

RAPPORT D'ACTIVITÉS

2021

SOMMAIRE

L'ÉDITO DU PRÉSIDENT

3

NOS ADHÉRENTS

4

GOVERNANCE ET ÉQUIPE OPÉRATIONNELLE

6

LES FAITS MARQUANTS 2021

10

L'ACTION POLITIQUE DE L'UNEA

13

DÉFENDRE LE MODÈLE DES ENTREPRISES ADAPTÉES

13

PARTENARIATS ET COOPÉRATIONS INTER-RÉSEAUX

21

L'UNEA EN ACTION

24

ACCOMPAGNER VERS L'EMPLOI

24

MAINTENIR DANS L'EMPLOI ET AIDER AUX TRANSITIONS PROFESSIONNELLES

35

FOCUS ACADÉMIE

43

ACCOMPAGNER LES DIRIGEANTS ET ENCADRANTS DES ENTREPRISES
ADAPTÉES

DÉVELOPPER, MODERNISER ET PROMOUVOIR LES ENTREPRISES ADAPTEES

46

DYNAMISER LE RÉSEAU ET LES COOPÉRATIONS

60

COOPÉRATION EUROPÉENNE

64

LES ENTREPRISES ADAPTÉES

65

L'ÉDITO DU PRÉSIDENT



L'année 2021 aura été marquée par une pandémie qui s'est malheureusement durablement installée dans le temps. Nous avons dû nous adapter au rythme des aménagements et des contraintes sanitaires nécessaires pour endiguer la propagation du virus. **Une nouvelle fois, les Entreprises Adaptées ont su faire face à cette situation et l'UNEA est restée à leur écoute et en soutien des structures.**

Nous avons œuvré avec le Bureau, le Conseil d'Administration, l'équipe salariée pour accompagner les Entreprises Adaptées et trouver des solutions de soutien pour ne pas fragiliser leur développement.

En 2021, nous avons obtenu des avancées majeures : le budget global alloué aux Entreprises Adaptées en progression, un arbitrage de fin d'année qui a abondé le budget du FATEA de 7,8 millions d'euros, la revalorisation du soutien financier aux Entreprises Adaptées à la suite de l'augmentation du Smic au mois d'octobre, la prolongation des expérimentations jusqu'à fin 2023, le lissage du plafond de financement et la sécurisation de notre budget pour le PLF 2022. Avec nos partenaires, nous avons également contribué à plusieurs projets de loi afin de défendre une commande publique plus inclusive (loi Climat), de soutenir le recours à l'intérim pour les personnes en situation de handicap (loi 3DS), ...

Il ne faut cependant pas se le cacher, **la crise sanitaire a néanmoins frappé durement les Entreprises Adaptées.** Si 70 % des structures ont pu retrouver à minima leur niveau de chiffre d'affaires de 2019, certains secteurs sont encore particulièrement affectés. L'UNEA espère que 2022 sera l'année d'une reprise économique durable et se traduira par une reprise soutenue de la dynamique des créations d'emplois.

Il nous reste désormais deux années pleines pour continuer d'expérimenter et de montrer que les nouveaux dispositifs produisent un effet positif sur l'emploi des personnes en situation de handicap et sur le développement des Entreprises Adaptées. Les premiers résultats des EATT en termes de placement et de sourcing sont édifiants : ça marche ! Il faut que l'on essaime le modèle partout où cela est possible. Les CDD Tremplin fonctionnent et intéressent énormément les autres acteurs économiques (donneurs d'ordres, branches professionnelles...) pour les accompagner dans le processus de recrutement et ainsi améliorer leur taux d'emploi. De leur côté, les Consortiums commencent à générer de vraies opportunités de business et de professionnalisation pour les Entreprises Adaptées et leurs salariés en situation de handicap qui se sont engagés dans la démarche. Le développement du « socle » des Entreprises Adaptées n'est pas en reste car, malgré une sous-consommation en 2021, l'État a maintenu le budget et a soutenu la création de 300 postes dans le PLF 2022.

Alors chers entrepreneurs sociaux, soyons audacieux, soyons inclusifs, soyons collectifs, participons ensemble à la relance et à la construction de cette société inclusive. Nous pouvons encore faire plus en continuant de développer des projets créateurs d'emplois pour les personnes en situation de handicap.

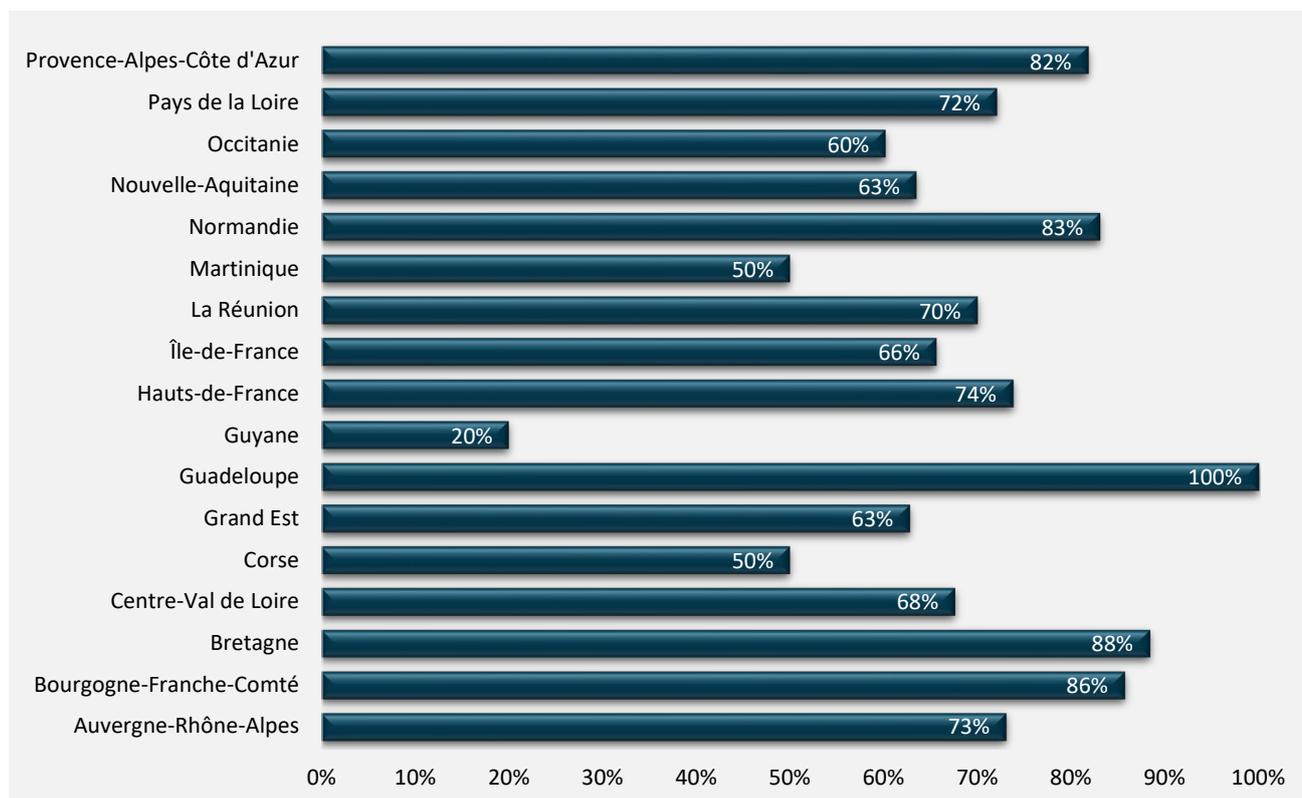
Le Président,

Sébastien RAYNAUD

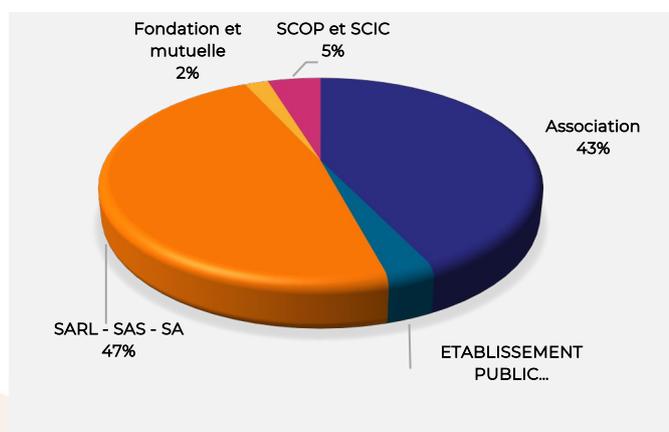
NOS ADHÉRENTS

En 2021, 71 % des Entreprises Adaptées étaient adhérentes à l'UNEA.

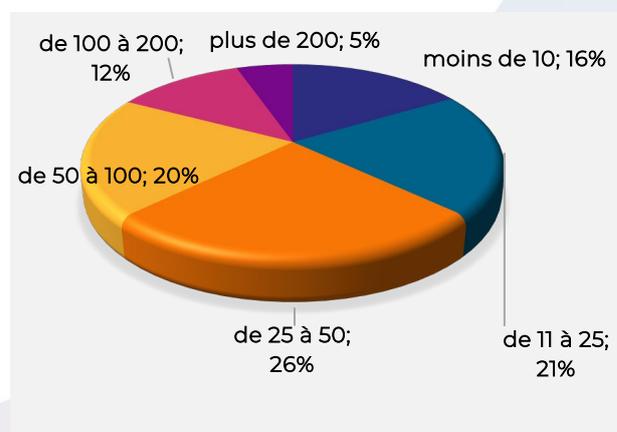
REPRÉSENTATIVITÉ RÉGIONALE



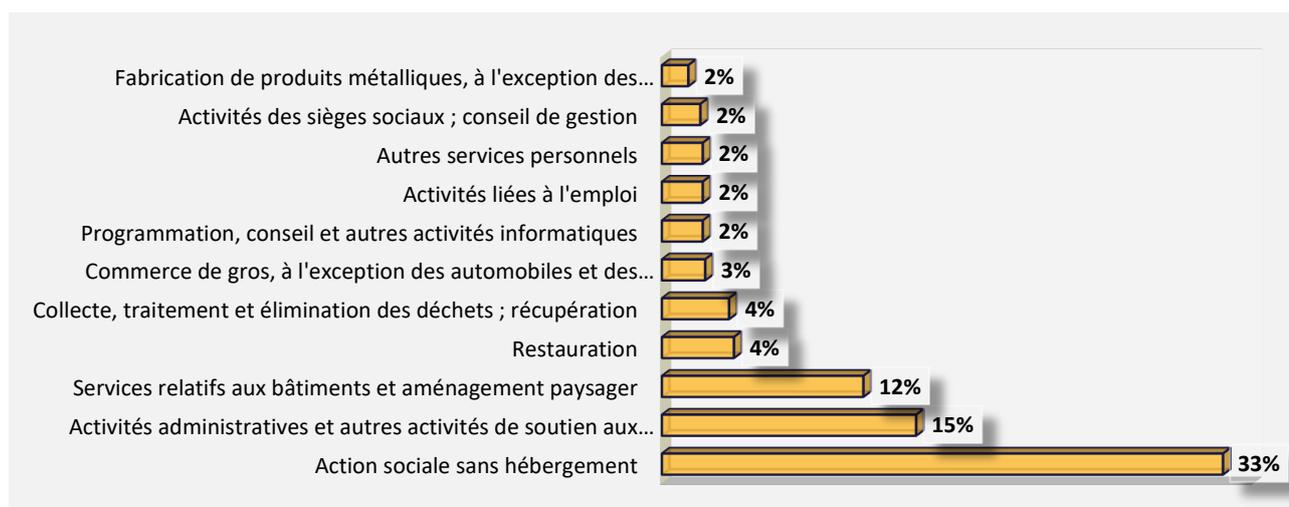
LA FORME JURIDIQUE DES ADHÉRENTS



LA RÉPARTITION PAR TAILLE D'ENTREPRISE



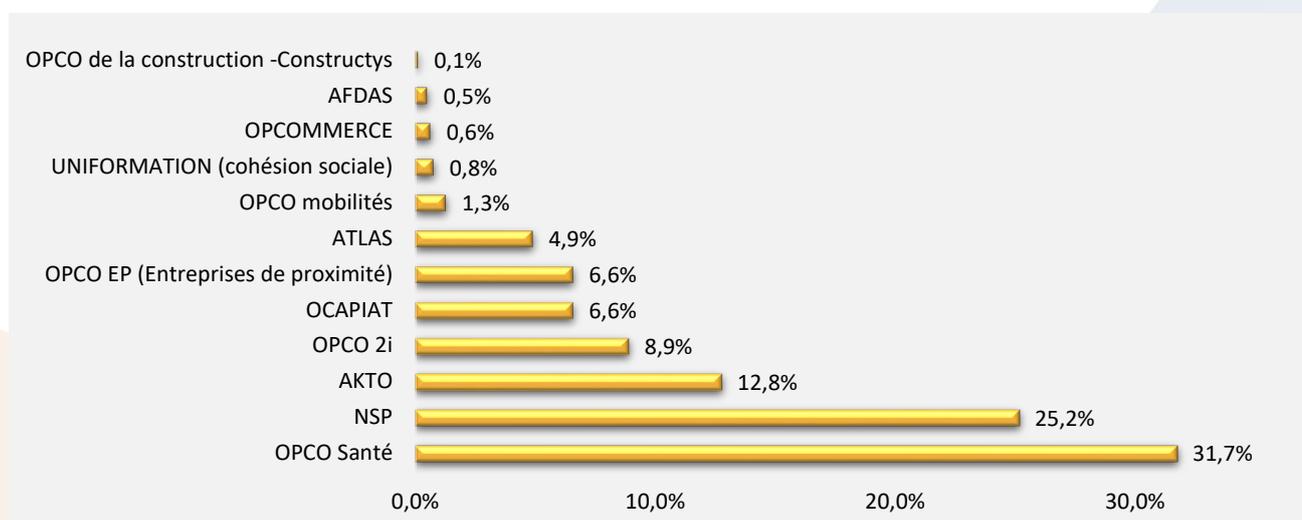
LA NOMENCLATURE D'ACTIVITÉS DES ENTREPRISES ADAPTÉES ADHÉRENTES À L'UNEA



LES PRINCIPALES DIVISIONS DE LA NAF 2008 DANS LES ENTREPRISES ADAPTÉES SONT DONC :

88	Action sociale sans hébergement
82	Activités administratives et autres activités de soutien aux entreprises
81	Services relatifs aux bâtiments et aménagement paysager
56	Restauration
38	Collecte, traitement et élimination des déchets ; récupération
46	Commerce de gros, à l'exception des automobiles et des motocycles
62	Programmation, conseil et autres activités informatiques
78	Activités liées à l'emploi
96	Autres services personnels
70	Activités des sièges sociaux ; conseil de gestion
25	Fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et des équipements

LES OPCO DES ENTREPRISES ADAPTÉES



GOUVERNANCE

ET ÉQUIPE OPÉRATIONNELLE

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

Le Conseil d'Administration définit les actions et revendications de l'UNEA. Des groupes de travail et de réflexions composés d'adhérents et d'administrateurs font remonter les problématiques rencontrées chaque jour par les Entreprises Adaptées et proposent des solutions. Il est composé de 18 adhérents, élus pour 3 ans, et renouvelable par tiers tous les ans.

Julia	BARONE	Directrice	Breizh EATT
Joseph	BLOMBO	Directeur général	AGIPSAH LE CHAMPFLEURY
Guillaume	BODET	Directeur général	ADIS
Manuel	BONNET	Directeur général	FASTROAD IDF
Pamela	BRYANT	Dirigeante	DEASTANCE SERVICES
Emeric	CHARAMEL	Directeur des Opérations ANAIS Entreprise	EA ANAIS – CUISINE CENTRALE
Sylvain	COUTHIER	Président	ATF GAIA
Philippe	FILLETTE	Directeur général	ATELIERS FOUESNANTAIS
Agnès	ROUSSEAU	Directrice	ASSOCIATION AVATH
Stéphane	FOISY	Président directeur général	TPC SCOP SA
Cyril	GAYSSOT	Directeur cofondateur	FACYLITIES MULTI SERVICES
Olivier	GOUSSEAU	Directeur	FEDERATION APAJH EA DE LEVALLOIS
Patrick	MAINCENT	Président	APAEI GUYNEMER
Alexandra	MIALHE	Directrice générale	SAPRENA
Frédéric	PETIT	Président	SAS ACTES
Sébastien	RAYNAUD	Directeur	RECYCLEA
Fabrice	VAN KOTE	Secrétaire général	ANRH SIEGE
Serge	WIDAWSKI	Directeur national APF Entreprises	APF ENTREPRISES

LE BUREAU

Le Bureau de l'UNEA est l'instance exécutive du Conseil d'Administration et reçoit de ce dernier toute délégation pour agir en son nom. Le président de l'UNEA est élu pour 2 ans.

Sébastien	RAYNAUD	Président
Joseph	BLOMBO	Trésorier
Pamela	BRYANT	Secrétaire
Julia	BARONE	1ère Vice-président
Philippe	FILLETTE	Vice-président
Frédéric	PETIT	Vice-président



LES DÉLÉGUÉS RÉGIONAUX

L'efficacité et la légitimité de l'UNEA résident dans sa présence sur le terrain au niveau régional. Le réseau de proximité territorial est animé par ses délégués régionaux et ses chargés de mission.

25 DÉLÉGUÉS RÉGIONAUX EN FONCTION EN 2021

Corinne	AMAND	Centre	Responsable RH	TPC SCOP SA
Joseph	BLOMBO	Guadeloupe - Guyane - Martinique	Directeur Général	AGIPSAH LE CHAMPFLEURY
Guillaume	BODET	Auvergne	Gérant	ADIS SERVICES SASU
Pamela	BRYANT	Poitou-Charentes	Dirigeante	DEASTANCE SERVICES
Stéphane	CATHELAT	Languedoc-Roussillon	Directeur Pôle Travail Adapté	LES ESPACES VERTS DU LITTORAL
Nathalie	COLIN	Nord-Pas-de-Calais	Directrice	EA LA CORDEE
Gwenn-Aël	COLLET	Limousin	Gérant	CASEM 19
Sylvain	COUTHIER	Île-de-France	Président	ATF GAIA
Marc	CUSSAC	Rhône-Alpes	Dirigeant	REACTIV 2M
Jean-Pierre	DAURE	Corse	Chargé de projets	LA DRISSE
Sylvain	DUPIC	Bourgogne	Directeur	PROMUT DIJON
Stephan	FRANCESCHI	Corse	Directeur adjoint	AVATH ENTREPRISE ADAPTEE
Cyril	GAYSSOT	Aquitaine	Directeur Cofondateur	FACYLITIES MULTI SERVICES
Peggy	HANNEQUIN	Champagne	Directrice	ARGONNE PRODUCTION
Pascale	LECOQ	Picardie	Directrice	ACVO
Aurélien	LEMEE	Haute-Normandie	Directeur adjoint	ETP ST JAMES
Tania	MEYER	Alsace	Directrice	ALSACE ENTREPRISE ADAPTEE
Marc	MONSINJON	Lorraine	Directeur	ENTREPRISE ADAPTEE DE L APEIVO
Sébastien	NOWITZKI	Midi-Pyrénées	Directeur Général	ATELIERS DU ROUERGUE SASU
Philippe	PALAMARAS	Basse-Normandie	Dirigeant	HANDYJOB
Delphine	PELLERIN	Pays de la Loire	Directrice	AMTA MAINE ATELIERS
Jean-Marc	PHOMMAVONG	Franche-Comté	Directeur général adjoint	ADAPEI PRO 70 SITE DE VESOUL
Erwan	PITUIS	Bretagne	Dirigeant	SERVICEA
Dominique	SAMUEL	La Réunion - Mayotte	Directeur Général	EA LES TIDALONS ST DENIS
Ingrid	STEGMEIER	Centre	Responsable RH	DOCUMENTHOM CENTRE VAL DE LOIRE

L'ÉQUIPE OPÉRATIONNELLE

DIRECTION

Sébastien CITERNE
Délégué général

Céline FIORINA
Directrice des Opérations & Cheffe de projet Consortiums Inclusifs

FINANCES ET ADMINISTRATIF

Mohamed RHANEM
Responsable administratif et financier

Madalena MOUTURIER
Chargée de gestion administrative, comptable et RH

ACADÉMIE

Yoann PIPLIN
Responsable de l'Académie

Alexandra GIMONDI
Coordinatrice formations

Estelle CORMIER
Assistante administrative

Emmanuel DELENTE
Stagiaire Digitalisation

COORDINATION ET COM.

Benoît BERNY
Coordination (PI) et communication

Malik MATAL
Coordinateur de projet



Céline FIORINA
Cheffe de projet Consortiums Inclusifs

Loïc MARQUET
Responsable de l'ingénierie de formation et des projets de professionnalisation

Véronique FRICOU
Assistante de direction des opérations

TEXTILE

Céline FIORINA
Directrice Consortium Textile

Maria FORTUNATO
Chargée de projet Consortium Textile

NUMÉRIQUE

Grégory CELES
Directeur Consortium Numérique

Véronique MACÉ
Chargée de projet Consortium Numérique

AUTOMOBILE

Antoine JOUIN
Directeur Consortium Industrie & Automobile

Ernest HENG
Chargé de projet Consortium Automobile

LES CHARGÉS DE MISSION EN RÉGIONS

JOËL TRIBALLIER
BRETAGNE
PAYS DE LA LOIRE
jtriballier@unea.fr

CHRISTEL MARIVIN
ÎLE-DE-FRANCE
CENTRE-VAL DE LOIRE
OUTRE-MER
cmarivin@unea.fr

STÉPHANE CAHEN
NOUVELLE AQUITAINE
scahen@unea.fr

PASCALLE ODOUX
NORMANDIE
HAUTS-DE-FRANCE
podoux@unea.fr

MAITENA FREICHE
BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ
GRAND EST
mfreiche@unea.fr

MARION BAUD
AUVERGNE-RHÔNE-ALPES
mbaud@unea.fr

VIVIANE TICHIT
PACA - CORSE
OCCITANIE
vtichit@unea.fr

L'UNEA tient à remercier François-Xavier de Villeneuve, Michel Lutin et Sébastien Baguerey qui ont quitté ses effectifs ces derniers mois.

LES FAITS

MARQUANTS 2021

JANVIER

Hauts-de-France	Lancement des accompagnements collectifs d'EA sur la reprise d'activité
Île-de-France	Rencontres EA et RRH en partenariat avec l'Agefiph IDF
Académie	Première formation « L'Entreprise Adaptée aujourd'hui et demain » à destination des équipes de l'Agefiph
Académie	Reprise de certaines formations en présentiel, 46 % des heures de formation ont eu lieu en présentiel en 2021
Auvergne-Rhône-Alpes	Lancement de l'action « Apprentissage en EA »
Bourgogne-Franche-Comté	Webinaire présentation du modèle de l'EA aux acteurs du SPE
Nouvelle-Aquitaine	Journée territoriale EA/SPE/DDETS/Agefiph : Creuse & Haute-Vienne
Bourgogne-Franche-Comté	Lancement du projet « Handicap et Insertion » visant à concevoir un programme de formations à destination des encadrants d'EA et du secteur de l'IAE, en partenariat avec la FEI et le Pôle Ressources IAE de Bourgogne-Franche-Comté
Grand Est	Début de l'EA Tour - Rencontres EA et les 3 acteurs du SPE

FÉVRIER

Normandie	Signature Charte de partenariat avec le SPE et la DREETS
Bretagne	Lancement du projet Handinamic avec la région Bretagne, l'Agefiph, le réseau Cheops et la CPME
Auvergne-Rhône-Alpes	Entretien en partenariat avec l'Agefiph avec les EA engagées dans les expérimentations

MARS

Consortiums Inclusifs	Début de production de masques tissus - Marché de 6 M (lot handicap)
Académie	Première session de la formation "Dispositif d'accompagnement à la création d'une Entreprise Adaptée"
Grand Est	Lancement de la démarche "AFEST" en EA en Alsace
Pays de la Loire	Webinaire auprès des conseillers Missions Locales sur modèle EA
Académie	Lancement de la formation des créateurs d'Entreprises Adaptées

AVRIL

Provence-Alpes-Côte d'Azur	Webinaire auprès des conseillers Missions Locales sur modèle EA
Académie	Audit Qualiopi et obtention de la certification sans aucune non-conformité
Auvergne-Rhône-Alpes	Travail sur dynamisation de l'emploi en EA avec Pôle emploi dans le Rhône
Grand Est	Webinaires de présentation de l'AFEST

MAI

Consortiums inclusifs	Interviews et sélection des 8 EA têtes de file (CT) et structuration des instances de pilotages et de l'ensemble de la comitologie
Île-de-France	Atelier Atout Clause du GIP Maximilien : présentation des EA auprès des facilitateurs et acheteurs publics
Occitanie	Réunion de lancement Projet DIGITALISATION DES EA (ADEC MUTEKO)
Provence-Alpes-Côte d'Azur	Intervention de l'UNEA auprès des coordonnateurs d'ULIS-LP lors de la journée de région académique
National	Webinaire interrégional UNEA - Pôle emploi
Académie	Recrutement de Loïc Marquet, responsable de l'ingénierie pédagogique et des parcours de professionnalisation
Nouvelle-Aquitaine	Journée territoriale PRITH : EA/SPE/DDETS/Agéfiph : Lot-et-Garonne & Pyrénées-Atlantiques
Grand Est	Webinaires de sensibilisation à l'AFEST en EA

JUIN

Consortiums Inclusifs	Sélection des EA/EI candidates aux Hubs textiles (Plateformes industrielles de coupe)
Provence-Alpes-Côte d'Azur	Webinaire AFEST durant la semaine de la qualité de vie au travail de l'ARACT
Occitanie	Webinaire auprès de l'ARML et des conseillers Missions Locales sur modèle EA
Pays de la Loire	Circuit de visites des EA par les conseillers ML et PE
Auvergne-Rhône-Alpes	Point d'étape "Apprentissage en EA" avec les partenaires (SPE, Chambres consulaires, CFAS, AGEFIPH, DREETS, ...) pour établir un plan d'action emploi après le recueil des besoins auprès des EA
Auvergne-Rhône-Alpes	EA tour en visio avec le SPE : information et rencontre des EA et conseillers SPE sur les 12 départements
National	Assemblée Générale en mode digital

JUILLET

Île-de-France	EA Pénitentiaire : rencontre DRIEETS/UNEA/DISP
National	Opération coup de poing PIC EA Agefiph été 2021
Bourgogne-Franche-Comté	"Eviter les ruptures de parcours" : recrutement du premier agent territorial en CDI dans une EA en partenariat avec le Centre de Gestion de la Côte-d'Or

SEPTEMBRE

Consortiums Inclusifs	Webinaire CT (actualités - marchés en cours et prospectifs)
Île-de-France	Webinaire de présentation de l'EA pénitentiaire aux EA d'IDF avec la DRIEETS
Île-de-France	Caf'Clauses URTIE : présentation des EA aux facilitateurs accompagnés par l'URTIE
Académie	Nouvelle promotion de la formation des dirigeants (Manager des entreprises et des organisations, option MCR Entreprise Adaptée)
Auvergne-Rhône-Alpes	Atelier HANDIPACTE : pourquoi développer des partenariats avec les EA ?
National	Séminaire national regroupant les administrateurs, délégués régionaux et salariés de l'UNEA

Grand Est	Lancement de la formation commune aux dirigeants EA et IAE du Haut-Rhin dans le cadre d'un financement sur un plan de revitalisation
OCTOBRE	
Grand Est	Webinaire auprès des conseillers Missions Locales sur le modèle de l'EA
Île-de-France	Hackaton JOP 2024 organisé par la CRESS IDF et la Caisse d'Épargne : présentation des EA
Auvergne-Rhône-Alpes	Bilan de l'action "Apprentissage en EA"
Auvergne-Rhône-Alpes	Présentation du dispositif Inclu pro formation en partenariat avec l'Agefiph
NOVEMBRE	
Hauts-de-France	Rallye Emploi avec les Missions Locales et l'URML dans le cadre de la SEEPH
National	Campagne des réunions régionales
DÉCEMBRE	
Bretagne	Enquête CPME sur emploi PSH au sein des TPE PME
Provence-Alpes-Côte d'Azur	Lancement du projet Communication sur les EA des Alpes-Maritimes dans le cadre d'un financement sur un plan de revitalisation
Consortiums Inclusifs	Visite de DSI Aquitaine
Auvergne-Rhône-Alpes	Rencontre EA avec les SIAE en Isère
Nouvelle-Aquitaine	Journée territoriale PRITH : EA/SPE/DDETS/Agefiph : Gironde

UNE MOBILISATION INTENSE

2021 a succédé à une année 2020 extrêmement impactée par la crise sanitaire. Cette année 2021 a été à la fois marquée par une reprise économique soutenue pour les Entreprises Adaptées mais également par des difficultés d'approvisionnements impactant fortement les activités des secteurs industriels et par d'incroyables tensions sur le marché du travail avec des difficultés de recrutement exprimées par plus de 75 % des Entreprises Adaptées.

La mobilisation de nos administrateurs, de nos délégués régionaux, de notre équipe salariée a été intense. Elle a toujours visé un objectif majeur : permettre un redémarrage des activités au sein des Entreprises Adaptées et servir une croissance inclusive créatrice d'emplois pour les personnes en situation de handicap.

C'est dans cet objectif que la démarche des Consortiums s'est développée. Une équipe dédiée a été créée afin de pouvoir développer des synergies entre les Entreprises Adaptées et afin de proposer des Groupements Momentanés d'Entreprises pour répondre collectivement à des marchés plus volumineux. C'est ainsi que, pour le Textile, plusieurs millions de masques ont pu être produits par un collectif d'une cinquantaine d'Entreprises Adaptées. Un marché réservé pour les ministères sociaux (kit maternité) vient d'être publié pour configurer un marché de plus grande envergure. Sur le Consortium Numérique, la confirmation de marchés imminents par les sponsors de la démarche (Airbus...) encourage les Entreprises Adaptées à investir immédiatement dans la préparation des compétences afin d'être le plus rapidement possible opérationnelles. Pour le Consortium Automobile, au regard de la grave crise que traverse ce secteur, une réorientation a été effectuée en embarquant tous les types d'industries. Des travaux importants avec notre partenaire KPMG sont proposés aux Entreprises Adaptées afin d'optimiser les stratégies commerciales, d'achats et de costing (coût et prix).

Le FATEA 2021 a également permis de continuer à soutenir des projets créateurs d'emploi au sein des Entreprises Adaptées. Une ligne de crédit a été également inscrite au PLF 2022, dans les mêmes proportions budgétaires que 2021 (10 M€). C'est une bonne nouvelle pour les Entreprises Adaptées qui ont des projets de modernisation et de développement stratégique.

PROMOUVOIR LES ENTREPRISES ADAPTÉES AUPRÈS DES POUVOIRS PUBLICS

DES RENCONTRES RÉGULIÈRES AVEC LES MINISTRES ET LA DGEFP

Lors de l'exercice passé, l'UNEA a participé à des rendez-vous bilatéraux avec les trois ministres en lien avec les actions des Entreprises Adaptées :

- Elisabeth BORNE, ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion,
- Brigitte KLINKERT, ministre déléguée chargée de l'Insertion,
- Sophie CLUZEL, secrétaire d'État chargée des Personnes handicapées.

Nous avons pu évoquer de nombreux sujets qui impactent les Entreprises Adaptées et notamment :

- Le rééchelonnement de la trajectoire budgétaire en conservant l'ambition initiale,
- L'ambition de poursuite du FATEA qui se termine initialement en 2021 afin de continuer à soutenir les projets de transformation et les investissements dans les Entreprises Adaptées,
- La volonté de soutenir une relance inclusive par le levier de la commande publique et par le soutien de la démarche de Consortium initiée par l'UNEA.

Des rencontres avec Bruno LUCAS, délégué général à l'Emploi et à la Formation Professionnelle et l'ensemble des équipes de la Mission Emploi des Travailleurs Handicapés (METH) se sont tenus sur l'exercice. L'UNEA tient à remercier l'ensemble des équipes de la DGEFP pour la dynamique de suivi et de mise en œuvre des expérimentations.

DES PRATIQUES ENRICHISSANTES AU SEIN DES ENTREPRISES ADAPTÉES

La Fabrique Spinoza est allée à la rencontre de certaines personnes en situation de handicap et des dirigeants d'Entreprises Adaptées pour mieux comprendre leurs expériences. L'étude qui en résulte est nourrie d'une série d'entretiens, parsemée de portraits inspirants et de verbatim spontanés. Elle repose sur un triple enjeu :

- D'une part, mieux comprendre la notion de handicap et dépasser les préjugés qui l'entourent,
- D'autre part, valoriser les remarquables pratiques existantes, bienveillantes ou innovantes qui foisonnent au sein des Entreprises Adaptées et dont toutes les entreprises pourraient bien s'inspirer,
- Enfin, de démontrer que le modèle des Entreprises Adaptées fonctionne humainement et économiquement en mettant au jour l'impact économique et

sociétal de telles organisations.

Les Entreprises Adaptées ont-elles opté pour un mode de fonctionnement radicalement différent de celui des entreprises classiques ? Quelles adaptations mettent-elles en place afin de satisfaire les besoins de leurs employés en situation de handicap ? Quels apprentissages pour les entreprises classiques ? Tout au long de la traditionnelle chaîne de valeur de l'entreprise (accessibilité et aménagement de l'espace, processus de recrutement, mode de management et de communication interpersonnelle, organisation et gouvernance), l'étude éclaire les pratiques florissantes au sein des Entreprises Adaptées qui se révèlent un apprentissage riche et inspirant pour toutes les entreprises.

Merci aux Entreprises Adaptées contributrices

Pour leur travail remarquable et leur modèle inspirant, un grand merci à l'ensemble des Entreprises Adaptées recensées au sein de l'Annuaire des Entreprises Adaptées de l'UNEA, et plus particulièrement à celles qui ont pu prendre le temps de nous accueillir pour partager leur quotidien et nous inspirer pour cette étude.

AKTISEA, ATELIERS FOUESNANTAIS : KANNTI, BBIRD, BRETAGNE ATELIERS, DEASTANCE SERVICES, ELISE ATLANTIQUE, GROUPE ADIS (ADIS SERVICES), HANDIRECT, IPOLAÏS, RECYCLEA, SABOOJ, WEEZEA, YUMAINCAP, EN 10 SAVEURS.

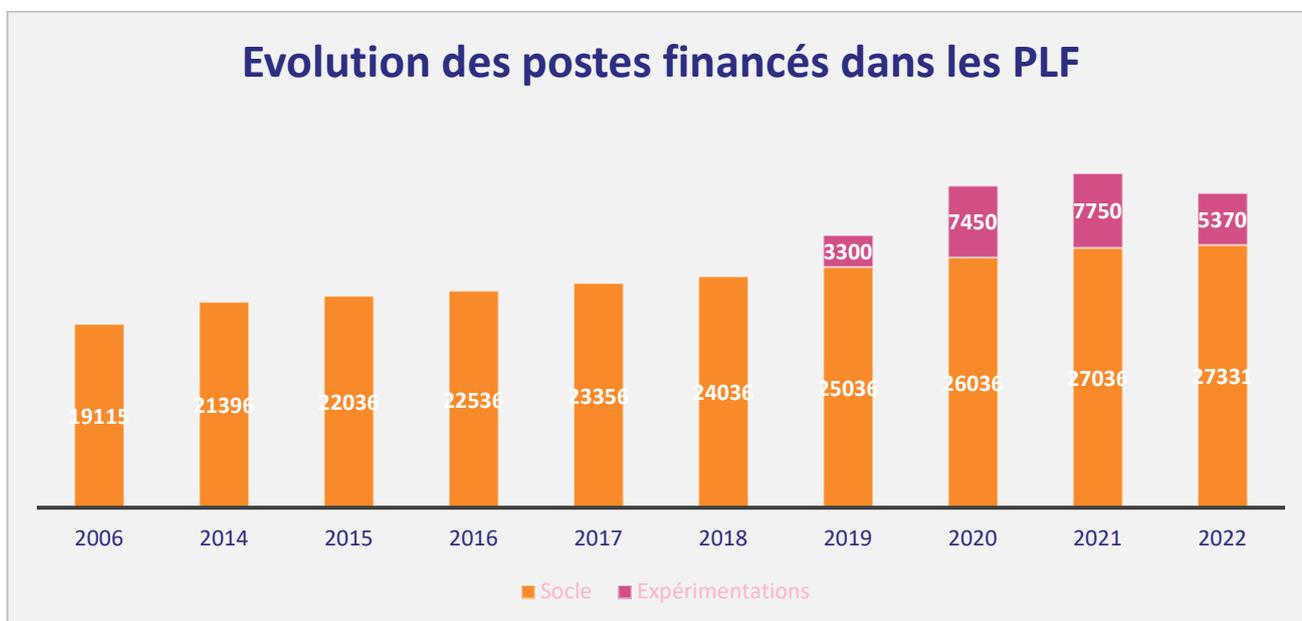
NÉGOCIER ET DÉFENDRE LES INTÉRÊTS DES ENTREPRISES ADAPTÉES

NÉGOCIER LES AIDES DE L'ÉTAT, S'ASSURER DE LA TRAJECTOIRE DANS LE PLF 2022

Fin septembre, notre angoisse reposait sur le risque d'un PLF 2022 redimensionné aux regards des impacts de la crise et de la montée en charge des expérimentations. Le réajustement de la volumétrie des mises en emploi prévue dans le « cap vers l'entreprise

inclusive » a permis de sauvegarder la dynamique de soutien aux Entreprises Adaptées. Néanmoins, nous avons maintenant la certitude que le gouvernement nous accompagne en maintenant la dynamique du cap vers l'entreprise inclusive.

Evolution des postes financés dans les PLF



LE COMITÉ SCIENTIFIQUE D'ÉVALUATION DES EXPÉRIMENTATIONS EST LANCÉ

La composition du comité scientifique de l'évaluation indépendante des expérimentations des nouvelles formes d'emploi ouvertes aux Entreprises Adaptées est désormais connue. La publication s'est faite par arrêté du 26 février 2021 publié au journal officiel du 18 mars. L'UNEA préparera une note sur la mise en œuvre des expérimentations.

Ce comité a pour objectif d'évaluer les expérimentations CDD Tremplin et EATT, il sera composé de :

- Sept universitaires et chercheurs désignés au regard de leurs compétences académiques,
- Un représentant de la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES)

et un représentant de la direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES), désignés par leurs administrations respectives,

- Trois représentants de la délégation générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle désignés par celle- de la coordination du suivi des évaluations en lien avec les expérimentations,
- De l'appui à la mise en œuvre des projets de marchés publics,
- Du pilotage du dispositif de la politique publique évaluée.

Identité	Fonction/champs de compétences
Agathe DEVAUX-SPATARAKIS	Docteure en science politique/consultante en évaluation des politiques publiques pour la Scop Quadrant-conseil Axe : Evaluation des politiques publiques – Theory based evaluation
Anne FRETTEL	Maître de Conférences en sciences économiques, CLERSE - UMR CNRS 8019, Université de Lille 1
Solveig GRIMAUULT	Chercheure à l'Institut de recherches économiques et sociales (IRES)
Anne REVILLARD	Professeure associée en sociologie à Sciences Po, membre de l'observatoire sociologique du changement (OSC) et du laboratoire interdisciplinaire d'évaluation des politiques publiques (LIEPP). Ses recherches portent sur les évolutions et la réception des politiques du handicap en France
Philippe JACQUINOT	Maître de conférences chez Université d'Évry-Val-d'Essonne
Xavier WEPPE	Maître de Conférences-HDR en Sciences de gestion à l'Institut d'Administration des Entreprises de Lille. Il est membre du LUMEN. Ses recherches portent principalement sur l'évaluation et la valorisation des ressources au sein des organisations, et sur les business models créateurs de valeur économique et sociale
Sylvain KERBOURC'H	Sociologue. - Chercheur associé au CEMS-EHESS correspondant scientifique et technique

UN AN DE PLUS POUR LES EXPÉRIMENTATIONS

Lors de la réunion du Comité interministériel du handicap, le 5 juillet 2021, le gouvernement a annoncé plusieurs mesures visant à soutenir l'emploi des personnes en situation de handicap.

LES EXPÉRIMENTATIONS

Parmi celles-ci, deux mesures intéressent particulièrement les Entreprises Adaptées et notamment les quelques 300 Entreprises Adaptées engagées dans l'expérimentation CDD Tremplin et l'ensemble des EATT. Les deux expérimentations (CDD Tremplin et EATT) viennent officiellement d'être prolongées jusqu'au **31 décembre 2023**.

Cette prolongation était demandée par l'UNEA depuis un long moment, notamment pour tenir compte du décalage de la dynamique du déploiement des expérimentations généré par la crise sanitaire.

L'ENTREPRISE ADAPTÉE EN MILIEU PÉNITENTIAIRE

Prévue également dans le cadre de la loi "Liberté de choisir son avenir professionnel", le CIH confirme la volonté de **favoriser l'insertion professionnelle des détenus** en créant **les dix premières** Entreprises Adaptées en établissement pénitentiaire dans l'année.

UN ARBITRAGE FAVORABLE POUR LE DÉCALAGE DE L'ÉCRÊTEMENT PLAFOND

Nous avons mené un long travail d'argumentation et de nombreuses discussions avec les cabinets travail, insertion et la DGEFP sur le sujet de l'écrêtement.

Dans une optique de co-construction, nous avons fait des propositions d'adaptation et de rééchelonnement du taux de financement plafond qui tient compte de la nouvelle trajectoire budgétaire et de l'impact de la crise sanitaire.

Le [décret 2021-1196](#) du 16 septembre 2021 paru au Journal officiel vient entériner notre demande.

C'est une nouvelle importante et un signe fort donné aux dirigeants des Entreprises Adaptées afin qu'ils puissent se focaliser sur le développement de leurs activités et de leurs emplois.

MOBILISATION AUTOUR DU PIC EA

L'engagement national « Cap vers l'entreprise inclusive » du 12 juillet 2018 prévoit un objectif ambitieux de mises à l'emploi supplémentaires pour des personnes en situation de handicap au sein des Entreprises Adaptées.

Le plan d'investissement dans les compétences (PIC EA) s'inscrit en soutien des deux expérimentations CDD Tremplin et EATT dont l'objectif est de permettre aux salariés bénéficiaires de la qualité de travailleurs handicapés (RQTH) de s'inscrire dans des parcours individualisés ou collectifs construits sur le triptyque emploi-formation-accompagnement. La mise en œuvre de ce dispositif (PIC EA) a été confiée à l'Agefiph jusqu'en 2022.

A la suite du constat d'une faible mobilisation des crédits du PIC EA, un plan de redynamisation élaboré par l'Agefiph, l'UNEA et la DGEFP a été lancé à l'été 2021 afin de mieux répondre aux besoins des Entreprises Adaptées.

En complément de ces dispositions, l'Agefiph, à la demande du cabinet de la ministre déléguée auprès de la ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, chargée de l'Insertion, a proposé de rencontrer individuellement chacune des Entreprises Adaptées engagées dans les expérimentations dans le cadre d'une action qui sera conduite en accord avec la DGEFP et l'UNEA.

Les objectifs de cette démarche sont les suivants :

- Sensibiliser individuellement les Entreprises Adaptées sur les possibilités offertes par le PIC EA,
- Identifier les besoins d'appui éventuels des Entreprises Adaptées pour mettre en place les solutions adaptées en matière de formation et d'articulation des financements de la formation, tant en matière d'appui individuel que de

formation,

- Identifier les perspectives, tant en matière de recrutements sur les expérimentations que de sollicitations dans le cadre du PIC EA.

Il a été demandé aux DREETS de rendre visible le plan de redynamisation du PIC EA auprès des Entreprises Adaptées dans les territoires, dans le cadre des dialogues de gestion, mais surtout dans le cadre des comités régionaux de suivi de la réforme des Entreprises Adaptées qui est l'instance au sein de laquelle les besoins en matière de formation des Entreprises Adaptées peuvent être partagés par l'ensemble des acteurs concernés. Cet effort de mise en visibilité doit être coordonné avec la DR Agefiph, interlocuteur privilégié des Entreprises Adaptées sur les aides susceptibles d'être octroyées au titre du PIC EA.

L'UNEA a continué à mobiliser ses équipes pour communiquer régulièrement, dans tous les événements qu'elle organise, les modalités de mobilisation des différentes aides prévues dans le cadre du PIC EA et veillera à accompagner les actions d'ingénierie et de formation nécessaires à la réussite des projets de Consortium.

Il a été demandé à l'Agefiph d'organiser et de conduire ces entretiens auprès des Entreprises Adaptées engagées dans les expérimentations dans la période entre le 5 juillet et le 8 septembre 2021 et de faire un retour sur chacun de ces échanges via une trame de questionnaire prévue à cet effet. Cette remontée d'information sera capitalisée et transmise aux différents partenaires pour appuyer collectivement les démarches en direction des Entreprises Adaptées.

Deux outils pour vous accompagner dans la mobilisation du PIC EA

Un guide pour mobiliser le PIC EA	Un fichier pour vous aider à compléter les formulaires de demandes d'aide
<p>Ce guide est réalisé par l'Agefiph à qui l'État a confié la gestion du Plan d'Investissement dans les Compétences (PIC EA) et la mise en œuvre des actions relevant de sa compétence issue du plan de redynamisation du PIC EA.</p> <p>L'UNEA a été associée à la construction du plan de redynamisation et à la construction de ce guide.</p>	<p>Pour vous aider à compléter les formulaires de demandes d'aide sur le site Agefiph, un fichier d'aide à la complétude a été réalisé.</p> <p>Il est important que vous puissiez préparer les éléments avant la saisie car une fois la saisie commencée, vous ne pourrez plus modifier votre déclaration sur la plateforme.</p>

CONTRIBUTION AUX TRAVAUX LÉGISLATIFS ET RÉGLEMENTAIRES

UNE COMMANDE PUBLIQUE PLUS SOCIALE

L'UNEA a porté avec la Fédération des entreprises d'insertion une série d'amendements dans le cadre de la « loi Climat » pour assurer une commande publique plus inclusive.

Le 12 juillet dernier, la commission mixte paritaire a abouti à des avancées concrètes pour l'intégration de considérations sociales dans l'acte d'achat public.

La loi prévoit désormais l'obligation de clauses liées au domaine social et à l'emploi (en prenant en compte particulièrement les personnes défavorisées), sous certaines conditions, pour les concessions d'une part et les marchés publics dont les montants sont supérieurs aux seuils européens d'autre part.

Toute absence de considération sociale devra être justifiée.

La loi renforce également le contenu des schémas de promotion des achats publics socialement responsables (SPASER) que sont tenues d'adopter les plus grandes collectivités, en prévoyant la publication d'indicateurs, par exemple le taux de recours aux entreprises solidaires d'utilité sociale (ESUS) et les personnes défavorisées.

C'est une très belle avancée qui devra maintenant se traduire dans l'opérationnalité, notamment dans la formation des acteurs de l'achat public pour faciliter la mise en œuvre de ces clauses inclusives.

PROLONGATION DU MOTIF DE RECOURS À UNE PERSONNE EN SITUATION DE HANDICAP POUR LES CONTRATS D'INTÉRIM

L'UNEA, Union Nationale des Entreprises Adaptées, en collaboration avec le Prism'Emploi, ont proposé un projet d'amendement afin de prolonger l'expérimentation ouverte par l'article 67 de la loi « Liberté de choisir son avenir professionnel ».

Les travailleurs en situation de handicap rencontrent en effet des difficultés d'accès au marché de l'emploi et c'est pourquoi la loi du 5 septembre 2018 a prévu d'expérimenter un cas de recours facilitant leur insertion professionnelle par l'intermédiaire des Entreprises Adaptées de travail temporaire et des entreprises de travail temporaire.

Ce cas de recours permet ainsi à une entreprise utilisatrice de faire travailler une personne en situation de handicap sans avoir à justifier d'un motif de recours tel qu'un

accroissement temporaire de son activité. L'objectif du législateur en 2018 était de lever les freins à l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.

L'expérimentation d'un cas de recours « bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionné à l'article L.5212-13 du code du travail » répond bien à cet objectif en facilitant la prise de décision de l'entreprise utilisatrice quant au recours à une personne en situation de handicap.

Constatant que le rapport relatif à cette expérimentation qui devait être présenté par le Gouvernement au Parlement au plus tard le 30 juin 2021 n'a pas pu être produit en raison d'une insuffisance des retours d'expérience, nous avons demandé que la date de fin de celle-ci soit repoussée au 31 décembre 2023, ce qui a été acté dans la loi 3DS.

PARTENARIATS

ET COOPÉRATIONS INTER-RÉSEAUX

LA CONVENTION DE PARTENARIAT AVEC L'AGEFIPH

2021 aura constitué l'avant dernière année de cette première convention UNEA/Agéfiph.

C'est en particulier autour des trois axes que celle-ci a été mise en œuvre en 2021.

Mobilisation des réseaux

Dans le cadre du premier axe « Mobilisation des réseaux », l'Agéfiph a soutenu l'UNEA dans le déploiement des Consortiums et les équipes Agéfiph et UNEA ont collaboré dans les territoires pour permettre :

- La mise en relation du réseau EA avec le réseau RRH dans les territoires,
- L'accompagnement des projets « Thalent digital »,
- L'accompagnement du déploiement du PIC EA (mobilisation des équipes UNEA et Agéfiph, opération coup de poing n°2 (webinaires d'avril...) etc.),
- La participation UNEA URRH.

A noter qu'un soutien à la préparation du salon Handi Market prévu en 2022 à Besançon a été également effectué dès 2021.

L'ACCORD DE PARTENARIAT UNEA – PÔLE EMPLOI

L'accord de partenariat entre l'UNEA et Pôle emploi s'est décliné largement en régions tout au long de l'année 2021. L'ensemble de ces actions sont décrites dans le chapitre « L'UNEA en actions ».

Partager les dispositifs de GPEC

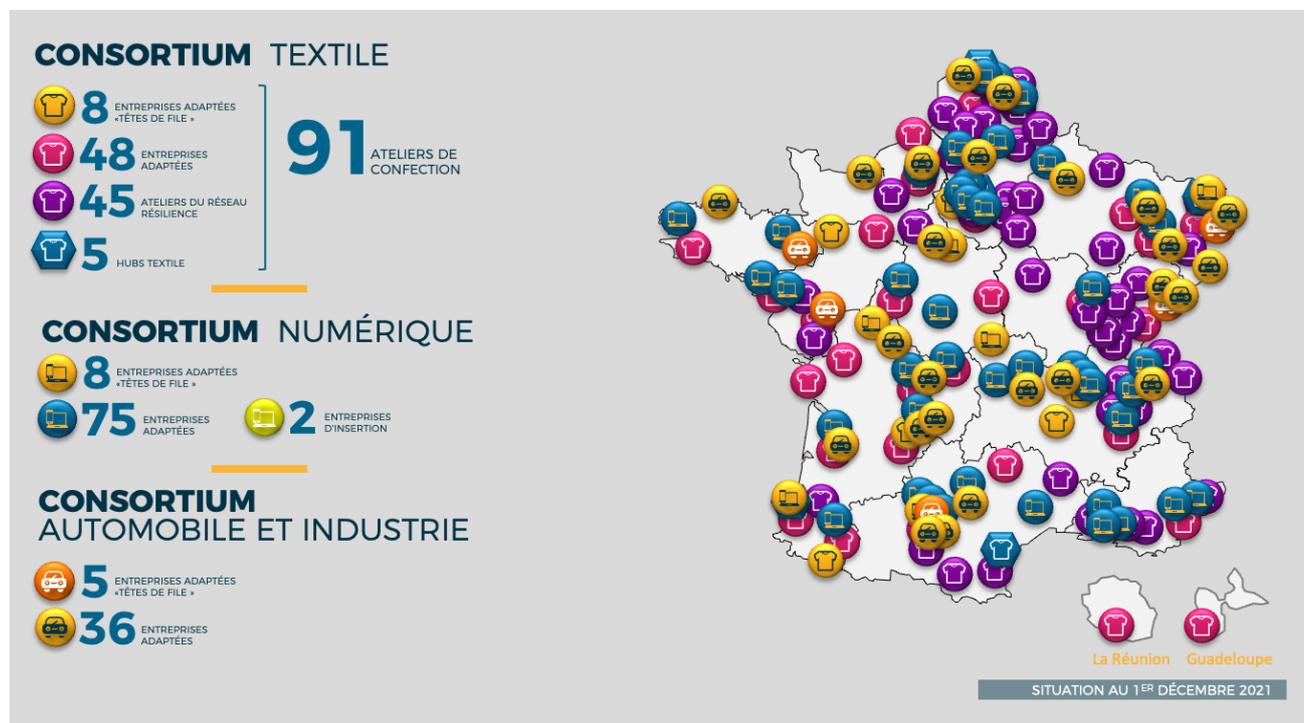
Cet axe s'est concrétisé par le soutien à trois projets territoriaux (décrits dans le chapitre UNEA en actions) :

- Bourgogne-Franche-Comté : territoire de collaborations inclusives,
- Hauts-de-France : Espaces verts du futur,
- Occitanie : Muteco - Accompagnement à la transformation digitale des Entreprises Adaptées.

Valoriser les bonnes pratiques

Dans le cadre de cet axe, un guide pratique « Mobiliser le PIC EA » a été rédigé et plusieurs vidéos ont été réalisées à l'occasion de l'opération « Favoriser les passerelles entre l'enseignement agricole et les Entreprises Adaptées en région Grand Est ».

UNE ANNÉE DE STRUCTURATION POUR LES CONSORTIUMS INCLUSIFS



La démarche de mise en place de grands Consortiums nationaux est née à l'UNEA à la fois d'impératifs de soutien et aide au développement économique des Entreprises Adaptées pendant la crise sanitaire et, dans ce contexte, de l'expérience réussie de plusieurs séquences de regroupement d'Entreprises Adaptées autour de marchés (textile, centre de service notamment).

Ce projet nous permet d'accompagner la montée en puissance d'une culture commune de la coopération, du co-développement et le partage d'expériences permettant de consolider et d'aider au déploiement de savoir-faire à forte valeur ajoutée (techniques, organisationnels, commerciaux, mise en œuvre et bonnes pratiques concernant les expérimentations etc.).

En s'appuyant sur l'étude¹ menée par le cabinet Accenture en novembre 2020, il est économiquement pertinent au-delà d'être

socialement souhaitable de passer d'une logique de dépenses publiques à une logique d'investissement social pour permettre une réindustrialisation des activités sur le territoire en développant des emplois à destination de personnes en situation de handicap.

Nous avons fait le choix de mobiliser les acteurs et marchés potentiels des secteurs d'activité visés par l'étude (Textile, Numérique, Automobile / Industrie) en les coalisant dans trois grands Consortiums :

- Textile,
- Numérique,
- Automobile / Industrie.

L'ambition clairement partagée avec les structures membres des Consortiums est d'agir en catalyseur des créations d'emplois pour des personnes en situation de handicap dans ces secteurs d'activités et de participer à professionnaliser et accompagner les parcours de publics désireux de s'inscrire dans ces métiers.

¹ Agir pour la (re)localisation d'activités industrielles en France par le levier de l'inclusion

Moins arithmétiquement évaluable à court terme, cette démarche s'inscrit également dans les fondements de la réforme du cadre des Entreprises Adaptées entrée en vigueur en janvier 2019 et vise à accompagner la transformation des modalités d'entreprendre notamment dans les Entreprises Adaptées. Cette démarche est soutenue dans le cadre de cette réforme et plus précisément dans le cadre du Fonds d'Accompagnement à la

Transformation des Entreprises Adaptées (FATEA).

Trois Consortiums sont nés et se sont déployés, à des rythmes différents et en regard d'opportunités et de réalités très distinctes. L'année 2021 a été celle de la structuration de l'équipe, de la Gouvernance et de la comitologie, du déploiement des premiers marchés.

LES PREMIÈRES ÉTAPES DE CONSTRUCTION DES CONSORTIUMS ONT ÉTÉ, EN 2021 :

- L'identification des membres et de leur réalité individuelle (questionnaires, rdv et visites)
- La mise en place de la gouvernance et du pilotage de l'action
 - CODIR transverse
 - COPILS pour chacun
 - Coordination de l'équipe
 - Webinaires et newsletters d'infos aux membres
 - Information aux chargés de mission pour interface région
- Le recrutement et la mise en place des ressources nécessaires
- L'organisation, dans chaque Consortium, de la démarche commerciale et de coopération
 - Comités de coordination des premiers marchés
 - Ateliers thématiques
- L'identification des premiers plans de développement des compétences dans le textile
- Les travaux avec les différentes parties prenantes, sponsors, partenaires
 - DGEFP
 - Agefiph
 - Airbus, Résilience
- Les travaux sur les 1ers marchés
 - Plateforme téléphonique 360
 - Masques
 - Prospections (Airbus, Résilience)

LES UNIVERSITÉS D'ÉTÉ DE L'ÉCONOMIE DE DEMAIN - UEED 2021

L'UNEA a été présente aux Universités d'Été de l'Économie de Demain organisées par le Mouvement Impact France.

Deux journées pour :

- Prendre une bonne dose d'inspiration lors de grands débats, face à face et tables rondes,
- Progresser avec des masterclass et workshops pour passer à l'action,
- Rencontrer plus de 30 financeurs à Impact lors de rendez-vous d'affaires.

Le Président de l'UNEA a participé à une conférence lors de cet événement.

ACCOMPAGNER

VERS L'EMPLOI

DYNAMISER LES PARCOURS D'ACCÈS À L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Le recrutement est resté une priorité durant la quatrième année de mise en œuvre du PIA, dans un contexte de difficultés de recrutement croissantes, qui s'expliquent notamment par :

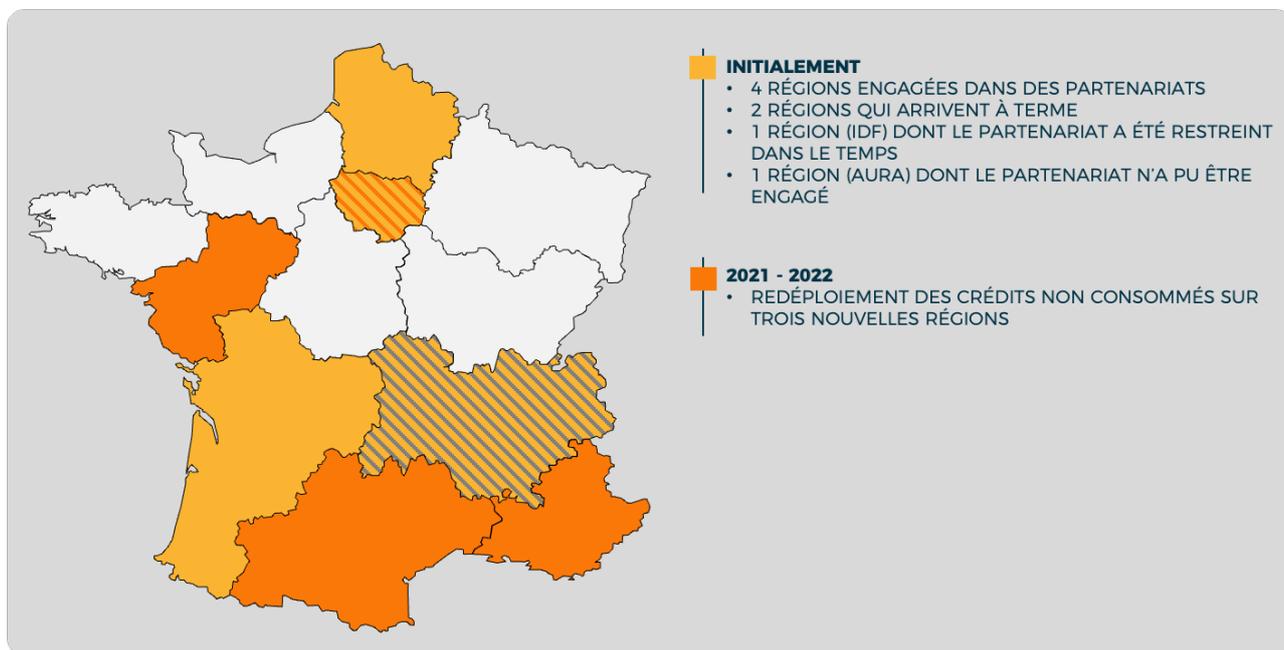
Le contexte de sortie de crise sanitaire, et de reprise d'activité ;

- La montée en puissance de la mise en œuvre des expérimentations CDD Tremplin et EATT qui génèrent des modifications des profils recherchés et font levier sur le volume d'embauche en Entreprise Adaptée,
- Le changement d'échelle recherché par la réforme des Entreprises Adaptées et donc de la création de nouvelles activités, impulsées par exemple dans le cadre de la démarche de Consortiums pilotés par l'UNEA (industrie, textile, numérique),
- Le renouvellement des effectifs lié au vieillissement des salariés et donc des départs en retraite, y compris dans les fonctions support et de direction.

Cette quatrième année du PIA a donc été consacrée au développement d'actions autour de 3 enjeux majeurs :

- Étendre les collaborations amorcées avec les missions locales dans certaines régions pilotes à l'ensemble des territoires,
- Continuer à renforcer les collaborations entre l'UNEA, Pôle emploi et les Cap emploi (conventions de partenariats en régions) et les décliner opérationnellement dans les territoires,
- Poursuivre les actions visant à élargir le sourcing au-delà (sensibilisation éducation nationale, plateforme inclusion, ...).

ÉTENDRE LA COLLABORATION AVEC LE RÉSEAU DES MISSIONS LOCALES



Initialement, 4 régions pilotes furent identifiées lors de la conclusion du Plan d'Investissement d'Avenir (PIA) pour faire l'objet d'un partenariat avec l'UNEA. En Île-de-France, ce partenariat n'a pu être mis en œuvre qu'à partir de l'année 2021 tandis qu'en Auvergne-Rhône-Alpes, il n'a pas pu être engagé. Les aides prévues pour ces deux

ARML ont donc été redéployées au profit de trois autres régions : Pays de la Loire, Occitanie et Provence-Alpes-Côte d'Azur. Les conventions ont été travaillées au cours du dernier trimestre 2021 et seront mises en œuvre en 2022 (même si des collaborations ont pu être mises en œuvre avant la signature).

RENFORCER LES COLLABORATIONS AVEC LE SERVICE PUBLIC DE L'EMPLOI

L'année 2021 a été mise à profit pour renforcer les collaborations entre l'UNEA et le SPE, notamment en engageant des plans d'actions qui ont pu rendre opérationnels les conventions territoriales signées au préalable. Il faut d'ailleurs noter que plusieurs régions se sont directement engagées dans des actions partenariales sans attendre de conventionnement.

En cette quatrième année du PIA, les actions se sont donc étendues à l'ensemble du territoire

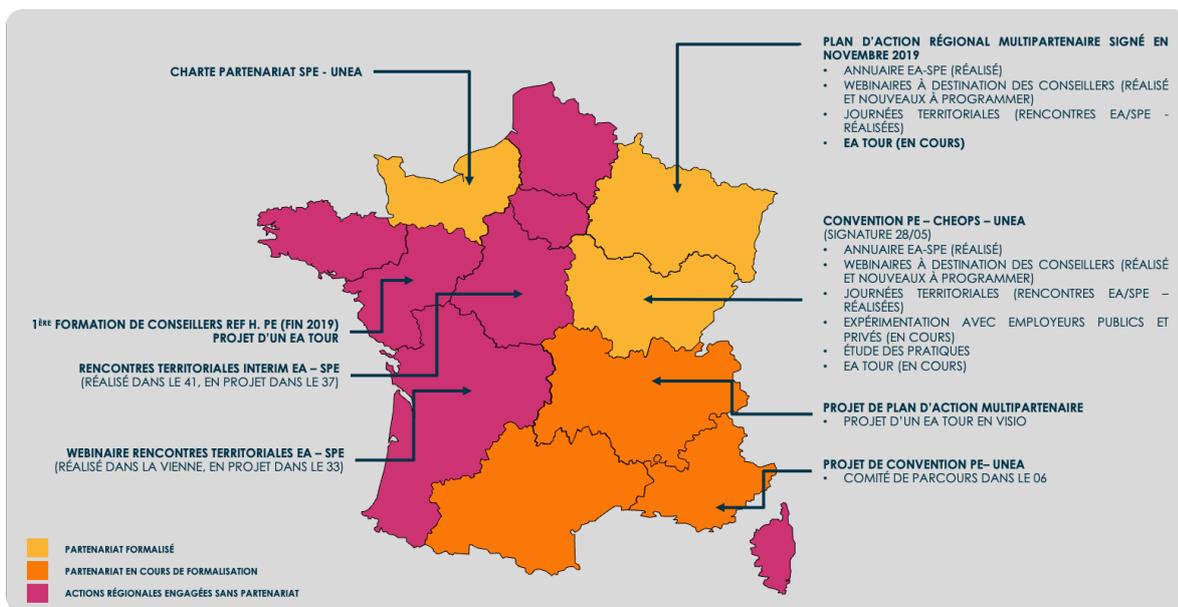
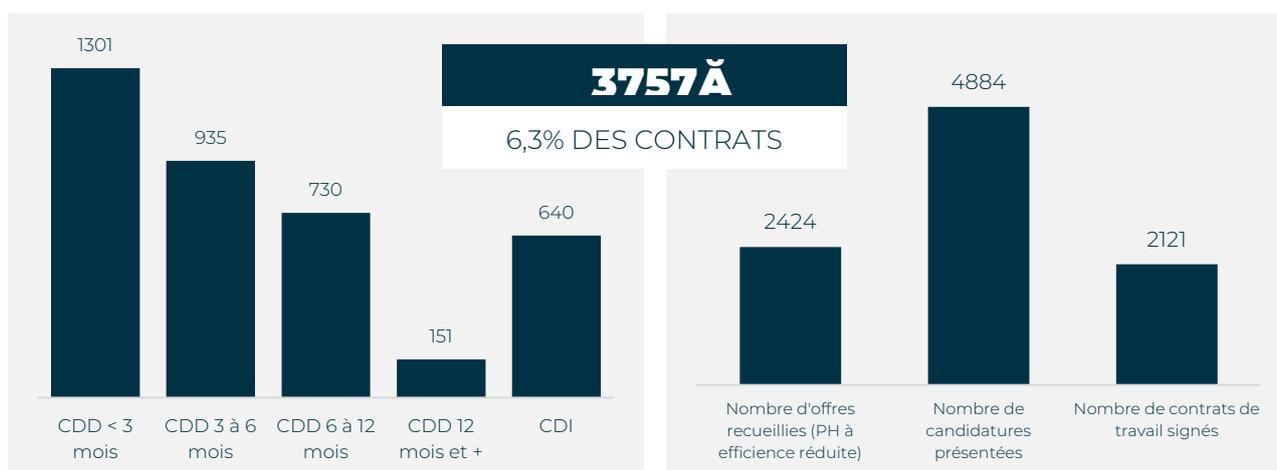


Figure 1- Recensement des principales actions réalisées avec le SPE depuis 2019

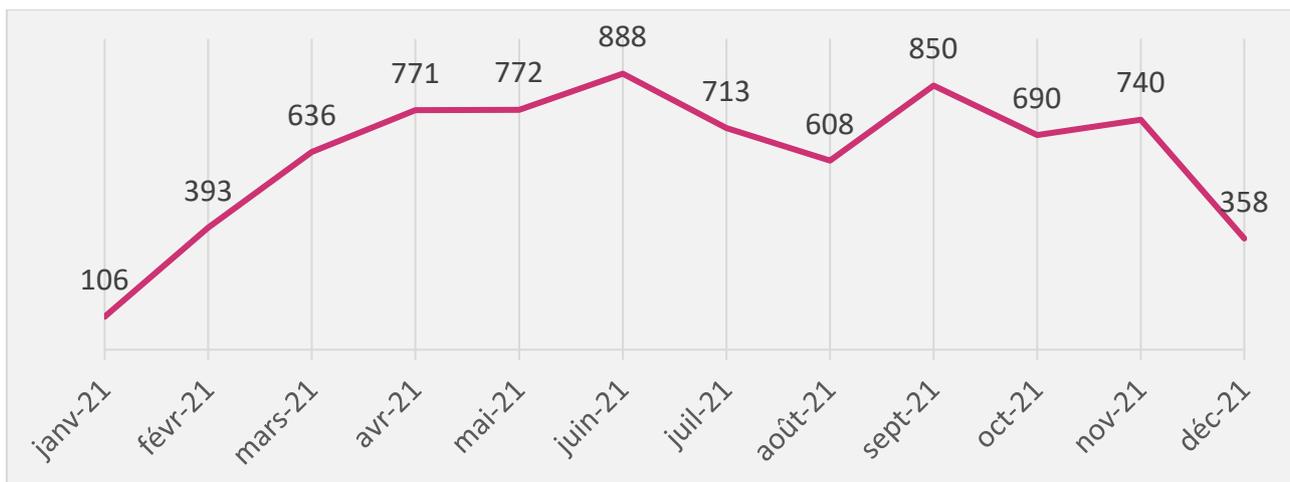
BILAN CHIFFRÉ DU RECRUTEMENT EN ENTREPRISES ADAPTÉES

LE RECRUTEMENT AVEC LE RÉSEAU DES CAP EMPLOI



461 Entreprises Adaptées sont enregistrées sur le site de Cheops. Ce chiffre, peu élevé, s'explique par le contexte de rapprochement avec Pôle emploi ; un certain nombre de Cap emploi utilisant d'ores et déjà le site pole-emploi.fr.

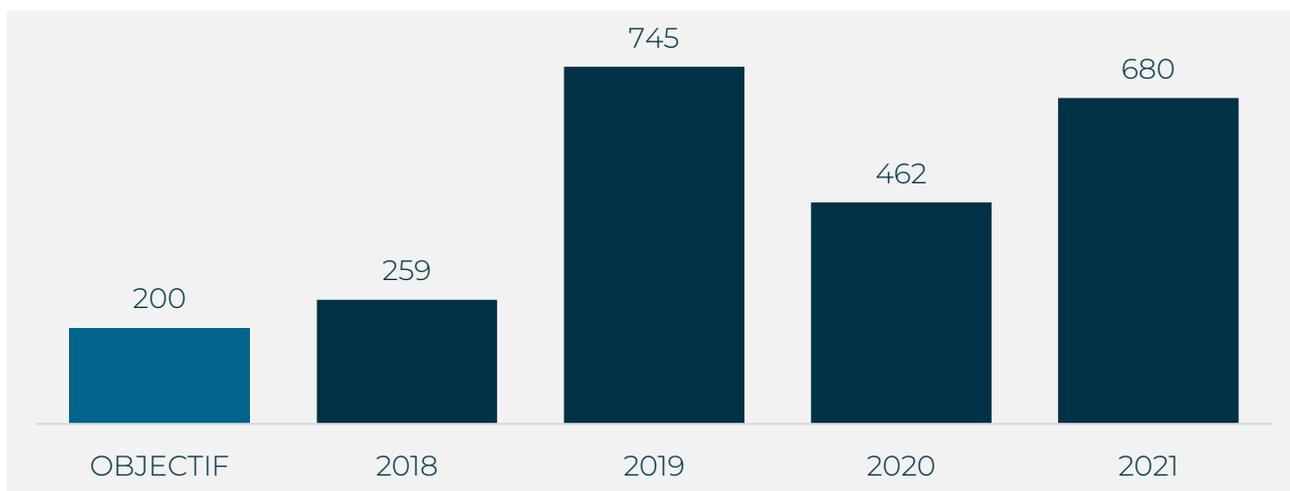
LE RECRUTEMENT AVEC POLE EMPLOI



7 525 offres ont été déposées en 2021 sur le site pole-emploi.fr par les Entreprises Adaptées. C'est la première année dont nous disposons. Le rapprochement en cours avec Cheops et le fait que nous ne disposons pas d'antériorité sur ces données ne permet pas d'engager une analyse pertinente cette année.

Cette collecte et ce partage des données sont désormais bien engagés avec le réseau Cheops et les services de Pôle emploi. Un travail est en cours pour disposer de données consolidées sur la période 2018 – 2022, avec les ARML engagées dans les conventions de partenariat avec l'UNEA.

LA SENSIBILISATION DES CONSEILLERS DU SPE



Après un ralentissement des sensibilisations en 2020, lors du plus fort de la crise sanitaire, celles-ci ont quasiment retrouvé leur niveau de 2019. Elles s'organisent désormais presque systématiquement en digital. Le turn-over naturel des conseillers fait que ces actions de sensibilisation ont vocation à être institutionnalisées.

POURSUIVRE LES ACTIONS VISANT À ÉLARGIR LE SOURCING

Dans la logique de la diversification des sources de recrutement, les actions engagées avec les réseaux de l'Éducation nationale et l'enseignement agricole se sont poursuivies, soit en intégrant ces réseaux aux actions menées avec le SPE (comme en PACA), soit dans le cadre d'actions bilatérales.

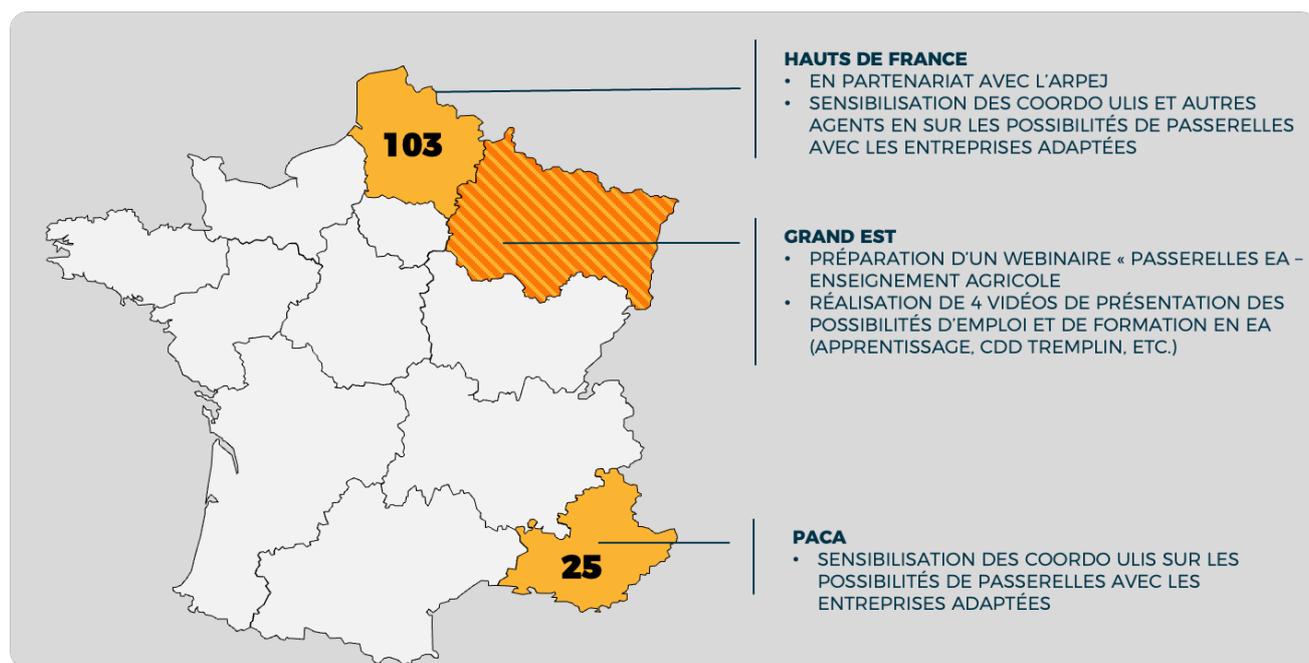


Figure 2- Les actions partenariales 2021 avec l'Éducation nationale et l'enseignement agricole.

Résultats obtenus et perspectives

	OBJECTIF	QUANTI À DATE	ECART	% À DATE	2018	2019	2020	2021
200 conseillers emploi sensibilisés aux Entreprises Adaptées	200	2146	1946	1073%	259	745	462	680
Conventions ARML signées	4	2	0	0	0	2	0	0

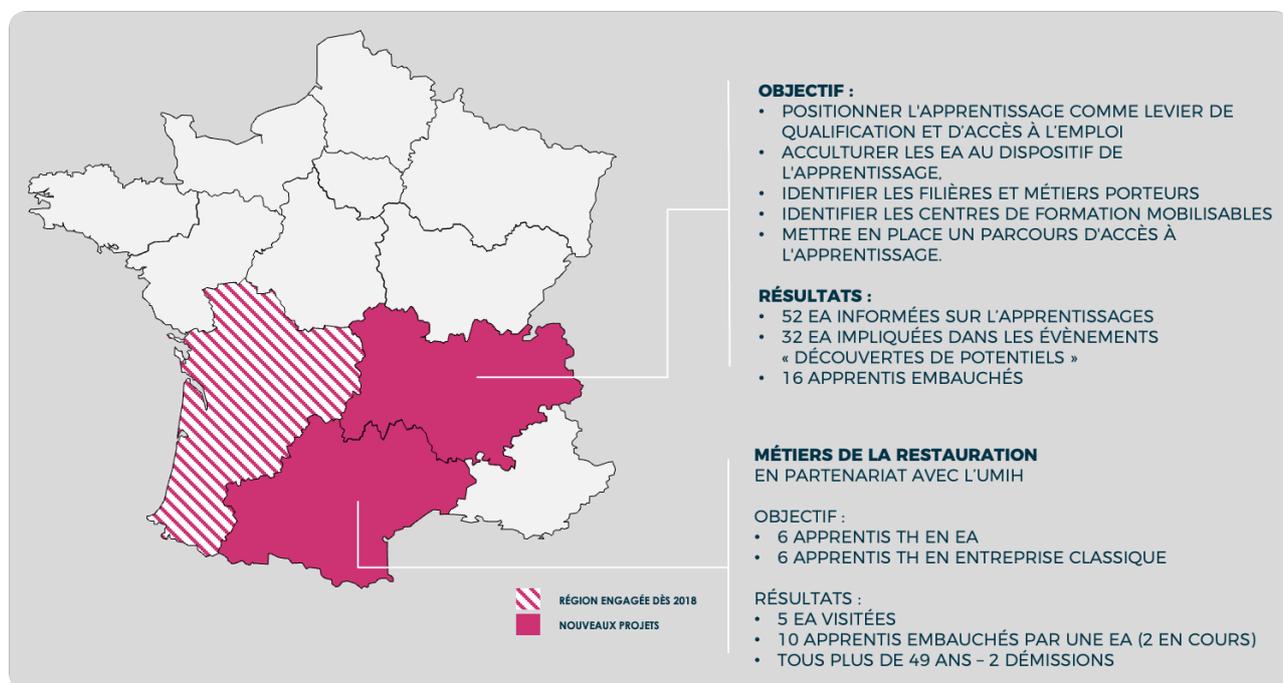
L'année 2021 aura confirmé l'importance donnée aux questions de recrutement par les Entreprises Adaptées. Le travail de coopération avec les acteurs du SPE, tant national que dans les territoires a largement permis d'améliorer la notoriété et la reconnaissance de l'UNEA et des Entreprises Adaptées, MALGRÉ un turn-over naturel de ces derniers. Les actions de sensibilisation, élargies aux conseillers des trois acteurs du SPE, sont devenues une action désormais incontournable mais qui nécessite d'être systématiquement renouvelée chaque année, notamment en raison du turn-over annuel de ceux-ci. Cependant, ces actions ne sont suffisantes en soit. Les représentations que peuvent avoir de nombreux conseillers ont parfois la vie dure et peuvent nuire à la bonne

adéquation entre les besoins des Entreprises Adaptées et les candidats présentés. Il apparaît donc, plus que jamais, nécessaire de poursuivre et amplifier les actions engagées :

- Formalisation des partenariats et plans d'action territoriaux entre l'UNEA et les acteurs du SPE (en déclinaisons de conventions nationales désormais installées),
- Élaboration, mise à jour et partage d'annuaires communs EA/SPE,
- Favoriser les rencontres « terrain » entre les Entreprises Adaptées et leurs interlocuteurs de proximité,
- Accompagnement des Entreprises Adaptées pour permettre une appropriation efficace des outils du SPE (pole-emploi.fr, offre de service, etc.),
- Accompagnement des Entreprises Adaptées pour les aider à diversifier leurs sources et canaux de recrutement, notamment en travaillant sur leur « marque employeur ».

Un travail de communication national doit également se poursuivre pour améliorer la notoriété et l'image des Entreprises Adaptées, en particulier, auprès des jeunes et demandeurs d'emploi RQTH mais également auprès des professionnels de l'Éducation nationale. On constate encore trop souvent que l'Entreprise Adaptée est confondue avec l'ESAT ou considérée comme proposant des emplois de « seconde zone ».

PROMOUVOIR ET DÉVELOPPER LES CONTRATS D'APPRENTISSAGE ET LES CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION



L'action en faveur de l'accès des personnes en situation de handicap à l'apprentissage et la sécurisation des parcours en Entreprise Adaptée s'est étendue, après la Nouvelle-Aquitaine, à deux nouvelles régions: Auvergne-Rhône-Alpes et Occitanie. Ces deux territoires ont engagé deux démarches parallèles aux méthodologies différentes.

OCCITANIE :

FOCUS SUR LES MÉTIERS DE LA RESTAURATION

Le constat fut posé en Occitanie que les Entreprises Adaptées recrutent peu de jeunes en situation de handicap malgré leur culture de la formation en situation de travail. Le nombre de contrats en alternance pour des personnes en situation de handicap est en baisse depuis plusieurs années et peu d'actions furent mises en œuvre pour y remédier.

L'UNEA a donc souhaité s'engager dans l'expérimentation de la création d'une section d'apprentissage inclusive des jeunes et adultes en situation de handicap (SAIJAH), axée sur des métiers liés à la cuisine et la restauration. Ce choix de spécialisation vise à

répondre in fine à des besoins de main d'œuvre identifiés auprès des employeurs classiques; les métiers de la restauration faisant partie des métiers les plus recherchés en Occitanie.

L'année 2021 a été l'année de reprise de contact entre l'UNEA et l'ARML Occitanie après l'épisode de la crise sanitaire en 2020 et les longs mois de fermeture administrative imposés aux restaurateurs. Concrètement, en 2021 :

- L'ARML a informé les Entreprises Adaptées de l'offre de service des missions locales et l'UNEA a sensibilisé

les référents emploi des missions locales de la région Occitanie.

- L'UNEA et l'ARML Occitanie ont finalisé une convention (et un plan d'action) qui va être signée début 2022 et qui va permettre aux professionnels des

missions locales d'assurer le repérage, l'accompagnement et l'insertion professionnelle des jeunes en situation de handicap dans les Entreprises Adaptées.

Les actions prévues dans le cadre de cette convention sont :

- Recenser les référents handicaps (ou référents EA) au sein des Missions Locales, ainsi que les jeunes en situation de handicap accompagnés en vue de leur intégration dans les Entreprises Adaptées,
- Favoriser les relations entre les Entreprises Adaptées et les référents ML pour permettre aux jeunes suivis de se saisir des opportunités professionnelles proposées par les Entreprises Adaptées.

Les jeunes suivis par les missions locales, et notamment les jeunes ayant la RQTH, peuvent tout à fait correspondre aux profils recherchés par les Entreprises Adaptées socle notamment pour des contrats en alternance, et aussi pour les CDD Tremplin.

A noter que 28 conseillers des Missions locales ont d'ores et déjà été informés et sensibilisés dans le cadre de ce projet.

AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

L'APPRENTISSAGE COMME LEVIER DE QUALIFICATION ET D'ACCÈS À L'EMPLOI

L'UNEA en Auvergne-Rhône-Alpes a souhaité engager une action pour favoriser l'accès à l'apprentissage en Entreprise Adaptée, du 1^{er} novembre 2020 au 30 septembre 2021, dans le cadre d'un appel à projet de la DIRECCTE.

Pour répondre aux besoins récurrents de compétences dans les Entreprises Adaptées, l'alternance est apparue comme un levier d'accès à l'emploi des personnes handicapées insuffisamment mobilisé par ces dernières. A l'origine de ce projet, de nombreux freins ont été identifiés : adéquation de l'offre de formation aux métiers des Entreprises Adaptées, charge de travail représentée par l'accueil d'un apprenti en Entreprise Adaptée, organisation à mettre en place pour pallier les jours d'absence quand l'apprenti est en centre de formation... Cependant, le nouveau cadre sur la formation professionnelle, a fait apparaître que de nombreuses réponses à ces freins peuvent être apportées, notamment quant au contenu des formations plus « modulables » et plus accessibles.

Ce constat a conduit l'UNEA à construire son projet autour de cinq objectifs :

- Positionner l'apprentissage comme levier de qualification et d'accès à l'emploi du public en situation de handicap,
- Acculturer les Entreprises Adaptées au dispositif de l'apprentissage,
- Identifier les filières et métiers porteurs de potentiels de développement de l'apprentissage en Entreprises Adaptées,
- Identifier les centres de formation mobilisables sur les parcours métiers correspondants,
- Mettre en place un parcours d'accès à l'apprentissage.

La situation sanitaire a évidemment joué sur les modalités de mise en œuvre de ce projet. Compte tenu de l'éloignement géographique des Entreprises Adaptées exprimant des besoins similaires, il n'a pas été possible d'envisager la création de sections d'apprentissages. D'autres difficultés sont également apparues, malgré un besoin en ressources importantes du côté des Entreprises Adaptées et des mesures gouvernementales très favorables pour aider les entreprises à recruter en apprentissage :

- Conjoncture actuelle avec une pénurie de candidats notamment sur des métiers en tension,

- Taille des entreprises et la difficulté à recruter du temps et des ressources pour encadrer les apprentis,
- Attentes des Entreprises Adaptées qui ne sont pas toujours en adéquation avec la notion d'apprentissage (besoin de personnes formées et opérationnelles immédiatement),
- Taille de certaines associations (auxquelles sont rattachés certaines Entreprises Adaptées) qui dépassent le maximum de 250 employés et les exclue des mesures d'aides alors que

les Entreprises Adaptées ne sont pas toujours de grandes tailles.

Pour lever ces freins, il semble donc nécessaire de mobiliser plus efficacement le réseau des acteurs sur le sourcing de candidats, en particulier, les missions locales qui accompagnent les jeunes dans leurs projets professionnels mais également en ne le limitant pas aux services publics de l'emploi mais aux autres acteurs de la formation et de l'accompagnement des personnes en situation de handicap.

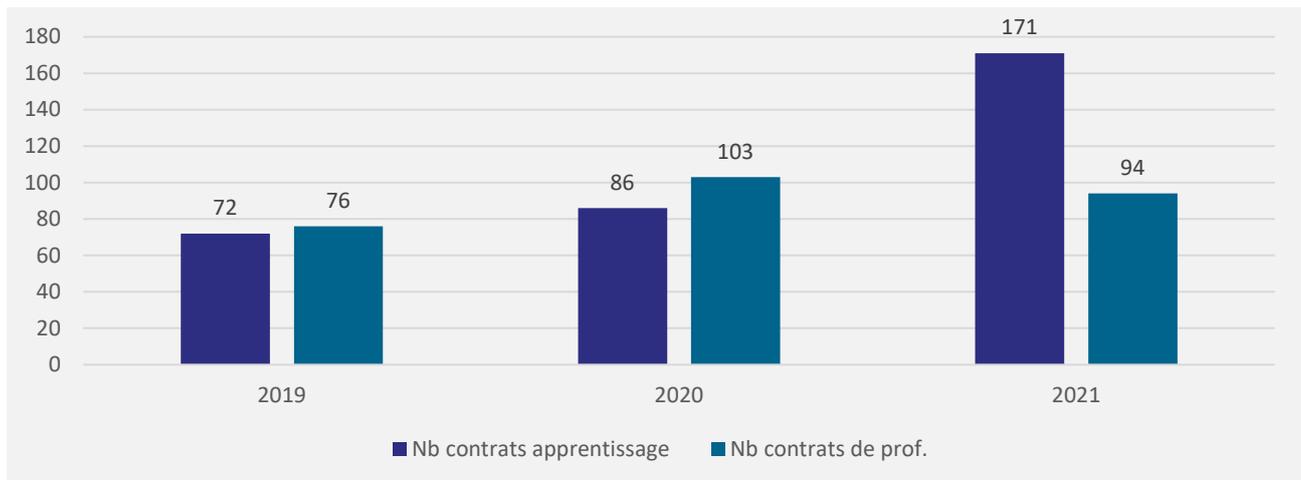
Les Entreprises Adaptées rencontrant des difficultés à mobiliser des ressources, la structuration d'un process en Entreprise Adaptée pour accueillir une personne en apprentissage pourrait les aider à faire face à cette problématique. Cela pourrait prendre la forme d'une organisation à mettre en place pour mener efficacement sa mission de

maître d'apprentissage en Entreprise Adaptée.

Malgré ses difficultés, le bilan que l'on peut tirer de cette action est largement positif puisque les objectifs posés ont presque tous été atteints

INDICATEURS	Prévu	Réalisé
NB d'EA bénéficiaires d'une info spécifique apprentissage sur les 115 en AURA	50	52
Nombre d'EA répondant à l'enquête	50	63
Nombre d'événements "découvertes des potentiels" organisés *	8	2
Nombre d'EA participant aux évènements "découvertes des potentiels"*	50	32 + 8
Nombre de bénéficiaires participant à ces événements : **	50	NC
Nombre de contrats d'apprentissages signés	NC	16
Cartographie des métiers en emploi et offre de formation en apprentissage correspondante ***		Oui
Kit pédagogique apprentissage et CDD Tremplin		Oui
Modèle type de rencontre		Oui
Bilan incluant les conditions d'essaimage sur d'autres territoires		Oui

Résultats obtenus

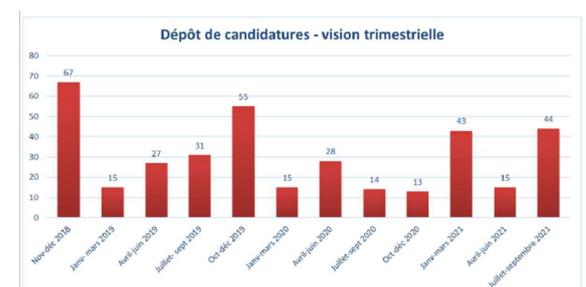
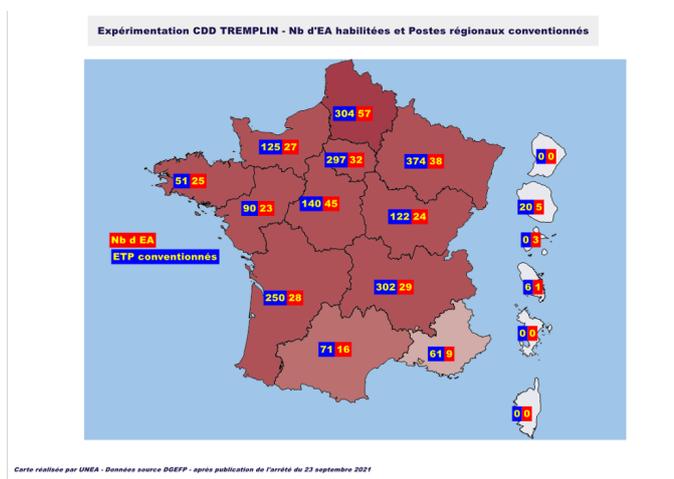


Graphique 1- Évolution des contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation en Entreprise Adaptée

Au niveau national et s'ils sont en augmentation, le nombre de contrats d'apprentissage et de contrats de professionnalisation restent marginaux par rapport à l'ensemble des effectifs des Entreprises Adaptées. Au-delà des difficultés conjoncturelles sanitaires rencontrées en

Occitanie et en Auvergne-Rhône-Alpes, ces deux expérimentations confirment la nécessité de mettre en place un véritable accompagnement territorial, à la fois des Entreprises Adaptées mais également de l'écosystème et, en particulier, des CFA pour parvenir à des dynamiques significatives.

PROMOUVOIR ET DÉVELOPPER LES CDD TREMPLIN



Après une période de ralentissement du nombre de candidatures sur l'année 2020, le premier et 3e trimestre de l'année 2021 sont particulièrement dynamiques.

1427 CCD TREMPLIN AU 30/06/21

390 ENTREPRISES AGRÉÉES

Dans 5 régions, la moitié ou plus de la moitié de leurs Entreprises Adaptées se sont engagées dans l'expérimentation (au moins un établissement membre habilité) : Bourgogne-Franche-Comté, Centre-Val de

Loire, Hauts-de-France, La Réunion et la Normandie.

Les actions menées par l'UNEA pour promouvoir et développer le CDD Tremplin

dans les Entreprises Adaptées se sont orientées sur deux axes :

- Accompagnement et formation des Entreprises Adaptées (cette action n'est pas développée ici puisque réalisée dans un autre cadre que celui du PIA),
- Sensibilisation des acteurs du SPE (et donc intégrées plus largement dans les actions visant à promouvoir le

recrutement en Entreprise Adaptée décrites plus avant).

Malgré la simplification des critères de recrutement en CDD Tremplin, le déploiement de ce dispositif n'a pas connu la croissance espérée. De nombreux facteurs peuvent l'expliquer. Une évaluation précise doit être menée en 2022.

Résultats obtenus

	OBJECTIF	QUANTITÉ À DATE	ECCART	% À DATE	2018	2019	2020	2021
750 contrats en alternance en EA	750	682	-68	91%	80	148	189	265
5 000 CDDT dans les EA	5000	1614	-3386	32%	81	106	NC	1427
Au moins 5 sections d'apprentissage	5	3	-2	60%	0	1	1	1

MAINTENIR DANS L'EMPLOI

ET AIDER AUX TRANSITIONS PROFESSIONNELLES

Comme évoqué en 2020, il a été nécessaire, du fait du contexte sanitaire et économique, de continuer à donner priorité à certaines actions dans le cadre de l'axe 2 du PIA (poursuite du déploiement de la GPEC et des formations "Être acteur de son projet professionnel") et de mettre en stand-by d'autres actions jugées moins urgentes à mettre en place (accès au numérique, adaptation de l'offre de formation) et sur lesquelles les Entreprises Adaptées et leurs salariés sont plus difficilement mobilisés du fait de contraintes d'activités importantes.

Si l'accompagnement socio-professionnel doit rester au cœur des missions des Entreprises Adaptées, la tension entre les enjeux économiques et sociaux s'est renforcée avec la crise, et la priorité a dû être

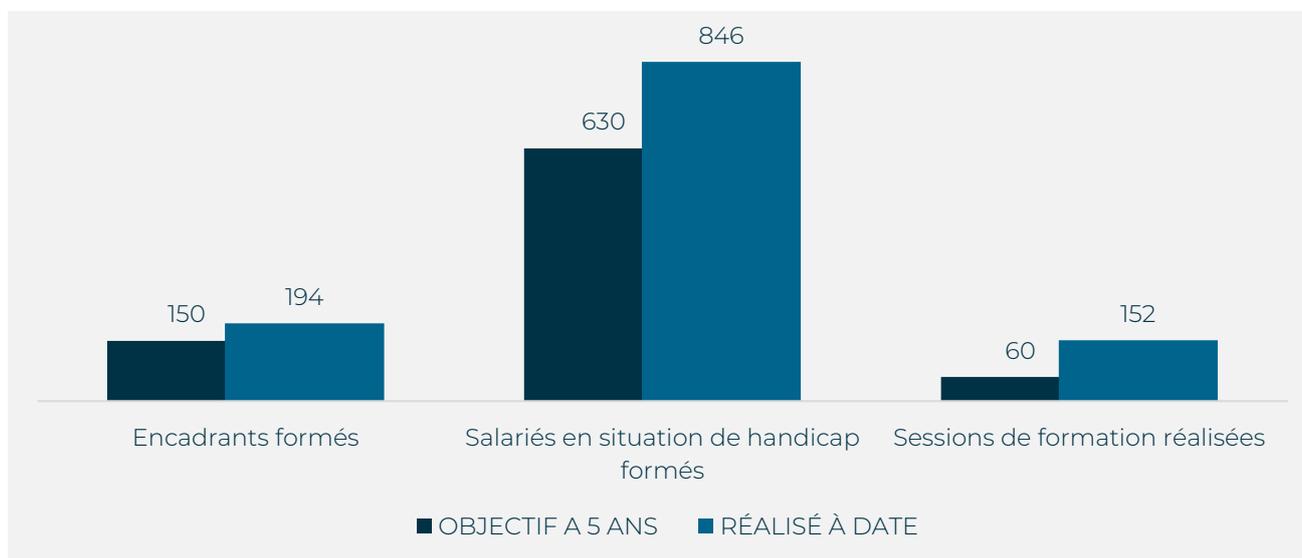
donnée en 2021 aux actions visant le développement économique (axe 4) et le recrutement (axe 1). L'UNEA a cependant maintenu une action en faveur de la reprise d'activité en tenant compte des conditions de travail des salariés en Entreprise Adaptée, afin de pouvoir capitaliser et diffuser les expériences d'Entreprises Adaptées dans le réseau national, les conditions de travail ayant été fortement impactées ces deux dernières années marquées par la crise Covid.

Au-delà de la poursuite des actions déjà bien engagée dans cet axe (actions 2.2 et 2.3 décrites ci-après et qui ont en quelque sorte atteint leur rythme de croisière), l'UNEA a avancé sur le déploiement des actions 2.4 et 2.5 autour de ces quatre priorités.



FORMATION « DEVENIR ACTEUR DE SON PROJET PROFESSIONNEL »

Dans le cadre du développement des démarches de GPEC, la formation « Devenir acteur de son projet professionnel » poursuit son déploiement tout comme la mission RH – formation mutualisée.



Résultats obtenus

	OBJECTIF	QUANTI À DATE	ECCART	% À DATE	2018	2019	2020	2021
150 encadrants formés	150	194	44	129%	4	78	51	61
630 salariés en situation de handicap formés	630	846	216	134%	44	368	189	245
Au moins 60 sessions de formation réalisées	60	152	92	253%	5	58	33	56

MISSION RH - FORMATION MUTUALISÉE

La solution de GPEC mutualisée e-FormAdapt embarque le suivi socio-professionnel des collaborateurs

Née d'une collaboration avec Co-Savoirs et soutenue dans son développement par le Plan d'Investissement d'Avenir (PIA) porté par l'UNEA, la solution de GPEC mutualisée a fortement évolué en 2021 pour permettre une traçabilité complète des actions d'accompagnement des parcours des salariés des Entreprises Adaptées. Très attendue par les Entreprises Adaptées qui expérimentent notamment le CDD Tremplin, cette évolution demeure très intuitive.

C'est un travail collaboratif qui a permis d'aboutir à la nouvelle version de solution de GPEC portée par l'UNEA depuis maintenant plus de 8 ans et développée par son partenaire Co-Savoirs. En effet, plusieurs Entreprises Adaptées utilisatrices de la solution et expérimentant le CDD Tremplin ont participé à la réflexion des évolutions de l'outil pour notamment tracer l'ensemble des actions et entretiens liés à l'accompagnement socioprofessionnel du collaborateur.

Nous remercions donc les équipes d'APF Entreprises, d'IRIS CAVA, de FMS, de RECYCLEA, de DEASTANCE SERVICES, les équipes de CO-SAVOIRS et de SAYARIS pour le développement informatique et les salariés de l'UNEA qui ont participé aux travaux.

Dès juillet, les nouvelles fonctionnalités sont mises à disposition des Entreprises Adaptées. Elles permettent de tracer rigoureusement les actions d'accompagnements réalisées par les collaborateurs de l'Entreprise Adaptée ou les prestataires retenus dans le logiciel et facilitent le reporting demandé dans le cadre des dialogues de gestion avec les DREETS. E-FormAdapt permet désormais de scinder les actions qui relèvent des entretiens d'évaluation et professionnels, des actions de suivi socio-professionnel. Elle permet de suivre un plan d'actions personnalisé pour le collaborateur et de tracer les périodes de stage et d'immersion au sein d'une autre structure.

Si vous avez un besoin, des interrogations sur la mise en place de la démarche de GPEC dans votre structure, n'hésitez pas à nous contacter.



UN NOUVEAU MODE DE DISTRIBUTION DE L'OUTIL E-FORMADAPT POUR ATTIRER LES EA DE MOINS DE 50 SALARIÉS DEPUIS 2020



SUR LA PÉRIODE 2018-2021, 76 NOUVELLES EA



A DATE 147 EA ENGAGÉES DANS LA DÉMARCHE DE GPEC SECTORIELLE - PRÈS DE 14 900 COLLABORATEURS

PRÈS DE 4000 SALARIÉS TH ONT ACCÉDÉ À LA FORMATION PAR CETTE MISSION RH

Résultats obtenus

OBJECTIF	QUANTI À DATE	ECCART	% À DATE	2018	2019	2020	2021
----------	---------------	--------	----------	------	------	------	------

Au moins 500 salariés TH ont accédé à la formation par cette Mission RH	500	3979	3479	796%	1421	1362	996	200
Au moins 100 Entreprises Adaptées utilisent le service de Mission RH mutualisée	100	276	176	276%	73	84	97	22

ACCOMPAGNER LES ENTREPRISES ADAPTÉES DANS L'AMÉLIORATION DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ET DANS LA PRÉVENTION DE LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE

L'accompagnement des Entreprises Adaptées dans l'amélioration de la qualité de vie au travail et dans la lutte contre la désinsertion professionnelle constituent un vaste sujet. En 2020, lorsque ce PIA a été réajusté, les enjeux de l'axe 2 furent reformulés pour mieux répondre au contexte actuel. Cette action 4.2 « Accompagner les Entreprises Adaptées dans l'amélioration de la qualité de vie au travail et dans la prévention de la désinsertion professionnelle » pose donc deux enjeux principaux :

- « Faciliter l'accès à la formation des personnes en situation de handicap tout au long de leurs parcours, quel que soit leur statut (demandeur d'emploi ou salarié),
- Faciliter l'autonomie, la montée en compétences et la professionnalisation des personnes en situation de handicap tout au long de

leurs parcours, quel que soit leur statut (demandeur d'emploi ou salarié) ».

Ceux-ci ont conduit l'UNEA, en 2021, à aborder les questions de QVT au travers de quatre types d'actions :

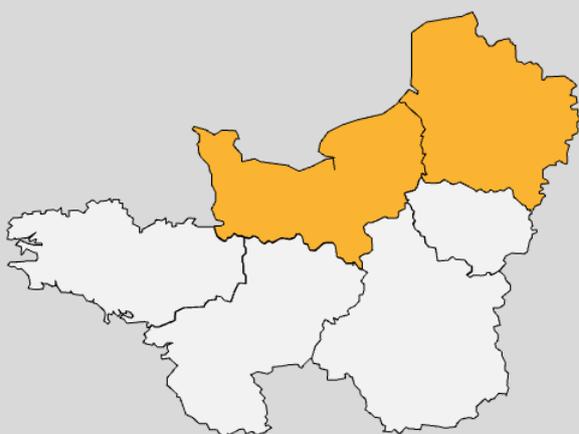
- Accompagnement des fins de carrières des seniors,
- Accompagnement des Entreprises Adaptées à la reprise d'activité et conditions de travail,
- Promotion et développement de l'AFEST en Entreprise Adaptée,
- Accompagnement des transitions professionnelles.

ACCOMPAGNEMENT DES FINS DE CARRIÈRES DES SENIORS

Pour la troisième année, le partenariat initié Hauts-de-France et Normandie s'est poursuivi dans ces deux régions avec la CARSAT. Pour mémoire, l'objectif de cette action est d'informer les salariés des Entreprises Adaptées de 55 ans et plus. Les services « Conseil retraite en entreprise » proposent des réunions d'information auprès des

salariés seniors des Entreprises Adaptées de ces deux régions. Ces réunions, qui peuvent si besoin être complétées par des RDV individuels avec un conseiller CARSAT. Un bilan global des actions réalisées sera effectué avec les CARSAT fin 2022.

ACCOMPAGNER LES ENTREPRISES ADAPTÉES À LA REPRISE D'ACTIVITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL



HAUTS DE FRANCE ET NORMANDIE

- REPRISE ACTIVITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL - CONTEXTE DE PANDÉMIE
- 9 EA CANDIDATES (738 SALARIÉS)
- 4 EA ENCORE ENGAGÉE COLLECTIVEMENT À FIN 2021
- INTÉGRATION DE 4/5 ACCOMPAGNEMENTS INDIVIDUELS

HAUTS DE FRANCE

- ACCOMPAGNEMENT SOCIAL & PROFESSIONNEL DES SALARIÉS
- 13 ENTREPRISES ADAPTÉES
- 12 DIRIGEANTS

La crise sanitaire a impacté économiquement et socialement les Entreprises Adaptées qui emploient majoritairement des personnes « vulnérables ». Après plusieurs confinements, les réorganisations du travail et les incertitudes économiques risquent de fragiliser ces salariés et leurs emplois. Certaines Entreprises Adaptées expriment un besoin d'accompagnement de façon à sortir de la crise en conciliant les impératifs économiques et les enjeux spécifiques aux Entreprises Adaptées de préservation des emplois et de la santé des salariés en situation de handicap fortement dépendants des conditions et des organisations de travail mises en place (télétravail, nouvelles activités...).

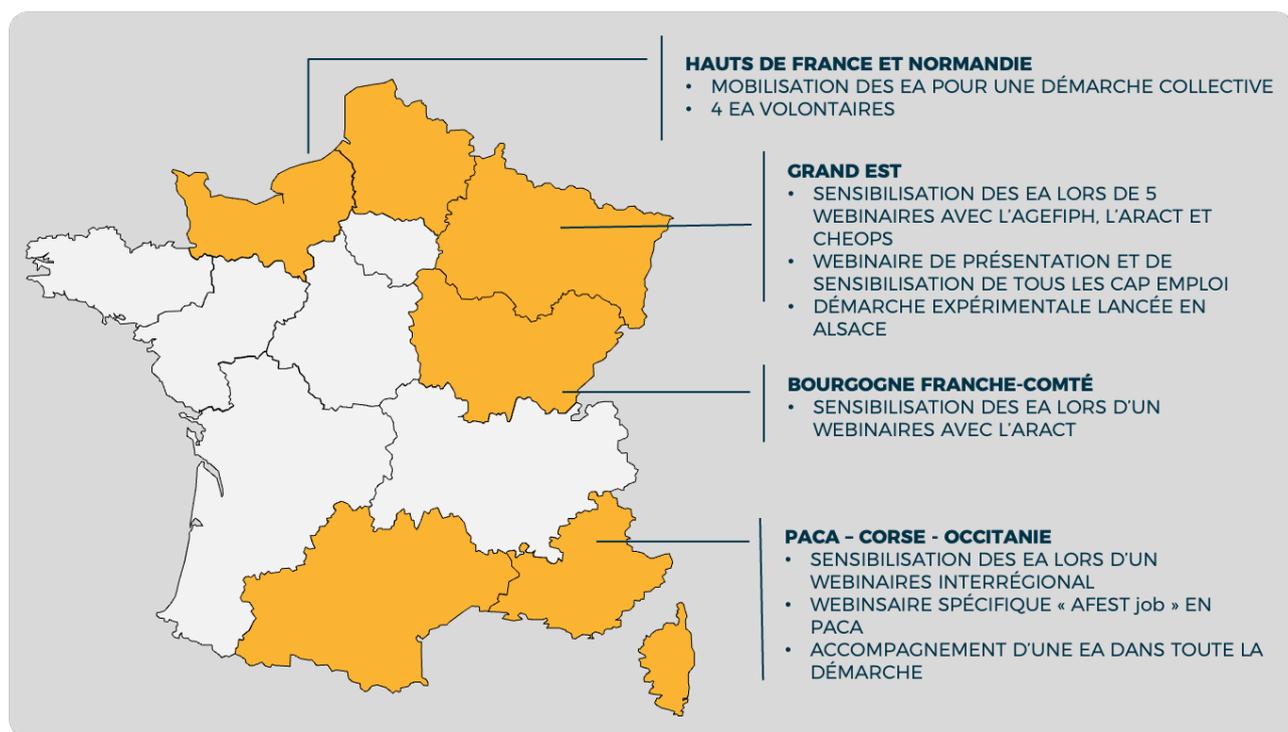
Un projet a ainsi été construit avec les ARACT des régions des Hauts-de-France et de la Normandie afin de mobiliser des experts en organisation du travail et en dialogue social et

d'accompagner un collectif d'Entreprises Adaptées volontaires sur les enjeux de reprise d'activité en tenant compte des conditions de travail de leurs salariés. Ce projet a été retenu dans le cadre de l'AAP FACT (Fonds pour l'Amélioration des Conditions de Travail) de l'ANACT. Le projet fait l'objet d'un cofinancement PIA-FACT-DIRECCTE Hauts-de-France et Normandie.

Ce projet, qui devrait se terminer en 2022, rassemble 9 Entreprises Adaptées (738 salariés concernés) et a pour objectif :

- Accompagner un collectif de 10 Entreprises Adaptées pour sécuriser leur reprise d'activité et prévenir la désinsertion professionnelle, notamment de leurs salariés en situation de handicap,
- Capitaliser et essaimer les expériences des Entreprises Adaptées permettant de faire face à des situations de crise.

PROMOUVOIR ET DÉVELOPPER L'AFEST EN ENTREPRISE ADAPTÉE

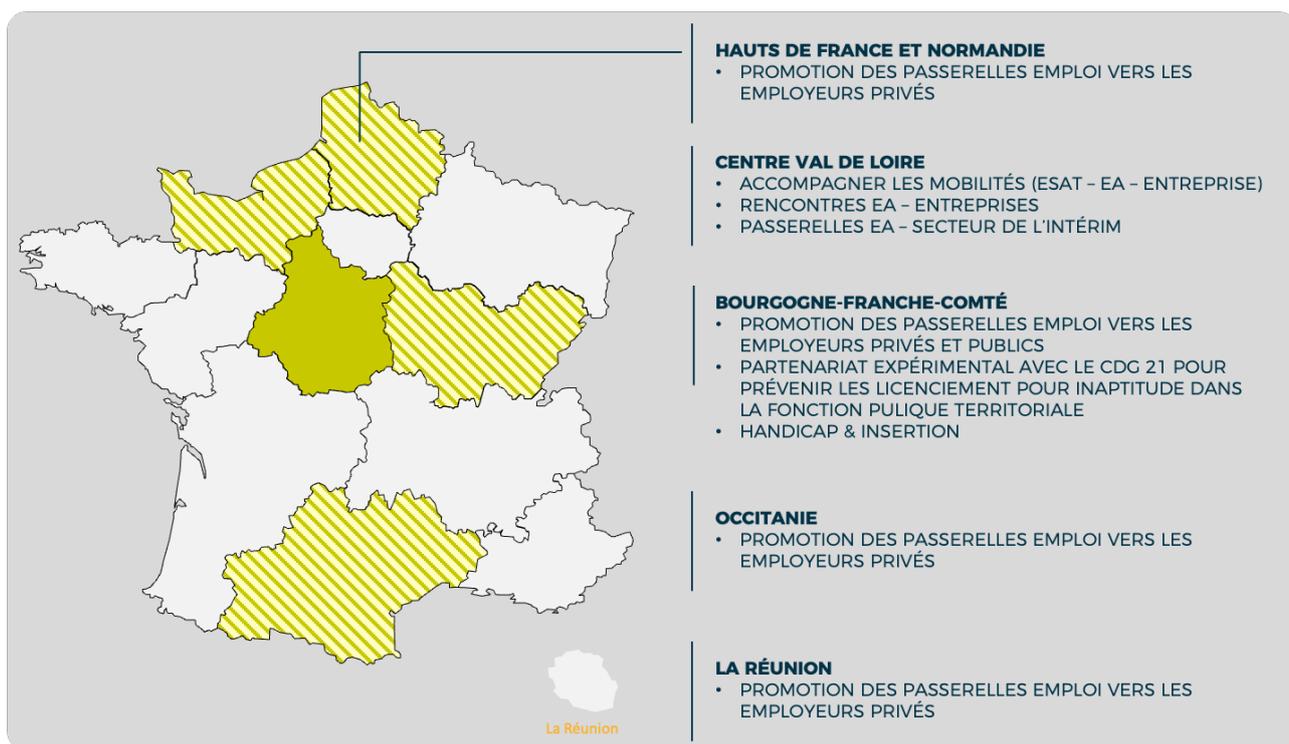


La loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » du 5 septembre 2018 a redéfini l'action de formation comme un « parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel ». Dans le cadre de ce parcours, différentes modalités pédagogiques peuvent désormais être combinées : formation en présentiel mais aussi formation tout ou partie à distance et formation en situation de travail (AFEST).

6 territoires se sont emparés de cette thématique en 2021. Le principal constat que l'on peut tirer de cette année est qu'un véritable travail de sensibilisation des dirigeants et de leurs équipes doit être mené avant d'espérer que les Entreprises Adaptées s'engagent effectivement dans des démarches d'AFEST sur une ou plusieurs compétences en leur sein.

Région	Nombre d'actions de sensibilisation	Nombre d'EA sensibilisés	Nombre d'EA engagées dans une démarche d'AFEST
Hauts-de-France	1	4	4
Grand Est	5	26	5
Bourgogne-Franche-Comté	1	17	1
PACA - Occitanie	2	50	3
TOTAL	9	97	14

ACCOMPAGNER LES TRANSITIONS PROFESSIONNELLES



FAVORISER L'ACCESSIBILITÉ NUMÉRIQUE

Un partenariat a démarré entre CHEOPS et l'UNEA mettant en avant la nécessité d'évaluer les compétences numériques des salariés d'Entreprises Adaptées pour mettre ensuite en place les formations nécessaires à leur montée en compétences pour qu'ils conservent leurs emplois.

Une première expérimentation a eu lieu en Savoie entre l'EA ASVA et l'association AGIR'H portant le Cap emploi. Cette Entreprise Adaptée œuvrant dans la sous-traitance industrielle a dû faire l'acquisition d'un nouvel ERP (progiciel de Gestion Intégré de la Production) pour gérer ses activités commerciales et logistiques. Or, peu de salariés utilisaient des outils numériques dans leurs tâches quotidiennes et l'Entreprise Adaptée n'avait pas de vision sur la capacité de ses salariés à utiliser ces nouveaux outils

numériques. Elle avait donc besoin d'évaluer les salariés qui n'utilisaient pas d'ordinateur dans leur travail pour connaître leur niveau actuel et les compétences à acquérir.

Dans le cadre de ce partenariat, un conseiller Cap emploi a accueilli tous les salariés concernés à des ateliers d'évaluation à l'aide d'un outil en ligne dénommé PIX. Après une première évaluation de ces 28 personnes, une douzaine de salariés ont eu besoin d'un accompagnement pendant 4 demi-journées pour découvrir l'univers informatique, naviguer sur internet, envoyer un courriel, etc.

A l'issue de ces évaluations, un partenariat avec un centre de formation s'est mis en place pour approfondir les connaissances et permettre aux salariés d'utiliser l'outil de gestion numérique de l'Entreprise Adaptée.

Résultats obtenus

	2021
Au moins 400 salariés PSH ont suivi un module numérique	28
Au moins 600 salariés PSH sont montés en compétences numériques	12

Devant le succès de cette première expérience, CHEOPS et l'UNEA ont décidé de poursuivre ce partenariat et le déployer à d'autres départements. Une enquête a été envoyée aux Entreprises Adaptées pour confirmer le besoin des Entreprises Adaptées de mener de telles évaluations et identifier la volumétrie des salariés concernés. Une cinquantaine d'Entreprises Adaptées a répondu qu'elle avait besoin de mettre en place ces évaluations auprès de leurs salariés, représentant environ 1 500 salariés concernés. CHEOPS et l'UNEA ont alors décidé de travailler ensemble sur un plan de déploiement en 2022 pour quelques Entreprises Adaptées dans un premier temps.

FOCUS ACADÉMIE

TAUX DE
SATISFACTION

91%



En 2021, l'ensemble de l'équipe de l'Académie n'aura pas démerité sur différents fronts : la reprise progressive des formations sur sites, la production des premiers modules de E-learning, la diversification progressive des bénéficiaires de notre offre de formations, la certification Qualiopi obtenue sans la moindre suggestion d'amélioration, le lancement du projet de réalisation d'une certification d'encadrants en Entreprise Adaptée, la conception de formations sectorielles plus poussées notamment sur les expérimentations, le début de l'intégration de l'ingénierie pédagogique liée aux 3 Consortiums Inclusifs.

UNE ANNÉE MARQUÉE PAR LA REPRIS DES FORMATIONS EN PRÉSENTIEL

Après avoir connu un développement massif de la formation à distance en un temps record en 2020, l'Académie a su organiser une reprise progressive des formations en présentiel : la première s'est déroulée le 25 janvier 2021 et cette modalité a progressivement été reprise pour représenter 46 % des heures*stagiaires réalisées pendant l'année (versus 54 % à distance). Ce retour progressif à la normale a été concomitant de la réalisation de 3 capsules de E-learning, ayant pour objectifs pédagogiques de savoir ce qu'est une Entreprise Adaptée ainsi que les fondamentaux administratifs et légaux qui accompagnent son fonctionnement, grâce au

précieux concours d'un stagiaire préparant un Master 2 de concepteur/rédacteur digital learning : Emmanuel Delente.

Au cours de l'année, alors que les dirigeant(e)s et encadrant(e)s en Entreprise Adaptée représentent toujours la majorité de nos stagiaires, l'Académie a répondu à de nouveaux besoins exprimés par les fonctions supports des Entreprises Adaptées d'une part (sur la sensibilisation aux différents types de handicap notamment) et par des entreprises classiques d'autre part (sur la démarche inclusive et l'intégration des personnes en situation de handicap).

L'ACADÉMIE UNEA CERTIFIÉE QUALIOP !

La certification Qualiopi est une attestation de qualité des différents processus mis en place par un organisme de formation. Elle existe depuis 2019. D'abord facultative, cette certification est devenue obligatoire à partir du 1^{er} janvier 2022 pour tous les organismes souhaitant continuer à proposer des formations pouvant être financées par des instances publiques. Essentielle, elle requiert un processus qui a été mis en œuvre par l'ensemble de l'équipe de l'Académie à partir

de mars 2021. Le point de départ à cette préparation est la conformité de l'organisme de formation avec le RNQ (Référentiel National Qualité). Il a fallu procéder à la vérification de tous les critères de ce référentiel afin de s'assurer que notre organisme de formation était conforme. Ces critères sont au nombre de 7 :

- L'information effective des clients sur l'ensemble des prestations,

- L'identification précise des objectifs des prestations,
- L'adaptation aux différents publics,
- L'adéquation des moyens pédagogiques et techniques mis en œuvre avec les prestations fournies,
- La qualification et le développement des compétences des personnels chargés des formations,
- L'inscription de l'organisme de formation et des prestataires dans l'environnement professionnel,
- Le recueil des appréciations des publics.

La certification Qualiopi a été obtenue sans aucune non-conformité (même mineure) le 14 octobre 2021 à la suite d'un audit de 1,5 jour.

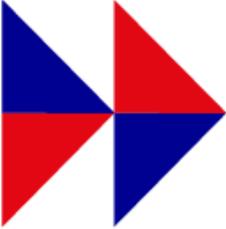
LES DIRIGEANTS ET ENCADRANTS D'ENTREPRISE ADAPTÉE : LE CŒUR DU PUBLIC DE L'ACADÉMIE

Dirigeant(e)s et encadrant(e)s des Entreprises Adaptées ont été depuis mars 2020 très fortement sollicité(e)s et engagé(e)s pour mener de front les transformations induites par la crise sanitaire et économique, ainsi que par la réforme du modèle d'Entreprise Adaptée. Ils/elles sont les vecteurs du changement au sein des Entreprises Adaptées et, à ce titre, doivent maîtriser au mieux le cadre d'intervention des Entreprises Adaptées, les enjeux liés à l'emploi des personnes en situation de handicap, et les moyens d'adapter le fonctionnement de leur entreprise aux handicaps de leurs collaborateurs/collaboratrices. Ils/elles sont avant tout recruté(e)s pour leurs compétences techniques et se forment "sur le tas" au handicap et à la réalité des Entreprises Adaptées. Le métier d'encadrant(e) en Entreprise Adaptée exige une grande polyvalence dans les compétences attendues (techniques, managériales, relationnelles, commerciales, etc.) et la diversité des conditions d'exercices empêche la reconnaissance d'une identité professionnelle spécifique. Des travaux menés en 2021 en partenariat avec le cabinet "Etc Formation" ont permis de formaliser précisément les finalités de l'emploi de l'encadrant(e) de proximité en Entreprise Adaptée, de cerner

les spécificités de son emploi et de faire émerger les blocs d'activités structurant ses missions. Ces travaux permettront dans l'avenir de réaliser un référentiel Emploi-Activités-Compétences-Certification afin de projeter de futur(e)s stagiaires dans l'obtention d'un titre inscrit au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP).

Le développement progressif des compétences de nos stagiaires au fil des années et grâce aux apports de l'Académie a permis d'envisager de nouveaux modules de formation en 2021 et de permettre d'envisager des niveaux supérieurs à certaines de nos formations sectorielles. Ainsi, plusieurs formations sur la mise en œuvre des CDD Tremplin – niveau 2 (à destination d'un public plus aguerri) ont été déployées, permettant davantage de mise en pratique et d'échanges d'expériences entre les participant(e)s.

Enfin, le recrutement d'un responsable de l'ingénierie pédagogique dédiée aux Consortiums a permis d'agrandir l'équipe de l'Académie en intégrant progressivement la modélisation des plans de développement des compétences et les conseils apportées aux membres des Consortiums dans ses activités.

Qualiopi 
processus certifié

 **RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**

DÉVELOPPER, MODERNISER ET PROMOUVOIR LES ENTREPRISES ADAPTÉES

ACCOMPAGNER LES ENTREPRISES ADAPTÉES DANS LEUR DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE

Ces deux dernières années de crise et de réformes ont bousculé le modèle économique des Entreprises Adaptées. Certaines rencontrent des difficultés économiques et cherchent des solutions pour rebondir, d'autres sont en croissance exponentielle (activités boostées par la crise sanitaire, nouveaux marchés...) et, enfin, certaines Entreprises Adaptées connaissent en même temps des difficultés sur certaines activités tout en ayant d'autres activités en pleine expansion.

La réforme de 2018 amène également de nouveaux porteurs de projets à s'intéresser au modèle d'Entreprise Adaptée et à créer de nouvelles Entreprises Adaptées.

La veille sur les mutations des Entreprises Adaptées et de leurs activités, la valorisation de leur savoir-faire auprès des acheteurs

publics et privés, et l'accompagnement de leur développement économique doivent permettre de maintenir le cap vers l'entreprise inclusive.

Les actions mises en œuvre dans le cadre du PIA ont pour ambition de contribuer au changement d'échelle des entreprises adaptées impulsé par la réforme mise en place par l'État, en soutenant notamment le développement des marchés publics réservés et les achats privés auprès des Entreprises Adaptées, et en accompagnant le développement de nouvelles activités et de nouvelles Entreprises Adaptées.

L'accompagnement sur le volet RSE qui n'a pas pu être mis en œuvre en 2020 du fait de la crise a également été mis en standby en 2021, afin de donner la priorité aux autres actions mobilisant les dirigeants (recrutement, formation, développement d'activités).

OBSERVATOIRE DES MÉTIERS ET DES COMPÉTENCES

DYNAMIQUES ET TRAVAUX NATIONAUX

ARTICULER CDD TREMLIN ET CONTRATS EN ALTERNANCE

L'UNEA a élaboré un guide sur l'articulation des CDD Tremplin et des contrats en alternance. Il a été validé par le groupe de travail national "SPE" piloté par la DGEFP comprenant les 3 acteurs du Service Public de l'Emploi (SPE). L'Agefiph a participé à la relecture finale du guide.

Ce guide se veut pédagogique, il aborde notamment :

- La définition des différents contrats,
- Les éléments de choix entre les contrats,
- La description des contrats,
- L'articulation possible entre les CDD Tremplin et les contrats d'apprentissage et de professionnalisation,
- Le récapitulatif des aides mobilisables,
- Les acteurs de l'alternance,
- Les partenaires mobilisables.

En complément de ce guide, la DGEFP a demandé à l'ASP de mettre à jour le guide utilisateur d'EA2 pour bien expliquer comment gérer un contrat en alternance dans l'extranet de déclaration des aides au poste.

Cette démarche a commencé à prendre son essor en 2021. Elle permet à la fois de faire émerger de nouvelles opportunités économiques pour les Entreprises Adaptées

(mais aussi des ESAT et Entreprises d'Insertion) et constitue un réel support pour l'emploi et la montée en compétences des salariés en situation de handicap.

FOCUS

RÉFÉRENTIELS MÉTIERS « COUTURE » (OPÉRATEUR DE CONFECTION (H/F), ENCADRANT D'ATELIER TEXTILE (H/F))

En avril 2021, à la suite du recrutement de la chargée de projet et du responsable de l'ingénierie de formation, l'équipe de l'UNEA dédiée au Consortium Textile réalisait un diagnostic social sur les besoins en recrutement et en formation. Il s'agissait d'initier l'accompagnement du développement de la filière textile au sein des Entreprises Adaptées pour les mettre en capacité de répondre à différents appels d'offres, notamment à celui concernant la production des kits maternité en décembre 2021.

Confrontée à la pénurie de candidat(e)s et à la difficulté des Entreprises Adaptées à recruter des salarié(e)s qualifiés en matière de confection textile, l'UNEA a élaboré une synthèse des fiches de postes d'opérateur/opératrice en confection textile et de responsable couture/encadrant d'atelier textile. Ceci a constitué une première étape de construction d'un référentiel emploi-activités-compétences permettant de concevoir en parallèle un référentiel de formation, support du déploiement du plan de développement des compétences auprès des salarié(e)s en poste.

L'approche de nouveaux marchés et la montée en gamme concomitante des gestes techniques (les masques à partir de 2020, le kit maternité à partir de 2022, les sacs avec différents niveaux de complexité et les tee-shirts prochainement) ouvrent certaines perspectives de développement : mobiliser dans les territoires les acteurs de recrutement, identifier les ressources formatives (organismes de formation sensibilisés à la notion d'accessibilité de la pédagogie et compétents sur le plan technique, identifier au sein des Entreprises Adaptées les formateurs/formatrices compétent(e)s), accompagner le développement des compétences des encadrants de proximité, en particulier sur le sujet de la transmission des savoirs et savoir-faire, développer un partenariat avec l'AFPA, etc.

L'ensemble des projets en cours permettra d'élaborer un référentiel métier constituant une base solide de référence ouvrant la voie à plus d'efficacité (dans le recrutement et la formation) mais également aux projets de certification et plus particulièrement à la capacité ouverte aux salarié(e)s de démontrer leurs compétences dans le cadre de leurs projets professionnels personnels.

TRAVAUX RÉGIONAUX

ÉTUDE PROSPECTIVE SUR LES OPPORTUNITÉS D'EMPLOIS EN ENTREPRISE ADAPTÉE LIÉS AUX « ESPACES VERTS DU FUTUR »

Le secteur de l'aménagement et de l'entretien des espaces verts est fortement représenté au sein des Entreprises Adaptées : 38 % d'entre

elles, au niveau national, développent des prestations de services dans ce domaine. Les espaces verts sont encore plus présents dans

le territoire des Hauts-de-France qui compte au total 70 Entreprises Adaptées, dont près de 60 % sont positionnées sur des activités d'aménagement et d'entretien des espaces verts. Il s'agit donc d'un secteur pourvoyeur d'emplois pour les personnes en situation de handicap, mais en mutation, nécessitant des évolutions de compétences, et confronté à des difficultés de recrutement.

C'est pourquoi l'UNEA Hauts-de-France a souhaité lancer une démarche prospective sur cette filière. En 2020, une première réponse à un appel à projets « MUTEKO » de la DIRECCTE Hauts-de-France a permis de mobiliser des fonds pour lancer un Contrat d'Etude Prospective (CEP) « emploi-compétences ». D'autres partenaires sont en cours de mobilisation pour mener à bien cette démarche prospective sectorielle.

Ce projet vise à répondre à trois objectifs :

- 1) Identifier les différents facteurs impactant le secteur des espaces verts et les mutations à prévoir dans les années futures.
- 2) Modéliser, avec les partenaires du projet, un "espace vert du futur" : quelles en sont les composantes pour en faire un espace vert résilient ? Quelles solutions pour augmenter la place du végétal et désimperméabiliser les sols en ville ? Comment rafraîchir les espaces face aux phénomènes d'îlots de chaleur ? Comment les rendre plus résilients face au risque d'inondations ? Comment réintroduire des végétaux comestibles et redonner de la place à la faune, etc. ?
- 3) Mesurer les impacts « emploi-compétences » des mutations observées dans le secteur des espaces verts et les potentiels de création d'activités et d'emplois en Entreprise Adaptée (production de référentiels métiers et compétences).

L'année 2021 a été principalement consacrée à l'ingénierie de projet pour faire aboutir le projet (mobilisation de partenaires financiers et experts, définition du cahier des charges de l'étude, mobilisation d'Entreprises Adaptées « cheffes de file » pour les associer au pilotage de la démarche en tant qu'expert du secteur d'activité, repérage de consultants en vue de la diffusion de l'appel à candidatures, etc.

Deux appels à projets repérés pouvant venir en soutien de la démarche (ADEME / Fondation de France) ont été repérés. Les candidatures de l'UNEA n'ont pas été retenues.

Ce projet évolue au fil du temps et selon les opportunités de partenariats mais le lancement de la démarche devrait être effectué au premier semestre 2022 (selon réponses aux appels à projets financement).

VEILLE STRATÉGIQUE ET JURIDIQUE

L'action de veille stratégique et juridique, dont l'importance s'était considérablement renforcée en 2020 avec l'état d'urgence sanitaire a elle aussi évolué en 2021. Si l'évolution des réglementations sanitaires fut moins mouvementée qu'en 2020, elle a cependant continué à être soumise à des mises à jour régulières. Sur la même période, la poursuite du déploiement des expérimentations (CDD Tremplin et Entreprise Adaptée de Travail Temporaire) a

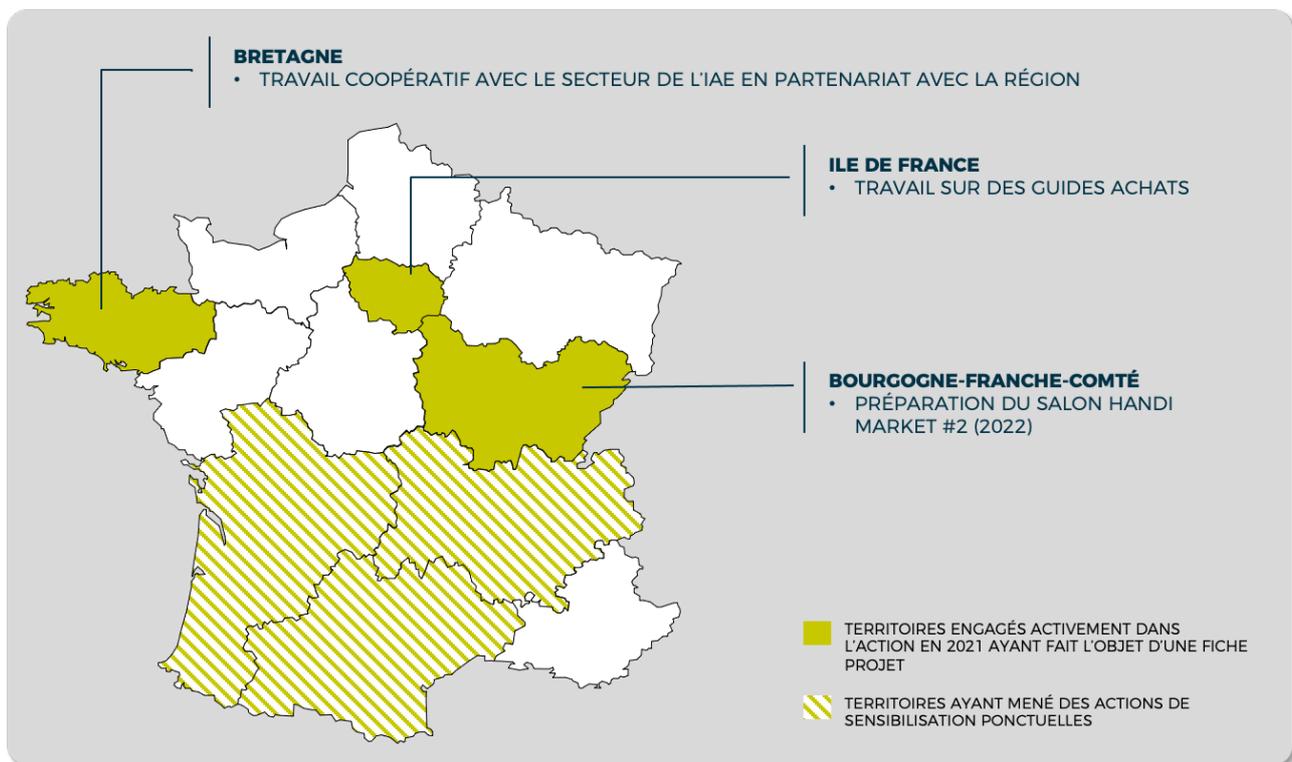
généralisé un nombre croissant de questionnements de la part du réseau.

En interne, l'UNEA organise désormais tous les lundis matin un point de questions/réponses juridiques et réglementaires permettant de consolider la remontée des questions du réseau et d'y apporter ensuite des réponses ou de solliciter les services de l'État pour trancher certains points portant à interprétation.

30 AOÛT	25 OCTOBRE
06 SEPTEMBRE	08 NOVEMBRE
27 SEPTEMBRE	15 NOVEMBRE
04 OCTOBRE	22 NOVEMBRE
11 OCTOBRE	06 DÉCEMBRE
18 OCTOBRE	13 DÉCEMBRE

Figure 3- Recensement des réunions questions/réponses juridiques et règlementaires

FAVORISER LE RECOURS AUX ACHATS RESPONSABLES



Le contexte sanitaire a continué à perturber le travail de sensibilisation et de formation des donneurs d'ordres tout comme il n'a pas favorisé les rencontres avec ceux-ci. Toutefois, des travaux et échanges ont pu continuer à être menés. Ce fut le cas notamment :

- En Occitanie avec Coventis, le Club BtoB Achats engagés la métropole de Toulouse (dans le cadre de la mise en place de son schéma des achats socialement responsables),
- Toujours en Occitanie avec le service achat de la Région,
- En Nouvelle-Aquitaine, avec la ville de Bordeaux,
- En Auvergne-Rhône-Alpes, avec la nouvelle édition des assises de l'achat public et les rencontres « Lyon pacte PME ».

BRETAGNE

TRAVAIL COOPÉRATIF AVEC LE SECTEUR DE L'IAE

La Région Bretagne a pour objectif de développer l'accès à la commande publique par les entreprises de l'Économie Sociale et Solidaire en général et les Entreprises d'insertion et les Entreprises Adaptées en particulier.

Une première convention a été signée avec la Fédération des Entreprises d'Insertion et l'UNEA sur la période 2019 -2020. Des premières actions ont été menées. L'année 2020 Covid a néanmoins retardé certaines opérations. La seconde convention a été signée le 19 mai 2020 pour la période 2020 2021 dans le but de passer à une seconde étape et favoriser des actions plus opérationnelles à

destination des acheteurs de la Région et des adhérents de nos deux réseaux respectifs. Celles-ci, ont abouti aux résultats suivants :

Actions de sensibilisation	8 opérations
Acheteurs publics et privés sensibilisés	<p>Résultats : 3 directions de l'achat à la Région Bretagne formées et sensibilisées aux Entreprises Adaptées (et aux EI) : la direction liée aux équipements des lycées, la direction Déchets et Économie circulaire, la direction des Moyens généraux + les 2 responsables sur les achats responsables.</p> <p>Résultats : 4 acheteurs des Armées formés et sensibilisés</p>

ÎLE-DE-FRANCE

FAVORISER LE RECOURS AUX ACHATS RESPONSABLES PUBLICS ET PRIVÉS

Dans le cadre des JO et JOP 2024, l'association *Les Canaux* a été mandatée par le comité *Paris 2024* pour accompagner les acheteurs publics de la *Solideo* et de *Paris 2024* dans les objectifs d'achats responsables qu'ils se sont fixés.

En Île-de-France, un travail a été engagé pour rédiger des « cahiers d'impact ». L'UNEA a apporté sa contribution pour deux d'entre eux :

- Cahier d'impact Handicap,
- Cahier d'impact Gestion des Déchets.

Ces cahiers ont pour objectif de permettre aux acheteurs publics de mieux connaître les acteurs du territoire pouvant intervenir. Leur rédaction s'est construite sur une analyse effectuée en suivant une méthodologie basée sur 3 critères :

- La capacité : évalue la stabilité économique et financière d'un secteur/groupe d'acteurs donnés, mais également sa faculté à changer d'échelle à moyen terme,
- La diversité : évalue la multiplicité des tailles et les statuts juridiques présents sur un secteur, en plus d'intégrer une notion territoriale nationale (voire internationale pour les services médicaux ou autres),
- La maturité : met l'accent sur les critères non-économiques objectifs comme l'ancienneté, les références, les clients, le niveau de concurrence intra-ESS par rapport à l'économie traditionnelle.

L'objectif est d'obtenir un indicateur de performance globale. Celui-ci est la somme des trois critères et constitue un indicateur de performance en pourcentage, qui atteste (ou non) d'un positionnement propice des acteurs du handicap pour une famille d'achat donnée.

Résultats obtenus

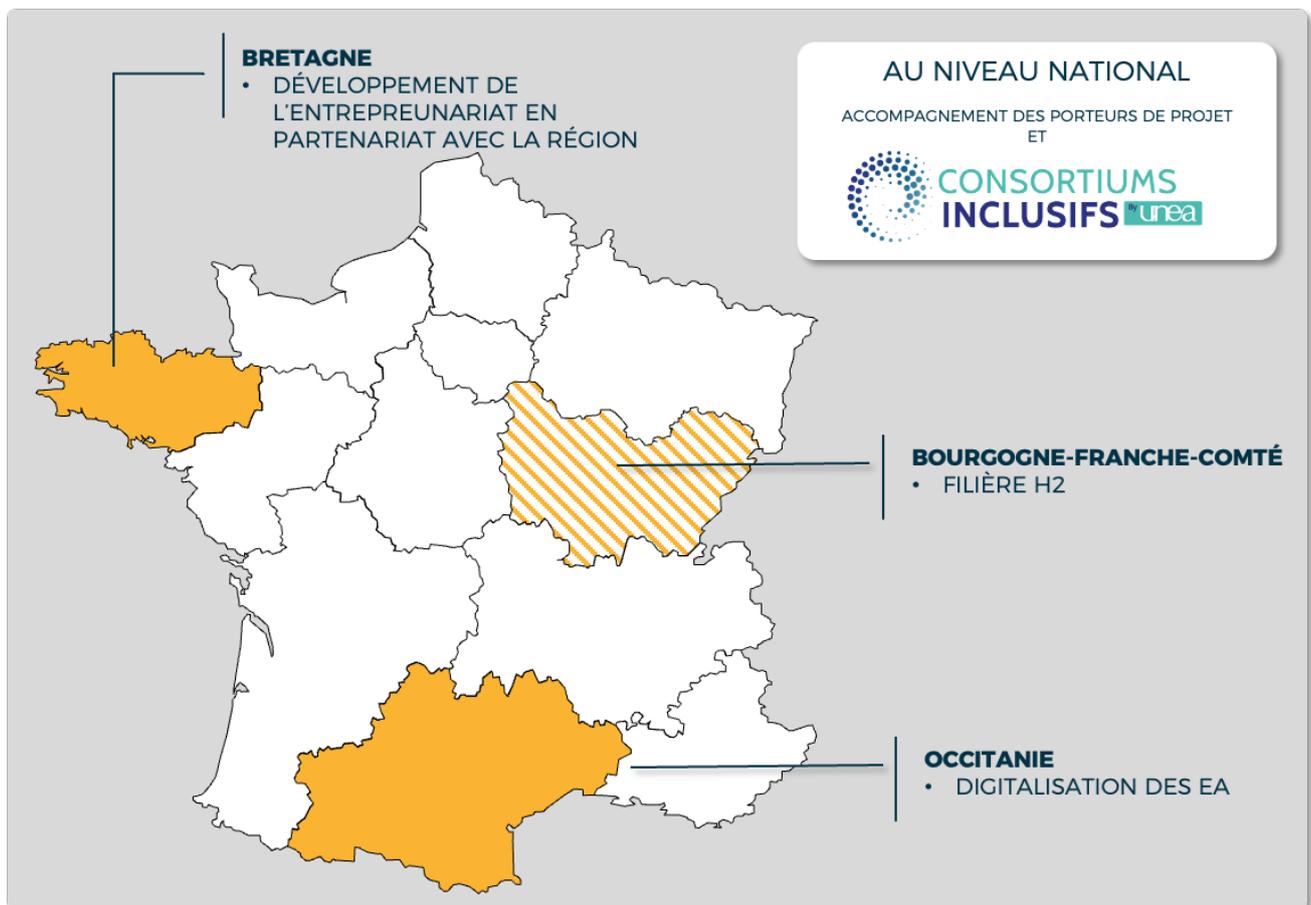
	OBJECTIF	QUANTI À DATE	ECCART	% À DATE	2018	2019	2020	2021
Actions de sensibilisation ou de formation en direction des Entreprises Adaptées et auprès des acteurs de l'achat responsable	40	84	44	210%	7	58	9	10
Nombre d'acheteurs publics et privés sensibilisés	200	874	674	437%	88	559	215	12

ACCOMPAGNER LE DÉVELOPPEMENT STRATÉGIQUE DES ENTREPRISES ADAPTÉES

Pour accompagner le développement stratégique des Entreprises Adaptées, l'action autour de l'accompagnement à la digitalisation des Entreprises Adaptées a pu se poursuivre, tandis que le contexte de 2021 n'a pas permis de relancer une dynamique en région Grand Est. En Bretagne, une action de développement de l'entrepreneuriat a pu être engagée, sous l'impulsion du conseil régional. Citons enfin la tenue en Bourgogne-Franche-Comté d'un webinaire de sensibilisation sur la chaîne de valeur de la filière Hydrogène à destination des Entreprises Adaptées du secteur de l'automobile ; celles-ci s'engageant dans une réflexion sur la mutation de leur secteur.

Au niveau national, deux démarches se sont structurées et amplifiées en 2021 :

- La sensibilisation et l'accompagnement / formation des porteurs de projets (ce dernier point n'est pas valorisé dans ce bilan mais l'est au titre d'un autre programme),
- Le déploiement des Consortiums Inclusifs (mise en œuvre opérationnelle des éléments repérés dans le cadre de l'observatoire des métiers et des compétences).



OCCITANIE

DIAGNOSTIC ET ACCOMPAGNEMENT DES ENTREPRISES ADAPTÉES DANS LEUR DIGITALISATION

Le numérique et la digitalisation ont pris aujourd'hui une place importante dans la vie des entreprises. Les Entreprises Adaptées souhaitent, comme toutes entreprises, gagner en visibilité, mobiliser de nouveaux financements, optimiser leurs process internes et imaginer de nouveaux modèles de développement.

La crise du Covid 19, avec le confinement, a nécessité une réorganisation des Entreprises Adaptées tant au niveau des relations commerciales, qu'au niveau des relations humaines (mise en place de plateformes de commercialisation via les Drive, d'une communication via les outils numériques et les réseaux sociaux à destination de tous les salariés, et notamment les salariés fragiles, en situation de handicap, en télétravail et/ou activité partielle...).

Ce projet, initié en 2020, vise à accompagner les Entreprises Adaptées dans leur digitalisation, accélérateur de leur compétitivité, vecteur de la montée en compétences et créateur de nouvelles opportunités d'emploi pour les personnes en situation de handicap. Ce projet se décline en 2 parties :

- Un diagnostic digital des Entreprises Adaptées (maturité numérique, état d'avancement numérique de l'organisation : relation client, e-réputation, formation, pilotage de l'activité, gestion et management des RH...),
- Suivi d'actions d'accompagnement dans la mise en œuvre du plan d'actions d'acculturation des dirigeants et équipes, mise en place d'outils numériques et digitaux, montée en compétences de salariés, formation, recrutement de personnes en situation de handicap sans emploi...).

Comme pour les autres projets d'accompagnement collectifs, celui-ci a confirmé la difficulté à mobiliser les Entreprises Adaptées sur du long terme. Seules 4 Entreprises Adaptées se sont inscrites sur le projet et ont pu effectuer un travail de fond à la fois collectif et individuel. Les actions qu'ils ont commencées à mettre en œuvre sont ambitieuses et montrent un réel besoin pour les Entreprises Adaptées, comme pour beaucoup d'entreprises, d'être accompagnées sur le sujet de leur stratégie digitale.

BRETAGNE

DÉVELOPPER L'ENTREPREUNARIAT

Partant du constat suivant :

- L'hétérogénéité des Entreprises Adaptées constitue une richesse avec une offre très variée pour l'emploi des personnes en situation de handicap. C'est aussi une faiblesse de « visibilité » et de « lisibilité » auprès des acteurs économiques...
- Certaines Entreprises Adaptées du territoire ont été fragilisées économiquement ces dernières années (mutations économiques de leur secteur et/ou bassin d'activité, délocalisations, baisses plus ou moins

importantes des subventions, etc.). Elles doivent donc faire évoluer leur modèle économique pour assurer la pérennité de leurs emplois,

- Le nouveau cadre des Entreprises Adaptées et les ambitions qu'il porte amène les Entreprises Adaptées, quelques soient leurs situations économiques, à interroger leur modèle pour envisager le changement d'échelle,
- Des porteurs de projet se manifestent de plus en plus pour créer des Entreprises Adaptées.

De plus, s'appuyant sur la volonté de la Région Bretagne de soutenir l'émergence et le développement de l'entrepreneuriat adapté, l'UNEA a engagé en 2021 une démarche d'accompagnement des Entreprises Adaptées de la région et des porteurs de projet. Cette action a pour objectifs de :

- Faciliter la création de nouvelles Entreprises Adaptées en Bretagne (tester le process "Start EA" proposé au national aux services

de l'État),

- Identifier et accompagner les projets de développement et de croissance en proposant des accompagnements collectifs ou individuels,
- Identifier et accompagner les projets de nouvelles activités en proposant des accompagnements collectifs ou individuels,
- Accompagner les expérimentations sur le territoire (EATT, CDD Tremplin).

Le détail des accompagnements mis en œuvre est décrit dans la fiche projet. En synthèse, cette action a abouti aux résultats suivants :

Nombre d'Entreprises Adaptées conseillées et accompagnées	3
Nombre de porteurs de projets rencontrés et sensibilisés	10
Nombre de porteurs de projets conseillés et accompagnés	5

INFORMER ET ACCOMPAGNER

LES PORTEURS DE PROJET

Pour répondre à toutes les questions que peuvent se poser les porteurs de projets sur les Entreprises Adaptées, l'UNEA a mis en place une série de rendez-vous sous forme de webinaires de 2h. Ces rencontres, limitées à 12 participants, visent à faire découvrir le modèle d'Entreprise Adaptée, vérifier l'adéquation entre les projets et le modèle des Entreprises Adaptées et de poser les bases pour construire les prochaines étapes de leurs parcours de création d'Entreprise Adaptée.

A l'issue de 10 webinaires de sensibilisation à la création d'Entreprise Adaptée, une promotion de 12 porteurs individuels ou collectifs a vu le jour en 2021 pour suivre une formation sectorielle sur 12 demi-journées (action hors PIA). 2 projets ont déjà obtenu leur agrément Entreprise Adaptée.

DATE DU WEBINAIRE	NOMBRE DE PARTICIPANTS INSCRITS
29 janvier	16
12 février	15
20 mai	15
17 juin	16
02 juillet	12
13 juillet	12
08 septembre	15
27 septembre	15
17 décembre	13
TOTAL	129

LES CONSORTIUMS INCLUSIFS

BY UNEA

Sur la base des travaux décrits dans le chapitre consacré à l'Observatoire des Métiers et des Compétences, l'UNEA s'est engagé dans la mise en œuvre opérationnelle des Consortiums Inclusifs, et en particulier avec les Entreprises membres des Consortiums Textile (91 ateliers) et Numérique (70 entreprises).

Ensemble, Entreprises Adaptées, ESAT, SIAE, se sont regroupées en un Consortium Inclusif d'ampleur nationale, animé par l'UNEA. Le contexte économique et la nécessité d'accompagner plus activement le changement d'échelle des Entreprises

Adaptées a clairement amené l'UNEA à compléter son offre de service pour être engagée plus activement dans le développement économique de ces adhérents. Son offre de service qui s'articulait notamment sur le triptyque « sensibilisation », « formation » et « conseil et accompagnement » s'est, avec les Consortiums, enrichi d'une offre « développement des coopérations » permettant aux Entreprises Adaptées d'accéder à des marchés nationaux et donc d'entrer dans des démarches de développement économique et d'emploi plus ambitieuses.

Le Consortium Textile

Le Consortium Textile a trouvé son origine dès le début de la crise sanitaire en 2020, lorsque de nombreuses activités des Entreprises Sociales Inclusives étaient mises en péril. De cette crise est née l'opportunité de développer de nouvelles activités dont la confection en urgence de millions de masques lavables sur le territoire français.

Le premier marché structurant a été l'Appel d'Offres Public remporté par le Consortium Textile pour la fabrication de masques en tissu. Il peut être décrit ainsi :

Opportunité de marché :

- Création de l'activité confection pour certaines structures,
- Maintien de l'activité couture et de l'emploi pour les Entreprises Adaptées ayant déjà cette activité : sinon délocalisation vers des pays à bas coût ou vers les entreprises traditionnelles,
 - Recrutement et plan de développement des compétences des personnes n'ayant pas d'expertise en couture,
 - Bases de compétence/savoir-faire acquis pour la confection des masques : compétences qui seront ensuite valorisées et utilisées pour la confection de nouveaux produits (cabas de courses, bavoirs, sacs, T-shirts...),
 - Découverte du métier d'opérateur de confection par des publics novices : susciter des vocations,
 - Organisation et structuration des lignes de production pour chaque étape de confection : organisation du travail, adaptation au poste...
 - Création d'un premier GME (Groupement Momentané d'Entreprises) : base apprenante pour les futurs GME : bases juridiques, rôle du mandataire et des membres...

Méthode employée

- Publication de l'Appel à Manifestation d'Intérêt par l'UNEA auprès des Entreprises Adaptées pour connaître leur engagement ou non sur le marché des masques,

- Pilotage et coordination du GME par l'UNEA : organiser la communication du mandataire envers les membres du GME : Comités de Pilotage, avancement de la réalisation du marché, éléments financiers...).

Résultats

Quantités de masques confectionnée par 36 ateliers	6 millions de masques de mars 2021 à fin novembre 2021
Chiffre d'affaires pour les Entreprises Adaptées	5 040 000 euros
Nombres de ETP mobilisés par mois (Emplois Equivalent Temps Plein)	Environ 200 personnes

Ce premier marché a été le support pour la mise en place d'un plan de formation et de développement des compétences pour les personnes qui n'avaient pas de qualification en couture. L'acquisition de compétences/savoir-faire niveau "masque" vont permettre de confectionner d'autres produits plus complexes (par exemple : turbulette, bavoir, cabas de courses et sacs plus élaborés, etc.).

Perspectives sur lesquelles cela pourrait ouvrir :

La poursuite du marché des masques en 2022 devrait déboucher sur la production de 10 millions de masques pour le lot Handicap et pour le lot Insertion, de 12 millions. Il permet d'inscrire dans la durée ces activités.

Ce marché réussi constitue une référence pour les acheteurs privés ou publics : cela devrait permettre de renforcer leur confiance dans les savoir-faire du Consortium Textile pour les futurs marchés pour 2022 (kits maternité - turbulettes, sacs, bavoirs-, T-shirts, cabas de courses...).

Le Consortium Numérique

Une enquête a été lancée au dernier semestre 2021. Elle avait pour but de mieux connaître les Entreprises Adaptées du Consortium Numérique, d'acquérir une vue d'ensemble et aussi plus détaillée des activités et savoir-faire numériques des entreprises ; afin de mieux calibrer les actions et d'être réactifs, précis dans les réponses aux appels d'offres.

Les informations générales et sur les activités ont été concaténées dans un fichier global qui sert de référence au Consortium Numérique. Cela a permis de recenser les ambitions de croissance sur les activités informatiques cibles du Consortium Numérique (Support informatique, Centre d'appels, Réemploi de matériel informatique) de chaque structure, leur empreinte actuelle sur ces activités et leurs maturités.

Ce travail de recensement a également permis de mettre en évidence les activités annexes, dites « pépites » qui permettront de proposer des services additionnels et de coordonner des synergies. C'est donc sur la base de ces éléments qu'un plan d'action sera déployé en 2022 à la fois pour favoriser le sourcing et le recrutement puis pour généraliser un plan de formation et de développement des compétences des salariés des membres du Consortium.

Une étude quantitative et qualitative prévue durant le premier semestre 2022 complètera ce travail d'analyse.

LES DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT DE DROIT COMMUN

Les Entreprises Adaptées ont accès à des dispositifs de droit commun et des dispositifs fléchés vers les structures de l'Economie Sociale et Solidaire. 4 structures bretonnes ont pu ainsi mobiliser le DLA et le DASESS sur différentes thématiques (stratégie, diversification, organisation interne, développement). France Active Bretagne a été un des partenaires sur ces actions.

DYNAMISER LE RÉSEAU ET LES COOPÉRATIONS

Dynamiser les initiatives territoriales en faveur de l'inclusion des TH

Laboratoires d'innovations sociales, managériales et économiques, elles doivent pouvoir valoriser les métiers qu'elles proposent et les efforts de professionnalisation qu'elles effectuent depuis de nombreuses années. Pourtant, les Entreprises Adaptées souffrent d'un manque de visibilité auprès du grand public, des donneurs d'ordres et des acteurs institutionnels. Souvent confondues avec les structures du médico-social (ESAT), elles ont du mal à se faire entendre comme un véritable outil d'inclusion pour les personnes handicapées qu'elles salarient.

Depuis quatre ans maintenant, un réseau de chargés de missions implanté dans les territoires sensibilise et promeut l'ensemble des parties prenantes locales à ce modèle. Ils contribuent ainsi à partager les innovations développées en Entreprise Adaptée, garantes d'une activité économique source d'emploi non délocalisable.

La mise en œuvre d'un programme stratégique tel que celui présenté dans le cadre de ce PIA pour le secteur adapté, couvrant l'ensemble du territoire national sur une durée de 5 ans nécessite une coordination et une communication spécifique, au regard des enjeux, objectifs, acteurs impliqués et moyens mobilisés.

FAVORISER LA RECONNAISSANCE DES ENTREPRISES ADAPTÉES

Comme en 2020, les actions de promotion des Entreprises Adaptées menées par l'UNEA se sont déployées avec comme cibles :

- Les acteurs du Service Public de l'Emploi (et au-delà, l'ensemble des acteurs permettant de diversifier le sourcing des Entreprises Adaptées),
- Les acteurs économiques et en particulier les acheteurs publics et privés. A noter en 2021 un travail spécifiquement engagé auprès des clubs et réseaux de dirigeants et de responsables RH afin de commencer à leur faire connaître les possibilités de sourcing auprès des Entreprises Adaptées (sorties des salariés en CDD Tremplin ou EATT),
- Les acteurs institutionnels et décideurs politiques.

LES ACTIONS DE PROMOTION À DESTINATION DES ACTEURS DU SPE

Sans revenir dans le détail de ces actions (webinaires de sensibilisation, mises à jour des annuaires EA/SPE, etc.) présentées dans le bilan de l'action 1.1, il convient cependant de noter qu'il reste encore du chemin à parcourir. A titre d'exemple, lorsque l'on questionne les conseillers SPE sur leur représentation du rôle de l'Entreprise Adaptée, on obtient des pourcentages de réponse diamétralement opposées à celles des dirigeants d'Entreprises Adaptées. Ces problèmes d'image et de perception peuvent permettre de comprendre en partie les difficultés de collaboration qui peuvent exister entre nos réseaux.

LES ACTIONS DE PROMOTION À DESTINATION DES ACTEURS ÉCONOMIQUES

Les acheteurs publics et privés

Au-delà des actions événementielles décrites dans le bilan de l'action 4.3, la priorité en matière de communication en 2021 s'axa particulièrement autour des Consortiums Inclusifs. Une première gamme d'outil de communication et de promotion fut éditée et les Consortiums Inclusifs constituèrent la thématique retenue pour la présence de l'UNEA lors de l'édition 2021 de l'Inclusiv'Day.



Focus sur Les travaux engagés avec le réseau RRH de l'Agefiph

Le Réseau Référents Handicap (RRH) est animé par l'Agefiph dans toutes les régions y compris dans les territoires d'outre-mer. Il s'adresse aux employeurs qui souhaitent partager leur expérience avec d'autres référents handicap, rencontrer d'autres employeurs du même secteur d'activité que le leur ou trouver des sources d'inspiration pour mener des actions en faveur de l'emploi des personnes handicapées.

Il est apparu que ces réseaux régionaux de PME, ETI et grands groupes connaissaient mal

les Entreprises Adaptées et encore moins les possibilités de collaborations avec elle, qu'elles soient économiques ou comme source de recrutement de personnes en situation de handicap (en sortie de CDD Tremplin).

C'est dans ce cadre que des collaborations entre l'UNEA et l'Agefiph ont permis d'organiser des temps de travail ainsi que des rencontres digitales en Île-de-France, Grand Est, à la Réunion, Bretagne, Pays de Loire ou encore Auvergne-Rhône-Alpes.

ACTIONS DE PROMOTION AUPRÈS DES ACTEURS INSTITUTIONNELS ET DÉCIDEURS POLITIQUES

En 2021, 25 actions de valorisation ont été recensées et sont présentées en annexe.

	OBJECTIF	QUANTI À DATE	ECCART	% À DATE	2018	2019	2020	2021
Actions de valorisation par an : visites d'Entreprises Adaptées par des personnalités, création de supports de communication, articles...	60	50	-10	83%	9	12	4	25

CARTOGRAPHIE DES ACTIVITÉS DES ENTREPRISES ADAPTÉES – ÉDITION 2021

Comme chaque année, la cartographie des 22 principales filières des Entreprises Adaptées a été mise à jour. Elle coexiste avec l'annuaire en ligne du site www.unea.fr.

ACCOMPAGNER LES INNOVATIONS ET BONNES PRATIQUES TERRITORIALES

Le contexte sanitaire a, une fois encore, contraint à faire évoluer la méthodologie de travail envisagée. Le séminaire mensuel qui rassemblait l'ensemble des chargés de mission s'est donc transformé en une réunion hebdomadaire le jeudi matin. Celle-ci permet de faciliter les remontées d'information, l'avancée des projets et d'analyser les pratiques sur les territoires pour les essaimer dans les autres territoires.

De la même façon, les journées régionales qui, chaque semestre rassemblaient l'ensemble des dirigeants d'Entreprises Adaptées de chaque région ont évolué en des rencontres digitales mensuelles ou trimestrielles selon les territoires. Elles ont, en 2021, permis de maintenir le lien avec eux, d'identifier leurs problématiques et de leur apporter réponses et accompagnement. Si la fréquence a été allongée et le contenu modifié, le principe de ces réunions a donc été maintenu.

LES « JOURNÉES RÉGIONALES »



Entre le 10 octobre et le 23 novembre, 289 dirigeants d'Entreprises Adaptées ont pu se réunir à nouveau en présentiel lors de 17 réunions régionales. Ces rencontres furent à nouveau l'occasion de partager avec eux

l'avancée des grands projets nationaux et leurs déclinaisons territoriales ainsi que d'échanger sur leurs besoins et partager leurs bonnes pratiques.

LE SÉMINAIRE DE L'UNEA

Après de multiples reports liés aux restrictions imposées par la crise sanitaire, après des débuts de travaux qui datent de plus d'un an, 51 délégués régionaux, administrateurs nationaux et membres de l'équipe opérationnelle (dont les chargés de mission) ont pu se rencontrer physiquement et échanger, partager leurs pratiques et expériences, collaborer lors du séminaire annuel de l'UNEA les mercredi 15 septembre

et jeudi 16 septembre 2021 qui regroupa les administrateurs, délégués régionaux et salariés de notre association.

Ce séminaire a notamment été consacré à la question du développement des relations et collaborations avec l'écosystème (notamment économique et emploi) ainsi que la question de la dynamisation du réseau des Entreprises Adaptées dans les territoires.

LES SÉMINAIRES DES CHARGÉS DE MISSION

Pour faciliter les échanges et analyses de pratiques entre les territoires, l'UNEA a fait évoluer son organisation et l'animation de son réseau de bénévoles en fonction des contraintes et pratiques nées avec la pandémie. D'une logique de séminaires mensuels en présentiel, l'UNEA a poursuivi sa digitalisation entamée en 2020.

Ainsi, en 2020 ont été institutionnalisées des réunions d'équipes tous les jeudis afin d'aborder une fois par mois les séquences suivantes :

- Coordination et suivi du déploiement du PIA
- Point et échanges sur le déploiement des formations
- Partage d'expérience et retours sur les innovations territoriales

En complément, deux séminaires ont cependant pu être maintenus, en présentiel, en juin et septembre.



COOPÉRATION EUROPÉENNE

Innov'IE, Innovative Management of skills and training within Inclusive Enterprises (Gestion innovante des compétences et des formations au sein des Entreprises Inclusives) est un projet destiné à l'élaboration conjointe d'outils et méthodes innovants et adaptés, visant à améliorer les compétences des travailleurs en situation de handicap et de dirigeants-encadrants des entreprises inclusives afin de favoriser l'accès à la formation et à l'emploi des travailleurs en situation de handicap.

Ce projet qui a démarré le 16 octobre 2018 et s'est terminé le 1^{er} juillet 2021 provient d'un partenariat entre 5 organismes :

- UNEA, l'Union Nationale des Entreprises Adaptées en France
- BAG IF, l'association fédérale des Entreprises Inclusives en Allemagne
- CONACEE, Confédération Nationale de Centres Spéciaux d'Emploi en Espagne
- Eweta, la Fédération Wallonne des Entreprises de Travail Adapté en Belgique (Wallonie).
- FAF

Fortes de leur expérience sur le terrain, les fédérations ont émis les constats suivants :

- Le faible niveau de qualification des TSH accentue l'écart entre leur niveau de compétences et celui demandé par le marché,
- Les programmes de montée en compétences des TSH doivent prendre en compte leur rythme d'apprentissage et leurs besoins d'accompagnement,
- Il y a un grand besoin en termes de formation de managers de tous les niveaux pour apprendre à configurer un environnement inclusif.

Les objectifs opérationnels du projet sont de favoriser l'inclusion professionnelle des TSH par l'approche des compétences, renforcer l'accès et la capacité d'apprentissage des TSH au sein des EI, réduire les disparités dans l'acquisition des compétences en fournissant une méthodologie adaptée, adapter les compétences aux besoins de marché par une ingénierie fine de référentiel métiers/compétences, permettre l'émergence de formations sur la base d'une approche orientée compétence, doter les managers des EI des compétences managériales liées à un environnement inclusif.

De ce projet a abouti :

- L'élaboration d'un état des lieux permettant d'analyser la situation des Entreprises Inclusives des pays partenaires, de partager des expertises, d'identifier des éventuelles applications communes au niveau européen et/ou des orientations pour les dispositifs nationaux.
- L'élaboration d'un référentiel métiers/compétences adapté au secteur du handicap,
- L'élaboration d'un référentiel métiers/compétences managériales pour la création d'un environnement inclusif.

L'ensemble de ces éléments est téléchargeable sur le site : www.project-innovie.eu .

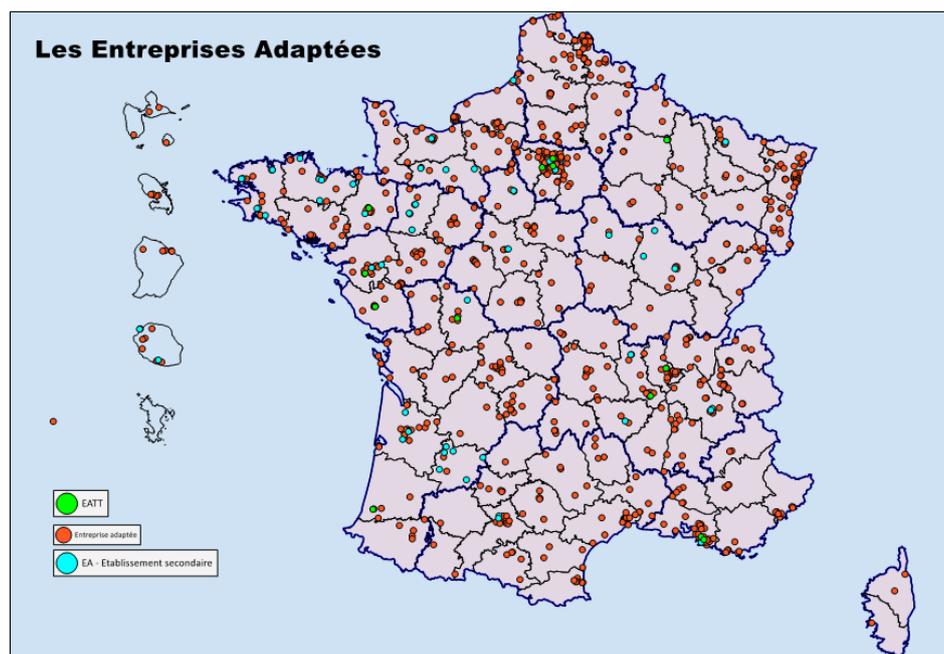
Le projet s'est terminé le 1^{er} juillet 2021 par un événement de dissémination avec la participation des membres d'EUCIE de 9h à 11h et une session ouverte à tous publics de 11h à 13h.

LES ENTREPRISES ADAPTÉES

RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE DES ENTREPRISES ADAPTÉES

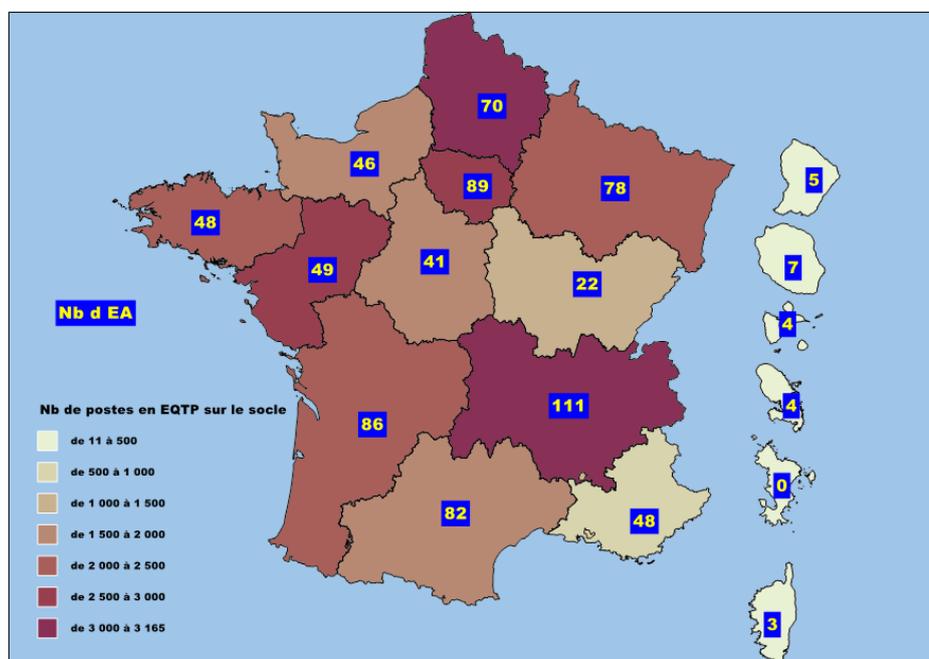
Des Entreprises Adaptées présentes sur tous les départements.

Les Entreprises Adaptées sont présentes sur l'ensemble des départements Français et dans les territoires ultramarins. Un projet de création d'Entreprise Adaptée est en cours d'instruction sur le territoire de Mayotte, seul territoire non couvert aujourd'hui.

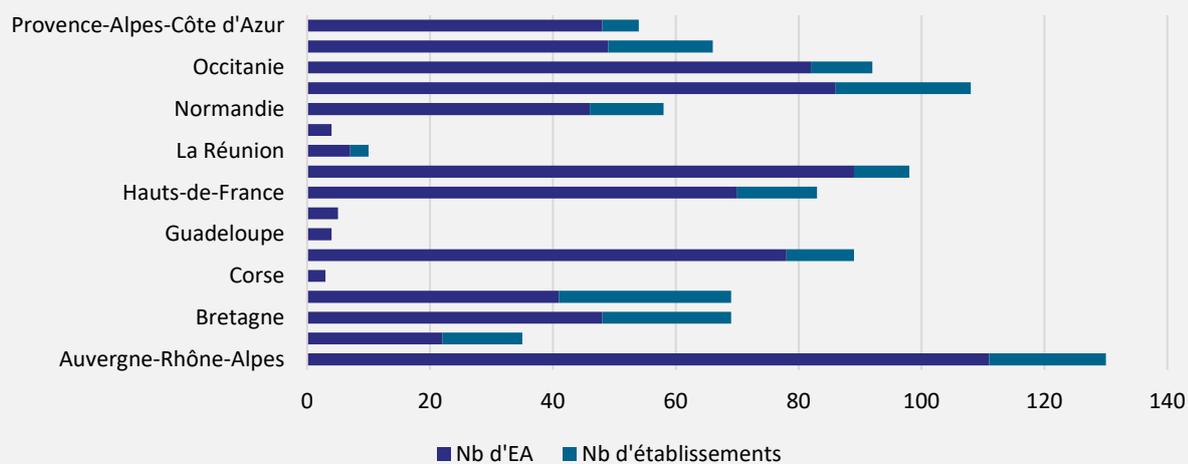


RÉPARTITION DES ENTREPRISES ADAPTÉES ET DES POSTES PAR RÉGION

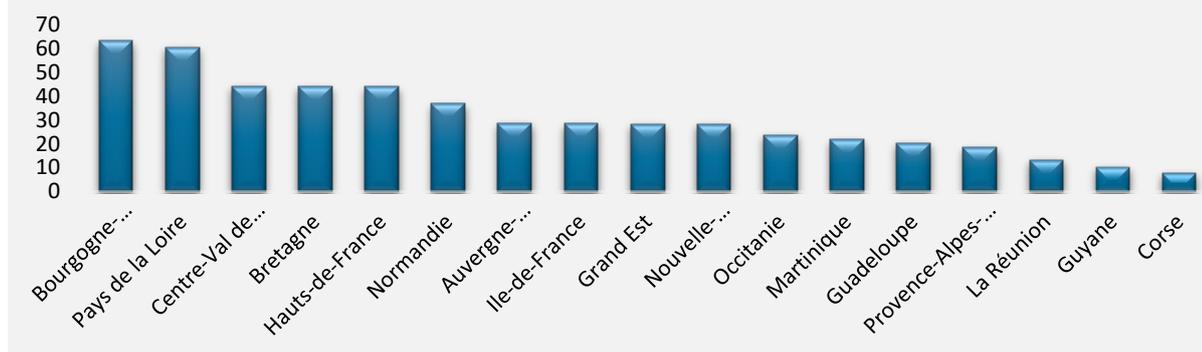
Nb d'EA et conventionnement socle par région



Répartition Régionale des EA et des Etablissements rattachés



moyenne de postes par EA



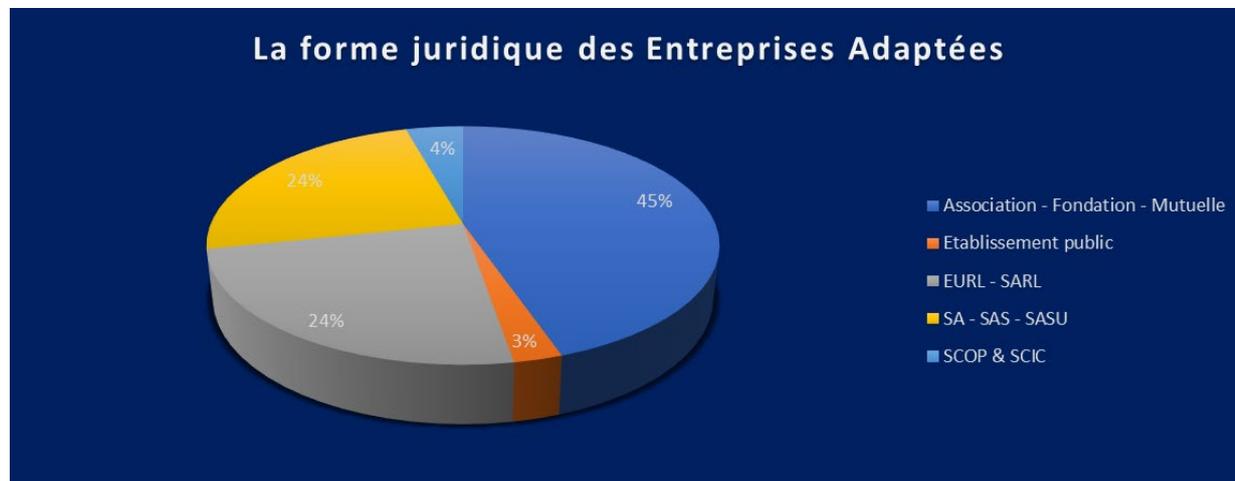
La région la plus fournie en nombre d'Entreprises Adaptées est la région Auvergne-Rhône-Alpes. Nous retrouvons ensuite les régions Île-de-France, Nouvelle-Aquitaine et Occitanie.

En nombre de postes, la région la plus dotée reste Auvergne-Rhône-Alpes, suivie des Hauts-de-France et des Pays de la Loire.

En moyenne de postes conventionnés par région, la région Bourgogne-Franche-Comté et la région Pays de la Loire ont des établissements dont la moyenne dépasse les 60 ETP. Nous retrouvons ensuite les régions Centre-Val de Loire, Bretagne et Hauts-de-France avec un effectif moyen proche de 44 ETP.

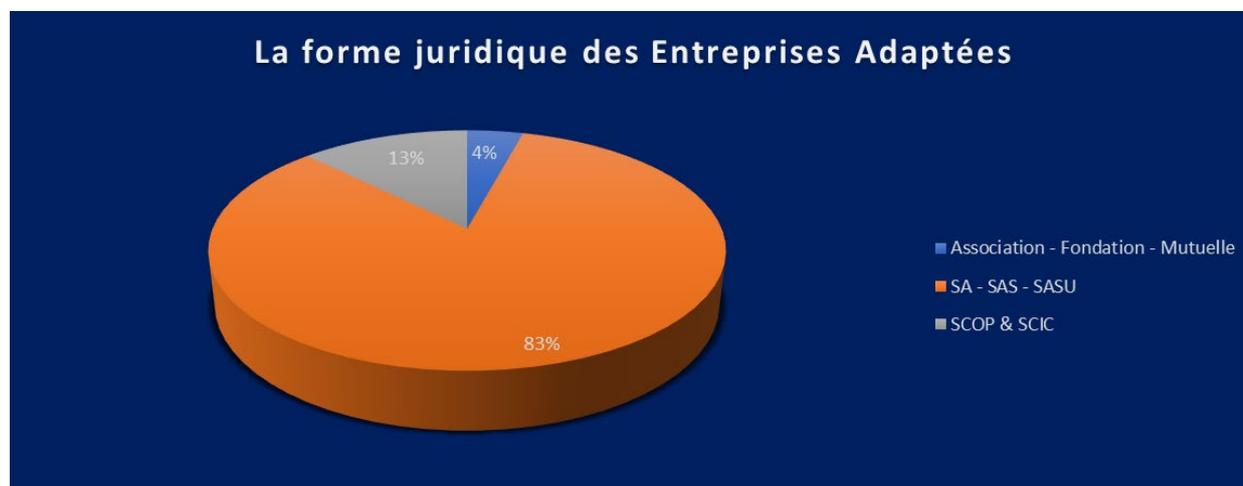
LA FORME JURIDIQUE DES ENTREPRISES ADAPTÉES

Si historiquement la forme juridique associative a toujours été prépondérante (près de 75 % en 2008), la répartition s'est fortement transformée.



En intégrant les établissements secondaires, la part des structures associatives atteint les 47 %.

POUR LES EATT, LA RÉPARTITION EST LA SUIVANTE :



LES PRINCIPAUX SECTEURS D'ACTIVITÉS DES ENTREPRISES ADAPTÉES

Liste des activités les plus fréquentes dans les Entreprises Adaptées

Agriculture, environnement, Espaces Verts	38%
Transport, logistique, conditionnement	35%
Production et sous-traitance industrielle	30%
Nettoyage et Hygiène des locaux	28%
Gestion, administration, informatique	28%
Mise à disposition de personnel	18%
Impression, communication, évènementiel	17%
Collecte, traitement et recyclage des déchets	15%
Bâtiment et travaux publics	12%
Restauration	11%
Commerce, distribution	11%
Blanchisserie	9%
Textile, ameublement, artisanat d'Art	8%
Menuiserie	8%
Prestations Intellectuelles	7%
Alimentation, production alimentaire	6%
Réparation, dépannage, SAV	5%
Conciergerie	3%
Hôtellerie, location de salles, tourisme	2%
Bien-être	1%
Médical et paramédical	1%
Eco-bâtiment / énergies / énergies renouvelables	1%

(Pourcentage des Entreprises Adaptées déclarant cette activité)

Une des particularités des Entreprises Adaptées est qu'elles ne sont pas mono-activités. En moyenne, les Entreprises Adaptées déclarent entre 3 et 4 activités différentes.

C'est le caractère inclusif des Entreprises Adaptées qui les amènent à proposer et offrir une palette d'activité élargie. Cela répond à la nécessité d'adapter le contexte et les situations liés au handicap de leurs salariés.

Dans cette vision inclusive, l'Entreprise Adaptée ajuste, accommode, et adapte, non pas pour enclaver, mais pour ne pas laisser sur le bord de la route les femmes et les hommes en situation de handicap.

Cette particularité provient en fait de la mise en œuvre de ses moyens d'accommodement et de sa flexibilité.

Lorsque l'Entreprise Adaptée crée une seconde activité, c'est pour donner plus de possibilité d'ajustement. Ensuite, l'Entreprise Adaptée peut en créer une 3ème par recherche de pluralité pour répondre aux besoins singuliers des travailleurs en situation de handicap.