



L'ACCESSIBILITÉ DES EMPLOIS EN EBE

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



SYNTHÈSE DU BILAN 2025



EXPÉRIMENTATION
TERRITORIALE CONTRE LE
CHÔMAGE DE
LONGUE
DURÉE



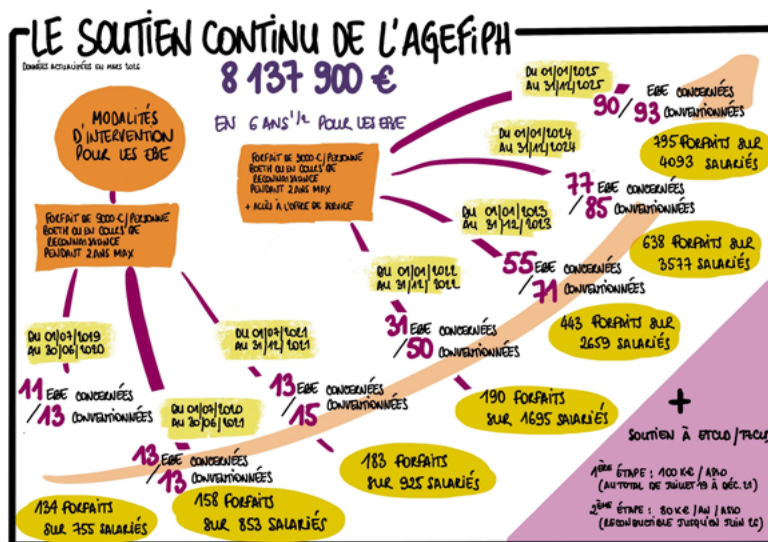
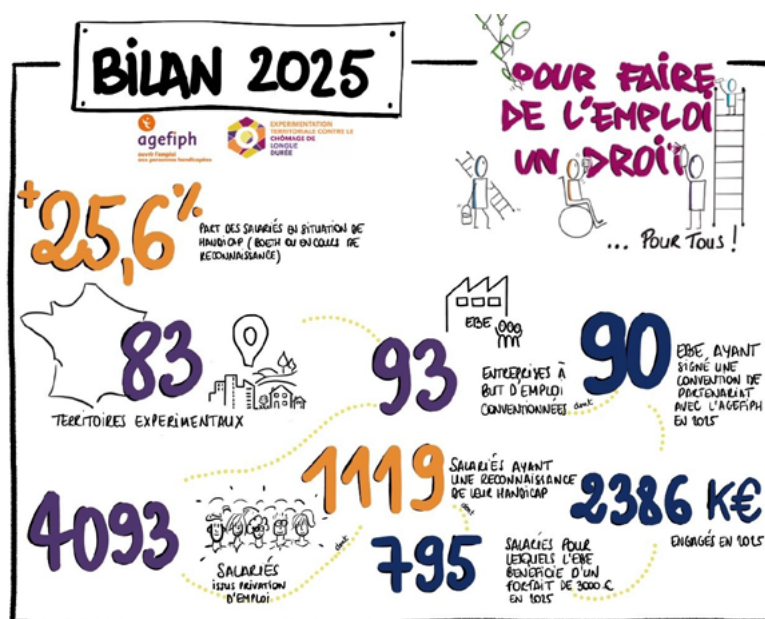
agefiph

ouvrir l'emploi
aux personnes handicapées

MARS 2026

Le partenariat, conclu dès 2019 entre l'Agefiph et les associations ETCLD et TZCLD, a pour origine le constat de l'impact de l'expérimentation Territoires zéro chômeur de longue durée sur l'inclusion dans l'emploi. L'évolution du nombre de salariés en situation de handicap dans les entreprises à but d'emploi croît chaque année : 21,2% des salariés présents dans les Entreprises à but d'emploi (EBE) en 2021, estimation à 23% à fin 2022, 24,18 % fin 2023, près de 26 % sont en situation de handicap reconnue administrativement fin 2024 et fin 2025.

Cette progression est directement liée au conventionnement de nouvelles EBE, qui comptent parmi les premiers salariés embauchés un nombre important de personnes en situation de handicap. Cela se vérifie avec la clôture de l'appel à candidature : aujourd'hui, il y a une stabilisation du nombre d'EBE et des effectifs. Depuis le début de l'expérimentation, ce sont au moins 1 516 personnes en situation de handicap qui ont été embauchées dans les EBE.



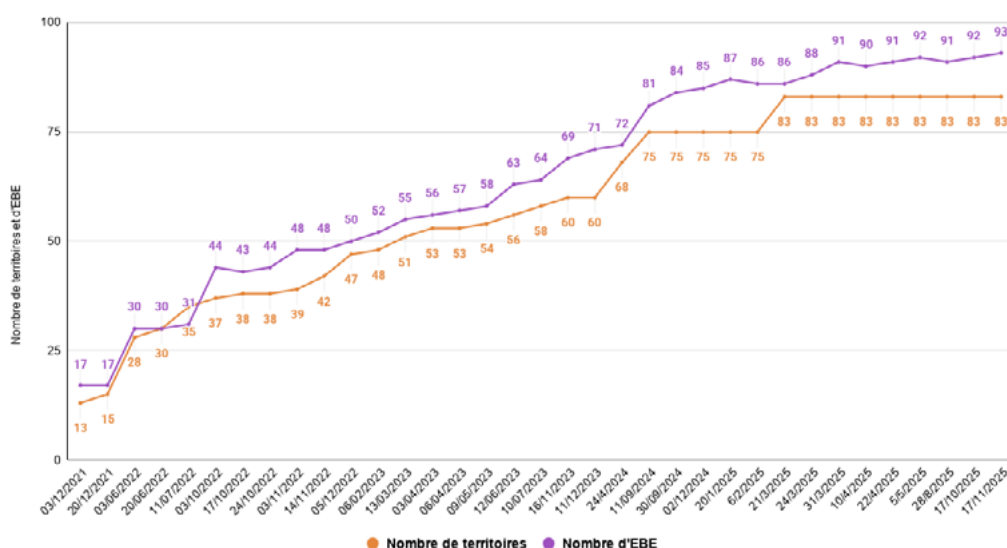
Cette illustration reprend les périodes de contractualisation (entre 6 mois et 1 an). Le soutien de l'Agefiph est conséquent : 8 137 900€ sur 6 ans ½ pour les entreprises à but d'emploi et 420 000 € pour chacune des associations nationales (ETCLD et TZCLD) sur cette même durée. Ces dernières mettent en place des actions de sensibilisation auprès des acteurs (CLE et EBE) des projets émergents et expérimentaux, valorisent les bonnes pratiques, coordonnent et développent différents travaux sur le sujet du handicap.

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

La 2^{de} loi d'expérimentation votée en décembre 2020 a approuvé et validé l'élargissement du projet à un minimum de cinquante nouveaux territoires. Ainsi, il a été confié au Fonds d'expérimentation la mission de proposer un cahier des charges et d'analyser les candidatures de projets des territoires volontaires afin de proposer les candidatures des projets matures pour habilitation au Ministre du travail. Les premières analyses ont commencé à l'automne 2021, permettant de soumettre les premières habilitations en novembre de la même année. **En 2025, ce sont 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.**

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

Source : ETCLD - SI NotreXP



En 2025, ce sont 90 entreprises à but d'emploi qui sont concernées par le partenariat avec l'Agefiph, dans les territoires habilités.

2. ORGANISATION DE LA POLITIQUE INCLUSIVE DANS LES EBE

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

3. LA FONCTION DE RÉFÉRENT HANDICAP DANS L'EBE

104 référents handicap, c'est le nombre de personnes exerçant cette mission au sein des 87 EBE ayant répondu à l'évaluation. Il est à noter que 9 EBE sur les 87 n'en ont pas encore. Certaines EBE en ont plusieurs (jusqu'à 4), mais cela n'est pas proportionnel aux effectifs. En moyenne, il y a 1 référent handicap pour 29 salariés.

4. DÉMARCHES DE RECONNAISSANCE ADMINISTRATIVES RÉALISÉES OU EN COURS

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

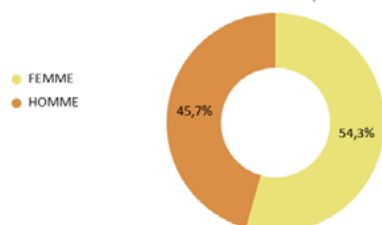
Au moins 420 démarches de reconnaissance de handicap ont été initiées une fois la personne embauchée dans l'EBE.

5. QUELQUES DONNÉES CHIFFRÉES

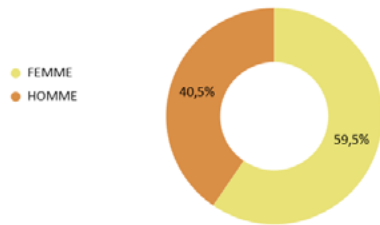
Les données ci-dessous exposent les informations pour l'ensemble des salariés en EBE, en décembre 2025, sur la totalité de l'expérimentation comparativement aux données communiquées dans le bilan pour les personnes en situation de handicap dans les EBE.

GENRE

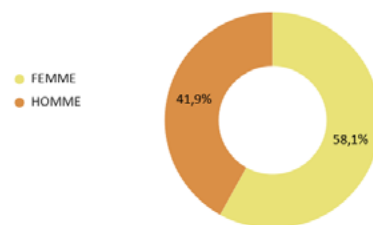
Répartition du genre des salarié-e-s issu-e-s de la PDE en situation de handicap



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

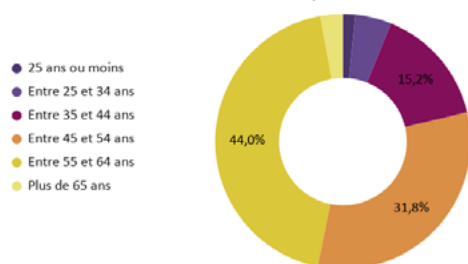


Répartition du genre de l'ensemble des salarié-e-s issu-e-s de la PDE

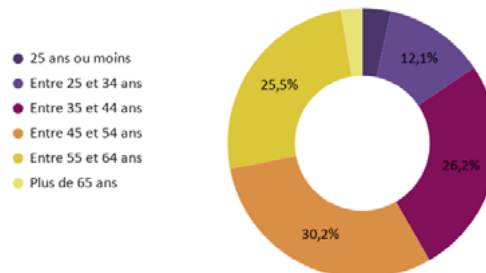


ÂGE

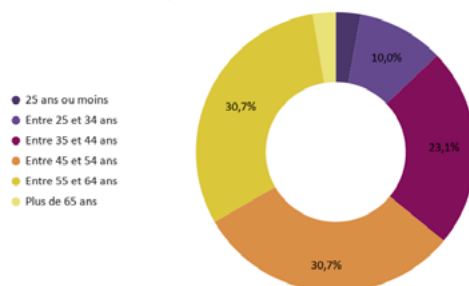
Répartition de l'âge des salarié-e-s issu-e-s de la PDE en situation de handicap



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

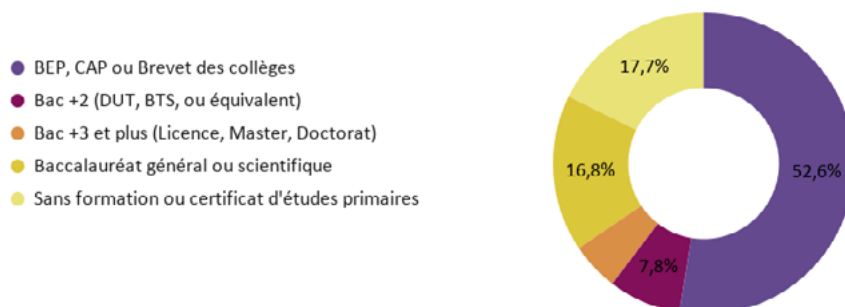


Répartition de l'âge de l'ensemble des salarié-e-s issu-e-s de la PDE

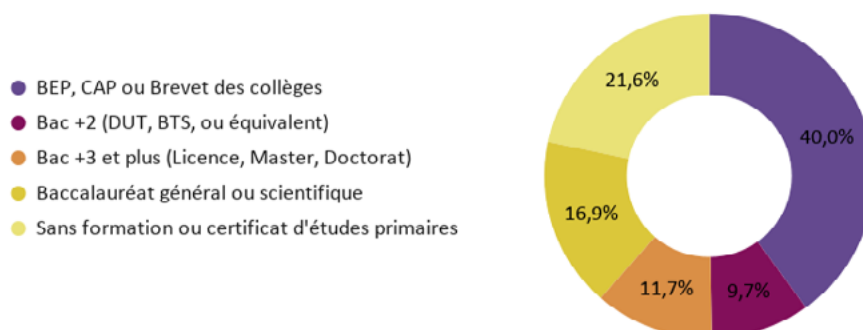


NIVEAU DE FORMATION

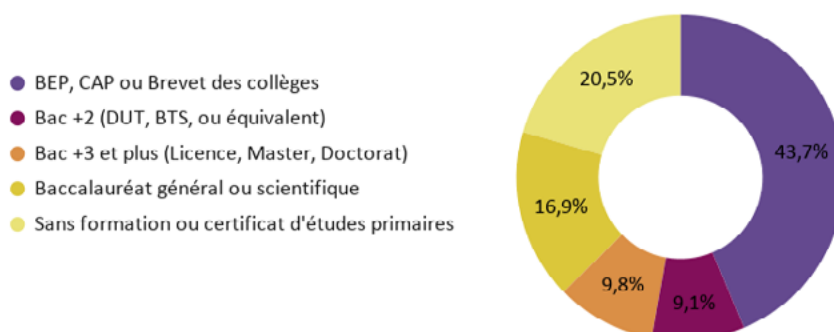
Répartition du niveau de diplôme des salarié-e-s issu-e-s de la PDE en situation de handicap



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



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



ÉVOLUTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Une partie des personnes en situation de handicap (reconnues ou en cours de reconnaissance) connaissent une évolution de leur temps de travail après la signature de leur contrat : 35,56 %.

Cela porte à :

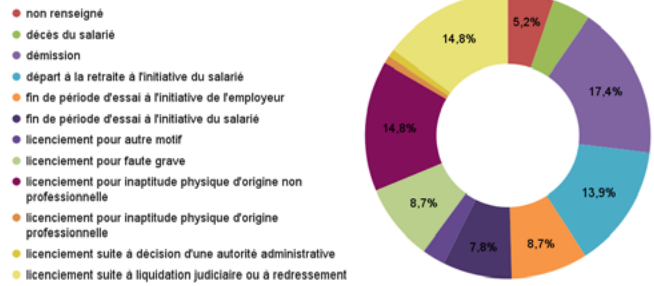
- 261 personnes (22,6%) concernées par un temps de travail qui a augmenté par rapport au temps de travail défini lors de l'embauche.
- 149 personnes (12,9%) concernées par un temps de travail qui a diminué par rapport au temps de travail défini lors de l'embauche.
- 744 personnes (64,5%) concernées par un maintien du temps de travail prévu au moment de leur intégration dans le collectif de travail des entreprises à but d'emploi.

MOTIF DE SORTIE

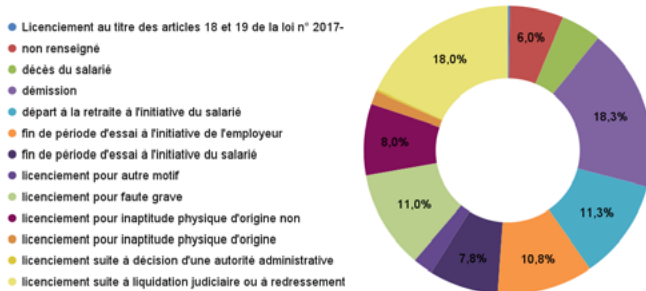
depuis le début de l'expérimentation

Les licenciements qui interviennent pour inaptitude sont assez marqués pour les salariés en situation de handicap. Il est à noter que cette situation intervient majoritairement avec l'évolution de maladies graves. Des liens plus étroits avec la médecine de travail pourraient permettre l'anticipation de certaines des autres situations.

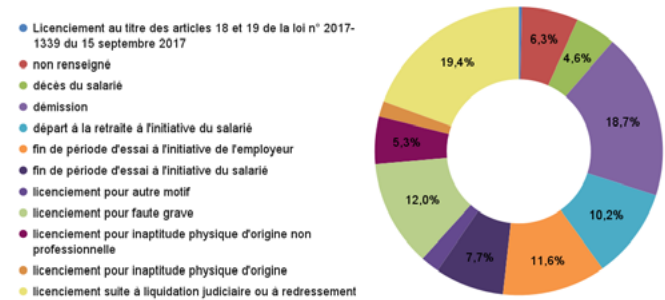
Répartition des motifs de ruptures de contrats sur l'année 2025 des salarié-e-s issu-e-s de la PDE en situation de handicap



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



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



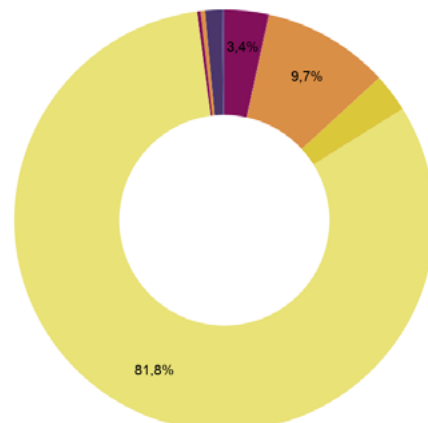
SITUATION D'ENCADREMENT

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

RÉPARTITION DES TITRES DE BOETH

Répartition des titres de BOETH

- AAH
- 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)
- BOETH sans type indiqué
- En cours de reconnaissance
- RQTH
- Titulaire d'une allocation ou rente d'invalidité
- Titulaire d'une pension d'invalidité pour invalidité réduisant d'au moins 2/3 la capacité de travail
- Titulaire de la carte 'mobilité inclusion' portant la mention 'invalidité'
- Victime d'accident du travail ou de maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaire d'une rente



MANAGEMENT INCLUSIF

Le management inclusif constitue un principe central des Entreprises à But d'Emploi (EBE), fondé sur l'adaptation du travail aux capacités et aux parcours des salariés. Il s'appuie sur un référentiel actualisé en 2024-2025 structuré autour de quatre axes : **l'intégration, le management, l'organisation du travail et l'adaptation de l'emploi**. L'intégration repose principalement sur des entretiens, l'observation au poste et des dispositifs d'accompagnement comme le tutorat ou le travail en binôme. Le management privilégie l'écoute, l'individualisation et une progression graduée vers l'autonomie, fondée sur la confiance et le droit à l'erreur. L'organisation du travail vise à prévenir les tensions en instaurant un cadre clair, une répartition équitable des tâches et une régulation de proximité. L'adaptation et le maintien dans l'emploi reposent sur l'ajustement des missions, le soutien du collectif et la mobilisation de partenaires spécialisés, notamment pour les situations de handicap, de troubles de santé mentale ou d'addictions.

Il s'agit de concilier accompagnement individuel et équilibre du collectif de travail.

PISTES D'ENSEIGNEMENTS ISSUS DU PARTENARIAT

1. Une forte présence des personnes en situation de handicap au sein des personnes privées durablement d'emploi, un volontariat qui s'exprime grâce à l'aller-vers réalisé par les CLE.
2. Des conditions d'emploi adaptées aux situations de handicap (temps choisi, multi-activités, adaptation des missions, management inclusif...).
3. Une stabilisation des situations individuelles qui génère un risque de non renouvellement du statut de travailleur handicapé après l'embauche.
4. Des ruptures de parcours encore fréquentes pour raisons de santé.
5. Un rôle clé mais encore fragile des référents handicap dans les EBE.



**Retrouvez le bilan complet
sur etcd.fr
dans les prochaines semaines**



EXPÉRIMENTATION
TERRITORIALE CONTRE LE
CHÔMAGE DE
LONGUE
DURÉE



agefiph

ouvrir l'emploi
aux personnes handicapées



... POUR TOUS !