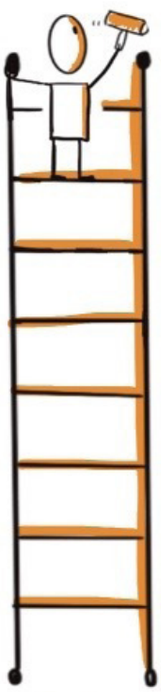
L'ACCESSIBILITÉ DES EMPLOIS EN EBE

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



SYNTHÈSE DU BILAN 2023

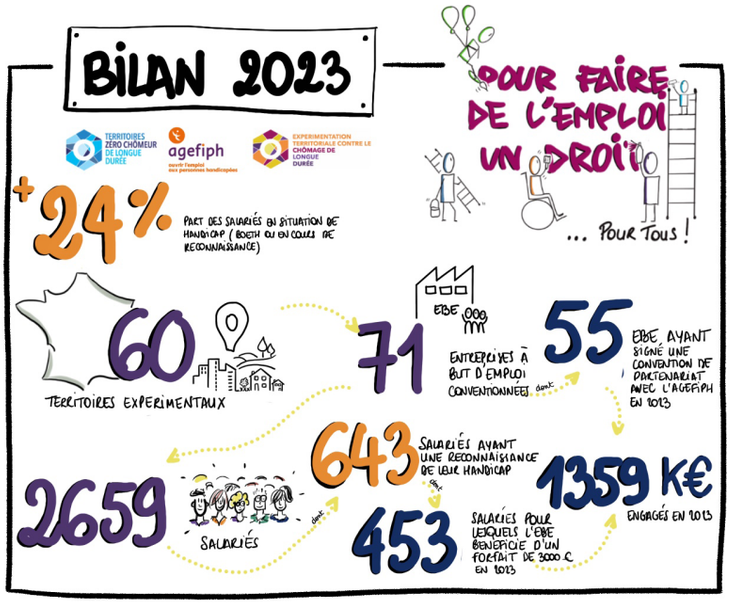
EXPÉRIMENTATION TERRITORIALE CONTRE LE CHÔMAGE DE LONGUE DURÉE

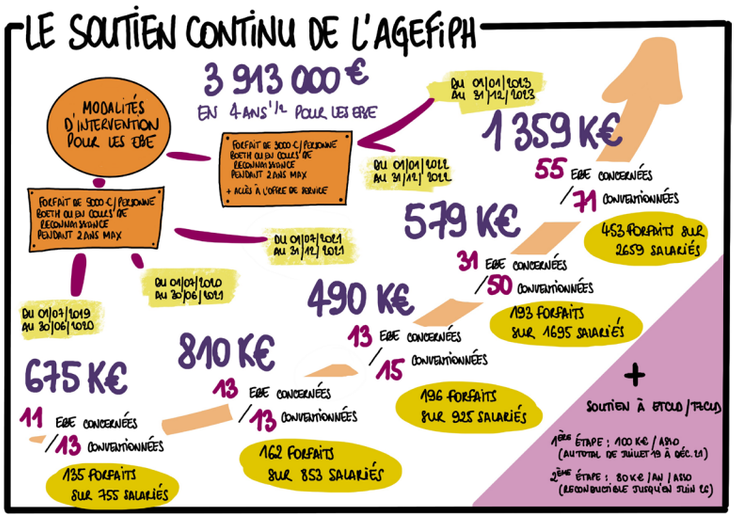
agefiph
ouvrir l'emploi aux personnes handicapées

MAI 2024

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. En décembre 2021, 21,2% des salariés présents dans les Entreprises à but d'emploi (EBE) étaient en situation de handicap. A fin 2022, cette donnée tend à évoluer à la hausse (estimation à 23%)[1]. Fin 2023, cette évolution se confirme, puisque plus de **24,18 % des salariés des EBE présents au 31 décembre 2023 sont en situation de handicap reconnue administrativement.**

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 et cela se confirme encore sur l'année 2023. Depuis le début de l'expérimentation, ce sont au moins 683 personnes en situation de handicap qui ont été embauchées dans les EBE.



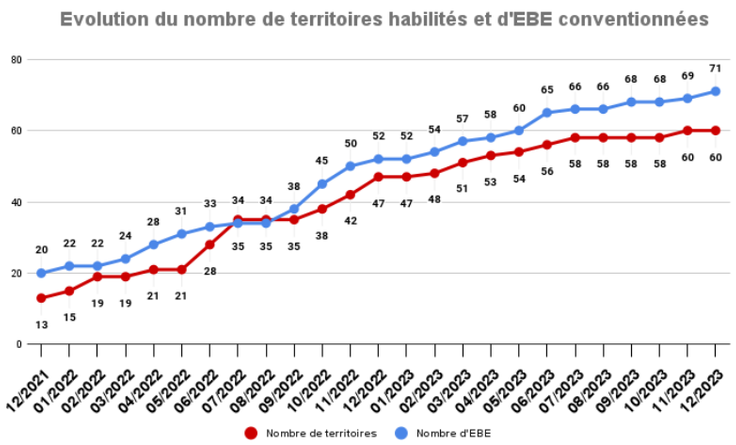


Le cadre d'intervention de l'Agefiph s'est stabilisé entre la première et la deuxième étape expérimentale. La période concernée et les modalités d'intervention se sont ajustées. Cette illustration reprend les périodes de contractualisation (entre 6 mois et 1 an). Le soutien de l'Agefiph est conséquent : **3 913 000 € sur 4 ans ½ pour les entreprises à but d'emploi et 260 000 € 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.

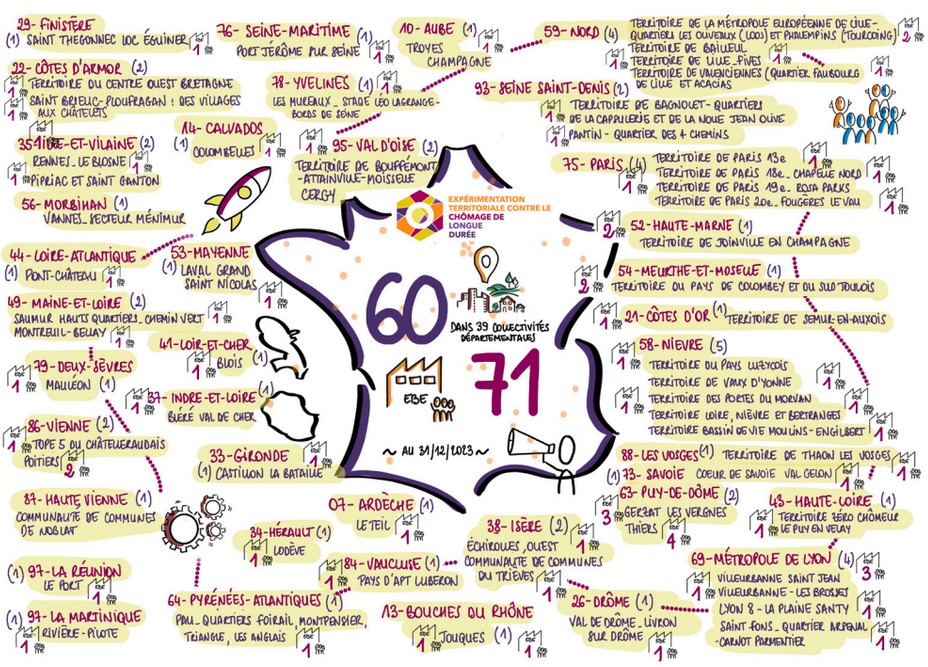
[1] *Il est à noter que les chiffres présentés dans le bilan de 2022 doivent être revus à la hausse, des avenants ayant été signé au début de l'année 2023 pour les forfaits concernés par l'année 2022. Un point de situation détaillé en annexe du bilan est proposé.*

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

La 2nde loi d'expérimentation votée en décembre 2020[2] 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. Les premières analyses ont commencé à l'automne 2021 permettant de soumettre les premières habilitations en novembre de la même année. En 2023, ce sont **13 territoires supplémentaires** qui ont rejoint l'équipe expérimentale portant leur nombre à **60** et cette dernière s'est par ailleurs enrichie de **21 nouvelles entreprises à but d'emploi**, portant leur nombre à **71.**



En 2023, ce sont **55 entreprises à but d'emploi qui sont concernées par le partenariat avec l'Agefiph**, dans 45 territoires habilités, soit 453 forfaits (1 359 000 €). Depuis le début du partenariat, ce sont 1139 forfaits qui ont été attribués, soit 3 913 000 €.



[2] *L'appel à projet permettant la candidature de territoires souhaitant rejoindre l'expérimentation est ouvert jusqu'au 30 juin 2024*

2. ORGANISATION DE LA POLITIQUE INCLUSIVE DANS LES EBE

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

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

3. LA FONCTION DE RÉFÉRENT HANDICAP DANS L'EBE

69 référents handicap exercent cette mission au sein des 54 EBE ayant répondu à l'évaluation. Il est à noter que 5 EBE sur les 54 n'en ont pas encore, et que **49** ont bénéficié d'une formation leur permettant d'être plus à l'aise avec leur mission. Ce sont donc 35 entreprises à but d'emploi sur les 54 qui ont dans leur collectif de travail une personne formée sur les sujets du handicap. Ces actions peuvent être regroupées dans les catégories suivantes : sensibilisation, prévention, journées ciblées, Modul'Pro de l'Agefiph, formations spécifiques antérieures ou réalisées en cours d'emploi. **Le réseau des Référents Handicap, animé par l'Agefiph,** semble être bien connu des entreprises à but d'emploi, puisque 31 EBE y participent.

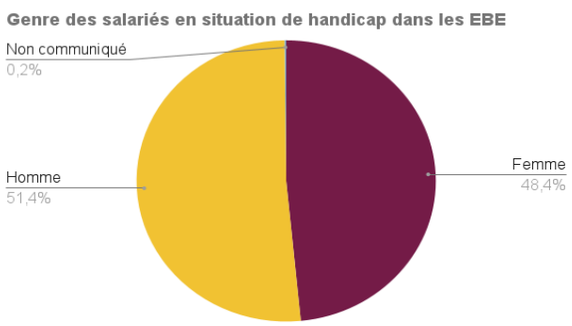
4. DÉMARCHES DE RECONNAISSANCE ADMINISTRATIVES RÉALISÉES OU EN COURS

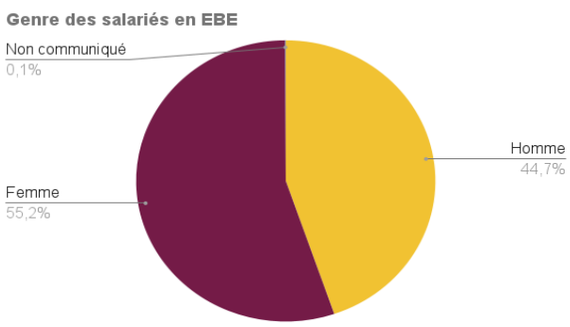
La privation durable d'emploi peut avoir comme origine un problème d'adaptation de l'emploi aux restrictions ou aux limitations fonctionnelles concernant la santé des personnes. Depuis le début de l'expérimentation, ce sont **au moins 729 personnes en situation de handicap (reconnues ou en cours de reconnaissance) qui ont été embauchées dans les EBE. 156 démarches de reconnaissance de handicap** ont été initiées une fois la personne embauchée dans l'EBE. Cette information est constatée par le changement de statut administratif en cours d'embauche, par le biais des données issues de la paie.

5. QUELQUES DONNÉES CHIFFRÉES

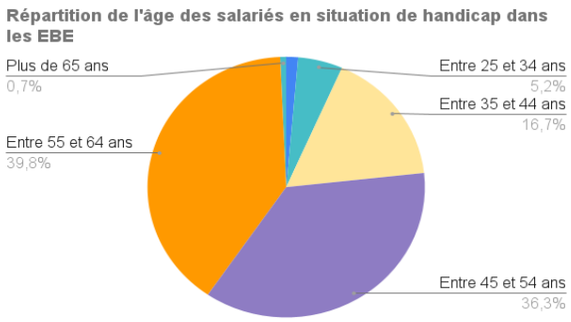
Les données ci-dessous exposent les informations pour l'ensemble des salariés en EBE, en décembre 2023, sur la totalité de l'expérimentation comparativement aux données communiquées dans le bilan pour les personnes en situation de handicap dans les EBE.

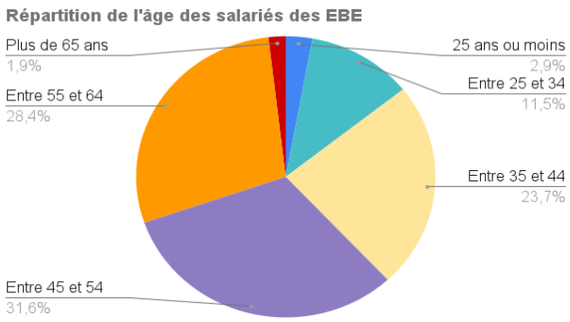
GENRE



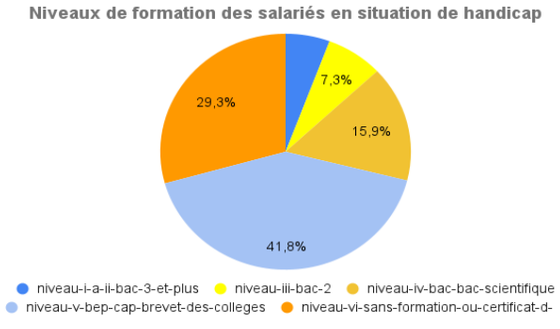


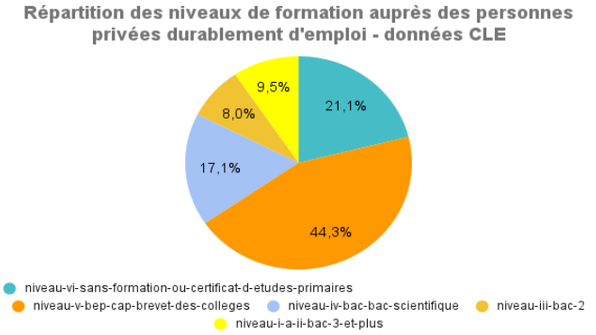
ÂGE





NIVEAU DE FORMATION





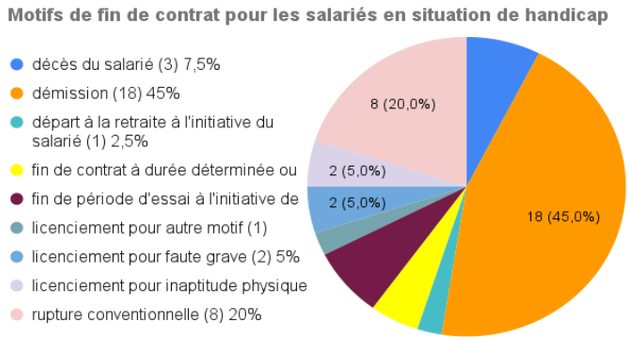
ÉVOLUTION DU TEMPS DE TRAVAIL

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 : **26,39%.**
Contrairement au bilan 2022, cette donnée a pu être fiabilisée, ce qui porte à :

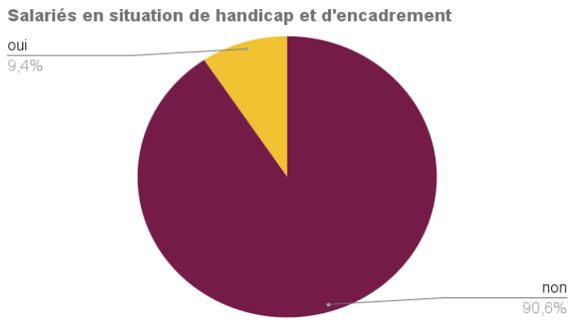
- 92 personnes (15,97%) ont un temps de travail qui a augmenté par rapport au temps de travail défini lors de l'embauche.
- 60 personnes (10,42%) ont un temps de travail qui a diminué par rapport au temps de travail défini lors de l'embauche.
- 424 salariés (73,61%) ont donc maintenu le temps de travail prévu au moment de leur intégration dans le collectif de travail des entreprises à but d'emploi.

MOTIF DE SORTIE

Depuis le début de l'expérimentation

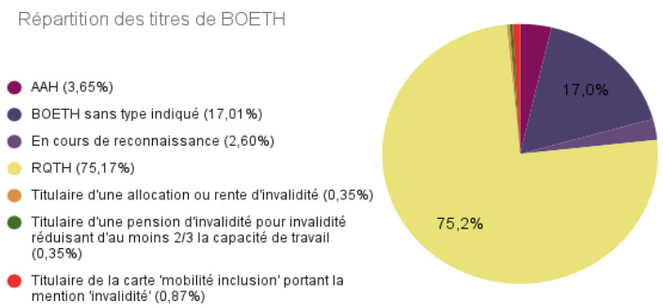


SITUATION D'ENCADREMENT



9,4% des salariés en situation de handicap dans les entreprises à but d'emploi dont le profil a été saisi dans le cadre du bilan 2023 occupent des postes d'encadrement.

RÉPARTITION DES TITRES DE BOETH



ÉVOLUTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Le management inclusif au sein des EBE est assez difficile à quantifier dans la mesure où tout le collectif de travail bénéficie d'une politique inclusive. En effet, un des fondamentaux de l'expérimentation Territoires zéro chômeur de longue durée porte sur l'adaptation de l'emploi à la personne quelle que soit sa situation, ainsi, la prise en compte d'un handicap pour l'intégration dans un collectif de travail conduit à des actions à l'attention de tous et conduit à une adaptation globale de l'organisation du travail. Le référentiel managérial construit au sein de l'expérimentation permet de guider les actions de management dans le collectif de travail en donnant des objectifs d'intervention possible :

- En première position, c'est l'axe **Favoriser l'évolution professionnelle de chacun** qui est cité. L'EBE est un lieu d'emploi-formation.
- Puis, vient **la construction de la production de biens et de services.** Il s'agit de définir les objectifs et conditions de production de et dans l'EBE.
- Puis, c'est l'axe **Développer la régulation pour maintenir l'équilibre dans l'entreprise en continu.**
- L'axe **Chercher l'impact positif** semble être moins visé par les entreprises à but d'emploi.

MOBILISATION D'UNE PRESTATION AGEFIPH

95 prestations ont été sollicitées auprès de l'Agefiph par 43% des EBE ayant répondu au formulaire (30) :

- 40% d'entre elles concernent des Prestations d'Appuis Spécifiques (PAS),
- 60% correspondent à des Études Préalables à l'Aménagement / Adaptation des Situations de Travail (EPAAST).

6. ANALYSE, ENSEIGNEMENTS ET PROPOSITIONS

Peu d'entreprises à but d'emploi sont aujourd'hui assujetties à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.
Au 31/12/2023, 643 personnes ayant effectivement le statut de bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés sont comptabilisées dans les données. Le taux de BOETH, dont l'information est fiabilisée dans les données issues de la paie des EBE, peut être comparé aux entreprises classiques et aux structures d'insertion par l'activité économique. Force est de constater que les EBE prennent leur part dans la lutte contre le chômage de longue durée des personnes en situation de handicap comme le précisent les données reprises dans le tableau synthétique présenté ci-dessous.

Au-delà des chiffres, cela met en lumière le manque d'emplois en ESAT et en Entreprise adaptée pour répondre au besoin d'emploi des personnes en situation de privation durable d'emploi et en situation de handicap, mais également un manque d'emplois accessibles avec des conditions d'emploi adaptées au sein des entreprises "classiques". En effet, 3,65% des salariés des EBE sont titulaires de l'allocation adulte handicapées. Lors des échanges avec le territoire, que ce soit au moment de l'instruction, au moment de l'examen du conventionnement de l'EBE, ou lors des points réguliers de suivi, de nombreux exemples et profils de salariés sont évoqués. Certains territoires sont en effet dépourvus d'établissements permettant de prendre en compte la situation de handicap et d'autres n'ont pas suffisamment de places pour faire face aux besoins d'emploi.

Lors du conventionnement des entreprises à but d'emploi, une attention particulière est portée à la structuration des ressources humaines. Un poste dédié est attendu et bien souvent, c'est cette personne qui assure la fonction de référent handicap au sein du collectif de travail. Même si une attention particulière est portée, la structuration du collectif de travail, au-delà des questions du handicap, prend plus de temps que prévu. En effet, les attentes sont fortes dans la prise en main des outils, dans le reporting d'information, dans la montée en charge des effectifs et l'organisation des activités, et ce surtout sur la première année.
Les entreprises à but d'emploi ont dans leurs gênes l'attention portée à l'adaptation de l'emploi pour tous. Le management inclusif se met en place progressivement, et les plans d'actions peuvent se dérouler au fur et à mesure de la stabilisation de l'EBE.
Il y a une véritable volonté à porter le sujet de l'adaptation de l'emploi et les effets semblent plutôt visibles à partir de la deuxième année (voire de la troisième) dans les actions mises en place, résultant d'un plan d'action construit. Il est important de tenir compte à la fois de la capacité à faire des EBE, mais également à anticiper les actions à mettre en oeuvre en lien avec le Comité local pour l'emploi qui doit animer le consensus sur ces questions également et envisager l'adaptation et l'intégration des personnes dans le collectif de travail au moment de son inscription sur la liste des volontaires.

Retrouvez le bilan complet sur etcld.fr

EXPERIMENTATION
TERRITORIALE CONTRE LE
CHÔMAGE DE
LONGUE
DURÉE

agefiph
ouvrir l'emploi
aux personnes handicapées

POUR FAIRE DE L'EMPLOI UN DROIT

... Pour Tous !