

les Passer'elles®

quand handicap et compétences
dynamisent nos territoires

Le Code de la route de la réussite

Parce que réussir, ça s'apprend et ça s'accompagne !



Préambule

Le projet « Passer'elles » est porté par réseauH et Réseau Gesat, (devenu hosmoz en 2024), réseau H étant mandataire de la mission.

Le présent « Code de la route de la réussite » a pour vocation d'explicitier la méthodologie — et le chemin pour la construire — utilisée dans cette expérimentation, afin de devenir un guide pratique, facilement mobilisable, à poursuivre dans le temps ou à essayer sur d'autres territoires.

Il s'agit d'expérimenter 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.

Le constat réalisé est bien d'affirmer qu'il n'est pas simple d'accompagner des sorties d'ESAT, en nombre, vers le milieu ordinaire de travail, d'autant plus pour des femmes. Entre les aspirations des femmes, la représentation parfois idéalisée de l'emploi en entreprise, les contraintes spécifiques liées aux situations de handicap et les tensions actuelles du marché du travail, l'accès à un poste reste difficile. Le projet vise donc à augmenter le taux de sortie de femmes d'ESAT et d'Entreprises Adaptées pour intégrer des entreprises du territoire avec des besoins de recrutement à long terme.

L'originalité des « Passer'elles » réside dans la construction commune de parcours entre les femmes, les ESAT/EA et les entreprises. Chaque partie a pour rôle de rassurer l'autre, en permettant à chacun et chacune de mieux se connaître et de dépasser les représentations souvent partielles ou biaisées des modes de fonctionnement et des difficultés propres à chaque groupe. Les femmes du secteur du handicap contribuent à sensibiliser les entreprises et à faire évoluer leurs modèles et leurs représentations en matière de recrutement. Les entreprises clarifient leurs attentes, présentent le fonctionnement et les opportunités du milieu ordinaire, et contribuent à susciter — de manière adaptée à chaque situation de vie — l'envie de quitter l'ESAT ou l'Entreprise Adaptée.

La méthode se veut pragmatique et vise à créer des parcours, en collaboration étroite avec les femmes, les ESAT et EA et les entreprises accueillantes, sans oublier les organismes et organisations facilitatrices (accompagnement et financement du projet) notamment l'AGEFIPH, Novapec et DECATHLON qui ont permis la véritable mise en œuvre de cette expérimentation en la rendant visible et en la finançant.

Le projet est une expérimentation proposée sous 3 axes :

- Accompagnement des femmes en situation de handicap présentes en ESAT et en EA et qui souhaitent se rapprocher du milieu ordinaire (le mot « rapprocher » porte tout son sens à savoir que nous n'avons pas vocation à imposer un passage non consenti). L'expérimentation prévoit une montée en compétences. Avec pour objectif de favoriser l'accès au milieu ordinaire, d'en permettre la découverte progressive tout au long du projet et d'en déconstruire les représentations.
- Accompagnement des entreprises-employeuses dans la découverte des femmes et salariées du Secteur du handicap, dans leurs pratiques de recrutement et dans la formalisation des parcours RH. Les objectifs sont de les sensibiliser à la nouvelle transformation des ESAT, aux différents handicaps, ainsi qu'aux contraintes et difficultés rencontrées par les femmes concernées, afin de faire évoluer leur approche du recrutement de profils encore trop souvent méconnus

- Accompagnement des ESAT dans la gestion des emplois et des parcours professionnels (GPEPP), ainsi que dans la préparation des candidates à leur parcours en milieu ordinaire. Les objectifs identifiés sont de développer les compétences, de sensibiliser aux réalités vécues par les femmes

3/32

en situation de handicap et à l'intérêt d'une approche genrée dans ces établissements, ainsi que de renforcer les accompagnements professionnels et les mises en relation.

Le projet intègre la modélisation de cette méthode d'activation territoriale auprès des bénéficiaires du projet, afin de la mettre à la disposition de tout acteur de terrain et notamment à l'heure où la transformation des ESAT et les contraintes des entreprises doivent trouver des réponses positives, activables et sur mesure.

L'expérimentation est réalisée sur deux exercices comptables 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 sans orientations métiers ni compétences
- 2/ évaluation des savoir-être et savoir-faire et surtout curiosité et intérêt identifiés de faire partie de l'expérimentation
- 3/ mise en parcours et mise en situations en partenariat étroit avec les entreprises impliquées
- 4/ accompagnement des savoir-être et auto-évaluations
- 5/ montée en compétences techniques ou projections/évaluations des possibles vers ces dernières
- 6/ bilan-évaluation partagé (qu'il s'avère d'apprécier au regard du bilan du projet)
- 7/ essaimage du projet.

L'intégration ou la poursuite d'expérimentations courtes, moyennes ou longues dans l'entreprise et la consolidation dans l'emploi s'appuieront sur l'Emploi Accompagné ou tout autre type d'accompagnement en projet de développement.

Ce document est la méthode appliquée lors de la phase d'expérimentation du programme Passer'elles entre 2023 et 2025.

Éléments synthétiques de plus-value du projet

1. Éléments contextuels :

Le projet Passer'elles s'est inscrit sur une période de transition économique. À son lancement en 2023, la France est dans une situation de relance économique en sortie de la crise COVID. Le marché de l'emploi est saturé et des secteurs sont en pénurie de main-d'œuvre.

Cette situation se transforme peu à peu avec un environnement très différent en sortie de projet en 2025. La situation internationale est tendue, ce qui a entraîné une augmentation forte de plusieurs postes de charge. Les stabilités commerciales sont maltraitées et créent une incertitude pour les acteurs économiques. Le plan politique français et européen est sous tension, ce qui entraîne incertitude et ralentissement général.

Les budgets relatifs aux dispositifs d'accompagnement des personnes en situation de handicap, *via* le décret sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, arrivent à échéance et ne sont pas renouvelés ou en baisse. Cela amène les entreprises à modifier peu ou prou leurs engagements.

Enfin, il existe peu de dispositifs spécifiquement dédiés aux femmes en situation de handicap, alors même qu'elles subissent des discriminations comparables en matière d'emploi, liées à des représentations encore très ancrées.

2. L'apport des Passer'elles aux deux porteurs de projets dans leurs autres programmes

Pour réseau H

- Intégration dans la matinée de la 12^e édition des Trophées Femmes en EA, ESAT & EI d'une « Bourse au parcours ». Cette bourse est inspirée des ateliers organisés lors des matinales à Amiens pour faciliter la dynamique de parcours douce.
- Développement des Trophées dans plusieurs régions de France à horizon de 3 ans pour une meilleure représentativité territoriale et faciliter la mise en mouvement des acteurs territoriaux
- Une meilleure connaissance des cycles et des parcours de vie des femmes, mobilisée dans les accompagnements opérationnels menés auprès des entreprises.
- Construction et accompagnement des entreprises dans une démarche de « slow recrutement » : approche douce par cycle de recrutement DuoDay, stage, MAD/CDD/CDI qui permet une acculturation partagée (personne et entreprise)

Pour Hosmoz

- Une meilleure appréciation des disparités des approches et postures des accompagnants ou chargés d'insertion. Nécessité de former et outiller ces encadrants pour un accompagnement homogène et structuré vers le milieu ordinaire en cohérence avec les critères et pratiques RH des entreprises
- Construction d'un dispositif d'accompagnement au changement pour les ESAT et EA déployé dans les régions : modification de posture, transversalité des parcours, travaux collectifs sur l'accompagnement des projets professionnels
- Commercialisation d'offres RH (en complément de l'offre achats inclusifs) proposant des solutions de recrutement de professionnels en situation de handicap en ESAT-EA financée par les entreprises via une déductibilité sur leur contribution OETH.

- Une première intégration des enseignements Les Passer'elles dans un cycle de formation en Bretagne commandité par Andicat/ARS/OPCO santé avec l'objectif de former et d'acculturer les CIP (Chargé d'Insertion Professionnel) et moniteurs à la connaissance des entreprises et de leurs interlocuteurs
- Une construction d'un dispositif d'accompagnement au changement pour les ESAT et EA déployé dans les régions : modification de postures, transversalité des parcours, travaux collectifs sur l'accompagnement des projets professionnels
- Une commercialisation d'offres RH (en complément de l'offre achats inclusifs) proposant des solutions de recrutement de professionnels en situation de handicap en ESAT-EA financée par les entreprises *via* une déductibilité sur leur contribution OETH.

3. Les points qui se démarque et qui peuvent être mis en avant par l'AGEFIPH

L'analyse préalable du territoire est une constituante clé d'identification et de mobilisation des acteurs. Une étape nécessaire à toute démarche de mise en œuvre d'activation d'une communauté sur un territoire dans l'objectif d'identification et de mobilisation des acteurs nationaux pour mobiliser les régionaux.

Le slow recrutement est une méthode qui permet d'amorcer en douceur la transition des parcours, en favorisant une acculturation progressive et conjointe des publics cibles, ce qui contribue à réduire les risques d'échec. Il s'agit d'une approche plus douce et maîtrisée des cycles de recrutement.

L'organisation des visites d'ESAT et d'EA pour permettre une double action :

- Permettre aux personnes et aux établissements de faire découvrir leurs modes de fonctionnement, leurs compétences et savoir-faire et leurs politiques de formation.
- Permettre aux entreprises d'identifier les compétences existantes en ESAT et en EA. Rendre visible la capacité d'adaptation des compétences et les formations associées.
- Ancrer les ESAT et les EA comme des potentiels viviers de recrutement.

Enfin, la mise en œuvre inversée du recrutement avec l'intervention d'entreprise au sein des établissements pour présenter ses métiers et ses attentes et permettre aux personnes d'explorer des débouchés professionnels.

Visite de la société
OPMOBILITY par les
salariées des 3 esat du
dispositif



Table des matières

Étape 1 : Analyse territoriale	9
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.....	9
c. La population en situation de handicap.....	10
d. Les freins inhérents à l'emploi des PSH	10
2. Sélectionner le territoire d'intervention	11
a. Fédérer des acteurs	11
Étape 2 : Mobiliser les acteurs :	15
1. Les entreprises	12
a. Réseaux d'entreprises.....	13
b. Démarchage direct.....	13
c. Réseau des clients des ESAT et des EA	13
2. Les ESAT et les EA	13
a. Association gestionnaire	14
b. L'État par ses organes de tutelle déconcentrée	18
c. Les ESAT et les EA directement.....	15
3. RPE (Réseaux Publics de l'Emploi).....	20
a. France Travail.....	16
b. Cap emploi	16
c. EATT (Entreprises Adaptées de Travail Temporaire)	16
4. L'AGEFIPH, le FIPHFP	17
a. L'AGEFIPH, partenaire des entreprises du secteur privé	17
b. Le FIPHFP, pour les employeurs du secteur public.....	17
Étape 3 : Favoriser la rencontre	23
1. Construire un évènement pragmatique et concret pour mobiliser les acteurs.....	18
a. Evènement 1 :	18
b. Evènement 2 :	19
c. Choix du lieu.....	20
d. S'appuyer sur les échanges.....	20
2. Faire prendre part les acteurs du projet	21
a. Visite des ESAT	21
b. Construire des ateliers	22

c. Construire des prenantes	parcours avec les parties	22
Étape 4 : Construire des parcours individuels..... 29		
1. La grille de rapprochement du milieu ordinaire		22
2. Permettre l'accès aux dispositifs dit Passer'elles..... 23		23
a. Les modes de collaborations..... 23		23
b. Les dispositifs favorisant l'insertion professionnelle		
3. Faire découvrir des opportunités :..... 25		25
a. Visite d'entreprises		25
b. Présentation de métiers		25
c. Les stages		26
d. Le bilan professionnel		26
4. Mobiliser les entreprises du programme		26
5. Mobiliser les entreprises hors programme		26
6. Mobiliser les acteurs de l'emploi		27
Étape 5 : Mobiliser dans la durée..... 36		
1. Mobiliser les ESAT et les personnes..... 27		27
2. Mobiliser les entreprises		28
3. Mobiliser les institutionnels		28
4. Faciliter l'arrivée de nouvelles opportunités		28
a. Des femmes		28
b. Des entreprises		29
Étape 6 : Permettre la continuité		
1. Faire vivre le projet dans le territoire		29
a. Analyse et impact du projet..... 29		29
b. Réunion bilan du projet		29
c. Détermination des acteurs qui vont porter le projet		29
2. Essaimer le projet..... 30		30
a. Les sources de financements		30
b. Moyens et étapes prévus pour faciliter l'essaimage		31
Propos conclusifs.....	Erreur ! Signet non défini.	

Étape 1 : une analyse territoriale

Les objectifs de l'analyse territoriale :

- 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**

L'impact économique d'un territoire est marqué par le dynamisme des « industries » (on appellera « industries » l'ensemble des secteurs professionnels mobilisés dans cette expérimentation) qui y opèrent.

Il convient de partir d'une analyse macroscopique et de la réduire jusqu'aux bassins économiques ciblés pour obtenir une bonne vision d'ensemble.

Les analyses peuvent s'opérer sur un multi-champ de données :

- Nombre de salariés présents,
- Nombre de structures opérantes, actives et économiquement viables.

Différentes sources de données sont croisées afin d'obtenir une cartographie complète : quelques exemples de sources de données à croiser :

- L'Insee : https://www.insee.fr/fr/outil-interactif/5367857/territoires/70_SAC/73_IND
- Les réseaux des CCI : <https://www.cci.fr/ressources/informations-economiques/presentation-economique-des-regions>
- L'Observatoire des territoires par thématique : <https://www.observatoire-des-territoires.gouv.fr/thematiques?keys=&t1=&t2%5B%5D=27>
- La BPI (Banque Publique d'Investissement)
- CPME et CPME Hauts-de-France
-

ii. **Les projets de développement du territoire**

Les projets d'attractivités d'un territoire, ceux d'implantation « industrielle » et les projections socio-économiques représentent les bases pour instruire la compréhension du développement des pôles d'attractivité et de leurs futurs.

Quelques ressources afin d'avoir une vision de développement des territoires :

- BPI : <https://presse.bpifrance.fr/comment-gagner-la-bataille-de-la-reindustrialisation-regards-croises-entre-territoires-industriels-et-societe-civile>
- La presse spécialisée :
 - L'Usine Nouvelle
 - La Tribune
 - Les Echos
 - La Voix du Nord, etc.

- Les thématiques des différents PTCE : <https://www.rtes.fr/les-poles-territoriaux-de-cooperation-economique-ptce-0>
- Les différentes ressources socio-économiques existantes :
 - o <https://hauts-de-france.dreets.gouv.fr/Histoire-economique-les-trajectoires-socio-economiques-des-territoires-du-Nord>
 - o <https://www.notre-environnement.gouv.fr/IMG/pdf/ree2014-chapitreintro-souspartie1.pdf>

iii. Les transformations récentes

La connaissance des transformations récentes liées aux différents territoires économiques apparaît à l'issue de l'analyse des ressources précédentes et des échanges avec les entités et fonctions rencontrées dans le cadre d'enquêtes qualitatives réalisées en initiation du projet.

Les transformations opérées récemment sont des évolutions qui permettent de comprendre la trajectoire d'évolution pour arriver aux projections d'implantations ou de destructions des industries présentes.

b. Le bassin d'emploi

C'est l'ensemble des zones d'emploi qui existent sur une aire géographique. Elle recouvre le dynamisme des entreprises présentes, la capacité d'emploi d'un territoire pour sa population ou pour des populations cibles. Les situations et reconnaissances du handicap dans notre cas.

La proportion d'emplois non pourvus dans un secteur d'activité permet d'identifier les métiers dits « en tension ». Les raisons sous-jacentes à ces tensions ne sont toutefois pas indispensables à analyser dans le cadre d'un projet destiné aux publics en situation de handicap.

Définir les zones d'emploi en France :

<https://www.insee.fr/fr/statistiques/5039881?sommaire=5040030>

i. Les entreprises présentes (par typologie de représentation -Nombre de PME, ETI etc.)

- Nombre d'entreprises par taille en Hauts-de-France :

<https://www.insee.fr/fr/statistiques/2019720>

- Poids des entreprises par taille par zone d'emploi :

<https://www.insee.fr/fr/statistiques/7661194>

ii. Le taux d'emploi

Le taux d'emploi se détermine d'après le taux de chômage de la part active de la population

iii. De la population active

Source à explorer :

- <https://www.insee.fr/fr/statistiques/1893230>
- <https://www.francetravail.org/regions/hauts-de-france/statistiques-analyses/de/demande-demploi-regionale/chiffres-du-chomage-au-1er-trimestre-2025-en-hauts-de-france.html?type=article>

iv. De la population en situation de handicap

<https://www.francetravail.org/regions/hauts-de-france/statistiques-analyses/de/demande-demploi-regionale/chiffres-du-chomage-au-1er-trimestre-2025-en-hauts-de-france.html?type=article>

v. Les industries/métiers en tension de recrutement

Les données France Travail par zone géographique :

<https://statistiques.francetravail.org/bmo/geo?fa=32&fb=80&gc=3202&le=0&nc=0&pp=2025&ss=1>

Les perspectives d'emploi par trimestre de Manpower France :

<https://newsroom.manpowergroup.fr/barometre-manpowergroup-des-perspectives-demploi-pour-le-3eme-trimestre-2024/>

c. La population en situation de handicap

Afin d'avoir une vision claire et d'assurer la faisabilité du projet, il est nécessaire de s'appuyer sur les données existantes et qui représentent la réalité du terrain.

Cette partie est à titre d'exemple et reprend les données du pilote dans les Hauts-de-France

i. Nombre d'ESAT et d'EA et nombre de personnes accueillies

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 sont accueillis dans les ESAT et EA dans la région.

Un fort maillage territorial avec 1 établissement toutes les 18 communes soit 9% des ESAT et EA implantés dans les Hauts-de-France.

Ce qui représente 205 structures (82 EA et 123 ESAT)

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

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

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

Saint Quentin : 3 ESAT

Amiens : 9 ESAT

Beauvais/Compiègne : 4 ESAT

Lille : 26 ESAT

d. Les freins inhérents à l'emploi des PSH

i. Les freins externes aux structures ESAT et EA

Pour avoir une vision complète des freins inhérents à l'emploi des personnes en situation de handicap, il faut s'appuyer sur les enquêtes existantes (Agefiph, Fondation Malakoff Humanis, Unapei, etc.).

Quelques exemples de freins identifiés : accessibilité, bassin de vie, formations adaptées, l'âge, les limitations du fait de la situation de handicap, et toutes les contraintes diverses qui touchent notamment les femmes, etc.

Une fois cette analyse réalisée, il est nécessaire de l'appliquer aux bassins économiques ciblés. Par exemple, l'accessibilité et le lieu de vie sont souvent étroitement liés à la disponibilité des transports en commun, à la situation familiale, aux contraintes financières et au niveau d'autonomie des personnes.

ii. **Les freins internes aux publics accueillis en ESAT et EA**

La réalité des projets professionnels. Toutes les personnes n'ont pas le souhait de travailler dans le milieu ordinaire.

La diversité des projets et la capacité à construire des parcours adaptés.

Les ressources disponibles pour accompagner la construction et l'accompagnement des projets.

Le taux de sortie vers le milieu ordinaire est un indicateur qui permet d'orienter le choix du bassin d'intervention. Plus le taux est inférieur à la moyenne nationale, plus les possibilités d'accompagnement pourraient être renforcées (attention tout de même, le bassin industriel est également un facteur important à considérer).

2. Sélectionner le territoire d'intervention

a. Fédérer des acteurs

Nous avons souhaité nous inspirer de types de pilotage mis en place notamment dans les missions territoriales portées par « Entreprises Zéro Chômeur Longue Durée » ou « ETCLD » qui ont donné des résultats intéressants de mobilisations des acteurs nationaux et régionaux. Ce fonctionnement est bien adapté au projet « Passer'elles », ce qui ne s'est pas avéré totalement exact. ETCLD trouvant une légitimité nationale établie de longue durée qui a pu nous manquer.

La comitologie Passer'elles (déf. : Ensemble de comités et réunions qui permettent de structurer et piloter un projet) a pour vocation d'embarquer les acteurs nationaux et locaux dans l'expérimentation et garantit la crédibilité locale et l'alignement stratégique favorisant la mise en œuvre.

La mise en place d'un double niveau de comitologie a pour objectif de :

- Faciliter la mise en œuvre et la mobilisation des acteurs entreprises et handicap
- L'intégration au sein du Comité de Pilotage Stratégique présent au niveau national avec des antennes locales pour faciliter l'essaimage

Des éléments de résistance sont à prévoir lors de la mise en œuvre des premiers rassemblements. Un temps important doit être dédié à l'explication des objectifs, de l'utilité et des complémentarités de « Passer'elles » face aux dispositifs déjà en place aussi bien au niveau national qu'au niveau du territoire cible. Par ailleurs, la connaissance fine des dispositifs déjà existants est surtout détenue au niveau local qui, par méconnaissance, peut se positionner « en défense » face à ce projet nouveau.

i. **Constitution d'un Comité de Pilotage Mobilités (CPM)**

Ce comité doit rassembler des acteurs variés composés de partenaires nationaux experts sur les thématiques Emploi, Égalité professionnelle, Handicap, partenaires du projet. Il doit inclure des représentants avec des antennes locales pour faciliter la mobilisation des acteurs locaux et l'essaimage.

ii. Constitution d'un Comité Passer'elles Locales (CPL)

Le Comité Passer'elles Local est constitué des acteurs locaux pouvant avoir une incidence sur le projet et une expertise territoriale. Il est composé d'acteurs locaux (PME, groupements d'employeurs, ESAT et EA, services de l'emploi, associations, institutionnels autres ...). Il doit rassembler les délégations locales des acteurs du CPM ou d'autres acteurs liés au fonctionnement spécifique de l'emploi sur le territoire.

Le rôle du CPL est de porter et d'encourager le projet sur le territoire, identifier les besoins de recrutement et de modéliser l'élaboration des parcours de compétences adaptées

Le projet Passer'elles a pour rôle de constituer une communauté d'acteurs et de travailler en complémentarité et en synergie avec les acteurs locaux pour un pilotage optimal du projet et sa concrétisation.

Étape 2 : Mobiliser les acteurs :

1. Les entreprises

Les entreprises constituent des acteurs majeurs de l'emploi. Leur mobilisation, à différents niveaux, représente un levier essentiel pour assurer la réussite du projet.

Afin d'évaluer l'intérêt des entreprises pour l'expérimentation, il est nécessaire de conduire une série d'entretiens avec des recruteurs et des acteurs de l'emploi. Ces échanges permettent d'identifier les besoins en recrutement, les freins liés à la construction de parcours de montée en compétences et aux différents types de recrutements, ainsi que d'apprécier leur motivation à s'engager dans la durée tout au long de l'expérimentation.

Le lancement d'un cycle de rencontres pour amorcer progressivement l'intermédiation entre les femmes et les entreprises du territoire est un moyen efficace de mobilisation. Les objectifs de ce cycle sont :

- Susciter l'intérêt des entreprises dans la durée,
- Découvrir les profils de compétences disponibles au sein des ESAT et EA,
- Sensibiliser au handicap et aux compétences disponibles
- Découvrir les freins et les difficultés que peuvent avoir les femmes en situation de handicap
- Découvrir de manière informelle et conviviale, les métiers et les offres des entreprises du territoire aux femmes issues d'ESAT et d'EA
- Découvrir de manière informelle et conviviale, les métiers et la qualité de service des ESAT et des EA du territoire, aux entreprises impliquées.

Les éléments de plus-value qui peuvent être avancés pour faciliter la mobilisation des entreprises :

- 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
- Trouver d'autres moyens de recruter que les voies habituelles
- Nouer des liens durables avec les acteurs territoriaux de l'inclusion et du handicap
- Recruter autrement.

a. Réseaux d'entreprises

S'appuyer sur les réseaux mobilisés dans le cadre du CPM et ceux sollicités afin d'avoir un premier relai du projet et faciliter l'accès aux dirigeants et responsables RH.

Quelques réseaux mobilisables : CPME, MEDEF, les entreprises s'engagent, L'union des commerçants, Club EIN (Espace Industriel Nord), Cercle de Théia, etc.

b. Démarchage direct

Solliciter directement les entreprises en corrélations avec le projet d'étude (métiers en tension) puis, ensemble, des entités économiques qui font le territoire.

Les étapes à mettre en œuvre :

- Identifier les interlocuteurs-décideurs
- Définir le niveau de proximité avec le sujet
- Utiliser les arguments établis pour embarquer nos « cibles »

Quels moyens et méthodes :

- Participer aux soirées « réseaux » du territoire
- Se faire identifier des acteurs déjà convertie ou du réseau CPM/CPL
- Cibler quelques structures pour une démarche dite plus « agressive » (phoning, mailing, recommandations)
- Définir un temps d'échange spécifique autour du projet

c. Réseau des clients des ESAT et EA

Les ESAT et les EA constituent des acteurs économiques du territoire, intervenant principalement en sous-traitance pour des donneurs d'ordres privés.

Leurs clients, déjà familiers des enjeux liés au handicap, sont ainsi plus facilement mobilisables dans le cadre d'un projet tel que Passer'elles. Les ESAT et les EA demeurent, à ce titre, des bénéficiaires indirects du projet.

Toutefois, solliciter leur réseau de clients peut susciter des réticences au sein du Secteur du handicap : la base clientèle représente en effet un actif stratégique pour des structures dont la pérennité repose sur une activité commerciale souvent fragile. Cette prudence est parfaitement compréhensible dans un contexte économique tendu.

Pour lever la méfiance et les doutes :

- o Proposer un cadre participatif avec sollicitation par l'ESAT lui-même.
- o Proposer un document d'engagement de confidentialité et de non-divulgence d'informations
- o Proposer que le porteur de projet reste le seul interlocuteur entre le client et la collaboratrice de l'ESAT en cas de projet réalisé avec un autre ESAT.
- o S'assurer que les projets qui ressortiront avec leurs clients s'organisent uniquement dans le cadre du projet à savoir faciliter l'accompagnement des femmes.

2. Les ESAT et les EA

La temporalité du projet au moment d'un contexte de réforme a permis une adhésion assez facile des ESAT. Cependant, la mobilisation peut s'avérer complexe (moment inopportun, autres priorités, etc.).

Les ESAT et les EA sont des acteurs intégrés dans un écosystème mobilisable qui peut faire levier sur leurs intégrations et leur intérêt pour le projet.

Quelques arguments pour faciliter la mobilisation des acteurs de l'écosystème :

- Accompagner la montée en compétences des salariés accompagnant dans la modélisation de « parcours inclusifs »
- Adopter une posture RH plus performante et plus partenariale
- Sensibiliser à l'égalité professionnelle femme/homme qui pourrait manquer 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
- Mieux connaître les dispositifs et les acteurs de l'accompagnement existant

L'information et la consultation, mobilisées très en amont, des associations gestionnaires de ces entreprises et établissements avec l'objectif de les rendre actrices à part entière de la mission, sont un facteur clé de mobilisation. Dans l'expérimentation des Hauts-de-France, certains ESAT et certaines EA n'ont pas pu prendre part au projet car leur population féminine était insuffisante ou difficilement mobilisable.

Dans le cadre de la nouvelle loi, incitant les ESAT à accompagner leurs collaborateurs vers le milieu ordinaire, la période de la mission semble propice à cette expérimentation ; les Passer'elles se doivent d'être une occasion expérimentale de terrain pour les CIP et les éducateurs spécialisés. Le contexte économique est alors très favorable.

a. Association gestionnaire

L'association gestionnaire est souvent le chapeau dans lequel est imbriqué l'ESAT ou parfois les EA (pour les associatives).

Elle regroupe généralement un grand nombre de dispositifs d'accompagnement des publics en situation de handicap (IME, FAM, MAS, etc.).

Elle est souvent impliquée dans différents comités en lien avec le handicap et possède une vision large du champ de l'accompagnement et des problématiques qui y sont représentées. Elle porte les enjeux de la réglementation au sens large et de l'accompagnement des publics qui lui sont confiés.

Sa structure reste « classique », comme toute association, elle est constituée d'un conseil d'administration et d'un bureau. Elle est très généralement appuyée par une équipe salariée plus ou moins étoffée et organisée vers l'emploi dit « ordinaire ».

Les personnes qui peuvent être ressource et levier dans la mobilisation des ESAT et des EA (liste non exhaustive) : Président(e), membre du conseil d'administration en charge du volet emploi, directeur(trice) général(e), délégué(e) territorial(e) en charge de l'emploi

b. L'état par ses organes de tutelle déconcentrée

i. ARS (Agence Régionale de Santé)

L'ARS est l'entité d'État tutélaire des ESAT et principale financeur. À ce titre, elle est un relais important des dispositifs en mesure de répondre aux injonctions réglementaires.

Point d'attention : La mobilisation de l'ARS sur ce type de sujet peut s'avérer complexe car son rôle ne consiste pas à soutenir des projets qu'elle ne finance pas. L'ESAT n'est pas la seule compétence des personnes en charge de leur suivi, ce qui peut limiter la disponibilité et la légitimité.

ii. *DRIETS (Direction Régionale Interdépartementale de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités)*

Les DRIETS sont les entités d'État, gestionnaires des titularisations des EA au niveau régional, financeurs des aides aux postes et en charge des contrats pluriannuels. Au même titre que les ARS pour les ESAT, elles sont le relais incontournable des dispositifs en mesure de répondre aux injonctions réglementaires visant le fonctionnement et les obligations de ces entreprises.

Il est difficile d'identifier les bons interlocuteurs intervenant entre le niveau régional et le niveau départemental représenté par les DDETS (Direction de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités).

c. *Les ESAT et les EA directement*

Un ESAT est hiérarchisé et organisé de manière pyramidale. Il est nécessaire de solliciter la direction ou d'obtenir les appuis de l'association gestionnaire pour avoir la capacité de les mobiliser dans la mission.

Hosmoz agrège l'ensemble des données de contacts de direction qui facilite leur accès.

Certains réseaux en ligne offrent des informations précises pour permettre une prise de contact rapide et fiable :

Pour les ESAT :

- L'annuaire en ligne d'Hosmoz
- L'annuaire en ligne du marché de Linklusion
- Les réseaux ESAT existants
 - o Réseaux locaux identifiés
 - o Andicat
 - o L'ARS

Pour les EA :

- L'annuaire en ligne d'Hosmoz
- L'annuaire en ligne du marché de Linklusion
- L'annuaire en ligne de l'UNEA (Union Nationale des Entreprises Adaptées)
- Les réseaux d'EA existants
 - o Réseaux locaux identifiés
 - o L'animateur départemental ou régional de l'UNEA
 - o Les DREETS et les DDETS

Pour mobiliser les ESAT et les EA, demander un rendez-vous pour présenter le projet, connaître l'état d'avancement des pratiques de chaque établissement, sa politique en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap et plus particulièrement des femmes.

3. RPE (Réseaux Public de l'Emploi)

Les premiers acteurs animateurs de l'emploi des femmes en situation de handicap sont les Réseaux Publics de l'Emploi (RPE) portés par France Travail et les Cap Emploi.

a. France travail

France Travail est le service public en charge de tout le public et de l'emploi des personnes en situation de handicap « identifiées » inscrites comme demandeuses d'emploi.

Cet organisme a pour rôle de centraliser les demandes des entreprises et de les accompagner dans le recrutement de leurs collaborateurs en fonction de leurs besoins immédiats et de les mettre en lien avec les compétences qualifiées et disponibles sur le territoire ciblé.

b. Cap emploi

Depuis septembre 2022, les Cap emploi sont des structures intégrées dans une offre commune de France Travail. Leurs agents sont experts dans le suivi des personnes en situation de handicap qui ont besoin d'accompagnements spécifiques et d'adaptation de leurs postes dans l'emploi.

Les Cap emploi sont conventionnés au niveau régional par l'État, l'AGEFIPH (Association chargée de la Gestion du Fonds de développement pour l'Insertion Professionnelle des Handicapés), le FIPHFP (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique) et France Travail.

Le réseau des Cap emploi est piloté conjointement au niveau national par l'État, l'AGEFIPH, le FIPHFP et France Travail.

Au niveau régional, le pilotage des politiques d'emploi des personnes handicapées est mené dans le cadre du PRITH (Plan Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés), piloté par la DREETS/DEETS. France Travail, le FIPHFP, l'AGEFIPH et le représentant des Cap emploi y participent activement. L'ensemble des sujets relatifs à l'insertion au maintien dans l'emploi et à la sécurisation des parcours des personnes en situation de handicap y sont traités dans une logique de complémentarité entre acteurs et d'amélioration du service rendu aux bénéficiaires.

c. EATT (Entreprises Adaptées de Travail Temporaire)

Les Entreprises Adaptées de Travail Temporaire ont pour activité exclusive la mise à disposition à titre onéreux de travailleurs en situation de handicap dans le cadre de contrats de travail temporaire (contrat de mission ou CDI intérimaire). Ces contrats doivent permettre l'acquisition d'une expérience professionnelle, un accompagnement individuel et l'accès à des formations pré-qualifiantes et qualifiantes favorisant la réalisation et la mise en œuvre des projets professionnels en situation de travail.

Les EATT ont été approuvées par décret à titre expérimental et leurs objectifs définis en 2018, réitérés en 2019 et légitimés depuis.

Ces établissements proposent ainsi une solution dédiée aux intérimaires en situation de handicap en matière de recrutement et de placement auprès d'autres employeurs publics et privés.

Dans le cadre d'un projet Passer'elles, c'est un appui à la professionnalisation des femmes les plus avancées dans leurs projets professionnels.

4. L'AGEFIPH, le FIPHFP

Depuis 1987, l'ensemble des employeurs privés de 20 salariés et plus sont soumis à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés à hauteur de 6% de leur effectif. En 2025, les entreprises publiques les rejoignent.

Pour remplir leur obligation, si celles-ci ne le sont pas, ces employeurs contribuent financièrement à l'emploi des personnes handicapées en s'acquittant d'une redevance (dite « contribution ») auprès de deux fonds collecteurs créés spécifiquement à cet effet.

a. L'AGEFIPH, partenaire des entreprises du secteur privé

Créée en 1987, confortée dans son rôle en 2005, l'AGEFIPH (Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des personnes handicapées) a pour finalité de favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans les entreprises du secteur privé.

Ses principales missions :

- Développer la qualification des personnes handicapées.
- Améliorer l'accès à l'emploi des travailleurs handicapés.
- Aider les entreprises à recruter et à maintenir en emploi leurs salariés handicapés.
- Approfondir les connaissances concernant la population active handicapée.

b. Le FIPHFP, pour les employeurs du secteur public

Créé par la loi du 11 février 2005, le FIPHFP (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique) a pour mission d'impulser une dynamique et d'inciter les employeurs publics à agir pour l'emploi des personnes handicapées dans les trois fonctions publiques : Territoriale (communes, départements, régions...). Hospitalière, État (ministères, CNRS, INRA ...).

Ses principales missions :

- Renforcer l'accueil des PESH par les entreprises et leur mettre à disposition des outils adaptés
- Favoriser le recrutement de personnes handicapées en fonction de leurs compétences et de leurs capacités
- Maintenir dans l'emploi les agents en situation de handicap.
- Soutenir la formation et l'accompagnement des personnes en situation de handicap tout au long du parcours professionnel.
- Développer l'accessibilité des locaux professionnels et des outils/logiciels de travail.

Sources : <https://www.crfh-handicap.fr>

Étape 3 : Favoriser la rencontre

Les échanges entre acteurs autour de l'emploi sont le levier le plus important du projet, Passer'elles.

Dans toutes les régions de France, il existe des comités et des groupes qui travaillent sur la question de l'emploi et de l'insertion des personnes en situation de handicap. Ses comités sont un cadre de pilotage avec des actions ponctuelles. Ils regroupent les représentants des différents acteurs qui s'engagent. Ils ont, souvent, un pilotage institutionnel organisé et outillé (par ex. le PRITH piloté par les DREETS).

Le projet Passer'elles se veut résolument pragmatique. Il rassemble des acteurs engagés autour d'événements fédérateurs visant à créer un cadre propice à l'interconnaissance et à une sensibilisation directe de l'ensemble des parties prenantes impliquées dans le recrutement, l'accompagnement des personnes et leur parcours professionnel.

1. Construire un événement pragmatique et concret pour mobiliser les acteurs intégrant une visibilité économique

Les objectifs de l'organisation d'un événement doivent être définis en amont et pilotés de manière rigoureuse afin de permettre, le cas échéant, les ajustements nécessaires pour la poursuite du projet.

Organiser deux événements à dates assez rapprochées (3 mois maximum) pour conserver la motivation des acteurs et permettre la construction des prochaines étapes.

a. Évènement 1 :

Première rencontre. Faire découvrir le projet et créer un premier rendez-vous entre les personnes et les organisations très différentes et qui ne se connaissent pas.

i. Les objectifs :

- Embarquer 20 femmes d'ESAT dans un parcours de découvertes et de montées en compétences, personnalisées grâce à des échanges sécurisants, faisant appel à leur autonomie et à la gestion de leurs parcours professionnels.
- Faire se rencontrer ces femmes et les entreprises pour sécuriser la participation des entreprises
- Avoir un échange direct entre les femmes, les ESAT, les institutionnels et acteurs de l'emploi et les entreprises
- Parler de compétences, capacités, différents types d'expérimentations en entreprises, libérer la parole de tous et dépasser les idées reçues entre les différentes « populations » présentes.

ii. Les cibles prioritaires :

Professionnelles en ESAT qui souhaitent rejoindre le projet sans obligation ; accompagnateurs des femmes (CIP, éducateurs spécialisés, direction, etc.) ; dirigeants d'entreprises, responsables des ressources humaines, managers ...

iii. Les cibles secondaires :

Représentants des sections locales professionnelles (CPME, MEDEF, les entreprises s'engagent, etc.) ; acteurs identifiés comme facilitateurs pour le projet (Observatoire de l'égalité femme/homme, etc.) ; acteurs institutionnels (AGEFIPH, FIPHFP, Cap emploi, France Travail, etc.)

b. Évènement 2 :

Engager les parties prenantes, permettre aux femmes de se projeter, récupérer de la matière pour construire une grille d'analyse des projets des femmes créée collectivement par les participants, faciliter la mise en œuvre d'actions concrètes.

En amont de cette journée, il est nécessaire de calibrer les ateliers. L'état d'avancement des femmes sur leurs projets professionnels :

- Identifier avec les échanges de l'évènement 1
- Confirmer avec les personnes accompagnantes des femmes

i. *Les objectifs de ce second évènement :*

- Concrétiser l'engagement des parties prenantes
- Mise en place d'actions concrètes pour l'insertion professionnelle
- Permettre aux femmes de se projeter dans les entreprises et faciliter l'expression de leurs projets professionnels
- Récupérer du matériel constitué par les entreprises et les porteurs de projets pour comprendre les projets professionnels des femmes et les classifiés
- Sensibiliser les entreprises aux handicaps

ii. *Les cibles prioritaires :*

Collaboratrices d'ESAT engagées dans le projet ; accompagnateurs des femmes (CIP, éducateurs spécialisés, direction, etc.) ; dirigeants d'entreprises, responsables des ressources humaines, managers

iii. *Les cibles secondaires :*

Représentants des sections locales professionnelles (CPME, MEDEF, les entreprises s'engagent, secteurs et branches sectorielles, etc.) ; acteurs identifiés comme facilitateurs pour le projet (Observatoire de l'égalité femme/homme, etc.) ; acteurs institutionnels (AGEFIPH, FIPHFP, Cap emploi, France Travail, la Préfecture de la Somme, DIEETS etc.)

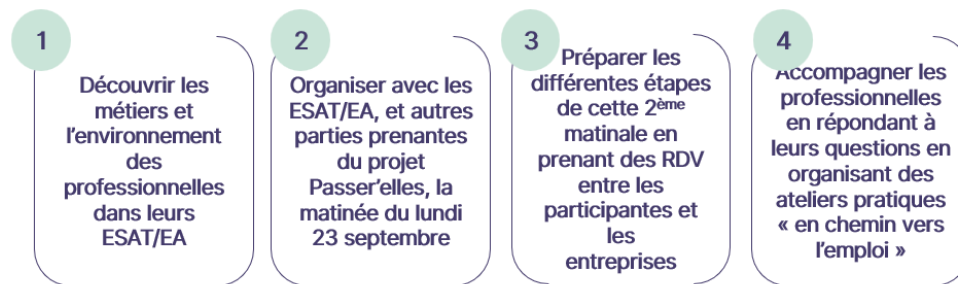
iv. *L'animation de l'évènement*

Mise en place de 3 ateliers formalisés animés par les entreprises pour les femmes en situation de handicap. L'enjeu est d'instaurer une dynamique d'influence réciproque : des femmes vers les entreprises et des entreprises vers les femmes.

Les entreprises sont les plus à même d'exprimer leurs attentes sur le recrutement et les femmes de sensibiliser les entreprises aux handicaps de manière passive.

Les 3 ateliers animés par les entreprises :

- Atelier 1 : « Découvrir l'entreprise et affiner son projet pro » = un moment de travail commun permettant d'expliquer le cadre de l'entreprise, quels sont ses métiers, son fonctionnement et ses contraintes mais aussi ses projets et ses ambitions. Une façon aussi de motiver les femmes d'ESAT qui participent au groupe pour leur donner envie d'aller plus loin avec l'entreprise,
- Atelier 2 : « Préparer son CV et sa lettre de motivation » = apprendre à travailler un CV de qualité, à le présenter, à en parler, à se positionner, à prendre confiance en soi dans le maniement de ces deux outils, à être moins timide et plus sécurisée par l'exercice
- Atelier 3 : « optimiser son entretien professionnel » = savoir parler de soi, se présenter, poser des questions, se comporter de manière naturelle mais professionnelle face à un recruteur, prendre confiance en soi, ne pas se sentir dépassée ou trop en confiance envers l'enjeu



En complément, une sensibilisation est proposée aux participants autres que les femmes en situation de handicap afin de leur permettre de mieux comprendre les enjeux de la parité et de l'égalité femmes-hommes en ESAT et en PME, ainsi que de prévenir et d'identifier les situations de violences potentielles faites aux femmes, notamment en ESAT.

Pendant ce temps de mobilisation, l'équipe du projet Passer'elles échange avec les femmes pour mieux cerner leurs attentes et récupérer leurs ressentis après cette matinée afin de construire une grille de projet par femme pour orienter et cibler les actions à mener.

Annexes :

Choix du lieu

Le lieu des événements doit être sélectionné de façon à représenter l'esprit du projet Passer'elles. Le point fort du projet est de s'appuyer sur une communauté d'acteurs et de faire le lien avec l'entreprise. Il faut que la sélection du lieu renvoie à un environnement fort dans l'esprit collectif de représentation des acteurs économiques.

Dans le cas de l'expérimentation des Hauts-de-France, nous avons fait le choix d'organiser les rencontres à la CCI.

Une liste non exhaustive des quelques lieux emblématiques dans l'esprit collectif : CCI, MEDEF, CPME (si des espaces d'accueil existent)

c. S'appuyer sur les échanges

Les sachants sont les personnes concernées elles-mêmes. Partant de ce postulat, la méthode s'appuie à contre-courant des approches habituelles : chaque public cible exerce une influence directe et réciproque sur l'autre

Le second événement sert à récupérer de la matière lors de ses échanges. Attentes des femmes de la part des entreprises, précision sur les parcours professionnels, estimation du niveau de maturité des femmes par les entreprises présentes à l'aide de fiches de déroulement, échange entre femmes et porteurs de projets.

2. Faire participer les acteurs du projet

L'interphase entre les deux rencontres est cruciale dans la construction du projet. Elle est utilisée pour faire remonter les attentes des parties prenantes et constituer la forme des ateliers.

Les étapes à suivre dans l'objectif de constituer le temps 2 :

1. Analyse des fiches de déroulement du premier temps
2. Audition des ESAT et EA ayant confirmé leurs participations au projet
3. Audition des entreprises ayant confirmé leurs participations au projet
4. Analyse de l'enquête de satisfaction

En s'appuyant sur les enseignements de ce premier temps, il convient de concevoir une mise en action alignée avec les attentes des parties prenantes et cohérente avec l'objectif central du projet : accompagner les femmes vers le milieu ordinaire de travail.

Les résultats obtenus dans l'expérimentation des Hauts-de-France ont permis de dégager les tendances suivantes qui mériteront d'être confirmées sur une phase d'essaimage.

Pour les femmes :

- Faire découvrir aux entreprises leurs métiers et leurs ESAT
- Faire ou refaire son CV et sa lettre de motivation
- Bénéficier de simulations d'entretien
- Parler de leurs projets professionnels
- Envisager l'avenir dans le milieu ordinaire sans craintes

Pour les ESAT-EA :

- Mettre en avant leurs savoir-faire et compétences
- Rassurer sur les dispositifs d'accompagnements
- Mobiliser les travailleurs en présentant leurs missions

Pour les entreprises :

- Connaître les ESAT et les EA (organisation, adaptation, métiers, etc.)
- Les procédures qui existent pour intégrer les femmes vers le milieu ordinaire (DuoDay, PMSMP, MAD, droit au retour, cumul ESAT – entreprise)
- Avoir une vision des dispositions du décret de décembre 2022

Des actions répondant aux attentes des parties peuvent être mises en place durant les interphases et poursuivies par la suite.

a. Visite des ESAT

Les femmes font découvrir les métiers et l'environnement des ESAT et des EA aux entreprises volontaires.

Cette opération permet de :

- Sensibiliser les entreprises et de leur donner la possibilité de connaître les fonctionnements des structures et les adaptations mis en place pour accueillir le public.
- Valoriser les femmes dans leurs rôles de professionnelles

b. Construire des ateliers

Choix d'une méthode collective dite de « slow employment method » (s'inspirant du modèle du « slow management » *)

Création d'ateliers basés sur des dynamiques collectives conjuguées

Les entreprises animent les ateliers « découvrir l'entreprise et affiner son projet pro », « préparer son CV et sa lettre de motivation », « optimiser son entretien professionnel » + espace de discussion sur les obligations d'égalité et de prévention des violences faites aux femmes / autour de l'emploi pour échanger et poser ses questions et retour sur la matinale vécue.

c. Construire des parcours avec les parties prenantes

Étape décisive dans la concrétisation du projet qui met l'accent sur l'engouement et la stimulation des parties prenantes, favorise l'engagement des femmes par un accompagnement personnalisé des entreprises qu'elles ont approchées.

- Cartographie personnalisée des parcours construite à partir des éléments et échanges apportés lors des rencontres
- Outil permettant de suivre et de visualiser l'évolution de chacune des femmes depuis l'ESAT jusqu'à une insertion « douce » dans une entreprise.

L'objectif est de mieux cibler les actions de formation et/ou d'accompagnement nécessaires à la transformation voulue par chacun des acteurs.

Annexe 1_Grille ressentie des entreprises

Étape 4 : Construire des parcours individuels

1. La grille de rapprochement du milieu ordinaire

Pour chaque femme, un plan d'actions théorique est imaginé. Il s'agit d'une catégorisation de leurs proximités avec le milieu ordinaire de travail.

Les plans d'action sont construits sur la base des éléments obtenus préalablement :

- Audition des entreprises
- Audition des ESAT-EA
- Matériels obtenus lors des 2 événements
 - o Fiche de suivi des entreprises et constat par femmes
 - o Ateliers animés par les entreprises
 - o Ateliers animés par les porteurs de projets avec les femmes

La modélisation du parcours se veut simple et opérationnelle et intègre des périodes de découverte des entreprises sur deux volets :

- Accueil de femmes candidates au dispositif auprès des structures et mobilisation d'autres entreprises pour les parcours qui sortent des offres disponibles
 - o Période de « test » pour confirmer la volonté du métier
 - o Développement de parcours de montée en compétence en partenariat avec l'entreprise (POEC)
- Des actions externes en vue de faciliter la bascule vers le milieu ordinaire :
 - o Formation aux savoir-être
 - o Bilans professionnels

- o Mentorats d'entreprises sur la rédaction de CV et sur l'expression de leurs motivations.

Zoom : un parcours pour susciter des vocations



- | | | |
|--|--|--|
| <p>Etape 1
Affiner son
projet
professionnel/
découvrir
l'entreprise</p> | <p>Etape 2
Formaliser son
projet
(formations,
rédaction de CV,
LM...)</p> | <p>Etape 3
Passer un
entretien et
intégrer une
entreprise</p> |
|--|--|--|

2. Permettre l'accès aux dispositifs dits Les Passer'elles

La connaissance des dispositifs existants dits passerelles est clé dans l'appréhension des différents acteurs des outils à leurs dispositions et de leurs rôles.

Le constat récurrent de toutes les parties est la difficulté d'accès et la compréhension de façon simple des dispositifs qui peuvent être mobilisés.

a. Les modes de collaborations

PRESTATION CLASSIQUE	MISE A DISPOSITION	TRAVAIL TEMPORAIRE	CDD TREMPLIN
<p>Premier dispositif de recours aux ESAT-EA. La prestation peut être réalisée chez le prestataire ou chez le donneur d'ordres (sur site)</p>	<p>Fourniture de main d'œuvre. Le travailleur ne réalise pas une prestation donnée mais occupe un poste de travail.</p>	<p>Fourniture de main d'œuvre. Le salarié réalise une prestation sur le site du donneur d'ordres dans le cadre d'une mission temporaire.</p>	<p>Fourniture d'une prestation dans le cadre de l'accompagnement du parcours professionnel d'une personne en CDD. Le salarié est employé, accompagné et formé, au sein de l'EA ou sur le site du donneur d'ordres.</p>
<p>Contrat de prestation entre le donneur d'ordres et un ESAT-EA</p>	<p>Contrat de mise à disposition entre le donneur d'ordres et un ESAT-EA</p>	<p>Contrat d'intérim entre le donneur d'ordres et une EATT</p>	<p>Contrat de prestation entre le donneur d'ordres et une EA agréée CDD Tremplin. Le donneur d'ordre peut « tester le salarié » et l'embaucher à l'issue du CDD Tremplin.</p>

b. Les l'insertion professionnelle

dispositifs favorisant

24/32

DUODAY

Objet : Une journée de stage découverte en entreprise

Bénéficiaire : Toutes personnes en situation de handicap

Conditions d'obtention :
S'inscrire sur la plateforme en ligne

Montant maximum : Stage non rémunéré



Les périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP)

Objet : période d'immersion qui peut aller jusqu'à 1 mois, reconductible une fois qui doit permettre de découvrir un métier ou confirmer un projet ou initier une démarche de recrutement

Bénéficiaire : Elle s'adresse aux demandeurs d'emploi inscrits à France Travail.

Condition d'obtention :
Elle doit être prescrite par Cap emploi, France Travail, les missions locales, les conseils départementaux et les structures d'insertion par l'activité économique (SIAE), à l'exception des ETI,

Montant : période financée par France travail

Préparation opérationnelle à l'emploi individuel (POEI)

Objet : Financement d'une formation préalable à l'embauche qui vise à combler l'écart entre les compétences déjà détenues et celles que requiert l'emploi visé.

Bénéficiaire : Elle s'adresse aux demandeurs d'emploi inscrits à France Travail.

Condition d'obtention : Un contrat de travail indéterminé ou déterminé d'une durée minimale de 4 ou 6 mois doit être proposé.

Montant : La POEI dure jusqu'à 450 h, voir 600h pour les publics prioritaires et est financée par France Travail (5€net en cas de tutorat ou 8€net en cas de formation externe)

Accueil à l'intégration et à l'évolution professionnelle

Objet : L'aide cible les besoins liés à la période d'accueil et d'intégration.

Bénéficiaire : Tout employeur d'une PSH en CDI ou CDD de 6 mois et plus et dont durée hebdomadaire de travail est au moins égale à 24 heures.

Conditions d'obtention :
Demande réalisée par le Réseau pour l'Emploi. Plan d'action précisant les mesures que l'employeur met en place pour sécuriser la prise de fonction ou l'évolution professionnelle du salarié.

Montant maximum : 3150€.

Adaptation des situations de travail

Objet : Mise en œuvre organisationnels, techniques ou humains permettant l'accès ou le maintien dans l'emploi par l'adaptation du poste de travail

Bénéficiaire : Tout employeur d'une PSH pour lequel le médecin du travail atteste que le handicap entraîne des conséquences sur l'aptitude à occuper le poste de travail ou nécessitant des mesures spécifiques de prévention.

Condition d'obtention : Accordé sur la base d'un exposé détaillé établissant le lien entre les besoins d'aménagements en compensation du handicap et le poste de la personne.

Montant : Aide ponctuelle dont le montant est variable.

Aide liée à la Reconnaissance de Lourdeur du Handicap

Objet : Compensation des charges pérennes supportées par l'entreprise liées à la lourdeur du handicap.

Bénéficiaire : Tout employeur du secteur privé.

Condition d'obtention : Cette aide est octroyée automatiquement suite au recrutement de personnes sortant d'ESAT ou d'EA ayant rempli un formulaire ad-hoc.

Montant : Pour les personnes sortant d'ESAT ou d'EA, le taux est majoré, l'aide est de **12 756,75 € par an** pour une personne à temps plein. Ce montant est proratisé selon la durée réelle déclarée trimestriellement. Cette aide est attribuée **pour trois ans. (38 027,25€ sur 3 ans)**

Aide à la formation des personnes en situation de handicap dans le cadre d'un maintien dans l'emploi

Objet : Financement du coût pédagogique des actions de formation nécessaires pour le **maintien en emploi**

Bénéficiaire : Employeur ou travailleur indépendant, suite à un avis du médecin du travail constatant une aggravation du handicap ou une évolution du contexte de travail.

Conditions d'obtention : Les actions doivent ouvrir des perspectives réelles et sérieuses de maintien en emploi / employabilité. L'aide est renouvelable.

Montant maximum : Selon le coût du projet et les cofinancements mobilisés (OPCO, CPF, Plan de développement des compétences...).

Aide à la formation des personnes en situation de handicap dans le cadre d'un maintien de l'employabilité

Objet : Financement du coût pédagogique des actions de formation dans le cadre d'une évolution professionnelle (**acquisition, transfert et développement des compétences**), centrées prioritairement en amont de la qualification

Bénéficiaire : Employeur ou travailleur indépendant.

Condition d'obtention : Aide cumulable avec les aides de droit commun et les autres aides Agefiph.

Montant : Selon le coût du projet et les cofinancements mobilisés (OPCO, CPF, Plan de développement des compétences...).

Aides à l'embauche en contrat d'alternance (apprentissage ou professionnalisation)

Objet : Aide accordée suite à la signature du contrat d'alternance

Bénéficiaire : Employeur d'une personne en situation de handicap.

Condition d'obtention : Contrat d'une durée minimum de 6 mois et de 24h hebdomadaires (10h en cas de dérogation légale ou conventionnelle). Aide cumulable avec les autres aides Agefiph et de droit commun.

Montant : 4000€ (apprentissage) ou 5000€ (professionnalisation)

(sous réserve de modifications des organismes cités ci-dessus)

3. Faire découvrir des opportunités :

a. Visite d'entreprises

Faire découvrir un milieu de travail spécifique pour permettre aux femmes de se projeter, de lever les freins au passage à l'action et de créer un intérêt pour celles qui ne connaissent pas le milieu ordinaire.

Pour les entreprises, c'est une manière d'obtenir une première compréhension de l'intérêt et de la posture de la candidate, et de lever les éventuels freins au passage à l'accueil en entreprise.

Pour l'ESAT qui a une mission d'accompagner le projet professionnel, cette visite permet de travailler sur les freins inhérents et la construction du projet de la personne.

b. Présentation de métiers

Proposer aux femmes et plus largement aux personnes accueillies dans les établissements de participer à une réunion de présentation des métiers réalisée par une entreprise du programme et qui souhaite développer des parcours et susciter des vocations.

Dans le cas de l'expérimentation des Hauts-de-France ce sont les métiers auxiliaires de vie ou assistants de vie qui ont été présentés.

c. Les stages

Les stages constituent une étape essentielle dans l'avancement des projets des femmes. Ils ont pour objectifs de leur permettre d'expérimenter un métier, d'en appréhender les exigences et d'en confirmer l'intérêt.

Chaque stage constitue pour l'ensemble des parties un moment clé pour réaliser un point d'étape et envisager les suites possibles. Cette phase est particulièrement délicate, car elle dépend largement de la volonté des entreprises d'accueillir ou de recruter. Elle l'est d'autant plus qu'elle reste conditionnée par la disponibilité des postes, le niveau d'activité et, plus largement, les impératifs de productivité.

C'est l'occasion de faire un bilan pour toutes les parties et de s'assurer des volontés de continuité :

- Entreprises accueillantes : Évaluation des compétences - Évaluation du savoir-être - Difficultés rencontrées avec les équipes - Actions estimées à mettre en place pour aller plus loin ou se rapprocher du milieu ordinaire
- Femmes : Ressenti sur l'accueil et l'intégration - Compréhension et explication des missions demandées - Difficultés rencontrées - Actions ou souhaits sur les suites à donner - Souhait de continuer dans le métier
- ESAT : Bilan de stage à la suite des échanges avec la personne - Partage des actions estimées pour aller plus loin – Évaluation de l'adaptation potentielle du poste

d. Le bilan professionnel

Le bilan professionnel permet de mieux cerner les attentes et les possibilités de la personne qui en bénéficie.

L'objectif est de clarifier les aspirations professionnelles de la personne et de l'accompagner dans une démarche d'introspection lui permettant de s'inscrire dans un projet plus pérenne et autodéterminé.

4. Mobiliser les entreprises du programme

Les entreprises du programme sont le second socle nécessaire pour la pleine réussite du projet.

Leur mobilisation repose sur un ensemble de mesures visant, d'une part, à offrir aux femmes de réelles opportunités professionnelles et, d'autre part, à permettre aux entreprises de bénéficier d'une contrepartie en matière de sensibilisation et de valorisation de leurs engagements.

Afin de conserver durablement un lien avec les entreprises du programme, il est possible de mettre en pratique différentes méthodes :

- Par mail et téléphone, les tenir informés des besoins des personnes (stage + secteur ; analyser et orienter un cv ; etc.)
- Sollicitation téléphonique pour obtenir des opportunités
- Organisation de visites de leur structure
- Permettre la mise en avant de l'entreprise
 - o Donner l'opportunité d'être vu (Interviews, presse, participation à des rencontres, etc.)
 - o Bilan des stages : Formaliser les retours des deux parties et initier les prochaines étapes
 - o Donner l'occasion de présenter leur entreprise et leurs métiers dans les ESAT et EA.

5. Mobiliser les entreprises hors programme

Les entreprises intégrées au programme sont généralement insuffisantes pour couvrir la disparité des projets professionnels des candidates.

Il faut que le programme agisse, en flux continu, sur la recherche de nouvelles parties prenantes en mesure de proposer et d'accompagner les femmes. Bilan, accueil de stage, recrutement, etc.

Le programme se doit donc de faciliter deux types d'actions :

- L'accueil d'entreprises volontaires à la participation au programme. Qu'elles aient été identifiées, souhaitées ou non
- Avoir une démarche continue d'activation des acteurs.

Si certaines entreprises souhaitent uniquement apporter une contribution ponctuelle — par exemple en accueillant un stage spécifique sans s'engager davantage — il convient malgré tout de sécuriser le cadre d'accueil et de valoriser cette opportunité, afin d'éviter toute expérience décevante pour les femmes.

6. Mobiliser les acteurs de l'emploi

Le projet Passer'elles est à la frontière des missions opérées par les acteurs de l'emploi.

Véritables portes d'entrée des entreprises sur les questions d'emploi et de recrutement, ces acteurs, implantés très localement, doivent être mobilisés afin d'activer de nouvelles perspectives et d'engager des entreprises hors programme ou plus difficilement accessibles aux porteurs de projet

Dans le cas de l'expérimentation dans les Hauts-de-France, la mobilisation de Cap emploi et son intrication forte dans le projet ont permis d'activer des mises en place d'actions concrètes auprès d'entreprises non identifiées préalablement. Cap emploi avec sa connaissance du secteur géographique et de son fonctionnement est d'une grande aide.

Étape 5 : Mobiliser dans la durée

La temporalité du projet nécessite de mobiliser les acteurs dans la durée et d'entretenir une dynamique d'interconnaissances sur un territoire donné.

La construction et l'appui sur les acteurs impliqués autour de l'emploi et du handicap s'avèrent nécessaires. Au même titre qu'être identifié par les entreprises.

Il faut donc être présents régulièrement dans les différents clubs, salons, diners, petits déjeuners organisés qui rassemblent les entreprises et autres facilitateurs en lien avec l'emploi, pour continuer à

1. Mobiliser les ESAT et les personnes

Il est nécessaire de continuellement mobiliser les personnes cibles et les professionnels accompagnants de l'ESAT afin de conserver le lien avec le projet.

- Organiser un planning de contacts afin de les tenir au courant de l'état d'avancement :
 - o Mail : tenir informé et s'informer des avancées des projets des femmes
 - o Téléphone : tenir informé, faire un point sur les prochaines étapes et les actions engagées
- Créer un cadre de confiance
 - o Organiser des prévalidations des stages : rendez-vous tripartite pour définir les contours d'un stage et confirmer les objectifs et les contraintes pour toutes les parties
 - o Bilan des stages : Formaliser les retours des trois parties et initier les prochaines étapes

- Maintenir des actions communes
 - o Visites d'entreprises
 - o Bilans professionnels
 - o Informations métiers
 - o Formations
 - o etc.

2. Mobiliser les entreprises

Le lien avec les entreprises est plus ténu. Nous mettrons néanmoins en œuvre plusieurs pistes de mobilisation afin de maintenir leur intérêt et leur engagement tout au long du projet.

- Organiser un planning de contacts afin de tenir informé de l'état d'avancement :
 - o Mail : tenir informé des avancées des femmes
 - o Téléphone pour solliciter des opportunités ou des mises en relation,
 - o Participation aux temps forts où se retrouvent les acteurs économiques
- Permettre la mise en avant
 - o Donner l'opportunité d'être vu (Interviews, presse, participation à des rencontres, etc.)
 - o Bilan des stages : Formaliser les retours des trois parties et initier les prochaines étapes.

3. Mobiliser les institutionnels

Les institutionnels qu'ils soient financeurs ou soutiens du projet sont des acteurs clés par leurs connaissances et leurs niveaux de proximité de l'environnement économique territorial.

Afin de les mobiliser et de pouvoir intervenir lors des temps forts qu'ils organisent, il faut au même titre que les entreprises, les femmes et les ESAT et EA :

- Organiser un planning de contact afin de tenir informé de l'état d'avancement :
 - o Mail : tenir informé des avancées des femmes
 - o Téléphone : tenir informé, faire un point sur les prochaines étapes et les actions engagées
- Solliciter pour être facilitateur et passerelles auprès de contacts plus éloignés des porteurs de projets.

4. Faciliter l'arrivée de nouvelles opportunités

Le projet Passer'elles s'appuie sur 3 acteurs principaux, les femmes, les ESAT et les entreprises.

a. Des femmes

Le processus de construction du projet professionnel des femmes peut s'étendre sur plusieurs étapes, avec des phases d'avancée et de recul. Il est donc essentiel de permettre aux femmes qui n'avaient pas donné suite ou qui ne s'étaient pas montrées intéressées dans un premier temps de réintégrer le projet lorsqu'elles s'y sentent prêtes.

Étapes pour intégrer une nouvelle femme au projet :

- Recevoir la demande
- Organiser un échange avec le professionnel qui l'accompagne pour comprendre les motivations identifiées
- Organiser un échange avec la femme et le professionnel afin d'estimer l'état d'avancement du projet de la personne

- Valider ou non son intégration.

b. Des entreprises

Les entreprises sont le deuxième maillon central du programme. Des projets professionnels s'avèrent dépendants des essais réalisés et des possibilités de bascule par la suite vers le milieu ordinaire.

Une démarche active de recherche de nouvelles entreprises, en cohérence avec les projets des femmes, doit être conduite tout au long du programme.

Quand une entreprise souhaite participer au projet, il est tout de même nécessaire de vérifier sa compatibilité à savoir :

- Les motivations à rejoindre le projet
- La connaissance des situations de handicap — ne serait-ce qu'à travers une première sensibilisation — ainsi que la capacité à s'y intéresser et à s'y investir.
- Les possibilités envisagées pour les femmes (coaching, stage, embauche, etc.)
- Les contraintes de l'entreprise.

Étape 6 : Permettre la continuité

1. Faire vivre le projet dans le territoire

Le projet Passer'elles est une démarche d'activation du territoire. Une fois la dynamique lancée, la passation du projet doit être portée par les acteurs impliqués pour permettre une continuité des actions initiées.

a. Analyse et impact du projet

Réalisation d'une mesure d'impact du projet. L'objectif est de quantifier les retombées du projet sur le territoire d'opération pour permettre :

- Une visibilisation des actions
- Une quantification des impacts directs et indirects
- Un regard extérieur sur l'opérationnalité du projet

b. Réunion bilan du projet

La clôture de l'intervention du programme Passer'elles sur le territoire répond aux objectifs de passation, à savoir :

- Regarder les actions opérées
- Mettre en avant les parcours
- Rendre possible la projection des suites par les acteurs du projet
- S'assurer que le projet soit porté par l'autodétermination des femmes accompagnées.

c. Détermination des acteurs qui vont porter le projet

Pour permettre la continuité du projet, il faut qu'un acteur central ait la charge de son animation.

L'idéal est un acteur transverse et identifié comme facilitateur entre les entreprises, les femmes, les ESAT et EA.

Plusieurs pistes peuvent être explorées :

- AGEFIPH / FIPHP
- Cap emploi
- Structures en charge du dispositif d'emploi accompagné
- Syndicats professionnels
- Les entreprises s'engagent
- Collectivités
- Missions locales
- Les CPME
- Les CCI
- Des structures privées
- Des associations
- etc.

2. Essaimer le projet

Les entreprises de toutes tailles et secteurs cherchent à recruter des personnes pouvant répondre durablement à leurs besoins ; les personnes en situation de handicap, souvent très adaptables du fait de leurs parcours, et dans le cadre de l'OETH (6 % d'emploi direct) sont des professionnels à ne pas négliger.

Il y a par ailleurs actuellement plus de 450 000 emplois vacants à la fin du 3e trimestre 2025 (sources DARES) notamment dans les PME aux métiers multiples, nécessitant des organisations différentes, des temps de travail souvent adaptables et pouvant être bien accompagnés.

a. Les sources de financement

Deux sources de financement sont identifiées :

- 1) Un financement de la région, mobilisé via des appels à projets, vise à développer l'emploi dans les territoires et, surtout, à répondre aux besoins des entreprises en matière de main-d'œuvre, qu'elle soit qualifiée ou non.
- 2) une implication des entreprises du territoire destinée à créer de nouvelles compétences et plus globalement à répondre à leurs enjeux RSE (finance durable).

L'exemple de l'appel à projets « Initiatives territoriales pour l'emploi » proposé par la région Nouvelle-Aquitaine est totalement en phase avec notre dispositif. On peut lire notamment en préambule :

« De nombreuses entreprises du territoire continuent d'exprimer leurs difficultés à trouver les compétences dont elles ont besoin afin de poursuivre leur développement et s'inscrire durablement dans une dynamique de croissance.

Or dans le même temps et de manière paradoxale, le nombre d'actifs privés d'emploi depuis plus d'un an reste élevé et près de la moitié des inscrits à Pôle emploi sont demandeurs d'emploi de longue durée. Cette situation amène à un déséquilibre croissant entre l'offre et la demande de main-d'œuvre par territoire, par secteur, par métier ou par type de qualifications.

Face à cette situation aux causes multiples (déficit d'attractivité de certains métiers, de certains territoires, transformation des métiers, compétences non adaptées, définition imprécise du besoin des entreprises ou difficultés à l'anticiper...), la région Nouvelle-Aquitaine a réaffirmé son engagement pour accélérer le rapprochement entre les compétences et les emplois. » (Sources : les-aides.nouvelle-aquitaine.fr).

Les moyens mobilisés et l'écosystème de mise en œuvre existent-ils à une échelle territoriale plus importante pour faciliter l'essaimage ?

- des ESAT-EA présents sur le territoire national (1 structure toutes les 16 communes), positionnés sur 200 filières métiers, challengés sur leur rôle inclusif et leur capacité à créer des passerelles vers le milieu ordinaire (Loi pour « la liberté de choisir son avenir professionnel », réforme de l'OETH, plan de transformation des ESAT, cap vers une entreprise inclusive).
- des personnes en situation de handicap d'ESAT-EA aspirant davantage à évoluer vers le monde ordinaire
- des évolutions législatives qui permettent de faciliter le passage lent, partagé et sécurisé pour les femmes de ces ESAT notamment
- des acteurs nationaux de l'emploi et de l'inclusion (présents dans notre CPM) possédant des antennes locales faciliteront l'essaimage dans d'autres régions notamment dans la constitution des nouveaux CPL

b. Moyens et étapes prévus pour faciliter l'essaimage

- la constitution d'une équipe durablement engagée et leader
- une communication transparente incluant les retours d'expérience (points forts, écueils...) et la capacité de la raconter
- la mise à disposition de livrables en mode open-data (comptes et décisions prises en CPM et CPL, études, parcours conçus sur mesure, outils créés, critères et indicateurs...) forts et structurés.

Chaque dispositif est réalisé en fonction des territoires accompagnés et des entreprises (DRH, fondations d'entreprises, branches professionnelles...) en recherche de profils, lesquels pourront être amenés à financer le dispositif visant la création de nouvelles ressources plus « collectives ».

Éléments de conclusion

Cette méthode reflète les étapes mises en œuvre lors de l'expérimentation du projet Passer'elles dans les Hauts-de-France entre septembre 2023 et novembre 2025 réalisé par réseau H et Hosmoz.

Ce projet s'adresse spécifiquement aux femmes, qui sont, de manière générale, davantage confrontées à des freins dans l'accès à l'emploi. Ces obstacles résultent à la fois des schémas de représentation encore présents dans la société, de contraintes familiales souvent plus fortes et d'un manque de confiance en elles qui peut freiner leur projection professionnelle.

Le projet a été initialement conçu pour favoriser une meilleure inclusion des femmes en situation de handicap, issues des ESAT et des EA, au sein des entreprises et des organismes publics, en s'appuyant sur les secteurs professionnels en tension de recrutement.

Au cours de l'expérimentation, des ajustements ont été nécessaires afin de répondre plus finement aux attentes de l'ensemble des parties et de renforcer l'attention portée à l'inclusion des femmes.

La construction d'une communauté d'acteurs que nous avons appelée « démarche d'activation du territoire » s'avère le point central du projet car elle demande une constante animation et une recherche active de nouveaux partenariats.

Le fait d'intervenir dans un territoire que nous ne connaissions pas n'a pas été forcément un frein important ; si nous avions été présents sur ce même territoire voire connu, les freins auraient été

peut-être bien supérieurs car il n'est pas facile de changer des habitudes et la façon de considérer son environnement.

L'accompagnement mené auprès des femmes issues d'ESAT au cours de cette mission a mis en lumière à la fois la richesse de leurs compétences et la nécessité d'un soutien adapté pour favoriser leur inclusion professionnelle en milieu ordinaire. Les actions réalisées – valorisation des savoir-faire, immersion en entreprises, travail sur la confiance en soi, sensibilisation des partenaires – ont permis d'ouvrir de nouvelles perspectives d'insertion et de renforcer leur capacité à se projeter dans un environnement professionnel plus autonome.

Les porteurs du projet à savoir réseau H et Hosmoz appellent de leurs vœux une continuité de l'action engagée dans les Hauts-de-France et un essaimage dans d'autres territoires français ou européens.

Nous remercions chaleureusement celles et ceux qui nous ont accordé leur confiance et permis de mener à bien cette aventure humaine que nous n'avions pas anticipée.

Nous sommes convaincus que les femmes en ESAT, dès lors que les entreprises leur accordent leur confiance, donnent le meilleur d'elles-mêmes ; nous en avons fait l'expérience.

Nos remerciements

Nous remercions très chaleureusement toutes les personnes et tous les acteurs venus soutenir et accompagner les femmes d'ESAT incluses dans le dispositif Passer'elles ; elles se reconnaîtront.

