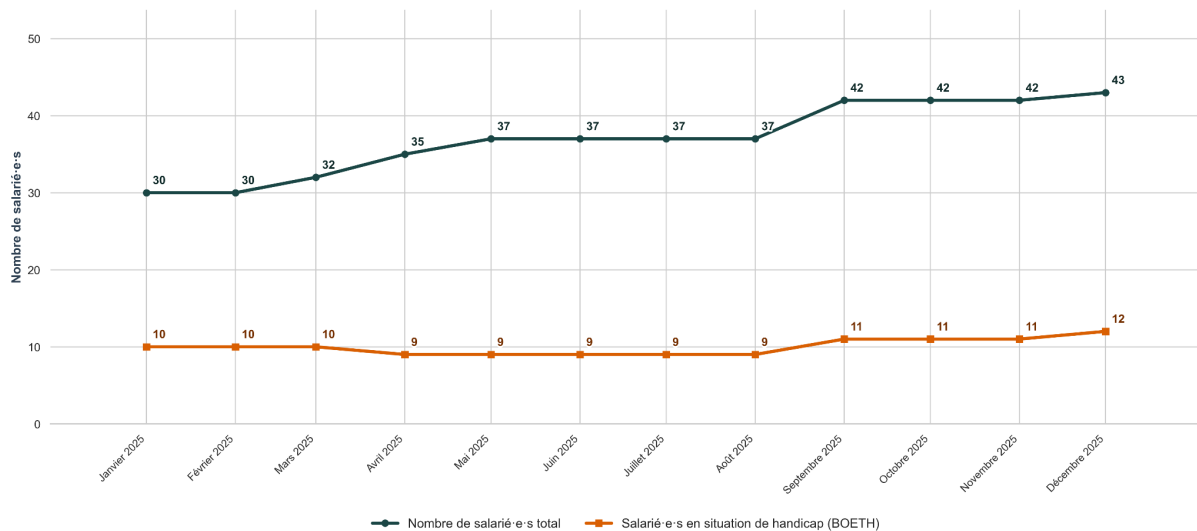
Territoire habilité par décret en Conseil d'Etat : **le 03/07/2024**

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

- Carte d'identité :
 - Date d'embauche des 1ers salarié-es issu-es de la privation d'emploi : **le 04/11/2024**

- Nombre de salarié-es au 31/12/2025 : **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 :
26,09 % : 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
20,95 % : 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 - EBE : LA MARCOTTE



- Convention avec l'Agefiph sur l'année 2025 :
 - 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 :
 - "Avant l'intégration dans l'EBE, une PMSMP est planifiée. L'objectif est de permettre au futur salarié de se projeter dans son nouvel environnement, de rencontrer ses futurs collègues, d'atténuer ses craintes, d'anticiper son organisation personnelle. Mais aussi d'identifier sa situation de handicap et ainsi permettre si besoin de solliciter le plus rapidement possible une prestation Agefiph, une action de compensation."
- Axes managériaux inclusifs mis en place dans l'EBE et illustrations concrètes :
 - Accompagner à l'autonomie
 - Tutorat et binomage : Accompagnement par un salarié tuteur dès le premier jour, avec possibilité de prolongation selon les besoins.
 - Outils pédagogiques : Utilisation de fiches d'intervention détaillées et planification des tâches expliquées par le responsable de pôle.
 - Progressivité : Adaptation graduelle de la difficulté des missions et entretiens de suivi pour lever les freins.
 - Gestion des inaptitudes
 - Prévention active : Adaptation préventive des postes (temps de travail, évitement de certains gestes) pour éviter l'aggravation de l'état de santé.
 - Collaboration médicale : Travail étroit envisagé avec la médecine du travail dès qu'une inaptitude est soupçonnée.

- Prévenir les tensions
 - Communication pédagogique : Explication collective des adaptations individuelles pour éviter tout sentiment d'iniquité au sein de l'équipe.
 - Transparence : Présentation du nouvel embauché le premier jour et planification des missions en amont.
- Adapter l'emploi en faisant collectif
 - Analyse partagée : Temps d'échanges réguliers pour analyser le travail, identifier ensemble des axes d'amélioration et présenter les tâches de chacun.
 - Organisation fluide : Planning individualisé préparé à l'avance et partagé avec l'ensemble du collectif.
- Accompagner les handicaps visibles
 - Compensation matérielle : Sollicitation de Prestations d'Appui Spécifique (PAS) et financements pour du matériel adapté après identification des gestes possibles.
 - Expertise : Diagnostic en collaboration directe avec le salarié et le médecin du travail.
- Accompagner les handicaps invisibles
 - Soutien psychique : Mobilisation de la PAS Psy et de l'Emploi Accompagné pour sécuriser le parcours.
 - Flexibilité : Adaptation spécifique du temps de travail et écoute active quotidienne.
- Gestion des situations d'addiction
 - Relais extérieurs : Mise en relation avec des associations spécialisées et entretiens tripartites avec les partenaires de l'emploi.
 - Sensibilisation : Organisation d'ateliers collectifs pour prévenir les risques et informer les équipes.

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 :

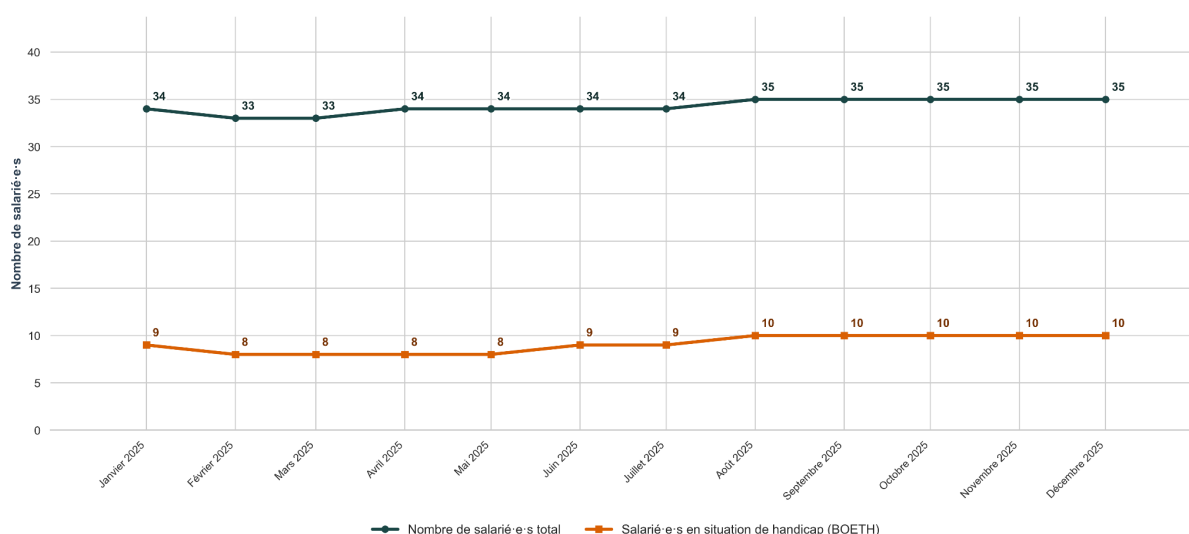
- Carte d'identité :
 - Date d'embauche des 1ers salarié-es issu-es de la privation d'emploi : **le 01/10/2022**
 - Nombre de salarié-es au 31/12/2025 : **37**
 - Référent handicap nommé : **oui** (1)
- Evolution du nombre de salarié-es en situation de handicap issus de la privation durable d'emploi/Evolution du nombre total de salarié-es :

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

29,76 % : 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 - EBE : La Source



- Convention avec l'Agefiph sur l'année 2025 :

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

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

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

- Accompagner à l'autonomie
 - Pédagogie adaptée : Découpage des missions en étapes simples et accessibles pour sécuriser l'apprentissage.
 - Intégration : Mise en place d'un parcours spécifique facilitant l'accueil et l'appropriation des outils.
- Gestion des inaptitudes
 - Expérimentation : Utilisation de la flexibilité de l'EBE pour créer des postes sur mesure adaptés aux capacités résiduelles.
 - Évaluation amont : Stages préalables sur diverses activités pour identifier concrètement les freins physiques ou psychiques.
- Prévenir les tensions
 - Cadre de travail : Définition de règles claires, affichées et rigoureusement respectées par tous.
 - Encadrement formé : Référents formés au management inclusif pour réguler le collectif avec bienveillance.
- Adapter l'emploi en faisant collectif
 - Adaptabilité : Ajustement des postes et découpage des tâches pour qu'elles s'insèrent dans l'organisation globale.
 - Dialogue : Abord systématique de tous les sujets sensibles dès les entretiens de recrutement.
- Accompagner les handicaps visibles
 - Personnalisation : Aménagement technique et organisationnel de l'environnement de travail en fonction des besoins spécifiques exprimés.
- Accompagner les handicaps invisibles
 - Flexibilité thérapeutique : Adaptation du rythme et des horaires de travail en tenant compte des contraintes liées aux traitements médicaux.

- Reconnaissance : Identification des difficultés non apparentes lors des phases de stage.
- Gestion des situations d'addiction
 - Prévention : Mise en place d'actions de sensibilisation au sein de l'entreprise.
 - Orientation : Relais des salariés vers des professionnels de santé spécialisés pour un accompagnement extérieur.

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 :

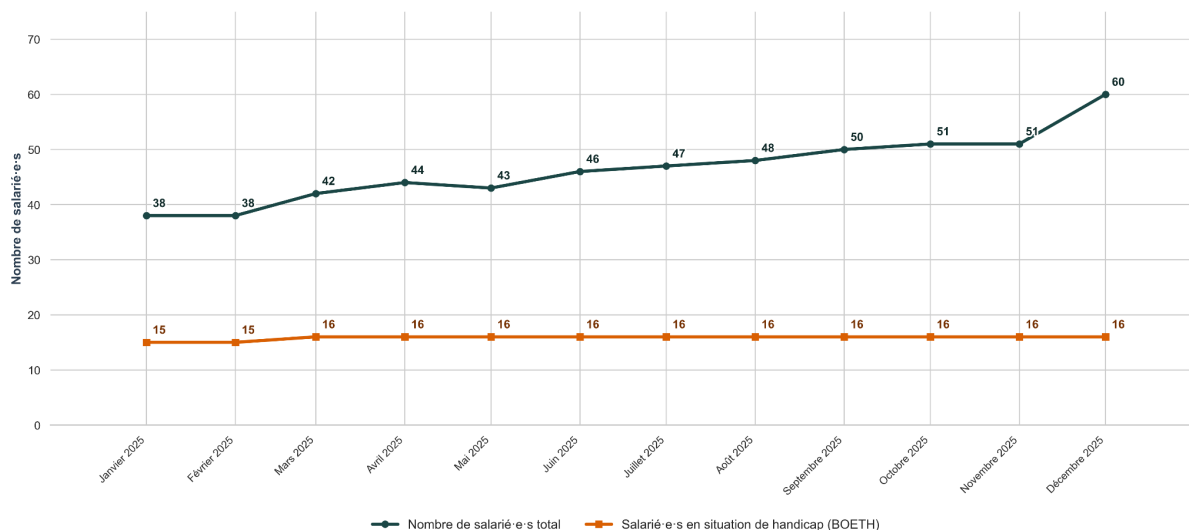
- Carte d'identité :
 - Date d'embauche des 1ers salarié·es issu·es de la privation d'emploi : le **25/03/2024**
 - Nombre de salarié·es au 31/12/2025 : **66**
 - Référent handicap nommé : **oui (1)**
- Evolution du nombre de salarié·es en situation de handicap issus de la privation durable d'emploi/Evolution du nombre total de salarié·es :

24,24 % : 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

23,34 % : 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 - EBE : Mur'envol



- Convention avec l'Agefiph sur l'année 2025 :
 - 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 :
 - Accompagner à l'autonomie
 - Progressivité : Construction de l'autonomie pas à pas dans un cadre sécurisé, avec un renforcement graduel de la confiance.

- Outils : Mise en place de supports de travail adaptés, de consignes claires et d'un tutorat personnalisé.
- Suivi : Réalisation de points réguliers pour ajuster les consignes et les aménagements selon l'évolution du salarié.
- Gestion des inaptitudes
 - Analyse globale : Identification des obstacles dès l'arrivée via des entretiens et l'observation en situation.
 - Partenariats : Mobilisation de la médecine du travail et de Cap emploi pour garantir des ajustements durables.
- Prévenir les tensions
 - Transparence : Sensibilisation des équipes à la diversité des capacités pour favoriser l'acceptation des différences de rythme.
 - Cadrage : Clarification des rôles et des attentes de chacun afin de maintenir la cohésion du groupe.
- Adapter l'emploi en faisant collectif
 - Responsabilisation : Désignation de tuteurs parmi les salariés en poste pour favoriser l'entraide.
 - Communication : Information préalable de l'équipe lors d'une nouvelle arrivée, tout en préservant la confidentialité.
 - Management : Posture fondée sur l'écoute et la reconnaissance de la singularité de chaque parcours.
- Accompagner les handicaps visibles
 - Modulation : Ajustement du poste, des rythmes et des outils en concertation directe avec le salarié.
 - Sécurisation : Mise en place de mesures permettant de travailler de manière autonome et sécurisée.
- Accompagner les handicaps invisibles
 - Environnement : Accès à des espaces apaisés, aménagement d'horaires et pauses régulières pour limiter le stress et la fatigue.
 - Écoute : Identification des situations génératrices de difficultés par un dialogue régulier et respectueux.
- Gestion des situations d'addiction
 - Alliance de travail : Dialogue sans jugement et confidentiel avec le salarié pour identifier les besoins.
 - Relais : Orientation vers des services sociaux et structures de prévention partenaires.
 - Maintien : Aménagements temporaires du poste pour sécuriser le parcours professionnel et la santé au travail.

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 31/12/2025 : **73**
 - Référent handicap nommé : **oui** (1)

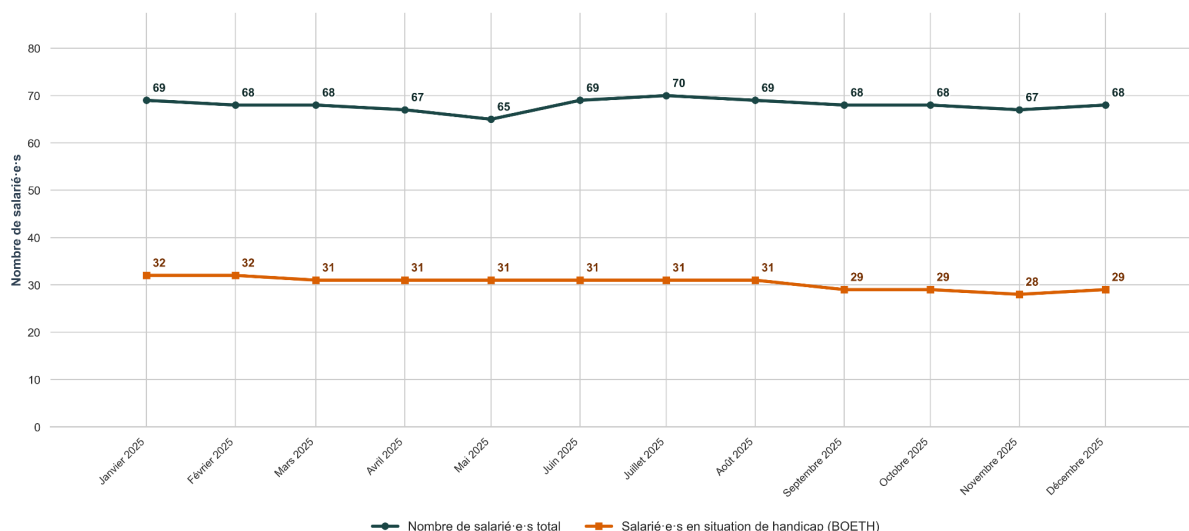
- Evolution du nombre de salarié-es en situation de handicap issus de la privation durable d'emploi/Evolution du nombre total de salarié-es :

39,73 % : 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

42,60 % : c'est le taux de l'OETH de l'EBE calculé

Nombre de situations accompagnées pour une reconnaissance depuis l'ouverture de l'EBE : **11**

Évolution des effectifs - EBE : ESIAM



- Convention avec l'Agefiph sur l'année 2025 :

- 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 :

- "Accueil des nouveaux salariés.
- Travail en amont avec 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 :

- Accompagner à l'autonomie
 - Valorisation : Développement de la polyvalence et passage au statut de tuteur pour renforcer la confiance.
 - Encadrement : Tutorat systématique à chaque poste et suivi régulier par les responsables.
 - Sécurité : Lecture du règlement intérieur dès l'embauche et autorisation d'usage du matériel après formation.
- Gestion des inaptitudes
 - Maintien du lien : Entretiens de liaison lors des arrêts longs et pré-visites à la médecine du travail.
 - Évolution : Motivation sur le projet interne ou accompagnement vers une réorientation professionnelle.
- Prévenir les tensions
 - Régulation : Réunions d'équipe, analyses de pratiques et intervention d'une cellule psychologique si besoin.

- Écoute : Prise en compte des ressentis pour préserver l'équilibre du collectif et remise en question de l'encadrement.
- Adapter l'emploi en faisant collectif
 - Organisation : Briefing matinal pour l'affectation des postes et vigilance particulière sur la constitution des binômes.
 - Mutualisation : Travail autour des savoirs de chacun avec un encadrement technique de proximité.
- Accompagner les handicaps visibles
 - Solidarité : Aménagement technique du poste couplé à une forte culture de l'entraide entre salariés.
 - Amont : Collaboration étroite avec CAP Emploi 79 et utilisation des PMSMP avant la signature du contrat.
- Accompagner les handicaps invisibles
 - Environnement : Adaptation du cadre (calme, limitation de la coactivité) et surveillance des changements de comportement.
 - Relais : Orientation vers des ressources expertes (CMP, infirmière, référent harcèlement).
- Gestion des situations d'addiction
 - Cadre ferme : Information dès l'accueil sur l'autorisation des contrôles (alcoolémie/stupéfiants) et l'échelle des sanctions.
 - Procédure : Mise à l'écart immédiate pour mise en sécurité, entretien au retour et orientation spécialisée.

Quercy Caussadais: Quercy Interventions Services

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

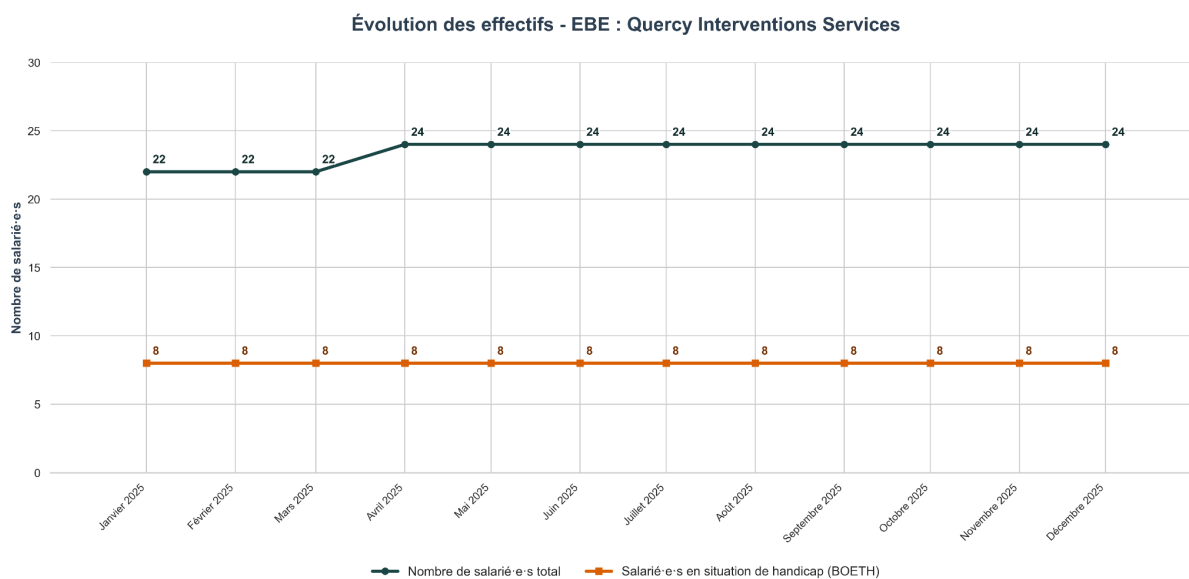
Focus sur l'Entreprise à but d'emploi Quercy Interventions Services :

- 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 31/12/2025 : **26**
 - 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 :

30,77 % : 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

42,48 % : c'est le taux de l'OETH de l'EBE calculé

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



- Convention avec l'Agefiph sur l'année 2025 :
 - Nombre de forfaits attribués pour les personnes reconnues ou en cours de reconnaissance : **8**
 - Montant financier : **24 000 €**
- Au sein de l'EBE, avez-vous défini un processus pour identifier la situation de handicap et favoriser sa prise en compte pour l'intégration ? **Non.**
- Axes managériaux inclusifs mis en place dans l'EBE et illustrations concrètes :
 - Néant

Pays d'Apt Luberon : Zou Vaï

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

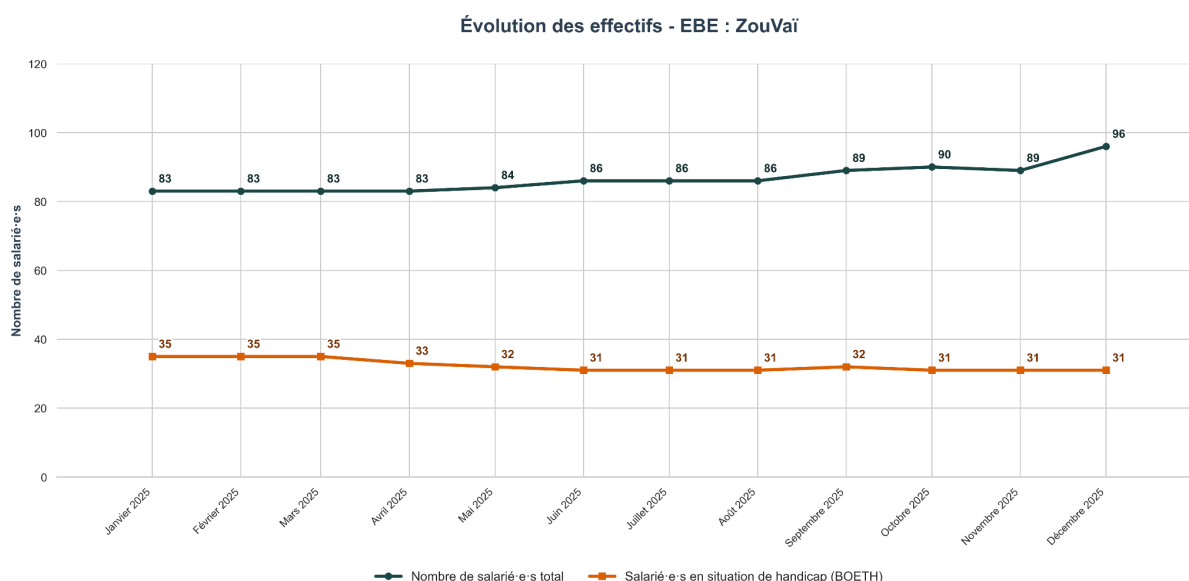
Focus sur l'Entreprise à but d'emploi Zou Vaï :

- 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 31/12/2025 : **99**
 - 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 :

31,31 % : 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

40,45 % : c'est le taux de l'OETH de l'EBE calculé

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



- **Convention avec l'Agefiph sur l'année 2025 :**

- 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 :

- *“La chargée de mission du Comité Local de l'Emploi réalise ce travail en amont de l'embauche. Nous organisons ensuite un rendez-vous avec le futur salarié afin d'évoquer ses restrictions et de lui proposer les postes les plus adaptés à son profil. Cela permet au salarié de se projeter et de décider en toute connaissance de cause s'il souhaite intégrer ou non la structure.”*

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

- Accompagner à l'autonomie
 - Utilisation systématique des PMSMP pour tester les aptitudes avant l'embauche.
 - Tutorat par des pairs ou la référente handicap.
 - Valorisation de la bienveillance et acceptation du droit à l'erreur.
- Gestion des inaptitudes
 - Collaboration étroite avec la médecine du travail pour les études de poste.
 - Évaluation régulière des restrictions médicales pour ajuster les missions.
- Prévenir les tensions
 - Rotation des tâches et aménagement ergonomique pour harmoniser les rythmes.
 - Prise en compte des propositions des salariés pour renforcer le sentiment de justice.
- Adapter l'emploi en faisant collectif
 - Éviter les équipes composées uniquement de profils fragiles.
 - Diversification des savoir-faire pour que les forces des uns compensent les limites des autres.
- Accompagner les handicaps visibles
 - Identification facilitée permettant un ajustement rapide de l'ergonomie.
 - Maintien du lien social et de la sécurité sans stigmatisation.
- Accompagner les handicaps invisibles
 - Difficulté de détection précoce des troubles psychiques.
 - L'EBE n'étant pas un lieu médicalisé, elle manque de moyens face aux crises complexes.
- Gestion des situations d'addiction

- Permanences hebdomadaires avec France Addictions sur le temps de travail.
- Inquiétude face aux drogues dures (crack, kétamine) qui dépassent les compétences internes de l'EBE.

Jaunay-Marigny / Dissay : OXALYS

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

Focus sur l'Entreprise à but d'emploi OXALYS :

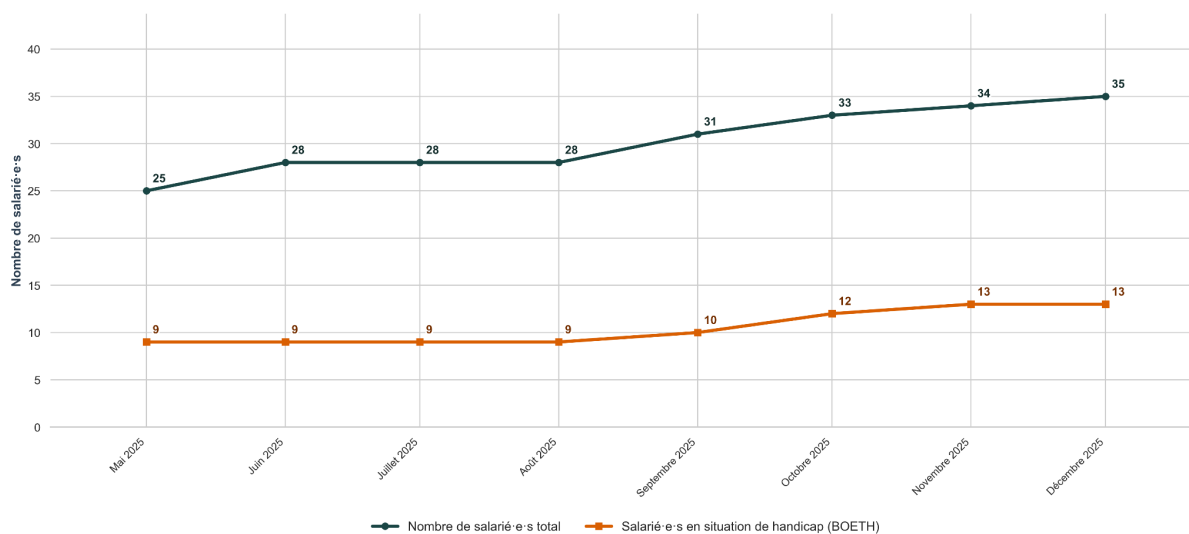
- Carte d'identité :
 - Date d'embauche des 1ers salarié·es issu·es de la privation d'emploi : le **01/03/2022**
 - Nombre de salarié·es au 31/12/2025 : **39**
 - Référent handicap nommé : **oui (1)**
- Evolution du nombre de salarié·es en situation de handicap issus de la privation durable d'emploi/Evolution 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

22,51 % : 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 - EBE : OXALYS



- Convention avec l'Agefiph sur l'année 2025 :
 - 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 :

 - "Au sein de l'EBE, un processus a été mis en place pour identifier la situation de handicap et favoriser sa prise en compte lors de l'intégration. Les entretiens menés par le CLE en amont permettent de recueillir les informations nécessaires sur les besoins et contraintes du salarié. Par

ailleurs, une information est donnée sur l'importance de communiquer ces éléments afin d'adapter le poste et les conditions de travail, garantissant ainsi un accueil inclusif et sécurisé."

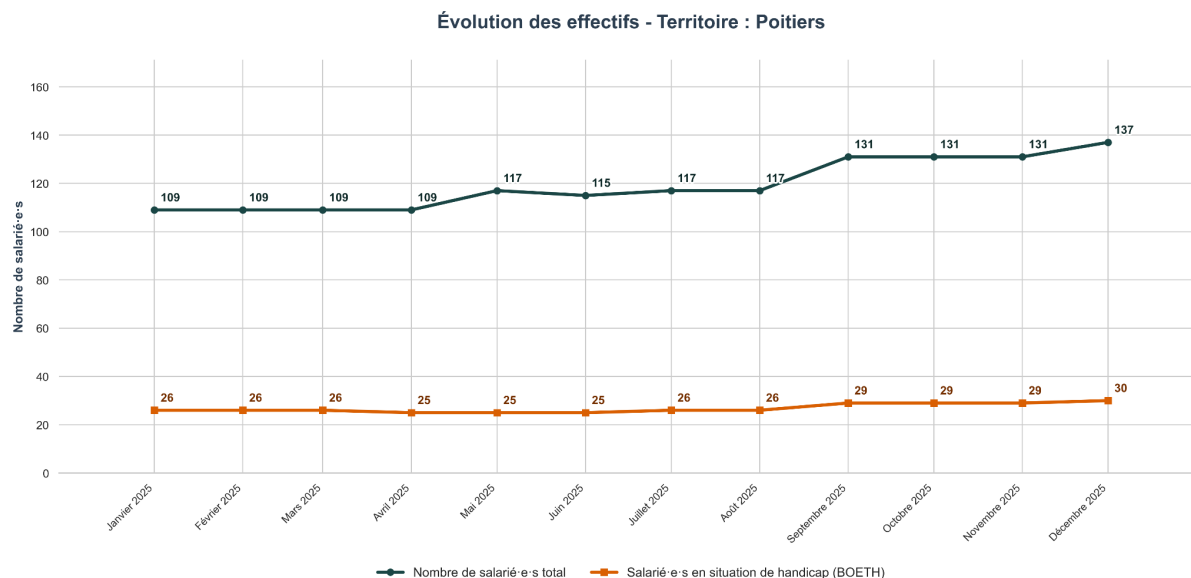
- **Axes managériaux inclusifs mis en place dans l'EBE et illustrations concrètes :**

- Accompagner à l'autonomie
 - Découpage des tâches en étapes progressives et observation régulière pour ajuster les consignes.
 - Utilisation de la formation professionnelle adaptée et de supports visuels/écrits.
 - Valorisation de la prise d'initiative et attribution de rôles de « référent » sur certaines activités.
- Gestion des inaptitudes
 - Repérage précoce des difficultés avec le salarié et le médecin du travail (ASSTV).
 - Priorité au maintien en emploi via des aménagements de poste ou une reconversion interne.
 - Partenariat fort avec la cellule Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP).
- Prévenir les tensions
 - Management bienveillant avec définition claire des objectifs et rôles de chacun.
 - Temps d'échanges réguliers (réunions d'équipe) et outils de suivi partagés (cahiers, fichiers).
 - Intervention rapide en cas de conflit pour clarifier les attentes et rétablir le dialogue.
- Adapter l'emploi en faisant collectif
 - Conciliation entre besoins individuels (rythme, missions) et coordination globale.
 - Renforcement du sentiment d'appartenance par une communication transparente (vie de l'EBE, finances).
 - Utilisation de binômes et de tutorats pour intégrer sans déstabiliser l'équipe.
- Accompagner les handicaps visibles
 - Aménagements techniques et ergonomiques dès l'arrivée en lien avec Cap Emploi et l'Agefiph.
 - Modulation du rythme de travail selon les capacités physiques et contraintes identifiées.
- Accompagner les handicaps invisibles
 - Approche flexible axée sur l'écoute des limites psychiques ou mentales.
 - Sensibilisation de l'équipe pour réduire la stigmatisation et préserver la cohésion.
 - Création d'un environnement sécurisant par une communication claire et des méthodes adaptées.
- Gestion des situations d'addiction
 - Approche préventive et non stigmatisante orientée vers le soin (médecin du travail, service social).
 - Aménagements temporaires du poste pour garantir la sécurité du salarié et du collectif.
 - Garantie stricte de la confidentialité et respect de la dignité de la personne.

Poitiers : Papiolle, 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 : **21,90 %**



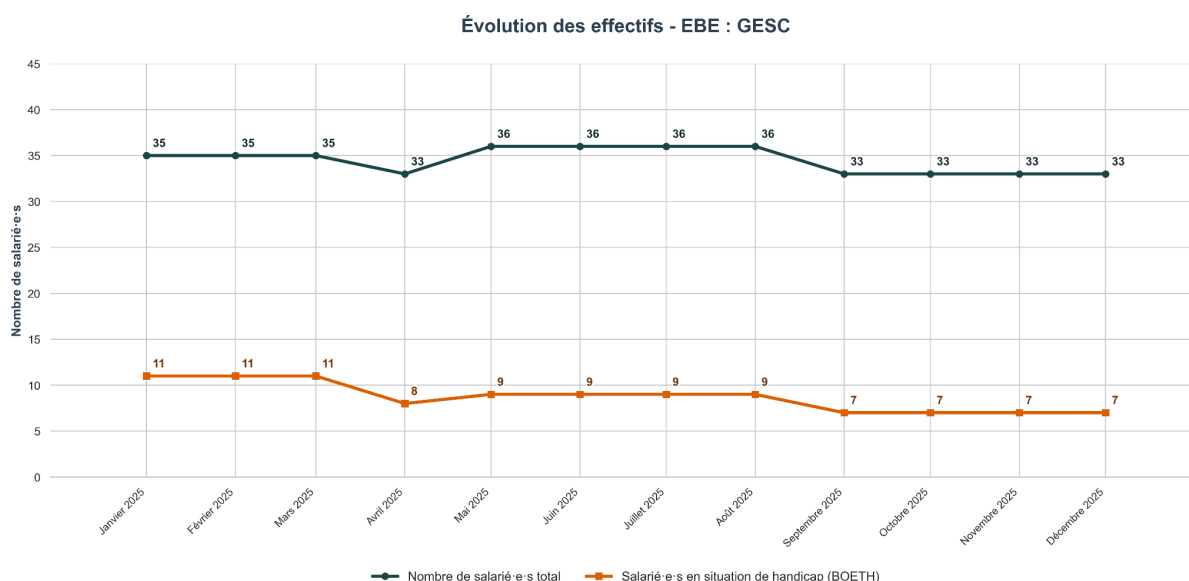
Focus sur l'Entreprise à but d'emploi GESC :

- 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 31/12/2025 : **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 :

19,44 % : 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

22,76 % : c'est le taux de l'OETH de l'EBE calculé

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



- **Convention avec l'Agefiph sur l'année 2025 :**

- 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 :

- *“Lors de la prise de poste ou de l'entretien de recrutement, demander à la personne non pas si elle a un handicap mais des besoins en compensation, ensuite s'appuyer des partenaires pour l'aménagement, réfléchir à l'organisation optimale, communiquer au sein de l'équipe.”*

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

- Accompagner à l'autonomie
 - Progressivité : Complexification graduelle des tâches et points de régulation réguliers.
 - Appui structuré : Nomination d'un tuteur au démarrage, check-lists de tâches et procédures claires pour guider l'action.
 - Formation : Accompagnement à la montée en compétences pour sécuriser l'indépendance.
- Gestion des inaptitudes
 - Anticipation : Révision des fiches de postes et proposition de nouvelles tâches adaptées aux restrictions.
 - Mobilité interne : Recherche de reclassement sur d'autres blocs d'activités pour éviter le licenciement.
 - Expertise : Collaboration étroite avec le médecin du travail et Cap Emploi.
- Prévenir les tensions
 - Équité vs Égalité : Valorisation de la complémentarité et des forces de chacun pour légitimer les traitements différenciés.
 - Management de proximité : Détection précoce des difficultés et organisation de temps collectifs non productifs pour souder l'esprit d'équipe.
- Adapter l'emploi en faisant collectif
 - Organisation modulaire : Utilisation de "blocs d'activités" souples plutôt que de postes figés, attribués selon les capacités.
 - Cadre partagé : Règles communes et temps fixes maintenus malgré des horaires ou missions différenciés.

- Accompagner les handicaps visibles
 - Compensation technique : Identification des besoins avec le salarié et sollicitation des financements Agefiph
 - Inclusion : Communication en amont auprès de l'équipe et définition claire du rôle dans l'organigramme.
- Accompagner les handicaps invisibles
 - Sensibilisation : Travail sur le regard des équipes pour favoriser la bienveillance sans stigmatisation.
 - Ajustements : Adaptation du rythme, du lieu et des outils de communication en fonction des besoins exprimés.
- Gestion des situations d'addiction
 - Protection et Droits : Rappel du cadre RH et isolation temporaire de la personne si nécessaire pour protéger les collègues.
 - Accompagnement : Suivi individuel par le chargé de maintien et orientation vers le CSAPA.

Focus sur l'Entreprise à but d'emploi Papirole :

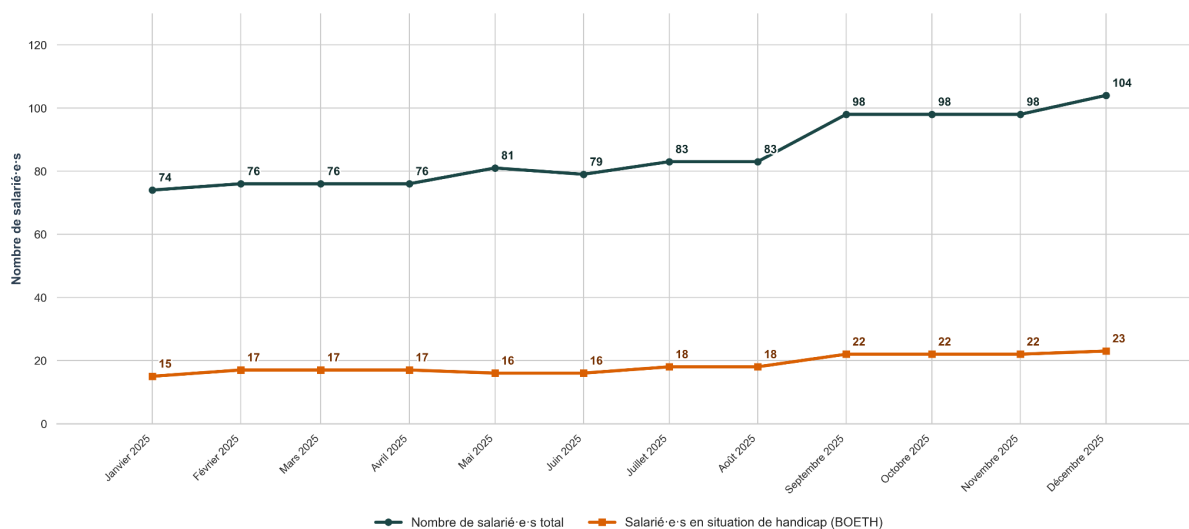
- Carte d'identité :
 - Date d'embauche des 1ers salarié-es issu-es de la privation d'emploi : **le 16/01/2023**
 - Nombre de salarié-es au 31/12/2025 : **114**
 - Référent handicap nommé : **oui (1)**
- Evolution du nombre de salarié-es en situation de handicap issus de la privation durable d'emploi/Evolution du nombre total de salarié-es :

20,18 % : 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

15,41 % : c'est le taux de l'OETH de l'EBE calculé

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

Évolution des effectifs - EBE : Papirole



- Convention avec l'Agefiph sur l'année 2025 :
 - 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 :

- Accompagner à l'autonomie
 - Apprentissage métier : Utilisation de la méthode AFEST et déploiement de formations internes avec procédures adaptées.
 - Encadrement : Accompagnement quotidien par l'équipe support et la chargée de maintien dans l'emploi pour lever les freins.
 - Intégration : Temps de formation sur le règlement intérieur et les droits/devoirs (congés, etc.).
- Gestion des inaptitudes
 - Flexibilité : Création d'activités à la demande selon les capacités spécifiques des salariés.
 - Partenariats : Appui de Cap Emploi et de la médecine du travail pour l'aménagement technique ou organisationnel.
- Prévenir les tensions
 - Expression : Réunions plénières hebdomadaires et réunions d'équipe permettant la libre parole de chacun.
 - Communication : Réunions de coordination pour faire remonter et traiter les problématiques rapidement.
- Adapter l'emploi en faisant collectif
 - Choix de l'activité : Test de plusieurs ateliers durant les premières semaines pour identifier les appétences réelles.
 - Accueil par les pairs : Participation active des anciens à l'intégration des nouveaux pour favoriser la fluidité et l'acceptation.
- Accompagner les handicaps visibles
 - Postes sur mesure : Création de postes adaptés individuellement au sein d'une activité collective.
 - Environnement : Focus sur l'ergonomie du mobilier et entretiens de suivi dédiés.
- Accompagner les handicaps invisibles
 - Professionnalisation : Formation de l'encadrement aux Premiers Secours en Santé Mentale (PSSM) et modules Agefiph.
 - Intelligence collective : Pratique des "regards croisés" en équipe pour trouver la meilleure adaptation possible.
- Gestion des situations d'addiction
 - Cadre et écoute : Règlement intérieur adapté et procédures claires sur les conduites à tenir.
 - Soutien : Accueil bienveillant par la chargée de maintien et orientation systématique vers des partenaires spécialisés.

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 31/12/2025 : **88**
 - Référent handicap nommé : **oui (1)**

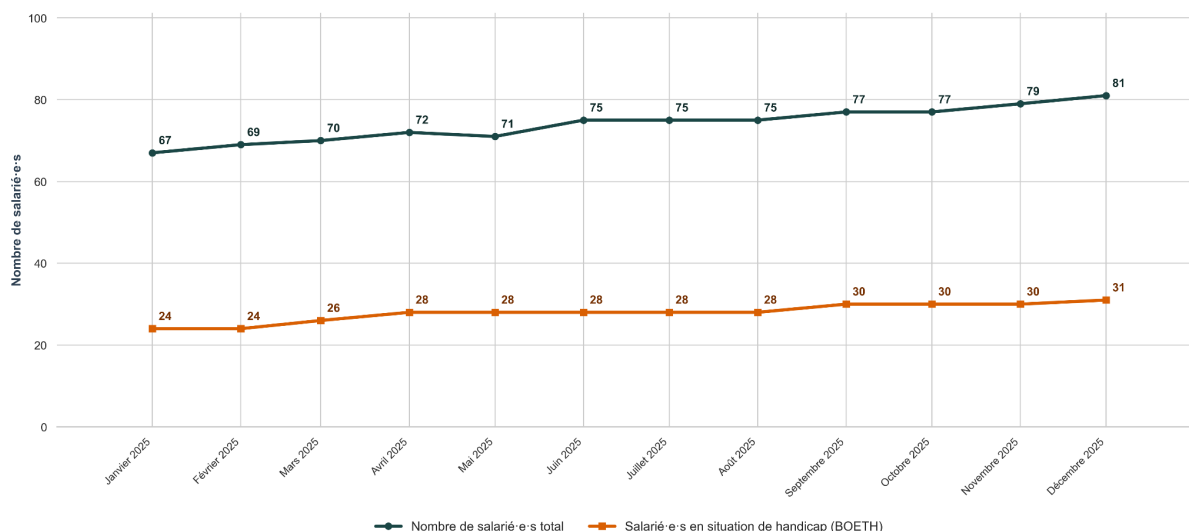
- Evolution du nombre de salarié-es en situation de handicap issus de la privation durable d'emploi/Evolution du nombre total de salarié-es :

35,23 % : 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

39,07 % : 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

Évolution des effectifs - EBE : Le Ressort



- Convention avec l'Agefiph sur l'année 2025 :

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

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

Actions réalisées :

- "Poste de référent handicap, chargé de maintien dans l'emploi ;
- Évaluation systématique lors de l'entretien de prise de poste pour évaluer les besoins du salarié et les éventuelles adaptations ;
- 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 :

- Accompagner à l'autonomie
 - Intégration tutorée : Mise en place d'un système de parrainage et immersion (amont ou signature) pour sécuriser la prise de poste.
 - Management évolutif : Adaptation de l'encadrement selon le point de départ du salarié et ses objectifs de progression.
 - Appui dédié : Permanence du chargé de maintien dans l'emploi sur site et disponibilité constante des encadrants.
- Gestion des inaptitudes
 - Anticipation : RDV ASSTV rapide et entretiens croisés avec le CLE dès la liste de mobilisation pour identifier les restrictions.
 - Activités « sur-mesure » : Développement de tâches spécifiques (tri, démantèlement, champignons) adaptées aux restrictions multiples.
- Prévenir les tensions
 - Soutien managérial : Séances de coaching, formations et espaces de co-développement (CODEV) pour les encadrants de proximité.

- Culture d'entreprise : Rappel constant de la raison d'être et des valeurs de non-jugement et de solidarité.
- Adapter l'emploi en faisant collectif
 - Interdépendance : Promotion de l'idée que chaque salarié est un « maillon de la chaîne » pour valoriser l'utilité sociale de chacun.
 - Inclusion participative : Groupes de travail associant les salariés au projet social de la structure.
- Accompagner les handicaps visibles
 - Aménagement technique : Travail direct sur l'ergonomie du poste selon les préconisations strictes de la médecine du travail.
 - Réactivité : Équipes encadrantes disponibles pour ajuster les outils de travail en temps réel.
- Accompagner les handicaps invisibles
 - Partenariats santé : Liens étroits avec la Maison de la réhabilitation psychosociale, les IME et le CApee.
 - Soutien psychologique : Mise en place d'une permanence de psychologue au sein même de l'EBE.
- Gestion des situations d'addiction
 - Réseau spécialisé : Liens privilégiés avec le CSAPA pour un accompagnement expert.
 - Orientation : Dialogue avec le salarié pour faciliter l'orientation vers des structures de soins adaptées.

Communauté de Communes de Noblat : Noblatout

Territoire habilité par arrêté ministériel : **le 16/11/2023**

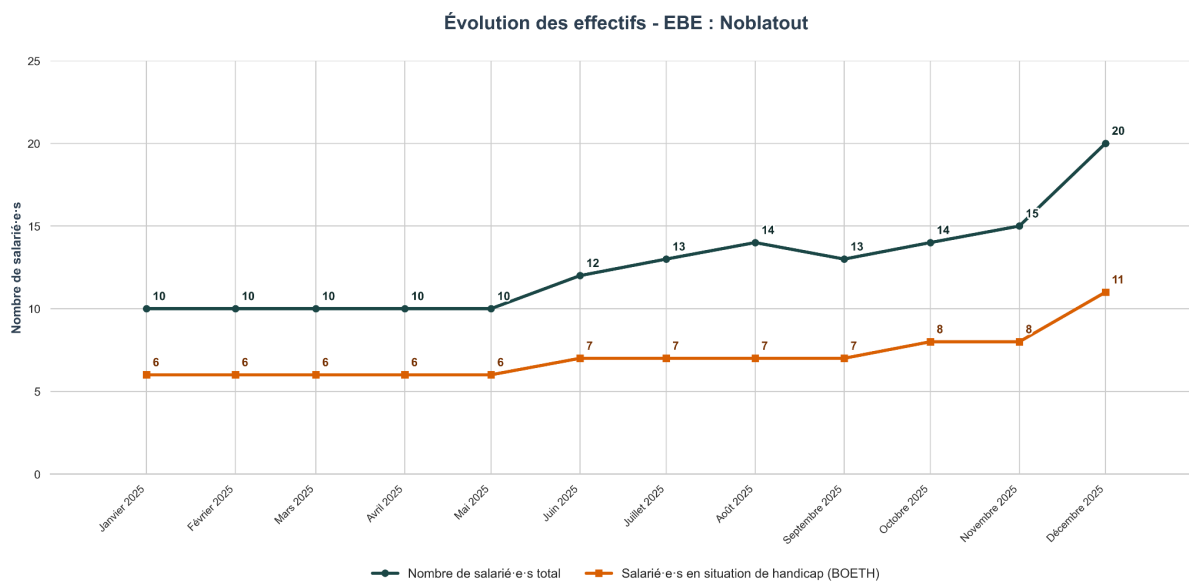
Focus sur l'Entreprise à but d'emploi Noblatout :

- Carte d'identité :
 - Date d'embauche des 1ers salarié-es issu-es de la privation d'emploi : **le 09/2024**
 - Nombre de salarié-es au 31/12/2025 : **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 :

52,38 % : 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

65,45 % : 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**



#62171_1

- Convention avec l'Agefiph sur l'année 2025 :

- 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 :

- "Visite de l'EBE de l'ensemble des activités,
- Immersion en PMSMP + entretien individuel amont / aval."

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

- Accompagner à l'autonomie
 - Phase d'amont : Utilisation de l'immersion (PMSMP) pour une découverte progressive du poste.
 - Posture managériale : Accompagnement basé sur l'écoute, la patience et une bienveillance active.
 - Réflexion : Questionnement sur la gestion du manque de confiance et de l'auto-sabotage pour favoriser l'initiative.
- Gestion des inaptitudes
 - Analyse de pratiques : Inscription du sujet au prochain Co-Développement (CODEV) pour professionnaliser les réponses.
 - Adaptation constante : Ajustement continu des missions face aux limites physiques ou psychiques constatées.
- Prévenir les tensions
 - Communication : Création d'un climat empathique où la parole est libérée et les situations expliquées.
 - Pédagogie : Travail sur la distinction entre non-implication et réelles difficultés liées au handicap.
- Adapter l'emploi en faisant collectif
 - Culture d'entraide : Installation d'un climat de bienveillance réciproque au sein des équipes.
 - Organisation : Répartition équitable des tâches pour maintenir l'équilibre du groupe.
- Accompagner les handicaps visibles

- Inclusion : Promotion de la parole libérée et d'un climat d'entraide pour faciliter l'intégration au quotidien.
- Accompagner les handicaps invisibles
 - Transparence : Verbalisation collective des troubles et des traitements pour améliorer l'acceptation par les pairs.
 - Co-suivi : Partenariat avec des services externes (SAVS), bien que l'EBE note des difficultés face à certains troubles psy sévères.
 - Sensibilisation : Accompagnement vers la RQTH pour lever le déni et mieux adapter les postes.
- Gestion des situations d'addiction
 - L'entreprise n'a pas été confrontée à ce type de situation à ce jour.

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 31/12/2025 : **59**
- Référent handicap nommé : **oui (1)**

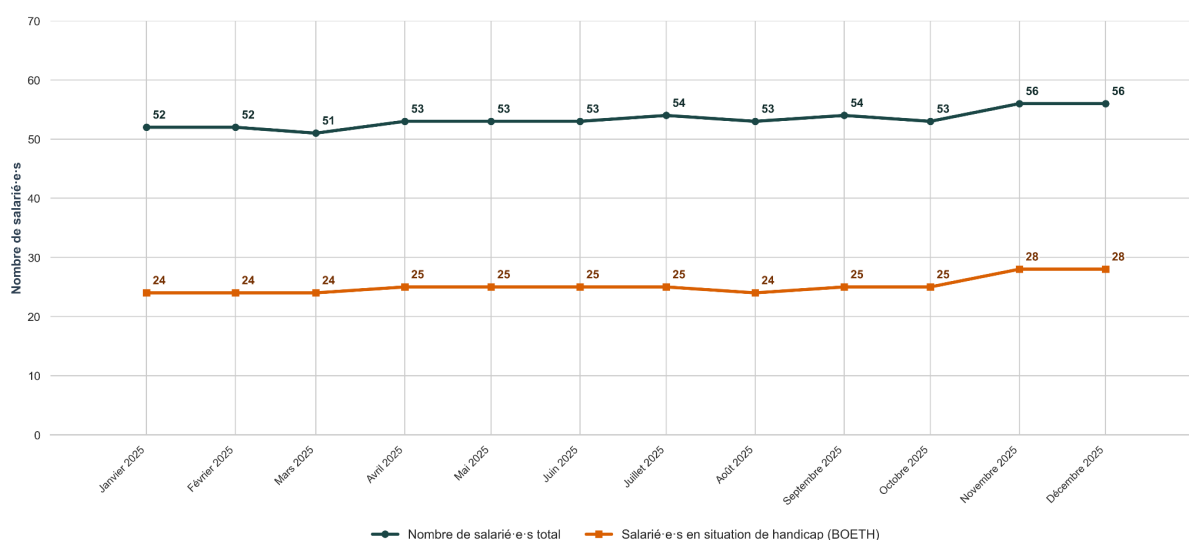
- Evolution du nombre de salarié-es en situation de handicap issus de la privation durable d'emploi/Evolution du nombre total de salarié-es :

47,46 % : 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

24,99 % : c'est le taux de l'OETH de l'EBE calculé

Nombre de situations accompagnées pour une reconnaissance depuis l'ouverture de l'EBE : **28**

Évolution des effectifs - EBE : L'ABEL initiative



- Convention avec l'Agefiph sur l'année 2025 :
 - 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 :
 - *“Travail commun avant l'embauche avec la chargée de mobilisation pour adapter le poste.*
 - *Prise en compte des consignes préconisées par le médecin du salarié et ensuite par la médecine du travail lors de la visite d'embauche.”*
- Axes managériaux inclusifs mis en place dans l'EBE et illustrations concrètes :
 - Accompagner à l'autonomie
 - Formalisation : Remise d'une fiche de poste claire et présentation de l'organigramme pour définir les rôles.
 - Soutien : Accompagnement par un coordinateur et système de tutorat pour guider les premiers pas.
 - Reconnaissance : Validation et valorisation systématique du travail effectué pour renforcer la confiance.
 - Gestion des inaptitudes
 - Souplesse : Adaptation du poste et temps de travail choisi en cohérence avec les limites de santé.
 - Rotation : Alternance entre différents ateliers et appui sur l'entraide naturelle de l'équipe.
 - Prévenir les tensions
 - Communication : Suivi RH transparent, points journaliers pour gérer les absences et rappel des fondamentaux de l'EBE.
 - Cohésion : Utilisation d'outils d'intelligence collective (World Café, Forum ouvert) pour souder le groupe.
 - Adapter l'emploi en faisant collectif
 - Anticipation : Immersion préalable (PMSMP) et équilibrage des équipes par les coordinateurs.
 - Intégration : Temps d'échanges dédiés pour faire connaissance et poser un cadre de travail sécurisant.
 - Accompagner les handicaps visibles
 - Partenariats : Mobilisation des experts externes (Agefiph, Cap Emploi, médecine du travail) pour l'aménagement technique des postes.
 - Accompagner les handicaps invisibles
 - Spécialisation : Recours au référent Handicap interne pour les problématiques de santé mentale.
 - Formation : Appui sur des structures spécialisées pour former et accompagner l'encadrement.
 - Gestion des situations d'addiction
 - Coopération : Travail conjoint avec les structures spécialisées en addictologie, piloté par l'Accompagnateur Socioprofessionnel (ASP).

Epinay sous Sénart Plaine et Cinéastes : NOUVEL'R

Territoire habilité par arrêté ministériel : le 24/04/2024

Focus sur l'Entreprise à but d'emploi NOUVEL'R :

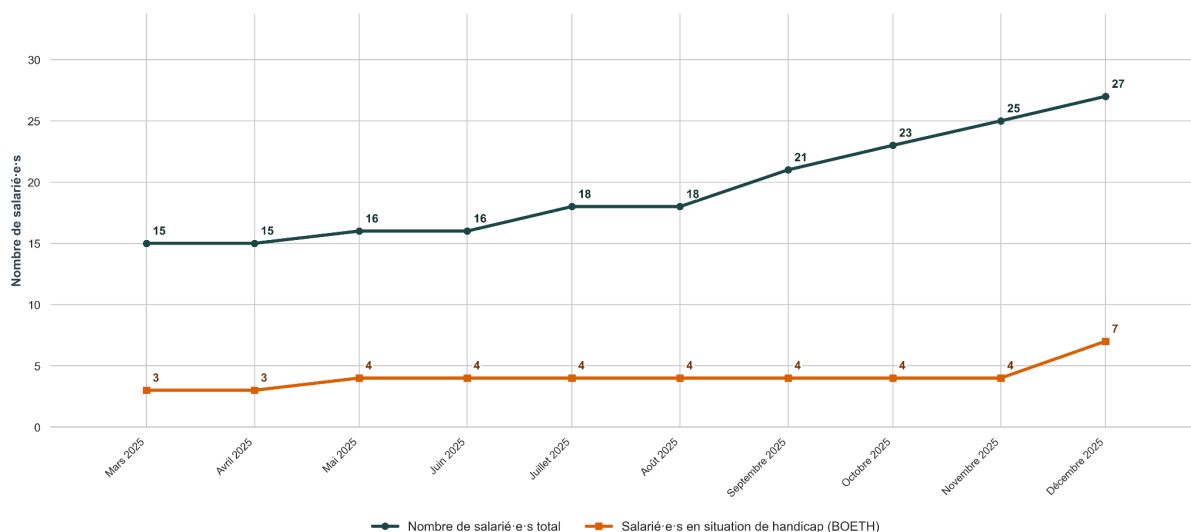
- Carte d'identité :
 - Date d'embauche des 1ers salarié-es issu-es de la privation d'emploi : le 03/2025
 - Nombre de salarié-es au 31/12/2025 : 30
 - Référent handicap nommé : NC
- Evolution du nombre de salarié-es en situation de handicap issus de la privation durable d'emploi/Evolution du nombre total de salarié-es :

23,33 % : 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

24,06 % : 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 - EBE : NOUVEL'R



- Convention avec l'Agefiph sur l'année 2025 :
 - Nombre de forfaits attribués pour les personnes reconnues ou en cours de reconnaissance : 5
 - Montant financier : 15 000 €
- Autres informations : Non communiquées.

Antony quartiers Noyer-Doré et Pajeaud : Les Ateliers d'Antraide

Territoire habilité par arrêté ministériel : le 05/07/2024

Focus sur l'Entreprise à but d'emploi Les Ateliers d'Antraide :

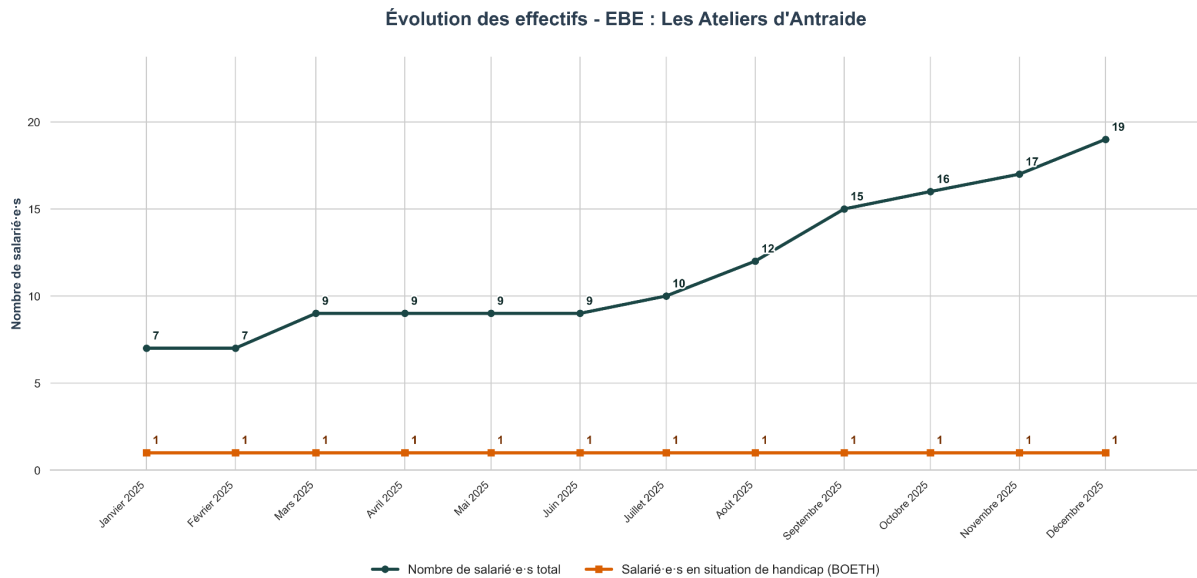
- Carte d'identité :
 - Date d'embauche des 1ers salarié-es issu-es de la privation d'emploi : le 10/2024
 - Nombre de salarié-es au 31/12/2025 : 20
 - Référent handicap nommé : oui (1)

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

5,00 % : 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

5,96 % : c'est le taux de l'OETH de l'EBE calculé

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



- Convention avec l'Agefiph sur l'année 2025 :

- 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 :

- "Entretien avec le candidat de manière à étudier avec lui quelles seraient les compensations nécessaires pour une prise de poste."

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

- Accompagner à l'autonomie
 - Parcours de formation : Utilisation du parrainage et de l'accompagnement par le responsable RSE.
 - Pédagogie : Segmentation des tâches pour les rendre accessibles et favoriser la montée en compétences.
 - Évaluation : Réalisation d'entretiens réguliers pour suivre l'évolution du salarié.
- Gestion des inaptitudes
 - Reclassement : Adaptation des missions confiées et des horaires de travail selon l'état de santé.
 - Flexibilité : Réorientation des tâches en fonction des capacités résiduelles constatées.
- Prévenir les tensions
 - Anticipation : Mise en place de sensibilisations en amont de l'arrivée de nouveaux profils.
 - Équité : Installation de compensations techniques prêtes dès la prise de poste pour rassurer le collectif.
- Adapter l'emploi en faisant collectif
 - Inclusion opérationnelle : Ateliers de mise en situation pour tester l'adaptabilité du groupe.

- Management : Ajustement global de la charge de travail pour maintenir la cohésion d'équipe.
- Accompagner les handicaps visibles
 - Compensation technique : Adaptation ergonomique du poste de travail et mise en œuvre d'actions de sensibilisation spécifiques.
 - Accessibilité : Segmentation des processus métiers pour contourner les obstacles physiques.
- Accompagner les handicaps invisibles
 - Soutien moral : Posture d'écoute active et accompagnement psychologique via des mises en situation douces.
 - Organisation : Aménagements horaires et adaptation fine des missions pour limiter la fatigabilité.
- Gestion des situations d'addiction
 - Sécurité : Éloignement immédiat du poste de travail en cas de dangerosité avérée.
 - Orientation : Accompagnement vers des structures de soins et de prise en charge spécialisées.

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 :

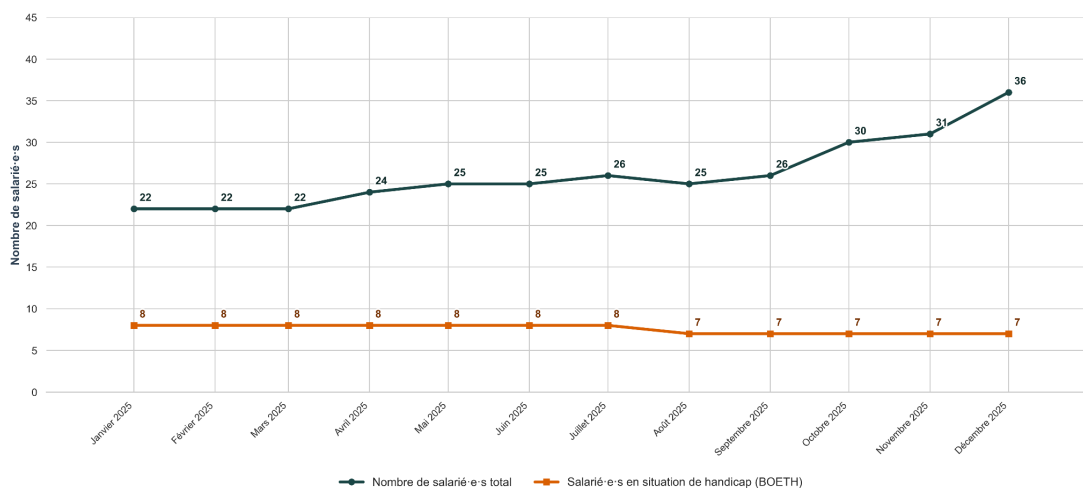
- Carte d'identité :
 - Date d'embauche des 1ers salarié-es issu-es de la privation d'emploi : **le 01/06/2022**
 - Nombre de salarié-es au 31/12/2025 : **40**
 - Référent handicap nommé : **Oui (1)**
- Evolution du nombre de salarié-es en situation de handicap issus de la privation durable d'emploi/Evolution du nombre total de salarié-es :

17,50 % : 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

19,47 % : 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 - EBE : Caps comme Noue



- Convention avec l'Agefiph sur l'année 2025 :
 - 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 :

 - *"On ne cherche pas à identifier la situation de Handicap,*
 - *On parle du Handicap, on redit que ce n'est pas obligatoire de prévenir l'employeur, mais que une adaptation est possible pour favoriser l'identification."*
- Axes managériaux inclusifs mis en place dans l'EBE et illustrations concrètes :
 - Accompagner à l'autonomie
 - Échanges directs : Identification des leviers d'accompagnement par un dialogue constant avec le salarié sur ses besoins.
 - Questionnement : Posture d'écoute active pour définir ensemble les modalités de soutien vers l'indépendance.
 - Gestion des inaptitudes
 - Appui expert : Recours aux avis et conseils des professionnels de santé, notamment la médecine du travail.
 - Adaptation : Recherche de solutions techniques ou organisationnelles pour maintenir l'adéquation au poste.
 - Prévenir les tensions
 - Communication : Utilisation de la verbalisation pour désamorcer les incompréhensions au sein de l'équipe.
 - Information : Évocation du handicap dès les réunions d'information et les premiers entretiens pour normaliser le sujet.
 - Adapter l'emploi en faisant collectif
 - Parrainage : Désignation d'un parrain ou d'une marraine pour guider les premiers pas et sécuriser l'intégration.
 - Coopération : Mise en place de binômes tournants pour favoriser l'entraide et diversifier les relations de travail.
 - Accompagner les handicaps visibles
 - Immersion : Organisation de périodes de mise en situation pour tester concrètement les adaptations nécessaires.
 - Équipement : Aménagement matériel du poste en concertation avec le salarié concerné.
 - Accompagner les handicaps invisibles
 - Binomage ciblé : Création de duos de travail pour offrir un soutien rassurant et compenser les difficultés non apparentes.
 - Gestion des situations d'addiction
 - Relais extérieurs : Mobilisation de professionnels spécialisés pour accompagner ces situations spécifiques.

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 31/12/2025 : 78
- Référent handicap nommé : oui (1)

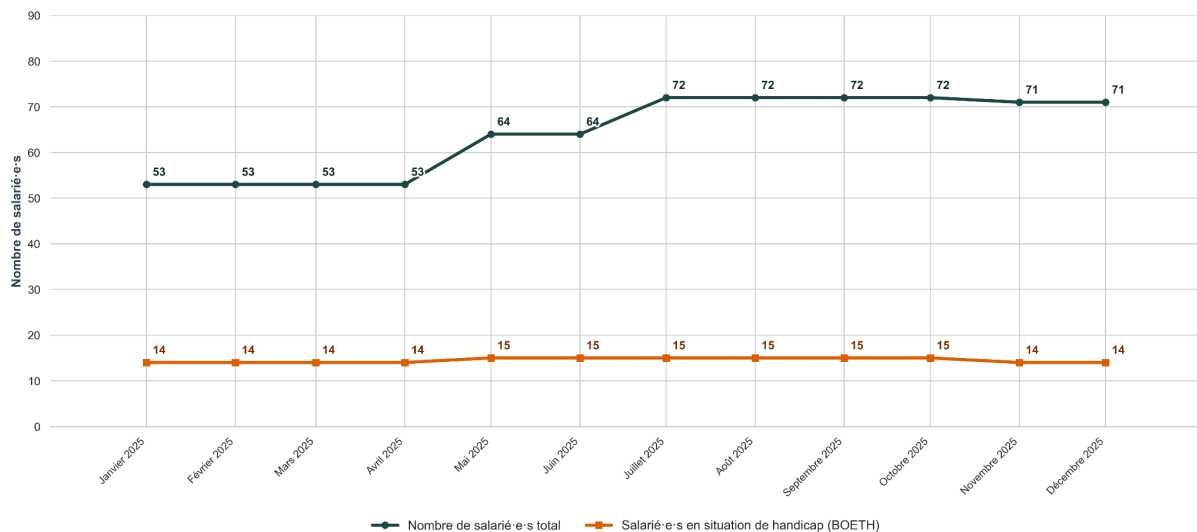
- Evolution du nombre de salarié-es en situation de handicap issus de la privation durable d'emploi/Evolution du nombre total de salarié-es :

17,95 % : 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

6,56 % : 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

Évolution des effectifs - EBE : Pour un droit à l'emploi à Pantin



- Convention avec l'Agefiph sur l'année 2025 :

- 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 :

- "Echange individuel dès l'arrivée dans l'effectif avec notre RRH,
- Visite avec la médecine du travail pour préconisations."

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

- Accompagner à l'autonomie
 - Transmission : Appui sur des binômes avec des "sachants" pour le transfert de savoir-faire.
 - Montée en compétences : Combinaison de formations internes/externes et de points de suivi réguliers.
 - Sécurisation : Maintien du salaire pour tous les rendez-vous médicaux liés à la RQTH.
- Gestion des inaptitudes

- Mobilité interne : Adaptation du poste au sein du pôle d'origine ou transfert vers un autre pôle selon les capacités.
- Expertise : Entretiens avec la RRH et recours systématique à la médecine du travail pour valider les ajustements.
- Prévenir les tensions
 - Parole libérée : Organisation de réunions collectives avec des experts pour sensibiliser le groupe et lever les tabous.
 - Régulation : Temps hebdomadaires par pôle (tour météo) pour exprimer librement les réussites et les difficultés.
- Adapter l'emploi en faisant collectif
 - Accueil préparé : Information préalable de l'équipe et préparation collective des temps d'intégration.
 - Parrainage : Mise en place de binômes (parrain/marraine) pour favoriser l'inclusion sociale dès l'arrivée.
- Accompagner les handicaps visibles
 - Ergonomie : Achat de matériel (sièges ergonomiques) et aménagement des tâches (alternance assis/debout, pas de charges).
 - Organisation : Adaptation du planning pour limiter les déplacements physiques.
- Accompagner les handicaps invisibles
 - Clarté : Affichage de consignes précises face au salarié et mise à disposition d'espaces de travail au calme.
 - Échanges : Suivi individuel renforcé avec la RRH (grille d'entretien) dès l'accueil et à 3 mois.
- Gestion des situations d'addiction
 - Constat : Situation non encore rencontrée au sein de l'entreprise.

Cergy : CESIL

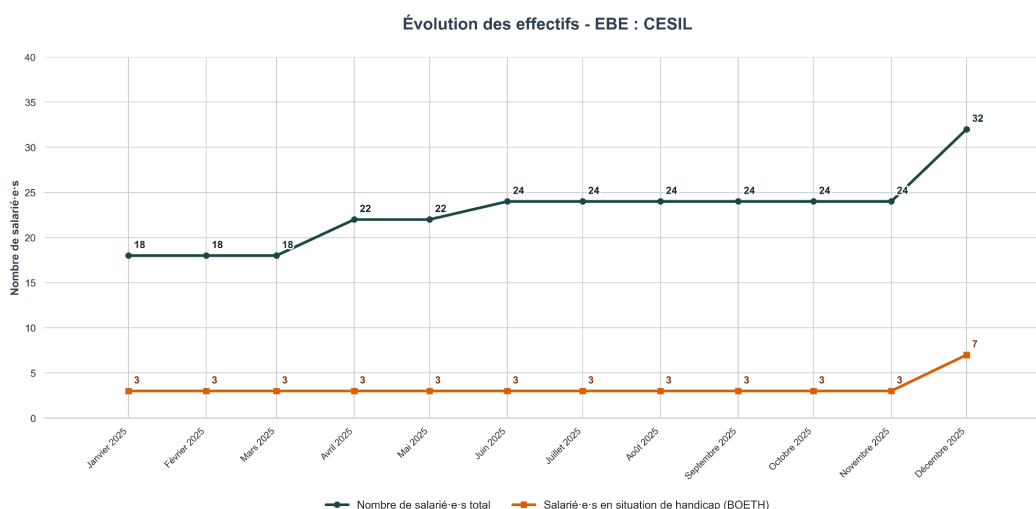
Territoire habilité par arrêté ministériel : le 16/11/2023

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 31/12/2025 : 35
- Evolution du nombre de salarié-es en situation de handicap issus de la privation durable d'emploi/Evolution du nombre total de salarié-es :

20,00 % : 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

13,85 % : c'est le taux de l'OETH de l'EBE calculé



- Convention avec l'Agefiph sur l'année 2025 :

- 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 :

- Accompagner à l'autonomie
 - Dépassement de soi : Sortir de la zone de confort pour révéler le potentiel et les capacités souvent sous-estimés par les salariés.
 - Co-construction : Accompagnement par un manager référent et entretien professionnel à 6 mois pour bâtir le parcours.
 - Apprentissage : Temps de formation, parrainage et validation systématique des compétences.
- Gestion des inaptitudes
 - Reclassement créatif : Recherche d'un poste interne adapté ou création d'une activité spécifique pour le salarié.
 - Appui expert : Recours à un professionnel de l'accompagnement socio-professionnel pour ajuster les conditions de travail.
- Prévenir les tensions
 - Régulation collective : Explications claires pour favoriser l'auto-régulation du groupe.
 - Garantie du cadre : Le directeur assure le respect des règles ; le licenciement reste possible pour les salariés ne travaillant pas afin de préserver l'équilibre.
- Adapter l'emploi en faisant collectif
 - Communication ritualisée : Échanges lors du temps collectif le lundi matin et repas partagés le mercredi midi.
 - Principe de bienveillance : Culture du dialogue autour du principe « chacun fait ce qu'il peut ».
 - Implication : Préparation collective aux changements organisationnels.
- Accompagner les handicaps visibles
 - Ajustement technique : Sollicitation de professionnels formés pour adapter matériellement la réalisation du travail.
 - Adéquation : Affectation prioritaire sur des missions compatibles avec les capacités physiques.
- Accompagner les handicaps invisibles

- Méthode essai/erreur : Expérimentation pour identifier les conditions spécifiques permettant au salarié de performer.
- Management différencié : Adaptation des pratiques en considérant que chaque individu est unique.
- Gestion des situations d'addiction
 - Fermeté et sécurité : Pose d'un cadre strict et respect des règles pour assurer la sécurité de tous.

Sainte-Rose : EKO SISTEM

Territoire habilité par arrêté ministériel : **le 24/04/2024**

Focus sur l'Entreprise à but d'emploi EKO SISTEM :

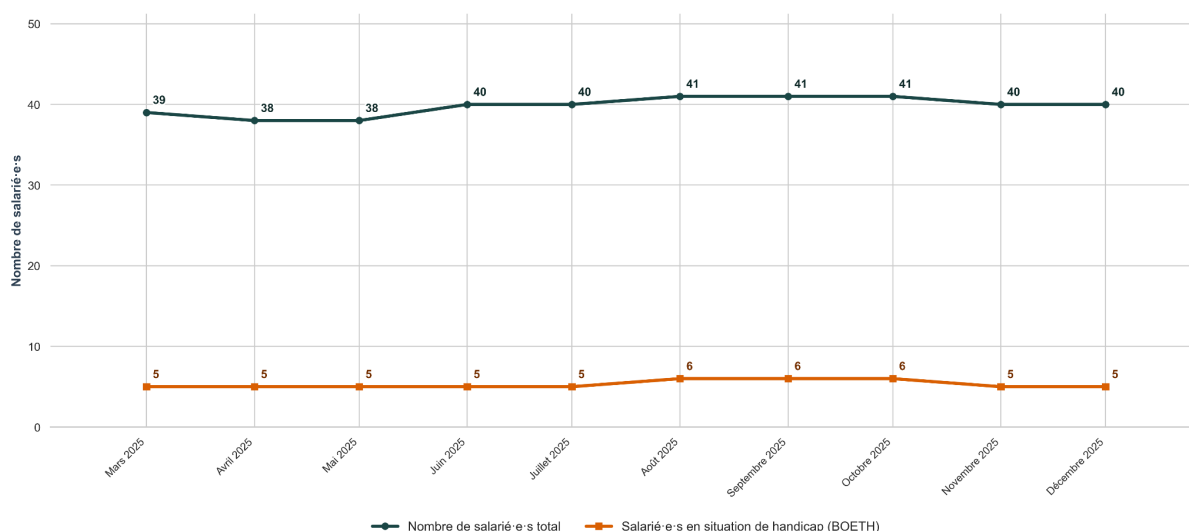
- Carte d'identité :
 - Date d'embauche des 1ers salarié-es issu-es de la privation d'emploi : **le 03/2025**
 - Nombre de salarié-es au 31/12/2025 : **42**
 - Référent handicap nommé : **oui (1)**
- Evolution du nombre de salarié-es en situation de handicap issus de la privation durable d'emploi/Evolution du nombre total de salarié-es :

11,90 % : 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

0,92 % : 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 - EBE : EKO SISTEM



- Convention avec l'Agefiph sur l'année 2025 :
 - 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 :

- “Entretien et conseil,
- Expliquer aux postulants que le handicap n’est pas un frein au recrutement.”
- Axes managériaux inclusifs mis en place dans l’EBE et illustrations concrètes :
 - Accompagner à l’autonomie
 - Guidage progressif : Attribution de tâches évolutives pour accompagner la montée en compétences.
 - Évaluation : Analyse initiale des compétences et entretiens individuels pour fixer le cadre de progression.
 - Gestion des inaptitudes
 - Adaptabilité : Ajustement personnalisé des temps de travail en fonction des capacités de santé.
 - Expertise médicale : Appui systématique sur la visite médicale d'embauche pour sécuriser le poste.
 - Prévenir les tensions
 - Communication : Organisation de présentations, d'entretiens et de réunions régulières pour maintenir le dialogue.
 - Cadre : Présentation du règlement intérieur et des vidéos d'activité dès l'arrivée pour clarifier les attentes.
 - Adapter l’emploi en faisant collectif
 - Parcours découverte : Semaine d'intégration dans chaque pôle pour permettre au salarié de choisir le secteur le plus adapté.
 - Souplesse : Adaptation des différents rôles au sein de l'équipe pour préserver l'équilibre du groupe.
 - Accompagner les handicaps visibles
 - Personnalisation : Quasiment chaque emploi est adapté pour répondre aux besoins physiques spécifiques.
 - Accompagner les handicaps invisibles
 - Statut : Thématique non rencontrée ou non traitée spécifiquement par l'entreprise pour le moment.
 - Gestion des situations d’addiction
 - Prévention et détection : Diffusion d'informations générales non ciblées auprès du collectif.
 - Action : En cas de détection, organisation d'un entretien individuel et recours aux conseils de la médecine du travail.

Rivière Pilote : Entreprise pilotine d’Initiative Solidaire (EPIS-APIER)

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

Focus sur l’Entreprise à but d’emploi Entreprise pilotine d’Initiative Solidaire :

- 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 31/12/2025 : **58**
 - Référent handicap nommé : **oui (1)**

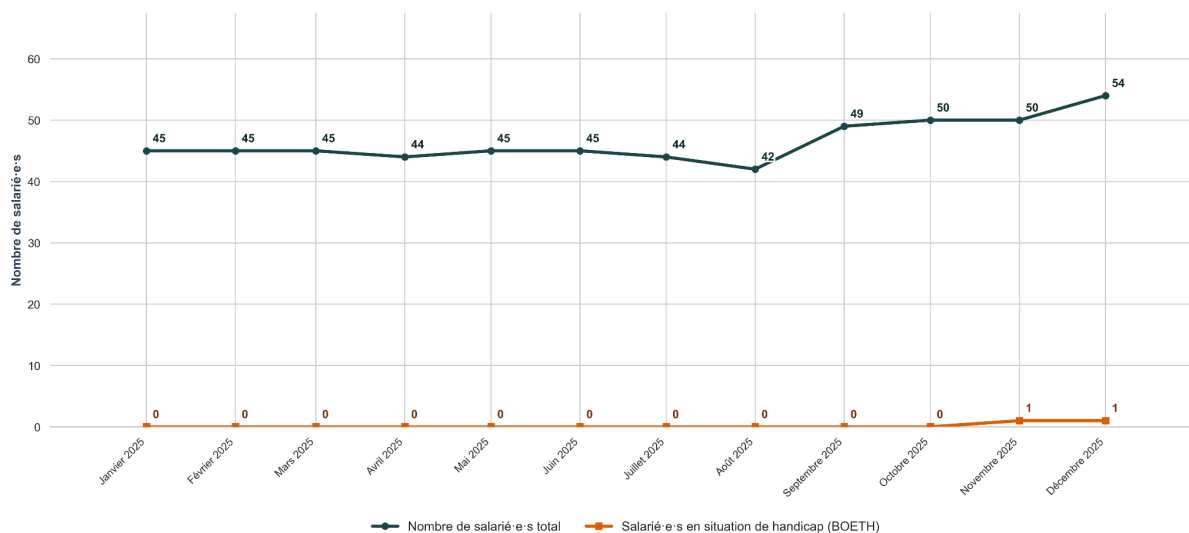
- Evolution du nombre de salarié-es en situation de handicap issus de la privation durable d'emploi/Evolution du nombre total de salarié-es :

1,72 % : 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

0,27 % : 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 - EBE : ENTREPRISE PILOTINE D'INITIATIVE SOLIDAIRE



- Convention avec l'Agefiph sur l'année 2025 :

- 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 :

- "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 salariés sont suivis par la Correspondante Santé qui les accompagnent tout au long de leur parcours dans l'EBE."

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

- Accompagner à l'autonomie
 - Suivi structuré : Mise en place d'un planning de suivi régulier par la Correspondante Handicap et points fréquents avec les responsables d'activité.
 - Évolution : Accompagnement individualisé axé sur le maintien dans l'emploi via des démarches spécifiques et des actions de formation.
- Gestion des inaptitudes
 - Réorientation : Mutation systématique du salarié vers un poste adapté en cas d'incompatibilité avec ses missions actuelles.
 - Expertise : Application rigoureuse des préconisations de la médecine du travail pour valider l'aptitude au nouveau poste.
- Prévenir les tensions
 - Formation : Professionnalisation des managers au management inclusif et sensibilisation de la direction aux spécificités du handicap.

- Anticipation : Période d'intégration obligatoire et actions de prévention auprès de l'ensemble des collaborateurs pour favoriser l'accueil.
- Adapter l'emploi en faisant collectif
 - Prévention globale : Utilisation d'ateliers et d'affiches pour sensibiliser le groupe aux enjeux de sécurité et de santé.
 - Équilibre : Prise en compte des différences individuelles avant d'élargir la sensibilisation au collectif pour une meilleure cohésion.
- Accompagner les handicaps visibles
 - Sécurité physique : Réalisation du DUERP et fourniture d'EPI adaptés pour sécuriser l'environnement de travail.
 - Partenariats : Collaboration étroite avec Cap Emploi et l'Agefiph pour l'aménagement technique des postes.
- Accompagner les handicaps invisibles
 - Conformité médicale : Suivi strict des préconisations de santé pour adapter le rythme et la nature des tâches sans stigmatisation.
- Gestion des situations d'addiction
 - Appui spécialisé : Recours systématique à des professionnels de santé experts pour traiter ces situations complexes.
 - Prévention : Démarche proactive de communication pour limiter les risques au sein de l'entreprise.

Le Port : Synergie Pei - La Halle du réemploi

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

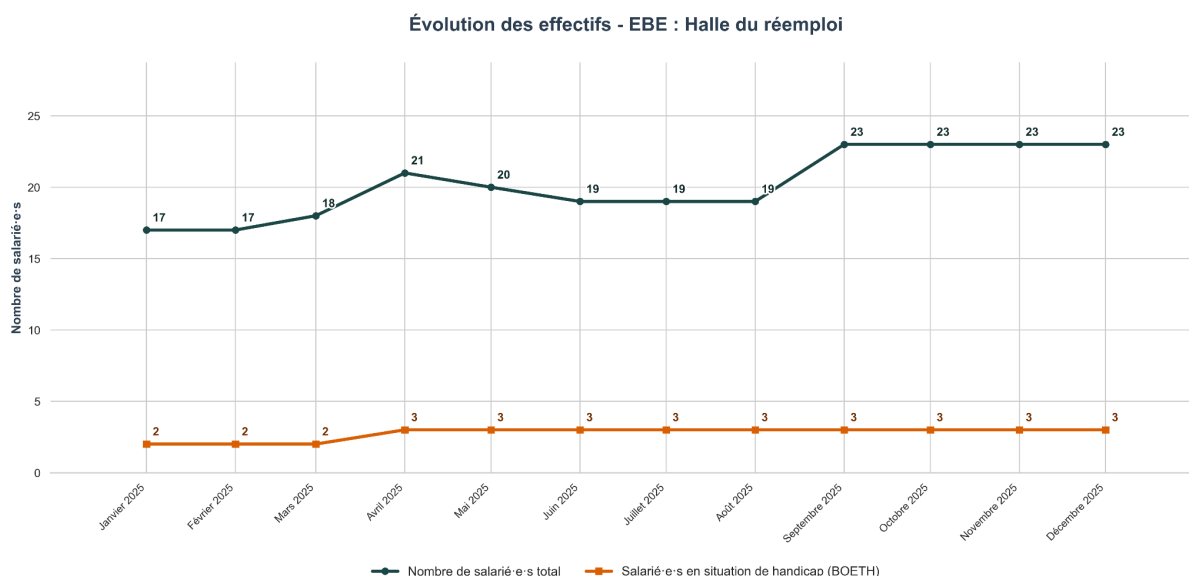
Focus sur l'Entreprise à but d'emploi Synergie Pei - La Halle du réemploi :

- 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 31/12/2025 : **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 :

11,11 % : 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

14,53 % : c'est le taux de l'OETH de l'EBE calculé

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



- **Convention avec l'Agefiph sur l'année 2025 :**

- 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 :

- *“Processus de recrutement inclusif EBE : identifier handicap → adapter l'intégration*
 - *Étape 1 : Préparation poste (interne) : Analyse poste par direction / coordonnateur + référent handicap : segmentation tâches, pré-identification aménagements possibles.*
 - *Étape 2 : Recrutement (sans condition) / identification des profils activités : Entretien accueil (1h) : échange sur le profil et les aménagements spécifiques.*
 - *Étape 3 : Évaluation compétences + besoins : Mise en situation adaptée : test réel sur poste segmenté, avec aménagements provisoires testés.*
 - *Étape 4 : Décision et préparation intégration : Dossier Agefiph : si handicap identifié, montage aides (adaptation poste, accueil, tutorat renforcé).”*
- Axes managériaux inclusifs mis en place dans l'EBE et illustrations concrètes :
 - Accompagner à l'autonomie
 - Parcours en trois phases : Passage progressif de l'appui dense (tutorat 1:1, consignes visuelles) à l'autonomie responsable (auto-évaluation, missions de formation de pairs).
 - Outils de suivi : Utilisation de grilles d'intégration (J+15 à J+60) et de tableaux de bord visuels pour matérialiser les progrès.
 - Posture managériale : Feedback immédiat via des points quotidiens de 10 minutes, évoluant vers un suivi mensuel axé sur la mobilité interne.
 - Gestion des inaptitudes
 - Processus préventif : Détection des signaux faibles (absentéisme, fatigue) et organisation de visites de pré-reprise deux mois avant le retour effectif.
 - Reclassement interne : Priorité aux aménagements (télétravail, outils adaptés) et à la mobilité vers des activités compatibles via un « contrat d'adaptation » test de 1 à 3 mois.
 - Prévenir les tensions
 - Médiation active : Réunions d'équipe hebdomadaires pour libérer la parole et ateliers « vivre ensemble » animés par le référent handicap.

- Transparence : Posture de « facilitateur » du manager qui explique les différences de rythme pour transformer les écarts en complémentarité.
- Cadrage : Recadrage rapide des comportements déstabilisants tout en valorisant l'entraide par des « défis solidaires ».
- Adapter l'emploi en faisant collectif
 - Organisation modulaire : Segmentation des tâches interconnectées où la performance est mesurée à l'échelle de l'équipe et non de l'individu.
 - Ritualisation : Réunions quotidiennes de 15 minutes pour organiser l'entraide spontanée et célébrations collectives (anniversaires, repas) pour souder le groupe.
 - Tutorat croisé : Les salariés expérimentés forment les nouveaux, renforçant les liens et la polyvalence globale.
- Accompagner les handicaps visibles
 - Installation immédiate : Aménagements matériels (PMR, ergonomie) et plannings adaptés validés dès J+3 lors d'un entretien dédié.
 - Intégration préparée : Annonce positive à l'équipe en amont pour faciliter l'accueil et valoriser les compétences spécifiques du nouvel arrivant.
- Accompagner les handicaps invisibles
 - Bien que l'EBE n'ait pas encore été confrontée directement à ce cas selon les données, la stratégie prévoit une détection via des points hebdomadaires courts pour ajuster le rythme et les consignes si nécessaire.
- Gestion des situations d'addiction
 - Posture non répressive : Priorité au maintien en emploi via le repérage précoce des sautes d'humeur ou de l'absentéisme par des managers formés.
 - Accompagnement médico-social : Entretiens confidentiels et orientation vers des partenaires externes (CCAS, assistante sociale) pour un suivi thérapeutique adapté.

6.2.2 Territoires et Entreprises à but d'emploi dont le partenariat est à engager

BAM : IMAJ

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

Focus sur l'Entreprise à but d'emploi IMAJ :

- Carte d'identité :
 - Date d'embauche des 1ers salarié·es issu·es de la privation d'emploi : **12/2025**
 - Nombre de salarié·es au 31/12/2025 : **27**
- Evolution du nombre de salarié·es en situation de handicap issus de la privation durable d'emploi/Evolution du nombre total de salarié·es :

7,41 % : 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

2,68 % : c'est le taux de l'OETH de l'EBE calculé

 -

