

# Territoires **zéro chômeur de longue durée**

MARS  
2022

**Les enseignements du partenariat**  
AGEFIPH-ETCLD-TZCLD

# PRÉSENTATION DE L'EXPÉRIMENTATION

## RAPPEL DES FONDAMENTAUX

**Le projet Territoires zéro chômeur de longue durée est né de la conviction que nul n'est inemployable, à condition que l'emploi soit adapté aux personnes. Aujourd'hui, les dix premiers territoires expérimentaux se conforment à ce principe et montrent chaque jour qu'il est vérifiable dès lors que l'on s'en donne les moyens.**

Se proposant de supprimer la privation d'emploi et soucieux de permettre à toute personne volontaire d'exercer son droit d'obtenir un emploi, les dix premiers territoires se sont questionnés pour garantir l'égal accès de tous à l'expérimentation.

Ce combat, pour donner à chacun une place, est aussi celui de l'Agefiph qui œuvre sur les territoires pour l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap. Les personnes en situation de handicap vivent aujourd'hui une exclusion du marché du travail plus importante que la moyenne des personnes privées d'emploi. Le taux de chômage des personnes handicapées est de 14% contre 8% pour le tout public. Leur ancienneté moyenne d'inscription au chômage est de 919 jours contre 706 jours pour le tout public.

Le partenariat entre l'Agefiph, ETCLD et TZCLD, noué dans un premier temps par l'action sur quelques territoires, et étendu par la suite au niveau national, vise pour l'Agefiph à **soutenir l'expérimentation TZCLD en assurant les réponses adaptées aux nombreuses personnes en situation de handicap parties prenantes du projet**, en simplifiant notamment l'accès à son offre d'intervention aux entreprises à but d'emploi (EBE), et en accompagnant l'affirmation d'un management inclusif en leur sein.

L'appui de l'Agefiph intervient au regard de la structure managériale des EBE et du nombre de personnes en situation de handicap dans leurs effectifs en apportant une aide financière et opérationnelle aux EBE et aux associations nationales (TZCLD et ETCLD) qui viennent en soutien des EBE et des territoires concernés.

Ce partenariat permet de développer un management inclusif dans les EBE et de construire et mettre à disposition des ressources pour adapter l'organisation et les postes de travail aux personnes en fonction de leur handicap. Il permet aussi que la prise en compte du handicap soit native de l'extension de l'expérimentation TZCLD désormais bien engagée.

### À FIN DÉCEMBRE 2020

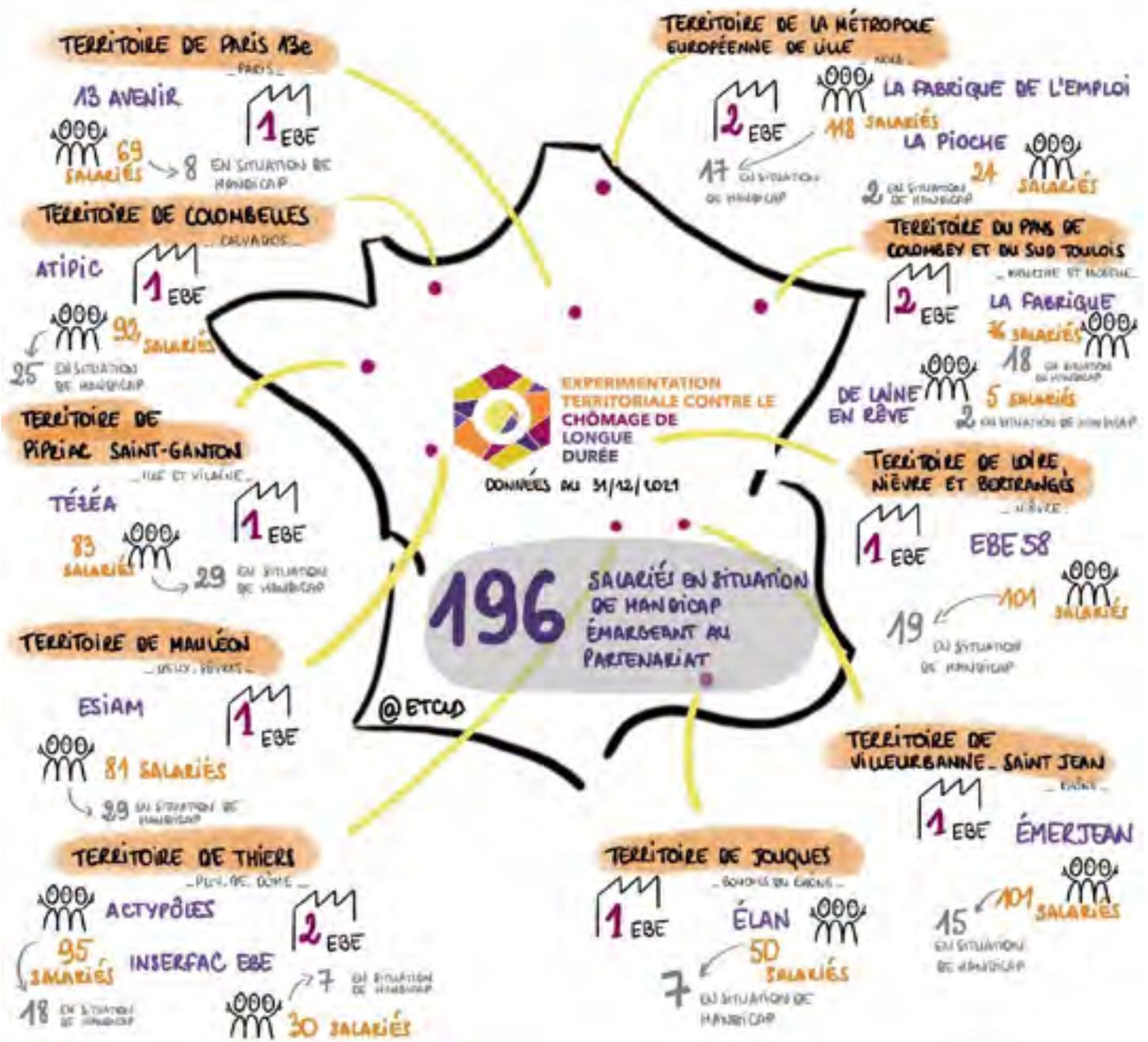
	TP	TH
Taux d'activité (actifs occupés + chômeurs) / population totale	<b>71%</b>	<b>42%</b>
Taux d'emploi actifs occupés / population totale	<b>65%</b>	<b>36%</b>
Taux de chômage nombre de chômeurs / (actifs occupés + chômeurs)	<b>8%</b>	<b>14%</b>

Données Insee

### À FIN DÉCEMBRE 2021

<b>8,4 %</b>	des DE qui sont en situation de handicap (DEBOE)
<b>474 171</b>	DEBOE sont inscrits à pôle emploi en catégorie A,B,C
<b>60 %</b>	des DEBOE sont au chômage de longue durée contre 49% pour le tout public
<b>10.3 %</b>	de DEBOE parmi les demandeurs d'emploi de longue durée.
<b>4,6 %</b>	de travailleurs handicapés dans les recrutements recensés par Pôle Emploi en 2021

Données Pôle emploi



# DONNÉES CHIFFRÉES

FOCUS EBE AU 31/12/2021 - SOURCES AGEFIPH ETCLD

## 21

NOMBRE DE RÉFÉRENTS HANDICAP  
AU SEIN DES 13 ENTREPRISES À BUT D'EMPLOI

► du 01/07/2019  
au 30/06/2020



**135 personnes**  
755 salariés

**17,9 %**  
des effectifs

675 000 €  
**11 EBE concernées**  
/ 13 conventionnées

► du 01/07/2020  
au 30/06/2021



**162 personnes**  
853 salariés

**19,0 %**  
des effectifs

810 000 €  
**13 EBE concernées**  
/ 13 conventionnées

► du 01/07/2021  
au 31/12/2021



**196 personnes**  
925 salariés

**21,2 %**  
des effectifs

490 000 €  
**13 EBE concernées**  
/ 15 conventionnées

## SUPPORT AUX ASSOCIATIONS NATIONALES

Au cours de la période allant du 1<sup>er</sup> juillet 2019 au 31/12/2021, les deux associations nationales ont perçu chacune de l'Agefiph 100 000 €. Cette subvention a permis notamment à ETCLD d'appuyer opérationnellement les directions des EBE sur le management inclusif et les échanges de pratiques, et pour TZCLD d'informer, sensibiliser, outiller et former les équipes des projets émergents sur la question de l'intégration des personnes handicapées.

# AXES DE TRAVAIL / ENSEIGNEMENTS

## Axe 1 - S'appuyer sur les acteurs locaux experts pour identifier les personnes privées durablement d'emploi en situation de handicap

### POURSUIVRE LE DÉVELOPPEMENT DE LA COOPÉRATION ENTRE LES ACTEURS AU SEIN DU CLE (COMITÉ LOCAL POUR L'EMPLOI)

#### RÉALISATIONS DANS LE CADRE DE LA CONVENTION 2019-2021

##### ► Information et sensibilisation des projets émergents :

Pour mieux identifier les personnes privées durablement d'emploi en situation de handicap, il est nécessaire de sensibiliser les projets émergents. L'organisme de formation Territoires zéro chômeur de longue durée organise des sessions de formation dans lesquelles ce sujet est abordé précisément. Aujourd'hui, nous comptons environ 150 personnes formées (élu, chef de projet, PPDE...) sur une cinquantaine de territoires engagés dans le projet. La formation s'effectue en apprentissage mixte de 11 actions de formation dont une spécifique sur la compréhension des liens handicap-emploi et les enjeux de l'inclusion.

Pour favoriser l'identification des personnes privées durablement d'emploi en situation de handicap, des comités régionaux des partenaires sont également initiés. Ils ont été créés dans trois régions (Occitanie, Nouvelle-Aquitaine et Normandie) et d'autres sont en cours de création (Hauts de France). Ces comités régionaux des partenaires sont des espaces de dialogue autour du projet et regroupent les acteurs de l'emploi, de la santé, du handicap. Deux à trois fois par an, ces rencontres permettent l'échange autour de l'actualité du projet dans la région, l'interconnaissance et favorise la coopération entre les acteurs.

##### ► Intégration de nouveaux acteurs au sein des CLE des territoires habilités (Agefiph, Cap emploi...).

Progressivement, de nouveaux acteurs se sont mis autour de la table dans les réunions du CLE. On peut noter des acteurs institutionnels œuvrant dans le domaine du handicap, mais également des acteurs locaux concernés par ce sujet (santé mentale, IME, ...) qui ne se sentaient pas concernés de prime abord par l'expérimentation.

Concrètement, des actions de sensibilisation sont menées ou en projet dans les territoires (campagne d'affichage, rencontre, théâtre forum...), des rencontres individuelles pour aborder les questions de la compensation du handicap sont organisées afin d'adapter l'emploi en amont de l'intégration du salarié. Dans plusieurs territoires, c'est la visite médicale qui déclenche l'échange et la mise en œuvre de solutions pour compenser la situation de handicap.

## Axe 2 - Maximiser le taux de recours aux droits des travailleurs en situation de handicap et faciliter les démarches administratives des EBE

### PROVOQUER LA DISCUSSION SUR LE SUJET DU HANDICAP AVEC LES PERSONNES PRIVÉES DURABLEMENT D'EMPLOI PUIS LES SALARIÉS DES EBE

#### RÉALISATIONS DANS LE CADRE DE LA CONVENTION 2019-2021

Pour les Personnes Privées Durablement d'Emploi, en attente d'être embauchées dans une EBE :

- Les projets émergents ont noué plusieurs partenariats avec APF France handicap qui ont permis de développer des axes de coopération notamment sur l'accès au droit via la plateforme Handi-droits qui permet de répondre aux questions sur les dispositifs en faveur des personnes en situation de handicap.
- De même, des actions de sensibilisation auprès des Personnes Privées Durablement d'Emploi à l'occasion de réunions organisées par le CLE permettent d'aborder la question du handicap et de l'adaptation de certaines activités pour les futurs salariés, de leur communiquer l'intérêt d'engager des démarches de reconnaissance de handicap.

Pour les salariés des EBE :

- ▶ Des actions de sensibilisation des salariés des EBE aux questions du handicap ont été menées et un accompagnement à la reconnaissance du handicap pour une ouverture de droits est proposé en lien avec les organismes compétents. Ces actions ont permis aussi de mettre en place des solutions de compensations et d'adaptation de postes ;
- ▶ Le partenariat facilite la mobilisation des aides proposées par l'Agefiph et la réalisation d'une adaptation matérielle et/ou organisationnelle du travail.

### Axe 3 - Adapter l'organisation du travail : mise en place des conditions pour un management inclusif

#### CONFORTER LE TEMPS DÉDIÉ POUR METTRE EN ŒUVRE DES ACTIONS EN FAVEUR DE L'INCLUSION

##### RÉALISATIONS DANS LE CADRE DE LA CONVENTION 2019-2021

- ▶ Identification et formation de référents handicap en interne des entreprises à but d'emploi. A ce jour, toutes les EBE signataires de convention avec l'Agefiph ont un référent handicap en interne formé.
- ▶ Participation au financement du temps dédié à l'accompagnement managérial nécessaire à l'adaptation de l'organisation du travail pour permettre l'emploi des personnes en situation de handicap.
- ▶ Élaboration d'un référentiel de management inclusif avec l'ensemble des directions des EBE, qui servira notamment aux futures EBE. Ce référentiel décline les conditions et actions d'un management inclusif (groupe de travail réunissant 12 directions, 12 réunions de travail, 2 EBE ont testé le référentiel qui est en cours de déploiement).

### Axe 4 - Adapter matériellement les postes et les équipements de travail

#### POURUIVRE L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS MATÉRIELLES D'EXERCICE DU TRAVAIL AU SEIN DES ENTREPRISES

##### RÉALISATIONS DANS LE CADRE DE LA CONVENTION 2019-2021

- ▶ A fin juillet 2020, au moins 94 salariés en situation de handicap dans les EBE avaient bénéficié d'un aménagement matériel de leur poste de travail.

#### A NOTER !

Les aménagements matériels mis en place initialement pour les salariés en situation de handicap peuvent bénéficier à tous les salariés, y compris ceux qui ne sont pas en situation de handicap en améliorant leurs conditions de travail et en permettant de prévenir une situation de handicap. Par exemple, sur Emerjean (EBE de Villeurbanne Saint Jean), l'activité vélo a été équipée de systèmes hydrauliques pour porter les vélos et de tapis antichocs afin de prévenir les troubles musculo-squelettiques et la fatigabilité des salariés. Ils améliorent les conditions de travail de tous.

### Axe 5 - Animer nationalement la dynamique et encourager les échanges de pratiques

#### IMPULSER UNE DYNAMIQUE, PARTAGER ET RENDRE LISIBLE LES ENSEIGNEMENTS DE LA PRATIQUE

##### RÉALISATIONS DANS LE CADRE DE LA CONVENTION 2019-2021

**Création d'outils dédiés à l'inclusion**, dans les ressources documentaires de Territoires Zéro chômeur de longue durée accessibles à toutes les EBE et CLE :

- ▶ boîte à outils contenant 5 fiches pratiques, qui permettent au centre de ressources et de développement de TZCLD d'accompagner les territoires volontaires sur la question de l'inclusion.
- ▶ une vidéo "l'emploi vecteur d'inclusion", cet outil illustre le fondement "nul n'est inemployable".

Ces ressources sont ensuite approfondies dans le cadre du parcours de formation.

### **Participation aux évènements organisés par l'Agefiph :**

- ▶ Semaine Européenne pour l'Emploi des personnes handicapées, (novembre 2021)
- ▶ Université du réseau des Référents handicap sur la thématique "moi, référent handicap", (mars 2021)
- ▶ Présentation du projet TZCLD lors du « bootcamp » de l'Agefiph dédié à l'innovation et aux expérimentations (octobre 2021).

**Organisation d'un séminaire entre les EBE et les directions régionales de l'Agefiph :** "apprendre à se connaître pour mieux coopérer" (avril 2021) : **44 participants** avec la participation des présidents de ETCLD et de l'Agefiph.

**Valorisation du partenariat** sur les différents outils de communication (sites internet, réseaux sociaux, newsletter...) mais également dans la presse spécialisée.

**Participation aux journées des référents emploi d'APF France Handicap :** ces journées ont permis de faire de l'interconnaissance entre les acteurs et des axes de coopération se dessinent notamment sur l'identification des personnes durablement privées d'emploi en situation de handicap, la proposition de travaux utiles sur les territoires, la mobilisation de l'offre de l'APF France Handicap. L'Agefiph soutient la structuration et l'accompagnement du réseau des référents emploi APF France Handicap depuis 2015 dans le cadre d'une convention bilatérale.

## PERSPECTIVES

L'expérience des territoires habilités et des EBE tend à démontrer que nul n'est inemployable dès lors que l'on adapte l'emploi aux personnes. Elle montre ainsi qu'une entreprise peut structurer une offre de biens et services en employant un nombre significatif de personnes porteuses d'un handicap. L'emploi de personnes handicapées dans cette expérimentation n'est pas seulement une réponse à une obligation légale mais bien la traduction concrète du projet pour l'accueil de toutes les personnes privées durablement d'emploi dans l'ordre de leur arrivée dans le projet. La capacité d'organisation des EBE pour intégrer tout le monde, entendre et accepter les contraintes de chacun, porteur ou non de handicap, facilite l'adaptation et le maintien dans l'emploi de tous.

Pour poursuivre et amplifier le travail engagé, un nouveau cadre de coopération pluriannuelle est proposé dans le cadre de la poursuite de l'expérimentation qui s'étend à de nouveaux territoires : un renouvellement du partenariat national entre l'Agefiph, ETCLD et TZCLD et des conventions bipartites, nouvelles, entre les délégations régionales de l'Agefiph et les EBE pour les soutenir dans l'adaptation de l'emploi aux personnes en situation de handicap. Ce soutien s'inscrit dans la deuxième étape expérimentale d'extension de territoires zéro chômeurs de longue durée jusqu'en juin 2026 et permet l'attribution d'un forfait (sur 2 ans par salarié en situation de handicap présent à l'effectif) avec également la mobilisation, le cas échéant en complément, de l'offre d'intervention de l'Agefiph. La faculté des EBE d'adapter l'emploi aux personnes traduit leur inscription dans un projet d'expérimentation du droit à l'emploi (embauche non-sélective, non concurrence...) qui doit pouvoir irriguer les pratiques des TPE et PME partenaires sur les territoires.

Plusieurs axes d'action et de communication peuvent être mis en avant, comme :

1. **La reconnaissance de la contribution de tous les salariés au collectif de travail.** Les personnes en situation de handicap sont des salariés à part entière et les organisations de travail des EBE soulignent qu'ils contribuent à la création de richesses,
2. **La reconnaissance par les partenaires du handicap** du travail mené par l'EBE pour accompagner la prise de poste des personnes en situation de handicap,
3. **La valorisation des bonnes pratiques** pour accompagner l'accueil et le recrutement des personnes en situation de handicap au sein des entreprises,
4. **La formalisation des attentes du salarié et de l'entreprise** pour mieux intégrer et compenser la situation de handicap : tout le monde est gagnant,
5. **Le renforcement des liens avec les partenaires :** la collaboration étroite du CLE avec les acteurs de l'emploi (Pôle emploi, Cap Emploi, missions locales...) avec la délégation régionale de l'Agefiph,
6. **L'analyse de l'organisation interne des entreprises** sous forme d'audit/diagnostic (organisation des postes et des activités) avec présence d'un ergothérapeute, définition de plan d'actions formalisés,
7. **La formation de l'encadrement intermédiaire :** sensibilisation, appui à la professionnalisation sur les thématiques de l'inclusion et de la compensation du handicap, identification de référents handicap au sein des EBE.



TERRITOIRES  
ZÉRO CHÔMEUR  
DE LONGUE  
DURÉE



EXPERIMENTATION  
TERRITORIALE CONTRE LE  
CHÔMAGE DE  
LONGUE  
DURÉE



agefiph

ouvrir l'emploi  
aux personnes handicapées



... POUR TOUS !