

# RAPPORT D'ACTIVITÉS

2022



# SOMMAIRE

NOS ADHERENTS	4
GOVERNANCE ET ÉQUIPE OPÉRATIONNELLE	6
LES FAITS MARQUANTS 2022	9
<b>L'ACTION POLITIQUE DE L'UNEA</b>	<b>11</b>
UNE ANNÉE DE MOBILISATION	11
NÉGOCIER ET DÉFENDRE LES INTÉRÊTS DES ENTREPRISES ADAPTÉES	12
LE PLAIDOYER DE LE L'UNEA	14
CONTRIBUTION AUX TRAVAUX PRÉPARATOIRES À LA CNH	19
DES RENCONTRES RÉGULIÈRES AVEC LA DGEFP	19
AUDITION DANS LE CADRE DU RAPPORT DU SENATEUR CAPUS AU TITRE DE LA COMMISSION DES FINANCES	20
PARTICIPATION AUX TRAVAUX DE LA COUR DES COMPTES	21
PROMOUVOIR ET FAIRE DÉCOUVRIR LES ENTREPRISES ADAPTÉES	22
LES DEUX DERNIÈRES DATES DE L'INCLUSIVE TOUR	25
PARTENARIATS ET COOPÉRATIONS INTER-RESEAUX	30
<b>L'UNEA EN ACTION</b>	<b>31</b>
ACCOMPAGNER VERS L'EMPLOI	31
MAINTENIR DANS L'EMPLOI	35
FOCUS ACADEMIE	38
DEVELOPPER, MODERNISER ET PROMOUVOIR LES ENTREPRISES ADAPTÉES	40
OBSERVATOIRE DES MÉTIERS ET DES COMPÉTENCES	41
VEILLE STRATÉGIQUE ET JURIDIQUE	42
FAVORISER LE RECOURS AUX ACHATS RESPONSABLES	44
ACCOMPAGNER LE DEVELOPPEMENT STRATEGIQUE DES ENTREPRISES ADAPTÉES	47
LES CONSORTIUMS INCLUSIFS	47
DYNAMISER LE RESEAU ET LES COOPERATIONS	53
COOPÉRATIONS EUROPÉENNES	55

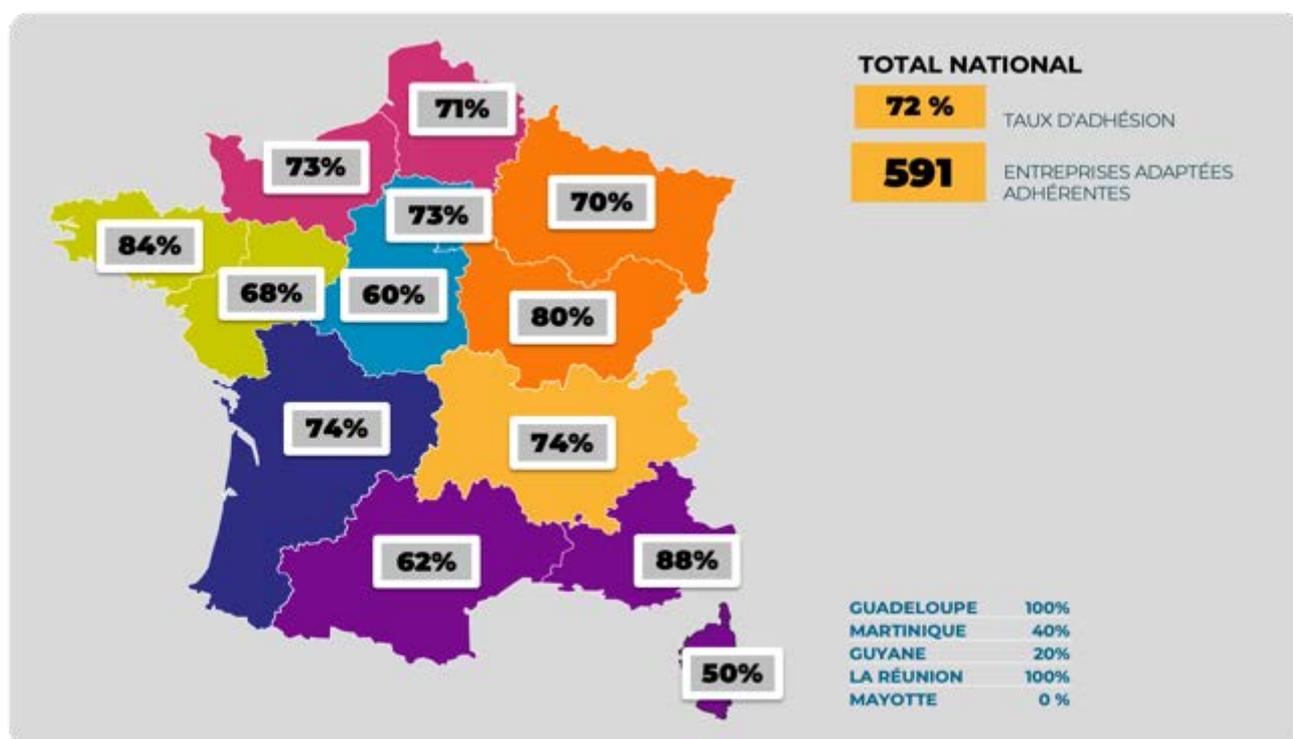
# NOS ADHÉRENTS



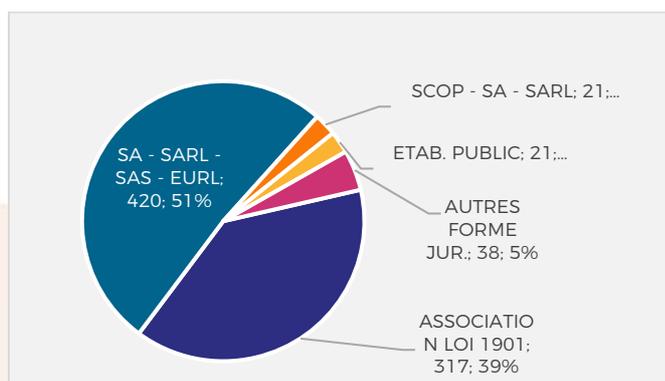
la campagne d'adhésion 2022 est lancée.

En 2022, 591 Entreprises Adaptées ont adhéré à l'UNEA, soit 72 % de l'ensemble des Entreprises Adaptées.

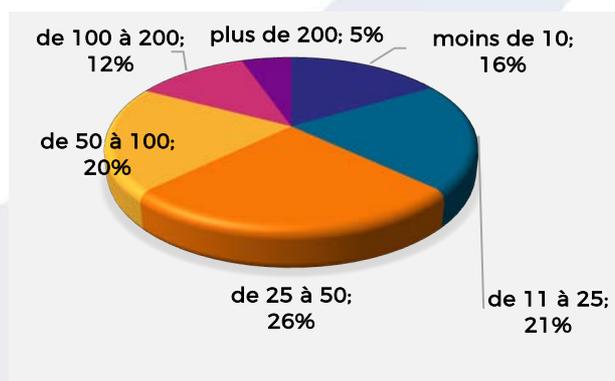
## REPRESENTATIVITE REGIONALE



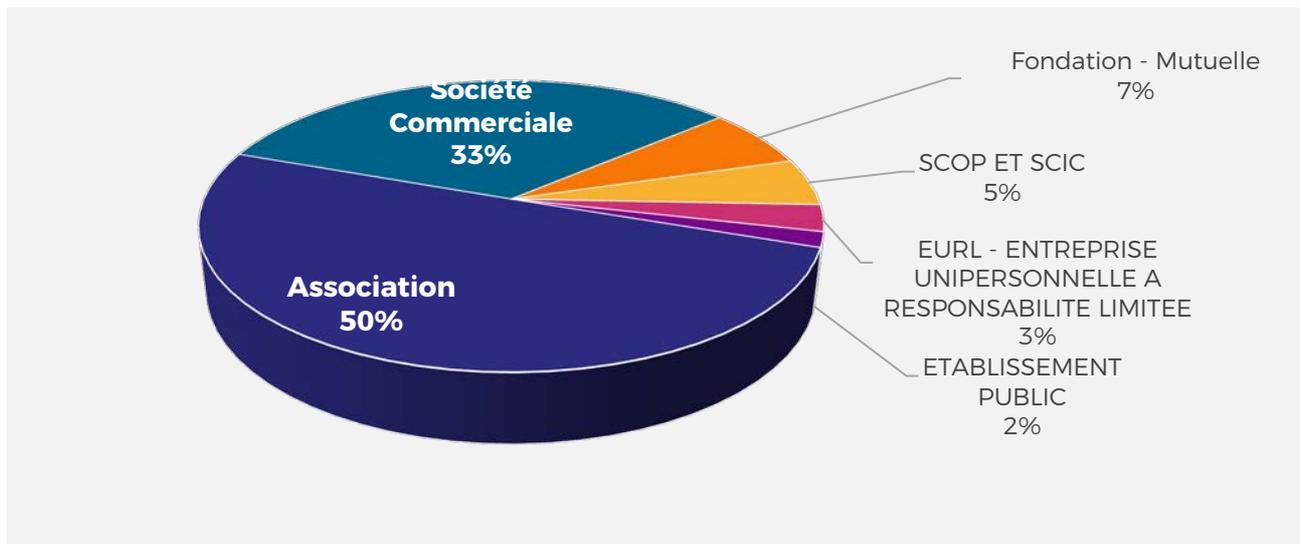
## LA FORME JURIDIQUE DES ADHERENTS



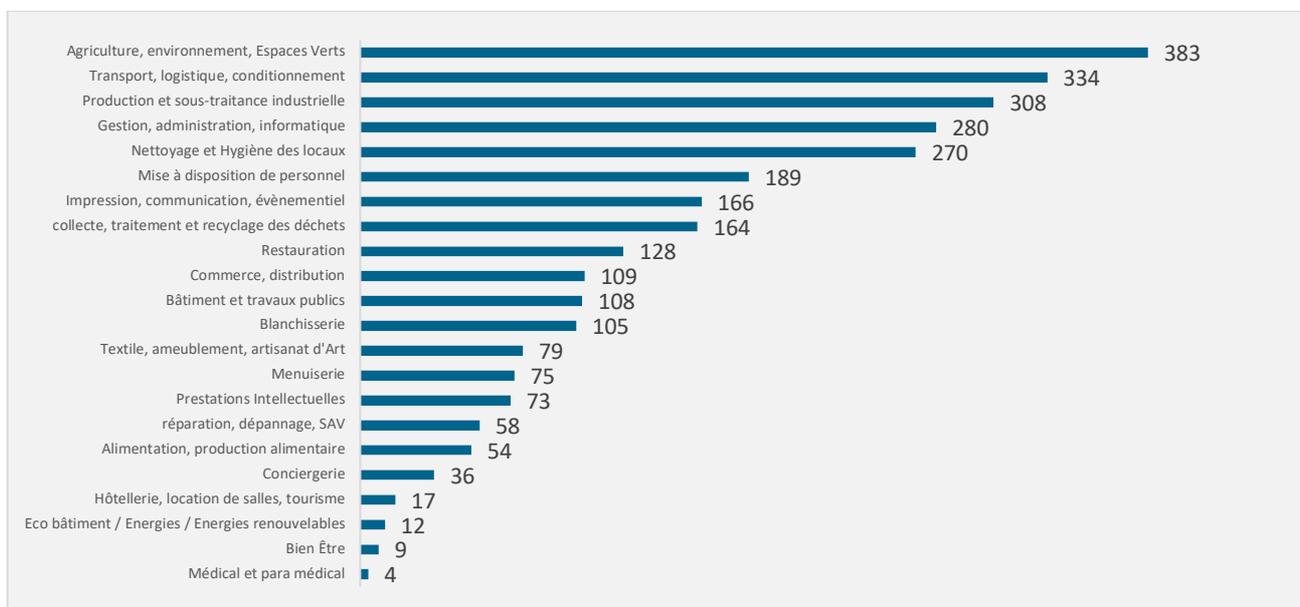
## LA REPARTITION PAR TAILLE D'ENTREPRISE



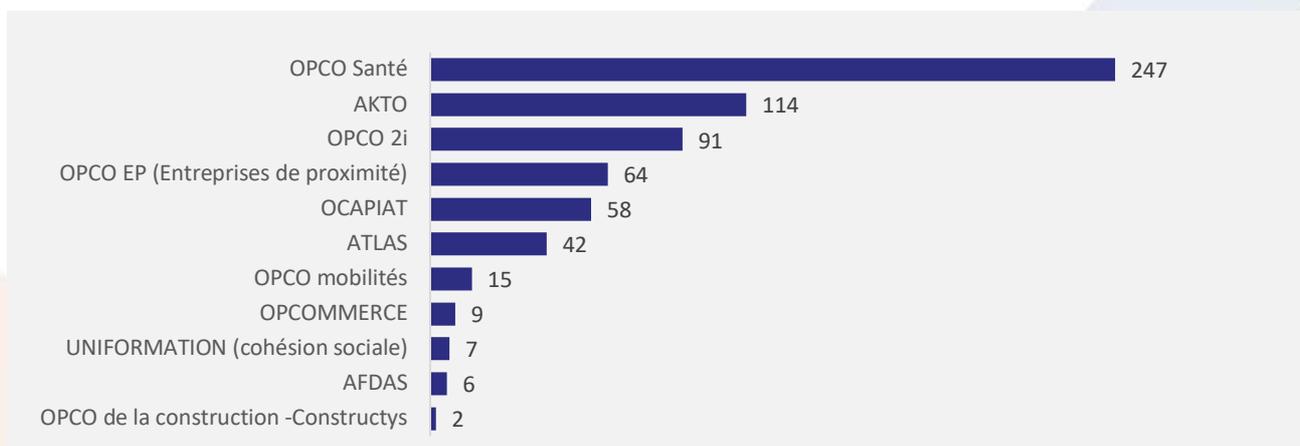
## EFFECTIF SALARIES PAR FORME JURIDIQUE



## NOMENCLATURE D'ACTIVITES DES ENTREPRISES ADAPTEES ADHERENTES A L'UNEA



## LES OPCO DES ENTREPRISES ADAPTÉES ADHERENTES



# GOVERNANCE

## 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	Up Intérim Bretagne
Joseph	BLOMBO	Directeur général	AGIPSAH LE CHAMPFLEURY
Guillaume	BODET	Directeur général	ADIS
Pamela	BRYANT	Dirigeante	DEASTANCE SERVICES
Emeric	CHARAMEL	Directeur des Opérations	EA ANAIS - CUISINE CENTRALE
Daniel	COLIN	Directeur du réseau des EA	APF Entreprise
Sylvain	COUTHIER	Président	ATF GAIA
Sandrine	DHELLEMES	Directrice Générale Adjointe	SOUN by FASTROAD
Philippe	FILLETTE	Directeur général	ATELIERS FOUESNANTAIS
Stéphane	FOISY	Président directeur général	TPC SCOP SA
Cyril	GAYSSOT	Directeur cofondateur	FACILITIES MULTI SERVICES
Olivier	GOUSSEAU	Directeur	FEDERATION APAJH EA DE LEVALLOIS
Patrick	MAINCENT	Président	APAEI GUYNEMER
Sébastien	NOWITZKI	Directeur Général	ATELIERS DU ROUERGUE
Frédéric	PETIT	Président	SAS ACTES
Sébastien	RAYNAUD	Directeur	RECYCLEA
Agnès	ROUSSEAU	Directrice Générale	ASSOCIATION AVATH
Fabrice	VAN KOTE	Secrétaire général	ANRH SIEGE

### 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-présidente
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 2022

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
Gwenaël	COLLET	Limousin	Gérant	CASEM 19
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
Olivier	GOUSSEAU	Île-de-France	Directeur	EA APAJH LEVALLOIS
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
Sophiatou	NDIAYE	Île-de-France	Présidente	YUMAINCAP
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	PITTOIS	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 OPERATIONNELLE

## DIRECTION



**Sébastien CITERNE**

Délégué général



**Céline FIORINA**

Directrice des Opérations & Cheffe de projet Consortiums Inclusifs



**Mohamed RHANEM**

Responsable administratif et financier



**Madalena MOUTURIER**

Chargée de gestion administrative, comptable et RH



**Véronique FRICOU**

Assistante de direction chargée de la relation adhérents



**Jimmy FERNANDES**

Responsable du développement

## ACADÉMIE



**Loïc MARQUET**

Responsable de l'Académie



**Fatna ES-HAILI**

Coordinatrice formation



**Alexandrine FOLLIGAN**

Assistante formation



**Benoît BERNY**

Responsable partenariats institutionnels et communication

## PARTENARIATS ET COM.



**Céline FIORINA**

Cheffe de projet Consortiums Inclusifs



**Loïc MARQUET**

Responsable de l'ingénierie 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



**Grégory CELES**

Directeur Consortium Numérique



**Véronique MACÉ**

Chargée de projet Consortium Numérique



**Antoine JOUIN**

Directeur Consortium Industrie & Automobile



**Ernest HENG**

Chargé de projet Consortium Automobile

## NUMÉRIQUE

## AUTOMOBILE

## CHARGÉES DE MISSION

### EN RÉGION



# LES FAITS MARQUANTS 2022

## JANVIER

Occitanie	Webinaire lancement projet ALTERNANCE dans les EA
Provence-Alpes-Côte d'Azur	6 Webinaires de présentation de la convention CHEOPS / POLE EMPLOI UNEA

## FEVRIER

Grand Est	Webinaire passerelles entre l'enseignement agricole et les Entreprises Adaptées
Pays de la Loire	Signature d'une convention en faveur de l'emploi en EA avec l'Association Régionale des Missions Locales
Consortiums inclusifs	Lancement phase 1 de production - 1000 premiers jours : 181 500 kits

## Mars

Nouvelle-Aquitaine	Webinaire de présentation de l'offre de service du conseil régional aux EA du Limousin
Bourgogne-Franche-Comté	Animation de 3 webinaires de sensibilisation pour les conseillers de SPE ayant réuni plus d'une centaine de participants

## Avril

Bourgogne-Franche-Comté	2 <sup>e</sup> édition du salon Handi Market Bourgogne-Franche-Comté
PACA	Signature d'une convention en faveur de l'emploi en EA avec l'Association Régionale des Missions Locales
Nouvelle-Aquitaine	Organisation & visites d'EA avec la Vice-Présidente de la Région en charge du Handicap

## Mai

Bourgogne-Franche-Comté	Démarrage de l'EA Tour, visite des EA de la région par des conseillers des 3 SPE simultanément
Occitanie	Signature CONVENTION ARML UNEA

## Juin

Académie	Lancement du cursus de formation de 175 managers d'APF Entreprise
Académie	Nouvelle promotion "manager des entreprises et des organisations - MCR
Auvergne-Rhône-Alpes	Démarrage de l'étude sur l'absentéisme en EA avec CHEOPS
Hauts-de-France	Lancement de l'expérimentation AFEST en Hauts de France
Bretagne, Pays de la Loire et Occitanie	Webinaires PIC EA en partenariat avec les DREETS et l'AGEFIPH

## Juillet - aout

Hauts-de-France	Signature d'une convention de partenariat avec la MSA pour la réalisation d'une étude prospective sur les métiers des espaces verts
Nouvelle-Aquitaine	Rencontre DR Pôle emploi et CHEOPS

## Septembre

Bourgogne-Franche-Comté	Organisation de la visite d'une EA par la 4 <sup>ème</sup> Vice-Présidente de la Région en charge de l'accompagnement des personnes handicapées
-------------------------	---

Consortiums inclusifs      Signature Convention de revitalisation Air France

## Octobre

Bourgogne-Franche-Comté      1<sup>ere</sup> session de formation des encadrants au management de personnes en situation de handicap

Grand Est      Participation au tour de France de la clause sociale

## Novembre

Auvergne-Rhône-Alpes      Portes Ouvertes EA aux conseillers SPE sur les 12 départements

Nouvelle-Aquitaine      Intervention au Club des donneurs d'ordre / Achats Responsables de Bordeaux

## Décembre

Auvergne-Rhône-Alpes      Bilan de l'expérimentation de l'évaluation des compétences numérique dans 2 EA

Hauts-de-France      Clôture du projet FACT sur reprise d'activité en tenant compte des conditions de travail

# L'ACTION POLITIQUE DE L'UNEA

L'année 2022, année d'élection présidentielle, a été soutenue en termes d'action de lobbying. Nous avons porté notre plaidoyer en même temps que la Cour des comptes réalisait son rapport sur les Entreprises Adaptées. L'année a été marquée par la rencontre des nouveaux ministres et de leurs cabinets respectifs ainsi que la mobilisation des parlementaires. Les auditions ont été nombreuses et les Entreprises Adaptées se sont, elles, mobilisées pour rencontrer leurs nouveaux députés.

## UNE ANNEE DE MOBILISATION



**Janvier** : Rencontre avec Brigitte Klinkert, ministre déléguée à l'insertion



**Juin** : Rencontre des conseillers de la première ministre



**Février** : rencontre du Lab2i avec le groupe d'étude Handicap de l'assemblée nationale



**Septembre** : rencontre avec la ministre déléguée aux personnes handicapées



**Mars** : Audition par la Cour des comptes et production d'un rapport d'information



**Septembre** : Rencontre avec le cabinet de Monsieur le Ministre de l'Industrie



**Avril** : rencontres avec les équipes des candidats à l'élection présidentielle



**Octobre** : Rencontre avec Monsieur le Ministre du travail



**Mai** : Audition de la commission des finances du Sénat (Rapport CAPUS)



**Octobre** : déjeuner parlementaire dans le cadre du Lab 2i



**Juin** : Rencontre directrice adjointe du cabinet du Ministre du travail



**Décembre** : rencontre club protection sociale avec les Parlementaires

# NÉGOCIER ET DÉFENDRE LES INTÉRÊTS DES ENTREPRISES ADAPTÉES

## NÉGOCIER LES AIDES DE L'ÉTAT, S'ASSURER DE LA TRAJECTOIRE DANS LE PLF 2023

### LE BUDGET 2023 ACCORDE AUX ENTREPRISES ADAPTEES PRESENTE DES CARACTERISTIQUES OPPOSEES :

- Il confirme le soutien financier de l'ETAT avec un budget approchant les 497 M€ (hausse de 7%)
- En revanche, il ne permet pas de maintenir le niveau de postes financés,
  - . Une baisse de 805 postes financés sur la partie socle (i.e. hors expérimentations),
  - . Une baisse de 1 770 postes financés sur les expérimentations.

La difficulté rencontrée pour maintenir les niveaux d'aides au poste pour l'exercice 2023 provient d'une sous consommation d'exécution constatée de près de 9% en 2022.

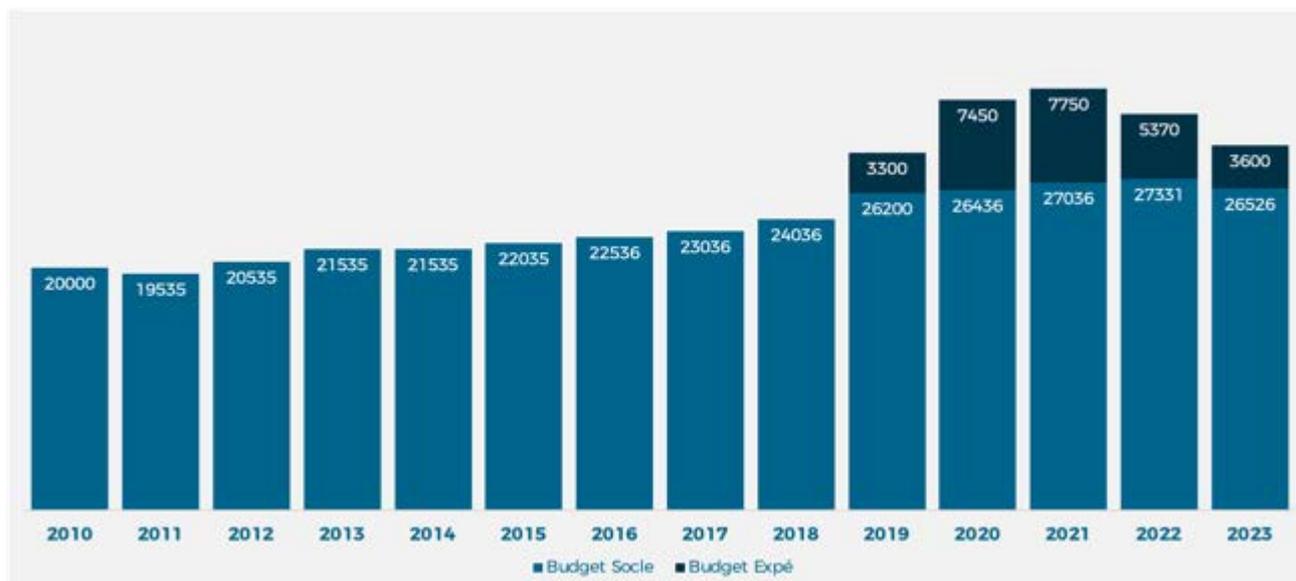
Dans une audition au Sénat, l'UNEA a notamment insisté pour que :

- Le PLF accompagne le budget des EA si la hausse du smic dépasse les 2,6% prévu en 2023,
- Une agilité plus importante en mettant en œuvre des bourses aux postes plus rapidement et plus régulièrement,
- En insistant sur les sous consommations budgétaires générées par la multitude de strates administratives et en rappelant la compétence régionale de l'agrément « EA »,
- *En demandant l'inscription dans le PLF de la prolongation des expérimentations jusqu'au 31 décembre 2023.*

### UN SOUTIEN DU SOCLE - UN REAJUSTEMENT POUR LES EXPERIMENTATIONS

Dispositif	Distinction	Nombre de postes prévus	Évolution postes	Montants Aides en Métropole	Total Budget	Évolution Montant Aide
EA hors expérimentations	Moins de 50 ans	26 526	-2,9%	17 445 €	461,47 M€	9,46%
	De 50 ans à 55 ans			17 671 €		9,46%
	56 ans et Plus			18 125 €		9,46%
Expérimentations	Mise à Disposition	400	-51%	4 645 €	1,86 M€	9,47%
	CDD Tremplin	2 250	-30%	11 917 €	26,81 M€	9,46%
	EATT	800	-33%	5 066 €	4,05 M€	9,46%
	EA Pro inclusive	0				
	EA Pénitentiaire	150	0%	17 397 €	2,61 M€	13,77%

## ÉVOLUTION DES POSTES EN ENTREPRISE ADAPTEE (BUDGETES)



Jusqu'en 2018 les Entreprises Adaptées avaient une capacité de création d'emploi qui dépassait les 3.2% annuel (permettant de réaliser une création nette d'emploi proche de 1 000 EQTP annuels) et la consommation budgétaire de leur enveloppe approchait les 99%.

Aujourd'hui, nous nous trouvons dans une situation difficile de pilotage des crédits alloués aux Entreprises Adaptées :

- Alors que l'outil EA2 (Extranet ASP) nous a été présenté comme une solution permettant de pouvoir piloter de manière plus fine les crédits des Entreprises Adaptées, nous ne possédons toujours pas de transmission régulière des données des postes créés.
- Les seules données partagées correspondent à des volumes d'aides au poste payées. Or cette donnée ne traduit pas la donnée réelle des emplois dans les Entreprises Adaptées. **Elle exclut notamment tous les postes qui sont impactés par les deux mécanismes d'écrêtements.**
- Le fonctionnement d'un pilotage déconcentré de nos enveloppes conduit à des sous-consommations mécaniques et l'optimisation de l'utilisation des enveloppes est rendue quasi impossible depuis la réforme OTE (organisation territoriale de l'ETAT).
- Les pratiques entre les régions sont très disparates, et ne parlons pas des différences de pratiques (et de connaissance du modèle EA) dans les départements. La réforme avait intégré des contractualisations au niveau des régions, nous voyons de très grandes disparités de fonctionnement aujourd'hui.

# LE PLAIDOYER DE LE L'UNEA

Dans le cadre de l'élection présidentielle, l'UNEA a élaboré un plaidoyer ambitionnant une société plus inclusive au service d'une plus grande justice sociale et d'un meilleur accès à l'emploi des personnes en situation de handicap.

Les propositions de l'UNEA s'articulent autour des 5 piliers :

- Lever les freins d'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap,
- Accompagner et soutenir le développement des Entreprises Adaptées,
- Consacrer des moyens alloués au développement des compétences des salariés des Entreprises Adaptées,
- Faciliter et intensifier le recrutement au sein des Entreprises Adaptées,
- Assurer une gouvernance et un pilotage efficaces pour construire de véritables politiques publiques inclusives.



## ZOOM SUR LES PROPOSITIONS

### LEVER LES FREINS D'ACCÈS A L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

#### ✓ MUTUALISER LE RISQUE MALADIE PROFESSIONNELLE POUR LA CATEGORIE « SALARIE EN SITUATION DE HANDICAP » SUR L'ENSEMBLE DES EMPLOYEURS

Partant du constat que les entreprises « vertueuses » qui emploient une proportion importante de travailleurs en situation de handicap (parfois au-delà de l'obligation légale de 6 %) doivent supporter un risque plus important lié aux fragilités de santé de leurs collaborateurs. Ce risque est aujourd'hui un frein non négligeable d'accès à l'emploi pour les personnes en situation de handicap.

Notre proposition a l'avantage de ne pas faire supporter aux entreprises « vertueuses » un risque plus important lié aux fragilités de santé de leurs collaborateurs. Cette proposition aura un impact sociétal plus important (pas uniquement les salariés en Entreprises Adaptées) et permettra de lever des freins et des préjugés persistants au recrutement des

personnes en situation de handicap en limitant l'impact du surcoût social.

#### Les avancées en cours d'année :

Cette proposition a plusieurs fois retenu l'attention de nos interlocuteurs politiques : ministre du Travail, conseil social de l'Élysée. Une évaluation de la mesure par la CNAM afin de déterminer l'impact sur le compte employeur a été évoquée lors de plusieurs rencontres.

Toutefois, une proposition similaire a été adaptée dans le cadre de la loi sur les retraites et va permettre la mutualisation de ce risque pour les salariés seniors. Notre volonté est de lever la condition d'âge pour les personnes en situation de handicap.

✓ **SIMPLIFIER L'ACCES A L'EMPLOI POUR LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP EN AYANT UNE SEULE RECONNAISSANCE ADMINISTRATIVE QUI LEUR PERMETTRA D'ACCEDER A L'ENSEMBLE DES DISPOSITIFS, SOUTIENS, ACCOMPAGNEMENTS UTILES A LEUR MAINTIEN OU ACCES A UN EMPLOI.**

Partant du constat des situations d'imbricatio créées par les attestations de Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés (BOETH) prononcées par certaines caisses (CPAM, ...) et par des MDPH, notre demande vise à vouloir mettre de la clarté dans les justificatifs afin de ne pas créer des incompréhensions et des ruptures de parcours pour les personnes en situation de handicap.

**Les avancées en cours d'année :**

Lors de la dernière Conférence nationale du handicap, il a été retenu une proposition en ce sens : les droits ouverts par la RQTH seront octroyés par équivalence aux bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'une pension d'invalidité sans passer par la MDPH (recrutement en Entreprise Adaptée, majoration de la rémunération en formation professionnelle).

✓ **PERMETTRE AUX PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP QUI SOUHAITENT RETROUVER UN EMPLOI DE POUVOIR LE FAIRE DANS DES CONDITIONS GLOBALES DE REVENUS DECENTS.**

Aujourd'hui, un décret<sup>1</sup> fixant les conditions de Restrictions Substantielles et Durables d'Accès à l'Emploi (RSDAE) limite la reprise de travail à moins d'un mi-temps. Ce décret vient donc mettre des freins de ressources importants à toutes les personnes qui ont la possibilité de reprendre une activité au-delà d'un mi-temps. En dessous d'un mi-temps, les coûts de la vie courante (transports, véhicules, carburants, ...) ne permettent pas de compenser le différentiel de revenus.

**Les avancées en cours d'année :**

Lors de la dernière Conférence nationale du handicap, ce frein a été pointé par de nombreux acteurs. Il a d'ailleurs été retenu dans la liste des propositions que le cumul de l'allocation adultes handicapés (AAH) avec des revenus professionnels sera facilité au-delà d'un mi-temps.

**ACCOMPAGNER ET SOUTENIR LE DEVELOPPEMENT DES ENTREPRISES ADAPTEES**

✓ **ENGAGER ET DEVELOPPER UNE COMMANDE PUBLIQUE INCLUSIVE EN CONSACRANT 5 % DE LA COMMANDE PUBLIQUE A L'ENTREPRENEURIAT SOCIAL INCLUSIF.**

La commande publique demeure insuffisamment verte et sociale. Les 200 milliards d'euros que les acheteurs publics mobilisent pour réaliser leurs missions chaque année, n'ont qu'une part trop faible de considérations écologiques et sociales.

La loi Climat et Résilience et le plan national des achats durables (PNAD) ont fixé des objectifs forts sur le sujet. Cependant, à l'heure actuelle, peu de choses se traduisent dans les faits. Si la puissance publique veut mobiliser son principal levier financier au service de son économie et de ses territoires, il est temps d'accélérer et de passer à l'acte pour que ses achats contribuent fortement à la transition écologique et sociale.

Ces nouvelles orientations de la commande publique doivent permettre de soutenir des entreprises pleinement ancrées dans leur territoire et créatrices d'emplois non délocalisables, au service direct de l'inclusion sociale et professionnelle des plus fragiles.

Nous proposons donc de passer d'une logique de dépense publique à une logique d'investissement social, en consacrant 10 milliards d'euros de commande publique aux entreprises sociales inclusives. Le retour sur investissement pour la collectivité sera immédiatement bénéfique.

Nous demandons également de changer la terminologie employée dans le code de la commande publique en utilisant le terme d'inclusion en lieu et place d'insertion et de

<sup>1</sup> Décret n° 2011-974 du 16 août 2011 relatif à l'attribution de l'allocation aux adultes handicapés aux personnes handicapées subissant une restriction

substantielle et durable pour l'accès à l'emploi et à certaines modalités d'attribution de cette allocation

clause inclusive en lieu et place de clause d'insertion. En l'occurrence, le fait de parler d'inclusion au sens large permettrait d'éviter les confusions et les raccourcis communément observés entre l'objectif de lutte contre l'exclusion (de certains publics exposés à des difficultés particulières d'accès

à l'emploi) et les structures relevant notamment des SIAE (dont le terme insertion est directement inscrit dans l'appellation de la structure). La confusion est extrêmement fréquente au niveau des directions et services en charge de la rédaction des marchés publics et même des facilitateurs de la clause.

#### ✓ **CREER UN FONDS POUR COMPENSER LES SURCOUTS D'INVESTISSEMENT LIES A L'EMPLOI MAJORITAIRE DE PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP.**

En 2020, le Cabinet Deloitte a mené une étude sur l'estimation du surcoût des investissements des Entreprises Adaptées liés à l'emploi majoritaire de personnes en situation de handicap.

Les conclusions de cette enquête montrent que le niveau de surcoût s'établit entre 10 % et 32 % de l'assiette d'investissement constituée des dotations aux investissements, des crédits-baux et des locations financières. En moyenne, tous secteurs et autres critères

compris (effectif, ancienneté de l'Entreprise Adaptée...), le surcoût d'investissement s'établit à 21 %.

Nous souhaitons donc promouvoir l'idée de création d'un fonds qui pourrait être alimenté par la réaffectation des crédits (d'aides au poste) non utilisés. Ce fonds viserait à compenser les surcoûts d'investissement liés à l'emploi majoritaire de personnes en situation de handicap.

#### ✓ **LIBERER LE POTENTIEL DE DEVELOPPEMENT DES ENTREPRISES ADAPTEES EN :**

- Soutenant la création de nouvelles structures sur des secteurs porteurs,
- Unifiant les pratiques régionales de contractualisation et de gestion des Entreprises Adaptées,
- Maintenant les expérimentations en cours et en développant l'Entreprise Pro-Inclusive,
- Finançant 5 % de postes supplémentaires par an sur la durée du quinquennat.

Les Entreprises Adaptées se sont développées et ont fait preuve de résilience pendant la crise sanitaire que nous avons traversée. En s'appuyant sur le triptyque emploi-formation-accompagnement, les Entreprises Adaptées œuvrent pour que chaque personne en situation de handicap puisse bénéficier d'une pleine citoyenneté. Les Entreprises Adaptées peuvent jouer un rôle majeur dans la relance économique pour réduire le chômage massif des personnes en situation de handicap.

Il est donc important d'avoir une réelle stratégie et ambition de création de nouvelles Entreprises Adaptées sur le territoire sur des secteurs porteurs et peu développés

aujourd'hui. Le maintien des expérimentations est nécessaire pour conserver les dynamiques installées mais doivent être recentrées sur leurs objectifs de mise en œuvre : le volontariat des structures au service des transitions professionnelles des personnes en situation de handicap.

#### **Les avancées en cours d'année :**

La dernière Conférence nationale du handicap a confirmé que les Entreprises Adaptées de Travail Temporaire (EATT) et les CDD Tremplin, qui sont des passerelles vers les entreprises, seront pérennisés dans le code du travail.

## CONSACRER DES MOYENS ALLOUES AU DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES DES SALARIES DES ENTREPRISES ADAPTEES

### ✓ L'APPRENTISSAGE NE BENEFICIE PAS ASSEZ AUX SALARIES DES ENTREPRISES ADAPTEES.

L'apprentissage s'est fortement développé depuis la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel. La France compte 200 000 apprentis supplémentaires depuis 2018, mais seulement 30 000 d'entre eux suivent des formations de niveau 3 (CAP, BEP).

Ce boom de l'apprentissage doit pouvoir également bénéficier plus fortement aux métiers de l'artisanat et de l'industrie pour

former des ouvriers d'excellence à la fois sur les métiers en tension et métiers d'avenir. Dans un contexte de redémarrage de l'économie, marqué par des tensions sur le recrutement, les talents s'avèrent plus que jamais indispensables. Ce sont eux qui vont accompagner cette croissance et permettre la relocalisation de la production artisanale et industrielle.

Rendre éligibles les contrats des personnes en situation de handicap dans les Entreprises Adaptées au financement de l'alternance pour des parcours de 70 heures minimum, afin de pouvoir se placer dans la suite du plan d'investissements dans les compétences pour les Entreprises Adaptées (PIC EA).

## ZOOM SUR « UN TRIPLE EFFET » :

Au regard du profil du public salarié dans l'Entreprise Adaptée, les besoins en financement de la formation professionnelle sont plus importants :

- Le différentiel de productivité des publics des Entreprises Adaptées les conduit à embaucher plus de personnes pour réaliser le même travail, et leur fait dépasser les seuils du financement des actions de formation ;
- Ce sureffectif entraîne un nombre de personnes à former plus important (d'autant plus que la population demandeur d'emploi en situation de handicap a statistiquement un niveau de qualification réduit) ;
- Le recours à des contrats de remplacement plus réguliers du fait d'un plus grand nombre de salariés en formation augmente les coûts.

## FACILITER ET INTENSIFIER LE RECRUTEMENT AU SEIN DES ENTREPRISES ADAPTEES

### ✓ PERMETTRE A TOUTES LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP BENEFICIAIRE D'UNE EQUIVALENCE DE BENEFICIAIRE DE L'OBLIGATION D'EMPLOI (BOE) D'ACCEDER A UN CONTRAT EN ENTREPRISE ADAPTEE.

Le processus de recrutement est aujourd'hui complexe dans les Entreprises Adaptées. Il est différent selon le contrat envisagé (CDI, CDD, CDD Tremplin, contrat de mission dans une Entreprise Adaptée de Travail Temporaire (EATT)).

L'entrée dans une Entreprise Adaptée est aujourd'hui conditionnée à l'obtention d'une reconnaissance administrative de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).

Dans les faits, les Maisons Départementales des Personnes Handicapées (MDPH), prononcent désormais des équivalences de Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi (BOE), ce

qui pose de grandes difficultés aux Entreprises Adaptées et complexifie le retour à l'emploi des personnes en situation de handicap.

### Les avancées en cours d'année :

Lors de la dernière Conférence nationale du handicap, il a été retenu une proposition en ce sens : les droits ouverts par la RQTH seront octroyés par équivalence aux bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'une pension d'invalidité sans passer par la MDPH (recrutement en Entreprise Adaptée, majoration de la rémunération en formation professionnelle).

## ASSURER UNE GOUVERNANCE ET UN PILOTAGE EFFICIENTS POUR CONSTRUIRE DE VÉRITABLES POLITIQUES PUBLIQUES INCLUSIVES

✓ **CREER UNE AGENCE « FRANCE INCLUSIVE » POUR PERMETTRE D'UNIFIER ET D'AMPLIFIER TOUTES LES POLITIQUES, TOUTES LES INITIATIVES PUBLIQUES ET PRIVEES AYANT POUR OBJET LA CREATION D'UNE SOCIETE INCLUSIVE :**

- Veiller à ce que cette agence soit un véritable outil de pilotage et de reporting des différentes politiques engagées,
- Centraliser la gestion budgétaire des politiques publiques inclusives au sein de cette agence afin d'optimiser la consommation des crédits alloués,
- Associer les têtes de réseau dont l'UNEA dans la gouvernance de cette agence.

Les initiatives autour de la construction de politiques inclusives se multiplient mais ne bénéficient pas aujourd'hui d'une coordination et d'un pilotage opérationnel.

À ce titre, l'UNEA a lancé lors de la précédente législature, le LAB2I, « Laboratoire des innovations inclusives » (Lab2i), un espace de réflexion et de propositions pour relever le défi de l'inclusivité, c'est-à-dire de la pleine citoyenneté, des personnes en situation de

handicap. Nous devons passer de la réflexion à l'action.

Afin de s'assurer de politiques publiques inclusives cohérentes et convergentes, la promotion auprès de toutes les parties prenantes entrepreneuriales et éducatives est indispensable. Pour cela, il est nécessaire de se doter d'un outil opérationnel associant l'ensemble des acteurs.

## LA NÉCESSITÉ DE PILOTER AU PLUS PRÈS DES BESOINS DES ENTREPRISES

La gestion budgétaire des Entreprises Adaptées conduit à une sous-consommation structurelle des enveloppes du fait d'une décentralisation et d'une délégation aux départements.

L'exemple de la gestion de l'enveloppe des expérimentations prouve qu'il est possible de gérer de manière plus optimale.

Il est nécessaire de revenir à une gestion budgétaire à minima à l'échelon régional, et de ne pas recréer des strates de gestion qui seront systématiquement génératrices de sous-consommation budgétaire : nous avons vécu cette situation en 2006, il faut savoir tirer profit des améliorations que nous avons connues dans les années 2010.

### Les avancées en cours d'année :

La circulaire FIE 2023 demande à remettre en place des bourses aux postes plus régulières :

L'Entreprise Adaptée est un dispositif placé sous la responsabilité du représentant de l'État dans la région. À ce titre, les DR(I)EETS assurent la cohérence de l'offre en Entreprise Adaptée dans la région. Elles pilotent l'allocation des moyens et leur suivi en cours d'exercice. Garanties d'une utilisation optimale des crédits, un point trimestriel de situation est mis en place dans la région. Un écart important non justifié entre le conventionné et le réalisé pourra justifier un avenant à la baisse du conventionnement et une réaffectation vers des Entreprises Adaptées ayant fait part de besoins avérés.

## CONTRIBUTION AUX TRAVAUX PRÉPARATOIRES À LA CNH

A compter de fin novembre, l'UNEA a été partie prenante des travaux préparatoires de la Conférence nationale du handicap dans le groupe « Emploi », piloté par Caroline Dekerle, conseillère Emploi auprès du ministre Olivier Dussopt.

L'UNEA est intervenue dans 4 groupes et a ainsi pu faire des propositions dans le cadre des thématiques suivantes :

- Diagnostic, orientation et prescription (groupe de travail en lien avec la préfiguration de France Travail),

- Entreprise Adaptée et ESAT,
- Engagement et accompagnement des employeurs (groupe de travail en lien avec la préfiguration de France Travail),
- Évolution professionnelle, prévention et accompagnement des ruptures pour inaptitude.

La participation à ces groupes de travail a permis à l'UNEA de porter et préciser les différentes propositions faites dans notre plaidoyer 2022.

## DES RENCONTRES RÉGULIÈRES AVEC LA DGEFP

L'exercice 2022 a permis de confirmer la dynamique des relations de travail avec la DGEFP où nos réunions bihebdomadaires avec les services de la METH ont permis de traiter des sujets directement liés aux problématiques des Entreprises Adaptées notamment :

- La gestion de la trajectoire budgétaire et la mise en place d'une bourse aux postes en fin d'année,
- Les questions liées à l'utilisation de l'extranet ASP « EA2 » et la gestion de ses évolutions,
- Des projets en cours au sein des entreprises adaptées,
- La mise en place du comité d'évaluation et la participation à la construction des éléments de collectes d'informations,
- La participation aux groupes de travail avec les acteurs du service public de l'emploi,
- L'évolution et la mobilisation du pic EA
- Des enjeux budgétaires.

## AUDITION DANS LE CADRE DU RAPPORT DU SENATEUR CAPUS AU TITRE DE LA COMMISSION DES FINANCES

Le sénateur Emmanuel Capus, rapporteur spécial de la commission des finances, a réalisé un rapport sur le contrôle budgétaire sur la politique de soutien aux entreprises adaptées. L'UNEA a été auditionnée dans ce cadre et a pu notamment porter des contributions liées aux difficultés de pilotage et d'optimisation de l'utilisation des crédits dévolus aux Entreprises Adaptées (pas de bourses aux postes), de manque de reporting partagé issu de l'extranet ASP EA2, de la nécessité de pouvoir soutenir les actions de formation et de professionnalisation au-delà des engagements du PIC EA, et de fluidifier le processus de recrutement dans les Entreprises. Il réaffirme ensuite que la réforme de la politique de soutien aux Entreprises Adaptées a été fortement perturbée par la crise sanitaire et que de ce fait elle n'est pas totalement encore aboutie.

Adaptées en accentuant notamment la formation des conseillers du SPE.

Le sénateur affirme que les Entreprises Adaptées sont un instrument important de la politique de l'emploi des personnes en situation de handicap qui demeurent aujourd'hui encore fortement exclues du marché du travail. Il réaffirme donc que la montée en puissance du soutien aux Entreprises Adaptées participe donc à la réponse de l'État aux difficultés d'accès à l'emploi des travailleurs handicapés.

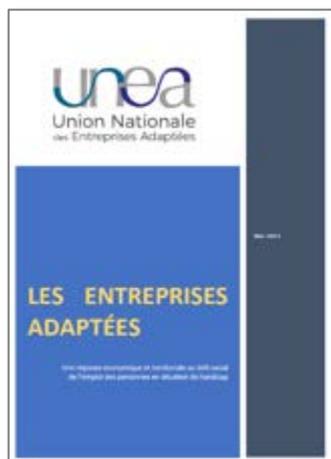
Il confirme également que le « changement d'échelle » visé n'a pas pu être atteint notamment du fait des difficultés de recrutement rencontrées par les Entreprises Adaptées.

Le sénateur Emmanuel Capus fini par 6 recommandations

### LES SIX RECOMMANDATIONS DU RAPPORTEUR SPÉCIAL

1. Mieux structurer la coopération entre la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle, l'Agence de services et de paiement et l'Union nationale des entreprises adaptées pour assurer le pilotage du système de paiement et d'information utilisé pour les déclarations de postes (*DGEFP, ASP, UNEA*).
2. Évaluer, lorsque le recul sera suffisant, l'impact de la réforme des modalités d'agrément des entreprises adaptées et du versement des aides au poste sur la proportion de travailleurs handicapés qu'elles emploient et sur le financement des structures (*DGEFP*).
3. Prolonger d'un an la mise en œuvre des expérimentations du CDD Tremplin et des entreprises adaptées de travail temporaire, et attendre les conclusions de leur évaluation pour décider de l'opportunité de relancer le projet d'expérimentation d'entreprises adaptées pro-inclusives (*DGEFP*).
4. Relancer un dispositif de soutien à la formation dans les entreprises adaptées, tirant les leçons de les limites rencontrées par le PIC-EA et adossé à un suivi plus fin de leurs actions de formation professionnelle (*DGEFP, Agefiph*).
5. Renforcer les coopérations et le partage de données entre le service public de l'emploi et les entreprises adaptées dans l'objectif de dynamiser leurs processus de recrutement (*Pôle emploi, Cap emploi, Union nationale des missions locales, UNEA*).
6. Assurer une publication régulière des données relatives à la politique de soutien aux entreprises adaptées, comprenant *a minima* les stocks et les flux de recrutement de salariés éligibles aux aides au poste et éventuellement les postes financés dans le cadre des expérimentations (*Dares*).

## PARTICIPATION AUX TRAVAUX DE LA COUR DES COMPTES



Dans le cadre de l'auto-saisine de la cour des comptes sur les « Entreprises Adaptées », l'UNEA s'est mise en mode projet pour gérer les échanges avec les deux magistrats, Emmanuel Suard et Nicolas Proust en charge de l'étude.

Accompagné de Nicolas Beaudouin de KPMG, des réunions sur les thématiques spécifiques ont été réalisées :

- Le financement des Entreprises Adaptées et les expérimentations,
- La résilience et l'agilité du modèle pendant la crise, le développement économique,
- La mise à jour de l'étude ROI.

Au total, 7 réunions se sont tenues et ont servi à la préparation, des échanges avec les magistrats, à la documentation de nos propositions et à la rédaction d'un dossier complet.

Un magistrat de la cour a pu participer à notre colloque de Lille.

A la date d'aujourd'hui, un rapport d'observations provisoires (non diffusable) a été établi et a fait l'objet de remarques et précisions de l'UNEA. Nous sommes toujours en attente du rapport final.

## PROMOUVOIR ET FAIRE DÉCOUVRIR LES ENTREPRISES ADAPTÉES

De manière non limitée et non exhaustive, retour sur une année de prises de contacts avec les représentants de l'État et les élus des territoires.



**01  
JUN**

Christelle Morançais : visite de l'Entreprise Adaptée Handirect à Saint-Herblain, spécialiste des services administratifs et digitaux qui emploie 80 % de personnes en situation de #Handicap

**5 MAI**

Visite de Alteréos à Tourcoing par Violette Spillebout : Entreprise Adaptée de 250 salariés en situation de handicap qui collabore avec les créateurs locaux et responsables. Aventure humaine et connectée aux évolutions sociétales !



**21  
OCT**

"L'achat inclusif, c'est du développement économique pour tous". Visite de l'Entreprise Adaptée FMS Facilities Multi Services par Jean-Christophe Combes, Geneviève Darrieussecq et Thibaut Guilluy.





**10 FEV**

Le préfet a visité l'Entreprise Adaptée Deastance Services dans le cadre de l'action nationale « l'Accès aux droits pour tous ! » #Handicap

- ✔ présentation des programmes de formations & d'adaptation des parcours
- ✔ rencontre avec les salariés
- ✔ présentation de l'École atypique

**22 OCT**

Visite de l'Entreprise Adaptée YMCA par la vice-présidente de la région Occitanie : l'Entreprise Adaptée permet l'insertion de nombreuses personnes en situation de handicap sur notre territoire lotois.

🙏 Merci aux dirigeants et salariés pour leur accueil. Toutes et tous mobilisés pour une grande région inclusive.



**5 FEV**

La ministre Brigitte Klinkert a clôturé son déplacement dans le département de l'Ariège par la visite de la "Biscuiterie des Cazes". Entreprise Adaptée qui emploie 14 personnes en situation de handicap : personne ne doit rester sur le bord du chemin.



**9 SEPT**

Visite de la ministre Geneviève Darrieussecq au sein de l'Entreprise Adaptée APIHA qui accompagne l'insertion sociale et professionnelle de personnes en difficultés par l'accès au travail dans l'univers de l'agroalimentaire et de l'industrie-manufacture.





**26  
MARS**

Visite des députés Pierre-Henri Dumont et Aurélien Pradié dans plusieurs établissements gérés par l'association Cap Énergie qui emploie des personnes en situation de handicap. ESAT, EA, friperie, golf...

Inclure. Donner sa chance à chacun.

**25  
OCT**

Visite du président du département de la Vienne au sein de l'Entreprise Adaptée STS à Poitiers.



**24  
MAI**

Le député Francis Dubois et son suppléant Pascal Coste ont visité une plantation de myrtilles assurée par l'Entreprise Adaptée AVECH à Chamberet.

L'association accompagne les personnes en situation de handicap afin de favoriser leur inclusion professionnelle.



**09  
SEPT**

Dans le cadre de la coopération engagée avec la région Bourgogne-Franche-Comté depuis 2018, la visite du site de l'ADAPEI PRO 70 - Groupe Associatif Handy Up à Héricourt, a été l'occasion de faire découvrir concrètement le quotidien d'une Entreprise Adaptée, à la vice-présidente de région, madame Sandra Iannicelli



# LES DEUX DERNIÈRES DATES DE L'INCLUSIVE TOUR

## LA REUNION

Le 25 août s'est tenue l'étape de l'Inclusive Tour à Saint-Denis de La Réunion.



### OBJECTIF DE LA JOURNEE

Cette journée dédiée à l'emploi et au handicap a réuni des acteurs nationaux et régionaux, publics et privés, mobilisés pour développer l'emploi des personnes en situation de handicap. Cette étape a été l'occasion de promouvoir et de valoriser les Entreprises Adaptées du territoire réunionnais et de comprendre les différentes modalités de coopération possibles avec elles afin de répondre à son obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH).

### UN ECOSYSTEME COMPLET ET MOBILISE

Après avoir entendu les discours d'ouverture de Sébastien Raynaud, Président de l'UNEA et Dominique Samuel, Délégué Régional de l'UNEA, Damien Verguin, Directrice de la DEETS de La Réunion a témoigné du soutien de l'État aux Entreprises Adaptées du territoire.

Dans une première table ronde animée par Philippe Dornier, Journaliste sur Réunion la 1ère, il était question de faire le Panorama des

Entreprises Adaptées, et l'impact sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) : Sébastien Raynaud et Sébastien Citerne pour l'UNEA, Sylvie Sam-Long, Cheffe de mission ITH à la DEETS et Fleur Postaire de l'Agefiph ont pu comparer le contexte national et celui de La Réunion.

La deuxième table ronde était intitulée "l'inclusion au cœur de la relance et des dynamiques territoriales". Elle s'est découpée en trois séquences : acheter inclusif, recruter inclusif et coopérer inclusif. À tour de rôle, les représentants des Entreprises Adaptées, leurs clients, les représentants du Service Public de l'Emploi (Pôle emploi et Cap emploi), l'Agefiph et les représentants de l'UNEA ont pu échanger sur cette thématique. La conclusion de cette séquence était évidente : la réunion est un territoire dynamique et qui évolue positivement sur les questions d'inclusion.



Une séquence de présentation de l'ensemble des Entreprises Adaptées, de leurs projets de développement économique, de leurs projets de recrutement a ensuite été réalisée afin de permettre aux 200 participants de mieux les connaître.

La dernière table ronde ciblait plus les demandeurs d'emploi en situation de handicap afin de leur présenter les conditions pour intégrer une Entreprise Adaptée et de leur présenter les différents dispositifs d'accompagnement des parcours professionnels. Le témoignage de Monsieur Morel, ancien salarié en CDD Tremplin au sein de l'Entreprise Adaptée Les Tidalons a démontré la plus-value de l'Entreprise

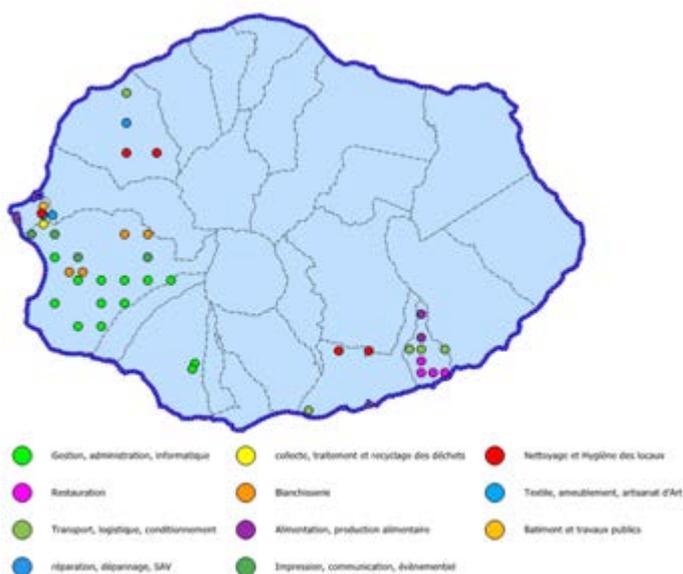
Adaptée pour une redynamisation de parcours. Après une période de 10 ans d'inactivité, le recrutement au sein de l'Entreprise Adaptée lui a permis de se remobiliser, de réapprendre le rythme du travail et d'acquérir des compétences dans le domaines de l'hygiène et la propreté des locaux. A l'issue de son CDD Tremplin, Monsieur Morel a été accompagné dans un autre emploi par l'Entreprise Adaptée. Aujourd'hui, il est superviseur de plusieurs équipes de salariés dans le domaine de la propreté.



### UNE BELLE PARTICIPATION

Près de 200 personnes ont pu participer cet événement territorial, ce qui au regard des autres étapes de l'Inclusive Tour est une belle réussite. La typologie des participants était variée : 33 % étaient des demandeurs d'emploi en situation de handicap, 20 % étaient des représentants de l'écosystème institutionnel, 15 % des acteurs économiques privés ou publics et 11 % des représentants de Entreprises Adaptées.

## À la découverte des Entreprises Adaptées de La Réunion



En marge de la journée de l'Inclusive Tour, la délégation de l'UNEA a pu découvrir la dynamique de l'ensemble des Entreprises Adaptées réunionnaises.

Le territoire réunionnais dénombre 7 Entreprises Adaptées. Découvrez la vidéo qui permet de faire connaissance avec ces structures et de découvrir le parcours des salariés en Entreprise Adaptée.



## ANTILLES - GUYANE

La clôture de l'opération Inclusive Tour s'est achevée les 3 et 4 novembre aux Abymes.

### UNE DERNIERE ETAPE EN DEUX TEMPS

Au regard du contexte territorial, le choix a été fait d'organiser la dernière étape de l'opération « Inclusive Tour » en deux séquences.

La première séquence a été consacrée aux acteurs économiques privés et publics et visait à faire comprendre l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés et à développer les collaborations avec les Entreprises Adaptées par l'intermédiaire du développement des achats inclusifs. Elle s'est déroulée le 3 novembre et a regroupé également les acteurs institutionnels.

La seconde demi-journée a été consacrée aux acteurs institutionnels, au service public de l'emploi et aux demandeurs d'emploi. Les thématiques abordées sur la séquence- ont été : le panorama des Entreprises Adaptées, l'état des lieux de l'emploi des personnes handicapées sur le territoire, comment recruter inclusif et qu'est-ce que la réforme des ESAT peut apporter dans la relation avec les Entreprises Adaptées ?



Interventions de Ludovic Degaille, Directeur de la DEETS Guadeloupe, et de Richard Boone, Directeur Territorial du Pôle emploi Guadeloupe.



Dominique Allanet de l'Agefiph, l'UDE-Medef Guadeloupe et l'UNEA ont signé une convention de partenariat (Betty Fausta, Sébastien Raynaud et Joseph Blombo).



Visite de Cyril Roule, Sous-Préfet en charge de la cohésion sociale.



## Zoom sur la convention de partenariat entre le l'UDE de Guadeloupe et l'UNEA

**L'étape guadeloupéenne de l'Inclusive Tour a été l'occasion de signer une convention de partenariat entre les deux structures.**

### LES ENGAGEMENTS DE L'UDE MEDEF :

- Promouvoir l'intérêt de l'achat inclusif auprès de son réseau d'adhérents,
- Communiquer régulièrement et sensibiliser ses entreprises adhérentes pour amplifier son action en direction des travailleurs en situation de handicap,
- Relayer à l'UNEA les offres d'emploi, de stage ou de périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) dont elle aurait connaissance.

### LES ENGAGEMENTS DE L'UNEA :

- Fournir à l'UDE-MEDEF tout support de

communication lui permettant de remplir correctement ses obligations dans le cadre de la présente convention,

- Relayer les demandes de périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) et de stages des travailleurs handicapés des ESAT dans le cadre de leur projet individuel et des salariés en CDD Tremplin,
- Accompagner les entreprises adhérentes de l'UDE-MEDEF dans l'accueil du public visés par la présente convention,
- Transmettre régulièrement à l'UDE-MEDEF la liste à jour des Entreprises Adaptées du territoire.

## Des outils de communication pour valoriser les Entreprises Adaptées



## Une belle participation

Plus de 200 personnes ont pu participer à cet événement territorial. La typologie des participants était variée : 50 % étaient des demandeurs d'emploi en situation de handicap, 15 % étaient des représentants de l'écosystème institutionnel, 8 % des acteurs économiques privés ou publics et 12 % des représentants des Entreprises Adaptées.

# PARTENARIATS

## ET COOPÉRATIONS INTER-RESEAUX

### LA CONVENTION DE PARTENARIAT AVEC L'AGEFIPH

**2022 aura constitué la dernière année de cette première convention UNEA/Agéfiph. C'est en particulier autour des deux axes suivants que celle-ci a été mise en œuvre :**

#### 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 poursuite :

- Du déploiement des Consortiums Inclusifs,
- De la mise en relation du réseau EA avec le réseau RRH dans les territoires,

#### 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.

- De l'accompagnement des projets « Thalent digital »,
- De l'accompagnement du déploiement du PIC EA (mobilisation des équipes UNEA et Agéfiph, opération coup de poing n°2 (webinaires d'avril...) etc.),
- Des participation conjointes aux groupes de travail territoriaux,
- De la participation UNEA aux URRH.

A noter que l'AGEFIPH a également soutenu et participé à l'édition 2022 du salon Handi Market à Besançon.

- Hauts-de-France et Grand Est : déploiement de l'AFEST en Entreprise Adaptée.

Enfin, les équipes de l'UNEA et celles des délégations régionales de l'AGEFIPH se sont retrouvées le 26 janvier 2022 pour une demi-journée de séminaire en digital afin de travailler sur ce plan d'action annuel.

### L'ACCORD DE PARTENARIAT UNEA - POLE EMPLOI

L'accord de partenariat entre l'UNEA et Pôle emploi s'est décliné largement en régions tout au long de l'année 2022, tandis qu'au niveau national, étaient organisés deux webinaires de présentation de l'offre de service de Pôle emploi. L'ensemble de ces actions sont décrites dans le chapitre « L'UNEA en actions ».

### LE PLAN D'INVESTISSEMENT D'AVENIR - CAISSE DES DÉPÔTS

Pour la cinquième année, la mise en œuvre du Plan d'Investissement d'Avenir (PIA) contractualisé avec la Caisse des Dépôts s'est poursuivi au national comme dans les territoires. Les résultats obtenus dans ces 18 actions déclinées autour de 5 axes sont décrits dans le chapitre « L'UNEA en action »

## ACCOMPAGNER VERS L'EMPLOI

### DYNAMISER LES PARCOURS D'ACCES A L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

**Les actions menées dans les territoires sur la thématique de l'accès à l'emploi des demandeurs d'emploi en situation de handicap et donc du recrutement en EA (en EA socle et en CDD Tremplin) s'inscrivent dans la continuité de celles engagées les années précédentes, malgré un marché de l'emploi qui se transforme.**

#### LE CHOMAGE DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP, UNE NOUVELLE DONNE

En 2022, l'AGEFIPH fait en effet un constat assez encourageant sur la situation de l'emploi des personnes en situation de handicap :

- Le taux de chômage des personnes en situation de handicap poursuit sa baisse et atteint son plus bas niveau depuis 7 ans.
- On constate une baisse du chômage de longue durée. Plus de 270 000 BOE sont en chômage de longue durée, soit une diminution de 10 % en un an.
- On note des retours à l'emploi qui ont bondi de 13 % en un an sur les 6 premiers mois de l'année 2022 (-2 %

pour le tout public). La part des personnes en situation de handicap dans les retours à l'emploi atteint désormais 5,1 % contre 4,4 % un an auparavant.

Malgré tout, le taux de chômage des personnes en situation de handicap reste supérieur au reste de la population : 13%, contre 7,4% pour la moyenne nationale de l'ensemble de la population française. Aujourd'hui, on compte encore plus de 460 000 demandeurs d'emploi en situation de handicap. Les EA restent donc l'une des réponses face à ce chômage persistant.

#### UN REPERAGE DES CANDIDATS PLUS DIFFICILE POUR LES ENTREPRISES ADAPTEES

Dans ce nouveau contexte du marché du travail, les difficultés de recrutements des entreprises adaptées se renforcent, et restent l'une des premières difficultés évoquées par les dirigeants dans le cadre du développement de leurs activités :

- Les profils disponibles sur le marché du travail sont encore plus difficiles à identifier, car de plus en plus éloignés du marché du travail et parfois hors des « radars » du SPE (demandeurs d'emploi qui parfois ne sont inscrits et suivis ni par Pôle Emploi, ni par les Cap Emploi, ni par les missions locales) ;
- Nombreux sont les freins à l'emploi des demandeurs d'emploi qui intègrent des parcours d'insertion, tant sur le plan professionnel que sur le plan social. Le marché du travail plus

« tendu » se traduit donc par une croissance des ruptures de parcours et donc un besoin renforcé de recrutement lié au turnover des candidats. Certaines EA font état d'offres non pourvues faute de candidats orientés par le SPE (ayant une RQTH) ; l'accompagnement socio-professionnel devient un enjeu majeur pour favoriser l'intégration et le maintien dans l'emploi ;

- Les contraintes économiques fortes auxquelles font face certaines EA dans un contexte encore marqué par la crise et par la réforme du modèle d'EA contribuent aux difficultés de recrutement, car les EA ont besoin de compétences manquantes sur le marché du travail, pour répondre à des marchés à court terme. La recherche

de viabilité économique de certaines EA entraîne parfois une sélection des candidats qui écarte ceux qui sont les plus éloignés du marché de du travail.

- Enfin, la mise en œuvre de l'expérimentation CDD Tremplin est freinée par ces évolutions, les candidats orientés vers ces dispositifs, qui en théorie devaient être davantage proches du marché du travail en vue d'une insertion professionnelle dans une entreprise dite « classique », ayant finalement le même profil que ceux

orientés en EA socle. Ces derniers ne sont pas prêts à entrer dans une dynamique de parcours vers un autre employeur.

Notons également que dans un contexte de concurrence entre entreprises pour recruter un candidat, les conditions de travail deviennent un facteur d'attractivité, pouvant jouer en défaveur de certaines EA... ». Ces dernières devront être attentives à l'avenir à ces conditions de travail et à leur « marque employeur ».

## **L'OBTENTION DE LA RQTH, UN FREIN SUPPLEMENTAIRE POUR TROUVER DES CANDIDATS**

Des difficultés se sont également renforcées dans certains territoires pour obtenir les RQTH, document indispensable pour pouvoir intégrer un poste aidé en EA. Les évolutions administratives au niveau des MDPH compétentes pour traiter les demandes de RQTH aboutissent à la délivrance d'autres documents (par exemple attestation de BOETH) qui ne permettent pas aux EA de recruter la personne qui en bénéficie. Les délais d'obtention de la RQTH sont dans certains territoires très longs (plus de 6 mois) et freinent l'accès à l'emploi en EA. L'UNEA a fait remonter cette difficulté auprès des services de l'Etat.

Par ailleurs, le repérage des demandeurs d'emploi ayant une RQTH en passant par le SPE reste très difficile. Les candidats ne sont pas systématiquement identifiés par les conseillers, et les bénéficiaires de RQTH ne sont pas informés par les MDPH de la possibilité de postuler en entreprise adaptée. Un partenariat a été recherché avec les MDPH dans certains territoires et un contact a également eu lieu au niveau national pour sensibiliser les MDPH aux problématiques de recrutement des EA.

## **FACILITER LES RECRUTEMENTS EN EA : UN OBJECTIF QUI RESTE PRIORITAIRE DANS LE CADRE DU PIA EN 2022**

L'UNEA a donc poursuivi sa forte mobilisation dans l'ensemble des régions avec pour objectif de :

- Continuer à mobiliser et à professionnaliser les conseillers du SPE (dont les missions locales pour cibler les jeunes) pour les aider à acquérir une meilleure connaissance du modèle, des modalités de recrutements et des enjeux des EA (équilibre entre volet économique et volet social) ;
- Faire connaître l'offre de service au SPE auprès des EA ;
- Susciter des rencontres entre les EA et

leurs conseillers - référents afin de favoriser le partenariat entre ces derniers (meilleure connaissance de l'offre de service du SPE) à la fois pour recruter et pour accompagner les parcours professionnels des salariés ;

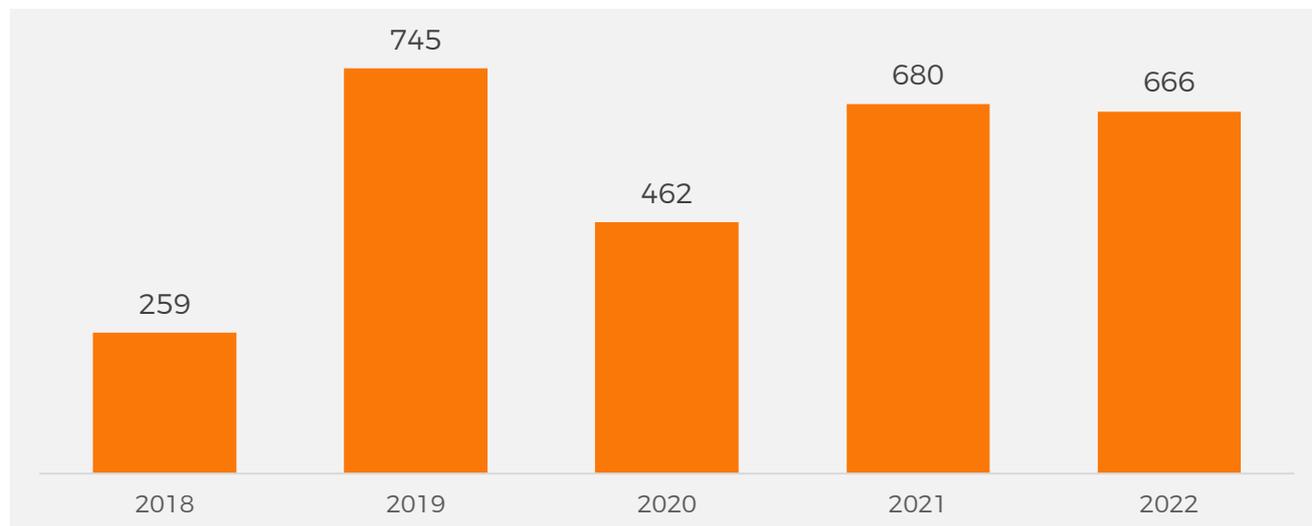
- Élargir le sourcing en mobilisant un large panel d'acteurs dans les territoires susceptibles de pourvoir des candidats (acteurs de la formation, de l'accompagnement des DE en situation de handicap...etc.) et en promouvant les EA auprès de ces acteurs et auprès des publics qu'ils accompagnent

**Une action de l'UNEA autour de 4 axes opérationnels : mobiliser le SPE, mettre en lien les EA avec leurs conseiller(e)s, élargir le sourcing, promouvoir les EA auprès des demandeurs d'emploi**

La plupart des territoires ont signé des conventions de partenariats avec un ou plusieurs acteurs du SPE (DR Pôle Emploi, CHEOPS, URML), débouchant sur les 4 axes d'interventions suivants.

## Des actions de sensibilisation des conseillers des acteurs du SPE au modèle d'entreprise adaptée, et de sensibilisation des EA à l'offre de service du SPE :

- Webinaires et réunions d'information collective (Franche Comté, Saône & Loire, Côte d'Or, AURA, Grand Est, Ile de France, Bretagne, Occitanie, PACA Corse)
- Intervention du SPE en Journée Régionale UNEA pour promouvoir l'offre de service du SPE auprès des EA (Normandie, Alsace, Nouvelle Aquitaine, Occitanie, PACA)
- Rencontres acteurs du SPE/EA (AURA, Ile de France, Occitanie, PACA)



Après un ralentissement des sensibilisations en 2020, lors du plus fort de la crise sanitaire, celles-ci ont quasiment retrouvé leur niveau de 2019 pour la deuxième année consécutive avec 666 conseillers SPE sensibilisés. 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.

En 5 ans, plus de 2 800 conseillers ont bénéficié d'une action de sensibilisation aux EA de la part de l'UNEA. Pour autant, les problématiques liées au sourcing restent d'une actualité cruciale.

Les 13 et 20 avril, l'UNEA a organisé deux ZoOM animés par Pôle emploi : le premier « recruter avec pole-emploi.fr » a rassemblé 123 participants, tandis que le second « Mobilisez les outils de Pole Emploi pour recruter » a comptabilisé 47 participants.

## La mise en lien des EA avec leurs conseillers - référents au sein des agences locales :

- « EA tour » et visites d'EA par les conseillers du SPE (BFC, AURA, PACA),
- Portes ouvertes (AURA),
- Annuaire EA/SPE (Grand Est, Normandie),
- Tableau de bord / comité de parcours pour suivi des mises en lien de candidats avec les EA (Nouvelle Aquitaine, PACA Corse),
- Rencontres, réunions et propositions de visites avec les conseillers ARML en Pays de la Loire

Notons que ces actions ont besoin d'être reproduites régulièrement, particulièrement en 2022 dans un contexte de rapprochement des équipes de Cap Emploi et de Pôle Emploi (constitution de « teams handicap »), et de réorganisation des services qui ont entraîné des changements d'interlocuteurs pour les entreprises adaptées.

L'arrivée de France Travail risque une nouvelle fois, dans la période transitoire, de freiner les partenariats entre EA et SPE. Un lien permanent doit être garant de la bonne compréhension des évolutions de l'organisation et de l'offre de service des acteurs du SPE.

## La sensibilisation et le partenariat avec d'autres partenaires pouvant orienter des candidats vers les EA (via des webinaires, rencontres en présentiel, visites d'EA,...) :

- Les ESRP (AURA),
- Arpejeh (AURA, Hauts de France, ),
- L'AGEFIPH (Thalent Digital en AURA),
- Les SIAE et ESAT (AURA, CVL),
- L'Education Nationale - notamment les ULIS (AURA, Hauts de France, Grand Est, PACA Corse),
- Les acteurs du travail temporaire (CVL)
- MDPH (Occitanie, Paca Corse, Hauts de France)

Dans un contexte de difficulté croissante de repérage de candidats, la diversification des partenaires est à rechercher, et à poursuivre, pour favoriser le lien avec les candidats susceptibles d'intégrer les EA socles, les CDD Tremplin, ou encore les EATT. Une action renforcée, sur le modèle de celle initiée en PACA (06) est sans doute à prévoir pour identifier et sensibiliser les bénéficiaires de RQTH dès l'attribution par les MDPH de cette reconnaissance. Les nouvelles modalités d'orientation des publics par France Travail risque néanmoins de modifier les circuits administratifs. Il faudra être attentif à ce que ces évolutions facilitent réellement l'orientation et l'accompagnement des publics vers les entreprises adaptées et aillent dans le sens d'une réelle simplification des parcours.

## La promotion des EA auprès des demandeurs d'Emploi

- Participation à des salons/forum de recrutement : AURA (HandiAgora, Job dating - Rhône)
- Communication de type vidéos, plaquettes, site web, page LinkedIn,... (Nouvelle Aquitaine, Occitanie, PACA Corse,
- Evènements dans le cadre de la SEEPH (Nouvelle Aquitaine).

**Les EA souffrent d'une méconnaissance par les publics susceptibles d'y postuler. Peu d'outils de communication en font la promotion. Les actions de communication sont l'une des réponses à ne pas négliger dans les territoires, et aussi au niveau national. Une campagne de promotion portée par l'UNEA en 2023 devrait contribuer à faire connaître les EA.**

## POUR SUIVRE LA COLLABORATION AVEC LE RESEAU DES MISSIONS LOCALES



L'année 2022 a été l'occasion pour l'UNEA de s'engager avec les Associations Régionales des Missions Locales (ARML) des Pays de la Loire et de Provence Alpes Côte d'Azur (PACA) dans le cadre de conventions pour favoriser l'accès à l'emploi des publics jeunes en situation de handicap au sein des entreprises adaptées.

Ces conventions ont permis de déployer un panel d'actions sur le modèle de ce qui a pu être mis en place les années précédentes dans les régions Hauts de France, Nouvelle Aquitaine et plus récemment Provence-Alpes-Côte-D'azur ; à savoir notamment :

- Des actions de sensibilisation et d'information des conseillers aux réalités et besoins des Entreprises Adaptées,
- Des rencontres entre les conseillers et dirigeants d'EA,
- L'organisations de visites d'EA,
- Des actions de sensibilisation et formation des équipes des EA à l'utilisation des outils et offres de services des Missions Locales,

## SOUTENIR LE DÉVELOPPEMENT DES EATT



L'UNEA est membre du Fonds de Garantie « GARAN'TTI » qui permet aux EATT de bénéficier d'un outil mutualisé permettant d'obtenir la garantie financière obligatoire prévue par la législation.

Pour rappel, le fonds GARAN'TTI est géré par la fédération des entreprises d'insertion, en partenariat avec l'Union Nationale des Entreprises Adaptées, France Active et le Crédit Coopératif, dépositaire du fonds.

Quatre commissions annuelles se sont tenues sur l'exercice 2022 permettant de pouvoir étudier toutes les demandes d'entrée dans le fonds et traitant les renouvellements annuels.

Aujourd'hui, ce sont 15 EATT du territoire qui bénéficient de ce service.

# MAINTENIR DANS L'EMPLOI

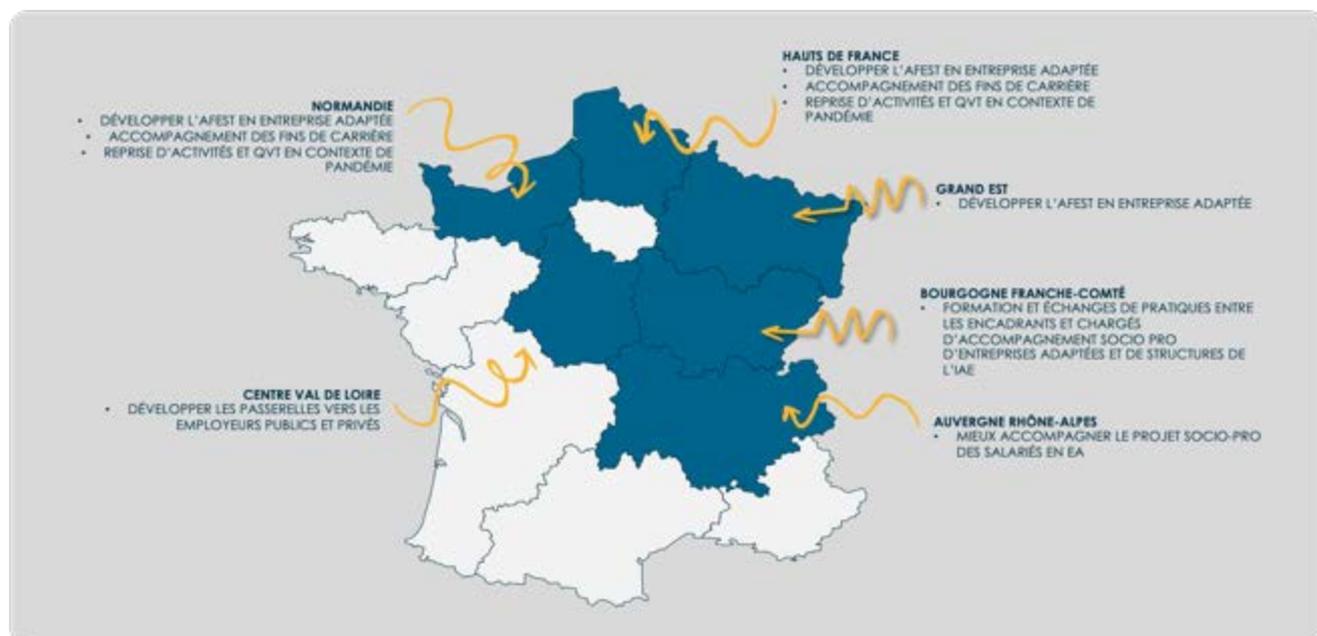
En 2022, l'UNEA et ses partenaires ont poursuivi leurs actions en faveur du maintien dans l'emploi en Entreprise Adaptée, en particulier dans 6 régions.

## ACCOMPAGNER LES EA DANS L'AMÉLIORATION DE LA QVT ET LA PREVENTION DE LA DESINSERTION 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 2022, comme en 2021, l'UNEA a abordé 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 et développer les passerelles vers les employeurs publics et privés,
- Mieux accompagner le projet professionnel des salariés en Entreprises Adaptée, notamment par la formation et de développement des échanges de pratiques entre encadrants et chargés d'accompagnement socio professionnels des Entreprises Adaptées et de l'IAE.

En 2022, ces projets ont été déployés sur 6 régions.



## ACCOMPAGNEMENT DES FINS DE CARRIERES DES SENIORS

Pour la quatrième 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 2023.

## ACCOMPAGNER LES ENTREPRISES ADAPTEES A LA REPRIS D'ACTIVITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Comment la pandémie COVID 19 réinterroge à long terme les organisations du travail et le dialogue social dans les Entreprises Adaptées ?

*Retours d'expériences*



### Comment la pandémie COVID 19 réinterroge à long terme les organisations du travail et le dialogue social dans les Entreprises Adaptées ?

Suite à la pandémie apparue début 2020, l'UNEA en Hauts de France et Normandie a proposé à ses adhérents un accompagnement visant à les aider à sortir de la crise en conciliant les impératifs économiques et les enjeux spécifiques aux EA de préservation des emplois et de la santé des salariés en situation de handicap. Cette dernière est en effet très dépendante des conditions de travail et des organisations mises en place. Cette démarche, qui s'inscrit dans le cadre du Fonds pour l'Amélioration des Conditions de Travail (FACT) porté par l'Agence Nationale pour

l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT), a concerné six Entreprises Adaptées (EA). Grâce à un accompagnement réalisé par deux expertes en management du travail et en dialogue social, les EA ont mené un travail de retour d'expérience (REX) de cette période pandémique.

Le REX de ces six Entreprises Adaptées accompagnées entre juillet 2021 et octobre 2022 permet de poser certains constats et d'identifier en quoi le modèle d'entreprise adaptée a pu être une force pour affronter la crise. Il a également permis de repérer les limites de ce modèle.

Ce partage d'expérience pourra enrichir vos propres réflexions sur les changements de mode de management, de dialogue social et de conditions de travail dans vos entreprises adaptées. Un rapport sera publié, en 2023, par les ARACT des Hauts de France et de Normandie en partenariat avec l'UNEA, à l'issue d'une démarche d'accompagnement de 6 Entreprises Adaptées de ces deux régions.

## 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).

3 territoires ont continué à développer cette thématique en 2022 : les Hauts de France, la Normandie et la région Grand Est.

# ACCOMPAGNER LES TRANSITIONS PROFESSIONNELLES

## HANDINAMIC

### UNE COLLABORATION INNOVANTE EN BRETAGNE EN FAVEUR DES TPE ET PME



L'UNEA, la CPME Bretagne, l'Agefiph Bretagne, Cheops et les 4 Cap emploi bretons travaillent collectivement depuis plusieurs mois dans le cadre d'un appel à projet de la Région Bretagne destiné à favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap au sein des TPE et PME bretonnes.

Ce travail de collaboration innovante, baptisé « Handinamic » a donc associé les acteurs de l'emploi, les Entreprises Adaptées, les TPE/PME et avait permis de produire en 202, un outil destiné à :

- Sensibiliser les dirigeants au recrutement et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap,
- Convaincre les dirigeants que les personnes en situation de handicap sont avant tout des ressources humaines avec des compétences présentes sur tous les territoires,
- Donner un premier niveau de formation aux dirigeants sur l'écosystème du handicap et les soutiens possibles pour former et recruter des candidats,
- Orienter les dirigeants des TPE/PME vers les bons interlocuteurs pour les accompagner.

Outre une ambition forte de faciliter l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap, ce projet portait également l'ambition d'une mobilisation et d'une coopération renforcée avec les acteurs de l'écosystème régional ( SPE, employeurs, fédération d'employeurs, AGEFIPH...) afin de conforter le modèle des Entreprises Adaptées tout en innovant pour faciliter les transitions professionnelles vers d'autres employeurs (expérimentations CDD Tremplin et EATT).

Les différents réseaux/acteurs mobilisés ont appris à identifier leurs savoirs faire respectifs, ont créés des liens opérationnels et de projets en commun qui ont permis notamment la réalisation de supports dorénavant mobilisables lors d'événements Emploi/Recrutement/Inclusion.

Ces réseaux ont aujourd'hui la capacité de communiquer de façon outillée à la fois les uns sur les autres, sur leurs actions respectives, mais aussi d'avoir un discours commun et mobilisateur en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap.

Cette démarche préfigure possiblement plusieurs poursuites d'actions afin de poursuivre la construction de réponses communes visant à rapprocher les demandeurs d'emploi en situation de Handicap et les employeurs de leur région.

# FAVORISER L'ACCESSIBILITE NUMERIQUE

## ÉVALUER L'ACCESSIBILITE NUMERIQUE DES SALARIÉS EN ENTREPRISE ADAPTÉE AVEC L'OUTIL PIX

**Un partenariat entre 2 associations du réseau CHEOPS Auvergne-Rhône-Alpes et l'UNEA a permis de proposer à 4 Entreprises Adaptées de mener une expérimentation sur l'évaluation des compétences numériques des salariés d'EA pour favoriser leur accès à l'emploi et aux démarches de la vie quotidienne.**

Après les résultats très satisfaisants ; tant pour l'Entreprise Adaptée que pour les salariés ; d'un premier travail mené en 2021 en Savoie sur l'évaluation des compétences numériques des salariés d'une EA, de plus cette action étant une des priorités du PIA, nous avons proposé un partenariat avec le réseau CHEOPS AURA pour le poursuivre sur le territoire. Malgré un grand nombre d'Entreprises Adaptées intéressées pour le proposer à leurs salariés, un premier travail, à titre expérimental seulement, a pu être lancé en 2022 avec 2 Entreprises Adaptées sur les départements de la Drôme et du Puy de Dôme (potentiel de 200 salariés). L'objectif de cette expérimentation était de calibrer le travail et d'évaluer la faisabilité avant de l'étendre à toute la région.

Les EA PHARM'ADIS sur le Puy de Dôme avec l'association ADIS et Compagnons de la Drôme sur la Drôme avec Impact H ont donc démarré cette évaluation en milieu d'année. Des ateliers ont successivement été positionnés pour les salariés volontaires après une première présentation.

Les objectifs de ce travail étaient multiples : faire prendre conscience aux salariés en situation de handicap d'Entreprise Adaptée de la place du numérique dans leur vie quotidienne et professionnelle, de la nécessité d'avoir des connaissances de bases dans un premier temps. Ensuite, d'évaluer leur niveau initial et proposer des ateliers adaptés à leurs niveaux. Enfin, mesurer leur progression, établir un bilan et faire des préconisations pour développer leurs compétences.

### Un bilan a été dressé en décembre dans les 2 associations concernées

Chez Impact H dans la Drôme, l'évaluation a été proposée aux 77 salariés de l'Entreprise Adaptée *Compagnons de la Drôme* par l'association « *Impact H* ». 52% ont participé aux ateliers compte tenu des aptitudes des différents salariés. Pour 7 autres personnes, trop éloignées des attendus du test, elles ont suivi une initiation à l'outil informatique. Les scores sont très variables, allant de 36 à 100%. Pour les personnes qui n'ont pas été en capacité de le terminer il leur est proposé de suivre une formation en informatique (Dynam'Eco, Greta Valence) ou se former via le PCIE (Passeport de Compétences Informatique Européen). Pour les salariés qui ont participé à l'atelier sans réaliser le test PIX, le domaine informatique leur était inconnu. Ces salariés ont besoin d'une initiation de base (formation informatique pour débutant) avant de pouvoir réaliser le test PIX.

Concernant Adis, cette évaluation a été présentée à 116 salariés mais toutes n'ont pas accepté de participer. Ce sont finalement 88 personnes qui ont été conviées au test de positionnement sur 14 sessions. Un salarié était prêt pour passer la certification CLÉA numérique et 35 personnes ont progressé, 83% des participants étaient satisfaits ou très satisfaits.

Cette première édition nous permet de tirer quelques enseignements pour la suite. La nécessité tout d'abord d'avoir une bonne communication en amont pour rassurer et permettre aux salariés de mieux identifier le contenu et adhérer à l'action. On constate un niveau général bas voire très bas. Le public est peu ou pas formé à l'informatique et cumule des difficultés de lecture et compréhension des consignes. Un besoin de contenu cible devra être davantage travaillé si l'opération devait se poursuivre avec un questionnaire de positionnement plus adapté. En parallèle des tests, une initiation de base pour les personnes ayant un bas voire très bas niveau semble indispensable.

**Enfin, un certain nombre de remarques formulées par les participants vont nous permettre de faire progresser ce travail qui, reste très positif et que nous espérons étendre à d'autres départements et EA en 2023.**

# FOCUS ACADÉMIE



**En 2022, la préférence pour les formations sur sites s'est confirmée, tant du côté des stagiaires que des commanditaires. En effet, 55% des sessions de formation ont eu lieu en présentiel, 3% en mode mixte (alternant entre présentiel et distanciel) et 42% à distance.**

Afin d'élargir les actions de formation destinées aux différents publics, en particulier les salariés des entreprises adaptées, l'équipe de l'académie a collaboré avec l'équipe des consortiums inclusifs. Cette collaboration a permis de réaliser une ingénierie pédagogique précise, mettant l'accent sur la filière textile. Ce point est développé dans le chapitre consacré à l'Observatoire des Métiers et des Compétences.

En étroite collaboration avec chaque entreprise adaptée, l'académie a mené une enquête sur les besoins en formation entre octobre et décembre 2022. Les réponses d'un grand nombre d'adhérents ont permis de développer une offre enrichie, notamment sur les thématiques liées aux démarches inclusives telles que le recrutement sans discrimination, l'action contre le sexisme, le

harcèlement moral et sexuel, ainsi que le handicap en situation professionnelle.

L'appétence des entreprises pour nos formations sur le cadre réglementaire des EA, l'élaboration du CPOM et le dialogue de gestion, comprendre la réforme de l'OETH, les expérimentations, l'accès à la commande publique, la mise à disposition et les contrats d'entreprises, le développement d'une culture commerciale inclusive, booster sa stratégie d'entreprise adaptée, etc. s'est confirmé pour représenter plus de 21% de notre activité.

En 2022, le nombre de stagiaires encadrants et dirigeants formés par l'académie de l'UNEA a été multiplié par cinq par rapport à 2021, passant de 74 à 362. Cette augmentation témoigne des efforts de l'UNEA pour renforcer les compétences managériales, tout en accordant une grande importance à l'approche inclusive.

En réponse à un appel d'offres de l'APF visant à proposer un programme de formation à l'ensemble de leurs encadrants de proximité, l'UNEA a collaboré avec ses partenaires pour concevoir un parcours pédagogique portant sur quatre thématiques principales :

- Les particularités du management en entreprise adaptée,
- La posture de bienveillance et d'écoute active permettant la prévention des risques physiques et psychologiques au sein des entreprises adaptées,
- Les outils du management opérationnel en entreprise adaptée,
- L'accompagnement du changement par les managers au sein des entreprises adaptées.

En 2022, 175 managers d'APF Entreprise ont pu bénéficier de la première partie de ce cursus, totalisant 2191 heures stagiaires de formation. Le reste du cursus s'étendra de 2023 à 2025. L'élaboration de cette ingénierie

pédagogique a permis d'enrichir le travail accompli en 2021 en collaboration avec le Bureau ETcetera sur le référentiel métier de l'encadrant de proximité en entreprise adaptée, en offrant à moyen terme la possibilité de suivre une formation certifiante au sein de notre CFA.

En parallèle de ces travaux et afin de renforcer les binômes constitués par les managers de proximité et les accompagnants psychosociaux au sein des entreprises adaptées, une chargée de projet "accompagnement dans l'emploi en EA" a été recrutée en octobre 2022. Celle-ci a consacré son temps du dernier trimestre de 2022 à la préparation du lancement de notre CFA et de la première session du titre RNCP de chargé d'accompagnement socio professionnel lors du 1er trimestre 2023.

# DEVELOPPER, MODERNISER ET PROMOUVOIR LES ENTREPRISES ADAPTÉES

## ACCOMPAGNER LES ENTREPRISES ADAPTEES DANS LEUR DEVELOPPEMENT ECONOMIQUE

**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 METIERS ET DES COMPETENCES

## LA MISE À JOUR DE L'ÉTUDE SUR LE ROI



**Après avoir collecté les données économiques des Entreprises Adaptées, KPMG a publié l'actualisation des données du ROI (Retour sur Investissement) et du gain social au sein des Entreprises Adaptées.**

Pour l'exercice 2022, le Retour sur Investissement (ROI) complet est inférieur à la rémunération moyenne des salariés en situation de handicap dans les Entreprises Adaptées : la puissance publique récupère plus que son investissement dans les Entreprises Adaptées.

Le ROI direct (sans tenir compte de l'encadrement) est atteint pour une rémunération moyenne de

121,5 % du Smic et le ROI complet (en tenant compte des encadrants) est atteint pour une rémunération moyenne de 107,9 % du Smic. Pour rappel, lors de notre dernière enquête en 2018, le ROI complet s'établissait à 108,4 % du Smic.

Le gain social pour le retour à l'emploi dans une Entreprise Adaptée d'un salarié en situation de handicap s'établissait à 11 210 €. En 2018, ce gain social s'établissait à 11 000 €.

## PLAN DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES CONSORTIUMS

Le marché « 1000 Premiers jours » réservé aux SIAE et EA a été remporté début 2022 dans le cadre du Consortium Inclusif. La confection de ces nouveaux produits, techniquement plus complexes que les masques, a nécessité de mettre en place un plan de développement des compétences sur trois produits : le bavoir, la turbulette et le sac.

Du 18 janvier au 19 mai 2022, se sont ainsi 278 salariés qui ont été formés au métier d'opérateur de confection. L'UNEA s'est chargé de réaliser l'ingénierie de formation et d'identifier les formateurs. Résilience, OF architecte, a quant à elle organisé le déploiement des formations sur tout le

territoire après avoir assuré la création des contenus de formation.

En coopération avec les entreprises adaptées impliquées et 3 organismes de formation partenaires (Maya Campus, IFTH et Informa), des référentiels de formations de base en couture industrielle ont été rédigés, ainsi que des formations plus techniques, adaptées aux produits de plus en plus complexes selon les marchés. Ce travail préparera la mise en œuvre en 2023 d'un plan de développement des compétences textiles pour les entreprises adaptées.

# PREVENIR LA DÉSINTERTION PROFESSIONNELLE DES PERSONNES HANDICAPEES - AUVERGNE- RHÔNE-ALPES

Un nombre croissant d'EA déplorent être freinées dans leur développement faute de ressources humaines suffisantes (pénuries de candidats et absentéisme des salariés).

Selon une enquête nationale menée par l'UNEA du 2 au 15 décembre 2021 auprès de toutes les Entreprises Adaptées à laquelle 209 EA ont répondu (soit plus de 25%, employant 14 582 salariés), 43 % des Entreprises Adaptées ont constaté une augmentation du taux d'absentéisme général (ensemble de l'effectif) de la structure. Sur la région Auvergne-Rhône-Alpes, 20 EA ont répondu à l'enquête (soit près de 20% et 1 379 salariés) et 10 d'entre elles déclarent des taux d'absentéisme en hausse, allant jusqu'à 20%. 12 d'entre elles ont un taux d'absentéisme en hausse pour les salariés en situation de handicap allant jusqu'à 34%.

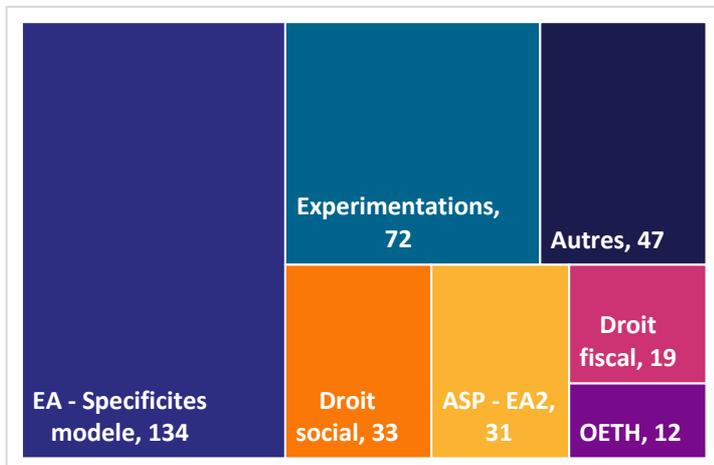
Pour pallier ces difficultés, les EA déclarent avoir dû avoir recours à l'intérim et recruter en CDD, majoritairement sans « RQTH ». Les causes de cet absentéisme sont très variées et particulièrement liées à la singularité des situations de handicap des collaborateurs. Elles n'ont jamais fait l'objet d'une étude

précise, il est donc difficile de proposer des actions ciblées pour accompagner les EA dans la gestion de ce taux d'absentéisme.

Ainsi, une étude a été engagée en 2022, par CHEOPS et l'UNEA pour analyser les raisons de l'absentéisme en EA en vue de rechercher, dans un 2ème temps, des actions pouvant apporter des réponses pérennes.

Cette première étape a permis de faire un état des lieux avec des données chiffrées sur l'absentéisme et les impacts organisationnels et financiers qui en découlent. Les EA ont été questionnées sur ce qu'elles envisageaient comme solution et on observe qu'elles sont en attente de solutions concrètes et immédiates pour faire face aux manques de ressources et développer leurs activités. Ainsi, après avoir présenté le bilan dans cette première étude à l'AGEFIPH et la DREETS, une seconde étape pourrait être engagée en 2023, avec d'autres partenaires experts sur ces problématiques (ARACT, CARSAT, SST, ergonomes...) pour apporter des préconisations et éléments de réponse (ergonomie, prévention santé, accompagnement psychologique, prévention des risques psycho-sociaux...).

# VEILLE STRATEGIQUE ET JURIDIQUE



## SERVICE JURIDIQUE

L'UNEA soutient ses adhérents dans la compréhension, l'application et l'évolution de la Loi et des textes réglementaires. Ses 7 chargées de mission territoriales sont à l'écoute des adhérents et répondent à toutes leurs questions.

En 2022, ce sont 348 consultations qui furent traitées réparties entre les 7 thématiques ci-contre.

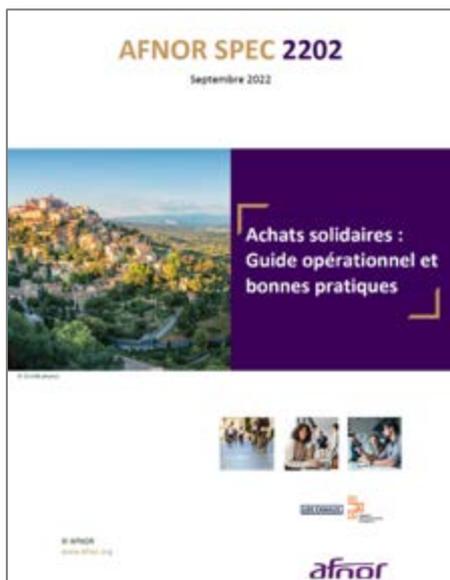
## LES ZOOM DE L'UNEA



Depuis janvier 2022, l'UNEA propose à ses adhérents de passer en mode digital, tous les mois et pendant une heure pour leur proposer des points d'actu juridiques et sectoriels, des éclairages ou focus techniques animés par nos partenaires et leur partager des retours d'expériences et bonnes pratiques.

		INTERV.	PART.	PAS DU TOUT UTILE	PEU UTILE	UTILE	TRÈS UTILES
Janvier	ATTESTATIONS OETH	UNEA	174	8%	37%	51%	40%
Avril	DECRYPTAGE DE L'ACTU	UNEA	149		3%	55%	41%
Avril	RECRUTER AVEC POLE-EMPLOI.FR	Pôle emploi	123		14%	78%	8%
Avril	MOBILISEZ LES OUTILS DE PE POUR RECRUTER	Pôle emploi	47	11%	6%	72%	11%
Juillet	AFEST EN EA - PARTAGE EXP. CO-SAVOIRS	CO-SAVOIRS	91	7%	5%	43%	45%
Septembre	LES ENJEUX POLITIQUES DE LA RENTRÉE	UNEA	190			62%	38%
Octobre	ENJEUX CLIENTS/FOURNISSEURS	CRÉDIT COOP.	69		9%	45%	45%
Novembre	COMPRENDRE LES PAFONDS DE FINANCEMENT	UNEA	168	3%	4%	64%	29%
Décembre	ATTESTATIONS OETH	UNEA	96		2%	63%	34%
Décembre	ZOOM DES CREATEURS	UNEA	20			60%	40%

# FAVORISER LE RECOURS AUX ACHATS RESPONSABLES



## CONTRIBUTIONS AUX TRAVAUX NATIONAUX

**L'UNEA a participé aux travaux d'écriture de la spécification AFNOR sur les Achats Solidaires.**

Au-delà de rappeler les termes et les définitions des principes ou des acteurs pouvant intervenir sur le processus d'achats solidaires, la volonté de ce guide est de présenter les différentes étapes nécessaires à la mise en place d'une démarche d'achats solidaires.

**Ce travail est accessible sur le site de l'AFNOR : <https://www.afnor.org/>**

**L'UNEA a pu également participer aux travaux menés dans le cadre de l'actualisation du guide sur les aspects sociaux de la commande publique réalisé par la Direction des Affaires juridiques.**

Si des avancées certaines ont pu être réalisées dans cette version, nous regrettons que certaines de nos propositions n'aient pas été retenues.

Nous demandons également de changer la terminologie employée dans le code de la commande publique en utilisant le terme d'inclusion en lieu et place d'insertion et de clause inclusive en lieu et place de clause d'insertion. En l'occurrence, le fait de parler d'inclusion au sens large permettrait d'éviter les confusions et les raccourcis communément observés entre l'objectif de lutte contre l'exclusion (de certains publics exposés à des difficultés particulières d'accès à l'emploi) et les structures relevant notamment des SIAE (dont le terme insertion est directement inscrit dans l'appellation de la structure). La confusion est extrêmement fréquente au niveau des directions et services en charge de la rédaction des marchés publics et même des facilitateurs de la clause.



## NEWSLETTER « LES DERNIERS MARCHES RESERVES PUBLIES »

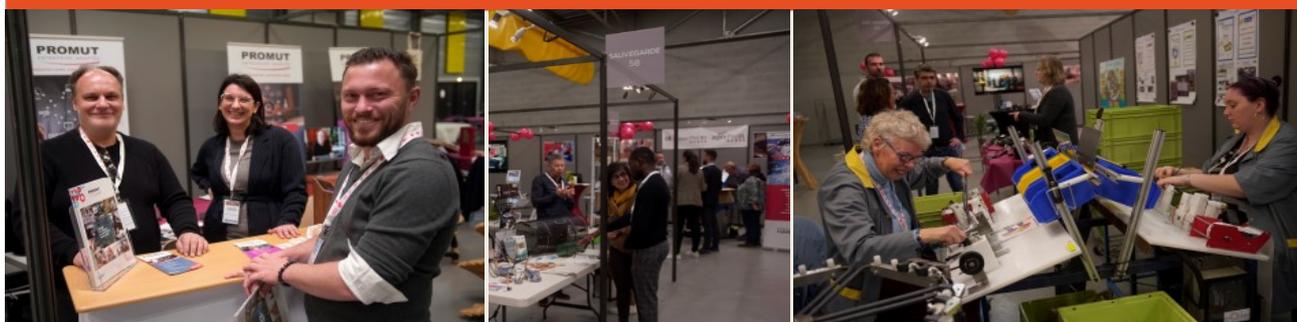
The screenshot shows the UNEA logo and a list of service categories: TRANSPORT, LOGISTIQUE, CONDITIONNEMENT; RESTAURATION, MENUISERIE, COMMUNICATION, ÉVÈNEMENTIEL; IMPRESSION, ÉDIT; COMMERCE, DISTRIBUTION; COLLECTE, TRAITEMENT ET RECYCLAGE DES DÉCHETS; and BLANCH. Below the categories, the newsletter title 'Les Marchés Réservés' is visible. A blue banner highlights the category 'TRANSPORT, LOGISTIQUE, CONDITIONNEMENT'. Four job listings are shown, each with a title, date, location, and social media icons. The listings are: 1. 'Prestations de mise sous pli manuelle et routage postal de documents 'papier' de communication institutionnelle pour le Département' (Apr 29, 2023, Conseil départemental l'Essonne). 2. 'Fourniture et livraison de repas en liaison froide pour les restaurants scolaires et les centres de loisirs' (Apr 23, 2023, Ville Thouars). 3. 'Ramassage et entretien des équipements de protection individuels (EPI) des agents de la Direction des Routes' (Apr 23, 2023, Département Vienne). 4. 'Ramassage, nettoyage, entretien et distribution des vêtements de travail au profit du service industriel de l'aéronautique (SIAé)' (Apr 27, 2023, MINARM/AIR/SIAé).

L'UNEA diffuse, depuis 2022, une nouvelle newsletter. Tous les lundis matins, les adhérents reçoivent la liste des derniers marchés réservés publiés.

## HANDI MARKET - BOURGOGNE-FRANCHE-COMTE

La seconde édition du salon Handi Market s'est tenue les mardi 5 et mercredi 6 avril 2022 au Parc des expositions Micropolis à Besançon. Elle a réuni de nombreuses entreprises adaptées et ESAT de la Région venus présenter leur offre de produits et prestations au service des professionnels privés et publics.

25 stands exposants - 5 stands partenaires



**LE RENDEZ-VOUS ACHETEURS PUBLICS & PRIVÉS,  
ESAT & ENTREPRISES ADAPTÉES**

Le salon a eu lieu au sein du parc des expositions Micropolis à Besançon, acteur majeur de l'événementiel en Franche-Comté.

Plus d'une trentaine de structures étaient représentées à travers 25 stands exposants répartis en 5 espaces d'exposition : industrie, services, alimentation, environnement & développement durable et enfin technologies de l'information et de la communication. Tous les secteurs d'activité étaient ainsi représentés, de l'entretien d'espaces verts à la production agro-alimentaire certifiée biologique, en passant par le télémarketing, les métiers de la restauration, la sous-traitance industrielle, la confection sur mesure... Un espace spécifique a permis de présenter les services orientés « Insertion - recrutement » développés par certaines structures (Handy Up, Fondation Pluriel, Sauvegarde 58), à travers la présentation des actions d'accompagnement dans et vers l'emploi. Les partenaires n'étaient pas en reste et ont investis 5 stands supplémentaires au-delà de ceux des exposants. Ainsi le réseau ADAPTEA, l'AGEFIPH, le MFQ, le Réseau GESAT et la BNP ont pu présenter leurs actions et offre de service tout au long de la journée.

Organisé deux jours après la fin de l'obligation du port du masque et malgré d'importants efforts de communication, la fréquentation du salon s'est révélée décevante. Cet événement a certes permis de faire réseau aux dirigeants et équipes des Entreprises Adaptées et ESAT de la région après la longue période de crise sanitaire. Cette mixité ESAT/EA a particulièrement été appréciée. Toutefois, son format et sa dimension régionale seront à questionner et il paraît nécessaire de le faire évoluer à l'avenir, tant dans son fond que dans sa forme.

# ACCOMPAGNER LE DEVELOPPEMENT STRATEGIQUE DES ENTREPRISES ADAPTÉES

## LES CONSORTIUMS INCLUSIFS

BY UNEA



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'EA autour de marchés (textile, centre de service notamment).

Cette action nous a permis, comme nous le verrons, 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.).

S'appuyant sur l'étude menée par le cabinet Accenture en novembre 2020, il semblait 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) en les coalisant dans trois grands Consortiums :

- Textile
- Numérique
- Automobile / Industrie

L'ambition clairement partagée avec les structures membres des consortiums était 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. 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).

La carte ci-dessous recense les Entreprises Adaptées et SIAE impliquées dans les 3 Consortiums. Cette carte est arrêtée au mois d'avril 2022 (liste actualisée en annexe).



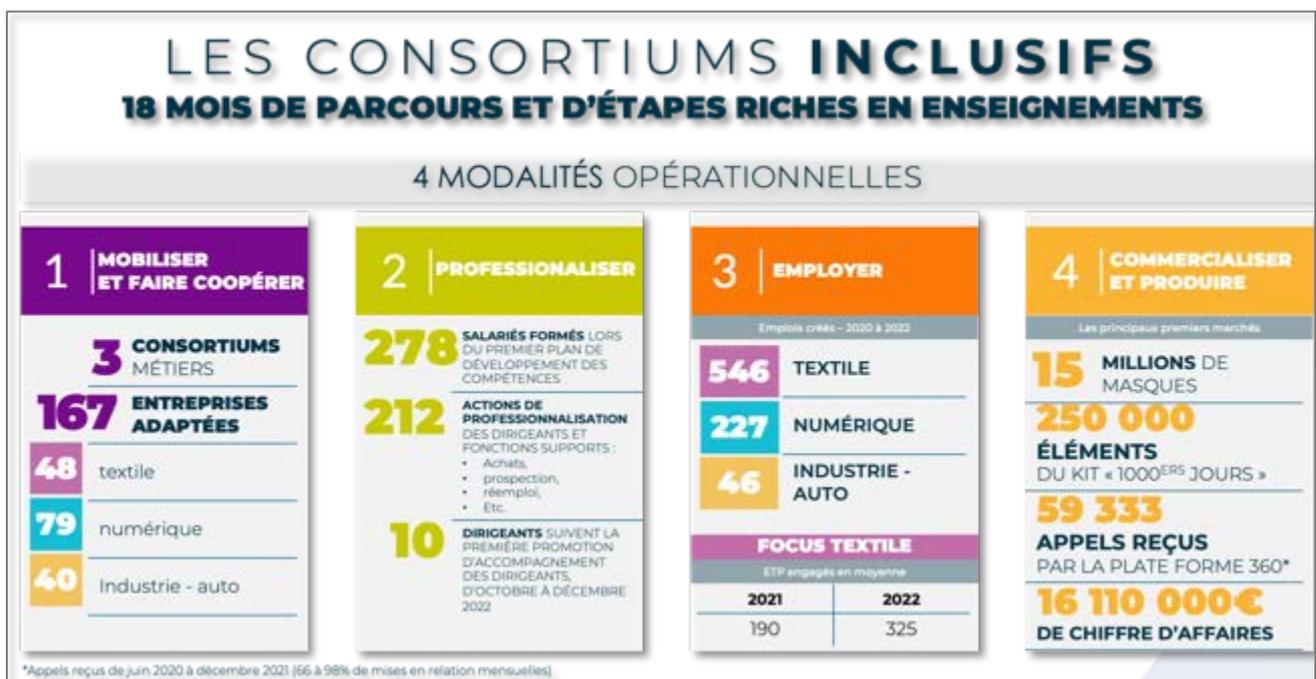
Une gouvernance et une comitologie ont été mises en place et ont animé le réseau au rythme de la semaine, du mois et du trimestre.

L'instance la plus fréquente, le COPIL, hebdomadaires, permettent d'aborder dans chaque Consortium les sujets suivants :

- Les marchés en cours d'exécution, les marchés en prospection et la mobilisation des acteurs économiques,
- Les modalités de sourcing et sélection,
- Le recrutement et la mobilisation des différents acteurs,
- La formation et le plan de développement des compétences des consortiums,
- Les dynamiques de coopération et les retours d'expériences.



Comme le proposait notre Gouvernance de projet, 21 Entreprises Adaptées têtes de file ont été sélectionnées sur candidature et ont participé à l'animation des Consortiums au sein de chaque COPIL.



**Après quasiment deux années d'expérimentation, plusieurs points de réflexion/vigilance sont ouverts à la discussion et participent de la formulation de ce que peuvent être les Consortiums V2 sur un 2e cycle 2023-2027 :**

L'existence et la possible réservation de marchés d'envergure sont les meilleurs terrains pour que se déploient nos actions de coopération ; l'Etat a réussi à plusieurs reprises, à mettre en œuvre cette exemplarité de passation de marchés structurants, nationaux et, pour deux d'entre eux, plus de 40 ateliers ont alors signé une convention de cotraitance, réalisée de bout en bout des marchés.

L'anticipation et la mobilisation de toutes les parties prenantes la plus avancée possible

sont une source de succès afin que les éléments tenant à l'engagement du plus grand nombre et au soutien à la montée en compétence puissent être réalisables.

Les Mandataires ont un rôle clé qu'il convient d'accompagner en amont de tout marché et d'outiller afin que les marchés remportés déploient l'ensemble de leurs capacités de codéveloppement pour les entreprises adaptées cotraitantes.

L'existence d'une réelle volonté de coopération, de partage des affaires, des contacts est à cultiver et à enrichir afin que les acteurs soient « prêts » à travailler ensemble à la sortie d'une opportunité commerciale.

L'accompagnement des acteurs est un point clé de la poursuite des consortiums : capitaliser sur l'expérience acquise, la transcrire et la partager avec tous, permettre des diagnostics factuels de l'avancement de chaque structure sur les dimensions principales, et construire une offre de services orientée sur l'accélération sur des points clés. Il s'agit de proposer des accompagnements aux entreprises qui souhaitent quitter des modèles économiques fragiles (valorisation des seules prestations de main d'œuvre), ainsi qu'une incitation à la modernisation (robotisation de certaines tâches pour faciliter l'accès de l'entreprises à certains marchés sans mettre en tension les salariés sur des tâches trop pénibles).

Il doit déjà exister des dispositifs d'accompagnement de la filière automobile auxquels rattacher les EA comme le projet

CMA qui permettrait d'accompagner les transformations en termes de métiers.

La maîtrise du système qualité est un point essentiel de l'image de marque de chaque consortium, avec une capacité à monitorer la montée en compétences, à ouvrir de nouveaux champs d'activité, et à constituer un interlocuteur fiable pour les donneurs d'ordres. La transparence et le rendu compte sont la garantie d'une telle démarche.

Après 18 mois de fonctionnement effectif des Consortiums Inclusifs, l'enjeu est désormais de passer d'Entreprises Adaptées apprenantes à des Entreprises Adaptées autonomes et plus spécialisées.

C'est dans ce changement d'approche que résidera le changement d'échelle le plus créateur d'emplois.

**Le projet des Consortiums Inclusifs mené depuis 2020 nous a apporté d'une part un certain nombre d'enseignements et d'autre part a forgé ou renforcé plusieurs convictions sur lesquelles le développement collectif des Entreprises Adaptées pourrait s'appuyer.**

# 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 remis à plat son offre de service en 2022. Celle-ci se décline désormais autour des 5 modalités d'intervention.



Un premier « ZoOM des crÉAteurs » a été organisé le 9 décembre 2022. Il a rassemblé 20 porteurs de projets. Ceux-ci pourront s'engager dans les autres modalités de cette nouvelle offre de service en 2023.

# PROJETS RÉGIONAUX

## ACCOMPAGNER LA DIGITALISATION DES ENTREPRISES ADAPTEES - OCCITANIE

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 s'est déroulé sur deux années. Quatre Entreprises Adaptées se sont inscrites sur la totalité du projet. Les projets sont ambitieux et montrent un réel besoin pour les EA, comme pour beaucoup d'entreprises, d'être accompagnées sur le sujet de leur stratégie digitale.

Le REX et la capitalisation nous permettent de mettre en avant

- Les difficultés rencontrées : Implication des dirigeants et de l'utilisateur final dès

la phase de lancement, définition d'un cadre et de priorités, réflexion autour des axes stratégiques du projet.

- Les points positifs : Approche progressive par expérimentation, inclusive, révélatrice de talents

Les **leviers d'actions à mobiliser** pour réussir sa transformation digitale qui ressortent de ce projet sont :

- Démystifier le terme « transformation digitale » pour inciter les EA à s'engager dans une démarche Agile au service de la Performance Globale de leur organisation,
- La Digitalisation impacte toutes les dimensions de l'entreprise, elle doit donc être réfléchi stratégiquement pour créer de la valeur,
- Conduire la transformation digitale de son entreprise c'est conduire un projet et accompagner le changement,
- La digitalisation renforce la performance économique de son entreprise,
- La digitalisation Accélère l'évolution des métiers, crée de l'emploi par une approche inclusive.

# DYNAMISER LE RESEAU ET LES COOPERATIONS

L'UNEA se veut comme un lieu d'échanges, de réflexions et de rencontres avec des entrepreneurs qui partagent les mêmes préoccupations et les mêmes valeurs. Les échanges entre collègues, dirigeants ou responsables d'Entreprises Adaptées sont essentiels pour éviter l'isolement et permettent très régulièrement de trouver des synergies communes.

## LE CONGRÈS DE L'UNEA

En juin 2022, le Congrès annuel de l'UNEA, qui s'est tenu à Lille, après deux ans d'interruption pour cause de pandémie, a rassemblé plus de 250 personnes parmi lesquelles de nombreux partenaires économiques, des représentants politiques régionaux et des acteurs de l'économie sociale et solidaire.





## LES « JOURNEES REGIONALES »

Les journées régionales qui, chaque semestre, rassemblaient l'ensemble des dirigeants d'Entreprises Adaptées de chaque région ont évolué durant la pandémie en des rencontres digitales mensuelles ou trimestrielles selon les territoires. Elles ont, en 2020 et 2021, permis de maintenir le lien avec vous, d'identifier vos problématiques et de vous apporter réponses et accompagnement.

En 2022, l'UNEA a pu reprendre son rythme traditionnel de deux séquences de « Journées Régionales » annuelles. Entre mars et avril pour les JR de printemps : 19 rencontres rassemblant 331 dirigeants ; et 21 rencontres rassemblant près de 600 dirigeants en octobre et décembre pour les JR d'automne.

Ces rencontres furent à nouveau l'occasion de partager avec eux l'avancée des grands projets nationaux, et leurs déclinaisons territoriale, de les informer sur les actualités politiques et sectorielles ainsi que d'échanger sur leurs besoins et partager leurs bonnes pratiques.

## LA JOURNÉE DES DÉLÉGUÉS RÉGIONAUX

Courant décembre, les délégués régionaux se sont retrouvés dans les locaux de l'association, à Pantin. L'objectif de cette rencontre était d'engager un travail sur l'organisation et la présence de l'UNEA dans les territoires ; travail qui sera poursuivi en 2023.

# COOPERATION EUROPEENNE

Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



**L'UNEA participe à un projet Erasmus + avec un ensemble de confédérations européennes. Ce projet s'intitule "CO4TRAN - From protected employment to ordinary labour market - Coach for Transition". Il permet notamment d'analyser les freins et les bonnes pratiques dans l'accompagnement de la réalisation du projet professionnel du salarié notamment dans le cadre d'un accès à un emploi au sein d'une entreprise classique.**

## L'ORGANISATION DU PROJET

Le projet Erasmus + CO4TRAN est un projet porté par notre partenaire Conacee, la fédération des entreprises inclusives en Espagne avec la participation des partenaires suivants :

- Eweta : la fédération walone des Entreprises Inclusives
- BAG IF : la fédération allemandes des Entreprises Inclusives
- FAF : un organisme allemand de coaching et de formation qui aide notamment les entreprises inclusives
- Ja-Ty-My : la fédération polonaise des Entreprises Inclusives
- Complutense University of Madrid : une des meilleures universités d'Espagne.

Le projet se déroule principalement sur les années 2022 et 2023 durant lesquelles les partenaires visitent les pays de chacun afin d'y relever les bonnes pratiques existantes concernant la transition des travailleurs entre le milieu "adapté" et les entreprises « classiques ».

Les premières visites ont eu lieu en juin-juillet 2022 à Paris. La délégation de l'UNEA a accueilli en juin 2022 l'ensemble des partenaires européens afin de leur présenter le modèle et l'organisation des Entreprises Adaptées en France. En octobre 2022 ce fut ensuite au tour de l'Eweta de faire découvrir le modèle des entreprises inclusives wallonnes : Les Entreprises de Travail Adapté. En mars 2023 nous avons visité les CEE (entreprises adaptées) espagnoles ainsi que l'équivalent de la DGEFP en Espagne.

Deux visites seront encore à venir, prévues en juillet 2023 en Allemagne à Berlin et en octobre 2023 en Pologne.