

Mars 2026

# ENTREPRENDRE



**EMPLOI ET HANDICAP :  
COMMENT LEVER LES FREINS ?**

Z5015 / Ayant droit communication.45054@francetravail.fr

# EMPLOI ET HANDICAP :

## des progrès mais peut mieux faire

Depuis la loi du 11 février 2005, des actions sont mises en place pour favoriser l'accès des personnes handicapées à l'emploi en milieu ordinaire. Il reste néanmoins des efforts à fournir. Des événements comme l'Université du réseau des référents handicap, programmé les 26 et 27 mars à Orléans, permettent d'avancer vers une meilleure inclusion professionnelle.



Les entreprises adaptées, comme TPC Scop dans le Loiret, font partie du milieu ordinaire du travail mais doivent employer au moins 55 % de personnes en situation de handicap.

(catégories A, B et C) sont en situation de handicap, ce qui représente 9 % des demandeurs d'emploi. D'après les données transmises lors de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées en novembre 2025 (datant de 2024), la moyenne d'inscription de ces chômeurs est de 28 mois contre 22,1 pour l'ensemble des demandeurs d'emploi. Ils sont également plus âgés et leur niveau de qualification et de diplôme est plus faible.

Lorsqu'on parle d'emploi et de handicap, il convient de définir quelques termes. Celui de « milieu ordinaire du travail », d'abord (le « milieu protégé », lui, concerne les Esat, les établissements et services d'aide par le travail). Il regroupe les employeurs du secteur privé (entreprises, associations...) et du secteur public. Les entreprises adaptées, comme TPC Scop dans le Loiret (lire en page 6), en font partie mais elles ont l'obligation d'employer au moins 55 % de handicapés.

### « 45 % des entreprises vont au-delà des 6 % »

D'après un rapport de la Cour des comptes publié en janvier, l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap dans le milieu ordinaire mobilise 1,3 milliard d'euros de financements publics au niveau national, répartis entre France Travail, Cap emploi, les missions locales, l'Association de gestion des fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph) pour le privé et son équivalent pour le public, le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).

La loi du 11 février 2005 a donné un cap en faveur de cette inclusion. Elle a confirmé l'« obligation d'emploi des travailleurs handicapés » (OETH). Celle-ci impose à tout employeur d'au moins 20 salariés d'embaucher des personnes handicapées dans une proportion de 6 % de l'effectif total. S'il ne la respecte pas, il doit verser une contribution annuelle à l'Agefiph (lire en pages 4 et 5) ou au FIPHFP. En

Texte **Anne-Laure Le Jan**  
Photos **Pierrick Delobelle** (Une),  
**Anne-Laure Le Jan**

**D**es progrès mais peut mieux faire. En France, le taux de chômage des personnes handicapées s'élève à 12 %, soit près de deux fois celui de l'ensemble de la population (7 %) ; il se hisse à 19 % dix années plus tôt.

En Centre-Val de Loire, 18.296 inscrits à France Travail

## Les référents handicap réunis à Orléans les 26 et 27 mars

Texte **Anne-Laure Le Jan**

**L**a septième édition de l'Université du réseau des référents handicap (URRH) se déroulera jeudi 26 mars, de 10 heures à 20 h 30, et vendredi 27, de 9 h 30 à 16 heures, au palais des congrès de CO'Met, à Orléans. C'est la première fois que cet événement national, organisé par l'Agefiph, prend ses quartiers dans la région Centre-Val de Loire.

« L'objectif est de permettre une émulation entre référents handicap, explique Céline Métails, déléguée régionale de l'Agefiph. Nous espérons accueillir

environ 700 personnes en présentiel. »

Le thème de cette année sera « Référent handicap : défis acceptés ». Pendant ces deux jours, trois conférences auront lieu, intitulées « Le travail, c'est la santé ? », « Partenariats : osons l'innovation » et « Faites de l'IA votre alliée ». Au programme, également, des ateliers et des tables rondes. Un espace « Inspir'action » présentera les solutions innovantes au service du handicap. Les participants trouveront aussi un mur d'expression et « Place au dialogue », un endroit dans lequel ils pourront échanger.

Le jeudi soir, la compagnie Cléone jouera sa pièce de théâtre appelée *Humains*. C'est l'histoire de Julie, qui découvre qu'elle est atteinte d'une maladie auto-immune. De David, son manager, qui intègre pour la première fois une personne en situation de handicap dans son équipe. Et de Jules, le conjoint de Julie, qui prend désormais le rôle d'aidant.

L'URRH sera à retrouver sur la chaîne YouTube, la page LinkedIn et le site internet de l'Agefiph : [agefiph-universite-rrh.fr](http://agefiph-universite-rrh.fr)

## L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES EN CENTRE-VAL DE LOIRE

Centre-Val de Loire, «3.479 entreprises» sont soumises à l'OETH d'après Céline Métais, déléguée régionale de l'Agefiph : «80 % d'entre elles emploient au moins une personne en situation de handicap et 45 % vont au-delà des 6 %, contre 41 % en 2022. Le taux d'emploi, lui, s'élève à 4,6 %, contre 4,1 % en 2022.»

### Le « référent handicap », un maillon important

La « reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé » (RQTH), elle, est une décision administrative qui donne des droits à la personne en situation de handicap en milieu ordinaire et lui permet de bénéficier d'aides. Il ne faut jamais oublier que 80 % des handicaps, physiques comme psychiques, sont invisibles. Et qu'une telle situation peut toucher chacun d'entre nous, à tout moment de la vie et encore plus lorsqu'on vieillit.

Quant au « référent handicap », il doit être désigné dans chaque entreprise employant au moins 250 salariés et au sein des organismes de formation, depuis la loi du 22 mai 2019. Son rôle est d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés handicapés. Le Centre-Val de Loire en compte « plus de 250 » selon Céline Métais.

### Trois axes prioritaires pour Cap emploi

Parmi les structures œuvrant pour l'emploi des handicapés, citons Cheops, le réseau des associations Cap emploi, qui collaborent avec France Travail. Au nombre de six en Centre-Val de Loire, une dans chaque département, elles délivrent une mission de service public s'articulant autour de trois axes prioritaires.

Le premier est l'accompagnement vers l'emploi des chômeurs qui ont une RQTH ou sont en cours de l'obtenir. Le deuxième axe est l'accompagnement dans l'emploi. Cap emploi aide les salariés et les employeurs confrontés à une problématique. « L'objectif est de garder la personne en poste malgré ses difficultés de santé », indique Caroline Venault, déléguée régionale de Cheops.

Le troisième est la communication : « le renforcement de la visibilité des offres de service de France Travail et de Cap emploi, la sensibilisation auprès des employeurs, le développement des partenariats avec les acteurs qui facilitent l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap, comme les entreprises adaptées ou les Esat... » En 2024, les Cap emploi du Centre-Val de Loire ont accompagné « près de 8.000 personnes vers un retour à l'emploi » et « 3.000 pour un maintien », avance Caroline Venault.

Malgré les actions mises en place, la Cour des comptes constate des résultats « en deçà des objectifs ». Dans son rapport, elle pointe « la dispersion des acteurs, l'insuffisante vision d'ensemble des financements, l'absence d'outils partagés de pilotage et d'évaluation, ainsi qu'une mobilisation encore inégale des employeurs ». Et souligne, entre autres, « la nécessité de renforcer la cohérence d'ensemble de cette politique » ou encore de « clarifier le rôle des référents handicap ». Ça sera l'un des objectifs de l'Université du réseau des référents handicap, un événement national qui se déroule pour la première fois dans le Loiret, plus précisément à CO'Met Orléans, jeudi 26 et vendredi 27 mars (lire ci-dessous). ■

## Phare 28 permet de concilier handicap et emploi

Texte et photo  
Ahmed Taghza

**Face à l'emploi, la personne en situation de handicap a plusieurs obstacles à surmonter avant de démontrer ses compétences. Phare 28 est là pour l'accompagner et la soutenir.**

« Créée en 1992, Phare 28 intervient auprès des entreprises et des personnes en situation de handicap ou rencontrant des problématiques de santé, pour promouvoir et faciliter l'emploi des personnes handicapées en entreprise sur le territoire d'Eure-et-Loir. Nous portons ainsi le service Cap Emploi pour l'Eure-et-Loir qui accompagne les demandeurs d'emploi en situation de handicap mais aussi les entreprises dans les actions d'intégration et de maintien dans l'emploi de ces personnes, depuis 2000 », explique Béatrice Chupin, directrice de l'association, qui rappelle que le travail de son équipe au quotidien est d'insérer les personnes en situation de handicap dans le milieu ordinaire de l'emploi.

### L'alternance, un excellent moyen d'insertion

Phare 28 intervient aussi dans les projets de formation en alternance en direction de cette même population. « L'alternance est un excellent moyen pour les personnes en situation de handicap pour passer la porte de l'entreprise et faire valoir leurs compétences. Pour y répondre, nous avons mis en place la prestation PAI (pour une alternance inclusive) financée par l'Agefiph Centre-Val de Loire. 2026

est la dernière année de ce marché de quatre ans », ajoute Béatrice Chupin.

Phare 28 se charge d'adapter les postes de travail en entreprises pour les personnes en situation de handicap. « Notre cœur de métier est d'accompagner ces personnes sur un projet précis pour trouver les adaptations possibles à la personne touchée par un handicap. Connaître ses ressources et ses limites fait partie de ce travail d'insertion en entreprise. Aménager un poste de travail pour l'adapter à la personne est financé par l'Agefiph », assure la responsable.

L'équipe pluridisciplinaire de l'association Phare 28 compte 19 salariés. Elle est composée de professionnels de l'emploi, d'experts de l'accompagnement, d'ergonomes, de psychologues du travail, de conseillers en insertion, de chargés de recrutement et de gestion de ressources humaines...

Son conseil d'administration est paritaire. Il réunit des représentants des entreprises, des chambres consulaires, des syndicats salariés, des associations de personnes handicapées et des membres de droit (État, France travail...).

« Nous réalisons nos actions grâce à la collaboration d'un solide réseau de partenaires : Maison départementale de l'autonomie (MDA), Sistel, Carsat, France travail, DDETSPP, Missions locales, Maisons de l'emploi, acteurs des secteurs médical et médico-social, centre ambulatoire de psychiatrie, Esat... et des associations comme APF, Fédération autisme Centre-Val de Loire, Autisme 28... Nos services sont finan-

cés par l'Agefiph, le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (Fiphfp) et France travail ».

### En chiffres :

- 3.800 personnes (toutes catégories) sont inscrites à France Travail en Eure-et-Loir comme personnes en situation de handicap.
- 600 à 700 personnes sont accompagnées par Phare 28. Le reste de la population est suivi par France travail en direct ou par la Mission locale pour les jeunes.

Béatrice Chupin,  
directrice de Phare 28.



### En chiffres

# 18.296

Nombre d'inscrits à France Travail (demandeurs d'emploi tenus de rechercher un emploi) en situation de handicap, soit 9 % de la population du Centre-Val de Loire

(Données France Travail, à fin décembre 2025)

# 17,3 %

des inscrits à France Travail en situation de handicap ont repris un emploi dans les six mois, en Centre-Val de Loire

(Données France Travail, juin 2025)

# 3.479

entreprises de plus de 20 salariés sont soumises à l'Obligation d'emploi des travailleurs handicapés, en Centre-Val de Loire

# 12 %

Taux de chômage des personnes en situation de handicap, contre 7 % pour l'ensemble de la population

(Données France Travail)

# CAROLINE DEKERLE

## « Une action plus lisible et plus efficace »

Depuis septembre 2025, Caroline Dekerle est la nouvelle directrice générale de l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph) qui organise un événement national à Orléans, jeudi 26 et vendredi 27 mars.



Caroline Dekerle est la directrice générale de l'Agefiph depuis juillet 2025.

Propos recueilli par **Anne-Laure Le Jan**  
Photo **Agefiph**

### Quel est votre parcours professionnel ?

**Caroline Dekerle.** J'ai un parcours professionnel riche d'expériences variées, mais avec un fil conducteur très clair : l'emploi et l'action publique. J'ai découvert les enjeux de l'emploi des personnes en situation de handicap au FIPHFP (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique) en tant que déléguée régionale en Nouvelle-Aquitaine, puis j'ai poursuivi cet engagement pour les personnes en situation de handicap en cabinet ministériel comme conseillère des ministres Sophie Cluzel puis Olivier Dussopt, avant de diriger la nouvelle mission handicap de France Travail.

### Quelles ont été vos premières décisions en arrivant à l'Agefiph ?

**C. D.** J'ai souhaité dès ma prise de poste faire un « Tour de France » de nos délégations régionales. L'Agefiph compte en effet près de 480 collaborateurs dans nos délégations régionales et au siège à Bagneux (Hauts-de-Seine). J'ai rencontré des salariés extrêmement engagés mais également demandeurs d'un nouvel élan pour l'Agefiph. Ces échanges précieux ont permis de dresser un certain nombre de constats qui nous amènent aujourd'hui à lancer une démarche de transformation que nous avons nommée « Transform'Action ». Elle comporte trois objectifs : une

Agefiph plus lisible, plus accessible pour nos bénéficiaires et plus efficace. Si l'Agefiph est un acteur incontournable du handicap, la perception de nos activités n'est pas toujours claire.

### Comment va s'organiser cette démarche de transformation que vous portez ?

**C. D.** Nous avons lancé, le 10 mars, des groupes de travail auxquels vont participer sur la base du volontariat les collaborateurs, quelque soit leur fonction avec pour objectif d'aboutir à des propositions concrètes à l'été. Un groupe doit travailler par exemple à repenser notre offre d'accompagnement pour les entreprises afin d'avoir des produits différenciés selon la taille de l'entreprise et une offre plus simple. S'agissant de nos aides pour les personnes handicapées, j'attends des propositions pour simplifier notre catalogue et revoir certaines prises en charge financières pour les simplifier. Il s'agit bien de proposer du concret qui sera ensuite challengé par nos bénéficiaires pour s'assurer de répondre à leurs attentes.

### L'Agefiph développe l'emploi des personnes en situation de handicap dans le secteur privé à travers six missions (lire en page 4). Quel est son budget et à quoi sert-il ?

**C. D.** En 2024, les engagements budgétaires de l'Agefiph se sont élevés à 575,7 millions d'euros. Ils servent à financer des aides aux personnes, des actions en direction des entreprises, des dispositifs mixtes, mais aussi notre contribution à l'action publique.

### Quelle est la situation de l'emploi des personnes en situation de handicap et plus particulièrement dans la région Centre-Val-de-Loire ?

**C. D.** Le taux de chômage des personnes en situation de handicap a diminué ces dernières années, passant de 18 % à 12 %, mais il reste encore supérieur à celui du tout public. Aujourd'hui, plus de 515.000 demandeurs d'emploi handicapés sont inscrits à France Travail et seuls 32 % accèdent à l'emploi dans les six mois, contre 53 % pour les autres demandeurs d'emploi. Pour réduire cet écart, il faut agir des deux côtés : mieux accompagner les personnes, mais aussi les entreprises. Je rencontre d'ailleurs de plus en plus d'employeurs engagés. Je suis convaincue qu'ils ne sont pas malveillants, mais souvent démunis. Il faut donc démystifier le handicap : 80 % des handicaps sont invisibles et aucune fonction n'est, par principe, incompatible avec le handicap. Ce qui compte, ce sont d'abord les compétences.

En Centre-Val de Loire, la situation est contrastée. On compte 18.480 demandeurs d'emploi handicapés à fin juin 2025 (+8,1 % sur un an), mais les reprises d'emploi progressent de 7 % en 2024 et le maintien dans l'emploi reste dynamique avec 790 maintiens au premier semestre 2025. Cela montre que la mobilisation produit des résultats, mais qu'il faut continuer à agir concrètement auprès des personnes et des employeurs.

### En France, combien d'entreprises sont soumises à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) ?

**C. D.** 111.300 entreprises sont assujetties à l'OETH.

### Quel est le pourcentage d'entreprises qui atteignent les 6 % ?

**C. D.** 35 % des entreprises répondent à leur obligation d'emploi de 6 %.

### Combien comptent-elles de salariés en situation de handicap ?

**C. D.** Dans les entreprises assujetties, on compte 720.800 travailleurs handicapés, soit 4 % des effectifs en équivalent temps plein ; ce taux monte à 5,1 % après majoration des salariés de 50 ans et plus.

### Si toutes les entreprises atteignaient les 6 %, l'Agefiph aurait-elle encore les moyens d'agir ?

**C. D.** C'est une vraie question, puisque notre modèle repose sur les contributions des entreprises qui n'atteignent pas le seuil légal. Mais je crois qu'il faut garder la bonne boussole : notre objectif n'est pas de préserver la contribution, c'est de faire progresser l'emploi. Si toutes les entreprises étaient à 6 %, cela voudrait dire que nous avons collectivement réussi.

### Quelles mesures faut-il mettre en place pour une bonne intégration ?

**C. D.** La première chose, c'est de parler vrai. Ensuite, il faut regarder les compétences avant le handicap, réfléchir aux aménagements utiles et former les managers.

### Et l'évolution de carrière ?

**C. D.** C'est un sujet majeur. L'inclusion ne s'arrête pas au recrutement. Or, une personne sur quatre estime encore que son handicap a freiné son évolution professionnelle. Il faut donc agir davantage sur la formation, la mobilité interne et la confiance dans l'entreprise.

### Quel est l'objectif de l'Université du réseau des référents handicap, qui se déroule cette année à Orléans ?

**C. D.** Les référents handicap se sentent souvent isolés, parfois insuffisamment outillés pour exercer leur mission et peu légitimés. Au-delà de proposer une offre de formation et des outils pour faciliter leur quotidien professionnel, l'Agefiph a créé le réseau national des référents handicap avec des animations en région qui permettent à ces professionnels de faire des échanges de pratiques, de monter en compétence ensemble. Il compte plus de 10.000 référents handicap. L'Université du réseau est un rendez-vous clé pour l'ensemble des référents handicap, qu'ils exercent en entreprise, en organisme de formation ou encore dans les organisations syndicales. L'édition d'Orléans, les 26 et 27 mars, réunira 2.000 participants sur place et à distance. L'objectif est simple : professionnaliser, outiller et fédérer celles et ceux qui font vivre l'inclusion au quotidien. ■

### LES CHIFFRES DE L'AGEFIPH EN FRANCE

- 60.000 aides financées par an
- 2.500 nouvelles entreprises accompagnées par an
- 10.000 référents handicap
- 3.000 centres de formation en « démarche progrès »

# L'AGEFIPH, une aide précieuse

L'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph) accompagne les salariés concernés par un handicap, les employeurs ainsi que les acteurs de l'emploi, de la formation et de la santé au travail. Céline Métais en est la déléguée régionale Centre-Val de Loire.

Texte et photo  
Anne-Laure Le Jan

« **D**évelopper l'emploi des personnes en situation de handicap dans le secteur privé en France. » C'est la raison d'être de l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph). Dix-huit salariés travaillent au sein de l'antenne du Centre-Val de Loire, pilotée par Céline Métais, sa déléguée régionale.

L'Agefiph est née en 1989, deux ans après la loi du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des personnes handicapées, qui oblige les entreprises de plus de 20 collaborateurs à embaucher au moins 6 % de travailleurs en situation de handicap. Si tel n'est pas le cas, les employeurs doivent verser de l'argent à l'Agefiph ; une contribution destinée à financer



Céline Métais est la déléguée régionale Centre-Val de Loire de l'Agefiph.

l'insertion professionnelle des handicapés.

## Six missions

Car l'Agefiph a six missions : proposer des aides et des prestations pour les demandeurs d'emploi, salariés ou travailleurs indépendants afin de compenser leur handicap ; sensibiliser et accompagner les entreprises de toute taille dans leur engagement (diagnostic, feuille de route handicap, plans d'actions) ; former et outiller les référents handicap ; accompagner les organismes de formation « ordinaires » à être plus accessibles ; participer à la politique publique, piloter et financer des acteurs comme les Cap emploi ; soutenir l'innovation, réaliser des études et produire de la data.

En Centre-Val de Loire, l'Agefiph soutient, par exemple, les dispositifs d'emploi de salariés autistes, orchestrés avec l'association Vivre et travailler autrement, dans des grandes entreprises comme le groupe agroalimentaire Andros en Eure-et-Loir (lire en page 7) et l'usine L'Oréal du Loiret.

## « Un frein au niveau des managers »

D'après Céline Métais, l'Agefiph Centre-Val de Loire a aidé, en 2025, « une cinquantaine d'entreprises, comptant entre 20 et plus de 500 salariés, à s'engager dans une démarche ou une politique handicap ». Comment intégrer une personne handicapée ? Quels sont les processus à mettre en place au niveau des ressources humaines ? Comment briser les stéréotypes ? Comment informer les collaborateurs et créer des moments d'échanges sur ce sujet, sans tabou ? Autant de questions auxquelles l'association essaie de répondre.

« Aujourd'hui, tout le monde est d'accord pour intégrer une personne en situation de handicap. Mais nos études montrent qu'il existe un frein au niveau des managers opérationnels. C'est d'accord mais pas dans mon équipe », explique Céline Métais. Les salariés concernés, eux, peuvent encore être sur la défensive. « Certains pensent que parler de leur handicap va les bloquer dans leur parcours professionnel ou qu'on va leur refuser des crédits s'ils ont une RQTH (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé). Il faut donc les rassurer ». ■

# Votre entreprise est ici. Vos clients sont ici.

## Et votre pub ?

En investissant localement,  
vous faites vivre l'écosystème  
qui fait vivre votre entreprise.

Activateur d'économie locale  
centrefrancepub.fr

CENTRE  
FRANCE  
PUB.

# TPC SCOP

## « Nous nous adaptons à chaque salarié »

L'entreprise adaptée TPC Scop est spécialisée dans le conditionnement à façon, en majorité pour la cosmétique. Elle possède trois sites à Saint-Jean-de-Braye, Saran et Amilly, où travaillent 180 salariés en CDI, dont près de 75 % sont en situation de handicap.

Texte et photo  
Anne-Laure Le Jan

**P**auline est sourde. Nani subit des douleurs aux bras qui se réveillent si elle porte des charges lourdes. Brigitte devient nerveuse lorsqu'elle est confrontée au bruit ou quand elle voit défiler des produits sur un tapis. Les trois femmes, qui ont la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), sont salariées de l'entreprise adaptée TPC Scop. Elles officient à Saint-Jean-de-Braye, l'un de ses trois sites avec Saran et Amilly.

Une entreprise adaptée favorise un environnement professionnel inclusif : elle doit employer au moins 55 % de travailleurs handicapés. TPC Scop va au-delà. Au sein de cette société coopérative et participative, le handicap, qu'il



TPC Scop possède trois sites, à Saran, Amilly et Saint-Jean-de-Braye (photo), où se trouve aussi son siège social.

soit physique ou psychique, touche près de 75 % de son personnel.

« Nous nous adaptons à chaque salarié. Nous achetons du matériel pour éviter la pénibilité, nous travaillons sur l'ergonomie des postes », précise Florence Sanchez, responsable du site de Saint-Jean-de-Braye.

### Bientôt une nouvelle machine

TPC Scop est spécialisée dans le conditionnement à façon (coffrets, calendriers de l'Avent, kits...), à 90 % pour les grands noms de la cosmétique installés dans la région. À Saint-Jean-de-Braye, l'entreprise possède une machine capable de remplir des flacons de 4 à 50 ml (mascara, sérum, gel). Au printemps, elle en recevra une seconde, ce qui représente un investissement de « près de 350.000 € » selon Agathe Gravier, sa directrice générale.

Le personnel d'Amilly conditionne aussi les thés de l'entreprise parisienne Palais des Thés. Cette activité remplace la production de la compote biologique Biogood, qui a cessé en 2024, faute de marchés suffisants.

TPC Scop réalise également l'assemblage et le montage de divers produits, notamment dans la mécanique, l'électrique et l'électronique. La société dispose d'une ligne de montage de roues de tondeuses pour Honda France Manufacturing, implantée à Ormes. « Nous faisons aussi de la découpe filaire, des petits montages électriques pour diverses sociétés de la région », indique Agathe Gravier. Autres activités : le contrôle, le tri et la reprise.

Outre le développement de l'activité remplissage dédié à la cosmétique, TPC Scop souhaite s'ouvrir à l'agroalimentaire et à d'autres domaines qu'elle avait délaissés tels que la mécanique et l'électricité pour des secteurs en développement comme l'aéronautique et l'armement. La société coopérative recrute des collaborateurs. Elle recherche en particulier des conducteurs de ligne.

TPC Scop reçoit des aides de l'État. En revanche, « notre coût de revient est le même que celui de nos concurrents. On doit être rentable et avoir des prix compétitifs. » Un équilibre fragile alors que « notre mission première est de donner un emploi aux personnes handicapées qui sont au chômage ». ■

## L'ACTU ÉCO EN BREF

### Guerlain se fournit en alcool de pois chez Intact

Avec L'Homme Idéal Cologne Forte, Guerlain devient la première maison de parfumerie à intégrer l'alcool Pulse, produit, depuis ce début d'année, par la nouvelle entreprise Intact, à Baule, à l'ouest d'Orléans. Intact transforme des légumineuses (culture biologique qui ne demande pas d'engrais et qui régénère les sols) produites par des agriculteurs locaux d'une part en protéines végétales, pour l'alimentation animale et humaine, et d'autre part en alcool neutre, destiné à l'industrie pharmaceutique, cosmétique et pour les spiritueux (Cointreau est également client).

### Fin d'activité pour Vergnet ►

Le tribunal de commerce d'Orléans, devant la trésorerie exsangue de Vergnet, a décidé de mettre un terme à son activité, le 25 février, avec 45 licenciements à la clé. L'entreprise spécialisée dans la fabrication d'éoliennes rabattables et l'installation de parcs solaires avait été placée en liquidation judiciaire le 23 janvier mais avec poursuite d'activité, le temps de trouver un repreneur avant le 20 février 16 heures. Plusieurs se sont manifestés mais l'état de l'entreprise située à Ingré n'a pas permis d'envisager un futur.



### Candidatez aux Trophées des entreprises d'Eure-et-Loir

La cinquième édition des Trophées des entreprises d'Eure-et-Loir, coorganisée par L'Écho Républicain et la chambre de commerce et d'industrie d'Eure-et-Loir, se déroulera jeudi 17 septembre, à L'Illiad, à Chartres. L'occasion de mettre en lumière et de promouvoir le savoir-faire, la créativité, l'innovation, la performance... des entreprises du département quels que soient leur taille, leur secteur d'activité ou leur stratégie de développement. Pour concourir à l'édition 2026 des Trophées des entreprises d'Eure-et-Loir, le dépôt des candidatures est ouvert jusqu'au jeudi 30 avril 2026, avant minuit, sur le site internet : <https://trophees-CCI28.lechorepublicain.fr>



## ILS ONT ÉTÉ NOMMÉS



Brandon Schwartz



Nicolas Richard

### BRANDON SCHWARTZ

Président de l'ANDRH Loiret

Le bureau 2026-2028 de l'Association nationale des directeurs de ressources humaines du Loiret a réélu Brandon Schwartz, responsable des ressources humaines chez LVMH Recherche, à Saint-Jean-de-Braye, comme président du groupe ANDRH Loiret.

### NICOLAS RICHARD

Directeur de la sucrerie de Pithiviers

Cristal Union a annoncé, mi-février, la nomination de Nicolas Richard comme directeur de l'établissement de Pithiviers-le-Vieil (Loiret) depuis le 1er février. Il remplace à ce poste Frédéric Laborey, nommé directeur de la sucrerie de Nangis récemment rachetée par le Groupe. Nicolas Richard était responsable d'exploitation de la sucrerie pithivérienne depuis 8 ans.

# VETA, depuis Auneau, elle a conquis la France

L'association Vivre et travailler autrement (VETA) a été lancée en 2013 à Auneau-Bleury-Saint-Symphorien pour insérer les personnes autistes chez Andros. En 2025, elle devient une association nationale qui agit sur l'ensemble de l'Hexagone.

Texte **Ahmed Taghza**  
Photo **Quentin Reix**

L'histoire de VETA (Vivre et travailler autrement) a débuté, en 2013, avec Jean-François Dufresne, ancien directeur général du groupe Andros, qui proposait à son président de l'époque l'idée d'intégrer dans l'équipe de l'usine Novandie d'Auneau-Bleury-Saint-Symphorien, en Eure-et-Loir, quelques jeunes adultes atteints d'autisme sévère. Parmi ces jeunes gens se trouvait Luc, le fils de Jean-François Dufresne. Aujourd'hui, le site eurélien d'Andros emploie une douzaine de personnes en situation de handicap.

Aux dires des dirigeants d'Andros, l'expérience est plus que concluante. Ils soulignent que les personnes autistes ont un sens de la précision et un certain perfectionnisme qui font merveille pour certaines tâches dans l'usine. Ainsi, les tâches répétitives, loin de les rebuter, leur offrent un cadre sécurisant.

## Vers une plus grande autonomie

Pour Marylin Causse, directrice de Vivre et travailler autrement : « Depuis le début, l'association se mobilise pour le développement de l'emploi et la vie sociale afin d'intensifier l'accès et le maintien dans l'emploi des personnes autistes en valorisant leur potentiel et leurs compétences qui sont peu ou pas assez reconnus. Elle a pour vocation d'accompagner les jeunes adultes autistes vers une plus grande autonomie grâce au travail, clé de voûte du dispositif, mais aussi l'accompagnement

socio-éducatif, la création de logement et la participation à la vie de la cité. Grâce à un encadrement permanent dispensé par des spécialistes de l'autisme tant au travail que sur le lieu de vie ». Depuis 2019, l'association bénéficie du soutien de l'Agefiph. Selon la responsable : « On estime que seulement 5 % des personnes autistes ont accès à l'emploi. »

Et le succès de VETA est tel que son rayonnement vient de dépasser l'Eure-et-Loir pour s'étendre au reste de l'Hexagone : « Depuis 2025, notre siège est implanté à Paris et nous accompagnons plusieurs dispositifs réservés aux personnes autistes sur l'ensemble de la France. En Centre-Val de Loire, nous avons six entreprises engagées dans l'intégration des personnes atteintes d'autisme : Andros, Dior et Guerlain en Eure-et-Loir, Barilla dans l'Indre ainsi que L'Oréal et Dior dans le Loiret. Sur l'ensemble de la France, nous avons 14 dispositifs ouverts sur 14 sites autour d'une soixantaine d'autistes embauchés en CDI dont Andros en Corrèze, Affrais à Saint-Étienne, Louis Vuitton dans l'Allier, etc. », détaille Marylin Causse.

La responsable s'appuie sur des associations locales qu'elle forme et qu'elle accompagne en réalisant de l'ingénierie de projet : « Le taux de maintien dans l'emploi des personnes autistes est de 93 % sur nos dispositifs. L'âge moyen de nos salariés s'échelonne entre 18 et 45 ans. Nous avons un partenariat avec l'Agefiph au niveau national qui finance l'aménagement des postes de travail, des protections individuelles et de la formation. » ■



L'expérience du site Andros d'Auneau vient d'être élargie à toute la France.

# LES ATELIERS du Gedhif 18, une vraie PME !

Les Ateliers du Gedhif 18 jouent un rôle clef pour accompagner dans l'emploi des personnes en situation de handicap intellectuel. Les activités sont très proches d'une entreprise classique.



Parmi les activités des Ateliers du Gedhif, un pôle couture.

Texte **Thomas Migault**  
Photo **Pierrick Delobelle**

Cartonnage, conditionnement, mise sous film, montage, découpe sur presse, impression numérique, couture... Aux Ateliers du Gedhif 18, les activités sont organisées en pôles. Les entreprises locales, de grands donneurs d'ordres, des collectivités ou encore des associations externalisent de petites productions à cette structure adaptée. Ici, les 220 employés sont des personnes en situation de handicap, auxquelles s'ajoute une quarantaine de personnel administratif. L'effectif total ne fait qu'un, insiste Nathalie Chaumereuil, directrice des Ateliers. « Chacun joue un rôle dans cette organisation, on est interconnecté. »

Les Ateliers du Gedhif ont tout d'une grosse PME. « On est comme une entreprise classique, mais notre valeur ajoutée, c'est la dimension humaine », insiste Nathalie Chaumereuil.

Ici, à Saint-Doulchard, c'est le pôle travail du Gedhif (Groupement d'entraide départemental aux personnes handicapées intellectuelles et à leurs familles).

Une bonne partie des salariés (180) sont des travailleurs d'Esat (Établissement et service d'accompagnement par le travail). Quarante sont des salariés de l'entreprise adaptée. Les travailleurs Esat bénéficient d'un contrat d'accompagnement par le travail. Un projet individualisé défini avec la personne comprenant un volet professionnel et un volet social pour développer l'autonomie. L'Esat, c'est un peu une passerelle avec la possibilité de travailler, si le

potentiel du salarié le permet, dans une entreprise classique. « On accompagne les entreprises et les collaborateurs » pour mieux intégrer ces salariés, rassure Nathalie Chaumereuil.

## Se diversifier

Les salariés de l'entreprise adaptée, eux, ont majoritairement un CDI et pour quelques-uns un CDD tremplin. Beaucoup font leur carrière aux Ateliers du Gedhif.

Tous ont une Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, une altération des capacités cognitives qui affaiblit les capacités à suivre certaines tâches ou accentue la fatigabilité. Le potentiel de travail n'est pas le même d'un salarié à l'autre. Chaque poste est adapté. Mais tous les employés prennent leur travail à cœur et bénéficient comme un salarié classique d'une rémunération, de congés payés, et sont désormais associés à la vie sociale de l'entreprise, dans le CSE (comité social et économique).

Aux Ateliers du Gedhif, la frontière est de plus en plus mince entre un salarié en situation de handicap et le personnel encadrant.

Si cette entreprise adaptée œuvre depuis longtemps sur le territoire, elle ne ménage pas ses efforts pour se faire connaître, trouver de nouvelles entreprises partenaires, se diversifier. Elle cherche aussi à ouvrir une boutique à Bourges pour vendre ses propres productions artisanales.

« Notre plus grand fierté, c'est de voir ces salariés épanouis, en confiance, en sécurité avec un projet professionnel abouti », résume Nathalie Chaumereuil. ■

# Rendez-vous les 26 & 27 mars 2026 à Orléans

