EXPERIMENTATION TERRITORIALE CONTRE LE CHÔMAGE DE LONGUE DURÉE

BILAN THÉMATIQUE

Avril 2025

ACCES A L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

pluricité GROUPE

A propos de Pluricité

> Améliorer l'action publique, éclairer les décisions et accompagner le changement

Pluricité dans le détail

Aujourd'hui, Pluricité compte une vingtaine de collaborateurs issus de différentes disciplines et métiers (politologues, sociologues, géographes, statisticiens, économistes, …), 3 associés, 1 entité dédiée aux politiques et projets sportifs (Emoha) et 1 Fondation soutenant des projets d'utilité sociale.

Nous collaborons également fréquemment avec une vingtaine d'experts rattachés à des laboratoires de recherche spécialisés.

Pluricité repose ses travaux sur une approche de recherche évaluative confrontant méthodes quantitatives, qualitatives et comparatives, et combinant un haut niveau d'exigence scientifique avec un souci de diffusion et de traduction concrète des résultats auprès des acteurs publics et de la société civile.

Au fil des années, Pluricité a cumulé plus de 1300 références de missions d'appui-conseil (dont 70% dans le champ de l'évaluation) ; pour une dizaine de Directions Générales de la Commission Européenne, pour plus d'une trentaine de Pays, pour différents bailleurs internationaux, pour le Conseil de l'Europe, pour l'OCDE, pour tous les principaux ministères français (emploi, justice, éducation nationale, justice…) et différentes agences nationales (agence de l'environnement et la maîtrise de l'énergie, agence nationale de la recherche, agence nationale pour la rénovation urbaine…), pour une centaine de collectivités et une cinquantaine de fondations et les principales ONG françaises.

Par ses activités, Pluricité œuvre à mieux ancrer la démarche d'évaluation dans le pilotage des politiques publiques et dans la recherche académique en sciences sociales, en lien étroit avec les sciences expérimentales.

Enfin, Pluricité contribue au débat public et aux réflexions sur l'évaluation impliquant d'autres acteurs (bailleurs internationaux, administratifs, parlementaires, associatifs…), pour promouvoir la démarche d'évaluation comme un instrument au service de la démocratie et améliorer sa qualité. De fait, Pluricité occupe aujourd'hui une place significative dans le paysage français de l'évaluation en raison de l'importance et de l'ancienneté de sa contribution au développement de l'évaluation de l'action publique.

Nos partis pris

ASSOCIER

Impliquer activement les différentes parties prenantes des décideurs locaux aux experts d'usages

S'ADAPTER

S'assurer d'une compréhension partagée des attendus au regard des éventuelles contraintes afin de s'adapter par des approches sur mesure

DIFFUSER

Diffuser les méthodes et la connaissance des outils, par une démarche qui allie pédagogie et robustesse des travaux

ECHANGER

Echanger autant sur les méthodologies que débattre des résultats d'une étude

VALORISER

Favoriser la valorisation et la dissémination des enseignements.

Pluricité est agréé Entreprise Solidaire d'Utilité Sociale (ESUS)

Contexte du bilan thématique

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 ») a confié au Fonds d'expérimentation la mission de réaliser un bilan général de l'expérimentation.

A la lumière des retours de la pratique des territoires et du pilotage national, de multiples sujets croisant l'expérimentation ont été identifiés et ETCLD a décidé d'approfondir le bilan général par huit études complémentaires 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
- Et la mobilisation des Départements

Ces travaux ont été réalisés par des cabinets externes, en lien étroit avec le Fonds d'Expérimentation et les territoires habilités. Ils sont consultables en ligne sur le site du bilan de l'expérimentation.

Approche méthodologique

Ce bilan thématique 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 salariés en charge de la direction, des RH, et managers des EBE, 26 salariés en situation de handicap, 17 partenaires.
- Deux entretiens ont également été réalisés auprès d'EBE issues de la première vague d'expérimentation.

Nous remercions l'ensemble de ces interlocuteurs pour leur contribution à ces travaux.

TABLE DES MATIERES

CONTEXTE ET ENJEUX DE L'ACCES A L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP 6

L'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap, un défi majeur encore aujourd'hui 6
Personnes en situation de handicap, de quoi parle-t-on ? 6
Contexte général de l'emploi des personnes en situation de handicap 7
Cadres d'emploi des personnes en situation de handicap 9
Un cadre législatif visant à inciter le recrutement de personnes en situation de handicap 9
Des modalités d'emploi diversifiées mais inégalement mobilisées 10

LA PLACE DU HANDICAP DANS L'EXPERIMENTATION TZCLD 12

Une approche inclusive de l'emploi qui intègre de fait la question du handicap 12
Rappel des fondamentaux de l'expérimentation TZCLD 12
Des acteurs du handicap parties prenantes du projet 12
Des chiffres qui attestent d'une réponse effective aux difficultés d'emploi des personnes en situation de handicap 13
Des salariés en situation de handicap 8 fois plus nombreux que dans l'ensemble du secteur privé 13
Des caractéristiques communes malgré une grande variété de situations de handicap 14

SPECIFICITES DE L'EXPERIMENTATION TZCLD AU REGARD DE L'ACCES A L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP 18

Une prise en compte des situations de handicap « chemin faisant » 18
Une réalité souvent sous-évaluée lors de l'élaboration des projets territoriaux 18
Une grande variété de situations de handicap induisant une prise en compte au cas par cas 18
Un accompagnement vers et dans l'emploi progressif et sur mesure 20
L'activation de solutions d'accompagnement dédiées dès l'inscription sur la liste de mobilisation 20
Des modalités d'emploi en EBE qui sont particulièrement adaptées aux situations de handicap 23
La mobilisation d'outils et de ressources multiples qui permettent de sécuriser et d'adapter le cadre de travail aux situations de handicap en EBE 25
Une place centrale du handicap qui impacte de fait l'organisation des activités et le collectif de travail, et réciproquement 28
Certaines situations qui peuvent fragiliser les salariés et les équipes 28
Un équilibre permanent à trouver entre réalité économique et non sélection des publics 29

APPORTS ET LIMITES DE L'EXPERIMENTATION TZCLD DANS L'ACCES A L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP 31

Apports de l'expérimentation 31
Des entreprises qui s'adaptent aux situations de handicap et non l'inverse 31
Une remobilisation et un parcours vers l'activation des droits 31
Finalement, une opportunité réelle face un contexte de saturation des solutions d'emploi pour les personnes en situation de handicap 32
Les voies de progrès et défis qui demeurent 32
Des avantages concurrentiels spécifiques au secteur du handicap dont ne bénéficient pas les EBE 32
Le défis de l'équilibre entre inclusion et viabilité économique 32
L'enjeu de la montée en compétences sur la thématique handicap, et des bonnes pratiques à diffuser et partager 32
L'EBE et après ? 33

GLOSSAIRE 34

EXPERIMENTATION TERRITORIALE CONTRE LE CHÔMAGE DE LONGUE DURÉE

1

Contexte et enjeux de l’accès à l’emploi des personnes en situation de handicap

Contexte et enjeux de l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap

L'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap, un défi majeur encore aujourd'hui

Personnes en situation de handicap, de quoi parle-t-on ?

De nos jours, presque tout le monde sait ce qu'est le handicap, mais en réalité lorsqu'il s'agit de définir précisément ce dont il est question, les choses se compliquent, car les définitions du handicap sont multiples et ont évolué au fil du temps. L'approche la plus communément admise est celle qui consiste assez naturellement à caractériser le handicap à travers différentes altérations physiques ou cognitives. Dans ce registre, sept grandes familles de handicap sont définies selon l'Agefiph (L'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées).

Source : Agefiph, traitement Pluricité

Cette catégorisation par famille de handicap invite à mesurer la grande diversité des situations, ce qui est déjà une première avancée dans la connaissance du handicap, mais il ne faut cependant pas oublier qu'un handicap n'est pas toujours visible et que selon l'Agefiph, 80% des personnes handicapées sont atteintes d'un handicap invisible[1].

[1] La perception de l'emploi des personnes en situation de handicap-Baromètre Agefiph-IFOP-Décembre 2021

Cette catégorisation ne donne par ailleurs pas toujours d'indications sur les conséquences réelles de ces situations de handicap dans la vie personnelle et professionnelle des personnes concernées. C'est notamment pour cette raison que **la Loi de 2005, en substituant l'approche exclusive par pathologies à une approche plus globale, a souhaité prendre en compte le contexte plus large dans lequel l'individu évolue pour redéfinir la notion de handicap.**

> L'article L114 de la **loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées** adopte cette définition du handicap : « Constitue un handicap, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant. »

Un an après la loi française de 2005, L'ONU adoptait la Convention relative aux droits des personnes handicapées, connue également sous le nom de Convention internationale des droits des personnes handicapées (CIDPH) dont l'objectif est de « promouvoir, protéger et assurer la dignité, l'égalité devant la loi, les droits humains et les libertés fondamentales des personnes avec des handicaps en tous genres ».

> Selon la Convention Internationale des droits des personnes handicapées de l'Organisation des Nations Unies (Art. 1) adoptée en 2006, on entend par personnes handicapées des personnes qui présentent des incapacités physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles durables **dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres.**

La définition de l'ONU va encore plus loin que la définition de la France, dans la mesure où elle précise que **la limitation d'activité est causée non pas uniquement par une altération des capacités de la personne, mais par la rencontre entre ces altérations et des barrières présentes dans la société. Ainsi, si on réduit le plus possible les barrières présentes dans la société, on favorise la participation des personnes en situation de handicap.**

La loi du 2005 a cependant marqué un tournant décisif, en posant les bases d'une société plus inclusive, fondée sur l'égalité des droits et des chances. En reconnaissant officiellement le droit à la compensation du handicap et en imposant des obligations en matière d'accessibilité, elle a ouvert la voie à une transformation profonde des politiques publiques. **Son objectif était clair : garantir à chaque personne en situation de handicap une pleine participation à la vie sociale, scolaire, professionnelle et citoyenne.**

Contexte général de l'emploi des personnes en situation de handicap

Deux décennies après la promulgation de la loi de 2005 qui a fêté ses 20 ans cette année, l'environnement a connu des changements significatifs avec notamment la rénovation de l'obligation d'emploi en 2018[2], la mise en place de nouveaux services tels que l'emploi accompagné[3], le rapprochement entre France Travail et le réseau Cap

[2] La loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a réformé l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH) dans le but d'améliorer l'emploi des personnes en situation de handicap dans les entreprises. Elle a notamment modifié le décompte des effectifs assujettis et des bénéficiaires, ainsi que les modalités de réponse à l'OETH qui jusqu'alors ne concernaient que l'emploi direct.

[3] L'emploi accompagné est un dispositif d'appui pour les personnes en situation de handicap destiné à leur permettre d'obtenir et de garder un emploi rémunéré sur le marché du travail. Sa mise en œuvre comprend un soutien et un accompagnement du salarié ainsi qu'un appui et un accompagnement de l'employeur.

emploi[4], les nouvelles modalités d'emploi via les CDD tremplin[5] ou les entreprises adaptées de travail temporaire. Des améliorations ont été observées, notamment à travers la **baisse du taux de chômage des personnes en situation de handicap** passé de 17 % à 12 % entre 2017 et 2023**, et l'augmentation du nombre de personnes reconnues handicapées en emploi**, passé de 500 000 en 2002 à 1 205 000 en 2023, grâce notamment à une meilleure prise en compte et un meilleur traitement des situations.

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. Bon nombre d'entre elles rencontre encore des difficultés d'accès à l'emploi en raison de discrimination à l'embauche ou par méconnaissance des situations de handicap et des outils et leviers facilitant leur recrutement et leur maintien dans l'emploi.

> ***« Les bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) sont de loin ceux qui sortent le moins des minima sociaux :*** *parmi les bénéficiaires âgés de 16 à 58 ans fin 2022, seuls 5 % ne perçoivent plus de minima sociaux fin 2023. Cette persistance résulte en grande partie des difficultés d'insertion des adultes handicapés sur le marché du travail. Elle est due aussi à des facteurs institutionnels : il est possible de cumuler revenus d'activité et AAH sans limite de temps et à des niveaux de revenus nettement plus élevés que dans le cas du RSA ».*
> [DREES – Trajectoire des bénéficiaires de minima sociaux - février 2025]

Quelques chiffres clés pour illustrer cette situation[6] :

- **Le taux d'emploi des personnes en situation de handicap est inférieur au reste de la population :** en 2023, seulement 39 % des personnes handicapées étaient en emploi, soit 1,2 millions de personnes, bien en deçà des 68 % pour l'ensemble de la population.
- **Le taux de chômage des personnes en situation de handicap est de 12%,** contre 7,3% pour l'ensemble de la population française.
- **57 % des demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi** (DEBOE) telle que définie à l'article L5212-13 du Code du travail, **sont au chômage de longue durée**, contre 48% pour l'ensemble des publics.

Outre la situation de handicap constitutive en soi d'un risque d'exclusion de l'emploi, les personnes en situation de handicap **cumulent également d'autres caractéristiques qui peuvent freiner le retour à l'emploi**, comme le montrent les indicateurs de l'Agefiph : **un âge plus élevé que l'ensemble des demandeurs d'emploi, un moindre niveau de formation, ou une mobilité géographique inférieure.**

Caractéristiques des demandeurs d'emploi (DE) en 2023

BOE		Tout public
55%	DE depuis au moins un an	44%
53%	50 ans et +	27%
38%	BAC et +	55%
38%	Faible niveau de qualification	30%
23%	DE depuis au moins trois ans	16%
21%	Niveau < CAP	16%
51%	Femmes	51%
826 jours	Ancienneté moyenne d'inscription au chômage	634 jours

Source : Agefiph – Tableau de Bord 2023 emploi-chômage des personnes handicapées

[4] Le Comité interministériel de la transformation publique du 29 octobre 2018 a inscrit dans le programme de transformation du ministère du Travail le rapprochement entre Pôle emploi et Cap emploi et la transformation de l'offre de services en direction des personnes handicapées, en intégrant l'ensemble des opérateurs sur un même lieu.

[5] Le CDD Tremplin est un contrat de travail temporaire d'une durée de quatre à vingt-quatre mois renouvelables, établi entre un candidat en situation de handicap et une entreprise adaptée (EA) avec l'objectif de faciliter la (ré)insertion dans le monde du travail, au travers d'un parcours professionnel personnalisé.

[6] L'emploi des personnes en situation de handicap – Agefiph et FIPHFP – Janvier 2025

Cadres d'emploi des personnes en situation de handicap

Un cadre législatif visant à inciter le recrutement de personnes en situation de handicap

L'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap a fait l'objet de plusieurs avancées législatives tout au long du XX^{ème} siècle afin d'inciter les employeurs à recruter et à faciliter le maintien dans l'emploi. L'évolution du cadre législatif en la matière est retracé ci-après pour illustrer la volonté de renforcer progressivement l'impact des mesures incitatives destinées à favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap.

» Les premières mesures fondatrices

La première mesure marquante en faveur de l'emploi des personnes handicapées remonte à la loi du 26 avril 1924. Cette loi impose aux entreprises et administrations l'obligation d'employer des mutilés de guerre, dans un contexte marqué par les conséquences de la Première Guerre mondiale. Cette disposition constitue la première reconnaissance officielle de l'obligation pour la société d'intégrer les personnes en situation de handicap dans le monde du travail. Par la suite, la loi du 23 novembre 1957 introduit pour la première fois la notion de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) et prévoit une obligation d'emploi pour les entreprises de plus de 50 salariés, bien que sans contrainte effective.

Enfin, la loi d'orientation du 30 juin 1975 marque une étape décisive en renforçant les droits des personnes handicapées. Elle pose les bases d'une politique de prévention, d'intégration et de réadaptation professionnelle, encourageant le développement d'établissements et services d'aide par le travail (ESAT, ex-CAT) pour favoriser l'insertion des travailleurs handicapés dans un cadre adapté.

» L'introduction de l'obligation d'emploi par la loi du 10 juillet 1987

Un tournant majeur intervient avec la loi du 10 juillet 1987, qui impose aux entreprises de 20 salariés et plus d'employer au moins 6 % de travailleurs handicapés. Cette obligation d'emploi peut être satisfaite de plusieurs manières : embauche directe, accueil de stagiaires handicapés, sous-traitance à des entreprises adaptées ou versement d'une contribution à l'Agefiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées). Toutefois, en raison de la faiblesse des contrôles et des sanctions limitées, l'application de cette loi reste en deçà des attentes initiales.

» Renforcement des obligations et de l'accessibilité par la loi du 11 février 2005

La loi du 11 février 2005 « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » apporte des modifications profondes au cadre législatif existant. Elle renforce l'obligation d'emploi en augmentant les sanctions pour non-respect du quota de 6 % d'OETH[7], introduit une définition plus large du handicap et encourage l'accessibilité des lieux de travail. Cette loi instaure également les Maisons départementales des personnes handicapées (MDPH), qui deviennent un guichet unique pour l'accompagnement des travailleurs handicapés. Elle réaffirme la préférence pour l'emploi en milieu ordinaire et incite au développement de dispositifs d'accompagnement et de maintien dans l'emploi.

» Les récentes évolutions introduites par la loi plein emploi du 18 décembre 2023

La loi pour le plein emploi introduit plusieurs mesures visant à améliorer l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. Elle prévoit tout d'abord une inscription généralisée des demandeurs d'emploi, y compris ceux en situation de handicap, et la signature d'un contrat d'engagement personnalisé.

[7] Seules les entreprises dont l'effectif moyen annuel de l'année de référence est supérieur ou égal à 20, et ayant franchi le seuil d'assujettissement depuis au moins 5 années consécutives, sont assujetties à l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés - OETH

La loi modifie également le processus d'orientation professionnelle pour les personnes en situation de handicap, désormais, l'orientation vers un Établissement ou Service d'Aide par le Travail (ESAT) est prononcée par les Maisons Départementales des Personnes Handicapées (MDPH) sur préconisation de France Travail, après un bilan approfondi avec la personne concernée. Cette approche vise à privilégier l'emploi en milieu ordinaire lorsque cela est possible, tout en assurant un accompagnement adapté pour ceux qui en ont besoin. De plus, des mesures sont mises en place pour faciliter les transitions entre le milieu protégé et le milieu ordinaire, offrant ainsi plus de flexibilité et d'opportunités aux travailleurs en situation de handicap.

Ce bref rappel historique du cadre législatif en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap en France montre l'évolution progressive des obligations et des incitations pour favoriser leur inclusion professionnelle. Cependant, **si des avancées significatives ont été réalisées, des défis persistent, et la poursuite des efforts en termes d'accompagnement et de sensibilisation demeure essentielle pour atteindre une inclusion effective et durable des travailleurs handicapés dans le monde du travail.**

Des modalités d'emploi diversifiées mais inégalement mobilisées

Au regard du rappel législatif qui précède, et en fonction des situations individuelles des personnes concernées, les personnes en situation de handicap disposent en théorie de plusieurs voies d'accès à l'emploi.

Emploi direct en entreprise ordinaire

Selon le diagnostic de situation réalisé par France Travail/Cap Emploi, l'emploi en entreprise ordinaire et possible notamment grâce : à des **aménagements de poste** lorsque cela est nécessaire (horaires, accessibilité du poste de travail et des missions), aux **aides à l'embauche** (exonérations, aides financières de l'Agefiph), aux **dispositifs d'accompagnement à l'emploi et d'aide au maintien dans l'emploi** (médecine du travail, ergonomes, Cap Emploi, Agefiph).

L'emploi en milieu ordinaire peut se faire sous tous types de contrats, y compris l'alternance et au sein de tous types d'entreprises, y compris les groupements d'employeurs (dans ce cas les salariés en situation de handicap sont mis à disposition des adhérents du groupement d'employeurs et entrent dans le calcul de leur OETH).

Le taux d'emploi direct des travailleurs handicapés est de 3,6% en 2023 et 30% des entreprises assujetties n'emploient aucun salarié handicapé (Source Agefiph)

Emploi en secteur protégé ou adapté

Les personnes en situation de handicap peuvent également être orientées vers :
- **Des Établissements et Services d'Aide par le Travail** (ESAT), établissements médico-sociaux permettant aux travailleurs handicapés d'exercer une activité professionnelle adaptée à leurs capacités personnelles. Les ESAT ne proposent pas de contrat de travail mais des contrats de soutien et d'aide par le travail.
- **Des Entreprises Adaptées** (EA) qui sont des entreprises du secteur marchand employant au moins 55 % de travailleurs en situation de handicap, avec des accompagnements spécifiques.
- **Des Entreprises adaptées de travail temporaire**, déployées dans le cadre de l'expérimentation lancée en 2019. Ce sont des agences d'intérim dédiées aux travailleurs en situation de handicap

Le taux d'emploi des salariés en situation de handicap au sein des entreprises adaptées est de 71% en 2023, et de 80% dans les ESAT (Source UNEA)

2

La place du handicap dans l'expérimentation « territoire zéro chômeur de longue durée »

La place du handicap dans l'expérimentation TZCLD

Une approche inclusive de l'emploi qui intègre de fait la question du handicap

Rappel des fondamentaux de l'expérimentation TZCLD

Née de la rencontre de plusieurs initiatives préalables portées notamment par des associations de lutte contre la précarité, l'expérimentation Territoires zéro chômeur de longue durée vise à résorber le chômage qui touche des personnes privées durablement d'emploi, en s'appuyant sur une triple conviction :

« Personne n'est inemployable : les personnes durablement privées d'emploi ont des savoir-faire et des compétences potentiellement mobilisables dans tout un ensemble d'activités ».

« Ce n'est pas le travail qui manque : si un pays comme la France se caractérise par un niveau important de chômage, y compris de longue durée, il s'avère dans le même temps que de nombreux besoins de la société ne sont pas couverts »

« Ce n'est pas l'argent qui manque : la collectivité consacre de nombreuses dépenses au traitement du chômage de longue durée »

La notion de « personnes privées durablement d'emploi » ne s'appuie pas sur des critères administratifs mais sur une démarche volontaire des personnes concernées, permettant ainsi de tenir compte des aspects protéiformes de la précarité professionnelle, incluant de ce fait les personnes en situation de handicap. Par conséquent l'expérimentation ne se caractérise pas par le profil des publics qu'elle touche mais par sa capacité, dans chacun des territoires et sans sélection, à accompagner vers l'emploi des personnes résidant depuis plus de six mois sur le territoire et privées d'emploi depuis plus de 12 mois.

Des acteurs du handicap parties prenantes du projet

Dès les débuts de l'expérimentation, des acteurs du handicap se sont mobilisés au niveau national et local et ont contribué à la prise en compte renforcée des publics en situation de handicap dans les expérimentations territoriales. Les partenariats avec l'APF France handicap, Andicat, le Réseau Gesat ou encore l'Unapei a permis de renforcer l'interconnaissance entre ces réseaux et les CLE des territoires, pour mieux comprendre les missions et le fonctionnement de chacun et stimuler des synergies locales.

Un partenariat national a également été initié en 2019, puis renforcé en 2022 pour 4 ans, avec l'Agefiph, venant soutenir l'expérimentation à deux niveaux :

- Au niveau national, à travers le soutien des deux structures nationales ETCLD et TZCLD dans leurs missions d'animation et d'appui au développement de l'emploi de personnes en situation de handicap dans les territoires d'expérimentation et émergeants.
- Au niveau territorial par l'apport de ressources aux EBE, destinées à développer et à sécuriser l'emploi de personnes en situation de handicap. Cette déclinaison locale du partenariat Agefiph permet aux EBE :
    - De mobiliser une aide forfaitaire pour l'accompagnement et la mise en place d'actions spécifiques pour l'inclusion dans l'emploi des BOETH ou en cours de reconnaissance (5K€ jusqu'à fin 2021, puis 3K€ depuis 2022. Forfait renouvelable une fois pour les salariés BOETH ou en cours de reconnaissance).
    - A partir de 2022, de faciliter le recours des EBE à l'offre de service de de l'Agefiph. Cela inclut l'accès à des prestations spécialisées (dont études ergonomiques et services d'appui spécifiques

comme l'analyse des capacité), des aides à l'aménagement des postes de travail, et d'autres ressources essentielles pour l'inclusion des travailleurs handicapés.

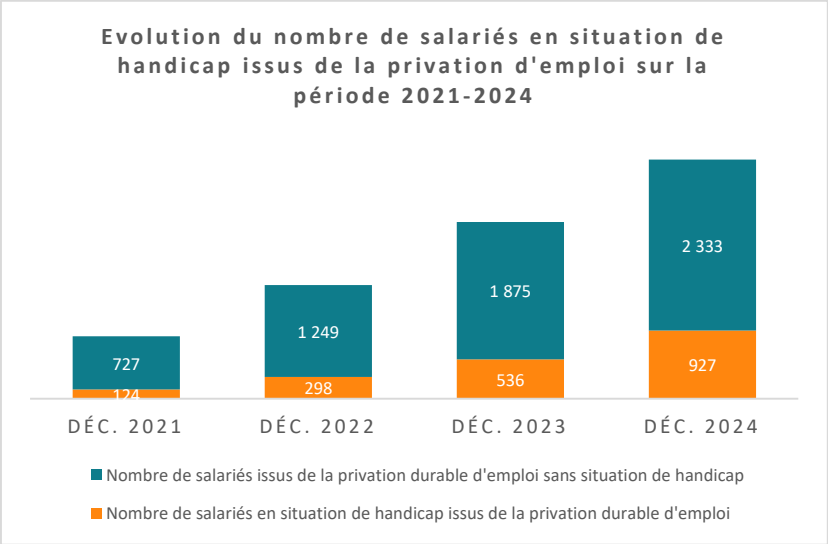
- D'être intégrées dans le réseau des référents handicap animé par l'Agefiph (43 EBE y ont participé en 2024).

La question du handicap est donc au cœur du projet TZCLD, qui porte la mise en œuvre du droit à l'emploi pour toutes et tous.

Des chiffres qui attestent d'une réponse effective aux difficultés d'emploi des personnes en situation de handicap

Des salariés en situation de handicap 8 fois plus nombreux que dans l'ensemble du secteur privé

Au 31 décembre 2024, l'expérimentation emploie 3 260 salariés issus de la privation durable d'emploi, dont 927 en situation de handicap (BOETH ou en cours de reconnaissance). **Au total, sur l'ensemble des salariés des EBE** (issus de la privation d'emploi ou non), **25,8 % sont en situation de handicap fin 2024**. A titre de comparaison, **le taux d'emploi direct des personnes en situation de handicap dans les entreprises assujetties à l'obligation d'emploi était de 3,6 %[8] en 2023.**



Source : données de suivi expérimentation – Fonds d'expérimentation ETCLD

Le taux important de salariés en situation de handicap dans l'expérimentation s'explique par plusieurs dynamiques locales et contextuelles spécifiques exposées ci-après.

» Un effet de sélection dans les territoires à faible taux de chômage

Dans les territoires où le taux de chômage est particulièrement bas, les personnes durablement éloignées de l'emploi sont souvent celles **qui cumulent le plus de freins à l'embauche**. Le handicap, qu'il soit visible ou invisible, fait partie des facteurs de vulnérabilité qui peuvent compliquer l'accès au marché du travail classique. En conséquence, dans ces territoires, l'expérimentation TZCLD joue un rôle clé en offrant **une opportunité d'emploi aux personnes qui peinent à trouver une place dans le tissu économique local.** Ce phénomène a été observé dans plusieurs territoires engagés dans l'expérimentation, où les EBE ont vu une proportion importante d'orientation de personnes privées durablement d'emploi vers leur entreprise.

[8] Dares, L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en 2023, 13 novembre 2024

» Une saturation des dispositifs existants et un manque d'alternatives

Les territoires engagés dans l'expérimentation font souvent face à un manque de solutions adaptées pour les travailleurs handicapés. Les Entreprises Adaptées (EA) et les Établissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT), qui constituent **traditionnellement des débouchés professionnels pour les personnes en situation de handicap, sont fréquemment saturés**, avec des listes d'attente longues et peu de perspectives d'évolution. Ce déficit d'offre de travail adapté crée un besoin auquel les **EBE peuvent répondre, en proposant un cadre de travail inclusif pour les personnes qui ne trouvent pas de place dans ces structures** ou qui aspirent à d'autres formes d'emploi. Dans certains territoires, l'expérimentation a permis de pallier ces manques **en offrant une alternative crédible et stable à des personnes qui seraient restées sans solution.**

» Une attractivité spécifique de l'expérimentation ETCLD

L'expérimentation TZCLD se démarque par une approche locale, participative et innovante, offrant une alternative aux autres dispositifs d'accès à l'emploi pour les personnes en situation de handicap. Plusieurs facteurs contribuent à son attrait spécifique pour les personnes en situation de handicap :

- **Une approche basée sur le volontariat :** les personnes intègrent l'expérimentation de leur propre initiative, ce qui renforce leur motivation et leur implication dans le parcours d'accès à l'emploi.
- **Une prise en compte des contraintes et des aspirations individuelles** : les EBE permettent d'adapter les conditions de travail aux besoins spécifiques des salariés, qu'il s'agisse d'un aménagement de poste, d'un accompagnement spécifique ou d'une flexibilité accrue dans l'organisation du travail.
- **Le temps de travail choisi :** cette possibilité, rarement offerte dans le monde du travail classique, est un atout majeur pour les personnes dont l'état de santé ou les contraintes personnelles nécessitent des aménagements horaires.
- **Une démarche locale et non descendante** : contrairement aux dispositifs traditionnels, l'expérimentation repose sur un engagement fort des acteurs locaux (élus, associations, collectifs de citoyens etc.), ce qui permet une meilleure adaptation aux réalités du territoire et aux besoins des personnes concernées.

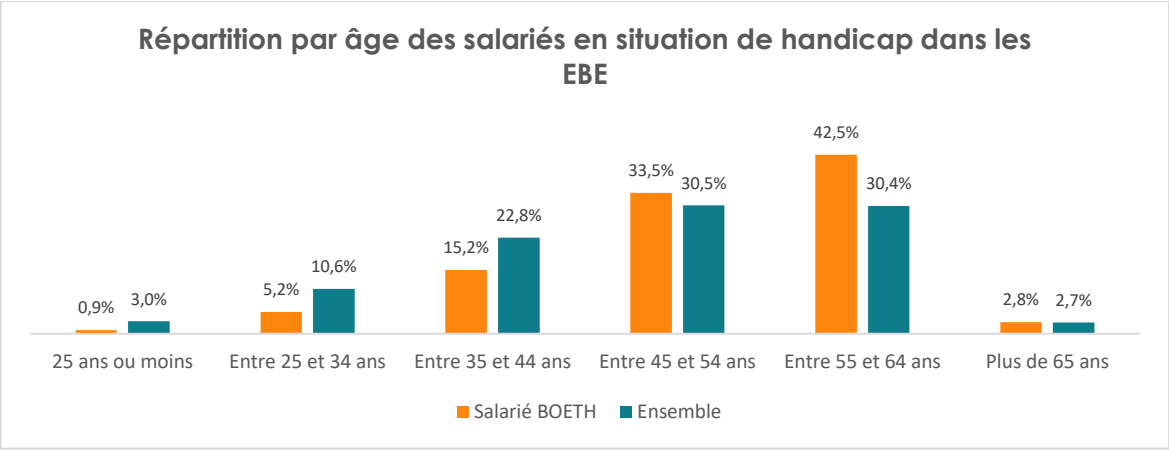
Des caractéristiques communes malgré une grande variété de situations de handicap

» Des situations de handicap qui touchent majoritairement les femmes

Les femmes constituent 57% des effectifs des EBE fin 2024 selon le bilan national ETCLD 2025, et elles sont également majoritairement concernées par les situations de handicap, avec 52,3% de femmes issues de la privation d'emploi en situation de handicap dans les EBE, contre 47,7 % pour les hommes.

» Un public plus âgé : un lien marqué entre handicap et avancée en âge

Les salariés en situation de handicap au sein sont nettement plus âgés que l'ensemble des effectifs des EBE. **Les moins de 35 ans y sont sous-représentés (6,1 % contre 13,6 %), tandis que les 55-64 ans sont bien plus nombreux (42,5 % contre 30,4 %).** Cette répartition illustre le lien entre l'avancée en âge et l'exposition au handicap, renforçant l'importance d'une approche adaptée aux enjeux du maintien en emploi et de l'accompagnement des travailleurs vieillissants.



Source : données de suivi expérimentation – Fonds d'expérimentation ETCLD Parmi les salariés BOETH, une majorité de titulaires d'une RQTH

L'analyse des différents statuts des salariés BOETH montre une majorité de bénéficiaires reconnus pour leur handicap, avec **79,9 % d'entre eux titulaires d'une RQTH.** Un faible pourcentage, à savoir 3,3 %, perçoit l'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH), tandis que 0,1 % est ayant droit à la prestation de compensation du handicap. Par ailleurs 11,3 % des salariés BOETH n'ont pas de type de handicap indiqué, ce qui souligne un manque de précision dans certaines situations. **Un nombre restreint de BOETH est en cours de reconnaissance (2,5 %)**. Enfin, une petite proportion bénéficie de prestations spécifiques, telles que la rente d'invalidité (0,3 %), la pension d'invalidité réduisant d'au moins 2/3 la capacité de travail (0,4 %) ou **une rente suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle (0,2 %).**

Répartition des salariés des EBE par type de BOETH

Type BOETH	Proportion (%)
RQTH	79,9%
BOETH sans type indiqué	11,3%
AAH	3,4%
En cours de reconnaissance	2,5%
Titulaire de la carte 'mobilité inclusion' portant la mention 'invalidité'	2,0%
Titulaire d'une pension d'invalidité pour invalidité réduisant d'au moins 2/3 la capacité de travail	0,4%
Titulaire d'une allocation ou rente d'invalidité	0,3%
Victime d'accident du travail ou de maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaire d'une rente	0,2%
Ayant droit à la prestation de compensation du handicap, à l'allocation compensatrice pour tierce personne ou à l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé bénéficiant d'un stage (L.5212-7 du Code du travail)	0,1%

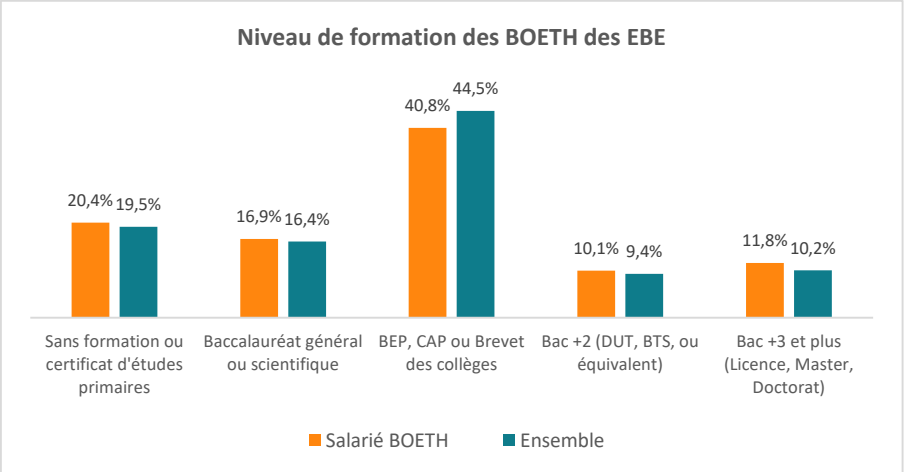
Source : données de suivi expérimentation – Fonds d'expérimentation ETCLD

» Des niveaux de formation proches de l'ensemble des effectifs

L'analyse du niveau de formation des salariés BOETH dans les EBE met en évidence des caractéristiques proches de l'ensemble des effectifs, avec néanmoins certaines spécificités :

- **Un taux légèrement plus élevé de salariés sans diplôme** : Parmi les salariés en situation de handicap, 20,4 % n'ont aucun diplôme ou possèdent uniquement un certificat d'études primaires, contre 19,5 % pour l'ensemble des salariés des EBE. Ce léger écart traduit une présence plus marquée des travailleurs handicapés parmi les publics les plus éloignés du système scolaire.
- **Une part comparable de bacheliers généraux ou scientifiques** : La proportion de salariés titulaires d'un baccalauréat général ou scientifique est quasi équivalente entre les deux groupes, avec 16,9 % pour les travailleurs BOETH contre 16,4 % pour l'ensemble des salariés des EBE.

- **Une moindre représentation des titulaires d'un diplôme de niveau CAP, BEP ou Brevet des collèges** : Les salariés en situation de handicap sont proportionnellement moins nombreux à détenir un diplôme de niveau CAP, BEP ou Brevet des collèges (40,8 %) par rapport à l'ensemble des effectifs des EBE (44,5 %). Cette différence peut s'expliquer par des parcours scolaires plus souvent interrompus ou des difficultés d'accès à la formation professionnelle pour certaines personnes en situation de handicap.
- **Une présence légèrement plus marquée des niveaux Bac+2 et Bac+3 et plus** : À l'inverse, la proportion de travailleurs BOETH diplômés d'un Bac+2 (DUT, BTS ou équivalent) est de 10,1 %, contre 9,4 % pour l'ensemble des salariés des EBE. De même, les titulaires d'un Bac+3 et plus (Licence, Master, Doctorat) représentent 11,8 % des travailleurs en situation de handicap, soit une proportion supérieure à celle de l'ensemble des salariés des EBE (10,2 %).



Source : données 2024 de suivi expérimentation – Fond d'expérimentation ETCLD

Les données recueillies attestent d'une réelle inclusion des personnes en situation de handicap à travers l'expérimentation. Avec une proportion de salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi nettement supérieure à celle observée dans le secteur privé, l'expérimentation démontre sa capacité à proposer des solutions adaptées aux besoins spécifiques de ces publics. Cette forte représentation s'explique par plusieurs facteurs : un effet de sélection dans certains territoires où le chômage est bas, un manque d'alternatives dans les dispositifs traditionnels, et l'attractivité d'un cadre de travail flexible et bienveillant.

3

Spécificités de l’expérimentation TZCLD au regard de l’accès à l’emploi des personnes en situation de handicap

Spécificités de l'expérimentation TZCLD au regard de l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap

Une prise en compte des situations de handicap « chemin faisant »

Une réalité souvent sous-évaluée lors de l'élaboration des projets territoriaux

La prise en compte du handicap dans les projets territoriaux s'est faite progressivement, souvent en réaction aux situations rencontrées sur le terrain. **Lors de l'élaboration des projets, 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.** Les relais d'orientation, la mobilisation d'acteurs locaux spécialisés dans le handicap, ainsi que les questions d'adaptation des activités et des postes et aux personnes en situation de handicap ont été appréhendés au fil de l'eau.

> *« Le sujet du handicap n'est pas un point soulevé spécifiquement dans le cadre de la construction de notre projet et de l'instruction de notre candidature. Cependant, il est à noter que la population concernée comprend une part importante de personnes en situation de handicap. Sur les 22 contrats, environ la moitié sont des RQTH, ce qui n'avait pas été anticipé au départ et soulève un point important sur l'équilibre de l'équipe, sur le collectif, et sur notre capacité à adapter l'activité »* - Extrait entretien directeur EBE.

Cet état de fait révèle une réalité des situations de handicap qui reste encore souvent sous-estimée, voire méconnue, de manière générale et non spécifique à l'expérimentation. En dehors des publics reconnus handicapés (RQTH), **de nombreuses personnes ne disposent pas toujours d'une reconnaissance administrative de leur handicap, et certaines situations de handicap ont été identifiées tardivement, voire restent encore supposées par les équipes ou non admises par les salariés concernés.**

Dans certains territoires cependant, même si la question du handicap n'avait pas été spécifiquement appréhendée dans la construction des projets, elle s'est imposée de fait face à la réalité des publics orientés et mobilisés, et a pu être prise en compte en amont de la création de l'EBE. **Le travail de préfiguration des activités s'est ainsi parfois appuyé sur l'implication progressive d'acteurs tels que Cap Emploi et l'Agefiph, permettant d'intégrer des aménagements avant l'ouverture de l'EBE.** Ailleurs, cette prise en compte a pu être facilitée par la sensibilité et l'expérience professionnelle des équipes de direction, parfois issues du secteur médico-social :

> *« J'avais quelques bases, étant issu du monde médico-social, et le handicap n'est pas un sujet totalement inconnu pour moi. C'est ce qui explique que nous avons pu réagir et envisager des pistes de solutions pour essayer de nous adapter. »* Extrait entretien directeur EBE.
>
> *« Je suis sensible au handicap, c'est un sujet sur lequel j'ai souvent voulu travailler, être dans l'inclusion et permettre l'accès à l'emploi, c'est ce qui m'a plu dans ce projet [TZCLD]. Avant j'avais la direction d'une résidence d'appartements thérapeutiques, j'avais une équipe médicale et sociale, ça m'a permis de mieux appréhender le sujet du handicap dans l'EBE »* Extrait d'entretien avec une directrice d'EBE.

Une grande variété de situations de handicap induisant une prise en compte au cas par cas

Pour les EBE, 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 et doit se faire au cas par cas. Si certains

handicaps sont de naissance, dans de nombreux cas il s'agit de pathologies développées à la suite d'une usure professionnelle liée à de précédentes activités (dans les métiers de l'aide à domicile, du bâtiment, de la restauration notamment).

Les types de handicaps rencontrés sont variés (troubles musculo-squelettiques, handicaps psychiques, maladies chroniques limitant la résilience dans le travail…) et beaucoup de salariés n'ont pas entamé de démarche RQTH avant leur embauche, soit par méconnaissance de ce statut, soit par crainte de stigmatisation. Certains d'entre eux sont également, d'après les équipes interrogées, dans **une forme de déni, avec une faible prise de conscience de leur handicap, souvent perçu comme une difficulté passagère** et anodine. Pourtant, ces situations peuvent restreindre leurs capacités à exercer certaines activités, rendant nécessaire une adaptation des postes qui n'a pas été toujours pu été anticipée.

D'autres situations particulières, comme celles des aidants familiaux, ajoutent des paramètres supplémentaires à prendre en compte dans l'organisation du travail et des postes.

Des parcours de vie avant l'entrée en EBE marqués par une exclusion progressive de l'emploi traditionnel et une multiplication des freins

Avant d'intégrer une EBE, beaucoup de personnes connaissent une exclusion progressive du marché du travail. Des situations qui s'expliquent par l'accumulation de difficultés : problèmes de santé, absence de reconnaissance du handicap, précarité, manque de qualifications ou encore discriminations. Au fil du temps, ces freins limitent l'accès à l'emploi, entraînant des périodes de chômage parfois longues et des parcours professionnels instables. L'entrée en EBE offre alors une nouvelle opportunité qu'aucun autre dispositif n'avait eu la capacité de proposer.

« J'étais jardinier paysagiste quand j'ai eu un accident du travail : une double fracture tibia-péroné. J'ai essayé de rebondir avec une formation en taille de vigne, mais les séquelles étaient toujours présentes. Après j'ai voulu rester actif et je me suis présenté comme bénévole aux Restos du Cœur. C'était une période de transition difficile, mais je voulais continuer à avancer malgré mes difficultés à trouver un emploi adapté.» - Extrait entretien salarié EBE.

« Ma maladie s'est déclarée en 2019 et j'ai été reconnue en 2022, ça a entrainé plusieurs arrêts de travail et un licenciement pour inaptitude. Après une période de chômage, on m'a conseillé de déposer un dossier à la MDPH. Trouver un emploi a été très difficile. J'ai fini par travailler en blanchisserie sans déclarer ma maladie, je n'avais plus le choix, mais j'ai de nouveau été licenciée pour inaptitude. » Extrait entretien salariée EBE

» Pour les aidants familiaux, une solution d'emploi adaptée à leurs obligations personnelles

Une partie significative (mais non quantifiée à ce stade) de salariés en EBE ne sont pas en situation de handicap eux-mêmes mais sont des aidants familiaux intervenant auprès de proches malades ou en situation de handicap. Selon la DREES, près de 15% des personnes en France sont des proches aidants[9]. **Nombre d'entre eux sont contraints de réduire leur temps de travail, voire pour 20% d'entre eux, d'interrompre leur activité professionnelle**, affectant ainsi leur stabilité financière et leurs droits à la retraite.

La conciliation entre l'emploi et le rôle d'aidant familial est donc un défi que l'EBE semble permettre de relever, en proposant des aménagements qui permettent de maintenir une activité professionnelle sans compromettre la présence nécessaire auprès de proches dépendants.

> *« J'ai travaillé dans la restauration à deux reprises depuis mes 20 ans. C'est un milieu exigeant, mais que j'aimais. Quand mon fils est né, tout a changé : il est autiste, et j'ai dû réorganiser complètement mon quotidien. Travailler uniquement le matin est devenu une nécessité pour être présente auprès de lui. Mais trouver un emploi à mi-temps, c'est compliqué ici.»* – Extrait entretien salarié EBE

[9] Les proches aidants en France en 2021 - Études et Résultats n°1255 - DREES

L'EBE permet ainsi d'aménager des conditions de travail spécifiques, favorisant l'autonomie et la stabilité des aidants.

> *« Quand j'ai intégré l'EBE, j'ai commencé en couture. Au début, c'était difficile : j'avais du mal à couper, et même le repassage était compliqué. Mais j'avais envie d'apprendre, surtout avec des horaires adaptés, de 9h à 12h30. Travailler en boutique, ça me plaisait aussi. Pour moi, c'est essentiel d'avoir une activité, un petit salaire, un complément, car je suis aidante et ça compte énormément. Grâce à l'EBE, j'ai retrouvé une place, un rythme, même si avec mon âge et ma situation, je sais que certaines choses ne seront plus possibles.»* – Extrait entretien salarié EBE

» L'EBE, une solution également pour les profils séniors et la fin de carrière

Le marché de l'emploi est souvent peu favorable aux salariés concernés par des carrières longues en recherche d'activité moins contraignantes, ou aux personnes de plus de 50 ans en recherche d'emploi, à qui là aussi l'EBE offre de nouvelles perspectives.

> *« J'ai commencé comme apprenti boulanger, pendant 4 ans, avant de partir faire mon service militaire. Ensuite, j'ai travaillé en fonderie. Puis, j'ai passé 25 ans dans la restauration, notamment en semi-gastro. J'aimais ce métier, mais les horaires étaient difficiles : on ne savait jamais quand on finissait. J'aurais voulu continuer dans cet établissement, mais les choses ont changé. Avec le temps, la fatigue s'est accumulée et j'ai voulu envisager autre chose, mais c'était très compliqué vu mon âge ».* – Extrait entretien salarié EBE
>
> *« Quand je me suis retrouvé au chômage à 50 ans, j'ai suivi des formations pour refaire mon CV, mais c'était compliqué. À un certain âge, on ne vous prend plus nulle part. J'ai aussi eu un cancer, avec un suivi pendant cinq ans, ce qui a ralenti mon retour à l'emploi. Travailler dans l'agriculture, c'est un gros boulot, mais paradoxalement, ça m'a fait du bien. Quand je suis revenu en décembre dernier, je ne voulais pas forcément faire de demande de RQTH, mais entre la fatigue et une maladie due à une morsure de chat, j'ai dû m'adapter. Sur mon territoire, les opportunités étaient rares, et retrouver une activité était essentiel pour moi ».* – Extrait entretien salarié EBE

L'EBE apparaît alors comme un levier pour restaurer la confiance et prolonger l'activité professionnelle.

> *« Reprendre un emploi à l'EBE, ça m'a vraiment aidé. J'avais perdu confiance, et à mon âge, on se sent vite mis de côté. Ici, j'ai retrouvé des gens que je connaissais, ça m'a motivé. Aujourd'hui, il me reste encore deux ans avant la retraite, et honnêtement, ça ne m'attire pas plus que ça. J'ai besoin d'être actif pour être heureux. Avoir un potager, travailler dehors, ça me fait du bien. Je veux continuer tant que c'est possible dans l'EBE ».* – Extrait entretien salarié EBE

Les témoignages des salariés en EBE illustrent l'importance d'une approche adaptée aux contraintes de chacun. Qu'il s'agisse de personnes en situation de handicap, d'aidants ou de seniors, l'EBE propose des solutions favorisant le retour à l'emploi et la stabilité des parcours professionnels.

Un accompagnement vers et dans l'emploi progressif et sur mesure

L'activation de solutions d'accompagnement dédiées dès l'inscription sur la liste de mobilisation

» Un diagnostic approfondi dès l'inscription sur la liste de mobilisation

Lors de l'inscription sur la liste de mobilisation, un diagnostic global est réalisé afin d'identifier les freins à l'emploi et les besoins spécifiques des personnes souhaitant intégrer l'expérimentation. Ce diagnostic repose sur un échange approfondi avec le volontaire, visant à recueillir **des informations sur son parcours professionnel, ses**

compétences, ses attentes, mais aussi les éventuelles difficultés rencontrées dans l'accès ou le maintien dans l'emploi.

Dans ce cadre, un questionnement est intégré sur les situations de handicap, sans que celui-ci soit **nécessairement reconnu administrativement ou pleinement admis par la personne concernée**. En effet, certaines personnes ne disposent pas d'une reconnaissance officielle de leur handicap (RQTH, Carte Mobilité Inclusion (CMI), pension d'invalidité, etc.), soit par **méconnaissance des dispositifs existants, soit par choix personnel**.

Ce premier repérage permet d'ouvrir un dialogue sur les besoins d'aménagements ou d'accompagnement spécifiques, tout en évitant un cadre trop contraint qui pourrait dissuader certaines personnes d'évoquer leurs difficultés. Il constitue ainsi un levier important pour anticiper les ajustements nécessaires et orienter, si besoin, vers un accompagnement adapté, que ce soit en lien avec les dispositifs de reconnaissance ou avec des structures spécialisées (Cap Emploi, Agefiph, acteurs médico-sociaux).

» Des ressources et relais potentiellement mobilisables selon les contextes locaux

Une offre de droit commun dans l'accompagnement des situations de handicap peut être activée en amont de l'entrée en EBE, afin de préparer l'intégration et d'adapter le parcours d'accompagnement. Ces dispositifs, lorsqu'ils sont présents sur les territoires d'expérimentation, permettent de renforcer l'accompagnement amont des volontaires à l'emploi, en travaillant sur les aspects liés à la santé, à la formation et à l'adaptation au milieu professionnel. En voici quelques exemples :

- **Le dispositif Parcours Emploi Santé de France Travail**, qui permet aux demandeurs d'emploi rencontrant des difficultés de santé de bénéficier d'un accompagnement visant à concilier soins et accès à l'emploi.
- **Le programme AVAnCE de l'ADAPEI**, qui évalue les capacités et l'employabilité des personnes en situation de handicap, et constitue un outil d'analyse des besoins spécifiques des candidats avant leur entrée dans l'expérimentation. Cette évaluation permet d'adapter les solutions proposées aux réalités du terrain, que ce soit en termes de formation ou de soutien professionnel.
- **Le dispositif Inclu'Pro formation de l'Agefiph**, qui propose un parcours de remobilisation spécifique sur la thématique du handicap permettant aux bénéficiaires de cheminer sur leur projet professionnel et l'acceptation de leur handicap.
- Les **PMSMP** (Périodes de Mise en Situation en Milieu Professionnel), bien que parfois moins sollicitées par les EBE, peuvent être un levier pour évaluer en situation réelle les compétences et capacités des volontaires, leur permettant de se projeter dans le milieu professionnel de l'EBE, ou de toute autre entreprise du territoire, avant un engagement durable.

Les Maisons France Services peuvent également jouer un rôle essentiel en facilitant les interactions avec les différentes administrations et en réduisant les obstacles administratifs auxquels les personnes peuvent être confrontées.

Enfin, selon les contextes locaux, d'autres dispositifs et outils peuvent être déployés de manière volontariste par les collectivités et les acteurs du territoire.

» Un cadre souple et une adaptation progressive pour un retour à l'emploi serein

L'organisation du travail spécifique aux EBE joue un rôle clé pour favoriser la capacité d'accueil et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap. Les salariés n'occupant généralement pas de postes fixes, la polyvalence et la rotation dans les activités permettent en effet un ajustement aux différentes contraintes, y compris pour ceux qui ne sont pas BOETH. Pour les personnes concernées par des parcours professionnels souvent marqués par des ruptures, l'emploi en EBE offre une solution adaptée pour un retour à l'emploi serein.

> *« Avec ma RQTH, j'avais besoin d'un emploi adapté, mais au début, c'était compliqué. J'ai intégré le pôle bâti, et avec mes problèmes de genoux, ça n'a pas été simple. Je suis passé de 35 heures par semaine à un autre rythme, ce qui demandait une vraie adaptation.*

> *L'accompagnement n'a pas toujours été fluide avec les différents partenaires. Heureusement, j'ai persisté et aujourd'hui, je peux enfin me projeter à nouveau. » –* Extrait entretien salarié EBE

L'EBE permet aux salariés de retrouver une dynamique professionnelle en proposant des conditions adaptées à leurs contraintes physiques et personnelles. En plus des adaptations matérielles, c'est souvent grâce à l'ajustement du temps de travail que les salariés parviennent à trouver un **rythme équilibré et approprié** face à leurs obligations personnelles et contraintes de santé.

> *« L'EBE, c'est une vraie opportunité : c'est ouvert à tout le monde, et ça m'a permis de reprendre une activité à mon rythme. Je travaille en extérieur, je me sens utile et je retrouve une dynamique de travail. Grâce à l'EBE et au soutien de l'Agefiph, on a pu s'équiper avec du matériel électrique adapté à ma situation. Aujourd'hui, j'ai retrouvé un logement, une stabilité… C'est une nouvelle vie qui commence, et à mon âge, ce n'était pas gagné ! » –* Extrait entretien salarié EBE

» La mise en œuvre de parcours d'intégration pour mieux repérer et prendre en compte les problématiques de handicap, et de santé de manière générale

Pour repérer et anticiper encore davantage les besoins des salariés en situation de handicap, certains territoires d'expérimentation mettent en œuvre des parcours d'intégration. Bien que ces parcours ne soient pas exclusivement dédiés aux salariés en situation de handicap, ils permettent d'identifier plus précocement certaines problématiques, de sensibiliser les futurs salariés aux dispositifs existants et de favoriser un accompagnement adapté dès l'entrée dans l'EBE.

L'exemple du parcours d'intégration d'une EBE

Dans une EBE interrogée, l'intégration des nouveaux salariés s'inscrit dans une démarche globale, intégrée au projet TZCLD du territoire. Lors des premières étapes du parcours, **un entretien individuel permet d'établir un "portrait" du salarié**, document qui recense ses compétences, ses aspirations professionnelles, mais aussi d'éventuelles difficultés de santé. Cette approche proactive **facilite la détection des situations nécessitant un accompagnement particulier et favorise l'information sur les droits existants, notamment en matière RQTH.**

Comme le souligne une cheffe de projet CLE : *« Quand on rencontre une personne, la question du handicap est devenue un réflexe, c'est un aspect qu'on questionne, notamment quand la personne mentionne des problèmes de santé. »*

Ce travail d'identification et d'orientation permet de **mieux prendre en compte les situations individuelles dès l'entrée dans l'EBE et d'éviter que certains besoins ne soient exprimés trop tardivement**, une fois les difficultés rencontrées en poste.

Au-delà de l'entretien individuel, des **temps collectifs d'information et de sensibilisation sont organisés pour les nouveaux salariés**, notamment via des séminaires ou des interventions spécifiques de la direction de l'EBE. Ces moments permettent d'aborder des thématiques variées, parmi lesquelles les démarches de reconnaissance du handicap et les différents dispositifs d'accompagnement existants. L'objectif est de rendre ces informations accessibles dès l'intégration, afin que les salariés puissent s'en saisir si nécessaire.

Par ailleurs, ces parcours contribuent également à une montée en compétences des équipes encadrantes sur les questions de handicap. En instaurant un dialogue dès l'entrée dans l'EBE, **ils renforcent la capacité des encadrants à repérer et à accompagner les salariés concernés**.

Ce type d'initiative montre l'intérêt d'une approche intégrée et systématique **pour mieux anticiper les besoins des salariés et favoriser leur accès aux droits.**

Des modalités d'emploi en EBE qui sont particulièrement adaptées aux situations de handicap

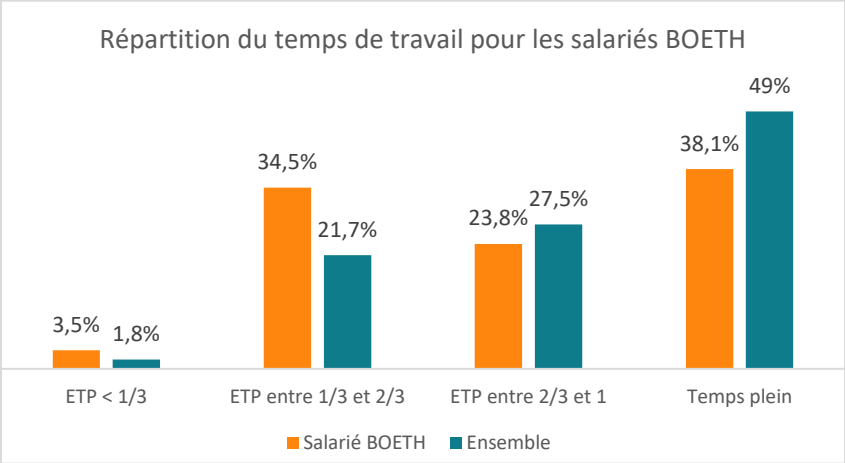
L'un des principes fondamentaux des EBE est la souplesse dans l'organisation du travail, qui bénéficie à l'ensemble des salariés, et plus particulièrement à ceux en situation de handicap. Grâce à des contrats en CDI et une organisation flexible**, les EBE permettent une adaptation individualisée des rythmes de travail et des activités**, facilitant ainsi l'intégration progressive et le maintien en emploi.

» Un choix du temps de travail particulièrement apprécié des travailleurs handicapés

Tous les salariés des EBE ont la possibilité de choisir leur temps de travail, et cette flexibilité est particulièrement bénéfique pour les travailleurs handicapés. En permettant un ajustement du temps de travail, cette approche leur offre **l'opportunité de mieux concilier emploi et gestion de leur handicap/parcours de soins**. Cette adaptation se traduit dans les chiffres sur le temps de travail observés sur l'ensemble des EBE.

Temps de travail des salariés BOETH : une proportion plus importante à temps partiel

Les salariés BOETH occupent plus souvent des postes à temps partiel que l'ensemble des salariés. Seuls 38,1 % d'entre eux travaillent à temps plein, contre 49 % pour l'ensemble des effectifs. Cette différence se retrouve particulièrement dans les catégories intermédiaires : **34,5 % des BOETH ont un temps de travail compris entre un tiers et deux tiers d'ETP, contre seulement 21,7 % pour l'ensemble des salariés**. De même, la part des BOETH travaillant moins d'un tiers d'ETP est presque deux fois plus élevée (3,5 % contre 1,8 %). À l'inverse, les salariés BOETH sont légèrement moins nombreux dans la tranche des 2/3 à 1 ETP (23,8 % contre 27,5 %). Ces chiffres traduisent une répartition du temps de travail plus fragmentée pour les salariés BOETH, avec une part significative en temps partiel.

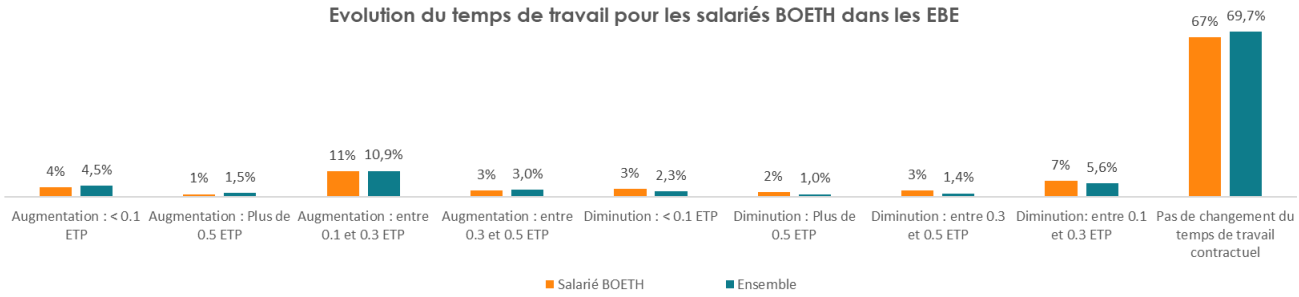


Source : données 2024 de suivi expérimentation – Fonds d'expérimentation ETCLD

De plus, l'expérimentation offre aux salariés la possibilité de faire évoluer leur temps de travail en cours de contrat. . Cette flexibilité s'avère particulièrement bénéfique pour les salariés BOETH, qui peuvent moduler leur emploi du temps en fonction de l'évolution de leur état de santé.

Évolution du temps de travail des salariés BOETH : des ajustements plus fréquents

Les salariés BOETH connaissent davantage d'évolutions de leur temps de travail que l'ensemble des salariés, avec seulement 67 % d'entre eux dont le temps de travail reste inchangé, contre près de 70 % pour l'ensemble des effectifs. Les augmentations de temps de travail sont légèrement plus fréquentes chez les BOETH, notamment entre 0,1 et 0,3 ETP (11 % contre 10,9 %). À l'inverse, les diminutions de temps de travail sont aussi plus marquées : 7 % des BOETH ont connu une réduction comprise entre 0,1 et 0,3 ETP, contre 5,6 % pour l'ensemble, et les baisses supérieures à 0,5 ETP sont deux fois plus fréquentes (2 % contre 1 %). Ces tendances montrent que les salariés BOETH connaissent une dynamique de variation du temps de travail plus importante que l'ensemble des salariés, avec des ajustements à la hausse comme à la baisse.



Source : données 2024 de suivi expérimentation – Fonds d'expérimentation ETCLD

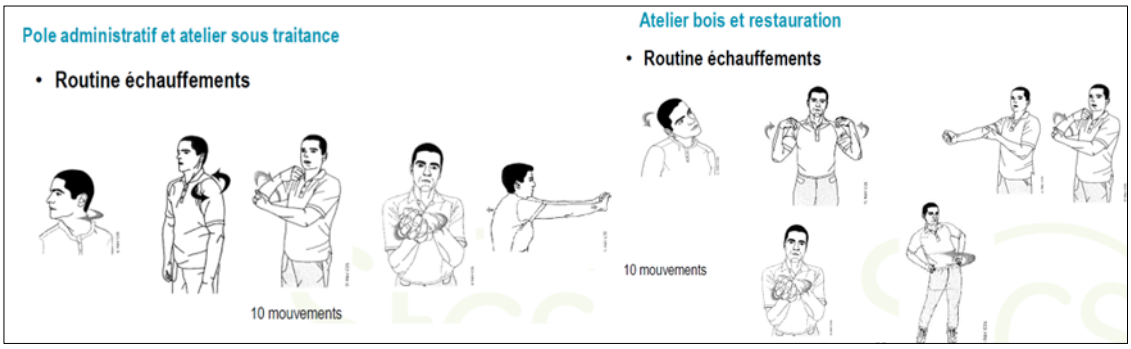
» La multi-activité : un outil pertinent pour les salariés en situation de handicap

Un autre atout majeur de l'emploi en EBE réside dans la pratique courante de la multi activité, offrant aux salariés la possibilité de varier leurs missions. Cette organisation permet de limiter la réalisation de **tâches trop répétitives, souvent contraignantes pour certains handicaps, et de maintenir une dynamique professionnelle plus motivante et moins éprouvante**. Par ailleurs, l'expérimentation privilégie un positionnement prioritaire sur des activités choisies, ce qui permet de tenir compte des préférences et des capacités de chaque salarié. Cette approche favorise non seulement le bien-être au travail, mais elle permet également des ajustements en fonction de l'évolution de la situation individuelle, assurant ainsi une meilleure adaptation tout au long du parcours professionnel.

» Des adaptations mises en œuvre selon les activités

Les EBE ont mis en place différentes mesures pour adapter les conditions de travail aux besoins des salariés en situation de handicap (et au-delà). Ces adaptations 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 :** Dans certaines EBE, des séances d'échauffements musculaires sont intégrées à la routine quotidienne avant la prise de poste. Inspirées 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 des postures prolongées.
  - De sensibiliser les salariés à l'importance de l'ergonomie et des bonnes pratiques pour limiter la fatigue et les douleurs.



- **La rotation des postes : un levier contre la surcharge physique et cognitive :** Pour éviter l'usure liée à la répétition des gestes ou la sollicitation excessive de certaines capacités, plusieurs EBE ont mis en place un système de rotation des postes. Ce dispositif présente plusieurs avantages :

- Éviter la monotonie et la fatigue liées aux tâches répétitives, qui peuvent être particulièrement contraignantes pour certains handicaps (troubles musculo-squelettiques, déficiences sensorielles, troubles du neurodéveloppement, etc.).
- Adapter la charge de travail aux capacités des salariés, en variant les missions et en limitant les tâches exigeant un effort prolongé ou une forte concentration.
- Favoriser la montée en compétences en permettant aux salariés d'acquérir une plus grande polyvalence.

- **L'aménagement des postes et des outils de travail :** Afin de réduire la pénibilité des tâches et prévenir l'apparition de douleurs ou de fatigue, plusieurs adaptations matérielles ont été mises en place dans les EBE, parmi lesquelles :
  - Des rehausseurs de plans de travail, permettant d'éviter aux salariés de se pencher en permanence, réduisant ainsi les douleurs dorsales et les risques de TMS.
  - Des sièges adaptés sur les postes de travail debout, qui offrent aux salariés la possibilité d'alterner entre positions assise et debout, limitant ainsi la fatigue.
  - L'adaptation du matériel informatique et administratif, avec l'utilisation de claviers ergonomiques, de logiciels d'accessibilité (agrandissement de texte, reconnaissance vocale) ou encore de bureaux réglables en hauteur pour répondre aux besoins des salariés présentant des handicaps moteurs ou visuels.

> *«Nous avons dans notre EBE 53% de salariés en situation de handicap reconnues, ce qui est beaucoup, mais d'autres ne sont pas reconnues alors qu'ils sont dans des situations invalidantes. Ce taux très élevé nous a obligé à réorienter pas mal de choses : il y a eu notamment un réajustement des activités prévues, qui étaient trop physiques pour le personnel. Avec un travail sur l'adaptation des postes, par exemple sur le maraîchage : comme beaucoup ont des problèmes de lombaires, on fait des cultures en hauteur et des aménagements individuels avec des sièges et du matériel adapté ». Extrait d'entretien avec un directeur d'EBE*

Si ces adaptations sont mises en place pour mieux adapter les postes de travail et prendre en compte le handicap, il est important de **noter qu'elles profitent également à l'ensemble des salariés**.

> *« On a retenu beaucoup de choses l'étude ergonomique, et la plupart sont utiles à l'ensemble des salariés, pas uniquement à ceux en situation de handicap. »* Extrait d'entretien avec un encadrant d'EBE

Pour autant, ces actions ne reflètent pas la réalité de toutes les EBE. Lorsque le handicap n'est pas reconnu administrativement ou qu'il est découvert après l'embauche, les adaptations reposent souvent sur des approches empiriques et le « système D ». Cela peut passer par des aménagements « maison », comme la modification d'un poste de travail avec du matériel existant, ou par la recherche de solutions sur internet, notamment pour s'inspirer d'outils et de bonnes pratiques.

La mobilisation d'outils et de ressources multiples qui permettent de sécuriser et d'adapter le cadre de travail aux situations de handicap en EBE

» Un management inclusif et de proximité un atout pour l'inclusion des travailleurs en situation de handicap

Dans les EBE, l'accompagnement des salariés de manière générale repose sur une **écoute active et une vigilance constante** de la part des équipes d'encadrement et de direction. Cette attention quotidienne permet **d'identifier rapidement les difficultés** rencontrées et d'anticiper les besoins d'adaptation, évitant ainsi que certaines situations ne se dégradent ou deviennent un frein au maintien dans l'emploi.

> *« On a une véritable bienveillance, une écoute, et nous sommes attentifs à tous nos salariés. [...] Ils savent que lorsqu'une problématique survient, ils peuvent en parler. Ce lien de confiance qui se crée est essentiel. »* Extrait d'entretien avec un encadrant d'EBE

» Le référent handicap, une personne ressource au sein des équipes

Près de **95 référents handicap** étaient recensés dans les EBE fin 2024. Le référent handicap joue un rôle clé dans l'accompagnement des salariés en situation de handicap. Il est **l'interlocuteur privilégié pour identifier les besoins, proposer des adaptations et orienter les salariés vers les dispositifs d'aide existants**. Sa mission repose autant sur la sensibilisation des équipes que sur la mise en place de solutions concrètes pour favoriser l'inclusion et le maintien en emploi.

Dans les EBE, disposer d'un référent handicap ou d'une personne ressource est un réel atout, cependant, **lorsque l'effectif ne permet pas la nomination d'un référent dédié**, cette mission peut être confiée à un membre de **l'équipe sensibilisé aux enjeux du handicap**. Cette organisation permet de mieux structurer l'accompagnement et de garantir une prise en compte adaptée des besoins des salariés concernés.

Il arrive par ailleurs que les référents handicap soient eux-mêmes en situation de handicap. Cette particularité leur confère un rôle de pair aidant, **favorisant un climat de confiance et une meilleure compréhension des difficultés rencontrées**. Leur expérience personnelle peut être un levier puissant pour encourager les salariés à exprimer leurs besoins et à bénéficier des adaptations nécessaires.

» La mobilisation des acteurs et dispositifs spécifiques aux travailleurs handicapés

La mobilisation des dispositifs et aides dédiés aux travailleurs 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 salariés 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 5 578 300 € M€ et accompagné les EBE pour l'embauche de 1 724 salariés.** Parmi les dispositifs Agefiph les plus mobilisés par les EBE, on retrouve principalement les études ergonomiques (66% des actions) et les Prestations d'Appuis Spécifiques-PAS (50% des actions).

De son côté, **Cap Emploi**, réseau spécialisé dans l'accompagnement des travailleurs handicapés, joue un rôle clé dans l'**évaluation des besoins et l'accompagnement des employeurs**. Il apporte une expertise précieuse pour identifier les aménagements les plus pertinents, informer les salariés sur leurs droits et faciliter l'accès aux dispositifs existants.

Dans les EBE, la mobilisation de ces dispositifs est essentielle pour garantir des conditions de travail adaptées et permettre aux salariés en situation de handicap d'exercer leur activité dans les meilleures conditions possibles. Toutefois, l'accès à ces aides repose souvent sur la reconnaissance administrative du handicap, ce qui souligne **l'importance d'un accompagnement spécifique pour informer et soutenir les travailleurs dans leurs démarches.**

» En cours d'emploi : des partenaires extérieurs pouvant être mobilisés

Au-delà des acteurs spécifiques au handicap, d'autres partenaires peuvent être mobilisés pour accompagner les EBE dans la prise en compte du handicap. Parmi ces acteurs, les Services de Prévention et de Santé au Travail (SPST-médecine du travail) peuvent jouer un rôle déterminant dans l'accompagnement.

Les services de prévention et de santé au travail : un outil pour accompagner les dirigeants et les salariés dans leur problématique de santé

Les SPST sont des structures dont la mission principale est de prévenir toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur activité professionnelle. Leur action repose sur un suivi médical des salariés, la prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail en lien avec les employeurs et les salariés. La loi du 2 août 2021 pour "renforcer la prévention en santé au travail" a profondément réformé les SST en les transformant en Services de Prévention et de Santé au Travail (SPST), avec un renforcement de leur rôle en matière de prévention. Elle introduit notamment :

- Un changement d'approche avec **une logique de prévention primaire plus affirmée.**
- Un élargissement des missions pour mieux accompagner les entreprises et les travailleurs, en intégrant **des enjeux de maintien en emploi**.
- Une évolution des services proposés, structurés autour **d'une offre socle obligatoire et d'une offre complémentaire facultative.**

L'offre socle est un ensemble de prestations minimales auxquelles toutes les entreprises adhérentes ont accès. Elle comprend :

- Le suivi individuel de l'état de santé des travailleurs.
- La prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail.
- L'accompagnement des entreprises dans l'évaluation et la prévention des risques.
- La prévention de la désinsertion professionnelle et l'accompagnement au maintien en emploi.

L'offre complémentaire, quant à elle, est facultative et peut inclure des services spécifiques supplémentaires, en fonction des besoins des entreprises et des travailleurs. Elle peut couvrir des actions renforcées en matière de prévention, des bilans de santé approfondis ou encore des formations adaptées aux enjeux de santé au travail.

Avec cette réforme, les SST/SPST sont amenés à jouer **un rôle plus structurant dans l'accompagnement des travailleurs en situation de handicap ou atteints de maladies chroniques**, en collaboration avec d'autres acteurs comme l'Agefiph, les MDPH ou Cap Emploi. L'objectif est de mieux anticiper les **risques de désinsertion professionnelle et de proposer des solutions adaptées pour sécuriser les parcours professionnels.**

La relation entre les EBE et leur SST reste parfois distante, en raison **d'une méconnaissance mutuelle**, d'un **manque de temps des SST, et de la dispersion géographique des EBE**, qui limite l'accès à certains services. Pour renforcer cette collaboration, il sera essentiel de poursuivre la sensibilisation des SST, notamment par des actions d'information et des partenariats structurés.

Face à la montée des enjeux liés à la santé mentale, le recours aux équipes mobiles en santé mentale apparaît comme une réponse adaptée

Les équipes mobiles en santé mentale jouent un rôle essentiel dans la prise en charge des problématiques psychologiques et psychiatriques, notamment en intervenant directement auprès des personnes en difficulté, y compris sur leur lieu de travail. Composées de professionnels spécialisés (psychiatres, psychologues, infirmiers spécialisés, travailleurs sociaux), elles apportent **un soutien médical, psychologique et social aux individus en souffrance**, tout en accompagnant les structures employeuses dans **l'identification et la gestion des situations complexes.**

Dans le cadre des EBE, où les salariés peuvent être confrontés à des parcours de vie marqués par des vulnérabilités, ces équipes mobiles peuvent contribuer **à une meilleure prise en compte des enjeux de santé mentale**. Elles offrent un appui aux employeurs et aux travailleurs, facilitant l'orientation vers des soins adaptés et la mise en place de solutions d'accompagnement.

Par ailleurs, elles jouent un rôle clé **dans la gestion des situations d'urgence**, en intervenant rapidement face à des crises psychiques aiguës, limitant ainsi les risques de rupture professionnelle ou d'aggravation des troubles. En favorisant un accès rapide aux soins et en apportant une expertise spécifique, **elles participent à la sécurisation des parcours professionnels des salariés en situation de fragilité.**

Une place centrale du handicap qui impacte de fait l'organisation des activités et le collectif de travail, et réciproquement

Certaines situations qui peuvent fragiliser les salariés et les équipes

Les situations de handicap rencontrées dans les EBE révèlent une grande diversité de problématiques qui impactent directement l'organisation des activités et le collectif de travail.

La **méconnaissance des situations individuelles et le manque de ressources de santé locales** peuvent compliquer l'accompagnement des salariés dans la prise en charge de leurs problématiques de santé. Le manque de médecins traitants, les délais d'accès aux soins et l'absence de structures spécialisées, notamment en santé mentale, rendent difficile la mise en place d'un suivi adapté.

> *« On découvre des gens qui ne se connaissent pas, qui sont dans le déni, ou qui ont eu de mauvaises expériences et ont caché leur handicap pour pouvoir travailler. C'est un problème parce qu'on pourrait adapter leur poste si on avait une reconnaissance de leur handicap. »*
> Extrait d'entretien avec une encadrante

Faute d'alternatives, l'EBE devient parfois la seule orientation possible pour des personnes qui auraient besoin d'un accompagnement plus structuré au sein de dispositifs médico-sociaux. Cette situation peut être problématique, tant pour les salariés, 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 répondre à ces situations.

Focus sur la formation aux premiers secours en santé mentale au sein d'une EBE

L'équipe encadrante de l'EBE a suivi la formation aux Premiers Secours en Santé Mentale (PSSM) pour mieux repérer et accompagner les salariés en difficulté. Ce parcours de 14 heures a permis aux encadrants de **se familiariser avec les principaux troubles** (dépression, anxiété, psychoses, addictions) et de mieux identifier les signes de détresse. Ils ont également acquis une **« marche à suivre » en cas de soupçons de problématiques psychiques** : approcher la personne, écouter sans jugement, rassurer et orienter vers des ressources adaptées.

La formation a été organisée en modules combinant apports théoriques, mises en situation et exercices pratiques. Après une présentation des troubles psychiques et de la santé mentale, les encadrants ont été formés à identifier et réagir face à des situations spécifiques, comme une crise d'angoisse, une crise suicidaire ou un épisode psychotique. L'accent a été mis sur l'adoption d'une posture bienveillante et sur des techniques concrètes pour une prise en charge efficace des salariés.

Avec cette formation, les encadrants disposent désormais d'outils et d'un premier niveau de connaissances pour intervenir de manière plus adaptée face aux difficultés rencontrées par les salariés, permettant de sécuriser et mieux adapter le travail, à la fois pour la personne concernée et pour le collectif de travail.

Le déni face au handicap constitue un autre facteur de fragilisation. Certains salariés ne voient pas leur handicap comme une contrainte, ce qui peut induire des risques en termes de sécurité et d'adaptation des conditions de

travail. Pour l'employeur, cette situation impose de trouver un équilibre entre la nécessité de protection et le respect du choix des salariés. Mettre en place des mesures adaptées, sans imposer une reconnaissance officielle du handicap, reste un défi constant avec des ressources qui sont, de fait, limitées.

> *« On a beaucoup de gens dont le handicap n'est pas identifié. On les identifie en cours, je les ai accompagnés dans leur intérêt, type diabète… Mais si on n'a pas connaissance des situations de leur situation de santé, on ne peut pas en prendre soin. »* Extrait d'entretien avec un responsable RH d'EBE

Enfin, certaines situations perçues comme des problématiques de comportement peuvent en réalité être liées à des handicaps invisibles, non diagnostiqués ou non reconnus. De même, il n'est pas rare que des situations d'absentéisme soient également liées à des problématiques de santé ou de handicap non reconnus.

Un équilibre permanent à trouver entre réalité économique et non sélection des publics

L'enjeu de l'accessibilité des activités professionnelles aux salariés en situation de handicap se pose avec acuité. Si l'objectif des EBE est de proposer un travail adapté à chacun, certaines tâches restent difficilement réalisables pour des travailleurs présentant des limitations physiques.

Certains métiers impliquent des **contraintes physiques importantes**, comme le travail du bois ou les activités nécessitant le port de charges lourdes, la station debout prolongée ou des gestes répétitifs. Pour ces postes, les adaptations possibles sont parfois limitées par des contraintes budgétaires, organisationnelles ou matérielles. Dans ces conditions, les EBE doivent arbitrer entre leur volonté d'inclusion et les réalités opérationnelles, ce qui peut conduire à restreindre l'accès à certaines tâches pour les salariés en situation de handicap.

> *« On aimerait pouvoir dire que notre activité est accessible à tous, mais la réalité, c'est que certaines tâches sont physiquement très exigeantes et ne peuvent pas être réalisées par des personnes en situation de handicap, du moins pas sans un aménagement qui, pour l'instant, est hors de notre portée. Construire des bacs de compost, ce n'est pas juste assembler des planches. C'est manipuler du bois brut, transporter des charges qui dépassent régulièrement 30 ou 40 kilos, soulever, visser, scier, dans des conditions qui demandent force, endurance et stabilité »* - Extrait entretien directrice EBE

Cette situation pose 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 salariés 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 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.

EXPERIMENTATION TERRITORIALE CONTRE LE CHÔMAGE DE LONGUE DURÉE

4

Apports et limites de l'expérimentation TZCLD dans l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap

Apports et limites de l'expérimentation TZCLD dans l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap

Apports de l'expérimentation

Des entreprises qui s'adaptent aux situations de handicap et non l'inverse

Contrairement au marché classique, où l'**aménagement des postes** et la **reconnaissance du handicap** peuvent constituer des obstacles, les EBE sont conçues pour **adapter le travail aux individus** et non l'inverse. Cette approche est particulièrement adaptée aux situations de handicap, et se traduit au sein des EBE par des propositions adaptées, tant sur le plan matériel qu'organisationnel :

- **Les contrats en CDI** offrent aux salariés une stabilité rassurante, leur permettant de se projeter dans un emploi sécurisé sur une période longue. Cette perspective favorise l'investissement personnel et professionnel, tout en renforçant le sentiment de reconnaissance et d'estime de soi des salariés.
- **La flexibilité** d'aménagement du temps de travail permet de mieux concilier emploi et contraintes personnelles et de santé, notamment pour les suivis médicaux ou les obligations liées au statut de proche aidant.
- **La diversité des activités** et des chantiers limite l'usure professionnelle et réduit les contraintes physiques liées aux handicaps.
- **Le management inclusif** et l'absence ou la limitation d'objectifs de productivité favorisent un retour progressif à l'emploi, en instaurant un climat de confiance et d'apprentissage adapté aux rythmes des salariés.

Une remobilisation et un parcours vers l'activation des droits

» Une remise en cause des préjugés sur les capacités de travail

L'expérimentation permet aux personnes en situation de handicap qui étaient dans leur majorité en situation de renoncement à la recherche d'emploi, d'engager un travail d'acceptation du handicap, allant jusqu'à **remettre en question leurs propres préjugés** et réalisant que **le handicap ne signifie pas nécessairement une incapacité à travailler**. Au sein du collectif du travail, les échanges informels et les temps de travail partagés contribuent à déconstruire les idées reçues, notamment sur les handicaps invisibles. Le témoignage et l'expérience de leurs pairs peuvent les encourager dans cette démarche. Plus largement, cette dynamique favorise la cohésion et l'inclusivité, en mettant l'accent sur les relations humaines plutôt que sur les limitations physiques, dans un environnement où chacun a connu des parcours de vie fragilisant.

» Une activation des droits et une réactivation des parcours de soin et de santé

De nombreuses situations de handicap identifiées après l'embauche en EBE montrent que l'expérimentation favorise la prise de conscience et l'engagement dans des démarches d'accès aux droits et de reconnaissance du handicap. Grâce aux actions de sensibilisation et à la présence de collègues en situation de handicap reconnus (BOETH) occupant un emploi, certaines personnes prennent conscience de la diversité des niveaux de reconnaissance et du fait qu'une pathologie limitante peut ouvrir droit à un accompagnement sans que cela soit source de discrimination.

L'expérimentation a également un impact sur la **prise en compte de la santé dans l'accompagnement vers l'emploi**. Toutefois, les solutions disponibles restent limitées et dépendent fortement des ressources et du

contexte local. La proximité des structures de soins et la disponibilité des professionnels de santé sont essentielles, mais dans certains territoires, le manque de médecins, les délais d'attente ou l'éloignement des services compliquent l'accompagnement des salariés en situation de handicap.

Finalement, une opportunité réelle face un contexte de saturation des solutions d'emploi pour les personnes en situation de handicap

Dans la mesure où l'expérimentation repose sur le principe que toute personne privée durablement d'emploi peut être embauchée en CDI à temps choisi, **sans sélection** ni critère de diplôme ou d'expérience, elle inclut naturellement les personnes en situation de handicap, qui font face à des difficultés accrues d'accès à l'emploi en raison des discriminations, d'inadaptation du marché du travail ou de manque de solutions locales adaptées ou spécialisées.

Avec un **taux d'emploi de salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi de 25,8% pour l'ensemble des salariés des EBE**, l'expérimentation constitue indéniablement une opportunité nouvelle et concrète d'accès à l'emploi pour les personnes handicapées qui ne trouvaient pas de solutions localement.

Les voies de progrès et défis qui demeurent

Des avantages concurrentiels spécifiques au secteur du handicap dont ne bénéficient pas les EBE

Malgré le taux de BOETH sur l'ensemble des EBE, leurs prestations ne sont pas éligibles aux dépenses donnant droit, pour leurs clients, à une réduction de leur contribution annuelle à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH). Cette réduction s'applique aujourd'hui uniquement pour des dépenses relatives aux contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services passées avec des entreprises adaptées (EA), des établissements ou services d'accompagnement par le travail (Esat), des travailleurs indépendants handicapés (TIH), ou des entreprises de portage salarial (EPS) lorsque le salarié porté est reconnu travailleur handicapé[10]. La question de l'élargissement de cette mesure aux EBE est plus que jamais d'actualité en cette année du vingtième anniversaire de la loi de 2005.

Le défis de l'équilibre entre inclusion et viabilité économique

L'EBE apparaît souvent comme la seule solution d'emploi pour une partie des personnes en situation de handicap, répondant en cela aux besoins des publics et des territoires. Un état de fait qui s'impose donc, mais qui interroge parfois la capacité des EBE à trouver le point d'équilibre entre une nécessaire rentabilité économique et des conditions d'activité qui peuvent être contraintes/limitées par les spécificités des publics accueillis.

L'enjeu de la montée en compétences sur la thématique handicap, et des bonnes pratiques à diffuser et partager

L'outillage et les partenariats qui se construisent au fil de l'eau autour de la question du handicap restent fortement dépendants des contextes territoriaux et des ressources mobilisables (expériences des équipes encadrantes, capacité de mobilisation de la médecine du travail, de l'Agefiph, de Cap Emploi, de psychologues…). Cependant, des initiatives ou pratiques déployées à l'échelle des expérimentations territoriales pourraient

[10] Les modalités de valorisation sont définies à l'article D.5212-21 du Décret n° 2019-523 du 27 mai 2019 fixant les modalités de calcul de la contribution due au titre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. Lorsque le taux d'emploi de BOETH est < 3 %, le montant déductible est plafonné à 50% du montant de la contribution brute avant déductions. Lorsque le taux d'emploi est ≥ 3 % le montant déductible est plafonné à 75% du montant de la contribution brute avant déductions.

bénéficier d'une plus large capitalisation et diffusion à l'ensemble du réseau (via le réseau des référents handicap notamment), pour faciliter le quotidien des équipes et la bonne prise en charge des salariés concernés.

L'EBE et après ?

La question de l'évolution professionnelle des salariés au-delà de l'EBE se pose : l'EBE est-elle une finalité ou une étape vers un retour à l'emploi classique ? Pour certains, l'EBE représente une solution pérenne après des années d'errance professionnelle. Retrouver un emploi dans un cadre bienveillant et adapté à leurs besoins est un soulagement, et ils ne se projettent pas forcément ailleurs ou après. De plus, de nombreux salariés portent encore des séquelles de leurs expériences passées dans le milieu professionnel classique, ce qui renforce leur volonté de rester en EBE aussi longtemps que possible. Cependant, la question de l'accompagnement vers une sortie de l'EBE peut commencer à se poser pour certains salariés qui ont repris confiance et qui peuvent se projeter dans une nouvelle dynamique professionnelle[11] : comment préparer un retour vers l'emploi traditionnel ou vers un autre dispositif d'insertion ? Quels sont les possibilités d'accompagnement pour anticiper cette transition et éviter une nouvelle rupture dans leur parcours professionnel ?

[11] En France, 18,3 % des salariés du secteur privé ont changé employeur en 2023 - Source : Emploi, chômage, revenus du travail- Edition 2024-INSEE
L'INSEE indique également que l'ancienneté moyenne avec le même employeur est d'environ 11 ans. L'ancienneté médiane (la moitié des salariés) est autour de 7,5 ans. Et chez les jeunes l'ancienneté est souvent inférieure à 5 ans. Source : Emploi, chômage, revenus du travail- Edition 2023 - INSEE

Glossaire

AAH : Allocation adulte handicapé

Agefiph : Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées

BOETH : Bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

CDD : Contrat à durée déterminée

CDDI : Contrat à durée déterminée d'insertion

CDI : Contrat à durée indéterminée

CLE : Comité local pour l'emploi

EA : Entreprise adaptée

EBE : Entreprise à but d'emploi

ESAT : Etablissement ou service d'aide par le travail

ETCLD : Expérimentation territoriale contre le chômage de longue durée

GEIQ : Groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification

MDPH : Maison départementale des personnes handicapées

OETH : Obligation d'emploi des travailleurs handicapés

PPDE : Personne privée durablement d'emploi

RQTH : Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

TZCLD : Territoires zéro chômeur de longue durée

© Pluricité 2025.

Ce document est établi à l’attention exclusive de son destinataire.