



EXPÉRIMENTATION  
TERRITORIALE CONTRE LE  
CHÔMAGE DE  
LONGUE  
DURÉE

## SYNTHÈSE

# L'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap

Avril 2025

pluricitē  
GROUPE

## INTRODUCTION

**La Loi** (Loi n° 2020-1577 du 14 décembre 2020 relative au renforcement de l'inclusion dans l'emploi par l'activité économique et à l'expérimentation « territoire zéro chômeur de longue durée ») **confie au Fonds d'expérimentation la mission de réaliser un Bilan.**

A la lumière des retours de la pratique des territoires et du pilotage national, de multiples sujets croisant l'expérimentation ont été identifiés.

Ainsi, ETCLD, pour approfondir le Bilan de 10 ans d'expérimentation, a commandé huit études ciblées sur les thématiques suivantes :

- **L'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap,**
- La cohésion sociale et le «prendre soin»,
- Les logiques et parcours de formation,
- L'égalité femmes-hommes,
- La transition écologique,
- La maturité coopérative des territoires,
- Le management inclusif,
- La mobilisation des Départements.

L'ensemble de ces travaux est consultable en ligne.



Retrouvez l'intégralité du bilan de  
l'expérimentation sur [bilan.etclid.fr](https://bilan.etclid.fr)

Deux décennies après la promulgation de la loi de 2005<sup>1</sup> qui a fêté ses 20 ans cette année, force est de constater que l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap s'est amélioré. Leur taux de chômage est en effet passé de 17% en 2017 à 12% en 2023, 1 205 000 d'entre elles étaient en emploi en 2023 contre 500 000 en 2002, grâce notamment à une meilleure prise en compte des situations et un renforcement de l'accompagnement vers l'emploi. **Cependant, l'écart avec la population générale reste significatif** et l'inclusion des personnes en situation de handicap dans le monde du travail constitue encore aujourd'hui un enjeu majeur tant sur le plan social qu'économique. Parmi les indicateurs qui continuent d'alerter, citons notamment leur taux d'emploi qui reste faible (39% contre 68% pour l'ensemble de la population), leur taux de chômage supérieur de 5 points par rapport à la moyenne nationale (12% contre 7,3%) ou encore leur surreprésentation parmi les demandeurs et demandeuses d'emploi de longue durée. Par ailleurs, outre la situation de handicap constitutive en soi d'un risque d'exclusion de l'emploi, ces personnes cumulent également d'autres caractéristiques qui peuvent freiner le retour à l'emploi : un âge plus élevé que l'ensemble des demandeurs et demandeuses d'emploi, un moindre niveau de formation, ou une mobilité géographique inférieure.

De par l'approche inclusive de l'emploi intégrant de fait la prise en compte d'un ensemble de freins, l'expérimentation TZCLD a su apporter une réponse nouvelle et souvent globale aux personnes en situation en handicap éloignées de l'emploi.

## UNE PRISE EN COMPTE DU HANDICAP « CHEMIN FAISANT » ET UNE RÉALITÉ SOUVENT SOUS-ÉVALUÉE LORS DE L'ÉLABORATION DES PROJETS TERRITORIAUX

Lors de l'élaboration des projets TZCLD, cette question n'était généralement pas spécifiquement anticipée, et les initiatives reposaient sur une approche large de la privation d'emploi, sans focus particulier sur les freins liés au handicap. La prise en compte du handicap dans les projets territoriaux s'est donc faite progressivement, souvent en réaction aux situations rencontrées sur le terrain, attestant d'une réelle capacité d'adaptation aux besoins locaux. Cet état de fait révèle une réalité des situations de handicap qui reste encore souvent sous-estimée, voire méconnue de manière générale, mais que l'expérimentation a indéniablement permis de remettre au cœur des enjeux.

## UNE VARIÉTÉ DE SITUATIONS DE HANDICAP INDUISANT UNE PRISE EN COMPTE AU CAS PAR CAS ET UN ACCOMPAGNEMENT PROGRESSIF

Pour les territoires expérimentaux, la prise en compte du handicap est d'autant plus complexe que les situations rencontrées sont très variées. Entre handicaps visibles et invisibles, reconnus ou non, diagnostiqués ou non, admis ou non par la personne concernée, l'accompagnement ne peut être qu'unique : il se construit au cas par cas. Ainsi, l'activation des solutions d'accompagnement dédiées s'opère généralement dès l'inscription sur la liste de mobilisation, via la réalisation d'un diagnostic approfondi des freins à l'emploi permettant d'ouvrir le dialogue sur le sujet du handicap parfois non admis à ce stade, et se poursuit ensuite au sein de l'EBE pour les personnes recrutées. Fin 2024, 95 référent-es handicap étaient recensé-es dans les EBE, ils et elles sont des interlocuteurs privilégiés en capacité d'identifier des situations spécifiques et d'activer les solutions adéquates.

1. Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

## UN CADRE SOUPLE ET UNE ADAPTATION PROGRESSIVE POUR UN RETOUR À L'EMPLOI SEREIN

Le temps de travail choisi et l'organisation spécifique aux EBE jouent un rôle clé dans les conditions d'accueil et de maintien en emploi des personnes en situation de handicap. Elles sont 62% en temps partiel contre 51% pour l'ensemble des salarié·es. Comme les autres salarié·es, ils et elles n'occupent généralement pas de postes fixes, la polyvalence et la rotation dans les activités permettant un ajustement aux différentes contraintes, y compris pour les salarié·es dont le handicap n'est pas encore administrativement reconnu. Pour ces personnes aux parcours professionnels souvent marqués par des ruptures, l'emploi en EBE offre une solution adaptée pour un retour à l'emploi serein.

## UNE LARGE PALETTE DE SOLUTIONS ET D'ADAPTATIONS INTERNES QUI BÉNÉFICIENT SOUVENT À L'ENSEMBLE DES SALARIÉ·ES

Les EBE ont mis en place différentes mesures pour adapter les conditions de travail aux besoins des salarié·es en situation de handicap et au-delà. Ces adaptations, pensées pour certaines en lien étroit avec les partenaires extérieurs (Cap Emploi, Agefiph, Médecine du travail, ergonomes notamment) visent à prévenir l'apparition de troubles liés aux conditions de travail, à favoriser l'autonomie et le bien-être, et à permettre une meilleure intégration durable dans l'emploi. Il s'agit notamment :

- De l'organisation quotidienne d'échauffements musculaires inspirés des pratiques de prévention des risques professionnels. Ces séances permettent de préparer le corps aux efforts physiques en assouplissant les muscles et les articulations, de réduire le risque de troubles musculo-squelettiques (TMS) qui peuvent être accentués par des gestes répétitifs, ou encore de sensibiliser les salarié·es à l'importance de l'ergonomie et des bonnes pratiques pour limiter la fatigue et les douleurs.
- De la rotation des postes permettant de lutter contre l'usure physique et cognitive, qui contribue également à la montée en compétences des salarié·es amené·es à diversifier leurs activités au sein de l'EBE.
- De l'aménagement des postes et outils de travail permettant également de réduire la pénibilité des tâches et de prévenir l'apparition de douleurs ou de fatigue. Ces aménagements peuvent concerner des réhausseurs de plans de travail, des sièges ou tout type de matériel adapté. Dans de nombreux cas, notamment lorsqu'ils concernent des personnes dont le handicap n'est pas officiellement reconnu, ces adaptations reposent avant tout sur des solutions empiriques et sur le « système D ».

## LA MOBILISATION D'ACTEURS ET DE RESSOURCES SPÉCIFIQUES AUX TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

La mobilisation des dispositifs et aides dédiés aux travailleurs et travailleuses en situation de handicap constitue un levier essentiel pour améliorer leurs conditions de travail et sécuriser leur parcours professionnel.

L'Agefiph est à ce titre un partenaire incontournable des EBE, et propose un ensemble d'aides financières permettant d'adapter les postes de travail aux besoins spécifiques des salarié-es en situation de handicap. Parmi ces aides, on retrouve notamment les aides forfaitaires pour l'adaptation des postes, qui permettent de financer l'achat de matériel spécifique (fauteuil ergonomique, logiciel de compensation, outils facilitant la manutention, etc.) ou encore les études ergonomiques, visant à analyser et optimiser l'environnement de travail pour limiter les contraintes physiques et cognitives. Depuis le début du partenariat entre l'Agefiph et ETCLD en 2019, l'Agefiph a mobilisé plus de 5 millions d'euros et accompagné les EBE pour l'embauche plus de 1 700 salarié-es.

Aux côtés de l'Agefiph, d'autres partenaires sont régulièrement mobilisés par les EBE. Il s'agit notamment de Cap Emploi qui joue un rôle clé dans l'évaluation des situations de handicap et l'accompagnement des employeurs, des services de prévention et de santé au travail-SPST, même si leur mobilisation dépend fortement des contextes locaux, ainsi que certains acteurs spécialisés dans les questions de santé mentale, problématique en forte augmentation au sein des EBE.

## UNE PLACE MAJEURE DU HANDICAP QUI IMPACTE DE FAIT L'ORGANISATION DES ACTIVITÉS ET LE COLLECTIF DE TRAVAIL

L'EBE apparaît dans de nombreux territoires comme la seule orientation possible pour des personnes en situation de handicap qui auraient besoin d'un accompagnement plus structuré au sein de dispositifs médico-sociaux mais qui faute de place sont orientées vers l'EBE et motivées pour y entrer. Cette situation peut être problématique, tant pour les personnes elles-mêmes qui risquent de voir leur état se dégrader faute d'une prise en charge adéquate, que pour les équipes encadrantes, qui ne disposent pas toujours des outils et des compétences nécessaires pour accompagner ces situations.

Le déni face au handicap constitue un autre facteur de fragilisation. Certain-es salarié-es ne voient pas leur handicap comme une contrainte, ce qui peut induire des risques en termes de sécurité. Pour l'employeur, cette situation impose de trouver un équilibre entre la nécessité de protection et le respect du choix des salarié-es. Mettre en place des mesures adaptées sans imposer une reconnaissance officielle du handicap reste ainsi un défi constant pour les équipes.

Ces situations posent également la question de la répartition équitable des efforts au sein des équipes. Ne pas aménager certaines tâches risque de faire peser les activités les plus exigeantes sur un nombre restreint de salarié-es ne présentant, en apparence, pas de fragilité. À terme, cela peut générer une usure professionnelle accrue.

L'enjeu est donc double : permettre une réelle inclusion des travailleurs et travailleuses en situation de handicap tout en prévenant l'apparition de nouvelles problématiques de santé liées aux conditions de travail. Pour y parvenir, les EBE doivent poursuivre la réflexion sur les aménagements possibles, l'organisation du travail et la rotation des postes, tout en intégrant un accompagnement sur la prévention des risques professionnels.

## CONCLUSION

- **Un cadre d'emploi inédit, particulièrement adapté aux personnes privées durablement d'emploi en situation de handicap :** Grâce à des CDI à temps choisi, une organisation souple du travail et une grande diversité d'activités possibles, l'EBE se révèle être un cadre attractif et sécurisant pour les personnes en situation de handicap qui étaient bien souvent en situation de renoncement à l'emploi. Fin 2024, 25,8% des salarié-es en EBE étaient en situation de handicap, une part très importante pour un projet qui n'est pourtant pas reconnu aujourd'hui comme un acteur spécialisé dans le champ du handicap.
- **Un vecteur de remobilisation sociale et d'accès aux droits :** L'expérimentation agit comme un levier de reconnaissance et parfois d'acceptation des situations de handicap, souvent invisibles ou qui étaient non déclarées jusqu'alors. Elle incite à l'activation de droits (RQTH, aménagement de postes, accompagnements spécifiques) et facilite l'engagement dans des parcours de soins et de réinsertion socio-professionnelle.
- **Une réponse alternative face à la saturation des dispositifs spécialisés :** Dans un contexte local souvent marqué par la saturation des Entreprises Adaptées ou des Établissements-Services d'Aide par le Travail, les EBE constituent des opportunités d'emploi supplémentaires là où les alternatives sont rares. Cette fonction est d'autant plus stratégique qu'elle bénéficie à un public cumulant plusieurs freins à l'emploi.
- **Un enjeu de capitalisation et de diffusion des bonnes pratiques :** Si de nombreuses solutions d'appui et d'accompagnement des personnes en situation de handicap ont été déployées depuis le début de l'expérimentation, servant d'ailleurs plus largement à un ensemble plus large de salarié-es, leur capitalisation reste encore partielle et mériterait d'être renforcée et généralisée pour homogénéiser la qualité d'accueil et d'inclusion.

**Des freins structurels cependant persistants, limitant le potentiel du modèle :** Malgré la très forte présence de salarié-es en situation de handicap au sein de l'expérimentation, la non-éligibilité des EBE aux dispositifs de réduction de la contribution OETH pour les entreprises clientes constitue un handicap concurrentiel majeur par rapport à d'autres entreprises et établissements spécialisés qui en bénéficient.

### Les modalités de l'enquête

*Ce bilan thématique « Accès à l'emploi des personnes en situation de handicap » a été réalisé entre septembre 2024 et mars 2025.*

*Il s'appuie sur la collecte et l'analyse de données recueillies auprès du Fonds d'expérimentation (système d'information, rapports annuels réalisés dans le cadre du partenariat Agefiph), la réalisation d'entretiens et d'observations de terrain auprès de 6 territoires issus de la seconde vague d'expérimentation, identifiés au regard de la place qu'y occupe le handicap. Sur ces 6 territoires, 75 entretiens ont été réalisés avec une diversité d'acteurs : 7 membres de CLE, 25 salarié-es en charge de la direction, des RH, et du management des EBE, 26 salarié-es en situation de handicap, 17 partenaires.*

*Deux EBE issues de la première vague d'expérimentation ont également été interrogées à distance.*

### Le prestataire du bilan «L'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap»

*Le bilan a été réalisé par le cabinet Pluricité (plus particulièrement Delphine Vandevoorde, Lorène Eigle, Benoit Treynet). Pluricité est un cabinet de conseil, d'accompagnement et d'évaluation de politiques publiques et de projets d'utilité sociale, agréé Entreprise Solidaire d'Utilité Sociale (ESUS).*