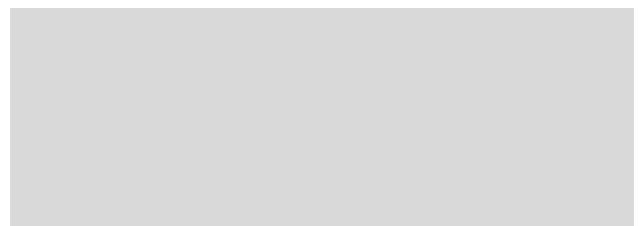




RAPPORT D'ACTIVITE 2019



SOMMAIRE

Le Plan d'action	<u>3</u>
L'année en images	<u>4</u>
Une première année de mise en œuvre de la réforme	<u>6</u>
Une mobilisation de tous les instants	<u>8</u>
<u>Expliquer</u>	
<u>Déployer</u>	
<u>Témoigner</u>	
<u>Valoriser</u>	
Bilan des Expérimentations	<u>33</u>
Etude sur les surcoûts	<u>35</u>
L'animation réseau	<u>36</u>
Le PIA	<u>38</u>
Les projets et les partenariats en région	<u>41</u>
L'académie UNEA	<u>46</u>
L'Europe	<u>50</u>
Les Adhérents	<u>51</u>

LE PLAN D'ACTION

UNE ANNEE DE MISE EN OEUVRE



EXPLIQUER

Expliquer les enjeux de la réforme des Entreprises Adaptées, de ses impacts sur les organisations, les interactions avec la réforme de l'OETH

01



DEPLOYER

Remonter les problématiques de mise en oeuvre du nouveau cadre, proposer des axes d'améliorations des outils

02



TEMOIGNER

Partager les retours d'expériences des Entreprises Adaptées dans la mise en oeuvre du nouveau cadre et des nouvelles expérimentations

03



VALORISER

Valoriser auprès de l'ensemble de l'écosystème l'utilité sociale, le savoir-faire, le professionnalisme, l'agilité, la pertinence du modèle EA

04

L'ANNEE EN IMAGES

Janvier



Un outil de simulation mis à disposition des EA pour mesurer l'impact de la réforme

Février



Recensement et partage avec la DGEFP de tous les problèmes de saisie dans l'extranet ASP

Mars



Séminaire National « Rencontre avec les Entreprises Adaptées » entre L'Éducation Nationale, le ministère de l'Agriculture et l'UNEA

Avril



L'Académie UNEA lance une formation spécifique sur le nouveau cadre d'intervention des Entreprises Adaptées

Mai



Un programme spécifique pour les Entreprises Adaptées au Salon Handicap, Emploi et Achats Responsables

Juin



Beau succès du colloque de l'UNEA sur la thématique « Une nouvelle dynamique pour l'emploi des personnes en situation de handicap »

L'ANNEE EN IMAGES

Juillet



L'expérimentation Entreprise Adaptée de travail Temporaire (EATT) est lancée

Août



L'UNEA lance une grande enquête auprès des Entreprises Adaptées pour connaître leurs besoins en recrutements.

Septembre



Plus d'une quarantaine d'exposants ESAT et EA, ont rencontré les acheteurs publics et privés de la région le 18 septembre 2019, à l'aéroport de Dijon.

Octobre



Lancement de l'Inclusive Tour à Pau le Jeudi 10 Octobre avec la participation de Muriel Pénicaud, Ministre du travail et de François Bayrou, Maire de Pau

Novembre



L'UNEA emménage dans ces nouveaux locaux au 153 avenue Jean Lolive à PANTIN

Décembre



1^{ère} session de formation sur Nantes à destination de référents régionaux du pôle emploi

UNE PREMIERE ANNEE DE MISE EN OEUVRE DE LA REFORME

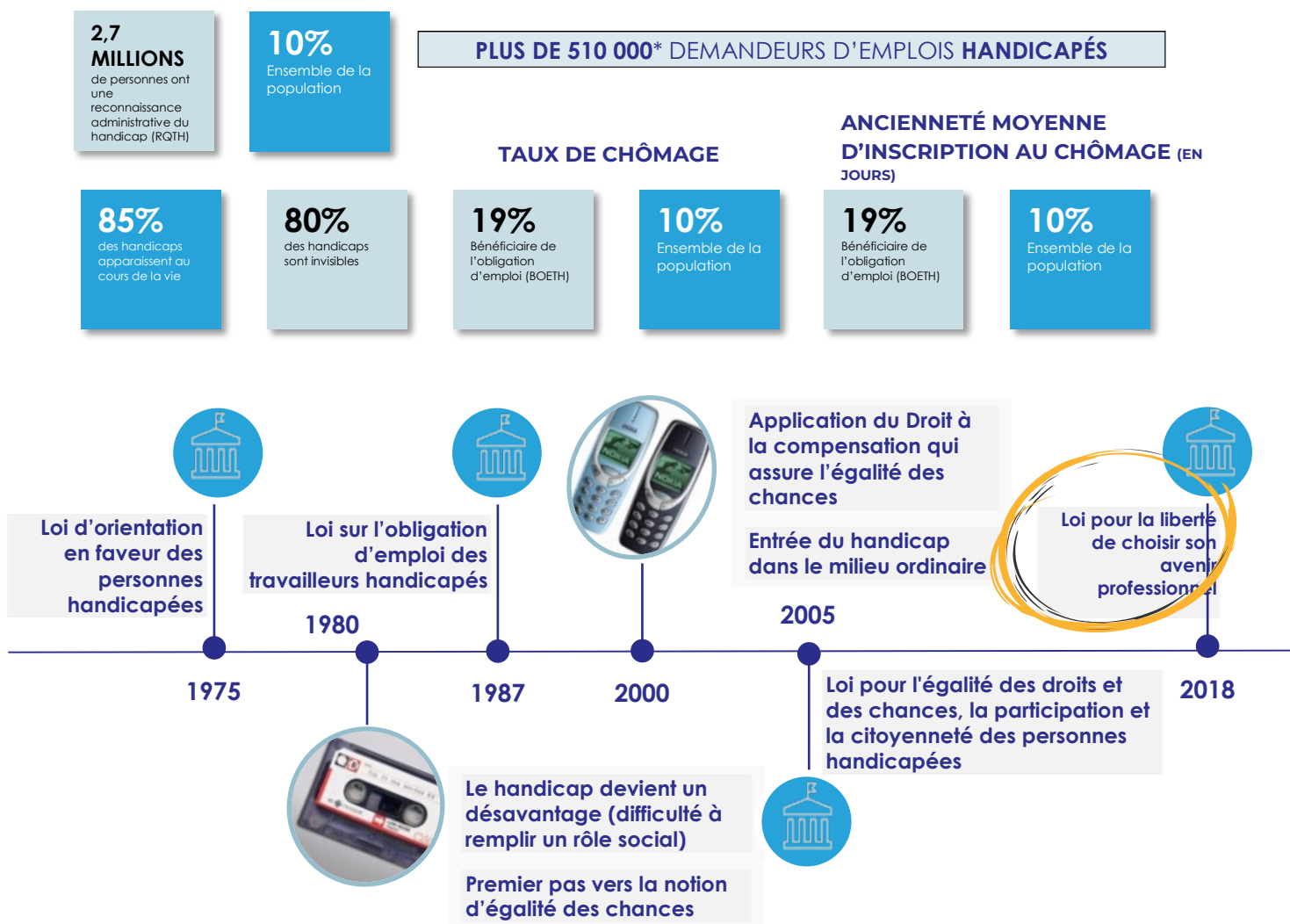
Une nouvelle étape dans l'histoire de la politique en faveur de l'inclusion professionnelle des personnes handicapées :

L'année 2018 a été marquée par la promulgation de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Cette loi vient se substituer à celle de 2005 qui avait donné naissance aux Entreprises Adaptées. Elle pose les bases du nouveau cadre d'intervention des EA applicable à partir du 1^{er} janvier 2019.

Cette réforme s'inscrit dans un ensemble de mesures gouvernementales visant, depuis 2017, à tendre vers une société plus inclusive, dont la réforme de l'OETH pour inciter les entreprises à recruter plus de travailleurs handicapés, ou encore la mise en place du Plan d'Investissement Compétences comprenant un axe fort en faveur de la formation des personnes en situation de handicap.

Un contexte

Un chômage de masse durable pour les personnes en situation de handicap



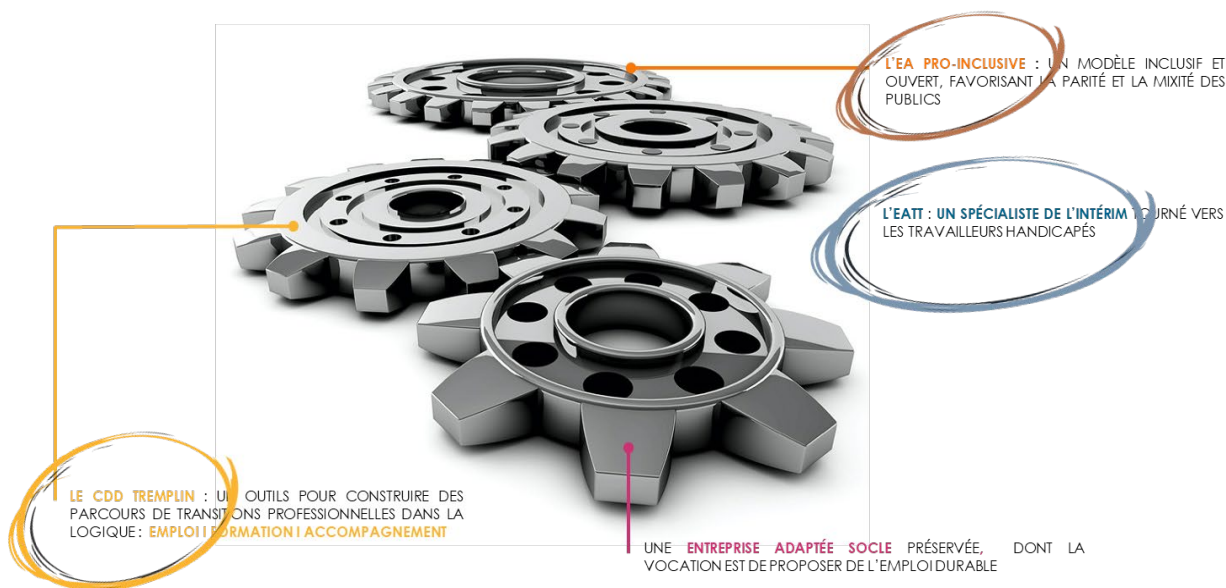
L'engagement « Cap vers l'entreprise inclusive 2018-2022 »

La signature de l'engagement national "Cap vers l'entreprise inclusive 2018-2022" en juillet 2018, après de longs mois de concertation avec l'UNEA et les autres grands acteurs du handicap, fait également partie de ces mesures. L'objectif : permettre l'accompagnement à l'emploi, par les EA, de 40 000 personnes handicapées d'ici 2022, et donc doubler le nombre de parcours professionnels en EA d'ici 2022. Un changement d'échelle du secteur adapté est donc indispensable pour relever le défi d'une société plus inclusive.

Une réforme s'appuyant sur deux piliers : l'EA socle et les expérimentations

Pour atteindre cet objectif, la réforme du secteur adapté vient conforter le modèle des entreprises adaptées tout en innovant pour faciliter la mise en œuvre des dynamiques de parcours des salariés en vue d'éventuelles transitions professionnelles vers les autres entreprises, à travers 3 expérimentations :

- Le déploiement à partir de fin 2018 du dispositif « CDD Tremplin »,
- La possibilité pour les EA de créer des Entreprises Adaptées de Travail Temporaire (EATT) (cahier des charges paru en Juillet 2019),
- Et enfin la création d'un nouveau modèle d'EA « pro-inclusive » (cahier des charges attendu pour début 2021).



UNE MOBILISATION DE TOUS LES INSTANTS

Ne pas railler, ne pas déplorer, ne pas maudire, mais comprendre.



Baruch Spinoza - *Philosophe* (1632 - 1677)

L'enjeu de la réussite de la mise en œuvre de la réforme repose sur la compréhension des enjeux, des modifications et des opportunités offertes aux Entreprises Adaptées par l'ensemble des acteurs

EXPLIQUER

Dans la poursuite du Tour de France réalisé sur le dernier semestre 2018 et suite à la parution des textes réglementaires, l'UNEA a mobilisé ses forces vives pour expliquer aux Entreprises Adaptées et à leurs parties prenantes

La volonté de l'UNEA est de transformer cette réforme en opportunités pour les Entreprises Adaptées. L'UNEA y a travaillé chaque jour avec d'autres parties prenantes du secteur (Agefiph, SPE...) avec les grandes filières économiques, avec les services de l'Etat (DGEFP, DIRECCTE...), afin d'avoir un environnement juridique et financier sécurisé et de créer des conditions optimales de réussite et de développement pour les Entreprises Adaptées.

C'est ainsi que l'UNEA a notamment réalisé les actions suivantes :

La mise à disposition d'un outil de simulation des impacts des nouveaux textes sur les Entreprises Adaptées



Cet outil utilisé par plus de 130 Entreprises Adaptées permettait de regarder les impacts liés :

- Au plancher d'agrément
- Au plafond de financement
- A l'écrêtage Européen

Un séminaire interne avec l'ensemble des administrateurs, des délégués régionaux et des salariés de l'UNEA

Le 13 mars 2019, plus de 40 membres de l'UNEA se sont réunis pour bien comprendre les enjeux de la réforme et en devenir des ambassadeurs auprès des Entreprises Adaptées. L'occasion de phosphorer sur les thématiques :

- Comprendre les expérimentations
- Un recrutement différencié
- Le dialogue de Gestion
- Les enjeux de la réforme de l'OETH



La mobilisation de l'académie UNEA pour former les dirigeants au nouveau cadre d'intervention

Dans ce contexte inédit d'accompagnement au changement, l'UNEA, via son académie, a mis en place dès le printemps 2019 des sessions de formation sur le nouveau cadre d'intervention des Entreprises Adaptées à destination. Ces formations ont été complétées par des sessions dédiées à l'expérimentation CDD Tremplin.



La professionnalisation des parties prenantes internes des Entreprises Adaptées est un enjeu stratégique et se poursuivra pour favoriser le développement du secteur adapté.



CIBLES

Les dirigeants, cadres dirigeants, la gouvernance et salariés des fonctions supports



DESCRIPTION

- Comprendre le nouveau cadre d'intervention des EA
- Permettre aux dirigeants et cadres de Direction d'inclure ces changements dans leur stratégie entrepreneuriale
- Questionner, actualiser et enrichir son propre modèle d'entreprise adaptée
- Professionnaliser les équipes de direction aux enjeux sectoriels de la réforme



UNE BELLE REUSSITE

26 Sessions organisées

256 Stagiaires formés

161 Entreprises Adaptées participantes

La mobilisation du SPE dans les Territoires

Sur l'ensemble de l'année 2018, les chargés de missions territoriaux de l'UNEA se sont mobilisés auprès des 3 acteurs du SPE, Pole Emploi, Cap Emploi et les missions locales, pour renforcer l'interconnaissance et le partenariat, de favoriser l'appropriation de la réforme, et de faciliter les recrutements au sein des Entreprises Adaptées et des nouvelles expérimentations CDD Tremplin et EATT.



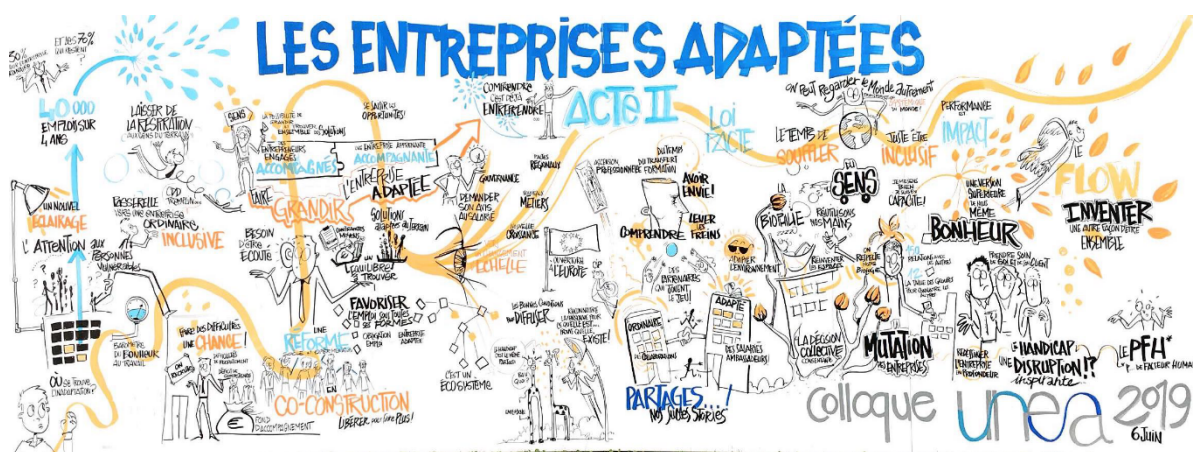
La thématique du colloque annuel consacré à « une nouvelle dynamique pour les salariés en situation de handicap »

Le 6 juin 2019, l'UNEA a organisé à Paris son colloque intitulé « Une nouvelle dynamique pour l'emploi des personnes en situation handicap ». Si l'UNEA donne chaque année rendez-vous à ses adhérents, cette édition 2019 était particulièrement riche, compte tenu de l'actualité politique. Tables-rondes et ateliers dynamiques ont permis d'échanger sur les enjeux et leviers de changement d'échelle des Entreprises Adaptées. Ce colloque s'est déroulé en présence d'un grand témoin : Alexandre Jost, Gérant Action Spinoza et fondateur de la Fabrique Spinoza.



Etaient notamment au programme :

- Une plénière ayant pour thème la « nouvelle dynamique entrepreneuriale,
- Une table ronde consacrée à la parole aux acteurs de terrain et aux retours d'expériences sur les expérimentations mises en place,
- Cinq ateliers :
 - « Changer d'échelle en conservant sa finalité sociale, les stratégies et les conditions de réussite de votre projet » ;
 - « Recrutements en EA socle ou CDD tremplin : diversifiez vos partenariats pour l'emploi » ;
 - « Surcoûts d'investissement liés aux conséquences du handicap : intensité d'investissement, évaluation des surcoûts et recherche de compensation » ;
 - « Rendre accessible l'expression et la réalisation du projet professionnel de vos salariés » ;
 - « Plafonds, planchers : quelles conséquences et quelles opportunités pour mon EA ? »...



DEPLOYER

Un inventaire des dysfonctionnements de saisie dans l'ASP



En réponse aux nombreux soucis rencontrés avec l'extranet ASP pour valider les bordereaux d'aides au poste du mois de janvier, l'UNEA a convenu avec les services de la DGEFP d'inventorier l'intégralité des dysfonctionnements et l'ensemble des questions techniques en suspens nécessaires à la bonne utilisation de l'outil.

Ce recensement a permis de rédiger une FAQ et de tenter de réduire l'impact financier des nombreux dysfonctionnements sur la trésorerie des Entreprises Adaptées.

Relais des outils pour fluidifier les recrutements des salariés en Entreprises Adaptées

Le travail commun mené entre la DGEFP, Pôle emploi, Chéops-réseau des Cap emploi, l'UNML-réseau des missions locales et l'Union Nationale des Entreprises Adaptées (UNEA) a permis de réactiver un outil visant à faciliter la relation avec les EA : la fiche de proposition de candidature. Elle est accompagnée d'une note relative au recrutement en entreprise adaptée qui devrait faciliter une meilleure appropriation des enjeux de la réforme dans chacun de vos réseaux.

Proposition d'une candidature en entreprise adaptée par le service public de l'emploi (SPE)

Une grande enquête sur les besoins en recrutement des Entreprises Adaptées



L'UNEA a mené durant l'été une grande enquête auprès des Entreprises Adaptées pour connaître leurs besoins en recrutements dans une optique de collaboration avec les acteurs du SPE (Pole Emploi, CAP EMPLOI, MISSION LOCALE) et l'AGEFIPH afin de faciliter le processus de sourcing des candidats.

Cette enquête fait état d'un cumul de plus de 700 postes ouverts et témoigne des difficultés de recrutement des Entreprises Adaptées

Nb de postes ouverts						
Région	Immédiat	Dans les 3 prochains mois	Dans les 6 prochains mois	ce profil de poste est ouvert en continu	Echéance non exprimée	Total général
Auvergne-Rhône-Alpes	21	15	4	20		60
Bourgogne-Franche-Comté	21	18	7	3		49
Bretagne	43	14	6	28		91
Centre-Val de Loire	35	7	3	23		68
Grand-Est	21	26	11	17		75
Hauts de France	21	8	11	12		52
Ile de France	34	10	14	9		67
Normandie	24	6	7	1		38
Nouvelle-Aquitaine	21	31	12	10	1	75
Occitanie	7	13	12			32
Pays de la Loire	24	11	4		3	42
Provence-Alpes-Côte d'Azur	17	16	1	24		58
Total général	289	175	92	147	4	707

La construction d'une « boîte à outils » à destination des Entreprises Adaptées

Pour compléter les formations mises en place par l'académie UNEA, une boîte à outils a été élaborée, composée de « fiches actualités », de « fiches conseil » et de « guides pratiques » :

Les fiches « actualités » :

- Le nouveau cadre d'intervention des EA
- 3 expérimentations pour s'attaquer au chômage des personnes en situation de handicap
- Mise en place du fonds d'accompagnement à transformation

Les fiches « conseil »

- La circulaire relative au nouveau cadre de référence et ses annexes
- Les textes régissant le CDD Tremplin
- Repères pour la création d'une Entreprise Adaptée

Les « guides pratiques »

- CDD Tremplin en Entreprise Adaptée: cadre de l'expérimentation et modèle de contrat de travail
- Attestation d'unité bénéficiaire



La mise en place des comités de suivi régionaux

L'UNEA a participé sur l'ensemble des territoires à la mise en place des comités de suivi régionaux de la réforme des EA.

L'exemple de la Bretagne

En Bretagne, 2019 marque l'année de la mise en place de ce Comité Régional en co-construction avec l'UNEA et la Direccte. Tout l'écosystème Breton a été invité à se mobiliser pour définir le cadre et le fonctionnement.

Le 3 juillet 2019 officialise la naissance de ce Comité Régional.

Ce Comité Régional est l'instance de pilotage territoriale des politiques d'accompagnement et de développement de l'emploi dans le secteur des Entreprises Adaptées. Elle traite notamment des thématiques suivantes :

- LES PARCOURS PROFESSIONNELS DES PERSONNES DETH EN EA
- LA VIE DES ENTREPRISES ADAPTEES
- LES MOYENS SECTORIELS au travers d'un dialogue de gestion Régional en lien avec les unités départementales
- LE RAPPORT ANNUEL DE L'OBSERVATOIRE REGIONAL DU SECTEUR ADAPTE

Une charte est rédigée et signée entre la Direccte et l'UNEA. Elle définit l'objet, la composition et le fonctionnement du Comité Régional.

L'UNEA SIGNATAIRE DE LA CONVENTION CADRE POUR L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS LE SECTEUR DU TRAVAIL TEMPORAIRE

Le 24 septembre 2019, Muriel PÉNICAUD, Ministre du Travail et Sophie CLUZEL, Secrétaire d'État chargée des personnes handicapées, avec les représentants de Pôle Emploi, CHEOPS, l'UNML, l'APEC, l'AGEFIPH, l'UNEA, Prism'emploi, le FAF.TT, le FASTT et l'OIR signent une convention cadre pour favoriser l'emploi des personnes handicapées dans le secteur du Travail Temporaire.

Cette convention concrétise la volonté partagée par l'ensemble des signataires d'agir en faveur d'une société plus inclusive permettant aux personnes en situation de handicap d'accéder à l'emploi.

Cet engagement national s'inscrit dans le cadre de la réforme de la politique d'emploi des personnes handicapées engagée par le Gouvernement depuis deux ans pour atteindre 6 % de travailleurs handicapés dans l'effectif de l'entreprise. La branche professionnelle de l'intérim (représentée par Prism'emploi) et ses 10 000 agences d'emploi contribuent à cette dynamique.

Julia BARONE, Vice-Présidente de l'UNEA

Nous sommes déterminés à confédérer et mobiliser l'ensemble des parties prenantes sur les nouveaux métiers du placement en Entreprise Adaptées. Nous aurons ainsi les capacités d'accommoder les contextes de travail et de trouver ensemble des solutions sur mesure pour accompagner la réalisation du projet professionnel des personnes en situation de handicap. La stratégie d'alliance que nous souhaitons pourra prendre la forme de joint-venture sociale, c'est-à-dire la construction des EATT entre des agences d'intérim et des entreprises adaptées.

L'UNEA animera une filière métier du « placement » afin de pouvoir accompagner les entreprises adaptées qui se lanceront dans l'expérimentation.



Signature d'une convention de partenariat entre l'AGEFIPH et l'UNEA

Mercredi 26 juin, Cyril Gayssot Président de l'UNEA, Didier EYSSARTIER, Directeur Général de l'AGEFIPH et représentant de Malika BOUCHEHIOUA, Présidente de l'AGEFIPH ont signé, en présence d'Anissa Khedher - Députée de la 7e circonscription du Rhône et co-Présidente du groupe d'études Handicap Inclusion et de Myra Cohen, Directrice Générale adjointe ANRH, une convention de partenariat historique visant à favoriser l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap.

L'occasion pour ces deux acteurs de rappeler que « La mobilisation générale est indispensable pour relever le défi de ce changement d'échelle des Entreprises Adaptées », car comme le précise Cyril Gayssot, Président de l'UNEA « Sans développement économique du secteur, il n'y pas de création d'emplois ». Didier Eyssartier a rappelé l'ouverture de l'offre de service et d'aides financières de l'AGEFIPH aux entreprises adaptées et souligné « que le soutien de l'AGEFIPH sera précieux pour développer les mises en relation entre le secteur adapté et les entreprises « classiques » pour construire un marché du travail véritablement inclusif ».



Mutualiser les actions et moyens de deux acteurs engagés dans le développement de l'emploi durable des personnes en situation de handicap pour plus d'efficacité

Cette collaboration inédite a pour objectif de mettre en synergie les acteurs, réseaux et systèmes d'informations de l'UNEA et de l'AGEFIPH pour mettre en œuvre la réforme sur l'ensemble des territoires et ainsi assurer sa réussite.

Les objectifs de ce partenariat de trois ans sont de :

1. Mobiliser les réseaux UNEA et AGEFIPH pour faire connaître et dynamiser l'action commune,
2. Partager les dispositifs de GPEC (dans une visée nationale et territoriale) mis en place par l'UNEA et l'AGEFIPH,
3. Valoriser les bonnes pratiques inclusives des Entreprises Adaptées à la fois pour leur réseau, mais également pour l'ensemble des Entreprises,
4. Mutualiser les systèmes d'information pour accroître et fluidifier les parcours,
5. Communiquer pour rendre lisible et visible nos actions,
6. Suivre et évaluer notre partenariat pour mesurer notre efficacité.

TEMOIGNER

Témoignages de 3 dirigeants qui se sont lancés dans l'expérimentation EATT



Julia BARONE

Directrice générale de l'EATT Up Intérim en Bretagne



Christopher MARCHADIER

Président de l'EATT LCMH Intérim en Ile de France



Manuel BONNET

Confondateur de l'EATT Kliff en Ile de France

Quelles ont été les motivations qui vous ont guidées dans la création d'une EATT ?

Julia Baronne : Dès la préparation de la réforme du cadre des Entreprises Adaptées, et la mise en place de nouvelles expérimentations, les Entreprises Adaptées Bretonnes ont souhaité se réunir pour réfléchir à se lancer collectivement dans ce projet plutôt que d'y aller chacun de son côté.

Les dirigeants étaient tous d'accord sur le format collaboratif et non lucratif de la structure à créer. Au final, ce sont 11 EA qui se sont réunies à compter du mois de Mai 2019 et Breizh EATT est officiellement née en Janvier 2020

Christopher Marchadier : A la création de l'Entreprise Adaptée, très vite nous nous sommes retrouvés confrontés à des demandes de clients sur des missions courtes et de fait du risque lié à la prestation de service notamment en termes de requalification en mise à disposition. Nous avons donc essuyé au départ, avec nos clients, les « plâtres » sur la différenciation entre prestation de service et intérim.



La prestation est alors devenue « classique » et a donc été plus facile à développer grâce au cadrage juridique et à une amélioration de l'encadrement de proximité.

Cependant, j'avais en tête la demande de mes clients sur des missions courtes. Avec certains clients qui m'annonçaient que, de leur côté, le budget « intérim » était indépendant du budget « prestation ».

La réflexion était là depuis quelques années. J'avais aussi été approché par la FEI, sur ce sujet de l'intérim. Mais avec le développement de l'entreprise, je n'avais plus le temps de creuser le sujet. Et le temps a passé jusqu'à la réforme et la mise en place des expérimentations.

Du coup, il était naturel pour moi de me positionner

Manuel Bonnet : La volonté première résidait dans la volonté de diversifier mes activités en proposant plus d'emplois à des personnes trop souvent éloignées de l'emploi. Nous souhaitons pouvoir professionnaliser et former du personnel sur les métiers du transport et de la logistique, métiers en tension sur notre territoire.

Notre projet a pour ambition d'être créateur de valeur et être ancré sur un territoire qui nous tient particulièrement à cœur : la Seine St Denis

Quelle stratégie avez-vous menée ? Avez-vous développé des partenariats particuliers ? Ciblez-vous des métiers précis ?



JB : Nous avons dans un premier temps lancé une étude de marché en appui avec le cabinet Ellyx et avec l'accompagnement de l'URSCOP Bretagne afin de vérifier la faisabilité et la viabilité de créer une EATT.

Au niveau des métiers proposés, nous ne nous limitons pas à des secteurs d'activités et souhaitons aussi bien cibler des activités industrielles que des activités de services.

CM : J'ai préparé le dossier en m'appuyant sur les clients historiques de l'Entreprise Adaptée et je leur ai proposé ce service « intérim ». Cette proposition a été bien accueillie puisqu'ils connaissaient déjà bien l'Entreprise Adaptée et qu'ils savaient que nous étions en capacité de leur proposer des collaborateurs qualifiés.

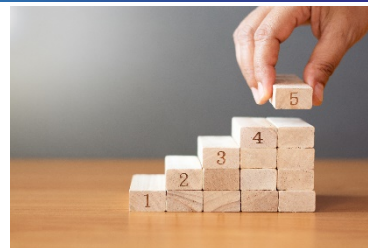
Notre EATT propose des profils sur les métiers du tertiaire qui sont des profils que nous recrutons également sur l'Entreprise Adaptée.

Au niveau calendaire, notre dossier a été préparé dès l'automne. L'arrêté nous autorisant à exercer l'activité d'intérim est tombé courant décembre. Nous avons recruté en février une responsable d'agence qui avait auparavant géré une ETTI, et qui donc connaît bien le métier de l'intérim. Malheureusement en mars, la crise du Covid nous a totalement mis à l'arrêt.

MB : Notre volonté dès le départ a été de nous associer avec Randstad de manière à ce qu'ils amènent l'expertise métier ainsi que les moyens industriels d'une ETT

Métiers ciblés : le transport, la logistique, le tertiaire

Quelles ont été les principales étapes de montage du projet ?



JB : Nous avons constitué un groupe de travail qui se réunissait une fois par mois, en nommant un pilote du projet. La restitution de l'étude de marché a été effectuée au mois de septembre. Le montage juridique, la signature des statuts de la SCIC ont eu lieu en Décembre 2019. Les recrutements des 8 permanents ont été effectués au mois de janvier 2020 au même moment où nous avons reçu l'autorisation administrative d'exercer l'activité d'intérim. Nous avons ensuite créé des établissements secondaires en février, finalisé les dossiers de financement (France active, Direccte, banques...). Dès que nous avons obtenu la garantie financière dans le cadre du fonds GARAN'TTI, nous avons choisi le logiciel de gestion, conclu la location des locaux, démarré les achats de matériel, créé les supports de travail et ouvert début mars !

CM : Le projet étant pensé depuis un certain temps, la formalisation du dossier a ensuite été le passage obligé : réponse au cahier des charges de l'EATT auprès de la Direccte en détaillant le projet professionnel et social, l'élaboration du prévisionnel financier, les objectifs. Nous avons enfin sollicité la garantie financière GARAN'TTI grâce au partenariat entre la FEI et l'UNEA.

MB : Les étapes successives se sont déroulées de la manière suivante :

1. Dialogue avec Randstad pour mettre en place une Joint-Venture Sociale,
2. Ecrire le projet sur papier pour en définir les caractéristiques et les rôles de chacun dans la mise en œuvre,
3. Engager le dialogue de gestion avec la Direccte et compléter la réponse au cahier des charges,
4. Constituer tous les aspects juridiques pour la mise en œuvre du projet.

Aujourd'hui, où en êtes-vous ? Quels sont les premiers résultats ?

JB : La gestion du confinement pendant la crise covid a conduit à la fermeture des agences du 16 Mars au 11 Mai : nous avons mobilisé le chômage partiel à temps partiel. Nos premiers contrats ont démarré en Juin. Actuellement 10 intérimaires sont au planning.

CM : Nous reprenons avec la sortie de crise Covid. Le 1er contrat sera signé lundi (mi-juin).

Nous passons le message auprès de tous nos clients sur l'existence de l'EATT, et nous nous lançons dans les démarches de prospection.



MB : L'EATT a démarré avant la crise sanitaire (lancement officiel en février) avec 4 ou 5 contrats signés. Avec la covid, toute l'activité a été stoppée. Depuis le déconfinement, le redémarrage est très timide et est lié à l'incertitude du marché. Pour le moment, pour les entreprises, l'important est la reprise de leurs collaborateurs salariés.

Quels conseils donneriez-vous à d'autres Entreprises Adaptées qui souhaiteraient se lancer dans l'expérimentation ?



JB : Le premier conseil est de ne pas le faire tout seul et ensuite d'embaucher du personnel ayant une expérience en travail temporaire ! C'est un métier très spécifique !

CM : C'est une question difficile car cela dépend du public à qui s'adresse la réponse. Avec les années, on a vu de plus en plus d'Entreprises Adaptées se positionner sur la prestation de services afin de développer leur business, mais sans pour autant que ce soit leur cœur de métier. De ce fait, cela peut manquer parfois de professionnalisme et donc de qualité.

Pour les EA existantes, il faut aller sur l'expérimentation EATT si l'on connaît bien le ou les

métiers que l'on souhaite y proposer dans les prestations d'intérim.

La réflexion doit reposer vraiment sur l'activité qui subira le moins les aléas des crises, comme nous avons pu le vivre avec la Covid. Il faut aussi un modèle économique solide et robuste.

Pour moi, l'expérimentation est positive car :

- Les clients sont consommateurs d'intérim : il y a de vrais besoins
- Les Entreprises Adaptées ont la connaissance de la population TH et de leur singularité dans le management
- C'est une activité qui est amenée à se développer, et c'est une nouvelle possibilité d'accès à l'emploi pour les personnes en situation de handicap
- Cela permet aussi au client de remplir son obligation d'emploi

Des ajustements seront peut-être toutefois à apporter pour permettre une plus grande agilité pour accéder aux marchés.

MB : Il faut démarrer cette activité avec un très bon outil informatique (logiciel métier). Il faut également consacrer des ressources commerciales spécifiques au métier de l'intérim.



Témoignages de 3 dirigeants engagés dans l'expérimentation CDD TREMPLIN



Dominique SAMUEL

Directeur Général de l'Entreprise Adaptée « Les Tidalons » sur l'île de la Réunion



Koulmig CHENEY

Directrice du Management Social chez Bretagne Ateliers à Rennes



Pamela BRYANT

Directrice fondatrice de l'Entreprise Adaptée Deastances Services à Poitiers

Quelles ont été les motivations qui vous ont guidés dans le déploiement de l'expérimentation CDD Tremplin ?

Dominique Samuel : Pour notre association, C'est un challenge « social », une opportunité pour mettre ou remettre en situation de travail un public marginalisé et éloigné de l'emploi.

Koulmig CHENEY : La volonté de notre Entreprise Adaptée est de s'inscrire dans les politiques publiques et développer notre offre inclusive en interne et pour d'autres candidats.

Pamela BRYANT : Depuis 2013, nous avons un excellent partenariat avec Armatiss-lc, un centre de contact, basé notamment au Futuroscope. Fort de cette première expérience nous souhaitons aller plus loin en répondant à de nouveaux appels d'offres. Au même moment le CDD Tremplin venait d'être mis en place et nous nous sommes dit que nous pouvions en faire une opportunité dans notre offre de services.

Quelle stratégie avez-vous menée ? Avez-vous développé des partenariats particuliers ? Ciblez-vous des métiers précis ?

DS : Cela a été l'occasion de mobiliser l'ensemble des partenaires du SPE Cap emploi, Agefiph, missions locale et Pole Emploi. Tous ont été très acteurs dans ce projet et ont permis d'aboutir à la mise en place du dispositif qui semble être un vrai tremplin pour faire monter en compétence des personnes qui seraient restées certainement chez elles si un petit coup de pouce n'avait pas été là. C'est également une bouffée d'oxygène pour ces

personnes qui se sont senties considérées, où l'on prend leur avis, ou des choix leur sont proposés (formation, PSMP...). Ils se sentent épaulés et reprennent confiance en eux et en un avenir professionnel. Enfin l'objectif reste l'emploi et la préparation à l'embauche.

KC : La stratégie a été de se concentrer sur notre cœur de Métiers (industrie et logistique) pour faciliter une meilleure intégration des personnes

PB : Nous avons utilisé le CDD tremplin pour renforcer notre partenariat. De ce fait, Deastance Services embauche les personnes répondant au critère du CDDT, nous les formons, nous les accompagnons et nous les préparons à l'inclusion. De l'autre côté, ALC s'engage à embaucher au minimum 30% de notre effectif en CDDT.

Quelles ont été les principales étapes de montage du projet ?

DS : Le démarrage a été difficile car bien sûr il a fallu dimensionner le projet économique afin de rendre la démarche viable. Nous avons pu obtenir l'assurance de deux contrats sur des activités d'entretien et d'hygiène des locaux. Nous avons démarré le projet avec une équipe pas totalement constituée en prenant des CDD d'accroissement temporaire d'activité pour « enclencher » l'activité économique avec nos clients. Puis nous avons rapidement basculé sur les CDD Tremplin. Il a fallu « caler » également la partie formation et demander à l'organisme de formation de s'adapter à nos besoins sur les créneaux horaires spécifiques que nous avons dédiés à la formation. Il a fallu rencontrer puis expliquer aux partenaires le dispositif, les objectifs et le besoin d'accompagnement et de référents.

Sur le recrutement une séance avec l'ensemble des CDDT (10) a été nécessaire pour leur expliquer également les objectifs et monter avec eux le projet de formation pour qu'ils soient totalement partie prenante et impliqués dans le projet.

La communication a été très poussée mais essentielle pour mettre sur les « rails » ce projet.

KC : La mise en place du CDD Tremplin était simple en théorie car Bretagne Atelier dispose de plusieurs atouts :

- Un plateau technique approprié,
- Des personnes dédiées au suivi socio professionnel,
- Une école métier interne,
- Un très bon niveau d'activités et de compétences,

Sur le plan pratique, nous nous sommes heurtés à une absence de prescription du SPE, qui n'avait pas d'information sur le sujet du CDD Tremplin.

Nous développons malgré tout des liens avec le pôle emploi et Cap Emploi pour essayer de remédier à cela.

PB : Le projet s'est décomposé de la manière suivante :

- 1- Nous avons présenté et vendu à notre client l'intérêt de ce dispositif d'inclusion,
- 2- Nous avons recruté notre chargé d'insertion,
- 3- Nous avons réalisé des réunions de présentation du projet en partenariat avec le SPE auprès du public cible,
- 4- démarrage du recrutement – intégration – formation,
- 5- Suivi de l'intégration/montée en compétences,
- 6- Prestation sur site client afin de valider l'embauche éventuelle

Aujourd'hui, où en êtes-vous ? Quels sont les premiers résultats ?

DS : Notre démarrage a réellement eu lieu en janvier 2020. La formation s'est mise en place et la crise Covid est arrivée. Malgré tout ce dispositif a continué à fonctionner sur la partie économique car nos donneurs d'ordres avaient besoin de l'entretien de leurs locaux. La formation elle, s'est arrêtée et n'a toujours pas repris. Pour autant nous sommes heureux d'annoncer notre première embauche comptabilisée dans les objectifs de sorties. Une deuxième semble imminente.

KC : Sur les quatre candidats, nous avons eu deux arrêts et un candidat qui souhaite rester chez nous après des difficultés dans une entreprise classique dans son précédent parcours professionnel.

Nous avons un candidat qui correspond bien à l'objectif du dispositif.

Au regard de la taille de notre EA et des moyens dédiés à l'accompagnement socio-professionnel notamment, nous avons une certaine déception pour l'instant sur la mise en place du dispositif.

PB : Sur les onze personnes recrutées en CDD tremplin en avril 2019, nous avons mis en place trois prestations chez notre client : une a fini en réorientation du projet professionnel et deux ont abouti à un CDI chez notre partenaire. Pour les autres, nous avons toujours 5 salariés en poste et deux personnes qui ont été embauchées par une autre structure. Une autre est actuellement en recherche d'emploi.

Quels conseils donneriez-vous à d'autres Entreprises Adaptées qui souhaiteraient se lancer dans l'expérimentation ?

DS : Nos conseils sont principalement de travailler le plus possible avec le SPE et la Direccte sur son territoire en amont du démarrage de l'expérimentation. En interne, il est important aussi d'avoir une personne dédiée à l'accompagnement. La notion de partenariat sur les territoires est la clé du succès.

KC : Tout d'abord de bien préparer le projet économique, puis de s'entourer de l'ensemble des partenaires pour communiquer largement sur le dispositif et sa finalité. Ensuite d'être rigoureux et pertinent sur les embauches pour « sélectionner » les profils qui ont le plus de chance de réussir dans cette « aventure ». Enfin, c'est d'installer avec les partenaires des relations très régulières afin de maintenir un accompagnement de qualité et tisser des relations plus approfondies ce qui améliore et contribue à un travail de qualité.

PB : D'utiliser cet outil, comme une opportunité autant en termes de nouvelle embauche que d'argument commercial afin de créer de nouveaux partenariats. Je ne pense pas que remplacer des postes actuels par des CDDT soit intéressants.

Découvrez nos nouveaux outils de communication sur l'expérimentation CDD Tremplin



LE CDD TREMPLIN

Une approche dynamique de parcours

POUR DES TRAVAILLEURS RECONNUS HANDICAPÉS

- sans emploi
- qui risquent de perdre leur emploi en raison de leur handicap

1 CDD : 4 mois minimum jusqu'à 24 mois

Une démarche focalisée sur le projet professionnel

LES AVANTAGES

- Accès à l'emploi
- Expérience professionnelle adaptée
- Formation pré-qualifiante ou qualifiante
- Accompagnement renforcé et individualisé

VERS UN EMPLOI DURABLE

POUR L'ENTREPRISE ADAPTÉE

- ASSURER l'accueil
- METTRE EN ŒUVRE le projet professionnel
- GARANTIR un accompagnement et un suivi socio-professionnel
- ENCOURAGER la mobilité
- NOUER des partenariats en vue d'une insertion durable

LES AVANTAGES

- DÉVELOPPER — un nouveau métier de placement
- VALORISER — le savoir-faire inclusif
- RENFORCER — l'ancrage et le rayonnement territorial
- CONSTRUIRE — la société inclusive

VALORISER

Séminaire National « Rencontre avec le milieu de l'Entreprise Adaptée » entre L'Éducation Nationale, le ministère de l'Agriculture et l'UNEA

Le 19 mars 2019 s'est tenu le Séminaire national : « rencontre avec le milieu de l'entreprise adaptée » entre l'Education nationale, le ministère de l'Agriculture (enseignement agricole) et l'UNEA à Saint Jean de Braye près d'Orléans dans les locaux du Lycée professionnel Gaudier Brzeska.



La journée était organisée autour d'ateliers animés en binôme entre l'UNEA et des référents des deux ministères ainsi que d'une visite de l'entreprise adaptée TPC. Venus de toutes les académies, plus de 80 référents handicap ont pu échanger avec Julia Barone, membre du bureau de l'UNEA et les chargés de mission territoriaux de l'UNEA.

Cette rencontre nationale est une grande première, elle doit déboucher sur des rapprochements concrets sur les territoires entre les entreprises adaptées et les élèves en situation de handicap des établissements de l'Education nationale et de l'enseignement agricole.

Premier objectif partagé, connaître et faire connaître les entreprises adaptées, la diversité de leurs métiers auprès des familles et des élèves.

A venir dans le projet de loi « pour une école de la confiance », une obligation de formation pour les jeunes de 16 à 18 ans, une réforme de la voie professionnelle avec un CAP 1,2,3 ans, un renforcement de la politique inclusive pour la fluidité des parcours de l'école vers le milieu professionnel.



Extrait du discours de Julia Barone, membre du bureau de l'UNEA :

Les Entreprises Adaptées sont prêtes aujourd'hui à devenir ce premier employeur et plus seulement le dernier employeur. Les Entreprises Adaptées sont prêtes à s'ouvrir à tous les talents.

La loi vient d'élargir nos possibilités de recrutement notamment vers les classes ULIS et crée de nouveaux dispositifs. Ces innovations que sont le CDD Tremplin, l'Entreprise Adaptée Travail Temporaire, l'Entreprise Pro-inclusive, viennent compléter la palette de possibilités que propose le modèle entreprise adaptée.

Je pourrais entrer plus avant dans les détails juridiques et techniques, mais faisons d'abord connaissance. Car la méconnaissance est notre pire adversaire. Allons ensemble au-devant des jeunes et de leurs familles au plus près de nos territoires.

L'UNEA présente les opportunités de la réforme des EA au salon Handicap Emploi & Achats Responsables

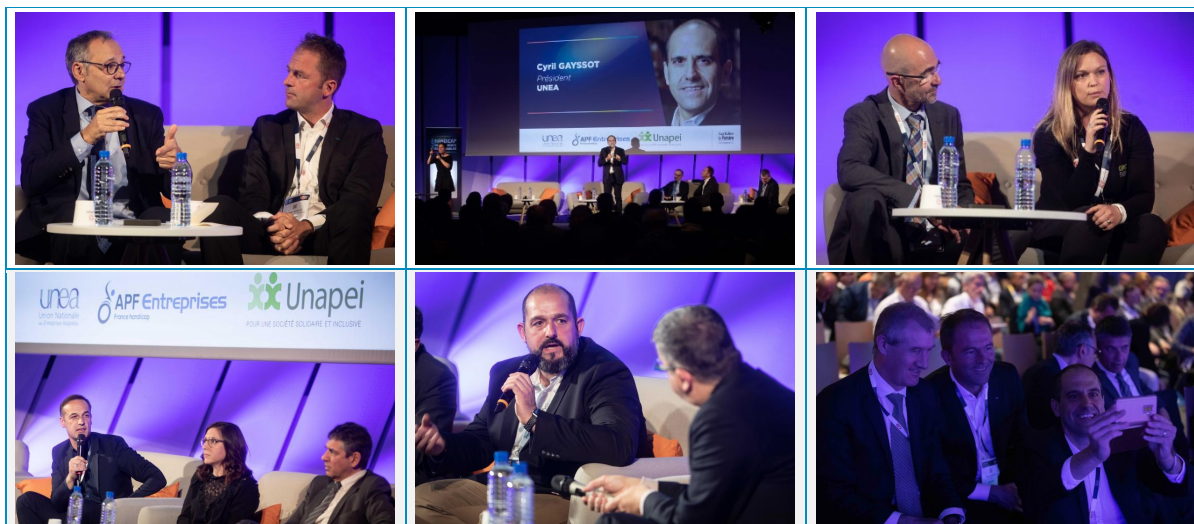
Dans le cadre de l'engagement national du 12 juillet 2018, l'UNEA s'est mobilisée pour accompagner les Entreprises Adaptées dans leur développement et dans la création de nouveaux secteurs d'activités, créateurs d'emplois.

Le salon du 28 mai 2019 donne la possibilité aux Entreprises Adaptées de rencontrer de nombreux donneurs d'ordres, de nombreux autres dirigeants et d'échanger sur les nouvelles opportunités de développement qui ont été actées dans le nouveau cadre d'intervention des EA.

L'UNEA a animé la conférence "Comment booster la croissance des Entreprises Adaptées ?"

Pour cette 4ème édition du Salon Handicap Emploi Achats Responsables, l'UNEA s'est inscrite comme **Partenaire officiel** aux côtés de LVMH, Société Générale, EY, Agefiph, Fiphfp. Compte tenu de l'actualité intense autour des entreprises adaptées, l'UNEA a souhaité faire de cette Edition 2019 un moment fort de présentation des opportunités que peuvent offrir les entreprises adaptées à l'ensemble du milieu économique.

La Master class du matin « **Comment booster la croissance des EA ?** », animée par Nicolas Beaudouin de KPMG, a permis durant deux heures pleines d'identifier, avec les meilleurs experts et les témoignages de dirigeants d'entreprises adaptées, les leviers à activer pour saisir les opportunités de la réforme. Sont intervenus : Proper Teboul (DG de APF France Handicap), Didier Eyssartier (DG de l'Agefiph), Thibaut Guilluy (président du Conseil de l'Inclusion dans l'Emploi (CIE)), Guillaume Houzel au nom du Plan Investissement Compétences (PIC), Denis Dementhon (DG France active) mais aussi des représentants et représentantes de la BPI, de Vinci, du MEDEF ainsi que de nombreux dirigeants d'entreprises adaptées.



Madame Pénicaud, Ministre du travail et Madame Cluzel Secrétaire d'état chargée des personnes handicapées sont venues conclure cette masterclass et participer à la signature d'une charte d'engagement entre UNEA, MEDEF, METI (mouvement des entreprises intermédiaires), CIE (conseil de l'Inclusion dans l'Emploi), Apf France Handicap, Agefiph.

Cette charte vise à accroître les échanges économiques entre les entreprises « classiques » et les entreprises adaptées, systématiser la mise en œuvre de clauses sociales dans les appels d'offres, accompagner la mise en œuvre des expérimentations au sein des EA, développer les collaborations avec les EA pour stimuler innovations, recherche, mécénat.



Tout au long de la journée le stand de l'UNEA a fait le plein de visites et de contacts. Nos chargés de mission étaient présents pour présenter les activités par filières des entreprises adaptées sur les territoires. Présentes également l'Académie UNEA avec sa nouvelle offre de formation (et son nouveau logo !) et EUcie, la confédération européenne des entreprises inclusives dont l'UNEA est membre fondateur avec l'Espagne, l'Allemagne et la Belgique.



Le stand UNEA a également eu l'honneur de recevoir la visite de Madame Brigitte Macron en fin de journée.



L'inclusive Tour

L'inclusive Tour s'est déployée à compter du 10 octobre 2019. La première étape paloise a été intégralement réalisée par les équipes de l'UNEA. A partir de la seconde étape, un partenariat entre l'UNEA et le MOUVES leur a délégué l'organisation des autres étapes. A compter de l'étape de Lyon, en accord avec la ministre du travail, l'UNEA et le Conseil de l'inclusion dans l'emploi, il a été décidé d'élargir le champ d'intervention de l'inclusive tour (initialement limité aux Entreprises Adaptées) à l'ensemble des entreprises sociales inclusives, pour augmenter l'impact et l'objectif premier de ces évènements reposant sur l'engagement des entreprises et sur le développement économique des entreprises sociales inclusives, afin d'adresser conjointement les objectifs de l'engagement Cap vers l'entreprise inclusive et ceux du Pacte d'ambition pour l'IAE. Les éléments présentés ci-dessous s'appliquent à cette version élargie du tour à partir de la date de Lyon. Le Haut-Commissariat à l'inclusion dans l'emploi et à l'engagement des Entreprises a pris en main l'organisation des étapes.

Bilan des 3 premières étapes

	PAU Le 10 octobre	Strasbourg Le 21 novembre*	Lyon le 19 Février
Participants	<p>250 participants</p> <ul style="list-style-type: none"> - 80 dirigeants d'EA (70 EA représentées), - 50 chefs d'entreprises privées, - 50 acteurs institutionnels (Directe, Région, acheteurs), - 5 financeurs, - 10 acheteurs publics, - Autres : UNEA, CCI, MEDEF, AGEFIPH, METI, CPME, UIMM Adour Atlantique, cabinet ministre, région. 	<p>160 participants</p> <ul style="list-style-type: none"> - 45 dirigeants d'EA (43 EA représentées), - 15 chefs d'entreprises privées, - 40 acteurs institutionnels, - 4 financeurs, - 3 acheteurs publics, - 5 experts, - Autres : UNEA, Mouves, cabinet ministre, région GE... 	<p>500 participants</p> <ul style="list-style-type: none"> - 129 inscrits Autre / 100 structures représentées : acteurs institutionnel, associations... - 115 inscrits Entreprises / + 90 structures représentées, - 90 inscrits EA / + 50 structures représentées, - 63 inscrits EI / + 35 structures représentées, - 30 inscrits ESAT / + 15 structures représentées.
SALON BtoB	<p>70 stands tenus par des EA</p> <p>10 stands partenaires : Pôle emploi/CAP emploi ; Agefiph ; l'UNAPEI ; APF France handicap ; Unea ; Co-Savoirs,...)</p>	<p>16 stands tenus par des EA</p> <p>10 stands partenaires : Pôle emploi/CAP emploi ; Agefiph ; l'UNAPEI ; APF France handicap ; Unea ; Campus,...)</p>	<p>50 stands tenus par des EA et EI</p> <p>10 stands partenaires : Pôle emploi/CAP emploi ; Agefiph ; l'UNAPEI ; APF France handicap ; Unea ; Campus,...)</p>
Chartes d'engagement	<p>Safran HE Total, Enedis Terega, le réseau Femmes Chefs d'Entreprises. Le réseau Entreprendre</p>	<p>Allizé Plasturgie, qui regroupe les entreprises de la filière plasturgie du Grand-Est, une filière troisième employeur de la région.</p> <p>Safran Landing Systems s'engage à renforcer les liens déjà existants avec les entreprises adaptées de la région.</p> <p>Le traiteur Kleffer qui mène une politique volontariste d'emploi en CDI de personnes en situation de handicap en lien avec les secteurs adapté et protégé et souhaite amplifier ses recrutements notamment par l'appui de l'expérimentation, CDD Tremplins.</p> <p>L'UNEA et Adecco Group ont signé une convention nationale. Alors que les premiers agréments EATT commencent à être délivrés, cette convention doit permettre aux entreprises adaptées porteuses de projets EATT de pouvoir compter sur un partenaire expert et se former aux enjeux des agences d'emploi.</p> <p>Autre convention nationale signée par l'UNEA, celle avec "A l'emploi Autisme Asperger" dont le but est de favoriser l'intégration des Autistes asperger au sein des Entreprises adaptées mais aussi de permettre une meilleure interconnaissance de nos réseaux respectifs.</p> <p>UN PLAN D'ACTION PARTENARIAL POUR RELEVER LES DEFIS DE L'ENTREPRISE INCLUSIVE EN GRAND EST : AGEFIPH, ARML,</p>	<p>Allizé-Plasturgie, qui regroupe les 800 entreprises de la filière plasturgie, en AURA, 25 000 salariés et 6,4 Milliards de chiffre d'affaires.</p> <p>Schneider Electric, leader mondial de la distribution électrique.</p> <p>Solvay, spécialiste en matériaux avancés et chimie, des produits destinés aux marchés de l'aéronautique, l'automobile, les batteries, l'électronique et la santé.</p> <p>April, entreprise française qui conçoit, gère et distribue des solutions d'assurance pour les particuliers, les professionnels et les entreprises. 5000 salariés.</p> <p>La Fédération de la Formation Professionnelle a également signé une charte d'engagement spécifique.</p>

		<p>CHEOPS, DIRECCTE, FIPHFP, POLE EMPLOI, UNEA</p>	
<p>Prix Inclusive Tour</p>	<p>Apf entreprises 64 et ses partenaires SII et AIRBUS, dont le projet permettra d'embaucher 20 CDD Tremplin cette année, 40 en Année 2 sur des métiers de l'informatique liés à l'aéronautique.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Deastance services et ses partenaires Armatis-ic et Total-Fleet, pour un doublement des effectifs dont 11 CDD Tremplins dont les parcours sont sécurisés. • Alefpa 64 et Safran HE, projet menant à la création d'une école de couture industrielle pour personne en situation de handicap, en partenariat avec UIMM Adour-Atlantique. • FMS et Boardriders, dont le projet permettra acquisition d'un bâtiment logistique comprenant la reprise de 28 personnes en cours de licenciement, 50 emplois dont 30 CDD Tremplins à terme. 	<p>Safran Landing Systems et Kieffer ont par ailleurs reçu un prix Inclusive tour pour leur partenariat avec l'Adapei Papillons blancs d'Alsace.</p> <p>L'entreprise adaptée Aube Propreté Services (APS) et son client Lacoste ont également été récompensés.</p> <p>Enfin l'APEIVO a reçu un prix spécial pour l'accompagnement d'un jeune en situation de handicap qui a pu témoigner de l'évolution de son parcours commencé en IME-Pro puis à l'ESAT de l'association avant d'être embauché au sein de l'Entreprise adaptée.</p> <p>Autre intervenant, CGI, un leader mondial du secteur des technologies de l'information est venu présenter les actions de sa mission handicap en France notamment le programme Handi-Ready, son centre de formation "Techniques de l'Information" pour les personnes en situation de handicap qui intégreront ensuite, soit CGI, soit un cocontractant de CGI. La volonté du groupe est d'embaucher plus de 200 collaborateurs TH.</p>	<p>Catégorie Recruter Inclusif.</p> <p>L'ASVA (Atelier Savoyards de la Vie Active) & Schneider Electric pour un partenariat qui dépasse la simple relation commerciale. Schneider Electric accompagne la montée en compétence des salariés de l'Asva, en finançant des formations Pass-compétences par exemple.</p> <p>Catégorie Recruter Inclusif.</p> <p>Handishare & Adecco Group pour la création de la première EATT en région Auvergne Rhône Alpes. Dans le cadre de la convention nationale signée à Strasbourg entre l'UNEA et Adecco Group, ce projet vise à réunir le savoir-faire d'un acteur du handicap avec l'expertise d'un leader mondial du travail temporaire.</p> <p>Catégorie Coopérer Inclusif</p> <p>CATM (EI) & LST, s'unissent autour d'un concept innovant de logistique visant à réduire l'empreinte environnementale du dernier kilomètre.</p>

Illustrations des 3 premiers rendez-vous :





Les Visites Ministérielles dans les Entreprises Adaptées

Les Entreprises Adaptées ont fait l'objet d'une attention particulière en cette année de mise en œuvre de la réforme. De nombreux ministres et députés sont venus visiter et découvrir le professionnalisme de leurs équipes.



Le 18 février dernier, Madame Muriel PENICAUD, Ministre du travail était déplacé sur l'Agglomération Nantaise, pour la signature du Pacte régional d'investissement dans les compétences. Accompagnée de Jean-Marie MARX, Haut-commissaire aux compétences et à l'inclusion par l'emploi, elle s'est rendue dans l'après-midi sur le site l'entreprise adaptée **SAPRENA**. L'occasion pour madame la ministre de découvrir cette entreprise adaptée aux 30 ans d'expérience qui vient de changer sa gouvernance pour devenir la première EA en SCIC du Grand-Ouest et d'assister à la signature des premiers CDD Tremplins en région Pays de Loire.

Cette visite a permis de nombreux échanges avec les salariés des différents ateliers (Airbus, Eurodisney) et aussi la présentation d'initiatives inclusives entre Saprena et des partenaires locaux (ESAT, Insertion) par Alexandra MIALHE, Directrice Générale.

L'UNEA était représentée par son Vice-Président, Erwan PITOIS lors d'une table ronde autour d'un mot d'ordre, partagé par tous : « Nul n'est inemployable ».

Sophie Cluzel visite l'Entreprise Adaptée Les TIDALONS

Au cours de ce déplacement, la Secrétaire d'Etat a visité l'entreprise adaptée Tidalons dirigée par Dominique Samuel, Délégué Régional de l'UNEA. Elle a échangé avec les travailleurs handicapés. L'entreprise adaptée emploie une trentaine de salariés reconnus travailleurs handicapés sur des activités de garage et de transports.



L'EA a pu présenter ses projets notamment l'expérimentation des CDD Tremplin pour une nouvelle activité en croissance : l'entretien des locaux



Visite de la Ministre du Travail dans l'Entreprise Adapté FMS



Le vendredi 26 avril, Muriel Pénicaud, Ministre du Travail était en visite officielle dans les Landes pour une matinée dédiée à l'emploi des personnes en situation de handicap.

L'occasion de faire le point sur les dernières mesures prises par le Gouvernement pour faciliter l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap, au lendemain de la parution d'un nouveau décret créant l'expérimentation des entreprises adaptées

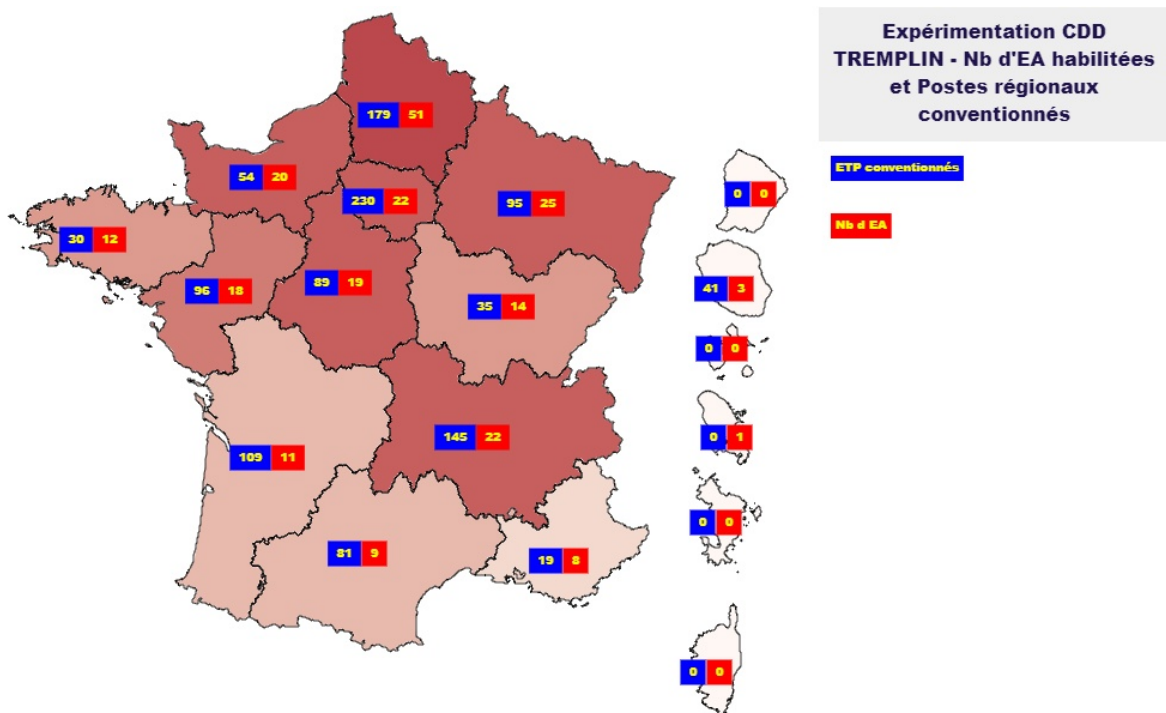
de travail temporaire.

BILAN DES EXPERIMENTATIONS

CDD TREMPLIN

Le lancement de l'expérimentation CDD Tremplin en novembre 2018 permet de faire état à ce jour de **241 entreprises adaptées candidates** à l'expérimentation CDD Tremplin, soit **31 % des EA « classiques »** (France entière) dont :

- 67 candidatures en 2018,
- 127 candidatures en 2019,
- 47 candidatures en 2020,



Région	2018	2019	2020	Total	Nombre d'EA sur le territoire	% EA habilitées
Auvergne-Rhône-Alpes	10	12	0	22	113	19,5%
Bourgogne-Franche-Comté	4	8	2	14	26	53,8%
Bretagne	3	5	4	12	42	28,6%
Centre-Val de Loire	3	15	1	19	36	52,8%
Corse	0	0	0	0	3	0,0%
Guadeloupe	0	0	0	0	75	0,0%
Grand-Est	5	11	9	25	4	625,0%
Guyane	0	0	0	0	3	0,0%
Hauts-de-France	1	40	10	51	68	75,0%
Île-de-France	7	6	9	22	72	30,6%
Martinique	0	1	0	1	4	25,0%
Mayotte	0	0	0	0	0	-
Normandie	4	13	3	20	54	37,0%
Nouvelle-Aquitaine	3	7	1	11	81	13,6%
Occitanie	4	5	0	9	81	11,1%
Pays de la Loire	7	10	1	18	50	36,0%
Provence-Alpes-Côte d'Azur	2	3	3	8	51	15,7%
La Réunion	0	2	1	3	8	37,5%
Total	53	138	44	235	771	30,5%

Environ 600 ETP mensuels déclarés

50 contrats CDD Tremplin en janvier 2019

600 contrats CDD Tremplin en décembre 2019

800 contrats CDD Tremplin en juin 2020

Entreprise Adaptée de Travail Temporaire

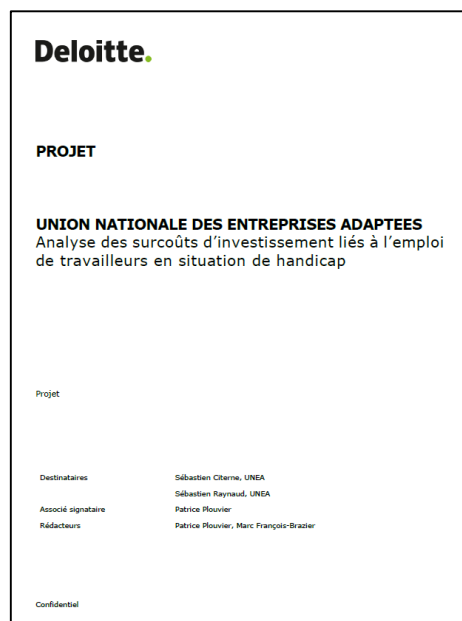
Le lancement de l'expérimentation entreprise adaptée de travail temporaire (EA TT) fin 2019 permet de faire état à ce jour de 10 entreprises adaptées candidates à l'expérimentation et désormais autorisées à porter un projet d'EA TT.

Les 6 EA ayant reçu un avis favorable du comité de suivi pour créer une EA TT en 2019 ont signé un CPOM et 5 d'entre-elles ont signé un avenant financier sur l'année 2020. L'EA TT de la région Grand-Est devrait elle aussi rapidement signer son AF.

Vision annuelle des habilitations			
Région de l'EA porteuse du projet	2019	2020	Total candidatures
Auvergne-Rhône-Alpes	1	1	2
Bourgogne-Franche-Comté	0	0	0
Bretagne	1	0	1
Centre-Val de Loire	0	0	0
Corse	0	0	0
Guadeloupe	0	0	0
Grand-Est	1	0	1
Guyane	0	0	0
Hauts-de-France	0	0	0
Île-de-France	2	1	3
Martinique	0	0	0
Mayotte	0	0	0
Normandie	0	0	0
Nouvelle-Aquitaine	1	0	1
Occitanie	0	0	0
Pays de la Loire	0	0	0
Provence-Alpes-Côte d'Azur	0	2	2
La Réunion	0	0	0
Total	6	4	10

Région	Dénomination Sociale	Numéro de SIRET	Numéro de COT/CPOM	Région d'implantation de l'EATT	Date d'habilitation par arrêté du
Auvergne-Rhône-Alpes	HANDISHARE	53 792 513 300 028	1884069005	Auvergne-Rhône-Alpes	27-déc-19
Auvergne-Rhône-Alpes	ITHAC Saint Etienne	81 463 601 500 038	8420009	Auvergne-Rhône-Alpes	17 avril 2020
Bretagne	SEVEL SERVICES	52 367 624 500 120	1853029005	Bretagne	27-déc-19
Île-de-France	HANDEA	50 352 904 200 064	1711078001	Île-de-France	20-nov-19
Île-de-France	FASTROAD IDF	52 054 050 100 043	1119010	Île-de-France	20-nov-19
Île-de-France	APF ENTREPRISES 93	77 568 873 207 819	1811093003	Île-de-France	17 avril 2020
Nouvelle-Aquitaine	SAS STS - Société travail Services	81 745 202 200 020	7519010	Nouvelle-Aquitaine	20-nov-19
Grand-Est	ARGONNE PRODUCTION	42 015 270 400 011	1844051008	Grand-Est	20-nov-19

ETUDE SUR LES SURCOUTS



En 2018, le Conseil d'administration de l'UNEA avait mis en place un groupe de travail interne destiné à analyser le financement des surcoûts d'investissement liés aux conséquences du handicap.

Après avoir remis des premiers éléments d'analyse en mars 2019 au bureau de l'UNEA, il a été décidé lors de l'assemblée générale de juin 2019, de confier l'élargissement de l'étude auprès d'un expert national. Le cabinet Deloitte a été choisi par l'UNEA pour élargir le panel d'analyse et comparer ces résultats aux premières tendances élaborées par le Groupe de Travail interne.

La démarche a été organisée en deux temps, la première étape s'articulant autour du recueil des informations relatives aux investissements et aux surcoûts liés aux emplois de personnes en handicap, et dans un second temps, à travers l'analyse des données recueillies, le

calcul des surcoûts et l'identification des facteurs ayant un impact significatif sur ces surcoûts, à la hausse ou à la baisse.

Les données collectées sur l'année 2019 et sur le premier semestre 2020 l'ont été par le biais de questionnaires en ligne et de contacts téléphoniques avec les équipes de Deloitte.

Afin de recueillir les données nécessaires à l'étude, Deloitte a structuré un échantillonnage cible des Entreprises Adaptées dans le but de s'assurer que les données seraient représentatives des sociétés employant des salariés en situation de handicap.

L'ensemble des Entreprises Adaptées ont des modèles différents, dont les caractéristiques clé sont les suivantes :

- Les effectifs
- Le secteur d'activité
- La répartition géographique
- La typologie de la société (à but lucratif ou à but non lucratif)

Les travaux finaux de l'étude seront produits pour l'assemblée générale 2020.

L'ANIMATION RESEAU

LE COLLOQUE ANNUEL

Un temps fort permet chaque année à l'ensemble des EA de se retrouver. En 2019, près de 200 participants se sont retrouvés lors du colloque organisé sur Paris les 6 et 7 juin. Ce colloque est l'occasion de susciter des échanges d'expériences et de prendre du recul, particulièrement en 2019 sur la réforme mise en œuvre (cf. § 2.1)



LE SEMINAIRE DES TERRITOIRES



Le séminaire des territoires 2019 s'est réuni les 25,26 et 27 septembre au sein du domaine du Hirtz, entreprise adaptée localisée à Wattwiller (68). L'ambition de ce séminaire qui a réuni les Délégués Régionaux et salariés de l'UNEA, était de « professionnaliser et d'accompagner l'approche inclusive ».



Ce séminaire a débuté par une réunion du Conseil National des Territoires réunissant l'ensemble des Délégués Régionaux de l'UNEA pour échanger sur les actualités nationales et régionales et surtout accueillir deux nouveaux délégués régionaux :

- Ingrid Stegmeier, RRH de l'EA Documenthom pour la région Centre Val de Loire
- Tania Meyer, directrice d'Alsace Entreprise Adaptée pour la région Alsace



Il a ensuite permis de travailler collectivement la méthodologie et les leviers à actionner pour transmettre et partager les valeurs inclusives de l'entreprise adaptée. Après cette séquence, les travaux ont porté sur « les créations de nouvelles entreprises adaptées : une opportunité supplémentaire pour changer d'échelle ? » avec en conclusion une intervention de France Active.

Délégués régionaux et chargés de missions se sont enfin concentrés sur la préparation de l'action réseau 2020 pour poursuivre le déploiement du nouveau cadre des Entreprises Adaptées : fonds de transformation, mise en place des Comités Régionaux des EA, organisation de l'Inclusive Tour, etc.

Ce séminaire a été l'occasion également de découvrir l'histoire et les installations du domaine du Hirtz, jeune entreprise adaptée qui fait la démonstration de la capacité des entreprises adaptées de développer une activité économique inclusive.

Les Journées Régionales



Les journées régionales permettent aux Entreprises Adaptées de se retrouver sur leurs territoires environ deux fois par an, au Printemps et à l'Automne, afin d'échanger :

- sur les actualités nationales : enveloppes régionales et répartition des aides aux postes, projet de loi de finances, suivi de la réforme,...
- sur les besoins des Entreprises Adaptées et les actualités des territoires : dispositifs d'accompagnement, projets en cours portés par l'UNEA en Région,...

19

Réunions
régionales

500

PARTI-
CIPANTS

Parties Prenantes

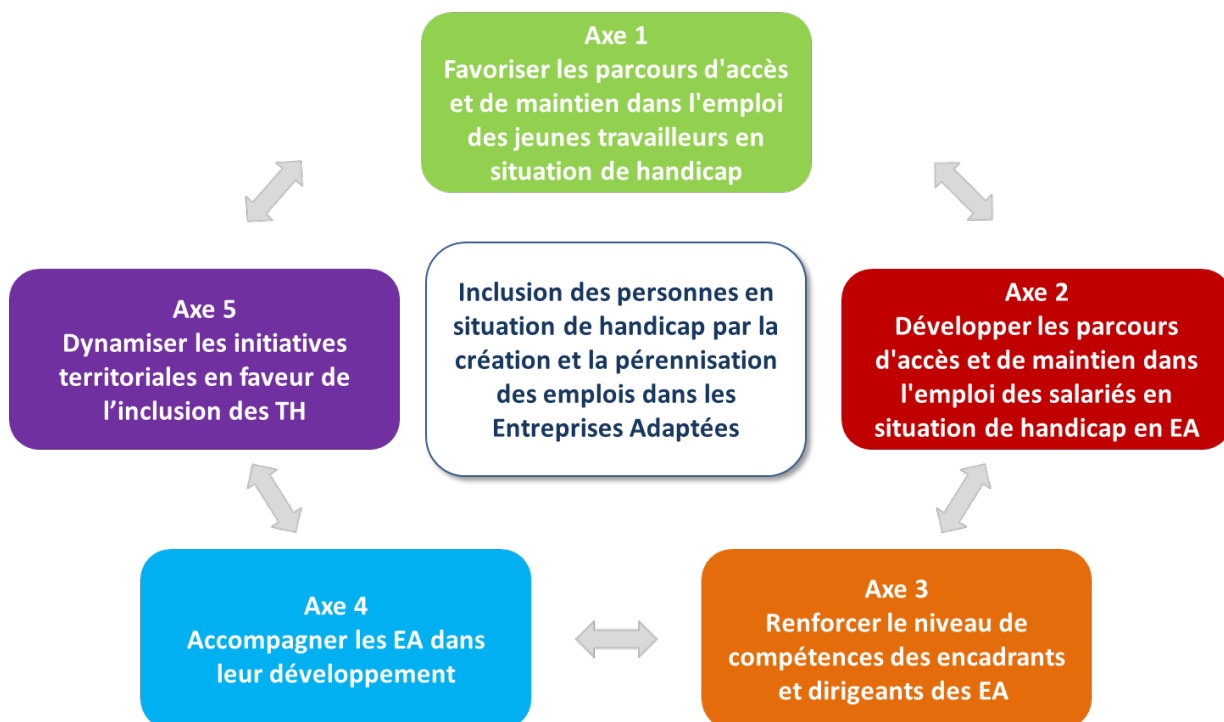
Diréccte
France Active
Agefiph
SPE
Facilitateurs des clauses sociales
Régions



Le PIA

Ce programme a pour objectif le développement de l'emploi et la professionnalisation des personnes en situation de handicap dans les Entreprises Adaptées

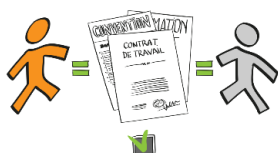
Il est construit autour de 5 axes :



Les principales actions menées dans le cadre ¹⁵ des deux premières années d'exécution :

Action 1 : Favoriser les parcours d'accès et maintien dans l'emploi des jeunes en situation de handicap

- 5 conventions de partenariat, notamment avec les Associations Régionales des Missions Locales de Hauts de France, d'Auvergne Rhône-Alpes, de Nouvelle Aquitaine et d'Île de France
- 9 plans d'action collectives : dans le cadre de Plans Régionaux d'Insertion des Travailleurs Handicapés, avec des Rectorats, avec L'Institut national du sport, de l'expertise et de la performance (insertion professionnelle des handi-athlètes)
- Des évènements ou journées sur le premier emploi des jeunes en situation de handicap et sur les débouchés professionnels (AURA)



Axe 2 : Développer les parcours d'accès et de maintien dans l'emploi des salariés handicapés en EA

- L'établissement d'une pyramide des âges des Travailleurs en situation de handicap en Entreprises adaptées
- Conception d'un outil de gestion prévisionnel de emplois et des compétences e-format pour les Entreprises Adaptées de moins de 50 salariés
- Déploiement d'une Ingénierie de formation pour accompagner les projets professionnels des salariés en situation de handicap des EA
- Organisation d'un Salon virtuel de l'emploi avec notre partenaire CAP EMPLOI

Axe 3 : Renforcer le niveau de compétences des encadrants et dirigeants des EA

- Conception d'un déroulé pédagogique et déploiement d'une formation (26 sessions) « être encadrant de proximité »
- Expérimentation d'une formation sur les typologies de handicaps à destination des encadrants d'EA
- Formation des dirigeants d'EA : conception et déploiement d'une formation sur le nouveau cadre réglementaire des EA et mise en place d'une Formation Qualifiante et Certifiante avec notre partenaire IFG et l'Université de Bordeaux

Axe 4 : Accompagner les Entreprises Adaptées dans leur développement

- Participation à la concertation nationale sur la réforme du secteur adapté
- Echanges européens (visites d'EA en Allemagne, Espagne, Belgique)
- Action de formation auprès des facilitateurs de clauses sociales et formation de dirigeants d'EA sur la qualité de leurs réponses aux appels d'offres
- Accompagnement dans le cadre de la Formations des dirigeants sur le développement économique et stratégique de leur Entreprise Adaptée

Axe 5 : Dynamiser les initiatives territoriales en faveur de l'inclusion des TH

- **Participation au Salon Handicap, Emploi et Achats responsables (2018 et 2019), et aux Trophées des Lumières (2018 et 2019)**
- **Organisation de Visites d'EA par des membres du Gouvernement, des Députés et des Elus régionaux**
- **Présentation des EA auprès d'acteurs (CCI, AGEFIPH, clubs d'entreprises, acteurs publics, Rectorats, SPE...)**
- **Échanges de pratiques dans le cadre de Séminaires**
- **Identification d'innovations techniques et managériales**

Les Projets et partenariats en Région

Chaque région construit de multiples liens et partenariats avec les acteurs de son écosystème, en fonction des besoins et politiques locales créant des opportunités de collaborations entre les Entreprises Adaptées et les acteurs économiques, de l'emploi et de la formation de leurs territoires. L'UNEA a renforcé en 2019 sa présence dans les comités de pilotages des PRITH et autres instances de pilotage des politiques en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap et des achats responsables.

Cette présence au sein des instances politiques et institutionnelles permet de faire émerger des travaux sur de nombreux thèmes : Qualité de Vie au Travail, Responsabilité Sociale et Environnementale, la marque employeur, clauses sociales et marchés publics,.. Ces travaux prennent la forme de petits déjeuners, de séminaires ou encore de clubs RH. Certains d'entre eux débouchent sur des conventions de partenariats qui permettent de soutenir et de reconnaître l'action de l'UNEA dans les territoires.

Les accompagnements collectifs mis en place dans le cadre du Dispositif Local d'Accompagnement (DLA)

6 accompagnements collectifs ont été réalisés ou amorcés en 2019, auxquels ont participé plus 40 Entreprises Adaptées.

Ces accompagnements portent essentiellement sur :

- La structuration de l'accompagnement socio-professionnel des salariés,
- Le travail sur la « marque employeur » pour favoriser le recrutement,
- L'adaptation aux changements induits par la réforme.



Ces DLA permettent des échanges de pratiques, mais aussi des apports d'outils et d'éléments de méthode par des consultants externes. Financés par l'Etat (et selon les Régions par les collectivités territoriales), les DLA sont mis en place suite à une démarche de diagnostic du besoin.

Région	Thème du DLA	Objectif
Auvergne-Rhône-Alpes	Accompagnement des parcours professionnels en EA	Accompagner les EA sur la structuration de l'accompagnement du parcours professionnel des salariés en situation de handicap
Bourgogne-Franche-Comté	Structuration des parcours professionnels en EA	Structurer le cadre et les modalités du parcours des travailleurs en EA, en lien avec le territoire (socle et CDD tremplin)
Hauts de France	Accompagnement des parcours professionnels en EA	Accompagner les EA dans la structuration et la valorisation de leurs pratiques en matière d'accompagnement social et professionnel
Grand Est	Appui à l'adaptation au nouveau cadre légal des Entreprises Adaptées	Aider les EA à s'approprier les changements qu'entraînent la réforme et à adapter leur modèle économique
PACA	Appui à la communication pour faciliter le recrutement	Aider les EA à renforcer leur visibilité externe auprès des bénéficiaires potentiels et acteurs du territoire
Grand Est	Etat des lieux et cartographie des ressources et besoins des EA en Grand Est	Dresser l'état des lieux des ressources et besoins des EA afin de proposer des dispositifs d'accompagnement adaptés

Les forums et salons

Promouvoir les Entreprises Adaptées auprès des acheteurs publics et privés

L'UNEA a organisé ou participé sur les territoires à de nombreux événements visant à promouvoir et démontrer le professionnalisme des Entreprises Adaptées et de leurs équipes. Voici quelques illustrations non exhaustives.

<p>Handimarket Bourgogne Franche Comté</p> 	
	<p>Entreprises et Territoires Hauts de France</p>
<p>Forum des Acheteurs Publics Grand Est</p>	<p>LES ESSPRESSO Une matinée pour booster vos affaires de manière responsable !</p>
	<p>Le salon A l'Envers à Thionville</p>
<p>ENTREPRISES ADAPTÉES ET EMPLOYEURS PUBLICS Lyon, Rennes</p>	

Exemples non exhaustifs de partenariats territoriaux

UN PLAN D'ACTION PARTENARIAL POUR RELEVER LES DEFIS DE L'ENTREPRISE INCLUSIVE EN GRAND EST



Le 21 novembre dernier, les entreprises adaptées de la région Grand Est se retrouvaient à Strasbourg pour l'Inclusive Tour (voir plus haut). Durant cette journée, il a été démontré que le défi de l'inclusion est une responsabilité collective ; responsabilité des EA bien sûr mais

responsabilité également de tous l'écosystème régional. En Grand Est, cette responsabilité collective est d'ores et déjà assumée par un certain nombre d'acteurs régionaux.

Accompagner les EA dans leurs mutations et développement économique

Sur le plan économique et l'accompagnement des mutations, la CRESS se mobilise aux côtés des EA. Un premier DLA collectif est lancé. Une dizaine d'EA y participent et travaillent avec un cabinet de conseil à l'appropriation de la réforme. Dès le début de l'année prochaine, une cartographie des EA de la région sera également réalisée par le dispositif DLA de la CRESS grâce au soutien de la DIRECCTE. Cette cartographie permettra à chaque structure de se positionner vis-à-vis de ce nouveau cadre et d'identifier les sujets pour lesquels elle pourrait avoir besoin d'un accompagnement. Et là encore plusieurs dispositifs seront proposés aux dirigeants des EA de la région. D'autres acteurs se mobilisent également pour accompagner les EA dans leur développement économique. Le réseau Alsace commande publique, la plate-forme régionale des achats de l'état, le réseau des facilitateurs pour ne citer qu'eux.

Accompagner les EA en matière d'emploi

En matière d'emploi aussi la mobilisation se met en marche, en témoigne le plan d'action en 5 axes qui a été signé durant l'Inclusive Tour entre la DIRECCTE, l'AGEFIPH, le FIPHFP, le Réseau Cheops Grand Est, Pôle emploi, et l'association régionale des missions locales. 5 axes de travail pour informer, sensibiliser, mobiliser nos réseaux respectifs ainsi que les employeurs publics et privés de la région. C'est la première fois en France qu'un tel plan d'action collectif est formalisé. Mais surtout ce plan d'action montre clairement la volonté que le défi de l'emploi des personnes en situation de handicap dans la région soit relevé collectivement.

Convention région Bretagne / réseau FEI (Fédération des Entreprises d'Insertion) / UNEA



Efficacité économique
Finalité sociale



L'UNEA et la FEI (Fédération des Entreprises d'Insertion) ont signé une convention avec la Région Bretagne sur les achats responsables avec plusieurs actions qui seront déclinées sur cette première année :

- Faciliter le « sourcing » des acheteurs publics et le développement de la commande publique en vue d'anticiper notamment de nouveaux marchés accessibles aux Entreprises (EI, EA, EATT)
- Se rapprocher des acheteurs du Conseil Régional pour identifier les marchés accessibles et former aux modèles économiques des entreprises adaptées
- Faciliter la lisibilité des produits et services des EA et EI

Convention avec les CARSAT de Normandie et des Hauts de France pour informer et accompagner les salariés des EA de 50 ans et plus dans les Régions Hauts de France et Normandie

Après une première année de déploiement de réunions d'information auprès des salariés seniors des EA des Hauts de France, l'UNEA renouvelle en 2019 une convention de partenariat avec la CARSAT Nord Picardie et étend le partenariat avec la CARSAT de la Région de Normandie. Ce partenariat vise à :

- Communiquer auprès de chaque salarié leur relevé de carrière et de faire le point sur le nombre de trimestres acquis / restant à acquérir pour partir en retraite ;
- Leur présenter leurs droits et les démarches à accomplir pour compléter leurs dossiers ;
- Les informer sur les délais à prévoir pour finaliser les démarches permettant d'activer la retraite à l'âge permettant de partir à taux plein.

L'UNEA et la DIRECCTE Nouvelle Aquitaine ont fait des réunions communes de sensibilisation des Entreprises Adaptées sur le nouveau cadre et les expérimentations

A Poitiers, Limoges puis Bordeaux, du 5 au 11 juillet 2019, l'UNEA et la DIRECCTE Nouvelle Aquitaine ont, ensemble, convié toutes les Entreprises Adaptées de la région pour échanger autour de la réforme des EA.

Plus d'une centaine de personnes ont participé à ces rencontres d'information et d'explication autour du « changement d'échelle du Secteur Adapté ».



Cyril Gayssot et Sébastien Citerne pour l'UNEA et les représentants de la DIRECCTE ont, conjointement, présenté à nouveau la réforme ainsi que les éléments techniques

Les évolutions mais aussi les nouveautés de cette réforme ont, tour à tour, fait l'objet de nombreux échanges techniques (procédures, documents à fournir, délais...), autant de précisions qui faciliteront les échanges à venir entre les Entreprises Adaptées de la Région et les services déconcentrés de l'Etat.

Une coopération renforcée entre l'UNEA et l'Education nationale, via le dispositif PAFIP, rend plus efficient le processus d'insertion professionnelle des élèves en situation de handicap.



S'appuyant sur la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel qui apporte des changements dans le cadre de fonctionnement des Entreprises Adaptées (réaffirmer l'entreprise adaptée comme une entreprise à part entière du milieu ordinaire et favoriser le recrutement de jeunes en situation de handicap), l'académie Aix-Marseille-Nice et l'UNEA, en s'appuyant sur la Plateforme d'Accompagnement à la Formation et à l'Insertion Professionnelle ont organisé un forum de rencontre le 17 octobre 2019.



Le Forum-Rencontre avec les entreprises adaptées a été l'occasion pour 80 jeunes collégiens de 3ème et de lycéens de la formation professionnelle de l'académie Aix-Marseille de valoriser leurs savoir-faire, leurs compétences, leurs motivations.



Dans le cadre de l'engagement national « Cap vers l'entreprise inclusive » signé le 12 juillet dernier, les Entreprises Adaptées et l'Etat se sont engagés à œuvrer massivement pour l'emploi des personnes en situation de handicap en se fixant comme objectif un doublement de la taille du secteur, prévoyant ainsi une mise à l'emploi de 40 000 personnes sur les 4 prochaines années.

Pour atteindre cette ambition, les Entreprises Adaptées devront structurer et développer leurs offres tant sur leur stratégie économique et commerciale que sur le champ des ressources humaines.

Pour accompagner ce changement d'échelle, l'UNEA a co-construit un programme d'accompagnement visant à professionnaliser les dirigeants et encadrants des entreprises adaptées d'Ile-de-France sur les deux thématiques suivantes :

- Améliorer son accès à la commande publique,
- Structurer la fonction RH pour l'identification, la mise en œuvre et la réalisation du projet professionnel des salariés en vue d'une éventuelle mobilité interne ou externe/

Grace au soutien de la Direccte IDF, l'accompagnement touchera 20 EA en 2019. Le programme sera renouvelé en 2020 afin de mobiliser 30 nouvelles EA.

L'ACADEMIE UNEA

L'académie de l'UNEA est un outil sectoriel de professionnalisation et de réflexion pour les Entreprises Adaptées.

Mais son champ d'intervention ne se réduit pas seulement aux Entreprises Adaptées, elle souhaite contribuer à faire évoluer la pensée entrepreneuriale, managériale et organisationnelle pour prendre part au développement d'un contexte de travail plus inclusif pour les organisations qui le souhaitent.

Une nouvelle identité visuelle



Dans le cadre de la mise en œuvre de son projet stratégique, 2019 a permis l'élaboration d'une nouvelle identité visuelle. Le logo a été élaboré en partenariat avec une Entreprise Adaptée agence de communication : BYRON BAY à Lyon.

Le logo illustre l'idée du mouvement, du développement et d'une extension des racines et des graines inclusives. L'académie UNEA capitalise, diffuse, infuse, fait savoir ces savoir-faire au service de tout un secteur d'entreprises inclusives mais également de la société.

La Baseline « *Cultures Inclusives* » écrite au pluriel reflète à la fois :

- La forte identité des entreprises adaptées qui composent le secteur dans toute la diversité des manières d'être des entreprises inclusives,
- Le rôle de l'académie UNEA pour semer, récolter, faire pousser, transmettre et développer les cultures inclusives au sein des Entreprise Adaptées,
- Le rôle de l'académie pour **récolter puis valoriser l'ensemble des pratiques inclusives des Entreprises Adaptées**. Les formations étant un moyen privilégié d'essaimage dans le réseau des bonnes pratiques identifiées sur le terrain.

Cette Baseline « *Cultures inclusives* » est aussi un marqueur d'ambition et d'humilité.

- Une **ambition** de développer les cultures inclusives éprouvées en entreprises adaptées en tant qu'objet de connaissances et pratiques à essaimer.
- Une **humilité** à reconnaître, dans le même temps, que les entreprises adaptées, n'ont pas l'exclusivité des cultures inclusives.

Une équipe dédiée qui s'étoffe

Yoann Piplin, premier chargé de mission de l'UNEA pour la région Grand Ouest, prend la responsabilité de de l'académie.

Il est rejoint début 2019 par Alexandra Gimondi pour l'accompagner dans la gestion administrative de notre centre de formation.



Une offre de service ciblée

1 - Un CŒUR de cible ... le secteur adapté lui-même !

L'académie se positionne comme le spécialiste formation du secteur adapté au cœur des territoires auprès des Dirigeants, cadres, fonctions supports, encadrants et salariés des EA.

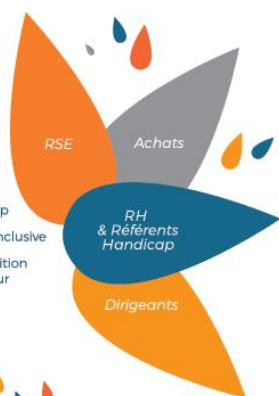
2 - En direction des entreprises, collectivités et autres organisations

L'académie est votre partenaire formation pour développer une culture inclusive dans votre organisation avec de multiples entrées (RSE, Achats, RH et référents Handicap, Dirigeants).

FORMATIONS INTER, INTRA, SÉMINAIRES ET COLLOQUES

DOMAINES D'EXPERTISE :

- ✔ Répondre aux exigences de l'OETH
- ✔ Développer vos achats responsables
- ✔ Construire une politique RH inclusive
- ✔ Concrétiser des actions RSE
- ✔ Former vos référents Handicap
- ✔ Devenir une entreprise plus inclusive
- ✔ Recruter des salariés en transition professionnelle dans le secteur adapté



FORMATIONS INTER, INTRA, QUALIFIANTES ET CERTIFIANTES

DOMAINES D'EXPERTISE :

- ✔ Le nouveau cadre d'intervention des EA
- ✔ Le management inclusif
- ✔ Les fonctions RH et économiques
- ✔ Les situations de handicap au travail
- ✔ Les projets professionnels des salariés



Les réalisations 2019 de l'Académie UNEA

14 000

Heures de formation stagiaires

140

Sessions organisées

1 100

Stagiaires

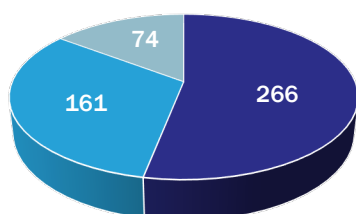
Thématiques	Programmes	Réalisations
GPEC	<ul style="list-style-type: none"> - Etre dirigeant dans un contexte de GPEC - Etre encadrant dans un contexte de GPEC - Savoir administrer le logiciel de GPEC - Concevoir et réaliser les fiches de fonctions de son EA - Savoir préparer un Entretien - Devenir acteur de son projet professionnel 	<p>79 Sessions</p> <p>530 Stagiaires</p> <p>2300 Heures</p>
Management	<ul style="list-style-type: none"> - Manager des entreprises et des organisations option MCR EA - Etre Encadrant de proximité en EA 	<p>24 sessions</p> <p>211 Stagiaires</p> <p>6790 Heures</p>
Nouveau cadre de l'Entreprise Adaptée	<ul style="list-style-type: none"> - Le nouveau cadre d'intervention des EA - Impacts sur le processus de recrutement - Expérimenter les CDD Tremplin - 1 jr prés 	<p>26 sessions</p> <p>256 Stagiaires</p> <p>3346 Heures</p>
Structurer les fonctions économiques & RH	<ul style="list-style-type: none"> - Piloter un résultat économique avec une mission sociale - Améliorer son accès à la commande publique - Structurer la fonction RH 	<p>3 sessions</p> <p>30 Stagiaires</p> <p>602 Heures</p>
Communication	<ul style="list-style-type: none"> - Initiation à la Langue des Signes Française 	<p>7 sessions</p> <p>59 Stagiaires</p> <p>885 Heures</p>

Zoom sur les actions de GPEC

Les actions de GPEC avec notre partenaire CO SAVOIR ont permis la formation de **530 salariés** à la démarche GPEC via l'outil eformadapt, dont **368 salariés en situation de handicap** sur des modules court de 2 heures et **74 encadrants** de proximité sur un module d'une journée.

Zoom sur les actions de formation liées au nouveau cadre et aux expérimentations

Les Formations au nouveau cadre et CDDT



Les actions concernant le nouveau cadre des entreprises adaptées et des expérimentations ont permis a **161 entreprises adaptées** de se former.

Ces Entreprises adaptées provenaient de **74 départements** français, une belle couverture territoriale.

■ NBRE STAGIAIRES FORMES ■ NBRE EA FORMEES ■ NBRE DPT COUVERTS

La DGEFP en soutien de la formation des EA

Pour rappel, en novembre 2019, l'UNEA et la DGEFP ont signé une convention permettant la prise de 75% des coûts pédagogiques pour toutes les actions de formations facilitant le changement d'échelle et l'appropriation du nouveau cadre réglementaire des EA

Les partenaires de l'Académie



Les partenaires de l'académie UNEA se retrouvent en réseau autour d'un socle commun d'intérêt et d'appétences qui s'appuie sur 3 axes :

- Un intérêt économique associé à une responsabilité sociétale
- Une certaine approche « Métiers » de la formation professionnelle
- Un engagement sociétal autour de valeurs et intérêts communs

Depuis 2 ans ce réseau de partenaires s'élargit et prend racine petit à petit avec un engagement fort de tous : Contribuer à une société plus inclusive.

L'EUROPE – EUCIE

L'année écoulée sur la thématique Europe a connu des avancées majeures en terme de structuration politique internationale entre les différentes fédérations d'entreprises inclusives engagées dans EUCIE et à travers le projet ERASMUS+

Plusieurs dossiers ont progressé positivement dans le cadre de la promotion de l'emploi des personnes en situation de handicap à travers l'Europe. Mais outre le cadre stricto-sensu européen, il est rappelé l'importance d'intervenir à cet échelon pour dynamiser les politiques nationales et favoriser l'ouverture vers le marché commun des entreprises employant des personnes en situation de handicap, notamment pour les entreprises adaptées frontalières et transfrontalières. Si le marché commun est, en théorie, ouvert à toute entreprise qu'elle que soit sa nature, le détachement d'un travailleur en situation de handicap n'est pas facilité en ce sens qu'elle se confronte à la reconnaissance des critères de handicap selon les propres règles de chaque Etat Membres. L'UNEA, EUCIE et de nombreux organismes européens souhaitent activement une reconnaissance homogénéisée des critères de handicap et poussent ainsi vers une REQTH (Reconnaissance Européenne de Qualité de Travailleur Handicapé). Cette reconnaissance à l'échelon européenne permettra une meilleure prise en charge des différents parcours tout en dynamisant l'activité économique, les montées en compétences, la GPEC sur le plan transfrontalier.

De nombreuses rencontres ont été organisées avec l'ensemble des partenaires européens : en septembre dernier, une rencontre majeure et constitutive d'une nouvelle dynamique s'est initiée à Barcelone pour se concrétiser par une structuration plus ambitieuse au mois de janvier à Bruxelles en partageant les responsabilités effectives entre chaque fédération nationale. Une étape de consolidation sera nécessaire pour EUCIE, afin que l'UNEA et les autres fédérations nationales puissent profiter de la pleine puissance d'une représentation des entreprises adaptées au niveau européen.

Enfin, le projet ERASMUS+ avance et un bilan avec l'agence a été réalisé en ce début d'année 2020. Bien que retardé à cause de la crise sanitaire de février 2020, il devra se finaliser d'ici mars 2021. Enfin, le projet Erasmus+ engagé il y a deux ans vise à la formalisation

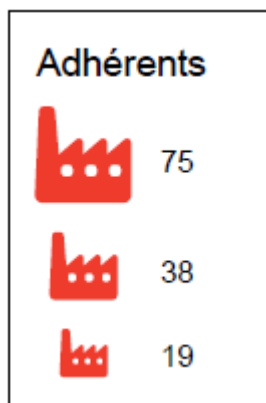
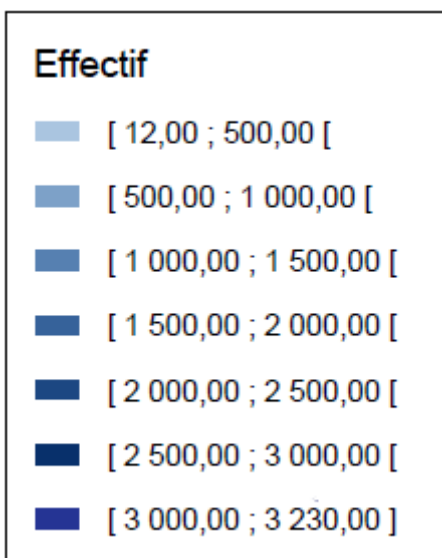
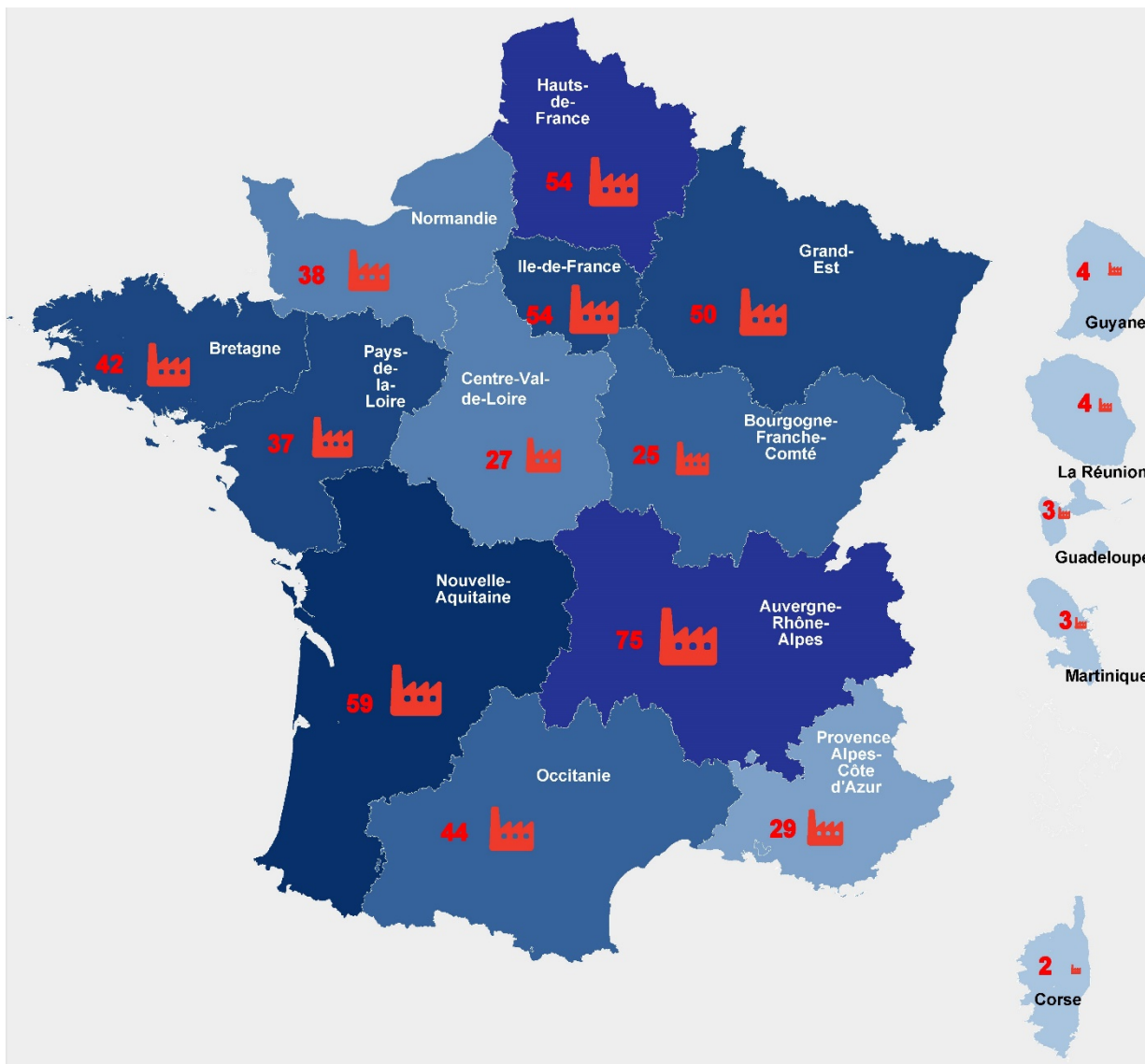


Erasmus+

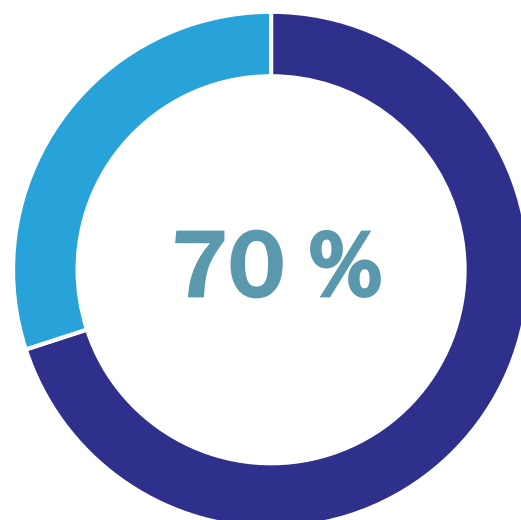
d'un référentiel métier homogénéisé à l'échelle européenne de manager de proximité en Entreprise Adaptée, en partageant les bonnes pratiques de chaque pays membres.

Ainsi, il est essentiel d'avoir une part active dans les négociations économiques de l'Union Européenne comme ce fut le cas pendant la crise sanitaire que nous avons traversé. Des missives de soutien aux entreprises inclusives (terminologie retenue pour les entreprises adaptées au plan européen) ont été adressées à Ursula Van Der Leyen - présidente de la Commission Européenne - et ont été positivement reçues. Les entreprises adaptées françaises et européennes bénéficieront d'un plan de soutien à travers les organismes gestionnaires d'Etat et l'UNEA veillera au bon fléchage de ces aides pour les entreprises dont elle défend les intérêts.

LES ADHERENTS



32 000 Salariés



Représentativité de l'ensemble des EA