

POUR UN DROIT À L'EMPLOI EFFECTIF POUR TOUTES ET TOUS :

coopérer pour l'inclusion
professionnelle des personnes
en situation de handicap



SOMMAIRE

UN TRAVAIL COLLECTIF IMPULSÉ PAR 5 ASSOCIATIONS ET RÉSEAUX NATIONAUX POUR RENFORCER LES COOPÉRATIONS EN FAVEUR DE L'INCLUSION PROFESSIONNELLE 3

FICHE 1 : 6

Un parcours encore trop souvent jonché d'obstacles : deux témoignages face aux difficultés d'accès et de maintien en emploi

FICHE 2 : 7

Accompagner les personnes en situation de handicap pour accéder à une vie professionnelle

FICHE 3 : 8

Tirer les enseignements de la coopération dans les territoires engagés pour le droit à l'emploi

FICHE 4 : 9

Identifier et rencontrer les personnes privées durablement d'emploi du territoire en développant l'aller-vers

FICHE 5 : 10

Développer l'accès aux droits, étape charnière de l'accompagnement vers l'emploi

FICHE 6 : 11

Trouver une solution à chacun et construire des parcours sur-mesure

FICHE 7 : 12

Accompagner les transitions professionnelles en partant de la personne

FICHE 8 : 13

Mobiliser les expertises métier pour développer les emplois là où ils manquent

FICHE 9 : 14

Mobiliser les expertises d'accompagnement dans l'emploi au service de collectifs de travail inclusifs

RÉFÉRENCES ET COMPLÉMENTS 16

- Liste des acronymes 16
- Présentation des organisations contributrices et contacts 17
- Ressources 19

UN TRAVAIL COLLECTIF IMPULSÉ PAR 5 ASSOCIATIONS ET RÉSEAUX NATIONAUX POUR RENFORCER LES COOPÉRATIONS EN FAVEUR DE L'INCLUSION PROFESSIONNELLE

Le constat

Le constat est aujourd'hui largement partagé : les personnes en situation de handicap demeurent parmi les plus exposées à la privation durable d'emploi. Leur taux d'activité (45%, contre 74% du tout public) reste faible et leur taux de chômage demeure largement supérieur à celui de l'ensemble de la population. Les obstacles persistent : accès difficile au marché du travail, ruptures de parcours, inactivité prolongée, emplois précaires ou à temps partiel, faible accès à la formation, sans oublier le poids des stéréotypes et des discriminations.

Les rapports du Défenseur des droits en attestent : le handicap constitue le premier motif de saisine et l'emploi reste le premier domaine concerné. Les chiffres du Tableau de bord annuel "Emploi et chômage des personnes handicapées", produit par l'Agefiph, confirment ces difficultés : en 2024, le nombre de demandeurs d'emploi en situation de handicap a augmenté de 6,6 % par rapport à l'année précédente, tandis que leur recrutement diminue (ils ne représentent que 5 % des embauches). Le taux d'emploi direct stagne dans le secteur privé à 3,6 % depuis des années, 30 % des entreprises n'employant aucun travailleur en situation de handicap, et seules 31 % respectant leur obligation légale de 6 %.

Selon le Tableau de bord précité, si le taux de chômage des personnes en situation de handicap a reculé jusqu'à 12 % en 2023, il reste presque deux fois supérieur à celui de la population générale (7 %). La tendance s'est même inversée : la création d'emplois en 2024 ne compense plus la hausse de la population active, et l'INSEE anticipe un taux de chômage global de 7,7 % fin 2025.

Ces réalités sont incarnées par des témoignages (Fiche 1). Elles mettent en évidence la nécessité d'un accompagnement adapté, tel qu'il est porté par les établissements et services d'accompagnement par le travail (ESAT), les entreprises adaptées (EA), les plateformes d'emploi accompagné (Fiche 2), mais aussi par les entreprises à but d'emploi (EBE) (Fiche 3).

Nos objectifs

C'est à partir de ce constat qu'ANDICAT, APF France handicap, Gesat (aujourd'hui Hosmoz), LADAPT, l'Unapei et Territoires zéro chômeur de longue durée (TZCLD) ont constitué un groupe de travail en 2023. Ce collectif a pour but de structurer et renforcer les coopérations qui se sont progressivement nouées avec les acteurs du champ du handicap au sein de l'expérimentation TZCLD lancée en 2016, afin de répondre à l'enjeu de la prise en compte des situations de handicap des personnes privées durablement d'emploi. En effet, fin 2024, un quart des volontaires dans l'expérimentation étaient bénéficiaires de l'obligation d'emploi des personnes en situation de handicap (BOETH)¹.

¹Source : [ETCLD, Bilan final de l'expérimentation 2025 \(2025\), p. 64.](#)

Après un premier webinaire national organisé en mai 2024, ANDICAT, APF France handicap, LADAPT, l'Unapei et Territoires zéro chômeur de longue durée (TZCLD) ont souhaité prolonger cette démarche en diffusant les bonnes pratiques et les enseignements issus des coopérations locales. L'objectif est double : sécuriser les parcours professionnels et favoriser l'autodétermination des personnes en situation de handicap, en tirant parti de la complémentarité entre les réseaux du travail adapté et protégé, de l'insertion et des EBE.

Des coopérations inspirantes

Les expériences menées dans les territoires engagés démontrent la fécondité des coopérations entre acteurs du handicap et acteurs de TZCLD. Elles s'organisent autour de deux grands volets complémentaires :

1. Identifier et accompagner vers l'emploi les personnes en situation de handicap, en garantissant le respect de leurs droits



Identifier et rencontrer les personnes privées durablement d'emploi du territoire en développant l'aller-vers (Fiche 4)



Développer l'accès aux droits, étape charnière de l'accompagnement vers l'emploi (Fiche 5)



Trouver une solution pour chaque personne et construire des parcours sur-mesure (Fiche 6)



Accompagner les transitions professionnelles en partant de la personne (Fiche 7)

Ces démarches partent du volontariat des personnes, privilégient une organisation de l'emploi centrée sur leurs capacités et leurs besoins, et sécurisent les parcours. Elles contribuent aussi à déstigmatiser le handicap, en rendant visible les situations de non-recours ou de découragement.

2. Développer des activités utiles au territoire et des pratiques de travail inclusives



Mobiliser les expertises métier pour développer les emplois là où ils manquent (Fiche 8)



Mobiliser les expertises d'accompagnement dans l'emploi au service de collectifs de travail inclusifs (Fiche 9)

Ces coopérations locales permettent d'articuler les dispositifs existants, d'adapter les organisations de travail et de promouvoir un management inclusif. Les EBE, en s'inspirant du fonctionnement des EA et des ESAT, inventent des environnements de travail souples, bienveillants et adaptés, appuyés notamment par l'Agefiph pour structurer l'accueil et l'aménagement des emplois.

Et après ?

Ces bonnes pratiques de coopération ne doivent pas rester confinées au champ expérimental. Nous encourageons leur diffusion et leur essaimage dans nos réseaux respectifs, car elles portent des enseignements précieux pour l'ensemble du monde du travail et pour l'amélioration des politiques publiques.

Nos réseaux poursuivront ces échanges, en lien avec le secteur de l'économie sociale et solidaire et avec les partenaires institutionnels, afin de partager une vision commune et agir concrètement pour garantir à chaque personne en situation de handicap l'accès à une vie professionnelle digne, choisie et durable.

Car nous en sommes convaincus : **c'est en coopérant que le droit à l'emploi pour toutes et tous pourra pleinement exister.**





FICHE 1 : UN PARCOURS ENCORE TROP SOUVENT JONCHÉ D'OBSTACLES : DEUX TÉMOIGNAGES FACE AUX DIFFICULTÉS D'ACCÈS ET DE MAINTIEN EN EMPLOI

L'histoire de Bernadette



[En situation de handicap, Bernadette nous raconte sa galère pour trouver un travail, Welcome to the Jungle Media, 8 août 2024.](#)

Dans cette vidéo, Bernadette témoigne de ses difficultés à retrouver un emploi malgré une solide expérience professionnelle. Après plus de cent entretiens, elle se heurte à des discriminations liées à son handicap et à sa situation familiale. Elle décrit des refus répétés, parfois accompagnés de remarques déplacées ou de prétextes liés à l'accessibilité des postes proposés. Son récit met en évidence l'écart entre les politiques d'inclusion affichées par les entreprises et les pratiques réelles de recrutement.

L'histoire de Capucine

[Lien vers le reportage France Bleu, diffusé le 20 novembre 2003](#)

À 26 ans, Capucine, porteuse de trisomie 21, cherche depuis plusieurs années un emploi, en particulier dans un centre équestre où elle aimerait travailler avec les chevaux. Malgré deux CAP, son permis de conduire et de nombreuses candidatures envoyées depuis cinq ans, elle n'a jamais reçu de réponse positive. Très active – elle pratique le théâtre, le chant et d'autres activités – elle exprime aujourd'hui sa fatigue face à ces démarches sans issue. Sa mère, à ses côtés, témoigne de la difficulté de voir sa fille penser qu'« elle n'a pas sa place » et appelle les employeurs à changer de regard, rappelant que les personnes en situation de handicap sont une richesse pour les entreprises et pour la société.

FICHE 2 : ACCOMPAGNER LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP POUR ACCÉDER À UNE VIE PROFESSIONNELLE



Des structures et des dispositifs dédiés accompagnent les personnes en situation de handicap dans leur accès à une vie professionnelle : on peut mentionner en particulier les établissements et services d'accompagnement par le travail (ESAT), les entreprises adaptées (EA) et les plateformes d'emploi accompagné ; la plupart de ces structures sont portées par des acteurs médico-sociaux de l'économie sociale et solidaire.

1 500 ESAT

- 120 000 travailleurs en situation de handicap
- 25 600 salariés

En moyenne un ESAT :

- compte 84 professionnels en situation de handicap
- est positionné sur 8 filières métiers
- réalise un chiffre d'affaires de 960 000 €

830 EA

- 58 100 salariés dont 41 100 en situation de handicap
- plus de 250 métiers proposés

En moyenne une EA :

- compte 42 professionnels en situation de handicap
- est positionnée sur 6 filières métiers
- réalise un chiffre d'affaires de 1,2 M€

104 plateformes Emploi accompagné

- 10 200 personnes accompagnées
- 620 conseillers en emploi accompagné

Un maillage national de 2 600 structures de l'Économie Sociale et Solidaire au sein desquelles :

- **172 000** professionnels en situation de handicap
- Une offre de services de **+ de 200** filières métiers

Des actrices de l'économie locale :

- En moyenne, un ESAT ou une Entreprise Adaptée toutes les 14 communes
- 91 % des ESAT et des Entreprises adaptées déclarent travailler principalement avec des clients de leur région

Sources : [6^e édition Observatoire, Hosmoz](#) - [CFEA](#) (chiffres communiqués au 31/10/2025) - [Tableau de bord Emploi et chômage des personnes handicapées de l'Agefiph \(2024\)](#).

FICHE 3 : TIRER LES ENSEIGNEMENTS DE LA COOPÉRATION DANS LES TERRITOIRES ENGAGÉS POUR LE DROIT À L'EMPLOI



Impulsé en 2015 par des acteurs de la société civile (ATD Quart Monde, Emmaüs France, Secours Catholique, etc.), le projet **TZCLD** vise à mettre fin à la privation durable d'emploi en France. Il s'agit d'une démarche territorialisée de proximité qui **fédère les acteurs locaux** (habitants, élus, entreprises, associations) et repose sur le volontariat des personnes privées durablement d'emploi.

L'expérimentation a vu une **implication croissante des acteurs du champ du handicap** , notamment au sein des Comités Locaux pour l'Emploi (CLE), permettant une meilleure prise en compte de la diversité des situations :

- **Identification des situations de privation durable d'emploi** : Le projet met en lumière les parcours de personnes « hors circuit » institutionnel, y compris celles qui ne disposent pas toujours d'une reconnaissance administrative de leur handicap ou qui ont renoncé aux démarches d'emploi. Actuellement, 25% des personnes identifiées sont bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH)².
- **Mise en cohérence des dispositifs existants et déploiement de coopérations locales** : Au sein des entreprises à but d'emploi (EBE), 26% des salariés des EBE sont en situation de handicap et ce pourcentage peut aller jusqu'à 40% dans certaines structures³.

Le cadre d'emploi proposé par les EBE, inspiré des entreprises adaptées (EA), apporte une réponse complémentaire pour l'emploi des personnes en situation de handicap :

- **Sécurisation des parcours par l'embauche en contrat à durée indéterminée (CDI)** . La stabilité d'emploi et le management inclusif permettent aux personnes salariées de prendre le temps nécessaire pour retrouver confiance dans leurs capacités. Cette modalité est particulièrement adaptée pour les personnes en situation de non-recours, en particulier celles qui ne font pas l'objet d'une reconnaissance administrative du handicap⁴.
- **Organisation du travail centrée sur la personne** : Le travail est organisé à partir des **compétences, besoins, et potentiels de l'individu** . Le temps de travail choisi, des rythmes adaptés, et la polyvalence des activités sont privilégiés. Cette approche déconstruit les représentations d'incapacité et valorise les compétences et les savoir-faire.
- **Mise en place d'un environnement de travail inclusif et bienveillant au sein de l'EBE** , dans l'acceptation de la différence et des limites des salariés. La montée en compétence et la prise d'autonomie sont accompagnées. Depuis 2019, les EBE bénéficient de l'appui de l'Agefiph pour structurer l'accueil et l'adaptation de l'emploi⁵.

Le projet TZCLD a donc non seulement mis en visibilité le handicap comme facteur d'exclusion de l'emploi, mais il ouvre aussi la voie à une **articulation plus fluide entre l'insertion par l'activité économique et le secteur du travail protégé et adapté** . Il questionne et appelle à une meilleure coordination des politiques publiques en faveur de l'emploi des personnes exclues du marché du travail, en particulier celles en situation de handicap.

²Source : [ETCLD, Bilan final de l'expérimentation 2025 \(2025\), p. 64](#)

³ETCLD - Agefiph, [Bilan 2024 L'accessibilité des emplois en EBE \(mai 2025\)](#).

⁴Pour aller plus loin, consulter le bilan thématique ["L'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap" \(2025\)](#).

⁵Pour en savoir plus sur la politique inclusive des EBE, consulter [ETCLD - Agefiph, Bilan 2024 L'accessibilité des emplois en EBE \(mai 2025\)](#)

FICHE 4 : IDENTIFIER ET RENCONTRER LES PERSONNES PRIVÉES DURABLEMENT D'EMPLOI DU TERRITOIRE EN DÉVELOPPANT L'ALLER-VERS



Le droit à l'emploi pour toutes et tous repose sur une bonne identification des personnes potentiellement concernées par la privation d'emploi sur un territoire donné. L'exploitation des données issues de diagnostics territoriaux permet de mieux cerner les publics concernés.

Les personnes concernées doivent par ailleurs être informées de manière adaptée sur les solutions existantes.

Afin de toucher les personnes exclues et isolées, le développement de démarches d'aller-vers se révèle particulièrement efficace. Pour toucher un maximum de personnes, il est également pertinent de se rapprocher des acteurs associatifs et institutionnels dédiés (Cap emploi, Agefiph, FIPHFP, MDPH). C'est grâce à la diversité des canaux et en s'appuyant sur l'expertise des acteurs existants qu'il sera possible d'avoir une approche fine, presque au cas par cas, et surtout pertinente pour les personnes.

Ces coopérations permettent de mieux cerner les besoins et d'initier les prises de contacts avec les personnes concernées pour les accompagner de manière adaptée. Il s'agit d'une responsabilité collective, qui doit être portée par l'ensemble des acteurs et qui implique une bonne connaissance de l'écosystème et des partenaires à contacter.

Témoignage de Nathalie, salariée de l'entreprise à but d'emploi Le Ressort à Naintré (86)

"J'ai travaillé pendant 23 ans dans des centres d'appel et j'ai fini par devenir responsable de site. Des soucis de santé m'ont conduite à arrêter de travailler en 2017 et mon employeur m'a licenciée en 2020 suite à l'invalidité prononcée par la sécurité sociale. C'est ma conseillère Cap emploi qui m'a parlé de l'expérimentation TZCLD et après un entretien avec l'équipe du Comité local, j'ai pu être embauchée par l'EBE Le Ressort. Je suis ravie car retrouver du travail était très compliqué avec mon handicap et mes difficultés de mobilité. J'ai retrouvé un lien social et je sais pourquoi je me lève le matin !"

[Témoignage complet à retrouver sur le site du bilan d'ETCLD.](#)

FICHE 5 : DÉVELOPPER L'ACCÈS AUX DROITS, ÉTAPE CHARNIÈRE DE L'ACCOMPAGNEMENT VERS L'EMPLOI



La reconnaissance administrative du handicap est une étape importante pour ouvrir l'accès aux droits et a fortiori à un emploi dans des conditions adaptées. Or, de nombreuses personnes sont en situation de non-recours et sans prise en compte de leurs besoins.

Dans l'étude réalisée par le groupe Pluricité pour le bilan de l'expérimentation territoires zéro chômeur de longue durée, le constat ressort particulièrement : *"beaucoup de salariés [des entreprises à but d'emploi] n'ont pas entamé de démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) avant leur embauche, soit par méconnaissance de ce statut, soit par crainte de stigmatisation."*⁶

Afin d'être accueillie dans l'emploi dans les conditions les plus adaptées, l'évaluation de la situation et la reconnaissance administrative de la personne sont importantes. Déconstruire les préjugés sur le statut, destigmatiser le handicap : autant de défis relevés quotidiennement par les associations militantes pour les droits des personnes en situation de handicap et leurs membres.

Témoignage : Anne Valla, bénévole APF France Handicap engagée dans la dynamique TZCLD de Lyon 8 Plaine Santy (69)

"En tant que bénévole à APF France Handicap, j'accompagne des personnes éligibles à la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) mais qui ne sont pas identifiées car elles ne connaissent pas les démarches à entreprendre. C'est souvent lors d'échanges individuels que les personnes se rendent compte qu'elles peuvent en bénéficier. L'équipe TZCLD m'a sollicitée pour apporter un appui spécifique aux personnes volontaires concernées afin de faciliter leur accès aux droits et les aider dans leurs démarches. La reconnaissance du handicap est un levier essentiel, notamment pour adapter un futur emploi. Mon rôle, c'est d'être une personne ressource, de confiance. Je rassure, j'explique, j'oriente, toujours dans une logique d'autonomisation. L'accompagnement entre pairs est fondamental et je reste un point d'appui dans la durée. Je participe aussi aux instances locales du projet TZCLD, comme le Comité local pour l'emploi, pour que notre action reste connectée au territoire."

Focus sur le réseau Handi-droits d'APF France Handicap

Afin d'orienter et répondre aux questions des personnes en situation de handicap concernant leurs droits, APF France Handicap a créé la plate forme "Handi-droits", un réseau d'accompagnement des démarches d'accès aux droits liés au handicap proposé par les délégations d'APF France handicap. Les réponses apportées concernent aussi bien l'aide sociale, les allocations/prestations MDPH, les aidants, l'emploi, l'assurance, l'assurance maladie, la retraite, les discriminations, le logement, les transports, etc.

Présentation de la plateforme Handi-droits

⁶Pluricité, Bilan thématique "L'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap" (2025), p.19.

FICHE 6 : TROUVER UNE SOLUTION POUR CHAQUE PERSONNE ET CONSTRUIRE DES PARCOURS SUR-MESURE



Pour apporter une réponse adaptée à chaque situation, le droit à l'emploi suppose de disposer d'une diversité de solutions : formation, accompagnement, adaptation à la vie active, offre d'insertion, travail adapté, etc. Cette organisation permet à chacun de retrouver un emploi à son rythme et dans une logique de parcours, dans la mesure où les besoins évoluent au cours de la vie. Le dialogue entre acteurs institutionnels, associatifs et économiques est fondamental pour faire vivre une telle organisation.

Dans les projets territoires zéro chômeur de longue durée, toutes les personnes identifiées par le Comité local pour l'emploi (CLE) n'ont pas vocation à intégrer une entreprise à but d'emploi (EBE) ; l'ensemble des solutions existantes doit être mobilisé pour proposer la solution la plus adaptée et choisie par la personne. 20% des personnes privées durablement d'emploi identifiées par les CLE trouvent une solution autre que l'EBE⁷. Une personne volontaire peut ainsi être orientée vers une entreprise adaptée du territoire lorsque cette solution répond à son projet et à ses besoins.

Toutefois, dans des territoires où la pénurie d'emplois est particulièrement marquée, la création d'emplois en EBE a permis de répondre au manque de solutions locales adaptées aux personnes en situation de handicap.

Témoignage d'une conseillère en insertion professionnelle Cap emploi engagée dans la dynamique TZCLD de Joinville en Champagne (52)

"Je suis référente Cap emploi sur le bassin de Joinville depuis 2007 et nous constatons qu'il y a peu d'opportunités pour nos publics éloignés de l'emploi sur notre territoire. L'expérimentation apporte de nouvelles opportunités accessibles pour nos publics éloignés du marché du travail « lambda ». Je suis ravie de l'existence de cette alternative en CDI et avec un temps de travail modulable, c'est important pour le public en situation de handicap (allocation adulte handicapé et pension d'invalidité notamment)."

[Témoignage complet à retrouver sur le site du bilan d'ETCLD.](#)

Focus sur l'étude "Comment repenser le monde du travail ? L'exemple des établissements et services d'accompagnement par le travail", de Gabrielle Halpern.

La philosophe Gabrielle Halpern a mené une réflexion sur la façon dont les ESAT peuvent être une source d'inspiration pour transformer le monde du travail de demain. Cette note de prospective, réalisée en partenariat avec ANDICAT et la Cité de l'économie et des métiers de demain de la Région Occitanie, met en évidence l'approche « sur-mesure » : "chaque travailleur exige une grande capacité d'adaptation de la part de la structure, une créativité pour trouver des solutions et faire face à l'imprévu, ainsi qu'une écoute véritable de chacun".

[Lire l'étude complète : Comment repenser le monde du travail ? L'exemple des établissements et services d'accompagnement par le travail - Fondation Jean-Jaurès \(jean-jaures.org\)](#)

FICHE 7 : ACCOMPAGNER LES TRANSITIONS PROFESSIONNELLES EN PARTANT DE LA PERSONNE



La transition professionnelle est un moment charnière surtout après une longue période d'exclusion de l'emploi. Un travail conjoint doit être engagé entre la personne en recherche d'emploi, l'organisme accompagnateur et le futur employeur, pour réussir l'intégration en emploi de la personne, sur un poste adapté. Cet accompagnement doit valoriser les compétences et les savoir-faire de la personne en recherche d'emploi, y compris ceux développés hors du cadre professionnel (expériences de bénévolat, activités et loisirs, etc.).

Les structures accompagnent également les éventuels allers-retours des personnes pour que cela ne soit pas perçu comme des échecs mais bien comme des expériences qui permettront d'affiner le projet professionnel de la personne. Dans tous les cas, l'autodétermination est le principe même qui guide l'accompagnement professionnel durable proposé par les acteurs et actrices du handicap.

Témoignage de Charline Corbel, Chargée de développement des actions associatives, délégation APF France Handicap Gironde engagée dans la dynamique TZCLD de Bordeaux Grand Parc (33)

"Le programme Boostons les talents initié par APF France handicap accompagne chaque année une cinquantaine de personnes en situation de handicap vers l'emploi en Gironde, et s'étend aujourd'hui à l'échelle régionale. Il a été naturellement déployé dans le quartier Grand Parc, où 25 % des volontaires TZCLD ont une reconnaissance de handicap, un chiffre probablement sous-estimé. Un premier groupe de 12 personnes a été constitué en février 2025 avec des retours très positifs, et l'accompagnement se poursuit individuellement. Une permanence handi-droits a été ouverte à l'EBE La Fourmilière, et une sensibilisation des équipes est en préparation. Nous participons également aux événements TZCLD pour valoriser nos actions."

[Présentation du programme « Boostons les talents »](#)

Focus sur l'offre de Service Appuis Spécifiques (SAS) de l'Agefiph et du FIPHFP

Ces appuis permettent un accompagnement sur mesure en réponse aux typologies de handicap et ont pour objectif d'éclairer la mission d'accompagnement menée par le référent de parcours par une expertise ponctuelle.

Le service est mis en œuvre par un prestataire souvent issu du secteur associatif médico-social et vient en appui et complémentarité des missions d'accompagnement des conseillers du service public de l'emploi ou des actions des employeurs. Il permet d'apporter un éclairage sur les besoins de compensation de la personne au regard de ses capacités et potentialités en lien avec les tâches ou les activités envisagées dans le cadre du projet professionnel visé. Ce service peut être mobilisé avant l'embauche ou en cours d'emploi pour vérifier la compatibilité entre les souhaits, le projet de la personne et la situation professionnelle visée. Il contribue à sécuriser la prise de poste en identifiant les aménagements à mettre en place.

[Lire la notice complète Appuis Spécifiques](#)

FICHE 8 : MOBILISER LES EXPERTISES MÉTIER POUR DÉVELOPPER LES EMPLOIS LÀ OÙ ILS MANQUENT



L'un des défis du projet territoires zéro chômeur de longue durée (TZCLD) est de développer de l'emploi répondant à des besoins non couverts sur le territoire en s'appuyant sur les compétences, les potentiels et les souhaits des personnes volontaires. Coopérer avec les acteurs socio-économiques permet de produire autant d'emplois que nécessaire sans en détruire. Les structures développent des partenariats pour soutenir la création d'activités sous différentes formes : un ESAT ou une entreprise adaptée peut par exemple porter l'étude de faisabilité ou créer un nouvel établissement sous forme d'entreprise à but d'emploi (EBE), une EBE peut développer de l'activité en sous ou co-traitance avec un ESAT / EA. Pour faciliter la création d'une EBE, l'adossement à des structures existantes de l'économie sociale et solidaire est d'ailleurs encouragé.

Maxime Chaomleffel, chef de service en Esat (ESAT les Jardins de Vassincourt) et engagé dans la dynamique TZCLD de Pays de Stenay Val Dunois (55)

“L'Adapei de la Meuse est une association membre du réseau Unapei qui accompagne des personnes en situation de handicap intellectuel et psychique. Elle propose un ensemble global de services, de la scolarisation à l'insertion par le travail, en passant par l'hébergement. L'Adapei de la Meuse a été sollicitée en mars 2022 dans le cadre de la mise en place du projet TZCLD par la collectivité pour mobiliser son expérience en développement d'activités, notamment l'activité maraîchage, qui a en effet été identifiée parmi les besoins recensés sur le territoire. Pour l'Adapei, c'est une opportunité pour s'implanter sur le nord du département et répondre à un besoin d'accès à l'emploi pour des personnes bénéficiant d'une RQTH non-couvert jusqu'à présent (environ 50 personnes identifiées avec la MDPH avec orientation ESAT prononcée).

L'Adapei porte la « personne ressource » (chef de culture) pour développer l'activité et l'EBE lui met à disposition une partie de l'équipe. Cela permet d'organiser des immersions avec les volontaires pour se rendre compte de la réalité de l'activité maraîchage et affiner son projet professionnel.

L'Adapei participe au comité local pour l'emploi, en particulier à la commission activité.”

[Présentation Adapei Meuse](#)

FICHE 9 : MOBILISER LES EXPERTISES D'ACCOMPAGNEMENT DANS L'EMPLOI AU SERVICE DE COLLECTIFS DE TRAVAIL INCLUSIFS



L'enjeu premier auquel répond le projet territoires zéro chômeur de longue durée (TZLD) est la création des emplois manquants sur le territoire et adaptés aux personnes privées d'emploi. Devant faire face à une diversité de situations et de problématiques, les entreprises à but d'emploi (EBE) s'appuient sur les expertises externes en fonction des besoins, notamment les acteurs du travail adapté et protégé pour accompagner les volontaires et les salariés en situation de handicap (reconnue ou non).

Témoignage d'Audrey Brunet, directrice du Pôle Services et Appuis Transversaux Adapei des Pyrénées-Atlantiques (64), membre du réseau Unapei, partenaire dans la dynamique TZCLD de Pau

"L'ADAPEI accompagne des personnes en situation de handicap, parfois très éloignées de l'emploi, avec le besoin d'outils adaptés pour favoriser leur retour à l'activité.

À Pau, la dynamique partenariale animée par l'agglomération, également porteuse de TZCLD, a permis de créer deux espaces de collaboration avec l'EBE Ecloz :

- un partenariat direct pour expérimenter des mises en situation professionnelle via l'EBE ;*
- un appui via la plateforme emploi accompagné, au bénéfice des salariés de l'EBE en situation de handicap. Deux personnes sont actuellement accompagnées.*

Notre objectif commun : construire des parcours adaptés et poursuivre le développement de nos coopérations."

[Témoignage complet à retrouver sur le site du bilan d'ETCLD.](#)

Focus sur l'emploi accompagné

L'Emploi Accompagné est une méthodologie d'appui qui a pour objectif l'insertion et le maintien en milieu ordinaire de travail des personnes disposant d'une reconnaissance administrative de leur situation de handicap. L'Emploi Accompagné s'opère dans le cadre d'une relation tripartite, assurant un soutien au salarié autant qu'à son employeur. Il est dispensé par un référent unique, le conseiller Emploi Accompagné (ou jobcoach), qui mobilise et coordonne l'ensemble des interlocuteurs utiles pour répondre aux besoins de chacune des parties. L'accès au dispositif institutionnalisé s'effectue à travers une prescription du réseau pour l'emploi ou de la MDPH.

[Consulter le centre de ressources du CFEA](#)

FICHE 9 (SUITE) : MOBILISER LES EXPERTISES D'ACCOMPAGNEMENT DANS L'EMPLOI AU SERVICE DE COLLECTIFS DE TRAVAIL INCLUSIFS



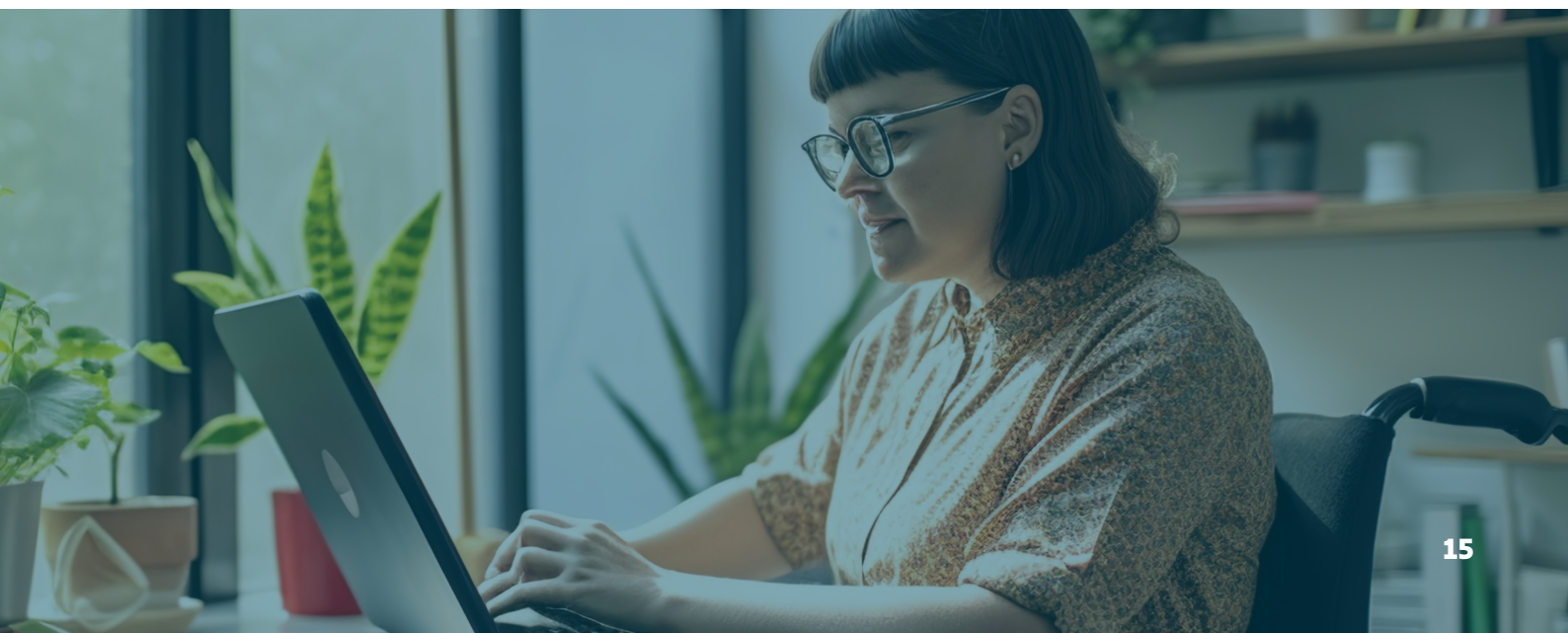
Témoignage de Fabien Baronnier, directeur de Zou Vai (entreprise à but d'emploi) à Apt (84)

“Près de 60% de l'effectif salarié de Zou Vai (EBE) est en situation de handicap (reconnue ou non). Ce constat nous a amené à repenser les secteurs d'activités envisagés pendant la phase de préfiguration car de nombreuses activités sont exigeantes physiquement, ce qui s'est avéré peu réaliste à mettre en œuvre pour adapter nos emplois aux situations de handicap. En s'inspirant du fonctionnement des Esat, nous avons segmenté les tâches pour donner une place adaptée à chacun et chacune dans la chaîne de production, par exemple dans les ateliers de conditionnement. Nous réalisons environ 700 heures de prestations chaque mois, avec 80 % des effectifs de la production en situation de handicap.

Nous avons également souhaité mettre en place un forum santé handicap au sein de l'entreprise avec Cap emploi, URAPEDA-Sud, l'Agefiph, la médecine du travail (SPST), la Carsat, la MDPH. Ce forum visait à informer et sensibiliser les salariés sur le handicap et amener notre collectif à mieux intégrer ces réalités.”

En appui aux directions de structures, la référence handicap en entreprise a un rôle pivot pour mobiliser ces expertises externes. Elle a en effet pour rôle l'intégration et le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap. Depuis 2018, les entreprises d'au moins 250 salariés ont l'obligation de désigner un référent afin “d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap” (article L5213-6-1 du Code du travail). Si elles ne sont donc pas concernées aujourd'hui par cette obligation du fait de leurs effectifs, la majorité des EBE a mis en place la fonction de référence handicap de manière volontaire pour répondre à leurs enjeux d'inclusion.

Dans le cadre du partenariat entre l'Agefiph et les acteurs et actrices du projet TZCLD, un groupe des référents handicap est régulièrement animé. Les EBE peuvent aussi s'appuyer sur les partenaires experts pour développer l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap.



RÉFÉRENCES ET COMPLÉMENTS

Liste des acronymes

ADAPEI : Association de parents, de personnes en situation de handicap intellectuel et de leurs amis

ANDICAT : Association Nationale des équipes de Direction en ESAT

AGEFIPH : Association pour la gestion des fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées

APF France Handicap : Association APF France Handicap

Carsat : Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail

CDI : Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail

CLE : Comité Local pour l'Emploi

BOETH : Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi des travailleurs handicapés

DARES : Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques

DEBOE : Demandeur d'emploi bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

EA : Entreprise Adaptée

EBE : Entreprise à But d'Emploi

ESAT : Etablissement et service d'accompagnement par le travail

FIPHFP : Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique

IFOP : Institut français d'opinion publique

INSEE : Institut national de la statistique et des études économiques

LADAPT : Association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées

MDPH : Maison départementale des personnes handicapées

PPDE : Personne Privée Durablement d'Emploi

RQTH : Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

STPA : Secteur du travail protégé et adapté

Unapei : Union nationale des associations de parents, de personnes en situation de handicap intellectuel et de leurs amis

URAPEDA : Union Régionale des Associations de Parents d'Enfants Déficients Auditifs

TZCLD : Territoires zéro chômeur de longue durée

Présentation des organisations contributrices et contacts



ANDICAT

L'Association nationale des Equipes de Direction en ESAT (ANDICAT) a été créée en 1997 sur une initiative commune de directeurs d'établissements et service d'accompagnement par le travail (ESAT).

Première représentante de ces établissements présents sur toute la France, elle regroupe des professionnels du secteur médico- social ayant, ou ayant eu des responsabilités de direction ou de cadres, dans la gestion des ESAT, privés ou publics.

La force d'ANDICAT repose sur sa représentativité du secteur, l'expertise de ses propositions, sa proximité avec le terrain, sa capacité de mobilisation et son esprit de dialogue avec l'ensemble des acteurs.

Contact : andicat@andicat.org



APF France Handicap

Née en 1933 et reconnue d'utilité publique depuis 1945, APF France handicap est la plus importante organisation française de défense et de représentation des personnes en situation de handicap et de leurs proches.

APF France handicap rassemble aujourd'hui près de 90 000 acteurs : adhérents, élus, salariés, bénévoles et volontaires, usagers, sans compter ses dizaines de milliers de donateurs et sympathisants.

APF France handicap porte des valeurs humanistes, militantes et sociales et un projet d'intérêt général, celui d'une société inclusive et solidaire.

Contact : apf-francehandicap.org



LADAPT

LADAPT, association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées, est reconnue d'utilité publique. Fidèle à sa mission débutée il y a plus de 95 ans, LADAPT accompagne la personne dans son combat ordinaire, celui de la vie quotidienne où chacun peut «Vivre ensemble, tous différents, tous égaux» – une vision portée par son Projet associatif 2024-2030.

Contact : contact@ladapt.net - 01 48 10 12 45



TZCLD

L'association « Territoires zéro chômeur de longue durée » (TZCLD), créée fin 2016, est destinée à fédérer les forces pour préparer dès à présent les prochaines étapes du projet dont elle a tiré son nom. Fin 2016, dix territoires ont été retenus pour mener, pendant cinq ans, l'expérimentation « Territoires zéro chômeur de longue durée » prévue par la loi 2016-231 du 29 février 2016.

En 2021, la 2e phase de l'expérimentation s'ouvre avec la loi sur «L'inclusion par l'activité économique et relative à l'expérimentation Territoires zéro chômeur de longue durée», votée à l'unanimité à l'Assemblée nationale le 30 novembre 2020. Cette phase permet le prolongement de l'expérimentation sur les 10 premiers territoires et l'extension à au moins 50 nouveaux territoires.

Pour mieux appréhender les enjeux spécifiques aux situations de handicap, l'association TZCLD a noué un partenariat avec l'Agefiph dès 2019. APF France handicap a également rejoint le conseil d'administration de l'association en 2018.

Contact : contact@tzclld.fr



Unapei

L'Unapei, union nationale des associations de parents, de personnes en situation de handicap intellectuel et de leurs amis, a été créée en 1960. Elle trouve son origine dans une initiative de parents qui, dans une dynamique solidaire, se sont regroupés pour donner à leurs enfants l'accompagnement et les soins qu'ils méritaient.

Mouvement citoyen de 900 000 personnes en situation de handicap, familles, amis, professionnels et bénévoles, l'Unapei œuvre pour que les personnes en situation de handicap intellectuel et cognitif (personnes avec déficience intellectuelle, troubles du spectre autistique, troubles du comportement ou troubles psychiques, ou en situation de polyhandicap) accèdent aux mêmes droits que tous. L'Unapei et ses 330 associations membres innovent sur tous les territoires et construisent des solutions d'accompagnement évolutives et adaptées à chaque étape de la vie des personnes en situation de handicap pour agir contre l'isolement et l'exclusion sociale.

Contact : public@unapei.org

Ressources

Liste des réseaux associatifs du secteur du travail protégé et adapté :

- ANDICAT : <https://www.andicat.org/>
- ANRH : <https://anrh.fr/>
- APF France Handicap : <https://www.apf-francehandicap.org/>
- Collectif handicap : <https://www.collectifhandicaps.fr/>
- Hosmoz : <https://www.hosmoz.fr/>
- LADAPT : <https://www.ladapt.net/>
- Unapei : <https://www.unapei.org/>
- UNEA : <https://www.unea.fr/>

Plateforme ressources handicap : [appui pro](#)

Pour en savoir plus sur les ESAT : [Les ESAT, le droit au travail pour tous](#)

Pour en savoir plus sur les EA : [Qu'est ce qu'une Entreprise Adaptée ?](#)

[Comment repenser le monde du travail ? L'exemple des établissements et services d'accompagnement par le travail](#) (Fondation Jean Jaurès)

[L'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap, bilan thématique de l'expérimentation TZCLD](#) (Pluricité)

Webinaire interconnaissance TZCLD - STPA (14 mai 2024) : <https://www.youtube.com/watch?v=LAsKh8ylvw8>

Pour en savoir plus sur la démarche de concertation pour une loi du droit à l'emploi dont ANDICAT, APF France handicap, l'Unapei et TZCLD sont parties prenantes : La Concertation sur droिताemploi.fr

