



Bilan du projet  
(en cours de finalisation)



## Préambule

Le projet « les Passer'elles » est porté par RéseauH et Réseau Gesat, (devenu hosmoz en 2024) en coportage.

Ce document nommé code de la route de la réussite à vocation à expliciter la méthodologie utilisée pour cette expérimentation. Il se veut un guide pratique et facilement mobilisable.

Il s'agit de l'expérimentation d'une démarche d'activation d'un territoire, pour accompagner des femmes sortantes d'ESAT et d'EA vers l'emploi dans les entreprises des secteurs en tension de main d'œuvre des Hauts de France.

Le constat est qu'il est difficile de mettre en place des sorties importantes d'ESAT vers le MOT. D'autant plus pour les femmes. Il y a un souhait des personnes et des tensions sur l'emploi. Le but du projet est d'augmenter le taux de sortie de femmes d'ESAT vers des entreprises du territoire ayant des besoins de recrutement.

L'originalité réside dans la construction commune des parcours entre les femmes et les entreprises. Chaque partie étant acteur pour l'autre. Les femmes sensibilisent les entreprises et repensent les modèles et préjugés de recrutement. Les entreprises permettent une meilleure connaissance de leurs attentes, démystifient le milieu ordinaire et activent l'envie de sortie de l'ESAT-EA.

La méthode se veut pragmatique et vise à créer des parcours et à les mettre en œuvre.

Le projet est une expérimentation proposée sous 3 axes :

Accompagner des femmes en situation de handicap présentes en EA/ESAT et qui souhaitent se rapprocher du milieu ordinaire. L'expérimentation prévoit une montée en compétences. Objectif -> vers le milieu ordinaire

Accompagner les entreprises-employeurs dans la démarche de recrutement et de formalisation des parcours RH. Objectifs : être sensibilisés à la nouvelle transformation des ESAT, aux handicaps et transformer leur approche du recrutement.



Accompagnement des ESAT dans la gestion des emplois et des parcours professionnels (GPEPP) et préparer les « candidates » aux parcours en milieu ordinaire. Objectif -> développer les compétences et renforcer les accompagnements.



Le projet intègre la modélisation de cette méthode d'activation territoriale et ces 3 volets afin de la mettre à disposition de tout acteur de terrain.

L'expérimentation est réalisée sur deux exercices et s'appuie sur une méthodologie d'accompagnement des personnes qui comporte 6 phases : 1/ constitution d'un pool de femmes en situation de handicap 2/ évaluation des savoir-être et savoir-faire 3/mise en parcours et mise en situation 4/ accompagnement des savoir-être 5/ montée en compétences techniques 6/ bilan-évaluation partagé. (Qu'il s'avèrera d'apprécier au regard du bilan du projet).

L'intégration dans l'entreprise et la consolidation dans l'emploi s'appuiera sur l'Emploi Accompagné

## Table des matières

Etape 1 : Analyse territoriale .....	7
1. Comprendre les enjeux du territoire.....	8
a. Les grands enjeux économiques du territoire (en cours et à venir) .....	8
b. Le bassin d'emploi.....	8
c. La population handicap.....	8
d. Les freins inhérents à l'emploi des PSH .....	8
2. Sélectionner le territoire d'intervention .....	8
a. Fédérer des acteurs .....	8
b. Eclairer la décision .....	8
Etape 2 : Mobiliser les acteurs : .....	8
1. Les entreprises .....	8
a. Réseaux politiques .....	8
b. Réseaux d'entreprise .....	8
c. Démarchage direct.....	8
d. Réseau des clients des ESAT et EA .....	9
2. Les ESAT et les EA.....	9
a. Association gestionnaire .....	9
b. L'état par ses organes de tutelle déconcentrée .....	9
i. ARS .....	9
ii. DREETS .....	9
c. Démarchage directe.....	9
3. Les institutionnels et les services de l'emploi .....	9
a. Acteurs de l'emploi .....	9
b. Agefiph, Fiphfp .....	9
c. Collectivités locales.....	9
Etape 3 : Favoriser la rencontre .....	10
1. Permettre la rencontre et l'interconnaissance .....	10
a. Construire un évènement et mobiliser .....	10
b. Choix du lieu.....	10
c. S'appuyer sur les échanges.....	10

2.	Faire prendre part les acteurs du projet .....	10
a.	Visite des ESAT .....	10
b.	Construire des ateliers .....	10
c.	Animer la rencontre .....	10
d.	Construire des parcours avec les parties prenantes .....	10
Etape 4 : Construire des parcours individuels .....		10
1.	La grille de rapprochement du milieu ordinaire .....	10
2.	Permettre l'accès aux dispositifs dit passerelles .....	10
a.	Duo day .....	10
b.	PMSMP .....	10
c.	MAD .....	10
d.	Embauche partagée .....	10
e.	Suivi des personnes .....	10
3.	Faire découvrir des opportunités : .....	10
a.	Visite d'entreprises .....	10
b.	Présentation de métiers .....	10
4.	Mobiliser les entreprises du programme .....	10
5.	Mobiliser les entreprises hors programme .....	10
6.	Mobiliser les acteurs de l'emploi .....	10
Etape 5 : Mobiliser dans la durée .....		11
1.	Mobiliser les ESAT et les personnes .....	11
2.	Mobiliser les entreprises .....	11
3.	Mobiliser les institutionnels .....	11
4.	Faciliter l'arrivée de nouvelles opportunités .....	11
a.	Des entreprises .....	11
b.	Des femmes .....	11
Etape 6 : Permettre la continuité .....		11
1.	Etat des lieux - de nombreux secteurs impactés par une pénurie de main d'œuvre .....	11
2.	Une opportunité unique pour renforcer les initiatives d'emploi inclusif .....	12
3.	Un accompagnement innovant : les Passer'Elles, quand handicap et compétences dynamisent nos territoires .....	13
4.	- Présentation du pilote : le choix des Hauts-de-France .....	15



5	- Les objectifs et plus-values pour les différents acteurs .....	17
	Nos partenaires .....	19





## Etape 1 : Analyse territoriale

### Objectif :

- **Guider le choix de sélection d'un territoire**
- **Mobiliser les acteurs du territoire autour d'un consensus**

1. Comprendre les enjeux du territoire
  - a. Les grands enjeux économiques du territoire (en cours et à venir)
    - i. *Les industries présentes*
    - ii. *Les projets de développement du territoire*
    - iii. *Les transformations récentes*
  - b. Le bassin d'emploi
    - i. *Les entreprises présentes (par typologie de représentation -Nombre de PME, ETI etc.)*
    - ii. *Le taux d'emploi*
    - iii. *De la population active*
    - iv. *De la population en situation de handicap*
    - v. *Les industries/métiers en tension de recrutement*
  - c. La population handicap
    - i. *Nombre de personnes reconnues en situation de handicap*
    - ii. *Nombre d'établissement d'accueil*
    - iii. *Nombre d'ESAT et EA et nombre de personnes accueillies*
  - d. Les freins inhérents à l'emploi des PSH
    - i. *Accessibilité*
    - ii. *Situation des lieux de vies*
    - iii. *Taux de sortie des ESAT et EA*
    - iv. *Nombre de personnes qui ont un projet pro vers le MO*
2. Sélectionner le territoire d'intervention
  - a. Fédérer des acteurs
    - i. *Constitution d'un CPL*
    - ii. *Constitution d'un CPM*
  - b. Eclairer la décision

## Etape 2 : Mobiliser les acteurs :

1. Les entreprises
  - a. Réseaux politiques

Listes de quelques réseaux

- b. Réseaux d'entreprise  
CPME, MEDEF, les entreprises s'engagent, etc.

- c. Démarchage direct

Quelle méthode utiliser ?

Quelle approche ?

d. Réseau des clients des ESAT et EA

Pourquoi les solliciter ?

Quelles précautions prendre, des résistances ?

## 2. Les ESAT et les EA

a. Association gestionnaire

Liste non exhaustive

b. L'état par ses organes de tutelle déconcentrée

i. ARS

Qui sais et pourquoi

ii. DREETS

idem

c. Démarchage directe

Quelles méthodes utilisées

Via quel biais

## 3. Les institutionnels et les services de l'emploi

a. Acteurs de l'emploi

i. *France travail*

ii. *Cap emploi*

iii. *EATT*

b. Agefiph, Fiphfp

c. Collectivités locales

i. *Mairie*

ii. *Département*

iii. *Région*

## Etape 3 : Favoriser la rencontre

1. Permettre la rencontre et l'interconnaissance
  - a. Construire un évènement et mobiliser
  - b. Choix du lieu
  - c. S'appuyer sur les échanges
2. Faire prendre part les acteurs du projet
  - a. Visite des ESAT
  - b. Construire des ateliers
  - c. Animer la rencontre
  - d. Construire des parcours avec les parties prenantes

### **Document de restit des ateliers par les entreprises et le SPE**

10

## Etape 4 : Construire des parcours individuels

1. La grille de rapprochement du milieu ordinaire

### **Matériels des ateliers / Envie des femmes**

2. Permettre l'accès aux dispositifs dit passerrelles
  - a. Duo day
  - b. PMSMP
  - c. MAD
  - d. Embauche partagée
  - e. Suivi des personnes
3. Faire découvrir des opportunités :
  - a. Visite d'entreprises
  - b. Présentation de métiers
4. Mobiliser les entreprises du programme

Comment ? que leurs demande-t-on ?

5. Mobiliser les entreprises hors programme

Comment ?

6. Mobiliser les acteurs de l'emploi

Comment ?

## Etape 5 : Mobiliser dans la durée

1. Mobiliser les ESAT et les personnes
2. Mobiliser les entreprises
3. Mobiliser les institutionnels
4. Faciliter l'arrivée de nouvelles opportunités
  - a. Des entreprises
  - b. Des femmes

11

## Etape 6 : Permettre la continuité

### 1 - La demande, notre proposition

#### Les structures

Réseau H & le Réseau Gesat ont présenté conjointement sous forme de co-traitance conjointe et solidaire, ce projet à l'AGEFIPH innovation car il correspond en tous points à leurs expertises, leur vision et leurs actions.

réseauH & sa marque Handiréseau, est un cabinet conseil qui accompagne les entreprises et leurs salariés dans leurs enjeux de recrutement et de diversité : développer des parcours professionnels inclusifs, renforcer toute employabilité, accompagner la santé au travail, les situations de handicap, et favoriser l'accueil et le maintien dans l'emploi de toutes les singularités.

Le Réseau Gesat, devenu Hosmoz, tête de réseau économique des 2 300 ESAT-EA connecte, depuis 40 ans, les ESAT-EA à leurs futurs clients de toutes tailles et de tous secteurs d'activités. L'objet social d'Hosmoz : favoriser l'insertion par le travail du plus grand nombre de personnes en situation de handicap d'EA ou d'ESAT, dans la continuité de chaque projet professionnel.

1. Etat des lieux - de nombreux secteurs impactés par une pénurie de main d'œuvre

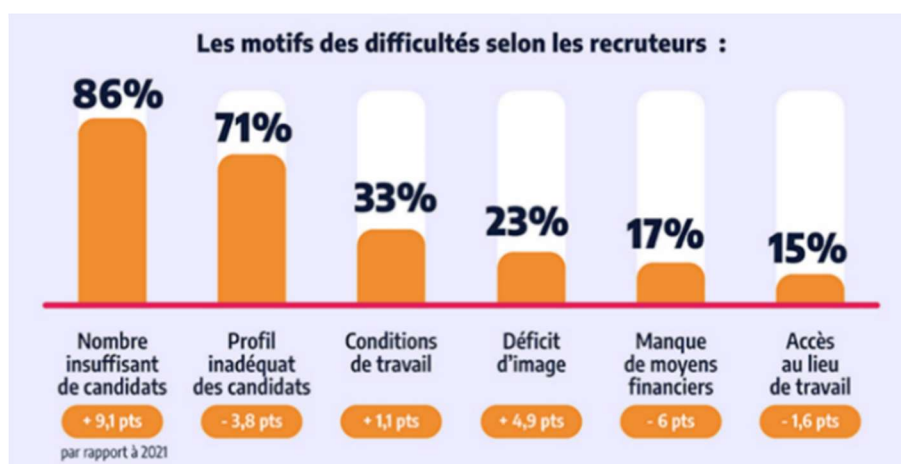
#### **Des intentions d'embauche positives sur l'ensemble du territoire**

Selon le Baromètre des perspectives d'emploi de ManpowerGroup France avec 650 000 créations nettes d'emplois en 2021, le secteur privé compte aujourd'hui 300 000 collaborateurs de plus qu'en 2019. Et le taux d'emploi en France (67,3%) est à son plus haut niveau... depuis 1975!

« La prévision nette d'emploi pour 2022 est très positive dans toutes les régions du pays avec la région Nord en tête (+32% et + 4 points par rapport au trimestre précédent, soit Q1 2022 versus Q4 2021) ».

Dans sa dernière « Enquête relative aux besoins en main-d'œuvre », Pôle emploi anticipait plus de 3 millions de projets de recrutement en 2022 (dont 70% d'embauche en emploi durable).

**Par ailleurs, des difficultés de recrutement s'accroissent et pénalisent entreprises et territoires** : selon Pôle emploi, 58% des recrutements sont jugés difficiles (+13 points comparé à 2021) par les employeurs de toutes tailles et tous secteurs. La pénurie des ressources et l'inadéquation des compétences sont les deux principales raisons.



## 2. Une opportunité unique pour renforcer les initiatives d'emploi inclusif

Si aujourd'hui les ESAT et les EA sont incités à accompagner les personnes en situation de handicap vers le milieu ordinaire (plan de transformation des ESAT et Cap vers une entreprise inclusive), les 2 parties Entreprises qui recrutent et ESAT-EA s'accordent sur les difficultés rencontrées et les actions à mener pour créer des ponts vers les métiers en tension et le milieu ordinaire.

Dans le dernier « Observatoire économique national des achats responsables auprès des ESAT-EA » du Réseau Gesat, 33% des entreprises privées et publiques envisageaient de recruter une PSH issue d'ESAT-EA dans les 2 ans à venir, 15% déclaraient en avoir recruté au cours de ces 2 dernières années.

En particulier pour les ESAT, dans le cadre du plan de transformation qui les concerne, le décret du 14 décembre 2022 vient renforcer l'accompagnement des personnes en situation de handicap dans la construction d'un parcours professionnel plus fluide entre milieux protégé et ordinaire.

Ce cadre réglementaire va permettre une plus grande liberté pour expérimenter le milieu ordinaire. Geneviève Darrieussecq, ministre déléguée aux Personnes handicapées précise

que “la publication de ce décret est une étape importante dans la mise en œuvre du plan de transformation des ESAT, en permettant aux travailleurs de sécuriser leur trajectoire, il leur donne la possibilité de construire un véritable parcours professionnel, davantage fondé sur l’expression de leur propre projet”.

13

### 3 - Un accompagnement innovant : les Passer’Elles, quand handicap et compétences dynamisent nos territoires

Les Passer’Elles proposent de faciliter la rencontre entre l’offre et la demande en se basant très concrètement sur les besoins réels des recruteurs, en développant avec eux des partenariats orientés « inclusion des femmes TH » avec les ESAT-EA de proximité.

La formation professionnelle est un droit inscrit dans le préambule de la constitution française à son article 13 ; l’entreprise doit veiller à l’employabilité de tous ses salariés et à ne pas les laisser s’enfermer dans une fonction, sans perspective. Donner à une personne la possibilité de grandir pour s’épanouir pleinement dans son travail c’est pour chaque organisation la meilleure façon de prendre soin de son collaborateur, lui permettre de croître dans sa dignité, son autonomie et de développer tous ses talents.

La loi pour « la liberté de choisir son avenir professionnel » renforce considérablement les perspectives professionnelles pour des personnes en situation de handicap.

Le décret de décembre 2022 permet aussi une mise en œuvre effective du plan de transformation. En effet, l’Etat incite les ESAT-EA à inventer des ponts vers le milieu ordinaire classique avec côté ESAT : le plan de transformation des ESAT et côté EA, les expérimentations CDD Tremplin et Entreprises Adaptées de Travail Temporaire. Les Passer’Elles renforcent et complètent ces solutions.

La pénurie de main d’œuvre met en péril notre économie et le maintien de la vie sociale dans nos territoires avec tout ce que ceci implique (mort du petit commerce, impossibilité de maintenir tout circuit court, départ des jeunes vers l’étranger et désertification des campagnes ...). L’emploi est le mortier incontournable du dynamisme des villes et des villages de nos régions en lien avec les particularités culturelles que nous ne pouvons ignorer.

Ce dispositif pilote s’adresse aux femmes car leur qualification est moindre, elles osent plus rarement franchir le pas d’une évolution professionnelle durable et connaissent aussi des contraintes familiales souvent plus exigeantes. Elles resteront centrales dans le dispositif d’essaimage. Cependant, nous souhaitons ouvrir à partir de 2025, ce dispositif aux hommes après l’avoir expérimenté auprès de collaboratrices d’ESAT-EA qui semblent en avoir besoin pour mieux développer leur autonomie et leur assertivité.

Concrètement, les ESAT-EA devront se porter candidats à ce programme et identifier leurs collaboratrices potentiellement éligibles. Ils seront associés aux différentes phases du projet pour :

- vérifier la pertinence (voire créer) leurs process GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences), leurs process Ressources Humaines & RSE et le respect de la mixité de leurs métiers

- comprendre l'intérêt de respecter et de mettre en place l'égalité professionnelle F/H
- optimiser leurs modes de transmission des compétences vers tous leurs salariés et en particulier vers les femmes
- anticiper et combattre, le harcèlement et les violences faites aux femmes ...

14

Notre pilote permettra de bénéficier à l'échelle d'un bassin d'emploi, d'un retour d'expériences opérationnelles destiné à la mise en œuvre du plan de transformation des ESAT.

### Mise en visibilité du projet et de ses résultats

Nous communiquerons/ essaierons de concert avec les acteurs des CPL et du CPM. Nous nous attacherons particulièrement à faciliter la compréhension du projet auprès de tous et à ne pas rester dans un "entre soi" (univers du handicap).

Nous nous engageons à ouvrir notre communication à tous les acteurs de l'économie et de l'emploi d'un bout à l'autre du pilote.

Nous délivrerons l'ensemble des REX, outils liés au dispositif, au fil de l'eau en open-source.

### La présentation du dispositif



## 4 - Présentation du pilote : le choix des Hauts-de-France

### Périmètre territorial retenu

En année 1, le territoire des Hauts-de-France dont le dynamisme et les besoins en recrutement nous ont paru correspondre à un territoire pilote idéal est pressenti.

Nous avons identifié 2 grands types de territoires :

- les territoires dits classiques : Lille-Roubaix-Tourcoing
- les territoires plus confidentiels, moins dotés : Amiens, Compiègne, Beauvais, Saint-Quentin.

Le bassin d'emploi a été sélectionné de manière collégiale par le CPM (Comité Pilote Mobilité) et le CPL (Comité Passer'elles Local) au démarrage et tout au long du projet en fonction des besoins en recrutements, d'expérimentations de l'offre que l'on peut y trouver.

En année 2, en fonction des résultats de ce pilote et de la candidature d'autres territoires, nous sélectionnerons, avec le CPS et nos partenaires financeurs/experts et les régions à accompagner en fonction de leurs particularités, de leur motivation et de leurs besoins particuliers. La situation professionnelle des femmes en ESAT-EA sera principalement privilégiée dans le choix retenu en année 2.

### Zoom sur les projets actuels et de demain, relatifs à l'emploi en Hauts-de-France

En 2022, la région comptabilise 225 090 projets de recrutement dont 53,8% de projets difficiles et un grand nombre de métiers en tension et de postes non pourvus.

#### Top 20 des métiers recherchés dans les Hauts de France en 2022

*En rouge : après une macroanalyse, ceux qui pourraient être exercés par des travailleurs en situation de handicap d'ESAT-EA*

*En encadré orange : ceux recherchés par les employeurs partenaires du projet*

#### Les dix métiers avec les plus forts besoins de recrutement entre 2019 et 2030 en Hauts-de-France

Ainsi, Les métiers actuellement en tension dans la région sont les métiers qui manqueront structurellement demain. Nous constatons que parmi les 10 métiers qui vont recruter d'ici à 2030 dans les Hauts-de-France région trois concernent des compétences d'ores et déjà présentes au sein des ESAT et EA (cf encadrés orangés dans le tableau ci-dessus).

Métier	Projets de recrutement	Poids des projets	Difficultés à recruter
<a href="#">Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires</a>	11 140	5%	<b>38,70%</b>
<a href="#">Agents d'entretien de locaux</a>	9 500	4%	<b>51,40%</b>
<a href="#">Aides à domicile et aides ménagères</a>	9 080	4%	79,40%
<a href="#">Professionnels de l'animation socioculturelle</a>	8 860	4%	37,90%
<a href="#">Aides-soignants</a>	7 300	3%	67,70%
<a href="#">Conducteurs routiers</a>	6 990	3%	68,40%
<a href="#">Aides et apprentis de cuisine, employés polyvalents de la restauration</a>	6 890	3%	<b>51,80%</b>
<a href="#">Viticulteurs, arboriculteurs salariés</a>	6 220	3%	<b>45,50%</b>
<a href="#">Employés de libre service</a>	5 730	3%	<b>27,40%</b>
<a href="#">Agriculteurs salariés</a>	5 340	2%	<b>41,40%</b>
<a href="#">Serveurs de cafés restaurants</a>	5 280	2%	<b>58,50%</b>
<a href="#">Artistes (musique, danse, spectacles)</a>	4 840	2%	6,60%
<a href="#">Infirmiers</a>	3 660	2%	68,00%
<a href="#">Jardiniers salariés</a>	3 510	2%	<b>50,40%</b>
<a href="#">Agents de sécurité et de surveillance</a>	3 380	2%	73,10%
<a href="#">Ouvriers qualifiés du magasinage et de la manutention</a>	3 060	1%	<b>40,50%</b>
<a href="#">Agents d'accueil et d'information</a>	2 990	1%	<b>66,20%</b>
<a href="#">Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment</a>	2 920	1%	<b>63,70%</b>
<a href="#">Educatrices spécialisées</a>	2 890	1%	66,40%
<a href="#">Ouvriers non qualifiés des industries agro-alimentaires</a>	2 720	1%	<b>34,90%</b>

**Les besoins de demain** : en mars 2022, France Stratégie et la Dares dressaient un panorama des dynamiques et des difficultés de recrutement dans les décennies à venir en France. Ainsi dans les Hauts-de-France, entre les créations d'emploi et les départs en fin de carrière, **634 000 postes seraient à pourvoir d'ici 2030** (soit 57 000 par an), soit 35% de l'emploi actuel.

### Zoom sur l'évolution des métiers de la grande distribution

A noter que deux des métiers que nous avons pré-identifiés concernent les besoins en recrutement des employeurs de la grande distribution largement sollicité pour participer au CPS entre autres. Aujourd'hui la branche professionnelle des Grands magasins et Magasins populaires, est confrontée à des changements majeurs : enjeux écologiques, transformation des modes de consommation, évolutions digitales... qui nécessitent une adaptation des métiers et des compétences.

Ainsi l'observatoire prospective du commerce a lancé en 2019 une étude à 5 ans sur l'évolution du modèle des Grands Magasins et Magasins Populaires et ses impacts sur les métiers de la Branche qui a pour objectif d'anticiper et accompagner ces évolutions notamment en qualifiant les impacts métiers de ces évolutions sur les 5 prochaines années et en identifiant des propositions d'accompagnement des salariés pour mieux appréhender ces évolutions : formation et professionnalisation, parcours professionnels vers les métiers en développement, actions de gestion de l'emploi. Notre projet proposera une solution RSE pour accompagner ces changements.

### Panorama des ESAT et EA des Hauts-de-France

Une offre importante et structurée du Secteur du Travail Protégé et Adapté en Hauts-de-France :

Près de 15 000 travailleurs en situation de handicap montent en compétences et exercent quotidiennement un métier en ESAT-EA dans la région. Il existe un fort maillage territorial avec 1 ESAT-EA toutes les 18 communes. 9% des ESAT-EA sont implantés dans les Hauts-de-France, soit plus de 205 structures (82 EA et 123 ESAT), représentant près de 20 000 personnes en situation de handicap.

17

Type	Nb de structures	Nb de PSH
EA	82	3 961
ESAT	123	15 820
<b>Total</b>	<b>205</b>	<b>19 781</b>

Parmi ces structures, les Hauts-de-France comptent :

- 50 EA tremplin
- 5 ESAT hors les murs
- 4 EA situées en QPV
- 2 EA TT ...

Saint Quentin : 3 ESAT  
Amiens : 9 ESAT  
Beauvais/Compiègne : 4 ESAT  
Lille : 26 ESAT

## 5 - Les objectifs et plus-values pour les différents acteurs

### **Pour les entreprises, les Passer'Elles visent à :**

- poursuivre leur développement en intégrant les compétences et les capacités attendues
- répondre à leur obligation d'emploi « handicap »
- développer une autre vision du secteur du travail protégé et adapté et son réseau
- nouer des liens durables avec les acteurs territoriaux de l'inclusion et du handicap

### **Pour l'ESAT-EA, les Passer'Elles visent à :**

- accompagner leur montée en compétences sur la modélisation de parcours inclusifs,
- adopter une posture RH plus performante,
- sensibiliser à l'égalité professionnelle dans l'accompagnement des TH,
- mettre en œuvre le plan de transformation des ESAT et l'engagement national Cap vers l'entreprise inclusive pour les EA

### **Pour les candidates au dispositif, les Passer'Elles visent à :**

- leur permettre de découvrir et/ou expérimenter des métiers immédiatement disponibles
- coconstruire avec les acteurs du dispositif une modélisation fidèle de ce pilote (pour l'essaimage dans les autres régions et la promotion du projet auprès du grand public).
- leur faire bénéficier d'un programme sur-mesure : diagnostic d'employabilité, identification de leurs motivations
- les accompagner de manière rassurante en collaboration avec leur ESAT-EA

- faire partie des ambassadrices de la promotion et du rôle des femmes en ESAT-EA et montrer à tous les acteurs du dispositif que « c'est possible ».

18

### **Pour les acteurs de l'économie locale, les Passer'Elles visent à :**

- les associer à un projet nouveau à coconstruire avec les trois autres acteurs du dispositif.  
- accompagner un dispositif transverse permettant de prendre en compte l'égalité professionnelle, le développement des compétences des ESAT-EA du territoire, faciliter l'accès des entreprises à un recrutement de qualité, participer à l'autonomisation des femmes en situation de handicap.

## **2 – L'AGEFIPH et ses apports**

Instituée par loi n° 87-517 du 10 juillet 1987, l'AGEFIPH est l'Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées. A ce titre, elle gère le fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées pour favoriser l'accès et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées. Les actions initiées et mises en œuvre par l'AGEFIPH visent toutes à faciliter l'insertion professionnelle, en milieu ordinaire de travail, ainsi que le maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans les entreprises privées.

Sources : <https://travail-emploi.gouv.fr/ministere/acteurs/partenaires/agefiph>

Structurée par des principes forts, des leviers puissants et un engagement financier pluriannuel, la stratégie Innovation de l'Agefiph actuelle a été adoptée en octobre 2019.

Cette stratégie vise le développement de l'emploi des personnes en situation de handicap.

Elle repose sur deux leviers : l'expérimentation et la recherche appliquée et s'appuie sur le développement de partenariats ciblés. Elle s'attache à accompagner l'ensemble du territoire national par et pour l'innovation.

Pour sa mise en œuvre opérationnelle, un plan d'action pluriannuel Innovation est mis en place. Il est articulé autour de deux approches :

- une approche thématique (logique d'appels à projets proactifs annuels) ;
- une approche ouverte (logique d'open sourcing) permettant de couvrir des sujets pertinents en cours d'exercice.

Ces deux logiques s'exercent tant sur le volet action innovante/expérimentation que sur le volet en recherche appliquée.

L'Agefiph déploie depuis plusieurs dizaines d'années des actions et des outils à caractère innovant : en concourant au développement d'actions, de prestations ou d'aides pour accompagner l'emploi des personnes en situation de handicap, qu'il

s'agisse d'actions visant leur accès à l'emploi, leur maintien dans ou en emploi, leur évolution professionnelle en milieu ordinaire de travail.

Le financement d'actions d'innovation et de recherche fait partie des compétences de l'Agefiph et largement intégré à la dynamique initiée par le plan stratégique de l'Agefiph lancé en 2017.

La stratégie Innovation de l'Agefiph vise le développement de l'emploi des personnes handicapées. La stratégie actuelle a été adoptée en octobre 2019.

- Elle est structurée par des principes forts (détermination de priorités, pluriannualité, participation des bénéficiaires personnes en situation de handicap, acteurs de l'entreprise, de la formation, associations...), des leviers puissants et un engagement financier pluriannuel,
- Elle repose sur deux leviers : *l'expérimentation* et *la recherche appliquée* et s'appuie sur le développement de partenariats ciblés.
- Elle s'attache à accompagner l'ensemble du territoire national par et pour l'innovation.

L'innovation ainsi proposée doit permettre de mieux répondre aux besoins et attentes repérées pour accéder ou se maintenir en emploi, elle doit concourir à faire bouger les lignes et à développer l'emploi des personnes en situation de handicap.

Elle constitue un atout contribuant à accompagner la dynamique d'une société plus inclusive, irrigue l'offre de service de l'Agefiph et nourrit les politiques publiques.

## Nos partenaires

L'Agefiph engage son action pour l'innovation au service de l'emploi des personnes en situation de handicap dans un dialogue permanent avec ses partenaires (acteurs institutionnels, acteurs de l'entreprise, de la formation, acteurs associatifs...).

L'innovation est inscrite au cœur des différentes conventions qu'elle conclut.

Sur le terrain de l'innovation, l'Agefiph développe des relations privilégiées avec certains acteurs : le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction Publique ([Fiphfp](#)), la Caisse nationale pour la solidarité et l'autonomie ([CNSA](#)) ou l'association Objectif emploi des travailleurs handicapés ([OETH](#)) en particulier dans une logique de complémentarité, de synergie et d'impact.

L'Agefiph s'engage auprès d'acteurs reconnus pour leur expertise. C'est ainsi le cas de la Fondation internationale pour la recherche appliquée sur le handicap ([FIRAH](#)) avec laquelle l'Agefiph a conclu en 2020 une convention pluriannuelle de coopération et lance chaque année un appel à projets en recherche appliquée.

.....

Sources : <https://innovation.agefiph.fr/innovation-et-recherche-lagefiph>

20

### 3- Le contexte

#### Le cadre de la transformation des ESAT

Il vise à favoriser à

- Développer une dynamique de parcours des travailleurs en ESAT, en leur offrant la possibilité d'évoluer vers le milieu ordinaire de travail, via différents dispositifs (mise à disposition, cumul d'activité professionnelle, sortie d'ESAT) ;
- Renforcer les droits et le pouvoir d'agir des travailleurs, en les informant sur leurs droits lors de leur entrée en ESAT, en créant un carnet de parcours et de compétences à leur profit ou en transposant dans le Code de l'action sociale et des familles un certain nombre de droits applicables aux salariés soumis au Code du travail (congrés exceptionnels, récupération et paiement majoré des dimanches et jours fériés, élection d'un délégué représentant les travailleurs, création d'une instance mixte...)
- Accompagner le développement de l'activité des ESAT, en encourageant les ESAT à formaliser au moins trois conventions de partenariat avec des partenaires de l'accompagnement en milieu ordinaire ;
- Assurer l'attractivité des métiers des professionnels d'ESAT.

#### La situation des femmes en situation de handicap dans l'emploi

La Convention des Nations unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes date de 1979 ne mentionne toujours pas la situation de handicap. C'est la Déclaration des Nations unies sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes en 1993 qui cite pour la première fois les femmes en situation de handicap.

En 2006, la Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées, acte le principe de l'égalité hommes-femmes et pointe les risques de discriminations et de violences spécifiques auxquelles les femmes en situation de handicap peuvent être exposées. Celle-ci précise qu'elle attend des États qu'ils « reconnaissent que les femmes et les filles handicapées sont exposées à de multiples discriminations » et qu'ils prennent « les mesures voulues pour leur permettre de

jouer pleinement et dans des conditions d'égalité de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales ».

21

Cette demande de mesures appropriées est également reprise dans une recommandation du Comité des Ministres du Conseil de l'Europe à destination des États membres de 2012.

En 2013, une résolution du Parlement européen sur les femmes handicapées souligne le caractère intersectoriel du genre et du handicap, la double discrimination existante, le risque supérieur pour les femmes en situation de handicap de tomber dans la pauvreté, le droit pour les femmes en situation de handicap de décider de leur propre vie, le droit à une vie sexuelle libre, à la maternité, à l'accès aux soins – en particulier gynécologiques – et la lutte nécessaire contre les stéréotypes.

Le 5e plan de mobilisation et de lutte contre toutes les violences faites aux femmes (2017-2019) du gouvernement français fixe des objectifs concernant les femmes en situation de handicap en particulier en termes de prise en charge.

Avant cela, les publications et études relatives aux personnes en situation de handicap ne portaient pas sur les différences de genres ; celles-ci semblaient victimes d'un phénomène d'asexualisation.

En 2015, le cabinet Handireseau organise le premier évènement qui met en lumière, à proximité de la journée des Droits des femmes, les compétences des femmes qui travaillent en Entreprises Adaptées et en ESAT et valorisent leurs compétences professionnelles : les Trophées des femmes en ESAT & en EA.

Le premier en France à aborder la situation des femmes handicapées fut le Défenseur des droits, qui publie un premier rapport le 14 novembre 2016 grâce à l'intervention de l'association FDDA (Femmes pour le Dire, Femmes pour Agir) créé par la regrettée Maudy Piot.

Ce rapport souligne notamment « Le genre comme la situation de handicap ont des conséquences sur le parcours scolaire et donc sur l'insertion professionnelle des candidates à l'emploi. Les modalités de scolarisation ainsi que l'existence de stéréotypes freinent leur accès à l'emploi. Malgré les évolutions récentes, le niveau général de qualification des personnes handicapées demeure faible et constitue un obstacle important à leur accès à l'emploi et leur évolution de carrière. Les statistiques révèlent que les femmes en situation de handicap sont plus éloignées de l'emploi que leurs homologues masculins. Celles qui travaillent subissent aussi des discriminations : elles sont concentrées dans certains secteurs d'activités et accèdent difficilement à des postes à responsabilités. Il émet différentes recommandations concernant l'éducation et l'emploi mais aussi la visibilité des femmes handicapées, la lutte contre les stéréotypes et la nécessité de données statistiques dans des

dimensions « intersectionnelles » prenant en compte les discriminations multiples qui peuvent se renforcer et s'additionner.

Ces analyses démontrent que les femmes en situation de handicap rencontrent des difficultés et des discriminations dans l'accès à l'emploi et dans leur carrière parce qu'elles sont femmes, parce qu'elles sont handicapées mais également des inégalités et discriminations spécifiques combinant genre et handicap. ». Ce rapport bien qu'accueilli avec enthousiasme par les instances politiques, les militants et les organisations institutionnelles, ne semblent pas influencer outre mesure, le secteur du handicap dans la prise en compte de ces constats.

Les travaux conduits par l'AGEFIPH, par son rapport « femmes, emploi et handicap » publié en 2022, les actions concertées par le Conseil national consultatif des personnes handicapées (CNCPH) les réseaux des confédérations syndicales ou associatifs, soulignent les difficultés et discriminations spécifiques subies par les femmes en situation de handicap notamment dans l'orientation de leurs formations initiales que vers et dans l'emploi. Ces situations impactent non seulement leur assertivité mais aussi leur autonomie économique et financière et leur autodétermination. Les femmes handicapées sont également les premières victimes de violences et d'abus moraux et sexuels.

C'est ce que souligne particulièrement l'APF France handicap dans son plaidoyer publié en 2019, « Femmes en situation de handicap, stop aux stéréotypes, aux inégalités et aux violences »

Paraissent à la suite d'autres études portées notamment par le secteur de la recherche appliquée, les grandes écoles, les associations de personnes handicapées ..

Nous pouvons citer quelques autres études représentant un intérêt certain pour notre expérimentation :

En 2022, LADAPT et l'IFOP publient une étude - « être une femme en situation de handicap : la double peine » et se penchent à nouveau sur le sujet qui aborde entre autres, l'emploi et les difficultés d'y accéder.

Une thèse vient compléter ces recherches : « Quand le genre travaille le handicap : enquête sur l'articulation entre handicap et genre sur le marché de l'emploi en France »

Ref. Mathéa Boudinet. Quand le genre travaille le handicap : enquête sur l'articulation entre handicap et genre sur le marché de l'emploi en France. Sociologie. Institut d'études politiques de paris - Sciences Po, 2024. Français. ffNNT : 2024IEPP0006ff. fftel-04619993v2f



#### 4 – Notre action / La méthodologie Passer'elles

##### Fédérer les acteurs locaux et experts de l'emploi inclusif :

Le projet s'ancre sur une large coopération locale des parties prenantes de l'emploi, afin de sensibiliser aux compétences des femmes en situation de handicap et d'allier les expertises et attentes des acteurs.

L'expérimentation s'est déployée à travers la création de 2 comités :

- Un Comité de Pilotage Mobilités (CPM) composé de partenaires nationaux experts sur les thématiques Emploi, Égalité professionnelle, Handicap, partenaires du projet ; ce CPM aura pour mission la validation de la méthodologie et son essaimage sur d'autres régions.
- Un Comité Passer'elles Locales (CPL) composé d'acteurs locaux (PME, groupements d'employeurs, ESAT et EA, services de l'emploi, associations...), qui s'attachera à identifier les besoins de

recrutement et à modéliser l'élaboration des parcours de compétences adaptés. C'est le CPL qui rédigera le « code de la route de la réussite » du projet.

24

## **ETAPE 1 : Etude et analyse des besoins**

Afin d'identifier le territoire et les métiers concernés par l'expérimentation, nous avons mené une phase d'analyse territoriale. Celle-ci à consister à :

- Rechercher de données relatives aux besoins en main d'œuvre
- Mener des entretiens avec des partenaires experts pour définir les prérequis à la mise en place de l'expérimentation et les attentes des parties prenantes
- Analyser les 24 zones d'emploi des Hauts de France
- Etablir une grille d'analyse territoriale pour identifier le territoire le plus pertinent pour mener l'expérimentation au regard de différents critères qualitatifs et quantitatifs

*C'est à l'issue de cette phase que le Comité Passer'elles Locale a déterminé le territoire d'expérimentation, soit le territoire amiénois qui rassemblait les prérequis pour mener ce premier pilote.*

*Concernant le choix des métiers à cibler pour créer des parcours de compétences, il a été décidé à ce stade de garder ce champ ouvert, au regard des besoins et des attentes diverses exprimés par les entreprises et les femmes en situation de handicap.*

## **ETAPE 2 : Embarquer les femmes d'ESAT et d'EA et les entreprises recruteuses du territoire d'expérimentation**

Afin de recueillir les besoins des entreprises recruteuses et de ses managers, comme des Femmes d'ESAT et d'EA et des équipes qui les accompagnent, nous avons :

- Mené une série d'entretiens avec des recruteurs du territoire pour identifier les besoins en recrutement
- Cartographié les ressources en ESAT-EA (PSH et RH dédiées à l'accompagnement "insertion") sur le bassin d'emploi retenu
- Réalisé une synthèse destinée à promouvoir le projet dans son ensemble et les opportunités entre demande des recruteurs et opportunités pour les structures ESAT-EA du territoire.

*Cette phase nous a permis d'identifier un certain nombre de freins du côté des employeurs du territoire pour s'engager dans la co-construction de parcours de montée en compétences de femmes en situation de handicap.*

*En effet, dans un contexte économique complexe et face à une méconnaissance réciproque des métiers des entreprises et des compétences des femmes, enclencher la mise en place de parcours de montée en compétences de femmes en situation de handicap, paraissait prématuré.*

Nous avons donc lancer un cycle de rencontres pour amorcer progressivement l'intermédiation entre les femmes et les entreprises du territoire. Il s'agissait à travers ces rencontres de :

- Susciter l'intérêt des entreprises
- Leur faire connaître les profils de compétences disponibles au sein des ESAT et EA
- Les sensibiliser au handicap
- Et également de faire découvrir de manière informelle et conviviale, les métiers des entreprises du territoire aux femmes issues d'ESAT et d'EA

La première rencontre a eu lieu de 25 juin, la seconde est prévue le 23 septembre.

A travers ces rencontres, nous souhaitons initier la mise en place de binômes Entreprise / Femme pour créer des mentorats : échange et soutien interpersonnels par les entreprises du territoire des femmes souhaitant rejoindre le milieu ordinaire, temps de découverte des métiers (vis ma vie, journée découverte, PMSMP...).

A terme, nous souhaitons accompagner au cas par cas les entreprises et les femmes souhaitent aller plus loin dans la mise en place de parcours de montée en compétences et de sensibilisation en interne des collaborateurs

#### ETAPES NON REALISEES A DATE :

Nous organiserons des sessions de sensibilisation accessibles à l'ensemble des cadres volontaires, et animée par une consultante RH spécialisée Handicap & Entreprise et par réseauH. Cette sensibilisation visera à déconstruire les idées reçues sur le handicap, en proposer une vision dédramatisée et apporter des clés pour faciliter les recrutements inclusifs.

Pour favoriser l'implication des femmes, nous allons créer des outils « Marque Employeur » visant à faire découvrir les métiers et les entreprises qui recrutent. Nous organiserons des réunions au sein de chaque ESAT EA pour présenter les métiers (compétences attendues, environnement et condition de travail, culture de l'entreprise...). Nous nous appuierons notamment sur les services d'un prestataire en communication pour rendre attractifs et dynamiques les supports de présentation métiers et pour les adapter en FALC (Facile à Lire et à Comprendre). Nous organiserons également des séquences individualisées de découverte des entreprises (visite découverte, témoignage de collaborateurs, vis ma vie...).

Cette phase aura pour objectif d'apporter suffisamment d'informations aux femmes pour leur permettre de se projeter dans ces métiers, de susciter des vocations et de lever les craintes éventuelles vis-à-vis de leur intégration en entreprise.

C'est à l'issue de cette phase, que nous connaissons les entreprises recruteuses qui intégreront le pilote et les femmes qui constitueront la première promotion.

#### ETAPE 3 : création des parcours

Pour sensibiliser les cadres d'ESAT-EA (direction, encadrant, chargé d'insertion...) à l'accompagnement vers l'emploi en milieu ordinaire et à l'égalité professionnelle, nous organiserons une journée de formation collective coanimée par une consultante RH Handicap & Entreprise et réseauH. Cette journée visera à outiller les professionnels pour leur permettre d'adopter une posture RH de Jobcoach,

d'identifier à chaque étape du parcours d'intégration les bonnes pratiques d'accompagnement de la femme mais aussi de l'entreprise recruteuse.

26

Pour accompagner les femmes en situation de handicap, nous mènerons des bilans de compétences et de situation sociale (évaluation des compétences actuelles, comportement professionnel, mobilité...) au regard de l'environnement de travail et des compétences attendues au sein des entreprises.

Nous créerons des parcours de formation, « brique par brique » au regard des capacités d'apprentissage de chaque femme. Ces parcours proposeront des temps de formations collectives sur des besoins transverses aux femmes (soft skills, compétences informatiques...) mais également des temps personnalisés au regard des besoins spécifiques à chacune. Nous organiserons également des périodes de stage ou de mises en situation professionnelle en entreprise pour donner l'occasion de mettre en œuvre les compétences acquises.

Ces évaluations personnalisées et la construction des parcours seront réalisées par une consultante RH Handicap & Entreprise en collaboration avec les cadres d'ESAT et d'EA afin d'assurer la personnalisation du parcours à chaque femme. Nous nous appuyons également sur la mise en place d'un outil de suivi de la montée en compétences pour valider les acquis au regard des besoins des recruteurs.

#### ETAPE 4 : Lancement des pilotes métiers

Pendant toute la durée de leurs parcours, les femmes bénéficieront d'un suivi régulier par leur ESAT et EA en collaboration avec la consultante Handicap & Entreprises.

Selon les métiers choisis et selon les besoins propres à chaque femme, la durée de chaque parcours variera de 6 mois à 12 mois.

A son issue, un bilan du projet professionnel sera réalisé avec chaque femme pour évaluer l'adéquation avec les besoins des entreprises et la volonté d'aller en milieu ordinaire.

Les femmes volontaires et les entreprises resteront libres de poursuivre l'expérimentation vers une embauche. Ce dispositif vise avant tout à **expérimenter une méthodologie de concertation, d'accompagnement et de montée en compétences.**

- Pour les femmes qui souhaitent intégrer le milieu ordinaire, l'onboarding et le maintien dans l'emploi seront accompagnés : suivi des femmes en situation de handicap, sensibilisation des futurs collègues, formation des managers à l'inclusion, adaptation des postes...
- Pour les femmes qui resteront en ESAT ou en EA, un accompagnement au retour sera réalisé en lien avec le moniteur et offrira la possibilité de créer une nouvelle activité.

#### ETAPE 4 : EVALUATION ET REDACTION D'UN GUIDE PRATIQUE

Ce dispositif a également valeur d'exemple : l'évaluation de l'expérimentation donnera lieu à la rédaction et la diffusion en open source d'« **un code de la route de la réussite** », à destination des

encadrants d'ESAT EA et des managers en entreprise. Ce guide restituera étape par étape les bonnes pratiques pour réunir les parties prenantes d'un territoire, identifier des candidates au sein d'ESAT EA, accompagner leur formation et les intégrer en entreprise.

## 5 - Le parti pris

## 6- Nos résultats

### ETAPE 1 : Etude et analyse des besoins

#### 1. Recherche de données sur le territoire d'expérimentation

Véritables acteurs économiques et solidaires les ESAT et les EA représentent dans le bassin amiénois, une offre de 13 structures (9 ESAT et 4 EA), représentant plus de 1 000 professionnels en situation de handicap dont **près de 350 femmes**. Avec une vocation à la fois sociale et économique, les ESAT et EA permettent à chacun.e d'exercer une activité professionnelle en bénéficiant d'un accompagnement favorisant le développement de son autonomie et ses compétences, et de mobilités vers le milieu ordinaire, le cas échéant. Ce sont ainsi des **acteurs clés** pour participer à la mise en place de parcours inclusifs vers des emplois en tension au sein du territoire.

Si aujourd'hui le contexte législatif est favorable au développement de dispositifs Passerelle entre les ESAT et EA et le milieu ordinaire avec le plan de transformation des ESAT, la mise en place des CDD Tremplin et des Entreprises Adaptées de Travail Temporaire (EATT), le « taux de sortie » des professionnel.les d'ESAT et EA amiénois en milieu ordinaire reste faible : moins de 1% et concerne majoritairement des hommes. Ces deux dernières années, une femme (versus 16 hommes) issue d'ESAT EA a été embauchée en CDI par une entreprise du territoire (source : enquête préalable menée auprès de 8 ESAT EA amiénois - Réseau Gesat et reseauH 2023).

De même, du côté des employeurs, si la réforme de l'OETH<sup>1</sup> et la conjoncture économique actuelle<sup>2</sup> renforcent l'incitation des entreprises à embaucher des personnes en situation de handicap, les recrutements inclusifs peinent à se développer : 3,5% de taux d'emploi en moyenne en France ([source : Dares](#)).

<sup>1</sup> Toute entreprise de plus de 20 salariés doit employer des travailleurs handicapés, dits « BOETH » dans la proportion minimale de 6 % de l'effectif de ses salariés ([guide URSSAF](#))

<sup>2</sup> 64% des employeurs interrogés estiment que les difficultés actuelles de recrutement pourraient les inciter à embaucher des travailleurs en situation de handicap (source [Agefiph](#))

Sur le bassin amiénois, les pénuries de main d'œuvre et les difficultés actuelles de recrutement sur des postes clés impactent directement le développement économique du territoire. Celui-ci compte en 2022, un fort potentiel d'entreprises recruteuses (10 854 établissements) ; de nombreux projets de recrutement (16 467) dont 44% sont jugés difficiles ([Source : Enquête besoins en main d'œuvre 2022](#))

## 2. Entretiens avec des partenaires experts locaux

28

Nous nous sommes entretenus avec plus d'une 30 aine d'organisations locales représentantes :

- Des ESAT et des EA
- Des acteurs de l'emploi du handicap de la formation, de l'égalité professionnel
- Des employeurs et recruteurs du territoire

Liste à fournir en annexe 1

Présentation Acteurs : annexe 2

### Résultats principaux des entretiens :

#### Valider la cohérence du projet avec les attentes des parties prenantes :

- Cohérence avec les enjeux actuels des ESAT et EA avec le plan de transformation des ESAT et les dispositions passerelles des Entreprises Adaptées
- Continuité avec la loi pour le plein emploi et l'émergence de France Travail qui s'accompagnent de la volonté de créer une nouvelle dynamique permettant aux acteurs de mieux coopérer autour de l'emploi et de bénéficier d'un meilleur accompagnement.
- Agir contre la double discrimination dont font l'objet les femmes en situation de handicap dans le monde professionnel
- Identifier des solutions pour les employeurs en recherche de compétences et de sourcing de candidats dans tous les secteurs en identifiant des ressources qu'ils ne soupçonnent
- Complémentarité avec des actions (menées par la CPME notamment) pour développer des projets de mixité dans l'industrie et accompagner l'emploi des professionnelles et l'intégration des femmes sur des métiers non habituels
- Nécessité de personnaliser les parcours d'accompagnement

#### Etablir la liste des acteurs et des organismes ressources à inclure au projet dans une logique de complémentarité et non subsidiarité

Liste des acteurs à inclure

#### Identifier des critères à observer dans la sélectionner du territoire, parmi lesquels :

- La cohérence des demandes de recrutement des entreprises du territoire ciblé avec les compétences préexistantes au sein des ESAT et des EA pour faciliter le lancement du projet
- La cartographie des transports urbains et les problématiques spécifiques de la zone concernant les déplacements domicile / travail.
- La disponibilité des acteurs ESAT EA pour s'engager dans l'expérimentation au regard d'autres projets existants
- La cohérence du projet vis-à-vis des pratiques de mobilité professionnelle proposées aujourd'hui par les ESAT et EA



- 1 critère Métiers pour vérifier la cohérence des besoins des employeurs et des attentes des femmes

Nous avons analysé et évalué les 3 zones d'emploi via un système de notation.

A l'issue de cette analyse, le CPL a choisi de limiter la suite de l'analyse à Roubaix Tourcoing et Amiens. Lille portant d'ores et déjà un certain nombre de projets inclusifs pouvant limitant l'engagement des acteurs.

### Résultats de l'analyse des zones d'emploi d'Amiens et de Roubaix-Tourcoing

CRITERES	AMIENS	ROUBAIX TOURCOING
<b>ECOSYSTEME ESAT EA</b>		
Potentiel d'ESAT EA sur la zone d'emploi	3	5
Potentiel de femmes sur la zone d'emploi	3	5
Estimation de femmes dans une dynamique de parcours en MO	4	5
Dynamisme du tissu associatif	4	5
Potentiel acteurs ressources ESAT EA	3	5
Potentiel organismes ressources	3	3
<b>TOTAL ESAT EA (sur 30)</b>	<b>20</b>	<b>28</b>
<b>EMPLOYEURS</b>		
Potentiel d'entreprises recruteuses	4	3
Potentiel d'embauche	3	3
Embauche difficile	4	4
Accessibilité des entreprises	4	4
Dynamisme économique du territoire	3	4
Point de vue des experts en matière de choix d'une zone d'emploi pour l'expérimentation	5	5
<b>TOTAL EMPLOYEURS (sur 30)</b>	<b>23</b>	<b>23</b>
<b>COHERENCE METIERS</b>		
Cohérence des métiers en tension avec les métiers des ESAT	4	5
<b>TOTAL COHERENCE METIERS (sur 5)</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>NOTE GLOBALE</b>	<b>47</b>	<b>56</b>

**Le CPL a pris la décision de sélectionner le territoire amiénois pour lancer ce pilote.**

Parmi les motifs de décision :

- Choisir un territoire où l'expérimentation apporte une réelle dynamique de travail en commun pour les acteurs, versus un territoire où cette dynamique préexiste.
- Prendre en compte des territoires ruraux pour lesquels ce projet peut avoir une vraie plus-value versus des territoires davantage dotés en dispositifs.
- Choisir un territoire restreint pour faciliter le pilotage de l'expérimentation et la coordination des acteurs

**ETAPE 2 : Embarquer les femmes d'ESAT et d'EA et les entreprises recruteuses du territoire d'expérimentation**

## Entretiens avec les entreprises recruteuses

A compléter

31

### 1. Cartographie des ressources en ESAT-EA (PSH et RH dédiées à l'accompagnement "insertion") sur le bassin d'emploi retenu

Afin d'établir cette cartographie, nous avons présenté le manière individualisée le projet aux ESAT et EA du territoire, nous avons complété ces échanges qualitatifs avec enquête quantitative complémentaire pour avoir une meilleure vision des profils des femmes.

Chiffres clés : les ESAT et EA du territoire amiénois

- 11 ESAT et EA (7 ESAT et 4 EA) dans un rayon de 10 km autour d'Amiens
- Représentant environ 350 femmes en situation de handicap (+ de 1 000 professionnels en situation de handicap)

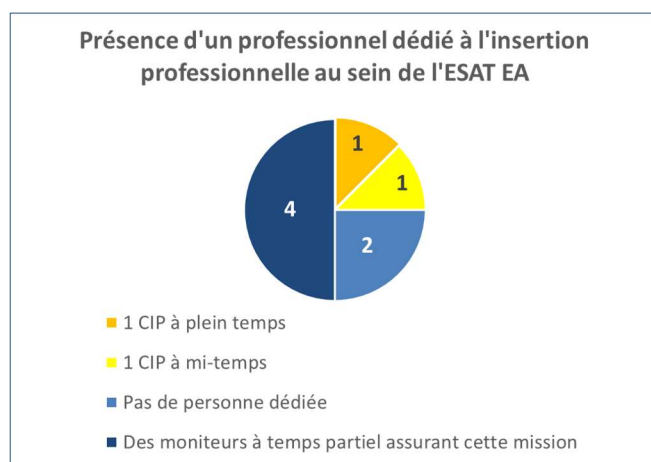
A l'issue de ces présentations, 8 ESAT et EA amiénois souhaitent intégrer le dispositif. Ils représentent 200 femmes en situation de handicap.

### Les ressources des ESAT et EA du territoire (RH dédiées à l'accompagnement « insertion »)

#### Un manque de moyens humains et financiers :

25% des structures seulement disposent d'un professionnel formé (à temps partiel ou à temps plein) pour assurer :

- l'accompagnement des PSH vers le milieu ordinaire
- l'identification et l'accompagnement d'entreprises accueillantes



50% des ESAT EA soulignent le manque de financement pour mettre en place des formations métier et des parcours de montée en compétences. Le budget OPCO étant insuffisant au regard des besoins.

Les solutions ad hoc pour financer les formations :

- Budget commercial (5K€ - 40K€ / an)
- Recherche de financement de la région ou d'entreprise
- CPF : permis de conduite

32

Les pratiques d'appui à la mobilité professionnelle et au développement des compétences :

Les acteurs ESAT et EA du territoire ont renforcé ces dernières années le plan de formation des personnes en situation de handicap accompagnée :

- L'action de formation des PSH se développe avec l'évolution des profils des PSH, de leurs attentes et l'évolution des métiers : Formation de soutien (maintien des acquis) : autonomie, savoir s'orienter, informatique, orthographe... Formation métier : H0B0, cariste...
- Les actions de Reconnaissance et de Validation des Acquis de l'Expérience : en moyenne, 5 à 10 RAE et 1 à 3 VAE par structure
- Développement de la formation des Personnes en situation de handicap à l'autodétermination
- Développement de la formation des moniteurs à l'accompagnement en milieu ordinaire

Le développement des activités professionnelles extra-muros :

+ de 28% des PSH exercent quotidiennement leur métier sur site Client : mise à disposition, prestation de services sur site.

Cette pratique qui vise à :

- développer les compétences, l'autonomie, le savoir-être, la confiance en soi
- Favoriser la découverte du milieu ordinaire (permet d'appréhender le travail en milieu ordinaire,...)
- Dans une moindre mesure, créer des parcours Passerelle vers le milieu ordinaire.

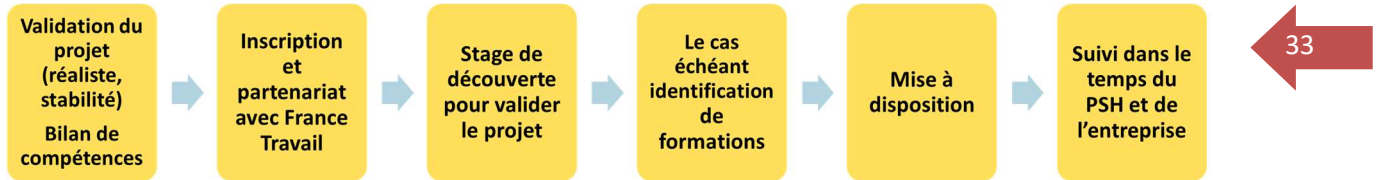
Certaines structures souhaitent repositionner/présenter la mise à disposition comme un tremplin vers le milieu ordinaire, tant au PSH qu'à l'entreprise.

Les pratiques de détecter de candidat.es

Pour identifier des professionnels souhaitant intégrer le milieu ordinaire les ESAT et EA disposent de plusieurs outils :

- Soit la personne exprime le souhait d'intégrer le milieu ordinaire, dans le cadre de son projet professionnel
- Soit elle est repérée par un moniteur
- Soit les ESAT et EA initient une démarche plus structurée par la mise en place d'un questionnaire sur la volonté d'intégrer le milieu ordinaire (compétence, stabilité sociale, projet, mobilité, adaptation aux spécificités de l'entreprise)

Le parcours type d'un accompagnement personnalisé vers le milieu ordinaire :



A noter que des actions de sensibilisation au handicap sont rarement réalisées auprès du collectif de travail.

#### Les attentes des équipes encadrantes vis-à-vis du projet Passer'elles :

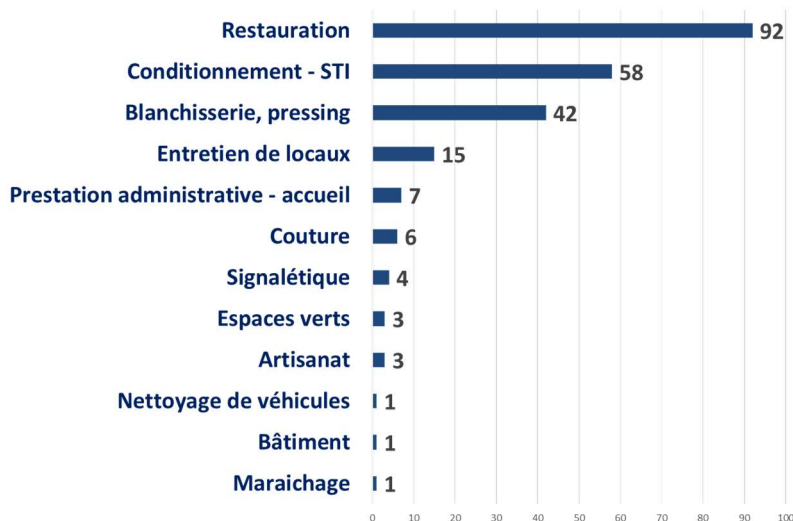
- Bénéficier d'échanges de pratiques entre pairs et de la réflexivité sur la méthodologie
- Mieux modéliser en interne la montée en compétences
- Mieux accompagner l'autodétermination
- Identifier des leviers pour inciter à aller en milieu ordinaire celles et ceux qui le souhaitent et le peuvent
- Identifier des leviers pour inciter à aller en milieu ordinaire pour les femmes, aujourd'hui moins enclines à aller en MO
- Des formations adaptées aux PSH (notamment sur des projets atypiques)
- Identifier et impliquer des entreprises bienveillantes et engagées
- Sensibiliser les entreprises aux compétences des PSH
- Les accompagner dans leur connaissance du handicap et sa gestion en situation de travail

#### **Cartographier les profils des femmes issues d'ESAT et d'EA du territoire**

##### Chiffre clé :

- 200 femmes issues de 8 ESAT et d'EA disposant de compétences diversifiées :

## Secteurs d'activités sur lesquels sont positionnés les 200 femmes issues d'ESAT et d'EA



*Note de lecture : 42 femmes interviennent sur les secteurs d'activité de la blanchisserie et du pressing*

A noter : Parmi les personnes en situation de handicap : 10% disposent du permis de conduire et la plupart utilisent les transports en commun

### Le projet professionnel des femmes

Parmi ces 200 femmes, 30 femmes ont le projet de rejoindre le milieu ordinaire soit 15% des femmes d'ESAT et d'EA, contre 21% des hommes.

Les secteurs d'activités visés sont de Restauration, blanchisserie, couture, signalétique, entretien des locaux, aide à la personne, industrie, logistique, petite enfance, recyclage, centre équestre, vente, coiffure...

Parmi ces différents projets, certains sont encore en maturation et suppose la découverte de nouveaux univers métiers pour affiner le choix de leur parcours.

### La sortie en milieu ordinaire

Parmi l'ensemble des professionnels en situation de handicap (hommes et femmes confondus), le taux de sortie en milieu ordinaire est inférieur à 1% par an.

Ces deux dernières années, 19 professionnels ont intégré le milieu ordinaire : seule 1 femme (métier de la restauration) contre 18 hommes (Ambulancier, agent d'entretien, restauration, espaces verts, nettoyage de véhicule, industrie, hôte de caisse, magasinier...).

### Les raisons d'une moindre proportion de femmes

- La situation familiale : garde d'enfant

- La non-attractivité de certains métiers attendus : espaces verts, gestion des déchets, pâtissier, cariste....

### Les craintes globales des professionnels en situation de handicap vis-à-vis du milieu ordinaire :

- **Les difficultés ne sont pas en termes de compétences des PSH**
- La stabilité du contexte personnel et social
- La confiance en soi
- Aspect financier : crainte d'une perte de revenu, manque de lisibilité sur les calculs
- Mobilité (accès du site client en transport en commun)
- Crainte de quitter un milieu plus sécurisant et protecteur :
  - avec une plus grande tolérance aux troubles, peur d'un manque de considération pour le handicap au sein de l'entreprise
  - crainte des cadences
  - L'adhésion durable des PSH tout au long du parcours d'intégration

### **Rencontre du 25 juin :**

Afin d'identifier les entreprises recruteuses nous nous sommes associés aux réseaux locaux. Notre partenaire principal est la CPME, pour intégrer en priorité des TPE/PME locales à l'expérimentation. Nous nous appuyons également sur l'Agefiph, le GEIQ Emploi, France Travail, la CCI et les Entreprises s'engagent.

### **7 – et après ?**

#### **Annexes**

**Annexe 1 : Liste des acteurs experts locaux rencontrés :**

**Annexe 2 : Présentation : ???**



Créée en 1997 sur une initiative commune de directeurs et cadres d'ESAT. L'association est aujourd'hui la première représentante de ces structures et rassemble près d'un millier d'adhérents. Sa mission : préserver le travail protégé. La force de ANDICAT repose sur sa représentativité du secteur, l'expertise de ses propositions, sa proximité avec le terrain, sa capacité de mobilisation et son esprit de dialogue avec l'ensemble des acteurs.

L'Unapei Hauts-de-France est un service des associations, des établissements et des personnes handicapées. Il est à la fois un organe de concertation, de représentation et de services mutualisés pour les personnes handicapées, leurs familles, les associations et les organismes gestionnaires. L'Unapei Hauts-de-France accompagne 32 000 personnes en situation de handicap.



Association Loi 1901, le GEAC représente 42 ESAT et Entreprises Adaptées du Pas de Calais. A vocation essentiellement commerciale. L'association a pour objectif de mutualiser les compétences pour répondre aux besoins des entreprises, collectivités et particuliers ; Valoriser et promouvoir le travail réalisé par les personnes en situation de handicap ; Développer l'inclusion sociale et professionnelle des personnes en situation de handicap

### Annexe 3 : La grille d'analyse territoriale

CRITERES ESAT EA	INDICATEURS	NOTATION
<b>POTENTIEL D'ESAT EA SUR LA ZONE D'EMPLOI</b>	Nombre d'ESAT EA dans un rayon de 10 km	De 1 à 5 ESAT EA : 1 point De 6 à 10 : 2 points De 11 à 15 : 3 points De 16 à 20 : 4 points Plus de 21 : 5 points
<b>POTENTIEL DE FEMMES SUR LA ZONE D'EMPLOI</b>	Estimation Nombre de femmes TH dans un rayon de 10 km	De 1 à 100 femmes : 1 point De 101 à 200 : 2 points De 201 à 300 : 3 points De 301 à 400 : 4 points Plus de 401 : 5 points
<b>ESTIMATION DE FEMMES DANS UNE DYNAMIQUE DE PARCOURS EN MO</b>	Estimation Nb de Femmes souhaitant aller vers le MO	De 1 à 5 femmes : 1 point De 6 à 10 : 2 points De 11 à 15 : 3 points De 16 à 20 : 4 points Plus de 21 : 5 points
<b>DYNAMISME DU TISSU ASSOCIATIF</b>	Nombre d'organisations	De 1 à 2 asso : 1 point De 3 à 4 : 2 points De 5 à 6 : 3 points De 7 à 8 : 4 points 9 et plus : 5 points
<b>POTENTIEL ACTEURS RESSOURCES ESAT EA</b>	Nombre d'organisations	De 1 à 2 asso : 1 point De 3 à 4 : 2 points De 5 à 6 : 3 points De 7 à 8 : 4 points 9 et plus : 5 points
<b>POTENTIEL ORGANISMES RESSOURCES</b>	Nombre d'organisations	La présence d'acteurs ressources : 1 point par acteur

CRITERES EMPLOYEURS	INDICATEURS	NOTATION
POTENTIEL D'ENTREPRISES RECRUTEUSES	Nombre d'établissements actifs	< 1000 établissements : 0 > 1000 et < 4000 : 1 > 4000 et < 8000 : 2 > 8000 et < 10000 : 3 > 10000 et < 20000 : 4 > 20000 : 5
POTENTIEL D'EMBAUCHE	Projets de recrutement recensés par les établissements	< 3000 projets : 0 > 3000 et < 5000 : 1 > 5000 et < 10000 : 2 > 10000 et < 20000 : 3 > 20000 et < 30000 : 4 > 30000 : 5
EMBAUCHE DIFFICILE	Nombre de projets jugés difficiles par les employeurs	< 1000 projets difficiles : 0 > 1000 et < 3000 : 1 > 3000 et < 5000 : 2 > 5000 et < 7000 : 3 > 7000 et < 10000 : 4 > 10000 : 5
ACCESSIBILITÉ DES ENTREPRISES	Présence de transport en commun	-1 réseau de bus urbain jusqu'à 10 lignes : 1 point -Au delà de 10 lignes : + 1 point -1 réseau de bus interurbain ou rural : 1 point -Métro, tramway ou TER : 1 point -Métro, tramway, TER : +1 point si 2 modes
DYNAMISME ÉCONOMIQUE DU TERRITOIRE	Indice de dynamisme (indicateur de performances des entreprises = rapport entre le nombre total de créations et le nombre total de disparitions d'entreprise)	< 0,20 Indice : 0 > 0,20 et < 0,25 : 1 > 0,25 et < 0,30 : 2 > 0,30 et < 0,40 : 3 > 0,40 et < 0,50 : 4 > 0,50 : 5
POINT DE VUE DES EXPERTS EN MATIÈRE DE CHOIX D'UNE ZONE D'EMPLOI POUR L'EXPÉRIMENTATION	A dire d'experts	Territoire peu recommandé : 1 pt Territoire recommandé : 3 pts Territoire fortement recommandé : 5 pts



CRITERE METIERS	INDICATEURS	NOTATION
COHÉRENCE DES MÉTIERS EN TENSION AVEC LES MÉTIERS DES ESAT	Métiers rassemblant le plus grand nombre de recrutements VS métiers sur lesquels sont positionnés les ESAT EA	- 1 point par compatibilité des métiers - 1 point par métier concordant, en tension (> 60% embauches difficiles)

**Nos entretiens, bonnes pratiques**