

L'ACCESSIBILITÉ DES EMPLOIS EN EBE

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

BILAN 2025



EXPÉRIMENTATION
TERRITORIALE CONTRE LE
CHÔMAGE DE
LONGUE
DURÉE



agefiph

ouvrir l'emploi
aux personnes handicapées

MAI 2026

SOMMAIRE

1-CONTEXTE.....	2
1.1 Rappel des fondamentaux du partenariat entre l'expérimentation TZCLD et l'Agefiph.....	2
1.2 Rappel des modalités du partenariat développé.....	3
1.2.1 Au niveau national.....	3
1.2.2 Au niveau local.....	4
2 - SITUATION DE L'EXPÉRIMENTATION.....	5
2.1 Point de situation de la montée en charge de l'expérimentation.....	5
3 - BILAN DU PARTENARIAT ENTRE L'AGEFIPH ET L'EXPÉRIMENTATION TZCLD.....	6
3.1 Handicap et territoires	6
4 - ÉVOLUTION DE LA QUALIFICATION DE L'OETH DANS LES EBE.....	7
4.1 L'année 2025.....	7
4.2 Précaution de lecture ou marge de progression.....	8
4.3 Précisions sur le statut BOETH.....	9
5 - BILAN DES ENTREPRISES À BUT D'EMPLOI.....	10
5.1 Caractéristiques des entreprises ayant répondu.....	10
5.2 Bilan général des entreprises à but d'emploi.....	11
5.2.1 Informations sur les salarié-es des EBE.....	12-13
5.3 Organisation de la politique inclusive dans les EBE.....	14
5.3.1 L'emploi en EBE.....	14
5.3.2 Processus mis en œuvre par l'EBE pour identifier la situation de handicap et favoriser sa prise en compte pour l'intégration	19
5.3.3 Démarches de reconnaissance administrative réalisées ou en cours.....	20
5.3.4 Les référent-es handicap.....	22
5.3.5 Management inclusif dans les EBE.....	24
5.3.6 Communication et événements	27
5.4 Mobilisation de l'offre de service de l'Agefiph.....	30
5.4.1 Prestations de l'Agefiph.....	30
5.4.2 Mobilisation d'une aide à l'aménagement des situations de travail.....	30
6 - ANNEXES.....	
6.1 Liste des territoires et des entreprises à but d'emploi.....	
6.2 Monographies des territoires et des entreprises à but d'emploi en 2025.....	
6.2.1 Entreprises à but d'emploi bénéficiaires du partenariat Agefiph.....	
6.2.2 Territoires et entreprises à but d'emploi dont le partenariat est à engager.....	

BILAN 2025

 **agefiph**
ouvrir l'emploi
aux personnes handicapées



EXPERIMENTATION
TERRITORIALE CONTRE LE
CHÔMAGE DE
LONGUE
DURÉE

**POUR FAIRE
DE L'EMPLOI
UN DROIT**



... Pour Tous !

+25,6%

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



83

TERRITOIRES EXPERIMENTAUX



93



ENTREPRISES À
BUT D'EMPLOI
CONVENTIONNÉES

90

EPE, AYANT
SIGNÉ UNE
CONVENTION DE
PARTENARIAT
AVEC L'AGEFIPH
EN 2015

4093



SALARIÉS
ISSUS PRIVATION
D'EMPLOI

1119

SALARIÉS AYANT
UNE RECONNAISSANCE
DE LEUR HANDICAP

795

SALARIÉS POUR
LEQUELS L'EPE
BÉNÉFICIE D'UN
FORFAIT DE 3000 €
EN 2015

2386 K€

ENGAGÉS EN 2015

INTRODUCTION

Ce bilan témoigne d'une dynamique collective, qui, année après année, prend de l'ampleur, se consolide, se structure.

Il est l'occasion de pouvoir remercier l'Agefiph pour le soutien apporté aux collectifs de travail des entreprises à but d'emploi. Ce soutien est important, car il permet la mise en place d'actions concrètes dans les entreprises à but d'emploi, au plus près des besoins. Il contribue directement à l'emploi des personnes en situation de handicap, dont la part, dans les EBE, est assez élevée (%). Cela traduit la capacité du projet à conjuguer inclusion, activité économique et utilité sociale.

L'année 2025 constitue un point d'observation particulièrement intéressant : plusieurs années d'expérimentation à son actif, une stabilisation des territoires, une structuration des collectifs. C'est encore une année complète qui permet d'apprécier les effets du partenariat dans la durée, de mesurer les avancées, d'identifier les ajustements qui seront nécessaires et d'objectiver les résultats obtenus.

Cette analyse permet de nourrir également les perspectives du partenariat, notamment sur les besoins confirmés, l'adaptation de certaines modalités... pour permettre de renforcer encore plus les conditions d'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap que ce soit dans le cadre du projet Territoires zéro chômeur de longue durée mais également au-delà.

Le partenariat s'inscrit dans une structuration progressive des collectifs de travail : les équipes évoluent, se renouvellent, se consolident, les pratiques se formalisent, les outils se mutualisent, les expériences se partagent. Cette évolution entraîne une nécessaire appropriation et parfois un certain nombre de répétitions, liées à la montée en compétences des équipes et au changement d'interlocuteurs. Cette dynamique témoigne d'un projet qui vit et qui s'adapte pour s'ancrer durablement dans les territoires.

Dans le contexte actuel, la coopération entre l'Agefiph et l'expérimentation Territoires zéro chômeur de longue durée apparaît encore plus importante et nécessaire. Elle constitue un véritable levier pour adapter l'emploi aux personnes et nourrir les orientations qui pourraient servir aux entreprises, TPE-PME.

1. CONTEXTE

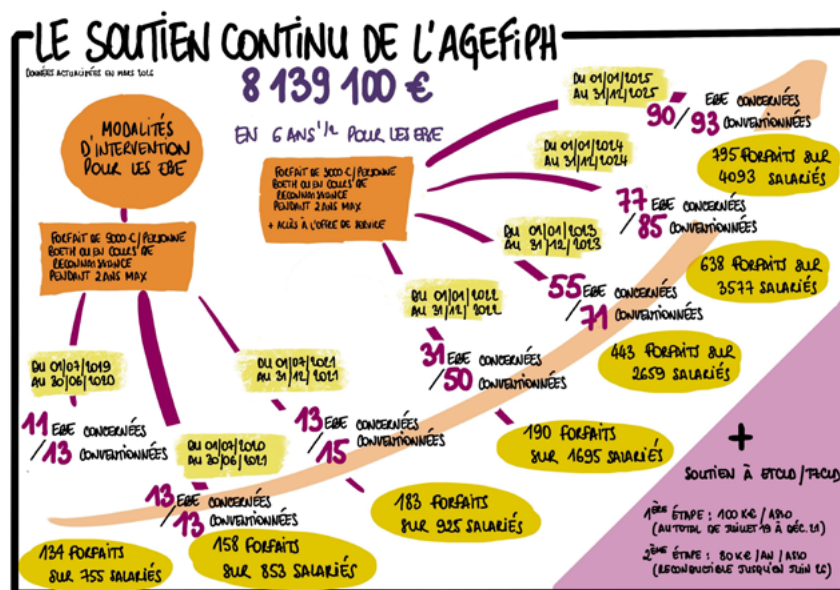
1.1 RAPPEL DES FONDAMENTAUX DU PARTENARIAT ENTRE L'EXPÉRIMENTATION TZCLD ET L'AGEFIPH¹



Une première convention de partenariat, précédée d'une enquête², a été signée en octobre 2019 entre l'Agefiph et chacun des deux interlocuteurs clé de l'expérimentation, ETCLD et TZCLD, afin de soutenir la politique d'emploi des personnes en situation de handicap mise en place et à développer au sein des EBE. Ce partenariat s'est notamment traduit par l'expérimentation d'une procédure simplifiée d'accès aux aides et services de l'Agefiph pour les EBE, l'identification et la formation de référent-es handicap au sein des EBE et par la structuration d'un réseau d'acteurs engagés pour l'emploi des personnes en situation de handicap à l'échelle des territoires.

Le partenariat développé revêt une double dimension :

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



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

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

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

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

Des plans d'actions sont construits et ajustés chaque année pour permettre créer une dynamique et donner les outils nécessaires à la montée en charge de la politique inclusive du projet Territoires zéro chômeur de longue durée. Il est à noter que, dans les territoires, la rotation des personnes au sein des équipes (territoires et EBE) nécessite de sensibiliser et de rappeler régulièrement le cadre du partenariat, les consignes et les outils.

Chaque année, un bilan de l'intervention auprès des EBE et de l'attention portée à la situation de handicap dans les collectifs de travail est rédigé par ETCLD, sur la base des bilans individuels produits par les équipes des EBE. Il est important de noter également, en plus du rôle des EBE, l'action des équipes projet pour sensibiliser les volontaires aux questions du handicap et de l'accès aux droits, mais également à la recherche de solution d'emploi auprès des acteurs économiques en présence dans les territoires.

1.2 RAPPEL DES MODALITÉS DU PARTENARIAT DÉVELOPPÉ

1.2.1 - AU NIVEAU NATIONAL

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

ETCLD - AGEFIPH EN 2025

Le plan d'actions établi pour l'année 2025 concernait plusieurs orientations :

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

L'objectif de ce travail est de mieux prendre en compte la situation du handicap dans les collectifs de travail pour permettre une réelle adaptation de l'emploi aux personnes.

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

Un avenant est attendu pour l'année 2026 afin de couvrir la totalité de la période de l'expérimentation, jusqu'au 31 décembre 2026.

Conformément à la convention, TZCLD a établi un plan d'action pour 2025 avec des orientations définies conjointement avec l'Agefiph.

Pour les deux associations nationales, la subvention est reconduite chaque année dans le cadre de la convention pluriannuelle qui a été signée (période de 2022 à 2026).

1.2.2 - AU NIVEAU LOCAL

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

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

Sur l'année 2025, ce sont 795 forfaits qui ont été attribués pour les salarié-es de 86 EBE, soit 2 386 800 €.
Depuis le début du partenariat, ce sont 2 541 forfaits qui ont été attribués, soit 8 139 100 €.
Une convention de partenariat est active en 2025 avec 90 EBE.

2. SITUATION DE L'EXPÉRIMENTATION

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

La 2^{de} loi d'expérimentation votée en décembre 2020³ a approuvé et validé l'élargissement du projet à un minimum de cinquante nouveaux territoires. Ainsi, il a été confié au Fonds d'expérimentation la mission de proposer un cahier des charges et d'analyser les candidatures de projets des territoires volontaires afin de proposer les candidatures des projets matures pour habilitation au Ministre du travail.

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

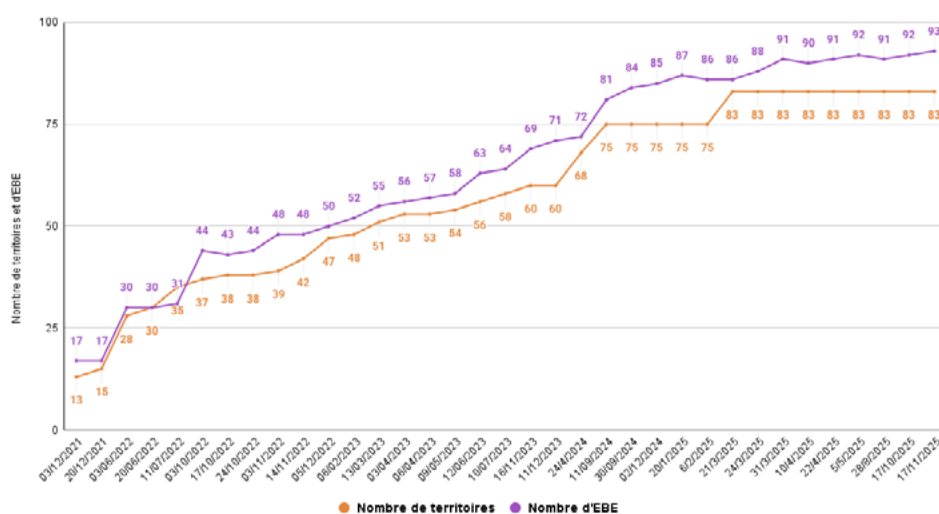
L'appel à candidature a été clôturé à la fin juin 2024, mais le processus d'habilitation avec la publication des décrets en Conseil d'Etat ont allongé les délais d'officialisation.

En 2025, ce sont donc 8 territoires supplémentaires qui ont rejoint l'équipe expérimentale portant leur nombre à 83 et cette dernière s'est par ailleurs enrichie de 7 nouvelles entreprises à but d'emploi, portant leur nombre à 93.

Par ailleurs, 3 entreprises à but d'emploi ont également cessé leur activité dans le courant de l'année 2025 : BAM ES (sur le territoire de BAM 95), Actyroles et la Ferme de Lucien (sur le territoire de Thiers).

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

Source : ETCLD - SI NotemXP



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

Dans le cadre de la présente analyse, ce sont les données de 87⁴ entreprises à but d'emploi qui sont exploitées, (soit 70 territoires habilités). Cela représente 1 292 salarié-es en situation de handicap (reconnu-es ou en cours de reconnaissance) dans le courant de l'année 2025. Au 31/12/2025, parmi ces salarié-es, ce sont 1 153 salarié-es en situation de handicap qui étaient toujours en poste en EBE.

Le système d'information du Fonds d'expérimentation ne permet pas de conserver certaines informations des salarié-es non issu-es de la privation durable d'emploi, comme la reconnaissance de handicap. Le présent bilan s'appuie donc uniquement sur les personnes issues de la privation durable d'emploi.

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

⁴ 87 entreprises à but d'emploi sur les 90 ont signé une convention de partenariat avec l'Agefiph.

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

3.1 HANDICAP ET TERRITOIRES

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

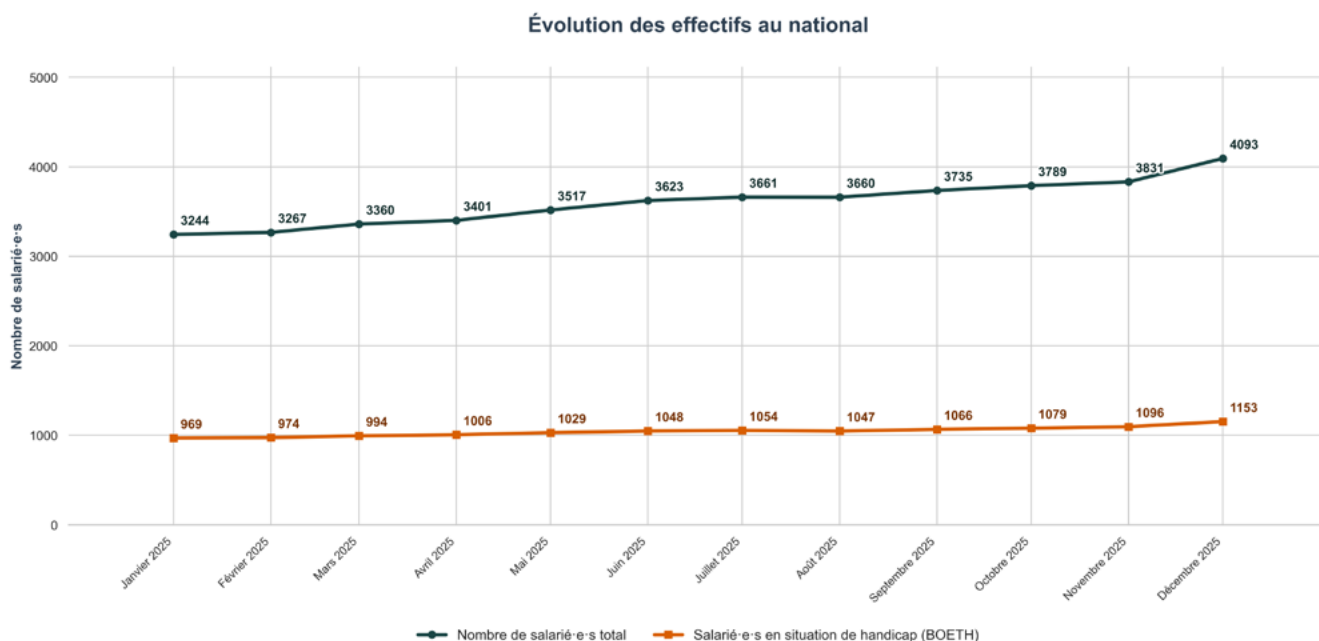
La thématique handicap est un sujet qui est abordé et qui est travaillé lors de la **Fabrique du consensus et au moment de la rencontre des personnes privées durablement d'emploi.**

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

Dans plusieurs territoires, des démarches de reconnaissance peuvent ainsi être engagées avant l'accès à l'emploi (en EBE ou dans les entreprises du territoire). C'est un travail de sensibilisation et d'accompagnement important qui permet d'anticiper un certain nombre de situations une fois les personnes en emploi.

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

4.1 L'ANNÉE 2025



La progression des embauches dans le courant de l'année 2025 est à mettre en parallèle des nouvelles unités d'EBE conventionnées par le Fonds d'expérimentation. Cela se fait dans un contexte de poursuite de la montée en charge de l'expérimentation, mais de manière plus mesurée que sur l'année 2024. En effet, avec la fin de l'appel à candidature en juin 2024, le nombre de conventionnements d'EBE sur l'année 2025 a été plus mesuré. 2 ont ouvert sur la fin de l'année ce qui explique la progression plus marquée sur des deux derniers mois.

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

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

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

Au regard de la situation, il faut donc interpréter les données du graphique ci-dessus comme suit : au moins **1 153 salarié·es issu·es de la privation durable d'emploi sont en situation de handicap (reconnue ou en cours de reconnaissance) dans les 93 EBE conventionnées au 31 décembre 2025 :**

- **28,17 % des effectifs issus de la privation durable d'emploi,**

- **25,67 % des effectifs totaux.** Ce dernier chiffre est à prendre avec beaucoup de précautions puisque qu'aucun·e salarié·e non issu·e de la privation durable d'emploi n'est identifié·e comme BOETH alors que ce n'est pas la réalité. Cette donnée ne peut être stockée pour des questions de RGPD.

Même si plusieurs entreprises à but d'emploi n'ont pas la durée d'existence requise⁵ pour être soumises à l'obligation d'emploi, il nous a semblé intéressant de calculer le taux d'obligation d'emploi à partir des informations saisies et fiabilisées dans les données issues de la paie et avec la formule de calcul adéquate. Pour l'année 2025, **le taux moyen⁶ qui pourrait être calculé serait de 25,94 % pour l'ensemble des EBE.**

4.2 PRÉCAUTION DE LECTURE OU MARGE DE PROGRESSION

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

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

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

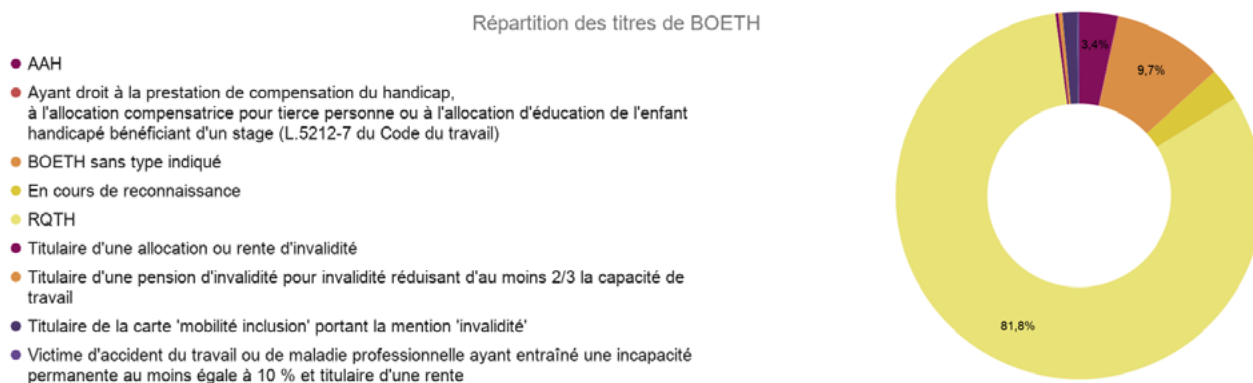
A l'occasion de ce bilan, il a été constaté que plusieurs salarié·es en situation de handicap n'ont pas procédé au renouvellement de leur titre. Les équipes des entreprises à but d'emploi concernées ont indiqué qu'il est assez difficile d'avoir une gestion des titres administrative car cela dépasse leurs compétences : les entreprises peuvent soutenir les démarches (en lien avec le CLE), mais l'employeur ne peut se substituer à la personne. De la même manière que les personnes en situation de handicap peuvent communiquer ou non leur titre à leur employeur, la décision d'engager des démarches administratives leur appartient. Il est constaté que plusieurs salarié·es n'ayant pas renouvelé leur titre n'identifient aucune raison de le faire puisque l'emploi est adapté dans les EBE. Il est donc important de reprendre ce sujet avec les équipes pour faire état du fait que la reconnaissance de handicap peut soutenir la personne au-delà de son emploi actuel.

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

⁶ calcul de l'OETH en considérant l'effectif national comme une seule entreprise.

4.3 PRÉCISION SUR LE STATUT BOETH

Dans le cadre de la saisie des informations administratives du statut de BOETH dans les données de paie, le type de reconnaissance est précisé pour les salarié·es issu·es de la privation durable d'emploi. Les informations saisies par les entreprises à but d'emploi dans le cadre de leur bilan permettent de définir la répartition des titres de BOETH dans leurs effectifs, parmi les 1 292 salarié·es en situation de handicap qui étaient présent·es au cours de l'année 2025.



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

- **type 01⁷** "Travailleur reconnu handicapé par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées" - **pour 943 salarié·es** sur les 1153 (82,08%) ;
- **type 02⁸** (Victime d'accident du travail ou de maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaire d'une rente) - **pour 3 salarié·es** (0,26 %) ;
- **type 03⁹** (Titulaire d'une pension d'invalidité à condition que l'invalidité réduise au moins des deux tiers sa capacité de travail) - **pour 4 salarié·es** (0,35 %) ;
- **type 06** précisant que la personne est "Titulaire d'une allocation ou d'une rente d'invalidité dans les conditions définies par la Loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991"- **pour 3 salarié·es** (0,26 %) ;
- **type 07** correspondant au fait que la personne est "Titulaire de la carte «mobilité inclusion» portant la mention «invalidité» (L. 241-3 du Code de l'action sociale et des familles)" - **pour 15 salarié·es** (1,3 %) ;
- **type 08** intitulé "Titulaire de l'allocation aux adultes handicapés" - **pour 39 salarié·es** (3,38%) ;
- **type 12** "Ayant droit à la prestation de compensation du handicap, à l'allocation compensatrice pour tierce personne ou à l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé bénéficiant d'un stage (L. 5212-7 du Code du travail)" - **pour 1 personne** (0,09%) ;
- **112 salariés** sont reconnus BOETH, mais la caractérisation du type n'est pas connue, ce qui représente 9,7 % des salarié·es en situation de handicap. En effet, il s'agit d'un rattrapage opéré suite au contrôle de cohérence effectué. Des modifications sont en cours pour être prises en compte dans les prochaines DSN.

Il est à noter que **34 salarié·es sont en cours de reconnaissance** à date dans les effectifs des EBE, soit 2,94 % des informations saisies.

Il est constaté que, malgré le travail de pédagogie réalisé régulièrement, les acteurs de l'expérimentation utilisent parfois l'appellation RQTH pour désigner l'ensemble des personnes en situation de handicap, mettant de côté les autres titres ouvrant à l'OETH et toutes les nuances qu'elles amènent. Il est donc nécessaire de poursuivre la sensibilisation à la bonne utilisation du vocabulaire.

Par ailleurs, il est constaté que plusieurs salarié·es qui étaient en situation de handicap en 2024 et qui sont toujours dans les collectifs de travail au 31 décembre 2025 n'ont plus de titre d'OETH. Cela concerne **9 personnes**¹⁰.

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

⁸⁻⁹ titre délivré par les CPAM ou la MSA.

¹⁰ voir paragraphe 4.2 de la présente note

5. BILAN DES ENTREPRISES À BUT D'EMPLOI

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

87 EBE ont saisi des indicateurs du bilan, les deux formulaires ou l'un des deux. Ce sont également **1 247** salarié-es dont le profil peut être analysé (formulaire individuel saisi par les EBE). A ces salarié-es s'ajoutent les profils de ceux qui sont en situation de handicap n'ayant pas fait l'objet d'une saisie (total de 1 292). Il est à noter que deux EBE bénéficiaires du partenariat sont absentes de ce bilan : Nouvel'R (territoire Epinay-sous-Sénart Plaine et Cinéastes) et Thiers Entreprises (territoire de Thiers).

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

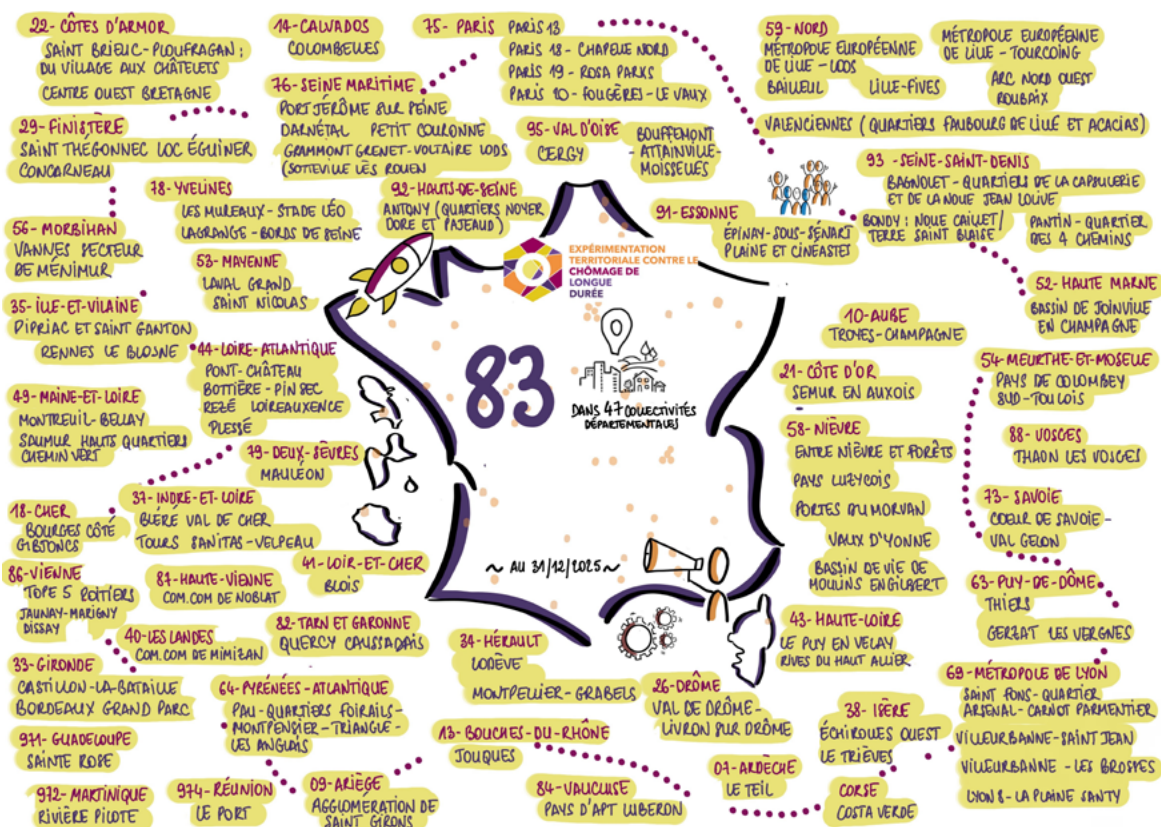
La situation de handicap concerne à la fois les personnes qui ont une reconnaissance administrative de leur handicap, mais également les personnes qui sont actuellement en cours de reconnaissance (justificatif de dépôt reçu). Rappelons que seules les personnes issues de la privation durable d'emploi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

5.1 CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRISES AYANT RÉPONDU

L'expérimentation Territoires zéro chômeur de longue durée s'est enrichie de 8 territoires supplémentaires au cours de l'année 2025 portant leur nombre à 83 et 11 entreprises à but d'emploi des territoires expérimentaux ont été conventionnées, portant leur nombre à 93.

90 EBE ont signé une convention de partenariat avec l'Agefiph et 1 EBE est en train de formaliser le partenariat.

Sur les 90 EBE bénéficiaires du partenariat, 87 ont renseigné le bilan qualitatif attendu pour permettre cette évaluation.



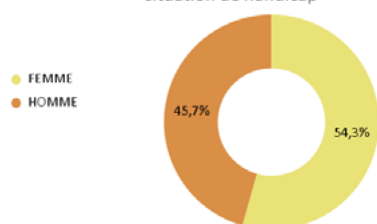
5.2 BILAN GÉNÉRAL DES ENTREPRISES À BUT D'EMPLOI

5.2.1 - INFORMATIONS SUR LES SALARIÉS DES EBE

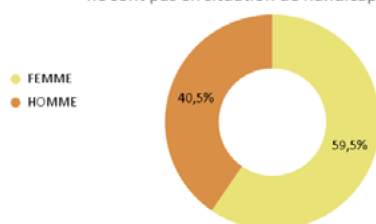
GENRE

Répartition du genre de l'ensemble des salarié·es en EBE, décembre 2025, sur l'expérimentation totale comparativement aux données communiquées dans le bilan pour les personnes en situation de handicap dans les EBE.

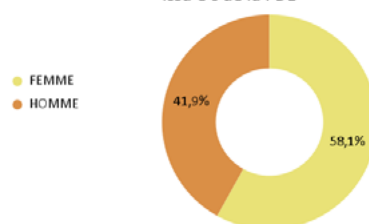
Répartition du genre des salarié·es issu·es de la PDE en situation de handicap



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



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



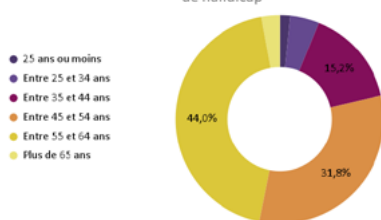
Parmi les salarié·s issu·es de la privation durable d'emploi, les femmes représentent :

- 54,3% des salarié·es issu·es de la privation durable d'emploi en situation de handicap,
- 59,5% des salarié·es issu·es de la privation durable d'emploi qui ne sont pas en situation de handicap,
- 58,1% des effectifs des entreprises à but d'emploi.

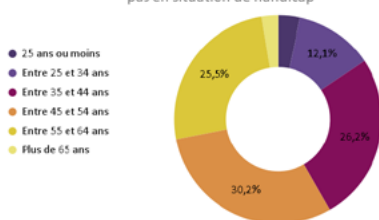
ÂGE

Répartition de l'âge de l'ensemble des salarié·es en EBE, décembre 2025, sur l'expérimentation totale comparativement aux données communiquées dans le bilan pour les personnes en situation de handicap dans les EBE.

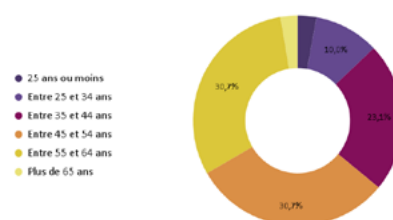
Répartition de l'âge des salarié·es issu·es de la PDE en situation de handicap



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



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



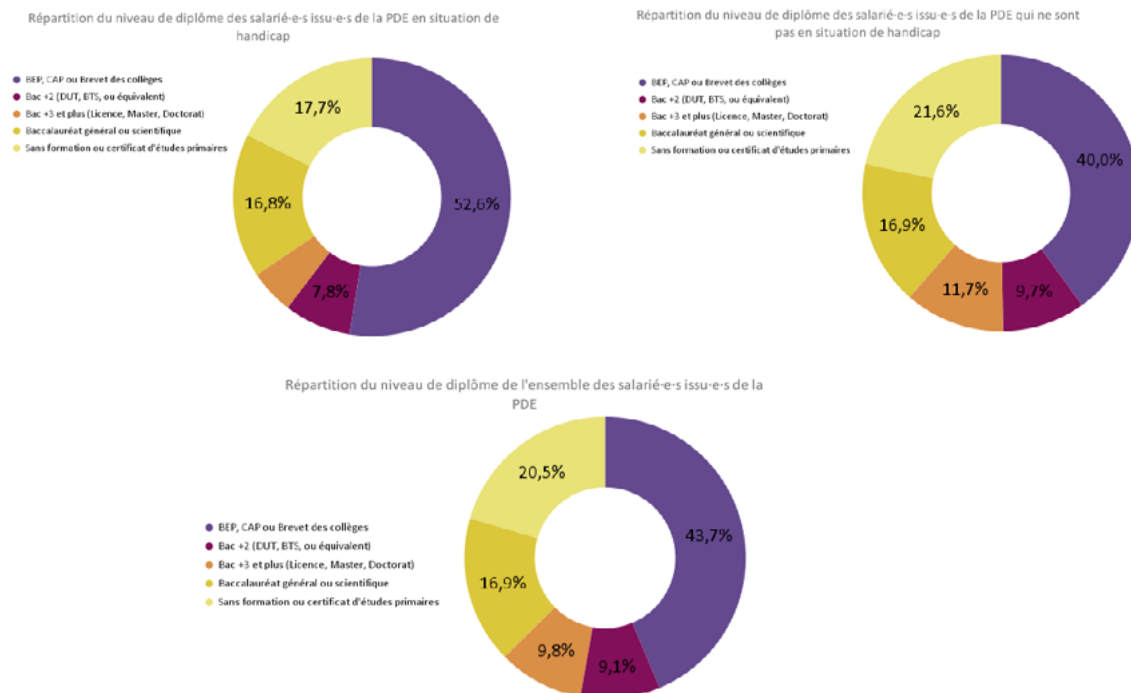
Parmi les salarié·es issu·es de la privation durable d'emploi, la tranche des 45 ans et plus représente :

- 78,66 % des salarié·es issu·es de la privation durable d'emploi en situation de handicap,
- 58,30 % des salarié·es issu·es de la privation durable d'emploi qui ne sont pas en situation de handicap,
- 64,03 % des effectifs des entreprises à but d'emploi.

L'écart est largement centré sur la tranche des 55-64 ans puisque les salariés en situation de handicap a 18,5 points de plus que la même tranche pour les personnes qui ne sont pas en situation de handicap.

NIVEAU DE FORMATION

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



Cette donnée n'ayant pas été rendue obligatoire lors de la saisie des formulaires, il est nécessaire de prendre les données suivantes avec précautions.

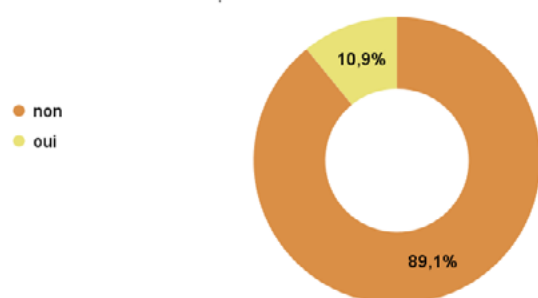
Parmi les salarié·s issu·es de la privation durable d'emploi, il peut être observé que les personnes en situation de handicap :

- ont une formation ou un certificat pour 82,32 % d'entre elles, alors que cela concerne 78,37% des personnes qui ne sont pas en situation de handicap,
- ont un niveau de formation supérieur au BAC pour 29,73% alors que cette donnée monte à 38,32% des personnes qui ne sont pas en situation de handicap,
- sont particulièrement concernées par le niveau de formation BEP-CAP-Brevet des Collègues (52,59%), alors que la représentation est moindre pour les personnes qui ne sont pas en situation de handicap (40,05%).

Il peut donc être mis en avant que les salarié·es en situation de handicap dans les entreprises à but d'emploi sont plus formé·es mais ont un niveau de formation moins élevé (en particulier pour la catégorie des Bac +3).

SALARIÉ·ES EN SITUATION DE HANDICAP ENCADRANT·ES

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



10,9% des salarié·es en situation de handicap dans les entreprises à but d'emploi dont le profil a été saisi dans le cadre du bilan 2024 occupent **des postes d'encadrement**.

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

5.3 ORGANISATION DE LA POLITIQUE INCLUSIVE DANS LES EBE

5.3.1 - L'EMPLOI EN EBE

Les plans d'action construits par les entreprises à but d'emploi dans le cadre de la déclinaison du partenariat permettent d'organiser concrètement la politique inclusive dans les EBE.

A cette occasion, plusieurs axes sont développés :

- Axe 1 : Information - communication
- Axe 2 : Sensibilisation - formation
- Axe 3 : Recrutement - intégration
- Axe 4 : Maintien dans l'emploi

Cette déclinaison permet de structurer l'organisation interne. La suite de ce bilan reprend les différents sujets figurant dans ces plans d'actions.

TEMPS DE TRAVAIL

[La synthèse de pilotage éditée en décembre 2025](#) précise que la durée moyenne contractuelle des emplois en entreprises à but d'emploi est de **29h par semaine, soit 0,83 ETP**.

Le graphique ci-dessous permet de mettre en évidence l'évolution du temps de travail entre l'embauche (axe des abscisses) et celui convenu au 31 décembre 2025 (axe des ordonnées). Les temps de travail n'ayant pas connu d'évolution ne sont pas représentés dans ce graphique. Parmi les salarié-es issu-es de la privation durable d'emploi, 64,53 % des contrats signés avec des personnes en situation de handicap n'ont pas connu d'évolution du temps de travail (744 salarié-es), 67,24 % pour les salarié-es qui ne sont pas en situation de handicap (1 977 salarié-es).

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

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

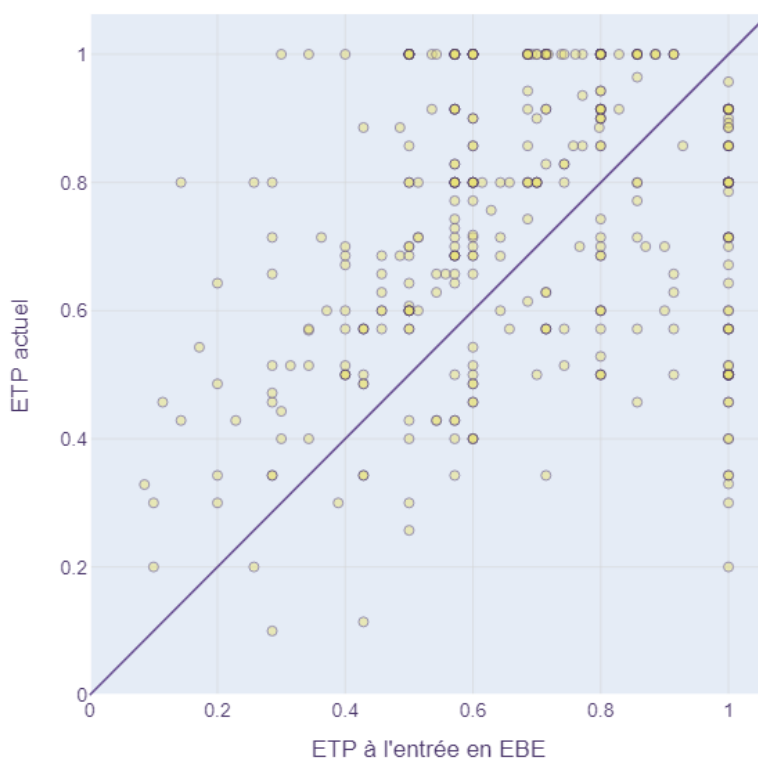


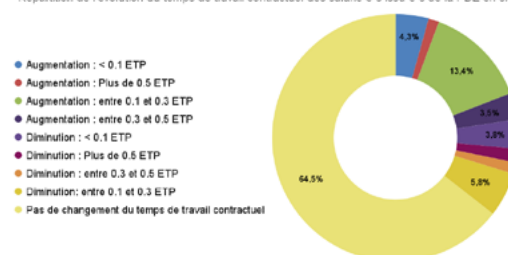
Schéma sur évolution entre la durée du contrat de travail initial et celle au 31/12/2025

Il peut ainsi être observé qu'une partie des personnes en situation de handicap (reconnues ou en cours de reconnaissance) connaissent une évolution de leur temps de travail après la signature de leur contrat : 35,56 %.

Cela porte à :

- 261 personnes (22,64 %) ont un temps de travail qui a augmenté par rapport au temps de travail défini lors de l'embauche. Cela peut s'expliquer par une meilleure adaptation de l'emploi à la personne, par l'amélioration de l'état de santé du salarié, par son souhait de vouloir travailler plus ou encore par une reprise de confiance en ses capacités ;
- 149 personnes (12,92 %) ont un temps de travail qui a diminué par rapport au temps de travail défini lors de l'embauche. Plusieurs raisons peuvent expliquer cette baisse comme le fait d'avoir une aggravation de problèmes de santé, ou l'attribution d'une pension d'invalidité ou le recours au mi-temps thérapeutique.
- 744 salarié-es (64,53 %) ont donc maintenu le temps de travail prévu au moment de leur intégration dans le collectif de travail des entreprises à but d'emploi.

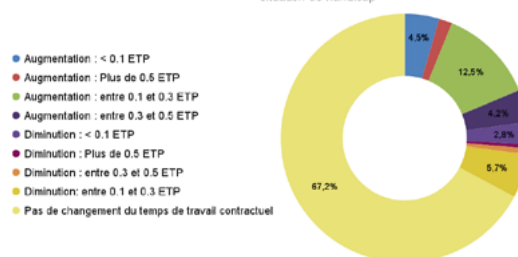
Répartition de l'évolution du temps de travail contractuel des salarié-es issu-es de la PDE en situation de handicap



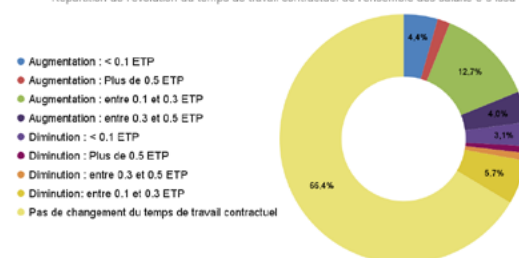
Comparativement, pour les salarié-es qui ne sont pas en situation de handicap :

- 675 personnes (22,96 %) ont un temps de travail qui a augmenté par rapport au temps de travail défini lors de l'embauche. Cela peut s'expliquer par une meilleure adaptation de l'emploi à la personne, par l'amélioration de l'état de santé du salarié, par son souhait de vouloir travailler plus ou encore par une reprise de confiance en ses capacités ;
- 290 personnes (9,86 %) ont un temps de travail qui a diminué par rapport au temps de travail défini lors de l'embauche. Plusieurs raisons peuvent expliquer cette baisse comme le fait d'avoir une aggravation de problèmes de santé, ou l'attribution d'une pension d'invalidité ou le recours au mi-temps thérapeutique.
- 1 977 salarié-es (67,24 %) ont donc maintenu le temps de travail prévu au moment de leur intégration dans le collectif de travail des entreprises à but d'emploi.

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

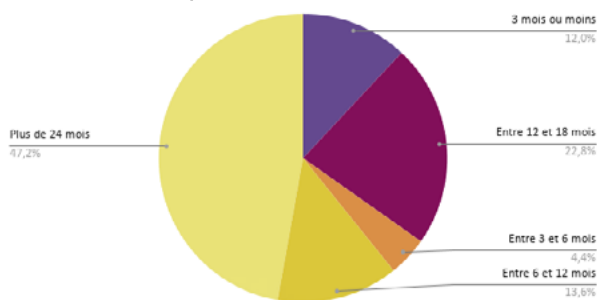


Répartition de l'évolution du temps de travail contractuel de l'ensemble des salarié-es issu-es de la PDE

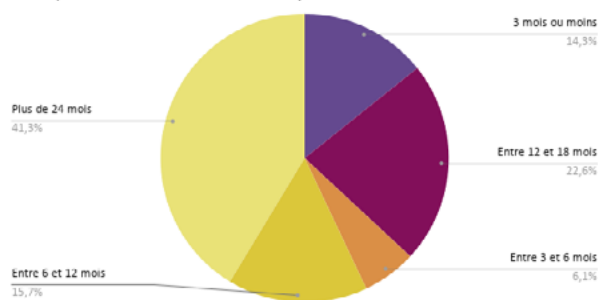


ANCIENNETÉ

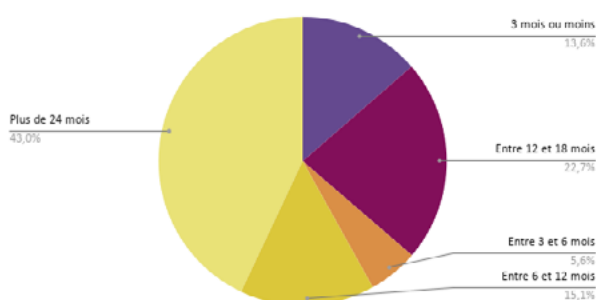
Répartition de l'ancienneté des salarié·e·s issu·e·s de la PDE en situation de handicap



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



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



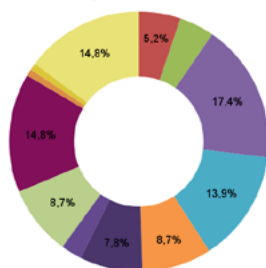
Il peut être remarqué que les salarié·e·s en situation de handicap dans les collectifs de travail en entreprise à but d'emploi ont une ancienneté supérieure aux autres salarié·e·s issu·e·s de la privation durable d'emploi (6 points pour la catégorie d'une ancienneté de plus de 24 mois). Cette ancienneté plus élevée pour les personnes en situation de handicap témoigne d'une plus grande stabilité dans l'emploi et souligne l'importance de l'adaptation de l'emploi à la personne.

Cependant, une vigilance doit être observée dans le renouvellement des titres d'OETH des salarié·e·s concerné·es, afin que leurs droits soient maintenus, notamment en permettant la mobilisation d'actions permettant la compensation du handicap au sein de l'entreprise, mais également pour conserver d'autres droits acquis dans la sphère privée.

MOTIFS DE SORTIE

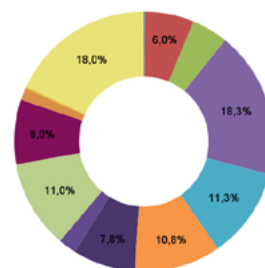
Répartition des motifs de ruptures de contrats sur l'année 2025 des salarié·e·s issu·e·s de la PDE en situation de handicap

- non renseigné
- décès du salarié
- démision
- départ à la retraite à l'initiative du salarié
- fin de période d'essai à l'initiative de l'employeur
- fin de période d'essai à l'initiative du salarié
- licenciement pour autre motif
- licenciement pour faute grave
- licenciement pour inaptitude physique d'origine non professionnelle
- licenciement pour inaptitude physique d'origine professionnelle
- licenciement suite à décision d'une autorité administrative
- licenciement suite à liquidation judiciaire ou à redressement



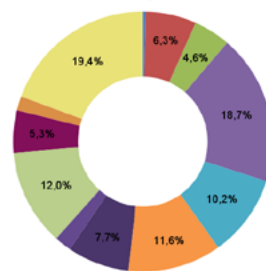
Répartition des motifs de ruptures de contrats sur l'année 2025 de l'ensemble des salarié·e·s issu·e·s de la PDE

- Licenciement ou titre des articles 18 et 19 de la loi n° 2017-1339 du 15 septembre 2017
- non renseigné
- décès du salarié
- démision
- départ à la retraite à l'initiative du salarié
- fin de période d'essai à l'initiative de l'employeur
- fin de période d'essai à l'initiative du salarié
- licenciement pour autre motif
- licenciement pour faute grave
- licenciement pour inaptitude physique d'origine non professionnelle
- licenciement pour inaptitude physique d'origine professionnelle
- licenciement suite à décision d'une autorité administrative
- licenciement suite à liquidation judiciaire ou à redressement



Répartition des motifs de ruptures de contrats sur l'année 2025 des salarié·e·s issu·e·s de la PDE qui ne sont pas en situation de handicap

- Licenciement ou titre des articles 18 et 19 de la loi n° 2017-1339 du 15 septembre 2017
- non renseigné
- décès du salarié
- démision
- départ à la retraite à l'initiative du salarié
- fin de période d'essai à l'initiative de l'employeur
- fin de période d'essai à l'initiative du salarié
- licenciement pour autre motif
- licenciement pour faute grave
- licenciement pour inaptitude physique d'origine non professionnelle
- licenciement pour inaptitude physique d'origine professionnelle
- licenciement suite à décision d'une autorité administrative
- licenciement suite à liquidation judiciaire ou à redressement



138 salarié·es en situation de handicap reconnus ou en cours de reconnaissance ont quitté leur emploi en EBE sur l'année 2025.

Ces informations sont à mettre en parallèle avec celles de l'ensemble des salarié·es issu·es de la privation durable d'emploi de l'expérimentation ayant quitté l'expérimentation en 2025, soit 479.

Nous pouvons noter que :

- le nombre de départs à la retraite est inférieur (9 points) pour les personnes en situation de handicap,
- la part de licenciements (toutes catégories confondues) est plus légèrement supérieure pour les personnes en situation de handicap issues de la privation durable d'emploi (2 points) que pour les autres salarié·es issu·es de la privation durable d'emploi qui ne sont pas en situation de handicap. Cependant, le motif de licenciement suite à liquidation judiciaire ou à redressement judiciaire est inférieur de 28 points pour les personnes en situation de handicap et le motif de licenciement pour faute grave est inférieur de 10 points. Le motif inaptitude physique (d'origine non professionnelle ou professionnelle) concerne, en 2025, 18 personnes, soit 13 % des motifs de sortie.

En revanche,

- la part de démission des salarié·es en situation de handicap issu·es de la privation durable d'emploi est inférieure de près de 24 points en comparaison aux salarié·es qui ne sont pas en situation de handicap,
- le nombre de ruptures conventionnelles est inférieur de plus de 24 points, ainsi que les fins de période d'essai (3 points).

Compte-tenu de la part importante des licenciements pour inaptitude physique d'origine non professionnelle, une investigation est nécessaire pour comprendre cette situation afin d'identifier ce qui a conduit à un licenciement, malgré la mobilisation de l'offre de service de l'Agefiph, l'adaptation des horaires de travail et du temps de travail, l'achat d'équipement adapté...

Sur l'année 2025, les situations concernent majoritairement des évolutions de maladies graves ne permettant pas à la personne de continuer à travailler d'où une attestation de la médecine du travail indiquant l'inaptitude sans possibilité de reclassement entraînant un licenciement pour inaptitude physique d'origine non professionnelle.

Dans le même esprit, il y a également la situation de salarié·es d'EBE qui sont très régulièrement en arrêt maladie et qui finissent par épuiser leurs droits aux indemnités journalières, ce qui les amène dans des situations de précarité alors qu'ils sont en emploi.

Pour d'autres, la mobilisation de la prévoyance mise en place par certaines entreprises à but d'emploi leur permet d'avoir une compensation financière pour une durée donnée mais la reprise d'activité n'est pas toujours possible ou envisagée, entraînant des difficultés également pour l'employeur, notamment organisationnelles et financières.

D'autres situations invitent à renforcer les liens avec la médecine du travail pour que le médecin puisse vérifier la possibilité ou non d'adapter l'emploi à la personne en interne de l'EBE avant de prononcer l'inaptitude, l'EBE pouvant effectuer des aménagements.

5.3.2 - IDENTIFICATION DE LA SITUATION DE HANDICAP ET ACCOMPAGNEMENT

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

Dans les entreprises à but d'emploi, il est observé une forte hétérogénéité des pratiques, allant d'un processus très structuré à une absence totale de formalisation.

Sur les 87 entreprises à but d'emploi ayant contribué au bilan, **59 ont mis en place un processus en interne** pour permettre l'identification des situations de handicap chez les salarié-es afin de leur permettre une meilleure intégration et une meilleure adaptation de l'emploi, soit 68,6 % des EBE.

Ces pratiques amènent à observer quatre constats :

1. Une majorité des EBE qui déclarent avoir un processus, même s'il est parfois informel ou se reposant sur l'observation.
2. Le rôle central du CLE qui apparaît de manière récurrente, notamment en amont de l'embauche et qui permet d'initier des démarches et/ou une prise en compte de la situation de handicap afin de sécuriser la mise en emploi.
3. Le lien ténu avec certains acteurs/partenaires comme la médecine du travail et CAP emploi dont le soutien est indispensable pour l'adaptation des postes.
4. Une fragilisation de l'intégration et de la sécurisation du parcours des personnes en situation de handicap, pour les entreprises ne disposant pas de processus identifiés.

Concrètement, plusieurs pratiques sont relevées :

- **Une identification des situations en amont de l'intégration dans l'EBE avec l'intervention de l'équipe projet et du CLE.**

Il s'agit d'effectuer un repérage avant embauche et de sécuriser l'intégration, notamment à l'occasion des entretiens de mobilisation, des échanges CLE-directions, ou lors du partage de diagnostic lors des commissions parcours.

- **Un processus formalisé RH et administratif.**

Cette organisation permet d'avoir une approche structurée et de sécuriser la traçabilité des données, lors de l'entrée dans l'EBE mais également de pouvoir suivre l'évolution dans le temps. Pour cela, les EBE s'outillent avec des fiches d'information, des alertes pour être attentifs à la fin de validité des attestations par exemple, d'avoir des liens systématiques avec la médecine du travail.

- **Des mises en situation permettant de vérifier les capacités.**

Que ce soit par l'utilisation des PMSMP ou par le biais d'immersion, la mise en situation permet d'observer que les conditions d'emploi conviennent à la personne en situation de handicap. Cela peut également être un processus d'intégration pour tout nouveau salarié afin d'adapter l'emploi à la personne et effectuer les ajustements nécessaires et progressifs.

- **La présence d'un référent handicap et l'accompagnement individualisé.**

Avoir une personne dédiée en interne à la référence handicap permet d'avoir un acteur garant du maintien dans l'emploi qui a les ressources pour accompagner individuellement la situation de handicap. Cela peut se faire dans le cadre d'entretiens individuels réguliers, par la mobilisation de partenaires en fonction des difficultés rentrées ou des mesures correctives à mettre en place. C'est un interlocuteur privilégié en interne.

- **Une approche inclusive non stigmatisante.**

Il s'agit d'avoir une approche permettant d'interroger les besoins plutôt que de pointer la situation de santé. Cela permet de centrer l'échange sur les compensations, tout en respectant la volonté de la personne à partager ou non certaines informations personnelles la concernant, en l'assurant du cadre confidentiel de l'échange.

5.3.3 - DÉMARCHES DE RECONNAISSANCE ADMINISTRATIVE RÉALISÉES OU EN COURS

Il est à noter que la politique inclusive des personnes en situation de handicap dans les collectifs de travail des EBE est un sujet qui doit donc se réfléchir **dès l'intégration sur la liste des futurs salarié-es, en lien avec le Comité local pour l'emploi**. Cela concerne également des opportunités d'emploi qui pourraient être trouvées auprès d'autres employeurs du territoire.

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

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

Force est de constater que les entreprises à but d'emploi doivent s'entourer d'experts, compter sur des interventions ciblées et être soutenues dans leurs diverses interventions pour permettre l'adaptation de l'emploi aux personnes en situation de handicap.

Il a été demandé aux entreprises à but d'emploi de citer 3 de leurs partenaires avec lesquels elles ont eu au moins une interaction en 2025. Trois partenaires figurent sur le podium respectivement : la médecine du travail, l'Agefiph et Cap Emploi.

Sujets	CAP Emploi	Hôpital	Centre médico psychologique	Médecine du travail	Adapei	Centre de rééducation professionnelle	Cabinet de Conseil	Département	CCAS	Maison de l'emploi	Espace France Services	MDPH	Agefiph	Autre association oeuvrant dans le champ du handicap
Aménagements de postes	49	0	2	55	1	1	0	1	1	2	2	6	30	5
Conseils	42	2	10	61	2	0	2	6	7	5	7	15	47	13
Adaptation de l'emploi	40	0	3	54	0	1	1	0	1	4	0	5	20	5
Sensibilisation	26	1	7	33	1	1	2	5	2	2	3	1	30	14
Financement	25	0	0	3	0	0	0	4	0	0	1	2	68	1
Accompagnement à la reconnaissance du handicap	14	2	3	22	2	1	1	6	3	2	6	23	6	4
Définition des conditions d'emploi	12	1	3	49	0	0	0	2	3	3	3	4	7	4

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

- **Conseil** : la médecine du travail, Cap Emploi et l'Agefiph,
- **Aménagement de poste** : la médecine du travail, Cap Emploi et l'Agefiph,
- **Adaptation de l'emploi** : la médecine du travail, Cap Emploi et l'Agefiph,
- **Sensibilisation à la thématique du handicap en emploi** : la médecine du travail, Cap Emploi et l'Agefiph,
- **Accompagnement à la reconnaissance du handicap** : MDPH et la médecine du travail,
- **Aides financières** : l'Agefiph, Cap Emploi,
- **Définition des conditions d'emploi et des restrictions** : la médecine du travail et Cap emploi

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

A l'occasion des échanges en amont de l'embauche et en cours d'emploi, ces questions doivent être abordées pour faire en sorte que l'emploi puisse réellement s'adapter aux personnes ou que les conditions d'emploi conviennent à la situation de la personne.

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

Ce travail d'accompagnement se situe donc à deux niveaux. La première action se situe au niveau de l'équipe projet et ensuite avec l'entreprise à but d'emploi.

Accompagnement par les équipes projet :

A l'occasion d'une enquête réalisée auprès des territoires sur le dernier trimestre 2026, les équipes projet ont mis en lumière les actions effectuées pour accompagner les besoins spécifiques des personnes en situation de handicap (34 répondants sur 83 territoires habilités).

Une méthode de repérage des personnes en situation de handicap est active pour près de 30% d'entre eux. Les actions qui ressortent majoritairement sont :

- le repérage en amont de l'orientation vers TZCLD,
- l'informations partagées avec Cap Emploi et France Travail de situations individuelles,
- des échanges réguliers d'informations et d'orientations,
- des entretiens individuels propices au repérage des situations et des besoins spécifiques.

Cette démarche d'accompagnement est structurée, notamment le questionnement des besoins spécifiques systématique au premier entretien, le fait d'aborder des questions de l'accès aux soins.

Il existe des marges de progression qui pourront être développées comme :

- poursuivre la communication et la sensibilisation auprès des professionnels en mobilisant les outils des partenaires comme l'Agefiph par exemple (Activ' Box ou plateforme Appuipro),
- intégrer des questions sur les besoins spécifiques,
- interroger l'accès aux soins et l'accès aux droits,
- formaliser des outils de repérage (grilles, protocoles, questionnaires dédiés).

Aborder les questions liées à la santé des personnes est en soi un exercice qui nécessite une approche basée sur la confiance, en abordant le sujet sous l'angle des restrictions ou des limitations fonctionnelles. Concrètement, les équipes projet mettent en place des animations collectives mais également des actions plus individuelles, mais cela est rarement structuré et nécessite plus d'investissement de la part des équipes.

L'animation collective repose surtout sur des adaptations pédagogiques (ex: support visuel adapté, petits groupes), une forte mobilisation des partenaires (ex: ateliers pour accès aux droits).

La moitié des territoires ont mis en place une méthode d'accompagnement individuel spécifique formalisée. Concrètement, plusieurs actions peuvent être citées :

- l'accompagnement pluriprofessionnel avec accord de la personne,
- les entretiens individuels spécifiques et ajustés au rythme et aux besoins,
- la mobilisation de partenaires spécialisés santé/emploi à travers différents dispositifs (Emploi accompagné).

D'autres actions permettent, sous l'angle "santé" ou "handicap" d'aller plus loin dans la sensibilisation et la prise en compte des situations spécifiques : bilans de santé, lien avec médecine du travail, ateliers de prévention en collectif et activité physique, formations et sensibilisations, forums et événements d'information / prévention, visites d'entreprises, ESAT, EA...

L'action des équipes projet mériterait d'être plus structurée pour gagner en régularité et en impacts auprès des publics.

L'intervention des équipes projet dans ce travail a pour objectifs, à la fois d'adapter les emplois aux contraintes des personnes en situation de handicap connues, mais également d'amener les personnes qui pourraient être concernées d'accéder à leurs droits de bénéficier d'un soutien spécifique dans la prise en compte de leur situation.

Accompagnement par les entreprises à but d'emploi :

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

Depuis le début de l'expérimentation, ce sont **au moins 1 516 personnes en situation de handicap (reconnues ou en cours de reconnaissance) qui ont été embauchées dans les EBE.**

34 démarches de reconnaissance de handicap ont été initiées une fois la personne embauchée dans l'EBE. Cela porte au moins à 420¹³ le nombre de reconnaissances accompagnées dans le cadre de l'expérimentation.

5.3.4 - RÉFÉRENTS HANDICAP

104 référents handicap, c'est le nombre de personnes exerçant cette mission au sein des 87 EBE ayant répondu à l'évaluation. Il y a donc au moins 1 référent handicap dans 89,7% des entreprises à but d'emploi. Par ailleurs, il est à noter que 9 EBE sur les 87 n'en ont pas encore.

Certaines EBE en ont plusieurs (jusqu'à 4), sans que cela ne soit forcément proportionnel à la taille de l'effectif.

En effet, si le rapport est réalisé entre le nombre de référents handicap et l'effectif de l'EBE, cela peut osciller entre 0,25 (SCIC de Laine en Rêves - territoire du Pays de Colombey et du sud toulousain - qui déclare 1 référent handicap dans un collectif de travail de 4 salariés issus de la privation durable d'emploi au 31/12/2025) et 0,009 (Papiolle - territoire de Poitiers - qui déclare 1 référent handicap dans un collectif de travail de 114 salarié·es). Le ratio moyen (en retirant les EBE dans lesquelles il n'y a pas de référent handicap nommé) est de 0,034, soit 1 référent handicap pour 29 salarié·es.

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

Le temps de travail consacré à cette mission par les référents oscille entre 0,1 ETP et un temps complet (0,25 ETP en moyenne).

Il est à noter que les EBE dans lesquelles cette mission est confiée à plusieurs personnes ne les concerne que pour une petite partie d'un ETP.

Le groupe des référents handicap au sein de l'expérimentation animé par ETCLD : ce groupe de travail initié en interne de l'équipe expérimentale permet de réfléchir collectivement sur les enjeux et les actions à mettre en place relatifs à la sensibilisation, l'accès à l'emploi et l'adaptation de l'emploi aux personnes en situation de handicap. Ce groupe qui se réunit une fois par trimestre s'enrichit régulièrement de nouvelles personnes. 48% des EBE y participent régulièrement.

Les référents handicap des entreprises à but d'emploi ont une mission confiée par l'entreprise à but d'emploi. Voici un nuage de mots mettant en avant ce qui est attendu de leur intervention :

¹³ données déclaratives des EBE complétées par celles fournies en 2024 par les 3 EBE ayant cessé leur activité (Actypôles, BAM ES et la Ferme de Lucien).



Formation et animation du réseau des référents handicap :

88 référents handicap sur 104 ont bénéficié d'une formation leur permettant d'être plus à l'aise avec leur mission. Ce sont donc 66 entreprises à but d'emploi sur les 87 qui ont dans leur collectif de travail une personne formée sur les sujets du handicap.

Par ailleurs, **50 EBE participent au réseau des Référents Handicap, animé par l'Agefiph**, soit 57,45% des EBE ayant renseigné le questionnaire de ce bilan.

Les EBE s'appuient sur des formations ciblées pour professionnaliser l'accompagnement.

Plusieurs actions sont plébiscitées :

- les Premiers Secours en Santé Mentale,
- des formations développées par l'Agefiph (modules pro) et dans le cadre d'un parcours sur la plateforme AppuiPRO, comme les différents types de handicap, la population des travailleurs handicapés, l'écosystème du handicap, la compensation de quoi parle-t-on ? l'offre de services de l'Agefiph...
- des actions de sensibilisation.

D'autres actions sont mises en place, à la fois pour sensibiliser le collectif, mais également pour donner quelques consignes ou savoir faire afin de prévenir les risques :

- session de formation de Gestes et Postures,
- des webinaires pour mieux comprendre la RQTH ou les échanges de pratiques. Le référent handicap joue un rôle de médiateur, en lien avec la RH, la médecine du travail et les partenaires externes.

Exemple : certaines EBE forment leurs encadrants à repérer les troubles psychiques et à adapter leur posture managériale.

Le Fonds d'expérimentation intervient régulièrement auprès des territoires qui se regroupent en sessions collectives, à la suite de leur habilitation, pour leur présenter le partenariat et les actions possibles qui peuvent être développées. En effet, lorsque l'équipe expérimentale est rejointe par de nouveaux expérimentateurs (territoires habilités et entreprises à but d'emploi conventionnées), ils participent à des sessions collectives d'intégration, permettant de les sensibiliser et les acculturer au cadre expérimental et aux outils de l'équipe expérimentale.

En 2025, une seule session a été organisée pour permettre d'accueillir les 8 territoires dont l'habilitation a été validée en mars de cette même année.

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

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

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

5.3.5 - MANAGEMENT INCLUSIF DANS LES EBE

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

Les précédents bilans annuels des EBE se basaient sur le référentiel managérial des entreprises à but d'emploi, publié en décembre 2021. Un travail spécifique a été mené en 2024 et en 2025 au sein de l'équipe expérimentale, avec l'organisation d'ateliers à l'occasion des Rencontres Territoriales 2024 et des Journées de l'Équipe Expérimentale en 2025, ainsi qu'un groupe de travail dédié avec des directions d'EBE. Il a abouti sur la formalisation et la diffusion de 4 fiches outils :

- Fiche N°1 – Intégration et accueil des salariés
- Fiche N°2 – Management des salariés
- Fiche N°3 – Organisation du travail
- Fiche N°4 – Adaptation et maintien dans l'emploi

Le questionnaire du bilan 2025 des EBE a évolué afin de faire écho à cette actualisation du travail réalisé par l'équipe expérimentale sur le management inclusif. Les 4 axes détaillés ci-dessus ont été détaillés sous forme de questionnements opérationnels.

■ Comment appréhender au mieux les compétences et obstacles des salariés dès leur arrivée ?

L'entretien est, de loin et sans surprise, la méthode la plus citée (42 EBE soit 48,3%). Cela inclut les entretiens de pré-embauche, d'accueil, ainsi que les points réguliers. C'est l'outil principal pour l'évaluation qualitative des savoir-faire, des attentes et des besoins.

L'accueil/intégration est la deuxième stratégie la plus mentionnée (34 EBE), l'appréhension des compétences étant vue comme un processus continu, sécurisant la prise de poste.

L'accompagnement/le tutorat et l'observation au poste de travail sont également cités par respectivement 17 et 6 EBE. Ces méthodes opérationnelles complètent les entretiens en permettant d'ajuster les missions et d'identifier les compétences opérationnelles en situation réelle de travail.

L'approche des EBE pour appréhender les compétences et les obstacles est ainsi principalement relationnelle (entretiens), progressive (accueil et observation) et partenariale.

■ Comment adapter son management face à des personnes avec des expériences et des vécus différents ?

Trois thèmes majeurs définissent l'adaptation managériale en EBE face à la diversité des parcours :

- une posture managériale basée sur l'écoute active et l'individualisation ;
- la nécessaire prise en compte des parcours des salariés et de leur histoire personnelle (expériences et réalités spécifiques) ;
- un management flexible, permettant de soigner et d'adapter les consignes aux capacités de chacun.

Les EBE mettent en évidence la nécessité de structurer l'environnement de travail pour garantir l'inclusion. L'intégration et l'adaptation doivent se faire au sein d'un cadre de référence clair, sécurisant et connu de tous. L'adaptation managériale vise à trouver la bonne place pour le salarié sans déstabiliser l'équipe existante.

■ Quels sont les outils pour permettre une intégration sécurisante dans les activités de l'EBE ?

L'analyse des réponses à cette question révèle que les outils d'intégration sécurisante s'articulent autour de trois piliers : la préparation amont, l'accompagnement humain et la formalisation des pratiques.

Les EBE insistent ainsi sur la nécessité d'agir avant même l'embauche pour anticiper et sécuriser le poste, utilisant notamment les PMSMP (Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel) avant l'embauche afin de sécuriser l'engagement réciproque et d'anticiper les adaptations de poste. Le travail conjoint avec l'équipe projet CLE est également cité, ainsi que l'implication précoce de la médecine du travail, ainsi que des services de prévention et de santé au travail afin de garantir l'adéquation entre le poste de travail et les capacités du salarié, sur la base de préconisations formalisées.

L'encadrement et les dispositifs relationnels ressortent également fortement, notamment par la mise en place de tutorat, le fonctionnement en binôme ou encore la notion de parrainage / marrainage.

Pour finir, l'intégration au collectif de travail est sécurisée par l'existence de procédures claires et formalisées, par le biais notamment du Règlement Intérieur et de formations internes.

■ Comment accueillir un nouveau salarié sans déstabiliser le collectif ?

Les EBE insistent sur la nécessité de préparer l'équipe avant l'arrivée, afin d'anticiper l'impact sur le collectif. Il est ainsi crucial de clarifier le rôle et les missions du nouvel arrivant, non seulement pour lui, mais surtout pour l'équipe afin que chacun comprenne comment le nouveau poste s'inscrit dans l'organisation et complète les compétences existantes. Le maintien de la stabilité du collectif s'entretient ensuite par le travail de la communication interne : transparence, gestion des perceptions et des difficultés par une fonction de régulation.

MANAGEMENT DES SALARIÉS

■ Comment accompagner un-e salarié-es vers l'autonomie dans son travail ?

Les EBE indiquent en réponse à cette question que l'accompagnement vers l'autonomie est un processus graduel et sécurisant, centré sur la méthode et le soutien. L'autonomie n'est pas immédiate, elle s'acquiert par étapes successives (démontrer, pratiquer ensemble, pratiquer seul). Le découpage et la clarification des tâches et des objectifs sont également des outils essentiels afin de s'assurer que le salarié sait exactement ce qui est attendu.

L'autonomisation des salarié-es repose par ailleurs sur des valeurs : en premier lieu la confiance, le droit à l'erreur et la formalisation de retours réguliers (feedback) qu'ils soient positifs ou constructifs.

■ Comment gérer les inaptitudes des personnes au sein d'une EBE ?

La gestion de l'inaptitude dépend, *in fine*, de la médecine du travail pour évaluer l'inaptitude, définir les restrictions et orienter la recherche de solutions (étude de poste). La priorité est donnée à la recherche de solutions au sein de l'EBE, afin de maintenir le-la salarié-es en emploi, et s'appuie sur l'adaptation des postes de travail, des missions et des horaires. La gestion de l'inaptitude implique un suivi régulier et une évaluation des aménagements mis en place. La rupture du contrat de travail apparaît en dernier recours, envisagée uniquement en cas d'inaptitude totale et d'impossibilité de reclassement, soulignant ainsi la primauté donnée à la recherche de solutions.

ORGANISATION DU TRAVAIL

■ Comment prévenir les tensions liées aux différences de rythme et d'implication ?

Les EBE mettent l'accent sur la nécessité de définir des règles claires et un cadre de travail partagé afin de répartir équitablement la charge de travail et de prévenir les incompréhensions et les jugements sur l'implication. La rotation sur les postes de travail ou les activités est citée comme un outil concret pour équilibrer les efforts et éviter l'épuisement, reconnaissant ainsi les différences de rythme et de capacités. Le facteur humain est géré par la proximité managériale et la transparence. Cette action repose fortement sur le manager de proximité, dont le rôle est de réguler et de servir de relais entre l'individu et le collectif. En conclusion, la prévention des tensions par les EBE est une stratégie qui vise à objectiver la gestion de la diversité.

ADAPTATION ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI

■ Comment adapter l'emploi à chacun tout en faisant collectif ?

Les réponses des EBE à cette question indiquent que l'adaptation de l'emploi à chacun, tout en préservant le collectif, repose sur une double approche : l'individualisation pragmatique du travail (missions, rythme et ajustement des tâches confiées aux salarié-es) et la culture d'entraide au sein de l'équipe. Pour que l'adaptation individuelle ne soit pas perçue comme un passe-droit, les EBE misent sur les valeurs collectives et les bénéfices de la diversité, où naissent coopération et complémentarité.

■ Comment adapter le travail à des salarié·es ayant un handicap visible ?

Les EBE s'appuient fortement sur des acteurs spécialisés pour guider la démarche d'adaptation. En premier lieu, l'avis, les préconisations et le suivi par la médecine du travail sont considérés comme le fondement de toute adaptation légale et pertinente. Cap Emploi et l'Agefiph sont également des partenaires essentiels pour leur rôle d'accompagnement, de conseil et de financement (Agefiph) du matériel ou des aménagements coûteux. Pour finir, le référent handicap interne à l'EBE est un point de contact clé pour l'organisation et la coordination de la démarche.

Les solutions citées sont des actions directes sur l'environnement de travail : aménagement physique du poste de travail (incluant le test et la mise à disposition de matériel adapté). L'adaptation va au-delà du matériel et inclut l'ajustement de l'organisation et du rythme de travail (horaires modulés, tâches compatibles, etc.) en fonction des restrictions médicales, ainsi que l'attention portée à l'environnement global (déplacements facilités, zones de travail accessibles).

■ Comment adapter le travail à des salarié·es ayant un handicap invisible (troubles de santé mentale) ?

Les EBE répondantes indiquent que l'adaptation du travail pour les handicaps invisibles est un processus complexe qui nécessite un équilibre entre le soutien professionnel spécialisé, une posture managériale bienveillante et des aménagements concrets. C'est un travail partenarial et pluridisciplinaire qui s'appuie nécessairement sur des relais extérieurs et des structures spécialisées (ex: CMP, EDES, maison de la réhabilitation psychosociale, IME). L'intervention d'un psychologue du travail (via des ateliers et entretiens) est citée pour son aide dans la démarche d'adaptation, notamment pour les situations complexes ou en cas de déstabilisation.

Il ressort également que la vigilance et l'attention aux signaux faibles sont cruciales. Des outils comme une « instance de régulation collective hebdomadaire » pour les managers sont parfois mis en place pour un relevé continu des signaux. Par ailleurs l'aménagement de l'environnement de travail (poste calme, limitation des sources de stress, pauses possibles) est ciblé pour diminuer la charge cognitive ou émotionnelle.

■ Comment gérer les situations liées aux addictions ?

La gestion des situations liées aux addictions repose sur trois piliers : la prévention et la vigilance, la mobilisation d'un cadre externe spécialisé et l'établissement d'un cadre de travail clair. Le recours à des partenariats (ex: avec France Addictions) et l'orientation vers des structures spécialisées (comme les CSAPA) sont les solutions les plus fréquemment citées. L'action en interne se concentre sur la détection précoce et l'instauration d'un dialogue sécurisant. Plusieurs réponses soulignent que l'accompagnement repose sur une démarche volontaire du·de la salarié·e, indiquant que les actions d'aide ne peuvent être imposées.

5.3.6 - COMMUNICATION ET ÉVÉNEMENTS

COMMUNICATION INTERNE ET EXTERNE

Au cours de l'année 2025, 67,8% des entreprises à but d'emploi se sont mobilisées pour mettre en place des actions de communication, organisées en interne ou en externe, sur des sujets touchant le secteur du handicap. Cela peut s'agir de campagnes de communication (affichage, distribution de dépliants, témoignages...), de publication d'articles, de posts sur les réseaux sociaux, d'organisation de portes ouvertes.

L'objectif poursuivi vise à inscrire les collectifs de travail dans une démarche globale et progressive de sensibilisation au handicap. Plusieurs événements permettent d'être supports et créent une dynamique collective.

Il s'agit notamment de :

- **Affichage et campagnes d'information** : mise en place d'affichages dans les ateliers et espaces communs sur la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH), les dispositifs d'accompagnement, mais également sur les bonnes pratiques d'accueil et de communication. Ce sont souvent des outils ou supports proposés par des partenaires, comme l'Agefiph avec l'Activ'Box par exemple, ou la médecine du travail, utilisation de support interne...
- **Organisation de réunions d'information** sur le handicap et l'inclusion, en partenariat avec Cap Emploi et la médecine du travail.
- **Témoignages de salarié·es** en situation de handicap pour favoriser une meilleure compréhension des enjeux de l'inclusion (surdité, maladie invalidante...).
- **Formations et ateliers** sur le handicap invisible, la santé mentale et la compensation du handicap (ex. formation en autonomie pour les managers via l'Agefiph).

PARTICIPATION   DES  V NEMENTS ET FORUMS

Tout au long de l'année, plusieurs  v nements sont prétextes à mettre en place des actions de communication sur le handicap. Certaines entreprises à but d'emploi s'en sont saisies.

Il s'agit notamment de :

- **Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH)** :
 - Organisation de jeux de sensibilisation : Activ'Game et HandiPoursuite pour sensibiliser les salariées à la diversité des handicaps.
- **Forums et conférences** :
 - Participation aux  v nements organisés par Cap Emploi, la médecine du travail et d'autres partenaires.
 - Interventions lors de conférences et séminaires sur l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap.

ACTIONS DE TERRAIN ET PARTENARIATS

Des initiatives locales ont été mises en place, en lien avec des acteurs et/ou partenaires de proximité, membres du Comité local pour l'emploi (ou pas).

Il s'agit, par exemple, de :

- **Visites et échanges avec des ESAT** ( tablissements et Services d'Aide par le Travail) et **entreprises adaptées**.
- **Mise en place d'ateliers et activités inclusives** :
 - Accueil régulier de groupes issus d'Instituts Médico- ducatifs (IME) pour leur faire découvrir le monde du travail.
 - Travail en collaboration avec des associations et structures locales.
 - Projets communs avec des structures d'insertion et des entreprises adaptées.

COMMUNICATION EXTERNE ET ENGAGEMENT

D'autres initiatives ont permis de communiquer sur les actions réalisées dans les collectifs de travail, soit en faisant une démonstration, ou bien en mettant en lumière certaines pratiques, notamment lors de l'accueil de public. On peut citer notamment :

- **Portes ouvertes et accueil de visiteurs** pour présenter le modèle des EBE et l'inclusion des salarié-es en situation de handicap. Affichage de QRcode pour renvoyer vers des vidéos de mots signés en langue des signes français.
- **Campagnes de communication (newsletters, réseaux sociaux, témoignages vidéo)** pour sensibiliser un public plus large et mettre en avant des initiatives de l'entreprise. Des relais peuvent être également faits à partir de campagnes nationales.
- **Participation à des projets de recherche** sur le handicap et l'inclusion dans l'Économie Sociale et Solidaire (ESS) et publication de témoignages dans le cadre du Bilan des gens produit par le Fonds d'expérimentation.

LES ATELIERS DE SENSIBILISATION

48 entreprises à but d'emploi ont mis en place des ateliers de sensibilisation au cours de l'année 2025.

C'est principalement à l'occasion de la SEEPH 2025, que plusieurs entreprises ont profité de l'opportunité pour mettre en place des ateliers dans un contexte identifié.

La sensibilisation a été faite par le biais d'actions ludiques (utilisation de l'Activ'Game ou du Handipoursuite), mais également avec la mise en place d'ateliers permettant la sensibilisation à différentes situations vécues par des personnes en situation de handicap, notamment.

La mise en place d'action de formation collective en interne comme des sessions autour des gestes et postures sont également des opportunités pour certaines EBE de sensibiliser au handicap. Cela peut se faire aussi avec la venue de partenaires, comme CAP emploi permettent d'engager des échanges et d'apporter un premier niveau d'information.

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

5.4.1 - PRESTATIONS DE L'AGEFIPH

Sur l'année 2025, ce sont **126 prestations** qui ont été sollicitées auprès de l'Agefiph par 42,53% des EBE ayant répondu au formulaire (87) :

- 80,95 % d'entre elles concernent des Prestations d'Appuis Spécifiques (PAS),
- 18,25 % correspondent à des études ergonomiques,
- 0,79 % concernent des Prestations spécifiques d'orientation professionnelle (PSOP).

Concrètement, ces prestations ont été financées par l'Agefiph dans le cadre de leur offre de service et cela vient s'ajouter aux moyens mobilisables des EBE dans le cadre de l'attribution du forfait. Il est à noter que l'offre de services peut également être mobilisée par des prestataires de l'Agefiph, notamment Cap emploi.

Récapitulatif de la déclaration des EBE :

	EN AMONT	PRISE DE POSTE	MAINTIEN DANS L'EMPLOI
Appui spécifique	6	11	85
EPAAST / étude ergonomique	0	12	11
Prestation spécifique d'orientation professionnelle (PSOP)	0	0	1

5.4.2- MOBILISATION D'UNE ACTION DE COMPENSATION DU HANDICAP (AMÉNAGEMENT DES SITUATIONS DE TRAVAIL, TUTORAT OU AUTRES)

Pour l'année 2025, les EBE ont mobilisé pour 72,4 % d'entre elles, un total de 87 aides à l'aménagement des situations de travail.

- 238 pour permettre le maintien dans l'emploi,
- 79 au moment de la prise de poste,
- 40 actions en amont de la prise de poste.



EXPÉRIMENTATION
TERRITORIALE CONTRE LE
CHÔMAGE DE
LONGUE
DURÉE



agefiph

ouvrir l'emploi
aux personnes handicapées



... POUR TOUS !