L'ACCESSIBILITÉ DES EMPLOIS EN EBE

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

BILAN DU 1ER SEMESTRE 2026

EXPÉRIMENTATION TERRITORIALE CONTRE LE CHÔMAGE DE LONGUE DURÉE

agefiph
ouvrir l'emploi aux personnes handicapées

Juillet 2026

SOMMAIRE

1-CONTEXTE....2

1.1 Rappel des fondamentaux du partenariat entre l'expérimentation TZCLD et l'Agefiph 2
1.2 Débats parlementaires et perspectives 3
1.3 Situation de l'expérimentation....3

2 - BILAN DES ENTREPRISES À BUT D'EMPLOI AU 1ER SEMESTRE 2026 4

2.1 Le statut BOETH dans les entreprises à but d'emploi 5
2.1.1 Caractéristiques....5

2.2 Informations sur les salarié·es des EBE.... 7
2.2.1. Genre 7
2.2.2. Âge....8
2.2.3. Niveau de formation....9
2.2.4. Salarié·es en situation de handicap encadrant·es 9

2.3. Organisation de la politique inclusive dans les EBE :....10
2.3.1. L'emploi en EBE : 10
Temps de travail 10
Ancienneté.... 11
Motifs de sortie. 12
2.3.2. Référent·es handicap 14
2.3.3. Mobilisation de l'offre de services de l'Agefiph.... 14
2.3.4. Sécurité et santé au travail 15
L'ancrage de la sécurité dans le management quotidien.... 15
Le partage de l'évaluation des risques 15
Une montée en compétence accompagnée.... 15
Évolution des relations avec la médecine du travail 16

CONCLUSION....17

INTRODUCTION

Ce bilan intermédiaire permet de faire un point avant la fin de la convention de partenariat conclu, depuis 2019, entre l'Agefiph et l'équipe expérimentale.
Il s'agit de revenir sur les dernières évolutions concernant le handicap dans les Entreprises à But d'Emploi (EBE), sur les actions mises en place, le profil des personnes concernées, mais également sur les derniers enseignements observés.

L'objectif est d'avoir une photographie ajustée au moment où se tiennent différents événements : l'Assemblée générale et les journées de l'équipe expérimentale d'ETCLD dont le fil rouge a été cette année la thématique du handicap et de l'inclusion, la fin de la période couverte par la convention initiale entre l'Agefiph et le projet Territoires zéro chômeur de longue durée, et la période des négociations concernant les modalités de poursuite du partenariat.

Comme chaque année, un bilan complet sera rédigé avec l'ensemble des données 2026, collectées auprès des EBE. Ce bilan intermédiaire couvrant la période du premier semestre 2026 a donc été adapté : les questions relatives aux plans d'actions et à l'usage du forfait seront traitées dans le bilan annuel. Les données individuelles et collectives sont issues de la période du 1er janvier 2026 au 30 avril 2026.

91 EBE sur les 93 conventionnées ont transmis les données permettant la rédaction de ce bilan intermédiaire. Une EBE est actuellement en procédure judiciaire et n'a plus de salarié·es et une EBE n'a pas transmis d'information dans le cadre du bilan.

En parallèle de ces travaux, un document Bilan et Perspectives est en cours d'élaboration pour éclairer et argumenter la construction des suites du partenariat dans le cadre de la pérennisation du projet Territoires zéro chômeur de longue durée.

1. CONTEXTE

1.1 RAPPEL DES FONDAMENTAUX DU PARTENARIAT ENTRE L'EXPÉRIMENTATION TZCLD ET L'AGEFIPH[1]

Une première convention de partenariat, précédée d'une enquête[2], a été signée en octobre 2019 entre l'Agefiph, le Fonds d'expérimentation ETCLD et l'association TZCLD, afin de soutenir la politique d'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap 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'accès à 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 (compensation, aménagement des postes de travail…). Ce financement combine 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.

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

- S'appuyer sur les acteurs locaux experts des questions liées au handicap et à l'emploi pour l'identification des personnes privées durablement d'emploi en situation de handicap,
- Maximiser le recours aux droits des travailleurs en situation de handicap et faciliter les démarches administratives des EBE et de leurs salarié·es,
- Adapter l'organisation du travail : mise en place des conditions pour développer 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 créer une dynamique et 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, le renouvellement régulier 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 le Fonds d'expérimentation, sur la base des bilans individuels produits par les équipes des EBE. Il est important de relever, en plus du rôle des EBE, l'action des équipes projet des CLE pour sensibiliser les volontaires aux questions du handicap et de l'accès aux droits, mais également à la mobilisation de solutions d'emploi auprès des acteurs économiques en présence dans les territoires.

[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

En 2026, ce bilan intermédiaire correspondant au 1er semestre 2026 est produit en plus du Bilan annuel des EBE arrêté à fin décembre 2026. Cette organisation a été convenue entre les parties compte tenu de la modification du calendrier de la fin de l'expérimentation (prolongation de 6 mois), mais également pour répondre à la nécessité de nourrir les négociations concernant la poursuite du partenariat au-delà du 31 décembre 2026.

1.2 DÉBATS PARLEMENTAIRES ET PERSPECTIVES

Après deux lois successives d'expérimentation (LOI n°2016-231 du 29 février 2016 d'expérimentation territoriale visant à résorber le chômage de longue durée et LOI n° 2020-1577 du 14 décembre 2020 relative au renforcement de l'inclusion dans l'emploi par l'activité économique et à l'expérimentation "territoire zéro chômeur de longue durée"), une proposition de loi portée par le député Stéphane Viry a été déposée et les débats parlementaires se sont engagés pour inscrire la pérennisation du projet Territoires zéro chômeur de longue durée après la fin de l'expérimentation.
Après une première adoption à l'unanimité par l'Assemblée nationale le 27 janvier 2026, le texte vient d'être adopté également à l'unanimité par le Sénat le 9 juin dernier. Le texte poursuit donc le processus de validation avec un passage à venir à l'Assemblée nationale. Les acteurs de l'expérimentation et le Ministre du Travail portent le même objectif d'un vote avant la fin de l'année 2026.

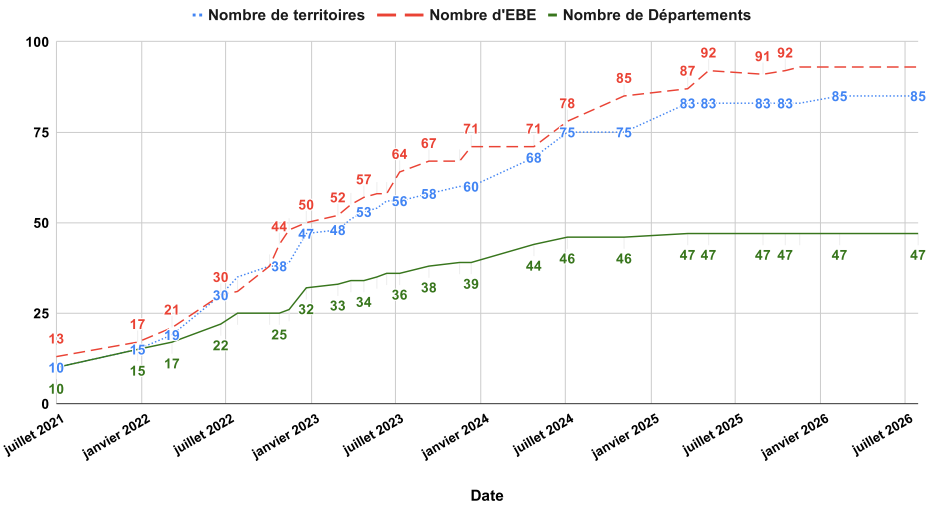
1.3 SITUATION DE L'EXPÉRIMENTATION

Au 30 juin 2026, l'expérimentation compte 85 territoires habilités. En effet, deux nouveaux territoires ont rejoint l'équipe expérimentale le 11 février 2026, suite à la publication du Décret en Conseil d'Etat : Pézenas (34) et Méan Penhoët Herbins (Saint Nazaire - 44).
Le nombre d'entreprises à but d'emploi n'a quant à lui pas évolué pour le moment : 93 entreprises à but d'emploi sont conventionnées au 30 juin 2026.
Au regard des données issues de la paie, elles emploient 3 936 personnes issues de la privation durable d'emploi parmi les 4 314 salarié·es de l'expérimentation.

Tout comme 2025, 2026 est caractérisée par un contexte budgétaire particulier, suite à l'adoption d'une loi spéciale pour le budget national en début d'année. Dans un environnement significativement plus contraint que celui des exercices antérieurs, l'expérimentation a été impactée par l'annonce d'un gel des effectifs. Suite à la mobilisation forte des acteurs, le Ministre a accordé, par la suite, une enveloppe complémentaire pour accompagner les entreprises à but d'emploi nouvellement conventionnées afin de leur donner les moyens de monter en charge, en intégrant de nouvelles personnes privées durablement privées d'emploi pour développer leurs activités, mais également pour permettre l'ouverture d'EBE dans les territoires actuellement sans entreprise à but d'emploi.

Cette situation budgétaire impacte la dynamique de l'expérimentation, dans un contexte de ralentissement mécanique lié à l'arrêt des habilitations (depuis 2024) et par voie de conséquence de conventionnement de nouvelles EBE dans ces nouveaux territoires.
Les projections ont donc été revues pour prendre en compte ces paramètres.

Evolution du nombre de territoires habilités et d'EBE conventionnées

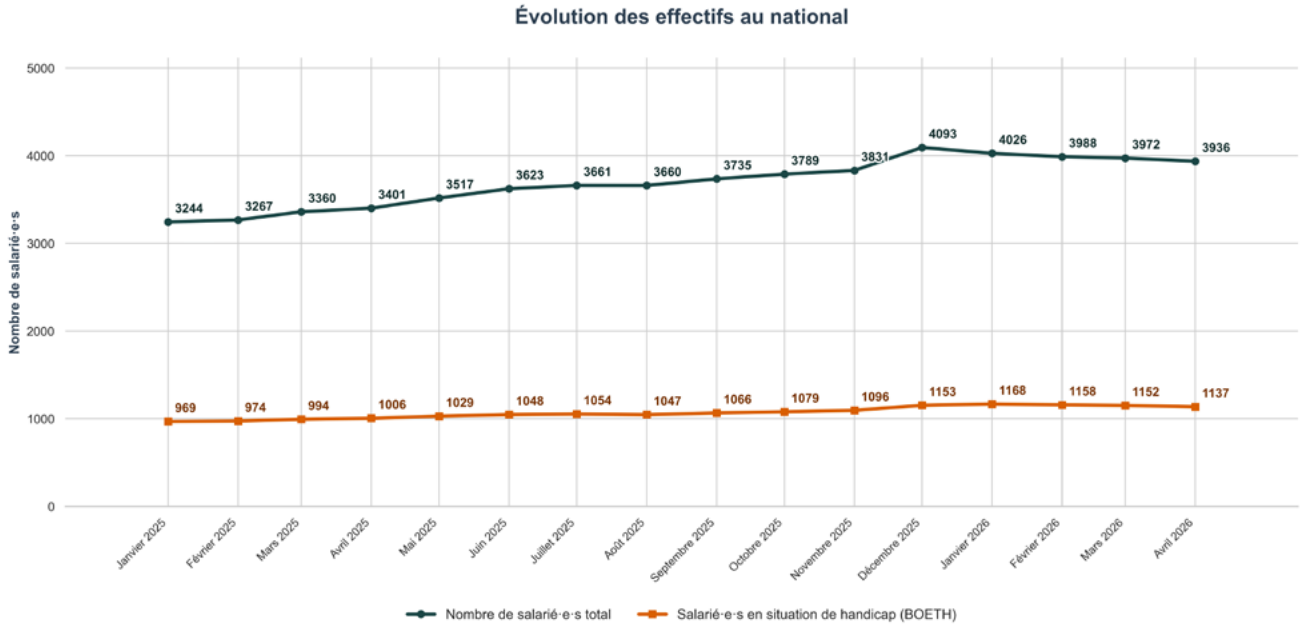


2. BILAN DES ENTREPRISES À BUT D'EMPLOI AU 1ER SEMESTRE 2026

Le présent document a pour objectif de faire un point de situation permettant de travailler sur les perspectives du partenariat au regard de la décision prise par les administrateurs de l'Agefiph de poursuivre le soutien au projet Territoires zéro chômeur de longue durée, dans les conditions actuelles, jusqu'à la fin de l'année 2026.

Des indicateurs d'évaluation ont été définis et fixés pour homogénéiser et fiabiliser les données à analyser dans le cadre du partenariat. 88 EBE ont saisi des indicateurs dans les deux formulaires ou l'un des deux. Ce sont également 1 181 salarié·es dont le profil peut être analysé (formulaire individuel saisi par les EBE). Il est à noter qu'une EBE bénéficiaire du partenariat est absente de ce bilan.
La situation de handicap concerne à la fois les personnes qui ont une reconnaissance administrative de leur handicap, mais également les personnes qui sont 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.

Evolution du nombre de territoires habilités et d'EBE conventionnées



La progression/stabilisation des embauches au premier semestre 2026 est à mettre en parallèle de la situation de l'expérimentation : peu de territoires sont sans EBE (4), contexte budgétaire contraint.

Les deux courbes présentées ci-dessous marquent pour la première fois depuis le début de l'expérimentation une légère baisse progressive sur plusieurs mois. En effet, cela s'explique par un contexte budgétaire contraint dont l'expérimentation a dû tenir compte. Sur la fin de l'année 2025 et le début d'année 2026, un gel des effectifs au 31 décembre 2025 a été acté, impactant les recrutements et la montée en charge des effectifs dans les entreprises à but d'emploi. Le Ministère du Travail a été sensible aux arguments de l'expérimentation et a décidé de la soutenir en attribuant un enveloppe complémentaire. Par anticipation, nous pouvons imaginer une très légère progression des effectifs sur la fin de l'année 2026.
Au regard de la situation, il faut donc interpréter les données du graphique ci-dessus comme suit : au moins **1 137 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 30 avril 2026 :**

- **28,96 % des effectifs issus de la privation durable d'emploi,**
- **27,93 % 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 dans notre système d'information pour des questions de RGPD.

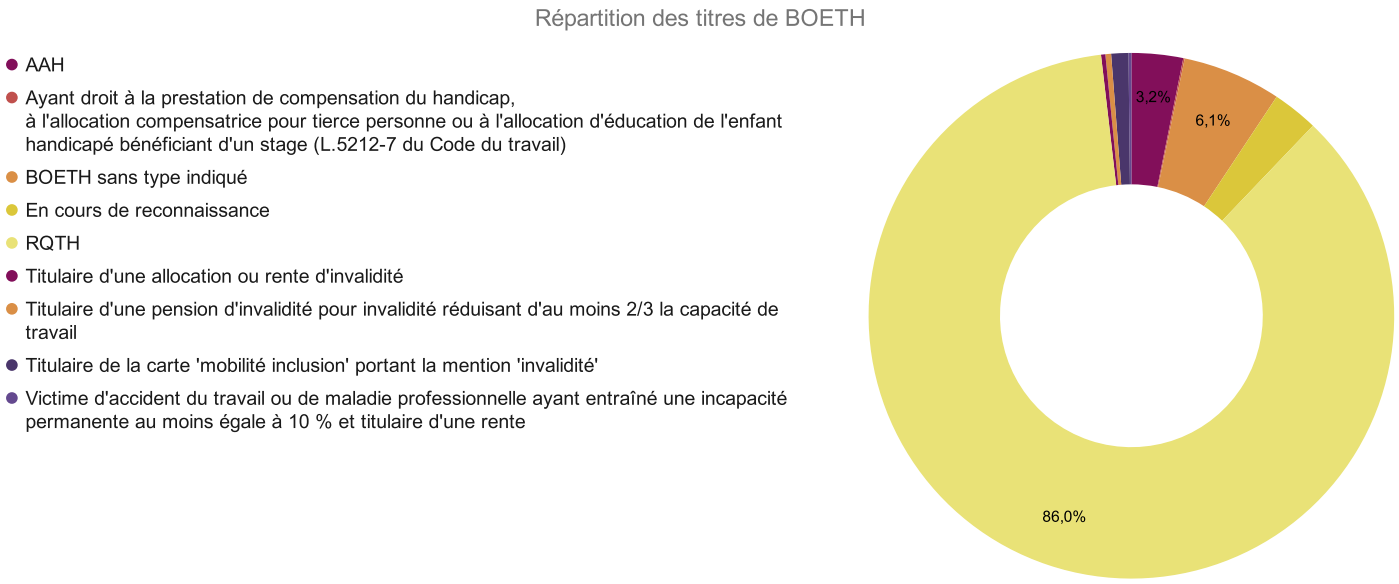
Par ailleurs, il peut être noté que plusieurs salarié·es (19) sont toujours en situation de handicap, mais que le renouvellement de leur titre n'a pas été réalisé, soit volontairement, soit en raison de difficultés à obtenir les rendez-vous nécessaires. Plusieurs EBE ont également mis en évidence la non-transmission des titres par les salarié·es, ne permettant pas la prise en compte du statut de BOETH dans les données issues de la paie.
Pour autant, les entreprises à but d'emploi, et plus particulièrement les services RH, se dotent progressivement d'outils leur permettant de suivre les documents administratifs de reconnaissance de handicap et de rappeler aux salarié·es l'importance de procéder au renouvellement de leur statut.

Comme précisé précédemment dans ce document, ce bilan intermédiaire comprend les données du 1er semestre 2026, sur la base des données saisies par les entreprises à but d'emploi, dans le courant du mois de mai 2026, et des données issues de la paie d'avril 2026.
Ces informations seront ajustées et complétées à l'occasion de la saisie annuelle qui interviendra sur le mois de décembre 2026.

2.1 LE STATUT BOETH DANS LES ENTREPRISES À BUT D'EMPLOI

2.1.1 - CARACTÉRISTIQUES

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 issus de la privation durable d'emploi. Ces éléments sont complétés par d'autres indicateurs définis conjointement avec l'Agefiph.



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

- **type 01**[3] "Travailleur reconnu handicapé par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées" - pour **978 salarié·es** sur les 3936, soit 86,04 % ;
- **type 02**[4] "Victime d'accident du travail ou de maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaire d'une rente" - **pour 2 salarié·es** (0,18 %) ;
- **type 03**[5] "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 12 salarié·es** (1,05 %) ;
- **type 08** intitulé "Titulaire de l'allocation aux adultes handicapés" - **pour 36 salarié·es** (3,16 %) ;
- **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 %) ;
- **69 salarié·es** sont reconnus BOETH, mais la caractérisation du type n'est pas connue, ce qui représente 6,06% 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 données issues des paies.

Il est à noter que **32 salarié·es sont en cours de reconnaissance** à date dans les effectifs des EBE, soit 2,81 % des informations saisies.

[3] 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).

[4] titre délivré par les CPAM ou la MSA.

[5] titre délivré par les CPAM ou la MSA.

Par ailleurs, 68 salarié·es non issu·es de la privation durable d'emploi sont aussi en situation de handicap (reconnue ou en cours de reconnaissance). Leur profil ne peut être comptabilisé via le système d'information.

Renouvellement des titres :
Il est observé une baisse du nombre de profils renseignés par les entreprises à but d'emploi : 1 247 en 2025 et 1 181 pour le 1er semestre 2026. Cela peut s'expliquer par le départ du·de la salarié·e de l'entreprise dans le courant de l'année 2025, mais également pour une autre raison qu'il sera nécessaire d'approfondir avec les équipes : le non renouvellement du titre de BOETH des personnes en situation de handicap. Cette remarque a été formulée lors du bilan des EBE de 2025 et il convient de pouvoir approfondir ce sujet afin d'identifier les moyens à mobiliser pour sensibiliser les personnes sur leur intérêt à conserver le statut de BOETH et/ou de trouver des ressources pour les soutenir dans leurs démarches. A l'occasion de ce bilan, les EBE déclarent que 19 personnes n'ont pas souhaité renouveler leur titre.

Les situations qui sont évoquées par les entreprises à but d'emploi sont de plusieurs natures :

- administratives : les dates d'échéances ne sont pas répertoriées et les titres arrivent à leur terme sans anticipation de renouvellement.
- techniques : les délais d'instruction des dossiers peuvent dépasser la date de fin de validité menant à une période de non couverture de la validité du titre.
- personnelles : certaines personnes ne souhaitent pas s'engager dans le renouvellement de titre, soit parce que la demande leur semble trop difficile, complexe, soit parce que ces personnes n'identifient pas d'utilité, l'EBE devant adapter l'emploi aux capacités et aux compétences des salarié·es.
- médicales : la situation évoluant positivement, le renouvellement du titre n'est pas nécessaire.

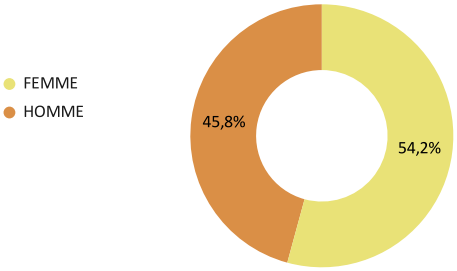
Parmis les 12 EBE ayant fait état de salarié·es ne souhaitant pas renouveler la reconnaissance de leur handicap, plusieurs indiquent avoir mis en place des entretiens spécifiques, conseillé d'aller consulter un professionnel de santé ou un travailleur social, organisé des sessions de sensibilisation avec des partenaires présents au sein du Comité local pour l'emploi, interpellé la médecine du travail pour avoir un relai/soutien, argumenté les intérêts de la reconnaissance d'un handicap…

Pour soutenir les entreprises à but d'emploi dans l'accompagnement de ces situations, plusieurs pistes sont envisagées : lien avec le service de santé au travail, montée en compétences sur la question des droits (différence entre invalidité et RQTH notamment).

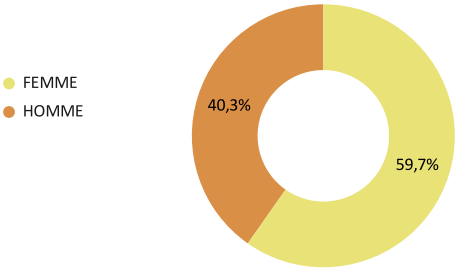
2.2 INFORMATIONS SUR LES SALARIÉ·ES DES EBE

2.2.1 - GENRE

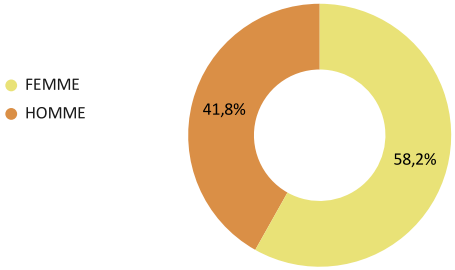
Répartition du genre des salarié·e·s issu·e·s de la PDE en situation de handicap



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



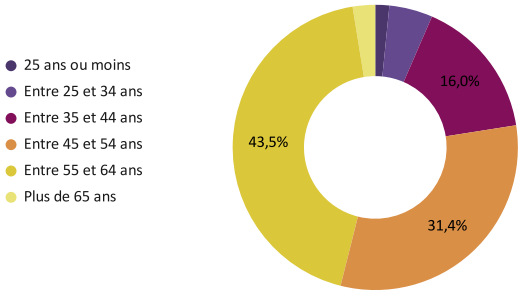
Répartition du genre de l'ensemble des salarié·e·s issu·e·s de la PDE



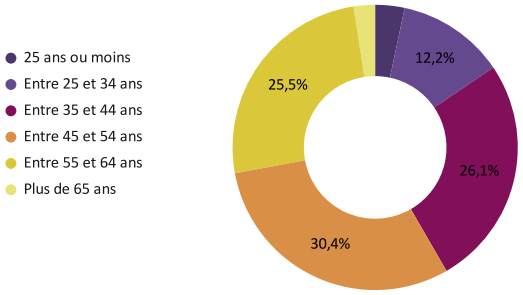
Les hommes, minoritaires en EBE, sont davantage en situation de handicap que les femmes.

2.2.2 - ÂGE

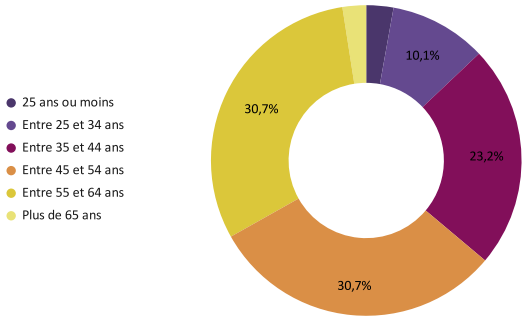
Répartition de l'âge des salarié·e·s issu·e·s de la PDE en situation de handicap



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



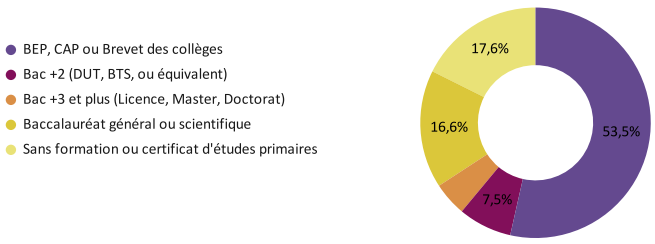
Parmi les salarié·es issu·es de la privation durable d'emploi, la tranche des 45 ans et plus représente :

- 77,48 % des salarié·es issu·es de la privation durable d'emploi en situation de handicap,
- 58,34 % des salarié·es issu·es de la privation durable d'emploi qui ne sont pas en situation de handicap,
- 63,87 % des effectifs des entreprises à but d'emploi.

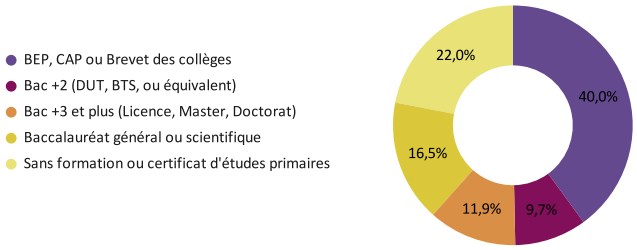
L'écart est largement centré sur la tranche des 55-64 ans, puisque les salarié·es en situation de handicap ont 18,1 points de plus que la même tranche d'âge pour les personnes qui ne sont pas en situation de handicap.

2.2.3 - NIVEAUX DE FORMATION

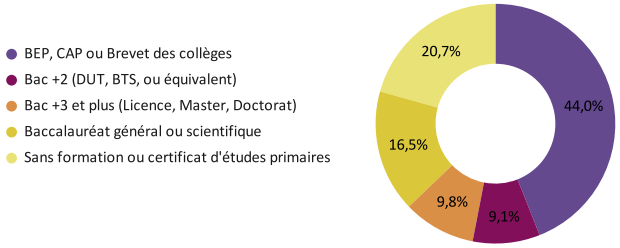
Répartition du niveau de diplôme des salarié·e·s issu·e·s de la PDE en situation de handicap



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



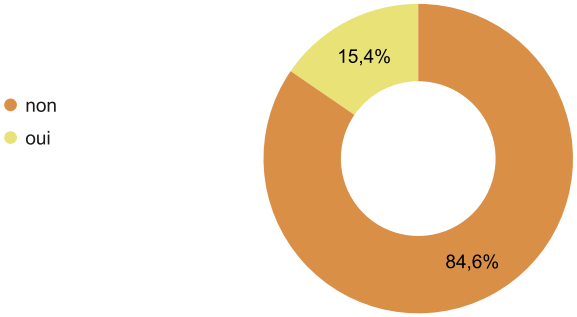
Répartition du niveau de diplôme de l'ensemble des salarié·e·s issu·e·s de la PDE



Parmi les salarié·es en situation de handicap, la catégorie la plus représentée concerne les “BEP, CAP ou Brevet des collèges” pour 53,53%, ce qui est 13,5 points de plus que pour les salarié·es issu·es de la privation durable d’emploi qui ne sont pas en situation de handicap.
La catégorie “Bac +3 et plus (Licence, Master, Doctorat)” est un peu moins concernée par les personnes en situation de handicap (- 9,8 points), de même que la catégorie “Sans formation ou certificat d’études primaires” (+ 4,3 points).

2.2.3 - SALARIÉ·ES EN SITUATION DE HANDICAP ENCADRANT·ES

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



15,4% 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 du 1er semestre 2026 occupent **des postes d’encadrement**. C’est 5 points de plus qu’à la fin de l’année 2025 (10,9 %).

2.3 ORGANISATION DE LA POLITIQUE INCLUSIVE DANS LES EBE

Dans le cadre du partenariat, des plans d'action sont construits par les entreprises à but d'emploi afin d'organiser concrètement la politique inclusive au sein des collectifs de travail.
Plusieurs axes sont développés :

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

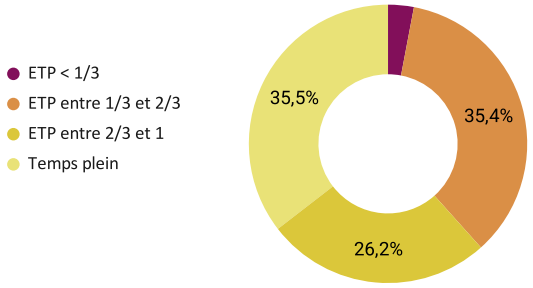
Cette déclinaison permet de structurer l'organisation interne et le bilan de l'année 2026 permettra de faire le point sur les différents axes.

2.3.1 - L'EMPLOI EN EBE

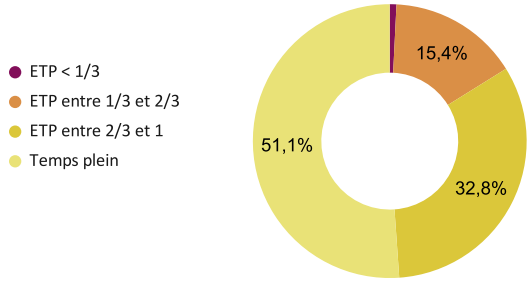
TEMPS DE TRAVAIL

La synthèse de pilotage éditée en juin 2026[6] précise que la durée moyenne contractuelle des emplois en entreprises à but d'emploi est de **29h par semaine, soit 0,83 ETP.**

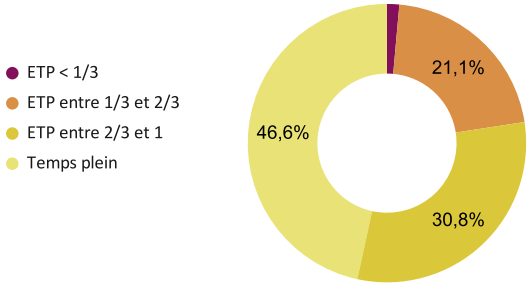
Répartition du temps de travail contractuel des salarié·e·s issu·e·s de la PDE en situation de handicap



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



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



Les variations de volumes de temps de travail se manifestent principalement sur les catégories suivantes :

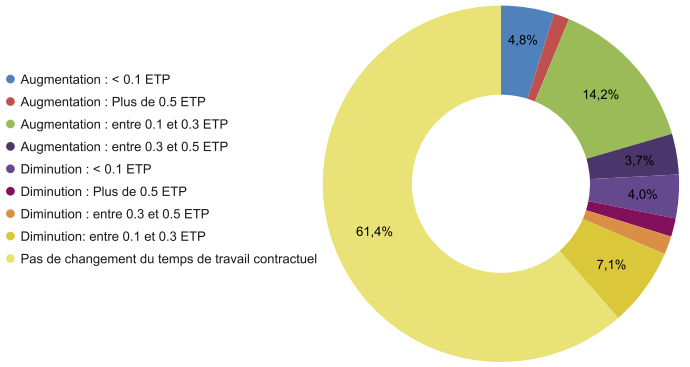
- temps plein : différence de 15,6 points entre la situation des salarié·es BOETH et les salarié·es non BOETH (plus concernés),
- entre ⅓ et ⅔ d'un plein temps : différence de 20 points entre la situation des salarié·es BOETH (plus concernés) et les salarié·es non BOETH.

[6] *Chiffres clés 2025*

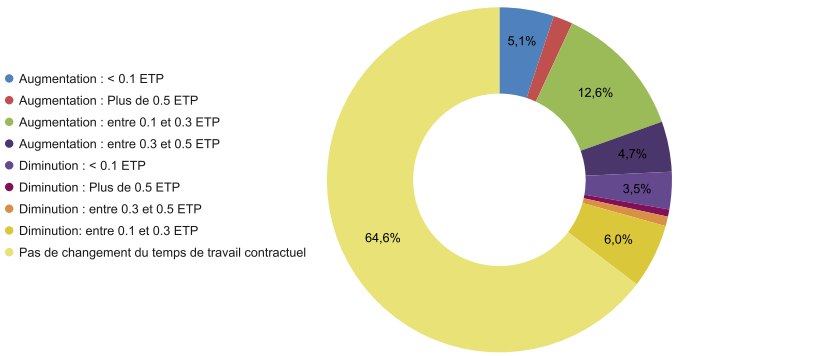
Les variations de volumes de temps de travail se manifestent principalement sur les catégories suivantes :

- temps plein : différence de 15,6 points entre la situation des salarié·es BOETH et les salarié·es non BOETH (plus concernés),
- entre ⅓ et ⅔ d'un plein temps : différence de 20 points entre la situation des salarié·es BOETH (plus concernés) et les salarié·es non BOETH.

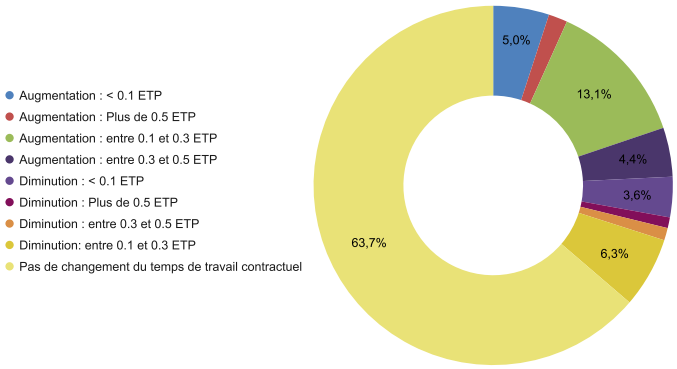
Répartition de l'évolution du temps de travail contractuel des salarié·e·s issu·e·s de la PDE en situation de handicap



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



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

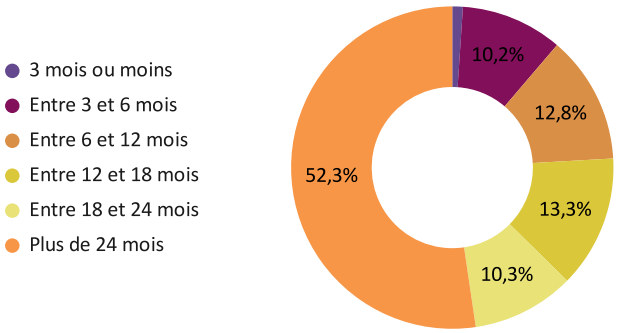


Il est à noter que la grande majorité des salarié·es ne connaissent pas d'évolution de leur temps de travail (pour 61,5% pour les salarié·es issu·es de la privation durable d'emploi en situation de handicap - 64,53% en 2025 et pour 64,7% des salarié·es issu·es de la privation durable d'emploi non BOETH - 67,24% fin 2025). Cependant, cette proportion diminue sensiblement du même nombre de points entre les deux cohortes : 3,03 points pour les personnes issues de la privation durable d'emploi en situation de handicap et de 2,53 points pour les salarié·es issu·es de la privation durable d'emploi non BOETH.

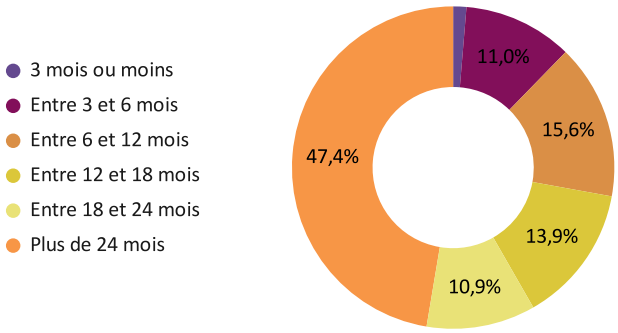
Il peut être constaté que l'évolution du temps de travail se fait à la hausse entre les données arrêtées à fin 2025 et celles arrêtées à fin avril 2026, à la fois pour les salarié·es issu·es de la privation durable d'emploi en situation de handicap (24,18 % pour le présent bilan contre 22,64% fin 2025) et pour les salarié·es issu·es de la privation durable d'emploi non BOETH : 24,26 % pour le présent bilan contre 22,96 à fin décembre 2025). La diminution du temps de travail représente quant à elle 14,42 % pour les salarié·es issu·es de la privation durable d'emploi en situation de handicap (12,92% fin 2025) contre 11,11 % pour les salarié·es issu·es de la privation durable d'emploi non BOETH (9,86% fin 2025). Nous pouvons donc considérer que les données évoluent proportionnellement.

ANCIENNETÉ

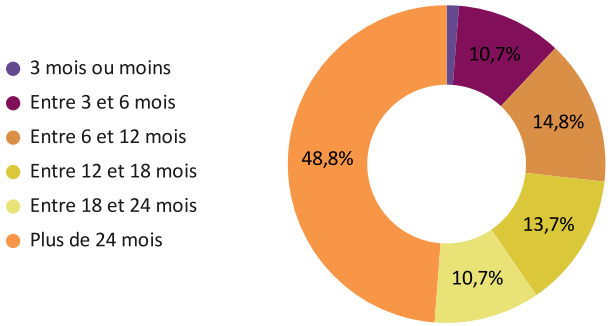
Répartition de l'ancienneté des salarié·e·s issu·e·s de la PDE en situation de handicap



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



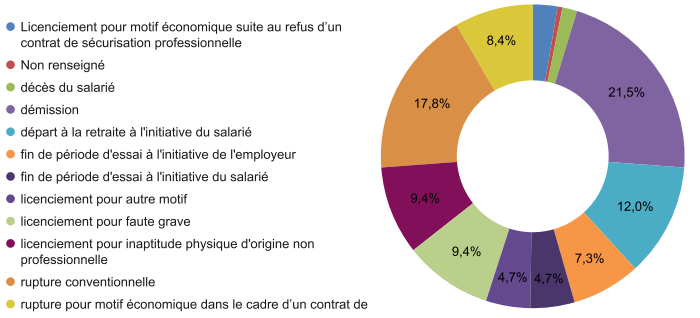
Répartition de l'ancienneté de l'ensemble des salarié·e·s issu·e·s de la PDE



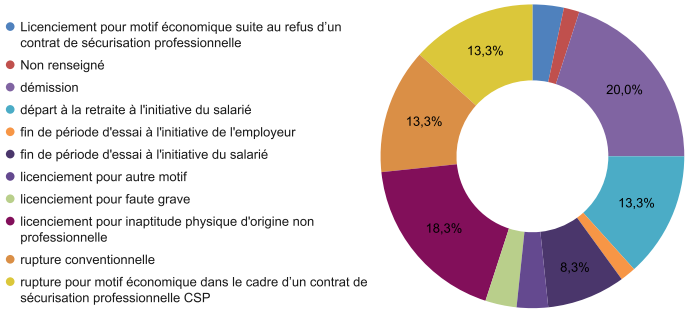
Il peut être remarqué que les salarié·es en situation de handicap dans les collectifs de travail en entreprise à but d'emploi ont une ancienneté supérieure aux autres salarié·es issu·es de la privation durable d'emploi (5 points pour la catégorie d'une ancienneté de plus de 24 mois). Cela témoigne d'une plus grande stabilité dans l'emploi et souligne l'importance de l'adaptation de l'emploi à la personne, notamment sur la question du vieillissement.

MOTIFS DE SORTIE

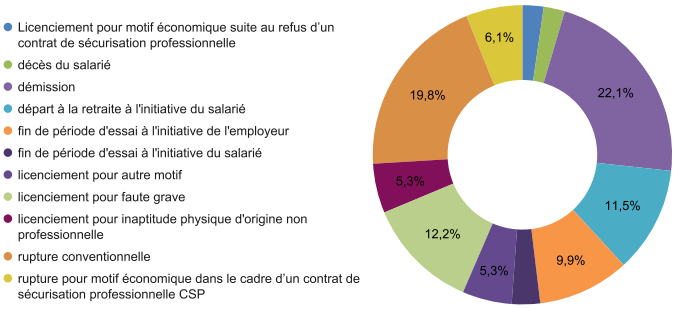
Répartition des motifs de ruptures de contrats sur le premier semestre 2026 de l'ensemble des salarié·e·s issu·e·s de la PDE



Répartition des motifs de ruptures de contrats sur le premier semestre 2026 des salarié·e·s issu·e·s de la PDE en situation de handicap



Répartition des motifs de ruptures de contrats sur le premier semestre 2026 des salarié·e·s issu·e·s de la PDE qui ne sont pas en situation de handicap



60 salarié·es en situation de handicap reconnus ou en cours de reconnaissance ont quitté leur emploi en EBE au cours du 1er semestre 2026. 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 sur cette même période, soit 191. Cette proportion est bien représentative des profils de l'expérimentation, puisque les salarié·es en situation de handicap représentent un peu moins d'un tiers des effectifs des EBE.

Concernant les différents motifs, il peut être noté une sur-représentation des licenciements pour inaptitude physique d'origine non professionnelle (11 BOETH sur 60 contre 7 non BOETH sur 131, soit +13 points) et pour les ruptures pour motif économique dans le cadre d'un contrat de sécurisation professionnelle (8 BOETH sur 60 contre 8 non BOETH sur 131, soit +7 points), alors que plusieurs motifs concernent moins les salarié·es en situation de handicap, comme la fin de la période d'essaie à l'initiative de l'employeur (1 BOETH sur 60 contre 13 non BOETH sur 131, soit - 8 points) ou encore le licenciement pour faute grave (2 BOETH sur 60 contre 16 non BOETH sur 131, soit - 9 points).

2.3.2 - RÉFÉRENTS HANDICAP

La quasi-totalité des entreprises à but d'emploi estime que la fonction de "Référent handicap" est positive et qu'elle répond aux besoins rencontrés pour 46 EBE, soit 50,55% et pour 46,15 % que la fonction ne répond pas encore totalement, mais cela signifie quand même que c'est en cours. Sur les 3 EBE qui indiquent que cette fonction ne répond pas aux besoins rencontrés, une précise qu'elle s'appuie essentiellement sur CAP Emploi et pour les deux autres, un travail d'appropriation est en cours pour l'organiser de manière opérationnelle en interne.
La fonction de Référent Handicap ne semble donc pas encore totalement opérationnelle. Cela peut s'expliquer simplement par la jeunesse des collectifs de travail et/ou des priorités fixées dans le cadre d'un contexte de montée en charge.

Il est à noter que les entreprises à but d'emploi trouvent plusieurs intérêts à cette fonction :

- permettre un espace d'écoute bienveillant et un espace de parole sécurisant : les salarié·es identifient clairement le·la référent·e et osent parler de leur handicap sans tabou, sans peur du jugement. Plusieurs entreprises à but d'emploi notent que les salarié·es se confient plus facilement au référent·e handicap, ce qui facilite la détection précoce des difficultés (facilité offerte par des échanges entre pairs),
- construire un écosystème privilégié,
- adapter les situations de travail aux besoins, avec la mise en place de moyens de compensation,
- accompagner les situations individuelles, notamment l'accès aux droits.

En revanche, la fonction rencontre parfois des limites opérationnelles, notamment le manque de temps au regard du fait que la mission peut être portée par un·e salarié·e cumulant d'autres missions, avec des compétences qui doivent être musclées au regard de la complexité des situations et des profils.

2.3.3 - MOBILISATION DE L'OFFRE DE SERVICES DE L'AGEFIPH

Les actions de compensation du handicap :
59,3% des EBE, soit 54 sur les 91 ayant répondu au formulaire, indiquent avoir mobilisé une ou plusieurs actions de compensation du handicap pour un total de 196 actions mobilisées. Une forte proportion concerne des actions de maintien dans l'emploi (128 actions soit 65%), contre 20% à l'occasion d'une prise de poste (soit 40 actions) et 14% en amont de l'intégration en EBE (pour 28 actions).

Les prestations de l'Agefiph :
Les entreprises à but d'emploi précisent également avoir mobilisé des prestations de l'Agefiph.

Nombre de prestations engagées entre janvier et avril 2026 : données déclaratives

	En amont	Prise de poste	Maintien dans l'emploi
Appuis spécifiques	4	6	28
Etudes ergonomiques	12	10	42

Nombre d'EBE avec au moins une prestation du type indiqué, entre janvier et avril 2026 : données déclaratives

	En amont	Prise de poste	Maintien dans l'emploi
Appuis spécifiques	1	5	18
Etudes ergonomiques	4	6	6

2.3.4 - SÉCURITÉ ET SANTÉ AU TRAVAIL

La sécurité et la santé au travail ne se limitent pas à une simple obligation légale. Elle constitue **un pilier du management et du projet social des EBE**, qui accueillent des publics aux parcours de vie souvent fragilisés (cumul de problématiques physiques, sociales ou psychologiques).
Leurs pratiques peuvent être regroupées et font ressortir quatre grands axes de déploiement.

L'ANCRAGE DE LA SÉCURITÉ DANS LE MANAGEMENT QUOTIDIEN

La prévention des risques s'articule autour d'une forte culture de proximité et d'une responsabilisation des équipes. Cela se traduit concrètement par des **rituels d'animation et de communication**. La sécurité est intégrée au jour le jour via des formats courts et réguliers : « quarts d'heure sécurité », « causeries », « minutes sécurité », briefs à l'arrivée ou rappels systématiques lors des réunions d'équipe hebdomadaires. Pour s'assurer de la bonne compréhension de tous (notamment des personnes ne maîtrisant pas le français), les structures déploient des outils de communication adaptés : affichages visuels (pictogrammes, images), supports en FALC (Facile À Lire et à Comprendre) au niveau des ateliers et des machines, consignes vidéos, comptes-rendus audio ... Certaines EBE ont même rendu les cours de français obligatoires pour sécuriser l'usage des postes. Un **suivi rigoureux est également indispensable** avec un contrôle quotidien du port des Équipements de Protection Individuelle (EPI), dotations individualisées et création de registres spécifiques pour consigner non seulement les Accidents du Travail (AT), mais aussi les incidents bénins ou les « presque accidents » afin de mettre en place des actions correctives immédiates et d'anticiper des situations à risque.

LE PARTAGE DE L'ÉVALUATION DES RISQUES

La conformité réglementaire est abordée de manière collaborative, associant la direction, les instances représentatives et les salarié·es. Cela se traduit par la **co-construction du DUERP** (document unique d'évaluation des risques professionnels) qui n'est pas seulement un document administratif. Il est fréquemment élaboré, mis à jour et partagé à travers des groupes de travail avec les équipes, parfois épaulés par des organismes externes comme la CARSAT ou la CCI.
Le Comité social et économique intervient activement (via des commissions dédiées ou des réunions spéciales) pour analyser les postes de travail, participer aux visites de sécurité et valider le programme annuel de prévention construit.
Le collectif de travail se structure également avec la création de postes spécialisés de sécurité et de santé au travail : cette volonté permet une forte structuration RH. Plusieurs exemples peuvent être cités : responsable ou référent·e sécurité, assistant·e de prévention des risques, animateur·rice QSE/QHSE ou encore des binômes handicap-santé.

UNE MONTÉE EN COMPÉTENCE ACCOMPAGNÉE

Pour accompagner la montée en compétence des équipes sur la sécurité et la santé au travail, plusieurs types d'actions de formation sont mises en place, que ce soit sur le volet réglementaire, technique ou comportemental :

- Des formations de sécurité de base avec la généralisation des formations de Sauveteur Secouriste du Travail (SST), de manipulation des extincteurs, d'évacuation incendie et d'hygiène (HACCP) pour les pôles alimentaires.
- Des actions de prévention des risques physiques : des sessions de formation «Gestes et Postures» et PRAP (Prévention des Risques liés à l'Activité Physique), parfois complétées par d'autres initiatives comme des réveils musculaires et échauffements articulaires quotidiens (notamment dans le maraîchage).
- Des habilitations techniques qui sont spécifiques à certains métiers, certaines tâches comme le travail en hauteur, l'utilisation des machines à bois ou scies à chaîne ou encore des habilitations électriques.

Par ailleurs, des actions de sensibilisation permettent de mieux appréhender les situations de handicap, que ce soit pour l'ensemble du collectif ou bien pour les encadrant·es qui doivent tenir compte des spécificités de chacun·e. Certaines EBE utilisent des outils comme les « passeports de compétences » ou des fiches sanitaires qui permettent de relayer les contre-indications médicales de chaque salarié·e à son encadrant·e direct.
Face aux vulnérabilités des parcours, plusieurs EBE ont formé leurs encadrants aux Premiers Secours en Santé Mentale. Pour finir, afin de lever la peur de perdre son emploi (frein fréquent pour demander de l'aide), les structures favorisent la parole libérée grâce à des groupes de parole, des lignes/temps d'écoute (parfois animés par des infirmières bénévoles) et l'adaptation souple du temps de travail ou des tâches en fonction de l'état de santé des salarié·es.

Pour faciliter l'accès à ces contenus, certaines actions de formation se tiennent en interne ce qui permet d'éviter les difficultés liées à la mobilité et/ou l'absentéisme.

En synthèse, si la maturité des structures varie (certaines EBE se déclarent en démarche d'amélioration continue ou en cours de structuration pour le second semestre 2026), la tendance générale montre que la santé et la sécurité sont placées au cœur de l'organisation du travail. Les réponses démontrent qu'adapter réellement le poste de travail à l'individu (et non l'inverse) est indispensable pour garantir la durabilité de l'insertion professionnelle et que c'est ce que cherche à réaliser/démontrer l'expérimentation Territoires zéro chômeur de longue durée.

ÉVOLUTION DES RELATIONS AVEC LA MÉDECINE DU TRAVAIL

Les entreprises à but d'emploi indiquent que deux grandes tendances se dégagent des relations entretenues avec la médecine du travail, malgré une situation contrastée :

- **Une dynamique partenariale en renforcement** : pour une grande majorité, les relations se sont structurées et intensifiées au fil de l'expérimentation (parfois qualifiées de «privilégiées», «fluides» ou «hebdomadaires»). Ce rapprochement est devenu indispensable pour faire face au vieillissement des effectifs et à la dégradation de la santé de certain·es salarié·es. Plusieurs structures notent une amélioration significative après une rencontre permettant au médecin du travail de comprendre le projet Territoires zéro chômeur de longue durée et l'objet des entreprises à but d'emploi.
- **Des freins structurels et organisationnels persistants dans le secteur médical** : plusieurs EBE déplorent le manque de disponibilité du médecin du travail pour des échanges réguliers, mais également des difficultés à planifier les rendez-vous d'embauche obligatoires ou les visites régulières.

Des actions concrètes sont mises en place en partenariat avec la médecine du travail. Elles peuvent être regroupées dans quatre catégories :

- **Études de postes et ergonomie:** comme la sollicitation de préventeurs, d'ergothérapeutes et d'ergonomes pour analyser les contraintes des ateliers, adapter le matériel, aménager les postes physiques ou réduire le temps de travail.
- **Actions collectives de prévention:** pour l'organisation d'ateliers de sensibilisation et de formations en partenariat avec les services de santé au travail (risques psychosociaux - RPS, troubles musculo-squelettiques - TMS, travail sur écran, risques chimiques, gestes et postures, sécurité routière, harcèlement, addictions, …).
- **Suivi administratif et outils de liaison:** avec l'envoi systématique de fiches de signalement ou de questionnaires de «pré-visite» pour donner au médecin le contexte de l'employeur avant le rendez-vous et ainsi anticiper/faciliter les échanges.
- **Collaboration pluridisciplinaire:** pour développer un travail en réseau associant la médecine du travail, la direction, les référent·es handicap, mais aussi des organisations externes spécialisées comme Cap Emploi ou l'Agefiph.

Une des préoccupations liant l'expérimentation Territoires zéro chômeur de longue durée et la médecine du travail est l'anticipation pour que l'inaptitude reste le dernier recours, bien que les réalités vécues sur les territoires montrent certaines limites :

- **Intervention précoce et dialogue** : les structures s'efforcent de repérer les signaux faibles dès les entretiens annuels et au quotidien. En cas d'alerte, elles sollicitent des visites de suivi à l'initiative de l'employeur ou des bilans tripartites (direction / services de santé au travail / référent handicap).
- **Gestion des arrêts longs** (maintien dans l'emploi) : généralisation des **rendez-vous de liaison** (à partir d'un mois d'arrêt) et incitation forte auprès des salarié·es à réaliser des **visites de pré-reprise** pour préparer les adaptations nécessaires (temps partiel thérapeutique, restrictions d'activité).
- **Aménagements et réorientations** : les structures explorent toutes les pistes de reclassement interne (changement de pôle/activité). Dans les cas les plus complexes, plusieurs expériences ont permis d'aller sur un accompagnement social ou une transition sécurisée vers le milieu protégé (visites et stages en ESAT).
- **Difficultés rencontrées** : certaines entreprises à but d'emploi regrettent que des inaptitudes soient parfois prononcées «à la demande du salarié·e», sans visite préalable sur site, ni discussion en amont avec l'employeur. D'autres se trouvent confrontées à une absence de préconisations concrètes, sans consigne pour accompagner le·la salarié·e dans sa situation. Plusieurs entreprises à but d'emploi expriment également leur difficulté vis à vis de certain·es salarié·es refusant d'aller sur une activité, ce qui peut amener parfois ces derniers à solliciter des contre-indications médicales, ce qui complexifie la gestion de la production de l'entreprise alors que des adaptations peuvent être mises en place.

A l'occasion des Journées de l'équipe expérimentale à Nantes, un atelier a été consacré à ce sujet pour mieux cerner les leviers potentiels : proposer une visite de l'entreprise à but d'emploi pour mieux comprendre l'environnement de travail, les possibilités d'adaptation…, développer une relation de proximité avec le médecin du travail, transmettre des éléments factuels pouvant éclairer les situations rencontrées notamment en amont d'un rendez-vous…

Les Entreprises à but d'emploi ont par ailleurs exprimé des incidences financières fortes quant aux inaptitudes prononcées, puisque le paiement de l'indemnité incombe au dernier employeur.

CONCLUSION

Ce bilan, couvrant la période du premier semestre 2026, confirme le rôle moteur des entreprises à but d'emploi dans l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap et dans le développement du management inclusif.
Même si la situation actuelle contraint le développement de l'expérimentation et les embauches (contexte budgétaire, fin de l'expérimentation et travaux parlementaires), près de 29% des salarié·es issu·es de la privation durablement d'emploi, public cible de l'expérimentation, sont en situation de handicap. Cette proportion témoigne de la capacité des entreprises et des territoires à mobiliser et à répondre à un besoin.
Même s'il est nécessaire de poursuivre des travaux pour sécuriser le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, leur ancienneté dans l'expérimentation TZCLD témoigne de l'adaptation de l'emploi à leurs besoins, notamment avec le CDI, le temps choisi, la désignation d'un·e référent·e handicap au sein du collectif de travail.
Les entreprises à but d'emploi sont des laboratoires dans lesquels plusieurs enseignements ont été observés. Ceux-ci peuvent tout à fait être transférés aux TPE-PME. Il s'agit de :

- la création d'une mission de référent handicap,
- l'intégration systématique des justificatifs d'OETH dans les données de la paie,
- la formation de l'encadrement intermédiaire,
- la sensibilisation régulière du collectif de travail,

Le Bilan 2026 qui sera publié dans le courant de l'année 2027 permettra d'avoir une restitution de l'année complète et une restitution de l'ensemble du partenariat.

EXPÉRIMENTATION TERRITORIALE CONTRE LE CHÔMAGE DE LONGUE DURÉE

agefiph
ouvrir l'emploi aux personnes handicapées

POUR FAIRE DE L'EMPLOI UN DROIT

... POUR TOUS !