

ÉTUDE AVENIR TIH

Dans quelle mesure les chefs d'entreprise rencontrant le handicap bénéficient-ils de dispositifs d'accompagnement adaptés à leurs besoins ?

Une étude de l'Agefice, Linklusion et Ethik Connection



linklusion



ethik connection

Avec la collaboration de l'association Comète France



Août 2024

Table des matières

Partie I. Introduction.....	2
Partie II. Résumé de l'étude.....	5
Partie III. Analyse des données existantes et des dispositifs d'accompagnement actuels ..	8
A. État des lieux des données existantes	8
• Définition du public cible et recensement des données existantes	8
• Analyse des données existantes issues d'acteurs institutionnels	10
a) Données déjà publiées	10
b) Données brutes non exploitées – issues du dispositif Comète France	13
B. État des lieux des dispositifs d'accompagnement actuels.....	23
• Les acteurs du droit commun	23
c) Les acteurs du champ de la santé, du social et du médico-social	23
d) Les acteurs des volets entrepreneuriaux	26
• Les acteurs liés au handicap.....	29
• Pour résumer, cartographie des dispositifs d'accompagnement existants	33
• Le kit de bonnes pratiques de l'entrepreneur	36
• Les bonnes pratiques des aidants & des associés	37
• 3 cas d'usage d'entrepreneur	38
Partie IV. Analyses de nouvelles données quantitatives et qualitatives.....	42
C. Données quantitatives récoltées via l'administration d'un questionnaire élaboré par Linklusion.....	42
• Méthodologie de la construction du questionnaire	42
• Plan d'action de diffusion du questionnaire	43
• Analyse des données récoltées via le questionnaire	44
D. Données qualitatives récoltées via la conduite d'entretiens individuels	47
• Méthodologie du ciblage des organisations contactées (Persona, catégories)	47
• Méthodologie de la constitution des trames d'entretien	47
• Restitution synthétique des entretiens menés.....	47
Partie V. Conclusion : les grands résultats de notre étude.....	53
E. Les forces et les faiblesses des dispositifs existants	53
F. Ce qu'il faut retenir : Plan d'action à destination des opérateurs de formation.....	60
G. Conclusion	62
Partie VI. Annexes.....	63

Par souci d'accessibilité, les notes relatives aux sources ne sont pas indiquées en note de bas de page mais sont recensées dans la partie annexe à la fin du document.

Partie I. Introduction

Les Travailleurs Indépendants Handicapés (TIH) sont au moins 80000ⁱ en France, et pourtant ils sont méconnus et bénéficient de très peu de dispositifs de soutien.

Avec leur reconnaissance dans la loi en 2015-2016, ils deviennent de plus en plus visibles auprès des pouvoirs publics et des entreprises, qui sont désormais incités à faire appel à eux. Ce mouvement de mise en visibilité permet à l'écosystème des TIH d'espérer une plus large reconnaissance, à la mesure de ses besoins et de ses enjeux.

Cette étude est une manifestation de cet espoir, car elle doit nous permettre de mieux connaître une partie de leur réalité. **Elle prend vie grâce au caractère inclusif et audacieux de l'Agefice, de son Directeur Stéphane Kirn, et de son Conseil d'Administration. Elle doit contribuer à aider les acteurs de la formation (et tout l'écosystème des TIH) à mieux comprendre les besoins des entrepreneurs en situation de handicap et les dispositifs qu'ils peuvent mobiliser.**

Presque 10 ans après la reconnaissance dans la loiⁱⁱ, et un an après leur reconnaissance dans les clauses sociales des marchés publics, nous espérons qu'elle constituera une étape importante dans le chemin de la construction de l'écosystème des TIH, dans « l'Odyssée des TIH ».

Nous remercions les nombreux contributeurs, qu'ils soient des entrepreneurs, institutionnels, ou associatifs, pour leurs partages d'expériences et de données. **Nous remercions particulièrement le réseau Comète France** pour son soutien et les données qu'il a accepté de partager. Bravo et merci également au principal rédacteur, Baptiste Trouinard, soutenu par Sarah Quineau et l'équipe Linklusion. Nous souhaitons dédier cette étude :

- aux fondateurs du mouvement des TIH : Didier Roche, Pauline Arnaud-Blanchard, Jérôme Adam, Franck Pruvost, Evelyne Cormier, Armance Massiet du Biest (les fondateurs de h'up entrepreneurs, anciennement l'UPTIH), car ils ont ouvert la voie dès 2008, voire avant ;
- à tous les acteurs de nos écosystèmes (en particulier L'Agefiph, Cap emploi et France Travail, le groupe Malakoff Humanis, le ministère du Travail et ses services déconcentrés, BGE) qui ont œuvré et qui œuvrent au quotidien pour le soutien et la reconnaissance des TIH ;
- aux acteurs de la formation car nous avons l'ambition, dans cette étude, d'alimenter leurs réflexions sur la formation et l'accompagnement des TIH ;
- à tous les proches et aidants des TIH.

Enfin et surtout, nous la dédions aux millions de personnes en situation de handicap qui ont décidé d'entreprendre, par nécessité ou par choix, contre vents et marées, souvent avec une famille à charge, et dont le combat quotidien fait honneur à la dignité humaine. Bonne lecture !



Olivier ARNAUD-BLANCHARD
Directeur Général, associé et co-fondateur de Linklusion



« L'engagement de l'Agefice dans cette étude illustre bien l'intérêt que nous portons au sujet des chefs d'entreprise en situation de handicap. Nous les côtoyons au quotidien sans pour autant toujours les identifier. Conscients des obstacles qu'ils doivent surmonter et des besoins spécifiques en formation qui en découlent, nous souhaitons que l'Agefice développe une collaboration plus étroite avec ses partenaires pour rendre l'offre plus accessible. Par cette étude, nous contribuons à une meilleure compréhension de ce public afin d'aider les organismes de formation à mieux accompagner les travailleurs indépendants handicapés et leurs conjoints collaborateurs dans leurs projets. »

Éric Chevée – Président de l'Agefice – Mandataire CPME

Fabien Rossignol – Vice-Président de l'Agefice – Mandataire MEDEF



« Quand le mouvement des entrepreneurs en situation de handicap s'est lancé en 2008, par la création de l'association h'up entrepreneurs, nous n'avions pas alors imaginé la situation de l'entrepreneur devenant handicapé. Si ce mouvement a permis notamment la reconnaissance dans la loi du statut de Travailleur Indépendant Handicapé (TIH), le passage de TI à TIH était inconsideré. Au long de toutes ces années, des cas nous sont parvenus de travailleur indépendant devenus handicapés. Systématiquement, deux constats se posent à nous : la perte de l'activité dans les mois qui ont suivi la situation de handicap et, dans de très nombreux cas, le départ du conjoint. Afin de savoir s'il s'agissait de quelques cas ou si nous avions affaire à un nombre de personnes important, en 2016, le mouvement des entrepreneurs handicapés a mené quelques recherches et s'est rendu compte qu'il était question de plus de 6000 personnes par an. D'autres chiffres émanant de l'ex-RSI (sécurité sociale des indépendants) indiquaient qu'environ 4000 invalidités pour inaptitude étaient prononcées tous les ans. Qui sont ces chefs d'entreprise ainsi fauchés dans leur parcours d'entrepreneur ? Combien de salariés ont été entraînés dans ces chutes de chefs d'entreprise ? Ce sont assurément chaque année quelques dizaines de milliers de personnes qui sont impactées directement par la survenance de la situation de handicap ou de la maladie de ces chefs d'entreprise. Cette étude, Avenir TIH, a pour objectif notamment de mieux les connaître pour mieux les informer, et mieux les accompagner. Éviter

la perte de l'activité et souvent de l'entreprise, et éviter peut-être aussi l'éclatement de leur vie personnelle, sont des sujets qu'il nous faut regarder de près. La formation, le maintien de l'activité le temps que la personne s'habitue à sa nouvelle vie, ou la rééducation, sont quelques pistes qu'il est nécessaire de traiter. Si le chef d'entreprise devenant handicapés était un impensé, aujourd'hui il est une réalité désormais reconnue. »

Didier Roche, Fondateur d'Ethik Connection



« Lors de l'irruption d'une situation de handicap, les travailleurs indépendants et les chef.fe.s d'entreprise en particulier, se retrouvent à la croisée de plusieurs enjeux qui portent à la fois sur les réalités de l'emploi, du contexte social et de la santé. Du statut individuel du Travailleur indépendant en situation de handicap (*éviter notamment les ruptures de droits*), à l'accompagnement des aidants (*particulièrement le conjoint collaborateur ou salarié*), en passant par la préoccupation de l'entreprise (*continuité de l'activité, management des équipes éventuellement en place...*) : les impératifs d'actions sont en effet variés et imposent une intervention précoce, globale et interdisciplinaire.

D'autant que la construction ou l'adaptation d'un projet professionnel peut constituer un levier puissant pour dégager un horizon de possibilités et permettre d'envisager la situation de handicap comme une opportunité de faire différemment. Cela présuppose aussi de mener des évaluations médicales, paramédicales et sociales qui intègrent pleinement la dimension professionnelle et ainsi faire en sorte que la rééducation et/ou les outils de compensation du handicap, fassent pleinement écho aux réalités du TIH. C'est ce que le réseau Comète France s'emploie à faire auprès des 10 000 patients qu'il accompagne chaque année, dont un certain nombre sont TIH.

Nous sommes heureux d'avoir pu contribuer à cette étude par l'analyse de près de 2 300 parcours de TIH et de permettre une meilleure connaissance de ce public. »

Anna Picard, directrice de Comète France

Clémentine Brénéol, chargée de missions à la direction générale Comète France

Partie II. Résumé de l'étude

➤ La nécessité de comprendre les besoins d'une population encore peu étudiée

Être en situation de handicap et devenir travailleur indépendant ; ou bien être travailleur indépendant et devenir une personne en situation de handicap. Ces deux trajectoires sont celles vécues par 80 000 personnes en France en 2024, les Travailleurs indépendants Handicapés (TIH).

Longtemps oubliés par les politiques publiques, les TIH ont gagné en visibilité grâce à la loi Macron de 2015-2016, qui leur reconnaît un statut particulier. A la suite de cette loi, plusieurs organisations ont émergé afin d'accompagner les travailleurs en situation de handicap se lançant dans l'entrepreneuriat, telles que h'up entrepreneurs et Linklusion.

En raison de cette récente mise en lumière des TIH, nous disposons de peu de données sur leurs freins et leurs besoins lors de leur parcours entrepreneurial. Ce manque de données est d'autant plus flagrant pour le cas des chefs et des cheffes d'entreprise devenant des personnes en situation de handicap au cours de leur activité indépendante.

Cependant, il est possible de mobiliser des bases de données afin d'éclairer la situation des travailleurs indépendants (TI) ayant développé un handicap ou une maladie. Grâce à l'association Comète France, partenaire de cette étude, nous avons notamment pu exploiter une base de données anonymisées portant spécifiquement sur les indépendants qui intègrent des unités de soin spécialisées dans une optique d'insertion socioprofessionnelle. La base de données recense la situation de 2252 indépendants en phase 1 de de l'accompagnement par Comète France (phase d'accueil et d'analyse de la demande) sur la période 2018 à 2022 (5 années).

Complétés par une collecte de données primaires qualitatives et quantitatives, la présente étude propose une analyse de l'état et de l'adéquation des structures d'accompagnement aux besoins des travailleurs indépendants qui ont fait face à l'apparition d'une situation de handicap ou à une maladie.

➤ La méthode de l'étude et ses propositions

La première étape de l'étude a consisté en une revue des données existantes sur l'accompagnement des travailleurs indépendants rencontrant une situation de handicap ou une problématique de santé, notamment grâce à la base de données de Comète France. En analysant ces données, nous avons pu dresser un portrait partiel de ces TIH. Il s'agit le plus souvent d'un homme de 45 ans issu du secteur primaire ou secondaire, comme l'agriculture et la construction. Aussi, nous émettons l'hypothèse que certaines conditions de travail accidentogènes favorisent la survenance du handicap ou de la maladie chez les TI.

Dans un second temps, nous avons recensé les dispositifs d'accompagnement dont peuvent bénéficier les TI faisant face à l'irruption du handicap ou de la maladie. Cette analyse nous a permis de proposer des bonnes pratiques afin d'améliorer l'orientation des TI rencontrant cette situation. A la fois préventives et réactives, ces bonnes pratiques mettent en évidence l'importance d'un travail

synergique entre les acteurs de l'écosystème d'accompagnement, dans les dimensions tant sociales, que médicales, financières ou administratives.

Après cette exploitation de données existantes ou secondaires, nous avons cherché à collecter des données primaires sur la situation de cette population particulière, afin d'approfondir nos connaissances de leurs besoins. Pour ce faire, nous avons mobilisé une collecte de données à méthodes mixtes, c'est-à-dire combinant une méthode qualitative et une méthode quantitative.

La collecte de données quantitatives s'est déroulée par le biais d'un questionnaire administré à 40 TI ayant développé une situation de handicap. Trois résultats principaux ressortent de l'analyse des données : le manque de protection préventive avant l'irruption de la situation de handicap, les conséquences négatives sur les plans personnels, entrepreneuriaux et professionnels, et l'importance des démarches et de l'accès à la formation et l'information.

Nous avons ensuite mené une série d'entretiens semi-directifs auprès de la population cible et des acteurs les entourant. L'analyse de ces données qualitatives nous a permis de dégager cinq grands résultats :

1. la difficulté à identifier précisément les caractéristiques de la population cible ;
2. le besoin de sensibilisation et d'anticipation de l'irruption du handicap, notamment sur les volets assurantiels et de prévoyance ;
3. la formation des professionnels de l'écosystème ;
4. l'accompagnement sur les volets entrepreneuriaux, médico-sociaux psychologiques ;
5. l'activation de dispositifs d'accompagnement dès la création de l'entreprise.

➤ **Les questions auxquelles l'étude a répondu :**

Quel est l'état des dispositifs existants ?

L'étude relève l'existence d'un nombre important de dispositifs, qui sont conçus pour couvrir de manière exhaustive les besoins des TIH, aux différentes étapes de leur activité. Les acteurs de l'accompagnement sont perçus comme disponibles et réactifs. Les ressources existantes sont diverses, avec à la fois des acteurs institutionnels, des agences d'accueil en présentiel, et des ressources en ligne. Le secteur dans son ensemble dispose de solutions innovantes et à la hauteur des besoins. Pour autant, les dispositifs étant souvent récents, ils souffrent d'au moins trois difficultés : ils sont méconnus, en cours d'adaptation, et insuffisamment connectés entre eux.

Quels besoins spécifiques à l'irruption du handicap restent à couvrir ?

Les résultats de l'étude soulignent, d'une part, la nécessité d'actions de prévention économique auprès des entrepreneurs valides ; et d'autre part la sensibilisation des parties prenantes en ce qui concerne les enjeux assurantiels et de prévoyance, avec notamment un effort accru sur l'inclusivité des solutions proposées, souvent inadaptées aux situations de santé des TIH.

Comment répondre aux enjeux identifiés pour l'ensemble des TIH ?

- Accroître la connaissance des thématiques à la croisée de l'entrepreneuriat et du handicap, en prenant en compte la spécificité des problématiques propres à chaque typologie de handicap : détection et reconnaissance pour le handicap invisible, accessibilité et mobilité pour le handicap physique, opportunité temporelle pour le handicap dégénératif.
- Améliorer l'efficacité de l'accès aux droits, c'est-à-dire à la fois la rapidité de l'initiation et de la mise en place des dispositifs.
- Accompagner de manière holistique l'entrepreneur à différents stades de son parcours, à travers la sollicitation de tous les acteurs de l'écosystème, et jusqu'à la préparation de la retraite.
- Informer dès que possible et détecter les problématiques via un guichet unique, notamment à l'aide d'outils de communication renforcés : amélioration de la place du travailleur social dans l'accès aux dispositifs et mise en place de partenariats pour la communication entre les structures d'accompagnement.
- Anticiper, dès l'apparition de la problématique de santé, le besoin de rétablissement psychologique ainsi que la future (ré)insertion professionnelle, à travers le recours aux professionnels de santé mentale, les groupes de parole entre pairs, et les aidants, notamment quand ceux-ci participent à la vie de l'entreprise.

Partie III. Analyse des données existantes et des dispositifs d'accompagnement actuels

A. État des lieux des données existantes

● Définition du public cible et recensement des données existantes

La santé des dirigeants est un sujet de recherche assez récent, que le prisme en soit celui de la santé au travail ou bien de l'entrepreneuriat. Les mutations récentes du monde du travail (comme le développement du travail indépendant) tout comme l'incidence croissante de certaines problématiques de santé (AVC, cancer, santé mentale ...) amènent de nouvelles initiatives deⁱⁱⁱ recherches sur le sujet.

A cet égard, nous nous intéressons à l'émergence de la situation de handicap dans le parcours d'un entrepreneur avant tout car un lien de corrélation entre santé du dirigeant et santé de l'entreprise^{iv} semble faire consensus. Le Professeur Olivier Torrès, enseignant-chercheur et fondateur de l'institut Amarak, spécialisé sur les thèmes liés à la santé du dirigeant, introduit le concept de "Salutogenèse" de l'entrepreneuriat, source d'épanouissement mais également de stress à moyen-terme pour l'entrepreneur.

Du côté des entrepreneurs, le sujet est encore peu abordé même si on peut assister à une relative libération de la parole depuis quelques années. Le témoignage de Monsieur Christian Streiff^v, ancien PDG de PSA et victime d'un AVC en 2008, est précieux en ce sens.

Le thème de la santé du dirigeant a d'ailleurs été érigé en priorité, comme l'a déclarée en juillet 2023 Madame Olivia Grégoire^{vi}, Ministre déléguée auprès du ministre de l'Économie, des Finances et de la Souveraineté industrielle et numérique, chargée des Entreprises, du Tourisme et de la Consommation.

Si l'on considère maintenant cet enjeu à l'échelle des indépendants, en incluant les micro-entrepreneurs, il est d'autant plus crucial que les travailleurs non-salariés (TNS) sont environ 3,3 millions en 2022 en France^{vii} ; soit une augmentation d'un million en l'espace de 20 ans. Parmi ces derniers, combien sont en situation de handicap ? Plus précisément, combien le sont devenus au cours de leur parcours entrepreneurial ?

En premier lieu, il existerait en France près de 80 000 Travailleurs Indépendants Handicapés (TIH)^{viii}. Il s'agit du chiffre de travailleurs non-salariés bénéficiant d'une reconnaissance administrative de leur situation de handicap dans la vie professionnelle.

Selon le Code du travail : *“Est considérée comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique.”*. Or il s'agit d'une reconnaissance administrative et l'on peut émettre l'hypothèse que certains indépendants ne se sont pas fait reconnaître administrativement.

C'est tout l'intérêt de l'indicateur GALI (Global Activity Limitation Indicator ou indicateur de restriction d'activité générale) qui *“repère, en tant que personnes handicapées, les personnes qui se déclarent fortement limitées, depuis au moins six mois et pour un problème de santé, dans les activités que les gens font habituellement”*. Cet indicateur présente l'intérêt d'être disponible dans de nombreuses enquêtes statistiques, ce qui permet de disposer de résultats variés et récents sur les personnes handicapées.

Malgré nos recherches, nous n'avons pas à date réussi à trouver une source fiable du nombre de travailleurs non-salariés relevant de cet indicateur du handicap moins strict que le statut de TIH (que nous appellerons désormais “population cœur de cible” afin d'alléger nos formulations).

Par conséquent, la population de notre étude concerne la sous population des 80 000 TIH qui font face à une situation de handicap, reconnue administrativement, au cours de leur parcours entrepreneurial. Malheureusement il n'existe pas, à notre connaissance, d'estimation du nombre de ces TIH qui le sont devenus à la suite de l'apparition ou de la forte aggravation d'une situation de handicap et/ou d'une forte problématique de santé (que nous appellerons désormais “population de l'étude” afin d'alléger nos formulations). Et nous disposons de peu de données chiffrées autour de cette population d'entrepreneurs, qu'il s'agisse de leurs situations ou de leurs besoins.

Il n'existe pas non plus de chiffres à propos du coût humain et financier, pour la société, engendré par l'irruption du handicap chez les chefs d'entreprise et chez les travailleurs indépendants de manière générale. Les rares données officielles existantes que nous avons trouvées à ce sujet sont avant tout issues de la Sécurité Sociale (Sécurité Sociale des Indépendants, rapports de la Mutualité Sociale Agricole). D'autres données proviennent également d'acteurs spécialisés (Comité National Coordination Action Handicap, Institut national du cancer) et généralistes (INSEE).

Par ailleurs, il existe trois lacunes principales à ces données existantes.

- La première est l'absence de suivi dans le temps de cette population, hormis l'étude “La vie 5 ans après un diagnostic du cancer” de l'INC.
- La seconde est l'absence de vision d'ensemble du sujet et le recours à des indicateurs très spécifiques sur une sous-catégorie de la population étudiée (Par exemple les accidents de travail-maladie professionnelle (ATMP) des TNS agricoles).

- Enfin, les données n'ont pas été actualisées et datent majoritairement de la période 2017 - 2020.

Pour répertorier ces données existantes, nous avons procédé à une recherche internet par mots clés en ne sélectionnant que des sources de données officielles, si possible publiques ou parapubliques. Les deux entrées pour cette recherche étaient l'axe "entrepreneuriat" d'une part et "handicap & problématique de santé" d'autre part.

• Analyse des données existantes issues d'acteurs institutionnels

a) Données déjà publiées

En premier lieu, nous avons recensé les études existantes produites par des acteurs institutionnels.

L'analyse croisée de ces études déjà publiées nous permet de discerner plusieurs enjeux liés à l'irruption du handicap et/ou de la problématique de santé dans le parcours d'un indépendant. Parmi ces enjeux, nous en avons sélectionné et développé cinq principaux :

- Une augmentation du nombre de TIH avec des coûts humains et financiers croissants
 - Des accidents physiques toujours prépondérants mais en diminution
 - Des femmes TNS moins nombreuses mais plus exposées à l'incidence du handicap
 - Des cadres bien informés et moins touchés
 - Un phénomène qui amplifie les enjeux d'activité des seniors
-
- **Une augmentation du nombre de TIH avec des coûts humains et financiers croissants :**

Chaque année plusieurs milliers d'indépendants sont reconnus en invalidité (7 700 reconnus en invalidité permanente ou définitive en 2015^{ix}) et les effectifs de travailleurs non-salariés bénéficiaires d'une pension d'invalidité et/ou d'une affection longue durée sont en augmentation – on observe une progression des indépendants percevant fin 2018 une pension d'invalidité et des bénéficiaires d'une ALD respectivement de 2,4% ^xet de 8,3% ^{xi}sur un an.

Or la population des travailleurs indépendants est plus fragilisée que celle des salariés en cas d'irruption du handicap et/ou de la problématique de santé. Comme le montre l'étude de l'Institut National du Cancer, 34,8% des indépendants ont connu une baisse des revenus en 2016 contre 23,1% des salariés 5 ans après le diagnostic d'un cancer^{xii}. : « Les causes sont la baisse des revenus professionnels et un accès plus difficile aux allocations ouvertes aux travailleurs ». Les conséquences pour les indépendants touchés par le cancer sont un recours limité à l'allocation chômage et à la pension d'invalidité, un recours accru au RSA et un départ en retraite plus important avec la baisse de revenus que cela entraîne.

Par ailleurs le coût financier induit notamment par les Affection de longue durée (ALD) pour la collectivité est croissant : *“Le montant moyen remboursé par l’Assurance maladie aux bénéficiaires en ALD est très nettement supérieur à celui remboursé aux bénéficiaires usuels (en moyenne neuf fois plus en soins de ville). Dès lors, l’évolution de la population en ALD est l’un des moteurs de la croissance des dépenses, à l’instar des autres régimes d’Assurance maladie”* ^{xiii}

- **Des accidents physiques toujours prépondérants mais en diminution**

Tout d’abord, les données disponibles démontrent que les incapacités permanentes partielles touchent davantage les ouvriers que les cadres. Les premiers étant par exemple plus sujets à une exposition à l’amiante ou victimes de surdité du fait de leurs conditions de travail. Et concernant les travailleurs non-salariés agricoles : *“sur 100 maladies professionnelles reconnues pour les hommes, 87 sont des troubles musculosquelettiques (TMS). Et 89% de ces TMS sont des affections périarticulaires dues à des mouvements répétitifs et un travail manuel”*. ^{xiv}

En second lieu, l’incidence des accidents de travail-maladie professionnelle (ATMP) est corrélée à la catégorie socioprofessionnelle. Concrètement un ouvrier a plus de chances de faire face à un ATMP qu’un employé qui lui-même a plus de chances d’en être victime qu’un cadre. Ainsi le taux de fréquence des accidents du travail (Nombre d’accidents du travail reconnus par million d’heures de travail) est environ 7,5 fois plus important pour la catégorie socioprofessionnelle des ouvriers que pour celle des cadres et chefs d’entreprise (Incidence de 37,5 versus 5). ^{xv}

Le marché du travail, en pleine tertiarisation depuis plusieurs décennies, continue d’opérer une transition vers une société de services. En conséquence, le nombre de cadres en prestations intellectuelles augmente alors que l’on constate une diminution du nombre d’ouvriers et de non-salariés agricoles. Les activités où la part des cotisants a le plus progressé entre 2019 et 2020 ^{xvi} sont celles où les créations d’auto-entreprises ont été les plus nombreuses comme dans le secteur des technologies de l’information et de la communication. On peut émettre l’hypothèse que le recours accru à un poste de travail sédentaire diminue le nombre d’accidents physiques mais va de pair avec de nouveaux risques liés à la santé au travail, notamment en termes de risques psycho-sociaux (Exemple du *burn out* qui n’est pas reconnu à date comme une maladie professionnelle).

En prenant l’exemple des non-salariés agricoles, on constate une diminution du nombre d’arrêts de travail : *“Pour la première fois en 2018, pour les non-salariés agricoles, le nombre d’arrêts de travail indemnisés au cours de l’année a diminué (- 3,0 %). Cela s’explique par la réduction du nombre des nouveaux arrêts (- 3,3 %),”* ^{xvii}. Néanmoins d’autres facteurs semblent expliquer la baisse du nombre d’accidents du travail et de maladies professionnelles ; ainsi les ATMP des non-salariés agricoles diminuent de 6,4% en 2015 alors que ceux des effectifs assurés ne diminuent que de 1,6 %.

^{xviii}

- **Des femmes TNS moins nombreuses mais plus exposées à l’incidence du handicap :**

Les femmes créent moins d’entreprises que les hommes et majoritairement sous le régime de la micro-entreprise : *“Les femmes représentent 37,2 % des créateurs d’entreprises en 2020 (38,2 % en*

2019). 257 620 entreprises ont été créées par des femmes en 2020 (-4,6 % par rapport à 2019), dont 87,4 % en auto-entreprise”.^{xxix}

Néanmoins certains indicateurs liés à la situation de santé des travailleurs non-salariés montrent que les femmes semblent être une population plus à risque. Par exemple, chez les travailleurs non-salariés agricoles, on dénombre cinq affections périarticulaires pour 1000 cheffes d’exploitation agricole contre deux pour 1000 hommes^{xx}. Plus précisément, “Si la durée d’indemnisation à temps partiel thérapeutique est similaire en moyenne pour les hommes et les femmes non-salariés agricoles, elles sont précédées d’une durée d’indemnisation à temps complet plus longue pour ces dernières”.^{xxi}

Par ailleurs, sur les 3640 indépendants bénéficiaires d’une ALD “polypathologies invalidantes” en 2019, 63% sont des femmes. Enfin, concernant l’incidence du cancer, 16% des ALD chez l’homme sont dues au cancer, avec le cancer de la prostate en tête. Chez les femmes, 21% des ALD sont dues à des pathologies cancéreuses, ce qui en fait la première cause d’affection longue durée. Le cancer du sein représente le principal cancer pris en charge pour cette population.^{xxii}

- **Des cadres bien informés et moins touchés :**

Une étude de l’INSEE^{xxiii} souligne l’enjeu crucial de l’information des employés et les différences de sensibilisation en fonction des catégories socioprofessionnelles : *“les employés de commerce et de service sont relativement moins bien informés que les cadres (31 % contre 39 %), bien que davantage exposés”*.^{xxiv}

En parallèle des inégalités liées à la prévention, l’étude de l’INC^{xxv} souligne les inégalités quant au devenir de l’indépendant cinq ans après son diagnostic de cancer en fonction de la nature de son activité. Les agriculteurs restent majoritairement en activité malgré une baisse des revenus pour la plupart. Les professions libérales sont les plus nombreuses à opter pour une activité à temps partiel. Les chefs d’entreprises sont les plus nombreux à avoir sollicité une invalidité. Enfin l’étude stipule, en évoquant les indépendants, que *“les ressources financières sont un facteur de sortie d’emploi à cinq ans spécifiques à cette catégorie professionnelle : plus la rémunération au diagnostic est élevée, plus la probabilité de ne plus être en emploi cinq ans après est forte”*

A ce titre, le maintien dans l’activité des indépendants est un sujet primordial car l’aménagement du travail est un facteur différenciant entre salariés et travailleurs non-salariés : *“la différence entre travailleurs indépendants et salariés résulte principalement d’un recours significativement moindre pour les indépendants aux aménagements en termes de type de travail et de temps de travail. (56,3% vs 65,4% comparé aux CDI)”*.^{xxvi}

- **Un phénomène qui amplifie les enjeux d'activité des seniors :**

Les catégories les plus seniors des professionnels sont les plus à même d'être en situation d'invalidité car un cinquième des invalides ont dorénavant 60 ans et plus^{xxvii}.

Par ailleurs l'espérance de vie en bonne santé ou sans incapacité est actuellement de 62,7 ans pour les hommes et est stable depuis 10 ans^{xxviii}. Cependant, les incapacités semblent augmenter chez les seniors : « *Des travaux français semblent en effet indiquer en France une progression des incapacités sévères chez les 50-64 ans, sans que l'on sache encore si cette tendance affectera les générations suivantes. Si cette inflexion se poursuit, les plus jeunes des aînés vivront plus longtemps, mais le nombre d'années de vie passées en incapacité sera plus important* »

D'ailleurs, la réforme des retraites de 2023 a introduit une distinction entre deux tranches de taux d'incapacité permanente pour le départ en retraite anticipé : *“Depuis le 1er septembre 2023, l'âge de départ en retraite anticipée pour incapacité permanente (IP) varie selon le taux d'IP de l'assuré. Auparavant, le départ en retraite anticipée des assurés pour incapacité permanente était possible à un âge fixe de 60 ans. Ainsi, la retraite anticipée à taux plein est désormais possible : dès 60 ans lorsque l'IP est d'au moins 20 %, dès 62 ans lorsque l'IP est de 10 à 19 %.”*^{xxix}

Par conséquent, la proportion des actifs de plus de 60 ans en situation d'invalidité mais avec un taux d'incapacité permanente en deçà de 20% risque d'augmenter. Un enjeu public prioritaire serait d'accompagner au mieux cette population qui ferait face à un double enjeu d'employabilité, liée d'une part à leur âge et d'autre part à leurs problématiques de santé.

b) Données brutes non exploitées – issues du dispositif Comète France

Association loi 1901 à but non lucratif, Comète France est un réseau national d'établissements de santé qui met en œuvre, depuis 1992, des stratégies précoces pour favoriser le retour à l'emploi des personnes en situation de handicap. Le réseau regroupe environ 90 établissements et services de Soins Médicaux et de Réadaptation (SMR) partout en France (dont la Réunion) avec des Unités d'Insertion Socio Professionnelle (UISP) Comète France directement implantées au sein de ces structures notamment des centres hospitaliers (CH) et centres hospitaliers universitaires (CHU). Les unités Comète ont pour vocation d'accompagner les patients dans leur projet d'insertion, dès la phase d'hospitalisation, qu'il s'agisse d'un maintien en emploi - ancien ou nouveau poste - d'une entrée en formation ou d'une reprise d'études. La base de données Comète, étudiée ici, remonte à 2018 et les données pour l'année 2023 sont quant à elles en cours de consolidation.

La direction Comète, située en Bretagne, dispose d'une application, “Cometesoft”, dont le requêteur permet d'extraire de la donnée anonymisée, par exemple sur des cohortes globales. Il existe 5 typologies de données essentielles :

- Les éléments socioprofessionnels ;

- Trois typologies de données sur les trois phases chronologiques d'accompagnement :
 - les conditions d'entrée,
 - les conditions de sortie,
 - les résultats d'insertion (Maintien dans l'activité, abandon du dispositif, réorientations vers d'autres acteurs) ;
- Le suivi du devenir professionnel, à 1 an et à 2 ans, après la sortie du dispositif Comète en fin de phase 3 (insertion).

Notre analyse des données quantitatives portera majoritairement sur les éléments socioprofessionnels à l'entrée dans le dispositif ainsi que les projets d'insertion initiaux envisagés à la fin de la phase 1 d' « Accueil et d'analyse de la demande ». La période considérée concerne les années 2018 à 2022 à partir desquelles nous avons, pour la plupart des analyses, établi une moyenne par année sur cette période de cinq années. La population étudiée est celle des patients qui entrent dans le dispositif sous le statut d'indépendant en phase 1. A ce titre on dénombre plus de 2000 accompagnements au total en phase 1 sur la période (2252 accompagnements précisément).

On peut considérer que ces indépendants, qui constituent un échantillon non négligeable en termes de volume, rentrent dans la population cœur de cible (personnes ayant le statut TIH auxquelles on ajoute les indépendants éligibles à la reconnaissance de qualité de travailleurs handicapés). Pour autant, ils ne font pas tous partie de la population de l'étude (Statut TIH). Alors que, selon la direction nationale de Comète, les enjeux de l'irruption du handicap dans la vie d'un indépendant concernent essentiellement la vie professionnelle (Du fait de leur protection sociale moindre par exemple).

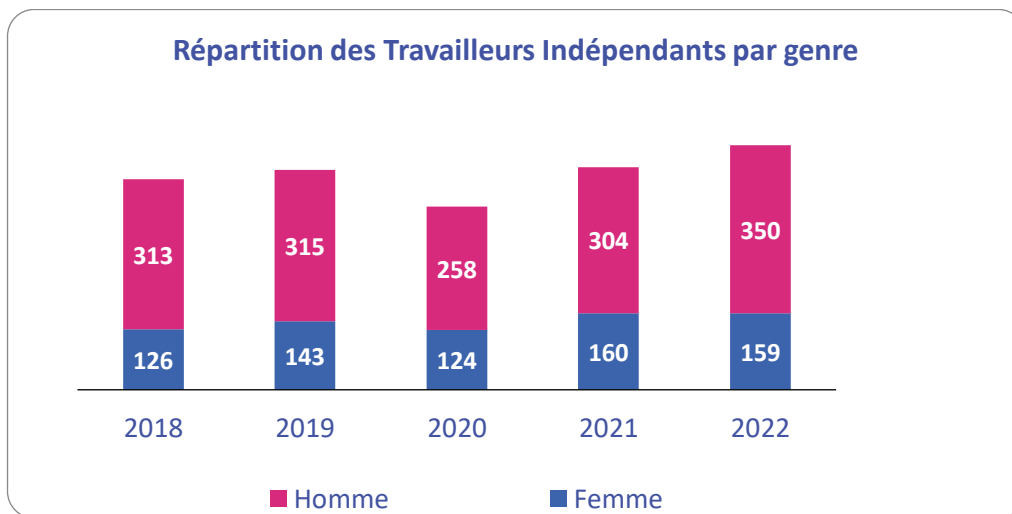
Les deux principales questions auxquelles nous allons tenter d'apporter des éléments nouveaux sont :

- Qui sont les indépendants qui entrent dans le dispositif Comète France (Données sociodémographiques, activité entrepreneuriale...) ?
- Pour quelles raisons entrent-ils dans le dispositif (Le contexte médical de leur admission, leur situation médicale...) et quel est leur projet professionnel envisagé à l'issue de la phase 1 ?

Qui sont-ils les indépendants qui intègrent le dispositif Comète France ?

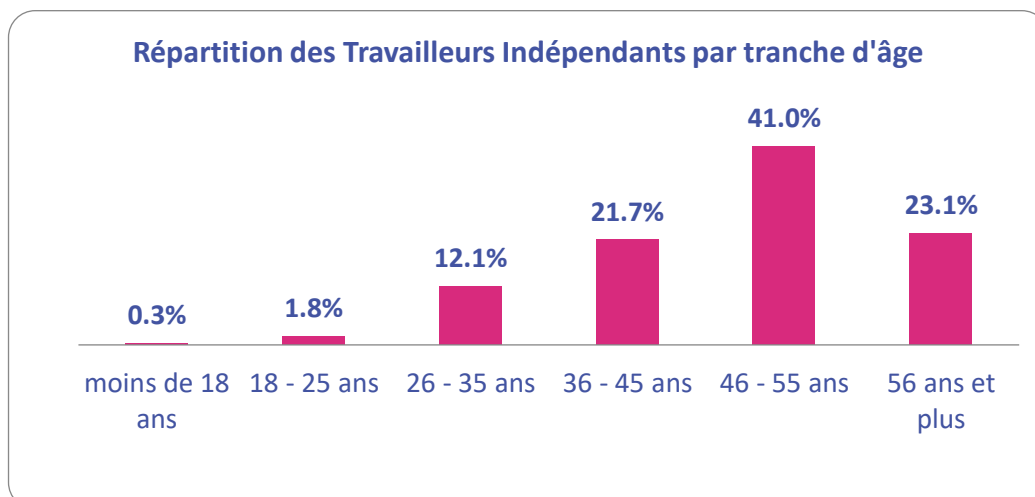
Une augmentation du nombre des bénéficiaires, qui sont majoritairement des hommes :

- Une tendance de hausse progressive des accompagnements avec une augmentation totale de 16% entre 2018 et 2022 malgré une baisse des effectifs à l'année 2020 (-17%) ;
- Un ratio hommes / femmes en faveur des hommes avec environ $\frac{1}{3}$ de femmes accompagnées (31,6%) et $\frac{2}{3}$ d'hommes accompagnés (68,4%) en moyenne sur 5 ans.
- Une augmentation lente et progressive du ratio de nombre de femmes indépendantes suivies (+2,5 points si l'on compare 2022 à 2018 malgré une recrudescence du nombre d'hommes accompagnés en 2022).



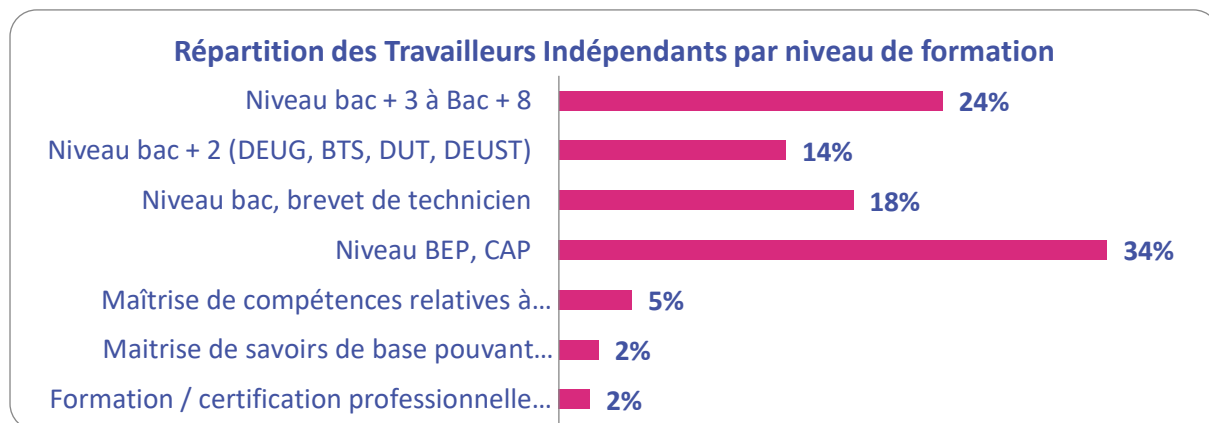
Des bénéficiaires âgés de plus de 45 ans :

- En moyenne sur 5 ans, 64% des indépendants intégrant le dispositif Comète ont 46 ans et plus. (A titre de comparaison, en 2017, 28,6 % de la population active française appartient à la tranche 50-64 ans).^{xxx}
- La tranche d'âge la plus représentée des indépendants accompagnés par Comète est la tranche 46-55 ans : En moyenne sur 5 ans, 41% des travailleurs indépendants suivis par Comète appartiennent à la tranche 46-55 ans.



Une population de plus en plus diplômée de l'enseignement supérieur :

- En moyenne sur 5 ans, 38% des indépendants des dispositifs Comète sont diplômés du supérieur (Au moins Bac+2), 18% ont un niveau Bac et 43% ont un niveau inférieur au bac.
- **La part de diplômés de l'enseignement supérieur augmente progressivement** (+9 points entre 2018 et 2022). Ainsi en 2022, 10% des indépendants des dispositifs Comète ont un niveau égal ou supérieur à Bac+5.



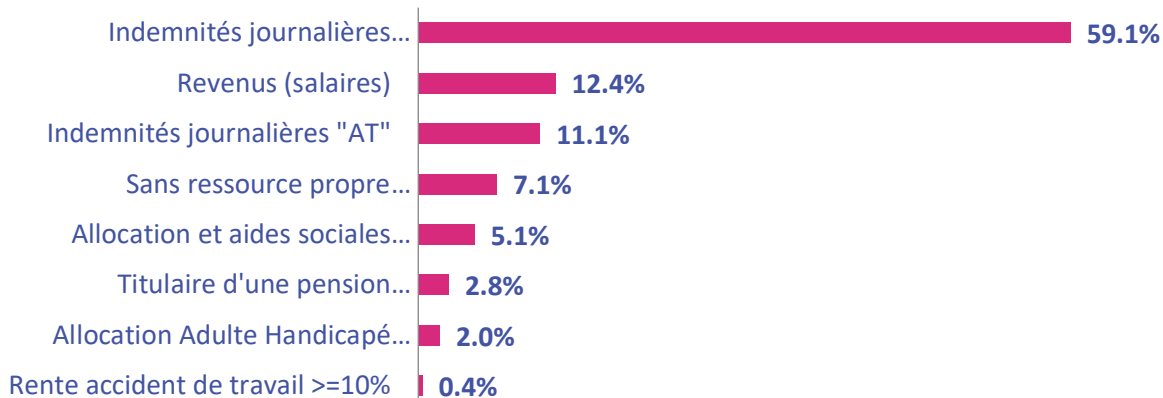
La catégorie socio professionnelle des artisans, commerçants et chefs d'entreprise est de loin la première représentée :

- En moyenne 70% des indépendants accompagnés par Comète sont artisans, commerçants et chefs d'entreprise et 15% sont agriculteurs exploitants ;
- Seulement 6% font partie des cadres et des professions intellectuelles supérieures ;
- Les 9% restants sont les employés (4%), professions intermédiaires (4%) et ouvriers (1%).

Des ressources en grande partie assurées par les indemnités journalières :

- En moyenne sur 5 ans, 59% des indépendants qui intègrent le dispositif Comète bénéficient d'indemnités journalières de la Sécurité Sociale pour maladie et 11% pour accident du travail.
- A l'inverse, une minorité dépend de ses revenus professionnelles (12,4%) ou ne dispose pas de ressources propres (7,1%).

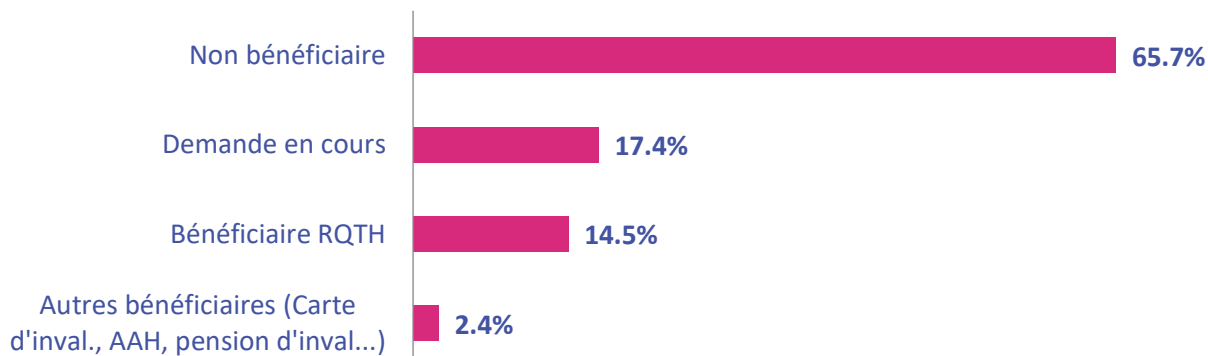
Ressources des Travailleurs Indépendants



La majorité des indépendants n'ont pas le statut de Travailleur Handicapé :

- En moyenne sur 5 ans, **17% des indépendants à leur entrée dans le dispositif Comète ont une reconnaissance administrative de Travailleurs Handicapés (TH)** au regard de la loi de 2005. **Ils ont donc de facto le statut de Travailleur Indépendant Handicapé (TIH)**. Et 17,4% sont en cours de demande.
- A l'inverse, 65,7% ne sont pas bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH).

Répartition des Travailleurs Indépendants au regard de la loi de 2005

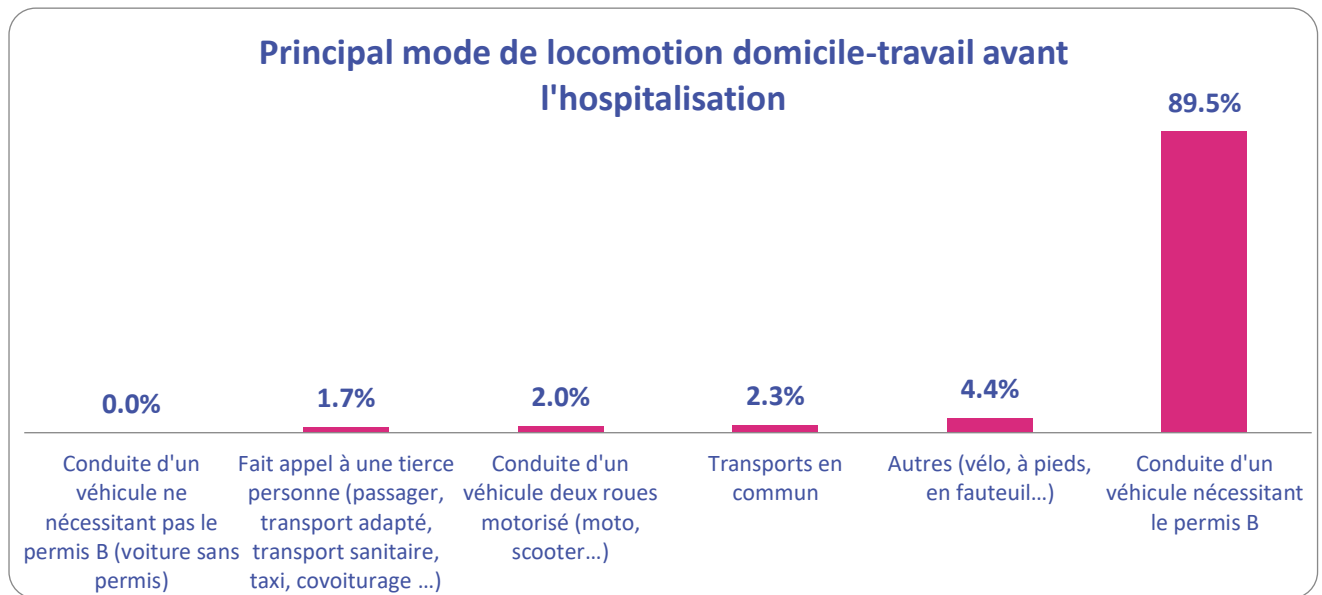


Une population qui a un foyer et est majoritairement propriétaire de son logement :

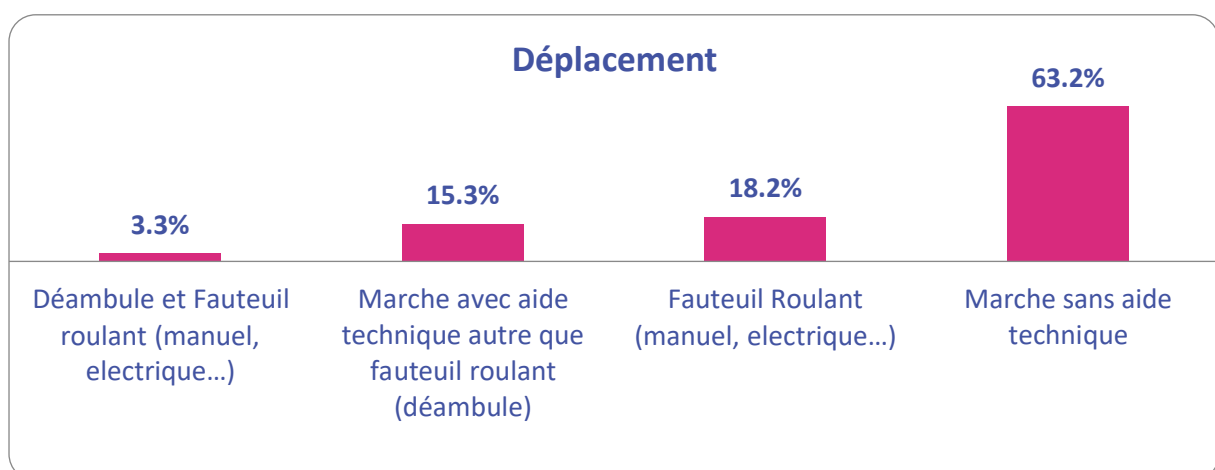
- En moyenne sur 5 ans, 80% des indépendants ne vivent pas seuls contre 20% qui vivent seuls ;
- En moyenne sur 5 ans, 54% ont des personnes à charge contre 46% qui n'ont pas de personnes à charge ;
- En moyenne sur 5 ans, 71% sont propriétaires, 22% sont locataires et 7% hébergés à titre gracieux

De forts enjeux liés à la mobilité notamment à la conduite automobile :

- D’après la direction Comète France, les indépendants, tout comme les salariés, qui sont accompagnés par une Unité Comète, font face à un fort enjeu de mobilité. Spécifiquement, l’enjeu de la conduite automobile est sous-estimé comme le révèle une étude menée par Comète en collaboration avec les centres de soins sur la mobilité ;
- En moyenne sur 5 ans, 90% des indépendants effectuent leur trajet domicile-travail en conduisant un véhicule.

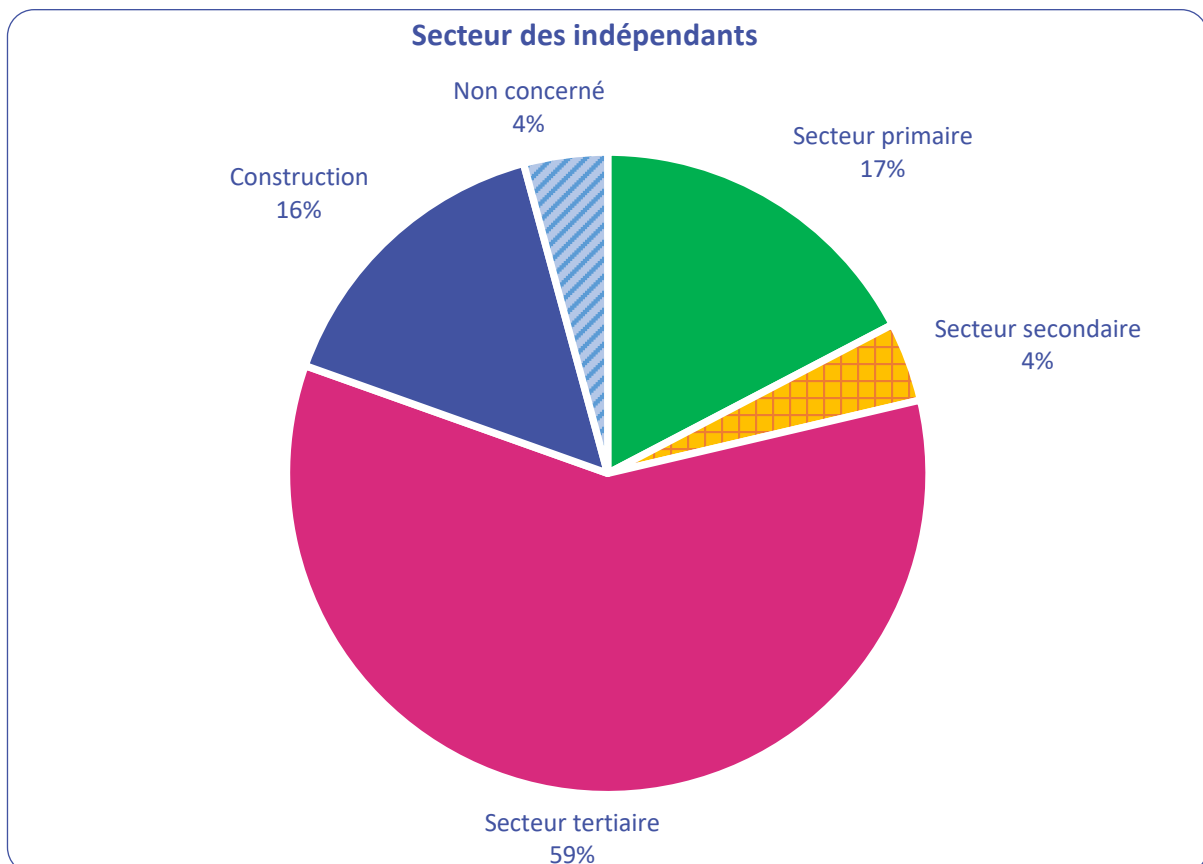


- En moyenne sur 5 ans, presque 2/3 des indépendants marchent sans aide technique (63%). Les 37% restants marchent grâce à une aide technique (Déambule par exemple) et/ou se déplacent grâce à un fauteuil roulant, électrique ou manuel.



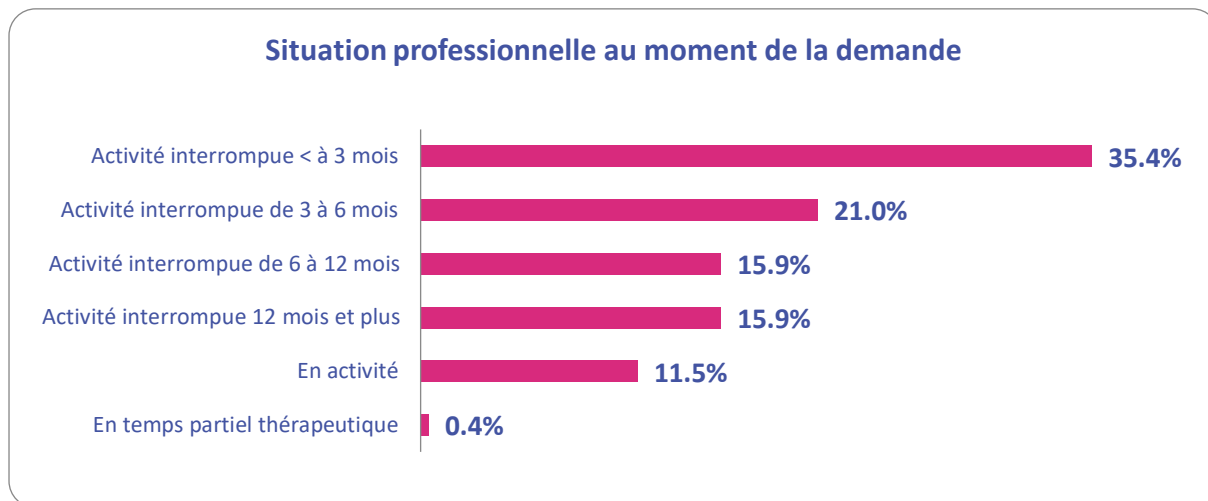
Une surreprésentation des TPE et du secteur primaire et de la construction

- En moyenne sur 5 ans, on constate une surreprésentation du secteur primaire et du secteur de la construction parmi les secteurs d'activité des indépendants si on compare les données Comète avec celles de l'INSEE^{xxxi}:
 - Pour le secteur primaire, 18% pour Comète vs 2,5% d'actifs recensés via l'INSEE ;
 - Pour le secteur de la construction, 15% pour Comète vs 6,7% d'actifs recensés via l'INSEE.
- Une hypothèse est que ces secteurs souffrent d'une accidentologie plus élevée et de maladies professionnelles plus communes
- En moyenne sur 5 ans, on constate une sous-représentation du secteur secondaire et du secteur tertiaire :
 - Pour le secteur secondaire, 4% pour Comète vs 13,3% d'actifs recensés via l'INSEE ;
 - Pour le secteur tertiaire, 59% pour Comète vs 76% d'actifs recensés via l'INSEE.
- Une hypothèse est que le secteur secondaire compte moins d'indépendants et que certains sous-secteurs du tertiaire sont moins accidentés (Exemple : Travail de bureau en prestation intellectuelle)
- En moyenne sur 5 ans, **86% des indépendants ont une entreprise de moins de 10 salariés.**



Une entrée dans le dispositif après une interruption plus ou moins longue d'activité :

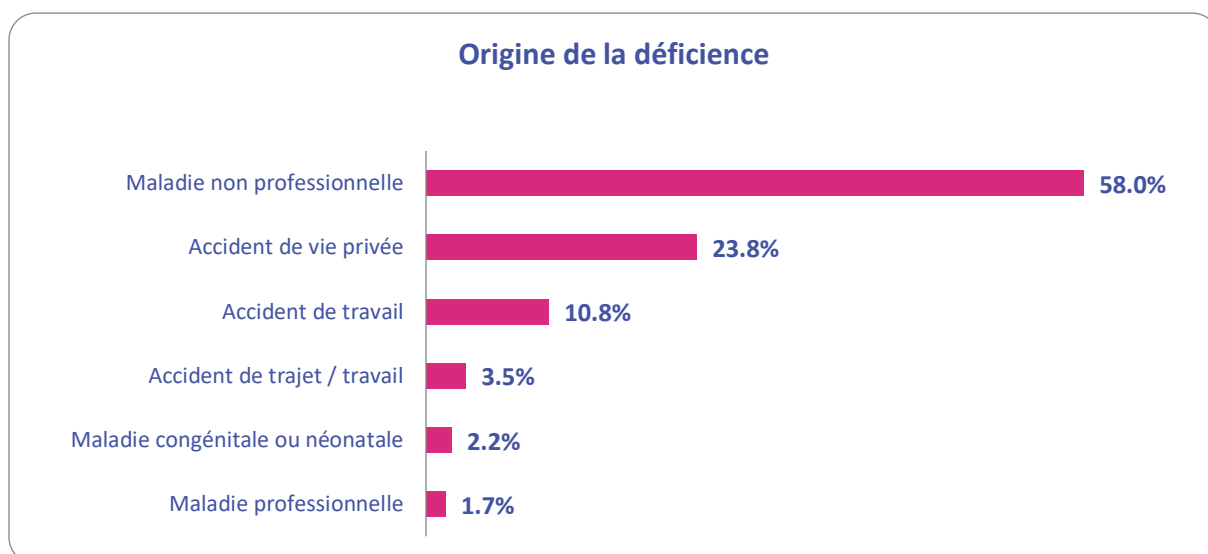
En moyenne sur 5 ans, 88% des indépendants intègrent le dispositif à la suite d'une interruption de leur activité professionnelle dont 15,9% depuis plus d'un an. **A l'inverse 11,5% sont encore en activité.**



Pour quelles raisons entrent-ils dans le dispositif et quel est leur projet professionnel envisagé ?

Des déficiences majoritairement d'origine non professionnelle et réparties entre la maladie et l'accident :

- En moyenne sur 5 ans, 62% des déficiences sont dues à une maladie et 38% à un accident
- En moyenne sur 5 ans, 16% des déficiences ont eu lieu dans le contexte professionnel (Maladie, accident de travail ou de trajet) et 84% ont eu lieu hors du contexte professionnel (Maladie, Accident).



Un ratio irruption du handicap versus aggravation d'une situation existante en faveur du premier :

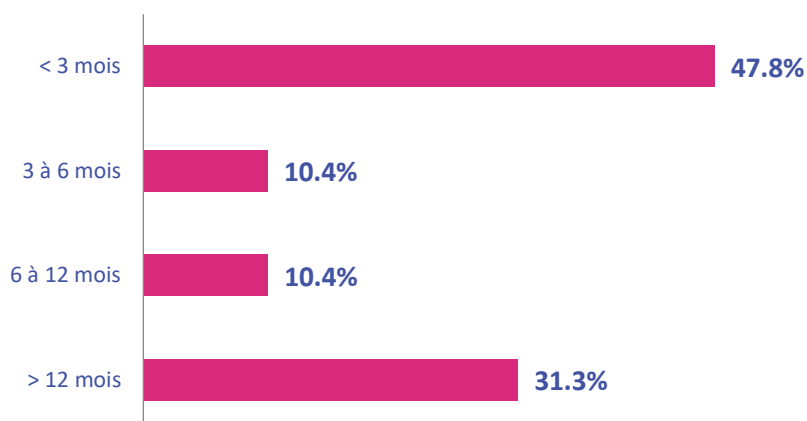
En moyenne près de $\frac{3}{4}$ des indépendants accompagnés par Comète sont **admis pour la survenue d'une déficience (73,7%)** contre un peu plus d'un quart pour l'aggravation ou le suivi médical d'une déficience préexistante (26,3%).

Des délais moyens entre la survenue de la déficience et l'entrée dans l'établissement de Soins Médicaux et de Réadaptation variables :

Si l'on s'intéresse à la moyenne sur 5 ans des nouvelles entrées dans le dispositif Comète pour une année civile, on constate trois catégories :

- **Près de la moitié des indépendants (47,8%) ont été orientés rapidement** (Moins de 3 mois) entre la survenue de leur déficience et leur entrée au sein d'un établissement SMR ;
- 20,8% ont intégré le SMR entre 3 et 12 mois après la survenue de la déficience ;
- **Une part non négligeable des indépendants (31,3%) sont dans l'établissement SMR plus d'un an après la survenue de leur déficience.**

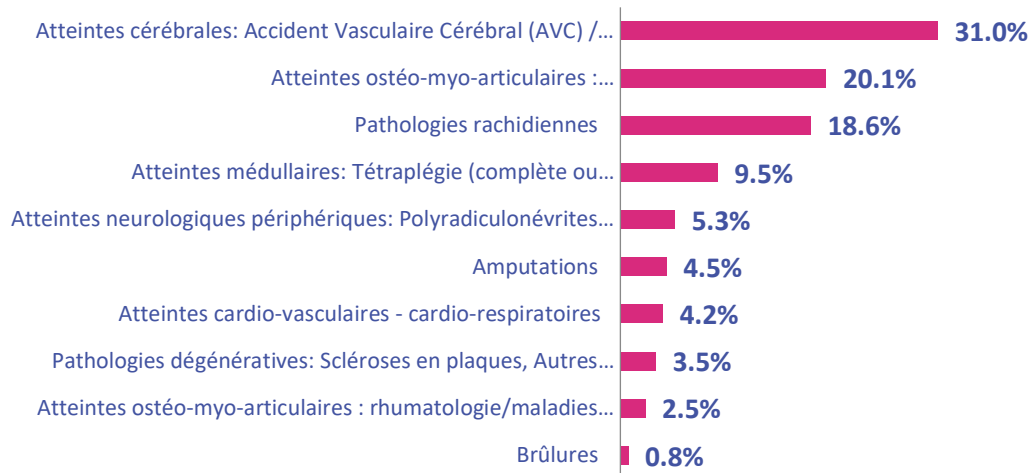
Délais moyens entre la survenue de la déficience et l'entrée au CMPR



Des déficiences marquées par l'accidentologie :

- En moyenne sur 4 ans, on note une surreprésentation des déficiences d'ordres cognitives et physiques ;
- On constate une sous-représentation des maladies chroniques et/ou dégénératives ;
- Une hypothèse peut être le fait que les dispositifs Comète accompagnent en phase post hospitalisation aigüe une population qui a fait face à un traumatisme et/ou accident.

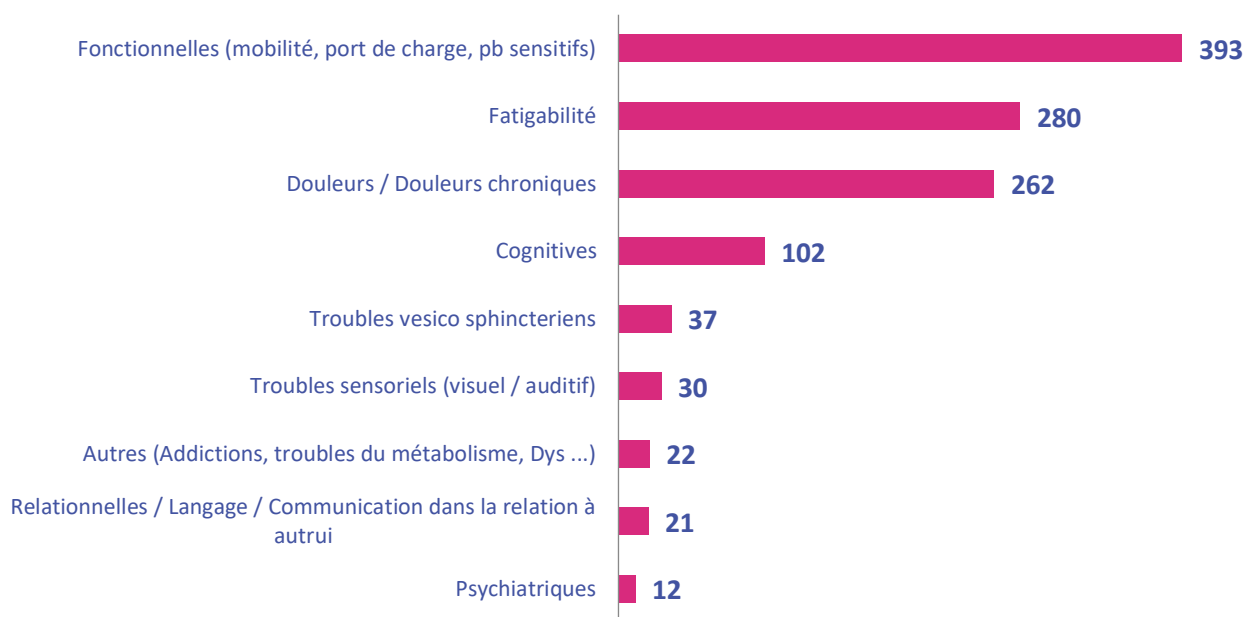
Nature de la déficience au moment de la demande 2018 - 2021



Des indépendants qui font face à plusieurs difficultés, qui limitent leur productivité, à la fois :

- En moyenne sur 5 ans, on dénombre 1160 “difficultés” (Au sens de limitations) recensées avec une moyenne de **deux à trois difficultés rencontrées par indépendant** (2,6 difficultés)
- **Trois items constituent 80% des difficultés rencontrées**, sur les volets fonctionnels (mobilité, port de charges, problèmes sensitifs...), de fatigabilité et de douleurs (chroniques ou non).

Nombre de difficultés rencontrées par les indépendants (2018 - 2022) par catégorie



L'immense majorité des indépendants envisagent un projet professionnel et la plupart poursuivent au sein du dispositif Comète en ce sens :

- En sortie de phase 1, **90% des indépendants ont un projet d'insertion envisagé** même si ce dernier est différé ou en cours de définition. Seulement 5% ont un projet sans dimension professionnelle ;
- Concernant les suites envisagées, **50% des indépendants poursuivent l'accompagnement socioprofessionnel avec Comète France**. Il est à noter que 15% des indépendants poursuivent leur projet professionnel d'une autre manière (Réalisation personnelle du projet après informations, passage de relais à un autre opérateur d'insertion comme le service public de l'emploi...).

Nos 5 enseignements issus des données Comète :

- Un ratio hommes / femmes en faveur des hommes (68%) et une augmentation du ratio de diplômés du supérieur (+ 9 points) ;
- Une surreprésentation des secteurs primaire (Agriculture) et de la construction, contrairement au secteur tertiaire ;
- Une minorité de reconnaissance administrative du handicap (34% de TIH ou en voie de le devenir) malgré 2 à 3 difficultés / incapacités recensées par indépendant ;
- 50% des indépendants sont rapidement orientés vers un centre de rééducation (SMR) après la survenue de leur handicap (< 3 mois), et 31% d'entre eux le sont après un an (> 12 mois) ;
- 90% des patients ont un projet professionnel envisagé ou en cours de définition, à l'issue de la phase 1.

B. État des lieux des dispositifs d'accompagnement actuels

- **Les acteurs du droit commun**

- c) **Les acteurs du champ de la santé, du social et du médico-social**

Les principaux acteurs sont en premier lieu d'ordre institutionnel avec notamment les acteurs de la protection sociale. Depuis le 1er janvier 2020, la protection sociale des indépendants, auparavant gérée par le Régime social des indépendants (RSI), a été intégrée au régime général de la Sécurité sociale. La plupart des indépendants relèvent de la **“Sécurité Sociale des indépendants”** même s'il est à noter des exceptions : notamment, les gérants minoritaires ou égalitaires de SARL ainsi que les dirigeants de SA et SAS sont assimilés salariés et dépendent du régime général de la Sécurité sociale.

Certains dispositifs de la Sécurité Sociale sont accessibles aux indépendants comme les affections longues durées (ALD) qui garantissent un meilleur remboursement des soins induits par des

pathologies précises. On peut également citer le dispositif “Mon suivi Psy” qui permet de se faire rembourser des séances avec une ou un psychologue référencé. Au contraire, certains dispositifs ne sont pas automatiquement accessibles aux indépendants comme les accidents du travail et maladies professionnelles (ATMP). Néanmoins il existe une “assurance volontaire individuelle ATMP pour le travailleur indépendant”. Sont concernés les indépendants sous le statut “profession libérale” ou “artisans-commerçants” ainsi que les conjoints collaborateurs qui exercent une activité régulière dans l’entreprise de leur conjoint sans percevoir de rémunération.

En complément, les travailleurs non-salariés peuvent bénéficier d’aides dédiées telles :

- Programme d'accompagnement dédié pour un indépendant en arrêt : “Prévenir la désinsertion professionnelle” ;
- “Aide financière exceptionnelle” (AFE) ;
- “Aides au répit”
- Programme d’accompagnement au maintien dans l’activité (AMA)

L'URSSAF

Les Urssaf (pour Union de Recouvrement pour la Sécurité sociale et les Allocations Familiales) sont des organismes privés du secteur non marchand chargés d'une mission de service public, relevant de la branche « recouvrement » du régime général de la sécurité sociale.

Elles ont pour mission d’accompagner les employeurs et entrepreneurs au bénéfice du développement économique et social, d’assurer le financement de la protection sociale au quotidien et de garantir les droits sociaux et l’équité entre tous les acteurs économiques. Concrètement la mission la plus connue des Urssaf est la collecte et le contrôle des cotisations et contributions sociales des entreprises. Mais leurs actions sont également en phase de prévention et d’accompagnement puisque l’Urssaf dispose de dispositifs d’accompagnement à toutes les étapes de l’entrepreneuriat : Mes premiers jours à l’Urssaf, Mes difficultés à l’Urssaf, Le dispositif de cessation d’activité ... Concernant les travailleurs indépendants, l’Urssaf est constamment impliquée dans le réseau de la Protection Sociale et le tissu associatif (ADIE...) et noue des partenariats avec certaines structures locales. Enfin ses dispositifs d’accompagnement comportent également le fonds d’action sociale pour les versements exceptionnels et le report de versement de cotisations sociales (Report de l’échéancier).

« On aboutit à des situations humainement catastrophiques car l’Urssaf ne peut plus intervenir si on prévient trop tard. Or les indépendants préféreront s’endetter auprès de leur banque que de ne pas payer leurs cotisations »

Denis Labracherie, Attaché de direction Urssaf Aquitaine (Compte-rendu de l’entretien en annexes complémentaires de l’étude).

La mutualité sociale agricole (MSA)

A noter que les travailleurs non-salariés des secteurs agricoles dépendent de la mutualité sociale agricole (MSA) qui constitue leur régime de protection sociale, à distinguer du régime général de la Sécurité Sociale. Dans une approche par “guichet unique”, la MSA centralise l’ensemble des branches de la protection sociale des agriculteurs (Maladie, famille, vieillesse, accidents du travail et maladies professionnelles, mais également le recouvrement).

Autres acteurs

Les autres acteurs majeurs sur le volet institutionnel opèrent dans le champ sanitaire. Nous avons présenté l’activité du dispositif Comète France mais il existe d’autres acteurs dans le secteur, avec des périmètres et des missions différentes, tels que les centres médico-psychologiques (CMP).

Sur le volet prévention, le dispositif de référence est le service de prévention et de santé au travail (SPST). Pour plus de détail sur le sujet, nous recommandons de consulter le rapport annuel de la direction générale du travail^{xxxii}, qui détaille leur fonctionnement et leur activité pour l’année 2022.

Historiquement leur mission de prévention, de conseil et d’accompagnement visait les salariés via notamment la visite médicale auprès de la médecine du travail. Or depuis la loi du 2 août 2021 rapportée par Madame la députée Charlotte Parmentier-Lecocq, présidente de la Commission des Affaires Sociales de l’Assemblée Nationale, les indépendants sont inclus dans les prérogatives des SPST. En effet l’article 23^{xxxiii} modifie le Code du travail pour permettre aux travailleurs indépendants de s’affilier au service de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI) de leur choix.

Une autre modification majeure concerne la possibilité pour un chef d’entreprise adhérente à un service de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI) de bénéficier de l’offre de services proposée à ses salariés.

Enfin un travailleur non salarié qui exerce son activité sur le site d’une entreprise disposant de son propre service de prévention et de santé au travail peut bénéficier de ce dernier si la convention le permet. En d’autres termes, les indépendants peuvent avoir recours à la médecine du travail des salariés de manière facultative. **L’association Présanse**^{xxxiv} est l’organisme représentatif de 200 services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI) de France.

Les mutuelles, prévoyances et assurances

Optionnelles pour les indépendants, les mutuelles et la prévoyance sont deux mécanismes de protection sociale qui ont pour but de mieux couvrir le travailleur non salarié en cas de problématique de santé.

D’un côté, les mutuelles viennent en complément de la Sécurité Sociale et sont régies par le code de la mutualité. Leur caractéristique est d’être non sélectives c’est à dire qu’elles doivent permettre un meilleur remboursement des frais médicaux à tout individu, indépendamment de sa situation de santé. De l’autre côté, les dispositifs de prévoyance ont pour vocation de verser un complément de revenu en cas de besoin, par exemple en versant une indemnité journalière en cas d’arrêt de travail. Elles couvrent trois types de risques principaux que sont l’incapacité temporaire, l’invalidité et le décès.

Pour les TIH, les dispositifs de prévoyances sont sélectifs notamment via un questionnaire de santé. Le principe sous-jacent et inhérent au droit des assurances est celui de l'aléa ; un contrat d'assurance assure un risque de nature aléatoire et doit donc reposer sur un événement aléatoire pour s'exécuter. Par conséquent, la norme actuelle est de souscrire à une prévoyance en tant qu'entrepreneur lorsque l'on est valide ou pour d'autres risques non liés à la situation de handicap.

Les assurances quant à elles permettent à l'indépendant de se prévenir contre les risques qui pèsent sur sa personne principalement. La protection minimale recommandée est l'assurance Responsabilité Civile Professionnelle - ou RC Pro ; qui couvre les dommages causés à autrui. Obligatoire pour certaines branches de métier comme le bâtiment, elle est conseillée à tous les travailleurs non-salariés. D'autres assurances professionnelles sont obligatoires pour certains métiers comme l'assurance décennale pour le secteur du bâtiment.

“ Les entrepreneurs prennent souvent les assurances les moins chères et ne se posent pas la question des besoins couverts en fonction de leur activité professionnelle et de leur vie personnelle. Les assurances sont perçues comme des coûts ou des charges pour l'entreprise et non comme un outil de prévention en cas d'imprévu ! ”

Elodie Prosperi, Directrice de la Recherche chez Linklusion, ex-Directrice de l'accompagnement (Compte-rendu de l'entretien en annexes complémentaires de l'étude).

Enfin d'autres initiatives privées ont vu le jour ces dernières années et nous n'avons pas la prétention de pouvoir en dresser la liste exhaustive. Parmi elles nous pouvons néanmoins citer l'association Amarok fondée par le docteur Olivier Torres en 2009 qui s'intéresse à la santé physique et mentale des travailleurs non-salariés.

d) Les acteurs des volets entrepreneuriaux

En phase de prévention plusieurs acteurs sont mobilisables pour prévenir les risques pour l'entreprise liés à l'incapacité temporaire ou définitive du dirigeant. Le premier acteur est **l'expert-comptable (ou le commissaire aux comptes, voire le notaire)**, chargé de sécuriser la gouvernance de l'entreprise voire de protéger sa transmission. Si l'entreprise inclut un nombre suffisant de salariés, il est également conseillé de mettre en place proactivement un **“Management de transition”** en prévention de l'absence possible d'un dirigeant, voire d'une **“Assurance homme-clé”** pour couvrir les frais liés au remplacement du dirigeant.

« Notre commission handicap qui réunit les branches professionnelles, des entreprises du STPA et des TIH inscrit le sujet des entrepreneurs TH à chaque commission ; nous abordons tous les sujets transverses qui peuvent intéresser nos publics en fonction en général de l'actualité légale. »

Dominique du Paty, Vice-présidente en charge de l'inclusion de la CPME (Compte-rendu de l'entretien en annexes complémentaires de l'étude).

En phase de réaction à l'irruption du handicap, on peut séparer les acteurs de l'accompagnement sur les volets entrepreneuriaux, stratégiques et financiers en trois grandes catégories :

Les réseaux d'entrepreneurs ont pour vocation de représenter et d'accompagner les chefs d'entreprises (MEDEF, CPME) et les indépendants. Par exemple, l'UAE et la FNAE fédèrent les indépendants immatriculés sous le régime de la microentreprise.

Les réseaux d'appui au financement accompagnent les entrepreneurs dans la recherche de financements liés au développement de leur activité. L'accès aux financements, notamment bancaires, peut être compliqué pour des entrepreneurs souffrant d'une pathologie par exemple. Afin de limiter ce risque et d'autres risques, il est utile de se faire accompagner. Les acteurs institutionnels et territoriaux (Métropole, Région, Département) ont pour certains mis en place des portails en ligne pour trouver le bon réseau d'accompagnement sur le volet financier. Parmi les organismes privés ou publics les plus emblématiques on peut citer la banque publique d'investissement (BPI) qui octroie entre autres des prêts d'honneur, le Réseau Entreprendre et l'ADIE.

Les structures d'accompagnement des entrepreneurs épaulent les entrepreneurs, à un stade de maturité de l'entreprise spécifique ou sur un aspect précis de la vie de l'entrepreneur. A titre d'exemple, le dispositif d'accompagnement "60 000 rebonds" accompagne les entrepreneurs en voie de liquidation de leur activité jusqu'à leur rebond, qui peut prendre la forme d'une réorientation vers le salariat par exemple. En acteur local, l'association CAIRE13 appuie les entrepreneurs des bouches du Rhône qui luttent contre un cancer.

Les acteurs de la formation

D'après Francecompétences.fr^{xxxv} les acteurs de la formation professionnelle se constituent de trois principales catégories : La demande, en l'occurrence ici les travailleurs non-salariés, l'offre de formation, c'est à dire les prestataires contribuant au développement des compétences, et les financeurs (les fonds d'assurance formation, les OPCO).

Concernant les **travailleurs non-salariés**, en contrepartie de la contribution à la formation professionnelle (CFP) à laquelle ils sont soumis, ces derniers peuvent, sous conditions, bénéficier du financement total ou partiel de leurs formations. Une des conditions est d'avoir généré du chiffre d'affaires sur les douze derniers mois.


Concernant l'offre de formation, tous les **organismes de formation** sont recensés par le ministère du Travail. Toutes les formations éligibles au compte personnel de formation sont certifiées. Ces certifications sont inscrites au RNCP (Répertoire national des certifications professionnelles) ou au RS (Répertoire spécifique). Les organismes peuvent être publics, comme l'Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA) et les chambres consulaires, ou privés.








Concernant les financeurs, les **opérateurs de compétences (OPCO)** sont au nombre de onze. Ils ont pour missions de financer l'apprentissage, d'aider les branches à construire les certifications professionnelles et d'accompagner les TPE/PME pour définir leurs besoins en formation.

Par ailleurs, les **fonds d'assurance formation (FAF)** sont les organismes qui gèrent les aides à la formation pour les travailleurs non-salariés.

Parmi ces derniers, nous pouvons citer l'Agefice, partenaire de notre étude, qui a pour mission de financer les formations des indépendants du secteur du commerce, de l'industrie et des services. Une des conditions de financement de formation est d'avoir cotisé à la contribution à la formation professionnelle (CFP). Cela ouvre des droits à l'issue d'une année de cotisation (sauf exceptions liées aux formations obligatoires avant installation) dès lors qu'un minimum de chiffre d'affaires a été généré. A noter que sous certaines conditions, les conjoints collaborateurs et les conjoints associés des ressortissants de l'Agefice peuvent également bénéficier du dispositif. Au titre de l'année 2024, les formations que les indépendants souhaitent suivre peuvent être entre autres des titres certifiants inscrits au RNCP, au RS ou des diplômes d'État dans les limites de certains montants définis annuellement.

La nature de l'activité de l'indépendant – catégorisée dans le Code NAF / APE- conditionne le fonds d'assurance formation auquel il est rattaché. Le site gouvernemental Entreprendre.service-public.fr a établi ce tableau récapitulatif :

 Tableau - Fonds d'assurance formation des travailleurs indépendants

Activité principale (selon le code NAF)	Fonds d'assurance formation
Profession libérale	Fonds interprofessionnel de formation des professionnels libéraux (FIF-PL) 
Profession libérale médicale	Fonds d'assurance formation de la profession médicale (FAF-PM) 
Commerçant et dirigeant non salarié du commerce, de l'industrie et des services	Association de gestion du financement de la formation des chefs d'entreprise (Agefice) 
Artiste auteur	Fonds d'assurance formation des secteurs de la culture, de la communication et des loisirs (AFDAS) 
Artisan, chef d'entreprise dont micro-entrepreneur inscrit au répertoire national des entreprises (RNE) section des métiers de l'artisanat	Fonds d'assurance formation des chefs d'entreprises artisanales (FAFCEA) 
Exploitant agricole et chef d'exploitation forestière	Fonds pour la formation des entrepreneurs du vivant (Vivéa) 
Professionnel de la pêche : conchyliculteur, chef d'entreprise de cultures marines	OPCO Ocapiat 

Source : Entreprendre.service-public.fr ^{xxxvi} consulté le 30 avril 2024

● Les acteurs liés au handicap

Les dispositifs de maintien dans l'emploi pour les travailleurs handicapés

Cap Emploi est l'acteur du Service Public de l'Emploi dédié à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap. Le **Cap Emploi** offre un service contribuant à maintenir dans son emploi ou dans l'entreprise un travailleur confronté à une inadéquation entre son état de santé (survenant ou s'aggravant) et son poste de travail, **en complémentarité avec les autres partenaires acteurs du maintien**. Peuvent bénéficier d'un accompagnement par les services de Cap emploi : les actifs possédant un titre administratif de l'obligation d'emploi, en cours d'être reconnus ou prêts à engager une démarche dans ce sens. Dans les situations de maintien dans l'emploi, le seul constat d'un risque d'inaptitude rend l'intervention de Cap Emploi possible. Il n'est donc pas nécessaire d'être demandeur d'emploi pour bénéficier de certains accompagnements de Cap Emploi. La personne concernée, si elle ne détient aucun titre de bénéficiaire de l'obligation d'emploi, devra s'engager à déposer un dossier de reconnaissance auprès de la MDPH.

"Il faut pouvoir agir au plus tôt du besoin pour que la situation vis-à-vis de son activité n'empire pas et qu'il reste encore des leviers d'actions à mettre en place. C'est là tout l'enjeu pour que les TIH mobilisent suffisamment tôt l'accompagnement Cap Emploi. L'état de santé doit néanmoins être stabilisé pour intervenir et accompagner les besoins de compensation. L'évaluation des besoins pourra être réévalué en cours de parcours pour des pathologies évolutives "

Karine Martin, chargée de projets Cheops IDF (Compte-rendu de l'entretien en annexes complémentaires de l'étude)

Au sein de Cap Emploi, **les équipes Maintien** ont comme mission d'accompagner les personnes en situation de handicap déjà en activité à conserver leur activité ou emploi, par exemple via des démarches liées à la compensation du handicap.

Le service "Maintien", dans son action de conseils et d'accompagnement, peut mobiliser des mesures et prestations qui faciliteront le maintien d'activité du TIH :

- **Des Appuis Spécifiques** : prestations expertes par typologie de handicap pour évaluer les besoins de compensation matériels, organisationnels ou humains éventuels ; également possibilité d'une étude ergonomique en vue d'aménager le poste de travail.
- **Des mesures AGEFIPH en constitution des dossiers d'aides techniques**, humaines, d'adaptation des situations de travail, en complément des aides de droit commun à la compensation des MDPH.

Les aides mobilisables de l'Agefiph doivent être envisagées en complément des aides de droit commun (MDPH). Il est à noter que des co-financements sont à envisager selon le niveau et les types de besoins à compenser.

Cas particulier : Un demandeur d'emploi en situation de handicap qui envisagerait une activité indépendante pourra bénéficier d'autres aides et mesures

Les aides et compensations de la vie quotidienne auprès de la MDPH

Lorsque le handicap survient dans la vie du chef d'entreprise, il est souhaitable de concevoir un « parcours handicap » qui prenne en compte les besoins dans la vie professionnelle mais également dans la vie personnelle. La première étape pour les entrepreneurs est généralement d'obtenir une reconnaissance administrative du handicap auprès de la MDPH (La maison départementale des personnes handicapées). La plus emblématique de ces reconnaissances est la reconnaissance de qualité de travailleur handicapé (RQTH) qui permet entre autres d'actionner les dispositifs de maintien dans l'emploi et de compensation du handicap. Le délai pour l'obtenir varie généralement entre 3 et 9 mois, en fonction des départements.

En premier lieu, la MDPH propose la Prestation de compensation du handicap (PCH), qui finance certaines dépenses liées au handicap pour les actes essentiels de la vie quotidienne. La PCH comporte des conditions d'âge, de ressources, de résidence et de perte d'autonomie pour la réalisation d'activités importantes du quotidien. Ces aides sont primordiales pour que le chef d'entreprise puisse poursuivre ses activités lorsque le handicap survient et sont garanties par la Loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances.^{xxxvii}

La PCH^{xxxviii} peut prendre différentes formes d'aides :

- 1. L'aide humaine** : rémunération d'un service d'aide à domicile ou de dédommagement d'un aidant familial selon le nombre d'heures réalisées par les aidants. Elle est versée après présentation de justificatifs comme les factures de prestations. Depuis le 1er janvier 2023, l'aide humaine est élargie aux personnes ayant un handicap psychique ou mental ou une surdité (sourd-aveugle).
- 2. L'aide technique** : achat ou la location d'un matériel compensant le handicap. Le niveau de remboursement diffère de 80 à 100 % de prise en charge, selon que l'aide figure ou non sur la liste des produits et prestations remboursables (LPPR) par la Sécurité sociale. Le plafond est de 13 200 € par période de 10 ans.
- 3. L'aide à l'aménagement du logement** : finance des travaux permettant de compenser les limitations d'activité dans le logement. Cela peut être à titre définitif ou provisoire avec un taux de prise en charge de 50% à 100 %, plafonné à 10 000 € par période de 10 ans.
- 4. L'aide au transport** : comprend l'aménagement d'un véhicule ou les surcoûts liés aux trajets (réguliers, fréquents ou correspondant à un départ annuel en congés). Pour les frais d'aménagement d'un véhicule de plus de 1500€, la prise en charge est de 75% dans la limite maximale de 10 000€ sur une période de 10 ans.
- 5. L'aide spécifique ou exceptionnelle** : prise en charge des dépenses non prises en compte par un des autres éléments de la PCH. Jusqu'à 75 % des charges spécifiques (dépenses permanentes et prévisibles liées au handicap comme des frais d'entretien d'un fauteuil roulant) ou des charges exceptionnelles (dépenses ponctuelles liées au handicap comme des frais de réparations d'un lit médicalisé) sont remboursées.
- 6. L'aide animalière** : adoption et entretien d'un animal qui doit avoir été éduqué par des éducateurs qualifiés. Le remboursement peut aller de 80 à 100 % des frais plafonnés à 6 000 € par période de 10 ans.

- **Les aides et compensations de la vie professionnelle auprès de l'Agefiph**

Les aides pour compenser son handicap sont évaluées après une analyse de la situation de la personne dans une logique de stricte compensation du handicap. Afin d'analyser au mieux les besoins ainsi que les aides à la compensation du handicap mobilisables auprès de l'AGEFIPH, il est nécessaire de prendre contact avec Cap Emploi. Les conseillers Cap Emploi proposent un accompagnement pour mener les démarches nécessaires. Il est important d'avoir en tête que les cofinancements notamment entre la MDPH et l'Agefiph sont à privilégier pour maximiser ses chances d'obtention des aides de l'Agefiph.

Par la suite, différentes aides peuvent être mobilisées selon les situations :

- **L'aide à l'adaptation des situations de travail** peut être accordée à l'entrepreneur pour la mise en œuvre de tous les moyens (techniques, humains ou organisationnels). Il permet son maintien dans l'emploi par l'adaptation du poste de travail, comme les frais liés à l'aménagement de poste, l'interprétariat, le tutorat, l'auxiliariat professionnel, la transcription braille ou encore des logiciels spécifiques. Le montant maximal est de 12 757 € en 2024.
 - **L'aide humaine** finance l'intervention d'un tiers permettant de réaliser un geste professionnel à la place de la personne.
 - **L'aide technique** permet l'achat d'une aide technique, en compensation du handicap.
- **L'aide aux déplacements** peut être accordée pour prendre en charge les surcoûts en lien avec le handicap pour les déplacements : équipements adaptés à installer sur un véhicule individuel, aménagement de véhicule d'un tiers accompagnant, taxi, transport adapté... Le montant maximal est de 12 000 € par an en 2024.
- **L'aide de la Reconnaissance de la Lourdeur du Handicap** compense financièrement les charges importantes supportées par une entreprise. Cette demande se fait d'ailleurs par la constitution d'un dossier devant présenter l'aménagement optimal déjà mis en place et objectiver le montant des charges encore supportées par l'entreprise. Dès lors que ce montant est suffisamment significatif, on accorde une décision administrative de RLH. A taux majoré, la RLH est accordée pour 3 ans, renouvelable, d'un montant annuel de 12 757€ en 2024. Il existe deux manières d'argumenter une demande de RLH : Soit la RLH vient pérenniser le recours à une aide humaine existante. Soit une importante perte de productivité est prouvée du fait de la situation de handicap avec une perte en chiffre d'affaires correspondante au montant.

Les réseaux d'accompagnement spécialisés des TIH

L'association h'up entrepreneurs est une association Loi 1901 qui a pour but de fédérer, représenter et animer la communauté des TIH. Elle est à l'origine du plaidoyer en faveur de la reconnaissance officielle du statut de TIH dans la Loi Macron de 2016. Cette reconnaissance permet aux TIH de faire bénéficier à leurs clients entreprises ou acteurs publics éligibles à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) de la réduction de leurs contributions financières versées à l'Agefiph (En cas de non atteinte du "seuil des 6% de travailleurs handicapés"). L'association peut

notamment compter sur son réseau de mentors bénévoles pour accompagner tout indépendant ou individu en voie de l'être qui a une situation de handicap et/ou une problématique de santé.

Linklusion (rédactrice principale de cette étude) est une entreprise solidaire d'utilité sociale (statut ESUS) créée en 2016 et qui a pour mission de développer des services pour les TIH et leur écosystème. On lui doit par exemple le plaidoyer ayant mené à l'intégration des TIH au sein des clauses sociales des marchés publics à partir de la version de septembre 2022 du guide sur les aspects sociaux de la commande publique (GASC) du ministère de l'économie et des finances. Linklusion opère fin 2023 16 entreprises d'insertion par le travail indépendant (EITI) partout en France pour accompagner des TIH ne vivant pas pleinement de leur activité d'indépendant. L'EITI est un dispositif en expérimentation du champ de l'Insertion par l'Activité Économique (IAE), régie par l'article L5132-1 du Code du travail ^{xxxix}.

● Pour résumer, cartographie des dispositifs d'accompagnement existants

**Entrepreneurs :
Quels dispositifs activer
quand le handicap ou la maladie survient ? (1/2)**



Acteurs du droit commun



Santé, social et médico social

Acteurs institutionnels

- La Sécurité sociale, la MSA
- L'Urssaf et ses dispositifs (exemple : le dispositif HELP)
- Les unités de soin spécialisées (Comète France, centres médico sociaux psychologiques...)
- Les services de prévention et de santé au travail (SPST)

Il est possible de suspendre ses prélèvements basés sur ses futurs revenus

Comète France

Des unités d'insertion socio professionnelles Comète pour les patients hospitalisés en soins médicaux et de réadaptation

Autres initiatives

- Les mutuelles et assureurs
- Autres initiatives : (Ex : Institut Amarok, service STEP)



Formation

S'adapter, apprendre de nouvelles compétences - métiers ou entrepreneuriales - ou se réorienter

Acteurs de la formation

- Les chambres consulaires : CCI, CMA, chambre d'agriculture
- L'association pour la formation professionnelle des adultes (AFPA)
- Le CNAM, le CNED, les GRETA

Financiers

- Les OPCO (Ex : OPCO EP)
- AGEFICE, FAFCEA, FIFPL, etc ...

Financer les formations des travailleurs non salariés (et parfois de leurs conjoints !)



Entrepreneuriat et stratégie

Prévention

- Assurance homme clé
- Management de transition
- Comptable, notaire

Compenser l'absence prolongée d'une personne indispensable au fonctionnement de l'entreprise

Protéger la transmission et sécuriser la gouvernance de l'entreprise

Réaction / accompagnement

- Structures d'accompagnement des entrepreneurs : Second souffle, 60 000 rebonds

Appui au financement

Faites-vous accompagner !

- Banques traditionnelles
- ADIE, BPI, Réseau entreprendre
- Acteurs institutionnels et territoriaux : (Métropole, région, département...)

Réseaux d'entrepreneurs

- MEDEF, CPME...
- FNAE, UAE...



Glossaire des acronymes

ADIE : Association pour le droit à l'initiative économique

AFPA : Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes

AGEFICE : Association de gestion du financement de la formation des chefs d'entreprise

BPI : Banque publique d'investissement

CCI : Chambre de commerce et d'industrie

CMA : Chambre de métiers et de l'artisanat

CNAM : Caisse nationale de l'Assurance Maladie

CNED : Centre national d'enseignement à distance

CPME : Confédération des petites et moyennes entreprises

FAFCEA : Fonds d'assurance formation des chefs d'entreprise artisanale

FIFPL : Fonds interprofessionnel de formation des professionnels libéraux

GRETA : Groupement d'établissements de l'éducation nationale pour la formation continue et l'insertion professionnelle

MEDEF : Mouvement des entreprises de France

MSAP : Maison de services au public

SPST : Service de prévention et de santé au travail

UAE : Union des auto-entrepreneurs

URSSAF : Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales

Entrepreneurs : Quels dispositifs activer quand le handicap ou la maladie survient ? (2/2)



Acteurs liés au handicap



Soutien à la recherche de solutions

- **Services publics de l'emploi et acteurs institutionnels** pour prescrire certaines aides et prestations et apporter soutien et conseil (France Travail, Cap Emploi, Apec, DEA, Missions Locales...)
- **Professionnels** pour identifier des besoins spécifiques liés au handicap et faciliter l'accès aux droits (Médecin généraliste, services sociaux, Appuis Spécifiques, étude ergonomique...)



La MDPH

- Reconnaissance administrative du handicap (Ex : RQTH)
- Allocation adulte handicapée (AAH)
- La carte mobilité inclusion
- Prestations de compensations du handicap (PCH) : Les aides humaines, techniques ...

Une aide financière forfaitaire pour financer par ex l'aménagement de son véhicule ou une auxiliaire de vie à domicile



L'Agefiph

- L'aide au maintien dans l'emploi
- L'aide au parcours
- L'aide aux déplacements
- L'aide à la formation
- L'aide à l'adaptation des situations de travail (AAST) pour la mise en œuvre de tous les moyens techniques, humains ou organisationnels
- La reconnaissance de lourdeur du handicap (RLH)

Une aide financière jusqu'à 12 757 €* par an renouvelable tous les 3 ans

Co-financements



Glossaire des acronymes

AAH : Allocation adulte handicapé

AAST : Aide à l'adaptation des situations de travail

APEC : Association pour l'emploi des cadres

BGE : Boutiques de gestion

DEA : Dispositif d'Emploi Accompagné

PCH : Prestation de compensation du handicap

RLH : Reconnaissance de lourdeur du handicap

RQTH : Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé



Structures d'accompagnement dédiées aux entrepreneurs handicapés

- Linklusion, h'up entrepreneurs, CAIRE 13
- Structure d'accompagnement en cas de nouvelle activité entrepreneuriale (Ex : BGE pour l'aide à la création de l'Agefiph)

L'association des entrepreneurs en situation de handicap à l'origine du plaidoyer pour le statut de Travailleurs Indépendant Handicapé (TIH) suite à la loi Macron de 2016

Aide forfaitaire d'un montant de 6300 €* à destination des TH mobilisable jusqu'à 6 mois après l'immatriculation



*Le montant des aides financières est valable au 01 janvier 2024, il est amené à évoluer d'année en année

Entrepreneurs : Quels dispositifs activer quand le handicap ou la maladie survient ?

Glossaire des acronymes

Dispositifs généraux de droit commun

- ADIE** : Association pour le droit à l'initiative économique
- AFPA** : Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes
- AGEFICE** : Association de gestion du financement de la formation des chefs d'entreprise
- BPI** : Banque publique d'investissement
- CCI** : Chambre de commerce et d'industrie
- CMA** : Chambre de métiers et de l'artisanat
- CNAM** : Caisse nationale de l'Assurance Maladie
- CNED** : Centre national d'enseignement à distance
- CPME** : Confédération des petites et moyennes entreprises
- FAFCEA** : Fonds d'assurance formation des chefs d'entreprise artisanale
- FIFPL** : Fonds interprofessionnel de formation des professionnels libéraux
- GRETA** : Groupement d'établissements de l'éducation nationale pour la formation continue et l'insertion professionnelle
- MEDEF** : Mouvement des entreprises de France
- MSA** : Mutualité Sociale Agricole
- SPST** : Service de prévention et de santé au travail
- UAE** : Union des auto-entrepreneurs
- URSSAF** : Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales

Dispositifs liés au handicap

- AAH** : Allocation adulte handicapé
- AAST** : Aide à l'adaptation des situations de travail
- APEC** : Association pour l'emploi des cadres
- BGE** : Boutiques de gestion
- DEA** : Dispositif d'Emploi Accompagné
- PCH** : Prestation de compensation du handicap
- RLH** : Reconnaissance de lourdeur du handicap
- RQTH** : Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé



• Le kit de bonnes pratiques de l'entrepreneur

En prévention, voici les bonnes pratiques qu'un entrepreneur peut mettre en place :

- S'informer afin de choisir son statut juridique en toute connaissance de cause (ex : protection sociale des indépendants ou du régime des salariés) ;
- Souscrire à une prévoyance, même basique, afin de bénéficier d'un revenu minimum en cas d'arrêt de l'activité et comparer les modalités de déclenchement ;
- Enregistrer chez un notaire ou prévoir à minima un document officiel pour organiser le changement de représentant légal en cas de besoin ;
- Intégrer le risque de perte de revenu dans le plan de trésorerie pour les imprévus (la santé n'étant qu'un des aléas à prendre en compte) ;
- Travailler avec un partenaire, un confrère ou un sous-traitant stratégique capable de suivre les affaires en cas d'hospitalisation.

En réaction, voici les bonnes pratiques qu'un entrepreneur peut mettre en place :

- Contacter les caisses de retraites et l'URSSAF pour stopper les prélèvements basés sur les revenus à venir ;
- Savoir s'entourer (partenaires, prestataires...) et éventuellement embaucher si la trésorerie et les prévisions le permettent ;
- Vérifier auprès des banques les modalités des assurances liées aux financements (emprunts bancaires) ;
- Avoir une réflexion globale sur les adaptations à mettre en place au niveau de l'organisation de l'entreprise (en lien avec Cap Emploi) ;
- Repenser le modèle économique afin de prendre en compte cette nouvelle situation (horaires de travail, déplacements professionnels, tâches physiques...) ;
- Se familiariser avec le statut de TIH et ses avantages (incitation financière) et son écosystème entrepreneurial. Notamment les structures d'accompagnement qui peuvent appuyer cette période de mutation

- **Les bonnes pratiques des aidants & des associés**

Zoom sur le rôle des aidants


- Demandez le statut de “proche-aidant” auprès de votre Conseil départemental ;
- Préservez-vous sur la durée : Vous pouvez solliciter des dispositifs d’aides dédiés, notamment le “congé de proche aidant” ;
- Etudiez la pertinence de demander, si vous êtes vous-même indépendant, l’aide au répit de la Sécurité Sociale ;
- Contactez une structure d’accompagnement des aidants afin de vous former (ex : association française des aidants) ;
- Etudiez la pertinence de mise en place de la prestation de compensation du handicap (PCH) de la MDPH pour que des prestataires puissent prendre le relais ;
- Pensez aux aides et compensations de la vie professionnelle si vous aidez sur le volet professionnel.

Zoom sur le rôle des associés

- Faites-vous protéger dans le cadre d’un “pacte d’associé” ;
- Prévoyez en amont un document officiel pour organiser le changement de représentant légal en cas de problématique personnelle, incluant l’irruption du handicap (à déposer chez le notaire) ;
- Vous pouvez sous conditions obtenir le statut de “conjoint-associé” qui permet d’obtenir des droits, et notamment des droits à la formation (Auprès de l’Agefice par exemple) ;
- Faites le lien avec l’expert-comptable pour les éléments sociaux et fiscaux de l’entreprise ;
- Prenez en compte la nouvelle situation de handicap, potentiellement invisible, et ses effets (Ex : Fatigabilité, conséquences psychologiques).
- Prévoyez une nouvelle répartition de vos tâches qui prend en compte la situation de handicap, à l’aide d’un tableau de type « RACI » (au besoin, faites-y apparaître les aides humaines qui peuvent intervenir dans le cadre d’une prestation de compensation du handicap)

- **3 cas d'usage d'entrepreneur**

- **Cas d'usage n° 1 : Faire le deuil le temps du parcours de formation ou reconversion**



Jean, 30 ans

- Graphiste
- Micro-entrepreneur
- Mutuelle mais pas de prévoyance (Exclusion du fait de son handicap)
- Titulaire de la RQTH (Depuis 3 ans)

Jean est en situation de handicap depuis l'adolescence, ce qui se traduit par une perte de l'acuité visuelle. Son handicap est dégénératif et ses effets se font de plus en plus sentir sur son quotidien personnel et professionnel.

Seul au sein de sa microentreprise, la détérioration de son état de santé n'entraîne pas d'incapacité de travail actuellement mais les effets de son handicap sur son activité sont croissants (Perte de productivité et donc de chiffre d'affaires, impossibilité de faire certaines tâches). Jean décide d'anticiper et de préparer son avenir professionnel.

Plan d'action co-construit avec le conseiller Cap Emploi :

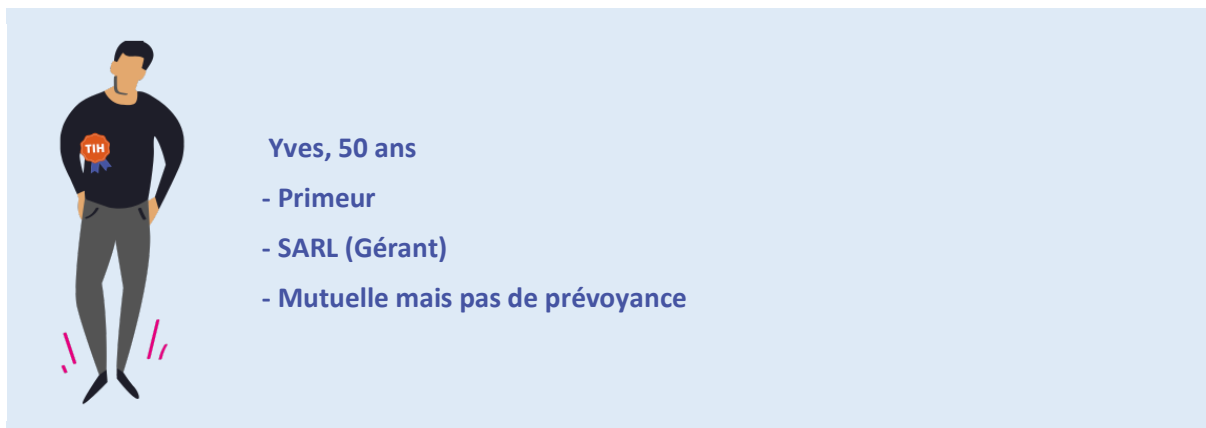
1 Jean s'inscrit en tant que demandeur d'emploi au Cap Emploi. Le service « Maintien dans l'emploi » l'accompagne dans sa démarche de réflexion et lui prescrit une prestation d'appui spécifique (PAS), spécialisée dans la déficience visuelle, afin de comprendre les effets de son handicap et les aménagements possibles.

2 En concertation avec son conseiller, Jean sollicite une aide pour aménager son poste de travail (AAST) de l'Agefiph pour acquérir un logiciel de travail plus accessible.

3 Quelques semaines plus tard, il effectue un bilan de compétences dédié aux TIH, afin de faire le point sur sa carrière et anticiper l'avenir

4 Quelques mois plus tard Jean rentre en formation à temps-partiel à distance en prévision d'une reconversion...

- **Cas d'usage n°2 : Quand la compensation n'est perçue que (trop) tardivement comme un moyen de maintenir l'activité**



Yves est primeur depuis 30 ans au sein d'une TPE gérée familialement avec son épouse Martine qui a le statut de "conjointe associée". Leur entreprise comporte également deux apprentis. Les décisions sont prises en tandem même si la plupart des tâches administratives sont externalisées auprès d'un expert-comptable. Le commerce marche moins bien qu'avant mais l'enjeu du couple est d'atteindre leurs droits à la retraite avant de céder leur commerce.

Yves est victime d'un AVC qui se traduit par une perte de parole hémiparésie et troubles neurologiques. Cette irruption de la problématique de santé est brutale dans son intensité et soudaine dans son apparition, provoquant une incapacité de travail pendant plusieurs mois ... Yves n'avait pas souscrit de prévoyance car il n'en voyait pas l'intérêt puisqu'il n'avait jamais été malade de sa carrière.

Suite à l'AVC de Yves et une fois le premier choc passé se pose immédiatement la question de la poursuite de l'activité. En toute urgence, les deux enfants du couple se relaient bénévolement pour remplacer leur père hospitalisé et Martine ne compte pas ses heures en plus de son rôle d'aidante. Désespérée par la perte immédiate en chiffre d'affaires, elle fait rapidement des recherches en ligne sur les moyens d'être aidés. Elle trouve peu d'informations sur les avantages concrets des dispositifs de la MDPH par exemple. Et Yves fait un blocage psychologique quant à sa situation de santé nouvelle : il a du mal à se considérer comme « handicapé ». Martine décide de « serrer les dents » le temps que la situation revienne à la normale d'ici quelques mois ...

Un an plus tard, Yves a repris le travail malgré des **limitations dues à son AVC**. Par exemple, son expression orale est moins fluide qu'avant. Il souffre également d'une forte fatigabilité et de séquelles psychologiques. Il entend un jour parler du dispositif "Mon soutien psy" de la Sécurité Sociale. Lors de ses séances avec un psychologue, il prend conscience que sa vie personnelle et professionnelle seront autant affectées l'une que l'autre, qu'il va avoir besoin d'aide. D'autant plus que la situation financière du magasin est alors critique et que le couple ne dispose plus d'aucune réserve financière. **La famille se lance dans des démarches administratives simultanées :**

Démarches initiées :



Yves entend parler via un ami d'un possible départ facilité à la retraite en cas de **RQTH**. Il dépose le dossier mais réalise après coup qu'il est non éligible au départ anticipé des travailleurs reconnus

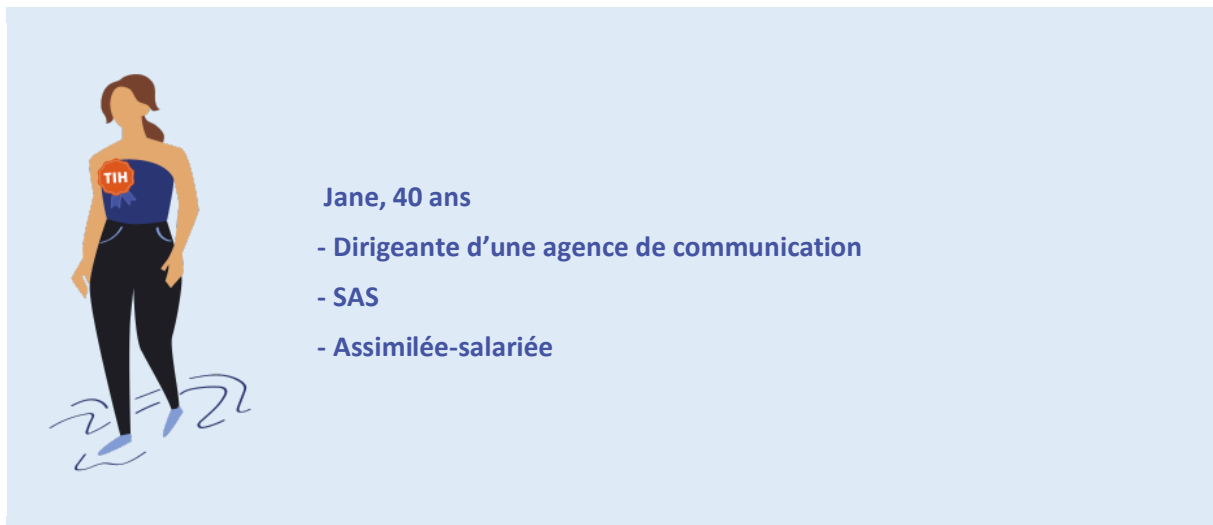
handicapés. Il contacte alors la CARSAT pour examen de sa situation et validation supplémentaire de trimestres.

2 Après avoir pris contact avec la **MDPH**, Yves sollicite une **PCH volet aide humaine** pour soulager Martine et ses enfants. Le but est de le soutenir dans son autonomie sur le volet personnel.

3 Après avoir pris contact avec l'**Agefiph**, Yves sollicite une **aide humaine (AAS)** de l'Agefiph pour l'aider dans des tâches qu'il ne peut plus faire au magasin comme l'encaissement des clients. Il entend également parler du dossier de "**reconnaissance de lourdeur du handicap**" (**RLH**) qui est une aide financière de l'Agefiph pour pérenniser dans le temps le montant forfaitaire lié à l'aide humaine.

Yves a enclenché les aides du champ du handicap tardivement et ne s'est pas fait accompagner pour la constitution des dossiers. Il doit se rendre à l'évidence qu'il n'a pas d'autre choix que de céder le commerce familial. D'autant plus que les banques ne le soutiennent plus du fait de sa situation de santé. **Malheureusement il reste encore des droits à la retraite à acquérir pour le couple qui va devoir trouver une solution de repli pour leur seconde carrière ...**

- **Cas d'usage n°3 : Adapter l'organisation de son entreprise et acquérir une nouvelle posture entrepreneuriale**



Jane, 40 ans, dirige une entreprise de 10 salariés. Son agence de communication digitale est en croissance depuis plusieurs années. Ses relations avec ses deux associés sont bonnes. Elle a opté sur conseil d'un ami entrepreneur pour le statut de présidente de SAS pour avoir une meilleure protection sociale et être au plus proche du régime général (sans les droits au chômage), en tant que "assimilée-salarié".

Lors du diagnostic de son cancer (du sein) Jane n'a pas eu d'interruption de travail. Mais plus le temps passe, plus Jane doit faire face à des rendez-vous médicaux au cours de ses journées de travail déjà bien remplies. Et Jane qui rentre en phase de chimiothérapie va avoir plusieurs arrêts consécutifs de plusieurs semaines. Elle vient d'ailleurs d'obtenir une Affection Longue Durée (ALD exonérante) de la Sécurité Sociale pour l'aider dans la prise en charge de sa pathologie longue durée. Elle avait déjà souscrit à une mutuelle et à une prévoyance avant son cancer.

L'émergence de cette forte problématique de santé a été dévastatrice d'un point de vue psychologique. Et les conséquences sur le plan professionnel apparaissent progressivement comme

une productivité en baisse. Jane décide alors de se tourner vers l'association h'up entrepreneurs pour être coachée et poursuivre sereinement son aventure entrepreneuriale.

Les enjeux de Jane :

1

Maintenir le lien avec ses associés :

- a) Un associé a eu l'idée de suspendre temporairement les prélèvements basés sur les revenus à venir (Caisses de retraite, Urssaf).
- b) Déjà bien protégée par son pacte d'associés, Jane décide de désamorcer toute source d'incompréhension. Elle est transparente sur les conséquences de sa problématique de santé sur son Management.

2

Réorganiser ses tâches et réduire son stress :

- c) Jane apprend petit à petit à déléguer davantage de tâches et de missions (Ce qui ne va pas de soi en tant qu'entrepreneur).
- d) Elle anticipe et met en place une "assurance homme clé" à déclencher en cas de nouveau choc pour que son entreprise continue de fonctionner

3

Adopter une nouvelle posture entrepreneuriale :

- e) Jane demande et obtient la RQTH afin d'être reconnue Travailleur Indépendant Handicapé (TIH). Elle peut faire bénéficier à ses clients entreprises de la réduction de leur contribution financière versée à l'Agefiph.
- f) Plus généralement, intégrer la communauté de h'up entrepreneurs lui permet de rencontrer d'autres entrepreneurs dans la même situation qu'elle et de briser le double isolement lié à l'entrepreneuriat et au handicap.
- g) Elle est accompagnée par un coach expérimenté de h'up entrepreneurs pour acquérir une nouvelle posture entrepreneuriale et inclure, si elle le souhaite, sa situation de santé nouvelle dans son pitch.

Partie IV. Analyses de nouvelles données quantitatives et qualitatives

C. Données quantitatives récoltées via l'administration d'un questionnaire élaboré par Linklusion

● Méthodologie de la construction du questionnaire

Comme évoqué précédemment dans cette étude, il existe très peu de données chiffrées sur les chefs d'entreprise faisant face à l'irruption du handicap. Partant de ce constat, un questionnaire a été adressé aux chefs d'entreprise concernés afin de récolter des données quantitatives et donc de mieux comprendre leurs parcours, leurs difficultés et leurs besoins.

● La taille de l'échantillon :

Parmi les 128 personnes ayant répondu à notre questionnaire, 40 correspondent à notre cœur de cible (31%), c'est-à-dire qu'ils ont rencontré une situation de handicap pendant leur parcours entrepreneurial. Parmi eux, 30 font partie de la population de l'étude (statut de TIH). Le faible nombre de répondants dans notre cœur de cible peut s'expliquer par deux principaux biais.

- La population a priori restreinte de notre étude (une sous-catégorie des 80 000 TIH)
- Le fait que les principales communautés touchées par le questionnaire appartiennent aux communautés de Linklusion et de l'association h'up entrepreneurs. Même s'il s'agit des principaux réseaux spécialisés de la communauté de TIH en France, leur taille réduite (1000 TIH au 16 mars 2024 référencés sur la plateforme Linklusion.fr) est à mettre en rapport avec les 80 000 TIH de France. Comme le statut de TIH est largement méconnu, il existe de nombreux TIH qui s'ignorent.

Par conséquent, des biais dans les caractéristiques socio-économiques des quarante répondants sont à noter du fait du profil des communautés de TIH de Linklusion et de l'association h'up entrepreneurs.

Si l'on observe une quasi-parité hommes / femmes (45% vs 55%), la population est majoritairement constituée de diplômés du supérieur (2/3 des répondants) qui résident dans des zones urbaines. En outre, la quasi-totalité des répondants opère dans la prestation de service (38 sur 40).

A cet égard, le questionnaire est surtout utile pour dresser de premières hypothèses sur les conséquences de l'apparition du handicap dans les sphères personnelles et professionnelles des entrepreneurs.

- **La structuration du questionnaire :**

Le questionnaire détaillé est présent en annexe de cette étude. La liste ci-dessous énumère les principales questions administrées :

- Le profil sociodémographique des répondants avec les données suivantes : genre, âge, niveau de qualification, localisation.
- La qualification de l'irruption ou de la survenance de la situation de handicap ou de la maladie afin de pouvoir extraire les données du champ de notre étude.
- L'activité du chef d'entreprise au moment de l'apparition du handicap ou de la maladie avec la collecte des données suivantes : forme juridique de la société, la date de création de la société, le secteur d'activité, et le rôle ou métier du chef d'entreprise.
- La situation entrepreneuriale avec la collecte des données suivantes: l'année d'apparition de la maladie ou de la situation de handicap, la conséquence de cette situation sur le chiffre d'affaires, la conséquence sur le rythme de travail, les services d'assurances souscrits, les démarches administratives effectuées, les dispositifs d'accompagnement activés, les conséquences opérationnelles du handicap ou de la maladie sur la vie personnelle et professionnelle du chef d'entreprise et les programmes de formation activés.

- **Plan d'action de diffusion du questionnaire**

Les actions de relais du questionnaire finalisé ont eu lieu sur 4 mois, entre mi-octobre 2023 et mi-février 2024. Les deux canaux pour toucher les répondants ont été le recours au réseau social professionnel LinkedIn et l'envoi à des bases de contacts qualifiés par mail.

- En premier lieu, le compte LinkedIn officiel de Linklusion a fréquemment relayé le questionnaire via des publications dédiées. Ces mêmes posts ont été occasionnellement relayés par des membres de Linklusion (Dont notre directeur général, Olivier Arnaud-Blanchard), d'Ethik Connection (Dont Didier Roche) et d'autres acteurs de l'écosystème (L'association h'up entrepreneurs, le réseau BGE, des travailleurs indépendants handicapés eux-mêmes...). Enfin l'équipe communication de Linklusion a identifié des groupes LinkedIn pertinents comme le groupe "Handicap, emploi & inclusion" avant de diffuser le questionnaire à sa communauté. En second lieu, trois actions de mailing à des bases qualifiées ont eu lieu via Linklusion mais également l'association h'up entrepreneurs :
 - Première phase d'envoi du questionnaire le 19/10/2023 à 1386 destinataires de la population cible de la communauté de Linklusion ;
 - Seconde phase d'envoi du questionnaire le 29/01/2024 à 1037 destinataires de la population cible de la communauté de Linklusion (Majoritairement parmi les 1386 destinataires du premier envoi).

- Envoi du questionnaire le 11/12/2023 à 1616 destinataires de la population cible via h'up ;
- Il est à noter que les bases de TIH de H'up entrepreneurs et Linklusion peuvent se recouper car des membres de notre population cible appartiennent aux deux réseaux. Par conséquent, le rayon de diffusion de notre questionnaire ne peut s'obtenir en additionnant simplement les bases des deux structures, sans que nous puissions le déterminer précisément.

● Analyse des données récoltées via le questionnaire

Dans l'ensemble, les réponses décrivent :

- Une situation généralement « peu protectrice » avant l'apparition du handicap
- De « lourdes conséquences » sur les plans personnels, entrepreneuriaux et professionnels
- Des démarches entreprises avec ou sans accompagnement et une réelle appétence pour la formation

Une situation potentiellement « peu protectrice » avant l'apparition du handicap

Parmi les 40 répondants, plus des trois quarts opéraient seuls et sans employés (32 répondants) et la moitié avait choisi le statut juridique de la micro-entreprise (20 répondants). Par ailleurs, plus de la moitié (21 répondants) ne générait pas ou peu de chiffre d'affaires (<10 000 euros). Et près de la moitié des activités avaient été créées depuis moins de 3 ans (18 répondants).

Concernant l'aspect protection (assurances, mutuelles et prévoyances), presque un tiers ne disposaient d'aucune protection (12 répondants). Parmi les protections souscrites on trouve :

- Majoritairement la mutuelle (20 souscriptions) et la prévoyance (13 souscriptions). A noter que l'enquête ne demandait pas aux travailleurs indépendants s'ils étaient déjà couverts par la mutuelle de leur conjoint ou d'un proche.
- Les autres assurances sont plus rares : assurance homme-clé d'un assureur privé (2 souscriptions) et l'assurance volontaire individuelle Accident du travail - Maladie professionnelle de la Sécurité Sociale (2 répondants). Enfin 1 répondant était assimilé salarié en tant qu'ayant droit de son conjoint.

De «lourdes conséquences» sur les plans personnels, entrepreneuriaux et professionnels

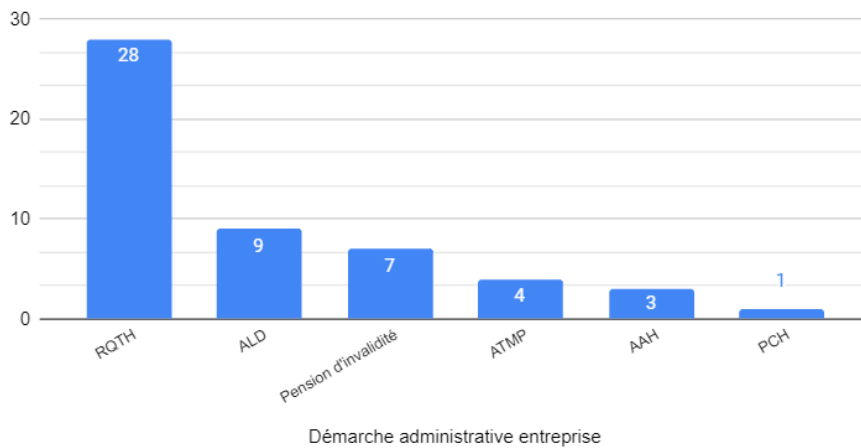
- Pour près d'un tiers d'entre eux leur rémunération est restée la même ou a baissé à un niveau non problématique (12 répondants) alors que pour plus des deux tiers, leur rémunération a baissé à un niveau problématique (28 répondants) ;
- La moitié a souffert de conséquences sur le volet psychologique (Dépression, isolement, phobies...) (20 répondants) ;
- La moitié environ a bénéficié d'un arrêt maladie (19 répondants) et plus de la moitié de ces arrêts étaient de longue durée (11 répondants). Si quelques-uns ont repris en temps partiel thérapeutique (4 répondants), certains expliquent qu'ils ont gardé le même rythme pour générer du revenu : "Pas d'arrêt maladie, j'ai continué", "[j'ai choisi le] travail à temps complet malgré la maladie pour générer un revenu".

- La proportion de personnes ayant connu une faillite est la même que la proportion de personnes ayant connu une séparation (9 / 40)
- Des difficultés sont apparues sur les aspects personnel, professionnel et entrepreneurial pour ces entrepreneurs :
 1. Aspect personnel :
 - Seuls un quart des répondants n'ont noté aucune conséquence notable (10 répondants)
 - Plus de 1 sur 6 a de fortes problématiques financières (7 répondants) ;
 - Presque un quart de divorces / séparations (9 répondants).
 2. Aspect professionnel
 - 1 seul répondant n'a pas eu de conséquence sur le plan professionnel
 - Presque la moitié d'arrêt de l'activité (18 répondants) ;
 - Presque les deux tiers ont perdu de la productivité (25 répondants)
 3. Aspect entrepreneurial
 - Presque 1 sur 6 n'ont pas eu de conséquences sur leur entreprise (6 répondants).
 - Plus de 1 sur 6 a perdu 5% de chiffre d'affaires (18 répondants) ;
 - Plus d'un cinquième de fermetures, cession ou faillites (9 répondants).

Des démarches entreprises avec ou sans accompagnement et une réelle appétence pour la formation :

Parmi les 40 répondants, un quart n'ont pas entrepris de démarche administrative liée à cette situation nouvelle (10 répondants) alors que les trois-quarts ont entrepris une démarche administrative principalement vis-à-vis de la MDPH et/ou de la Sécurité Sociale (30 répondants). La RQTH étant de loin la démarche administrative de reconnaissance la plus sollicitée avec plus des deux tiers des répondants qui l'ont sollicitée (28 répondants). Il est à noter que $\frac{2}{3}$ des répondants se sont fait accompagner, notamment par le service public de l'emploi et les acteurs institutionnels du handicap (27 répondants). À l'inverse $\frac{1}{3}$ des répondants n'ont pas été accompagnés (13 répondants). Nous pouvons émettre l'hypothèse qu'il existe un biais concernant le taux d'accès au droit relevé par le questionnaire ainsi que le pourcentage de répondants qui se sont fait accompagner. En effet les répondants au questionnaire appartiennent à l'écosystème de deux structures d'accompagnement des TIH (Linklusion et l'association h'up entrepreneurs).

Démarches administratives entreprises suite à l'émergence du handicap



Concernant la formation, près de la moitié des répondants n'ont suivi ni programme de formation ni coaching professionnel (19 répondants) mais ils sont presque aussi nombreux à avoir suivi une formation (16 répondants). Parmi ces formations, huit concernaient l'apprentissage d'un nouveau métier en vue d'une potentielle reconversion (un cinquième de tous les répondants), sept l'apprentissage de nouvelles compétences et trois portaient sur la gestion d'entreprise.

D. Données qualitatives récoltées via la conduite d'entretiens individuels

● **Méthodologie du ciblage des organisations contactées (Persona, catégories)**

Les organisations ciblées appartiennent à deux grandes catégories : les entrepreneurs qui ont fait face à l'irruption du handicap d'une part ; et les acteurs de l'écosystème qui gravitent autour des premiers d'autre part. Nous avons subdivisé les entrepreneurs en trois sous-catégories : La première concerne les dirigeants des entreprises de plus de 100 ETP (équivalent-temps-plein). La seconde regroupe les chefs d'entreprise de PME comprenant entre 10 ETP et 100 ETP. La troisième est celle des TPE (Moins de 10 ETP) et des micro-entrepreneurs. Nous avons porté nos efforts sur la dernière catégorie, avec une attention particulière portée aux micro-entrepreneurs qui représentent l'essentiel des créations d'activité indépendante ces dernières années.

Nous avons identifié quatre sous-catégories d'acteurs de l'écosystème : les associations et particuliers, les acteurs de la formation, les acteurs institutionnels et les acteurs du secteur de l'assurance et des mutuelles. A date, les entretiens ont surtout concerné les associations et particuliers et les acteurs institutionnels.

● **Méthodologie de la constitution des trames d'entretien**

Les trames d'entretien sont en annexe 2 de cette étude. Il en existe une pour les entretiens avec des entrepreneurs et une pour les acteurs de l'écosystème. Les entretiens étaient de nature semi-directive comme il est coutume de procéder dans le champ de la recherche appliquée en sciences humaines et sociales.

● **Restitution synthétique des entretiens menés**

Les entretiens semi-directifs qualitatifs permettent de dresser un premier constat des grands enjeux liés aux entrepreneurs qui font face à l'irruption de la situation de handicap ou de la problématique de santé.

Le enjeux (détaillés ci-après) sont :

- La difficulté à identifier précisément la population cible : profil type, données quantitatives
- Sensibilisation et anticipation de l'irruption du handicap, notamment sur les volets assurantiels et de prévoyance
- La formation des professionnels de l'écosystème : prévention et réaction / accompagnement
- L'accompagnement sur les volets entrepreneuriaux et médico sociaux / psychologiques
- L'activation de dispositifs d'accompagnement dès la création de l'entreprise

Enjeu 1 : La difficulté à identifier précisément la population cible : profil type, données quantitatives

Malgré les différents entretiens, force est de confirmer qu'il existe peu de données structurées sur cette population. Les données disponibles les plus tangibles demeurent les quelques données historiques dont nous disposons (Étude ENATIH de 2020, données d'acteurs institutionnels).

« On ne fait pas de statistiques différenciées dans le champ du handicap, contrairement à d'autres sujets comme l'égalité hommes / femmes. [...] Le ressenti terrain c'est que concernant l'adaptation des postes de travail, s'il y a un entrepreneur ou un indépendant équipé, je dis bravo ! [...] Soit les entrepreneurs qui deviennent handicapés sont des NEET [NDLR : personnes ni en emploi ni en formation] du handicap soit ils sont peu représentatifs de la population. »

Julien Allart, Administrateur MEDEF 93-94, dirigeant et professionnel du handicap (Compte-rendu de l'entretien en annexes complémentaire de l'étude)

Les responsables du programme TIH Booster de Linklusion estiment que seuls 5% à 10% des bénéficiaires du programme étaient indépendants avant d'être en situation de handicap. Pour autant, environ 80% des handicaps apparaissent au cours de la vie. Par conséquent la population de notre étude est difficile à estimer avec précision, et ce d'autant plus que la population de TIH issue de notre programme d'accompagnement est très différente de celle accompagnée par les Unités Comète.

Quoi qu'il en soit, la population de notre étude mérite que nous approfondissions nos travaux à son égard, car elle vit de véritables drames humains et financiers, avec souvent de lourdes conséquences sur leurs proches, employés et associés... et d'après l'étude ENATIH ^xportée en partenariat par La Fondation Malakoff Humanis Handicap, le cabinet d'études Emicité et l'association h'up entrepreneurs, les TIH qui arrêtent leur activité sortent des radars, ce qui rend leur accompagnement encore plus complexe...

« Tout peut s'arrêter en cas d'accident de travail dans le domaine agricole car le corps est l'outil de production et il y a plus de risques d'accidents de travail liés à la manipulation de machines et des risques chimiques liés aux gaz carboniques. D'ailleurs 1 à 2 vignerons décèdent chaque année pour cause professionnelle »

Thibaud Vermillard, TIH et vigneron (Compte-rendu de l'entretien en annexes complémentaires de l'étude)

Nous pouvons tenter de lister certains critères pour tenter de chiffrer les effets de l'irruption du handicap sur un parcours individuel :

- Intensité (Brutalité des effets de l'irruption du handicap, avec de potentiels effets psychologiques) ;
- Temporalité (Irruption soudaine versus dégénérescence lente et progressive, durée de l'incapacité du dirigeant) ;
- Taille de l'entreprise (Plus l'entreprise est grande moins l'effet de l'incapacité temporaire du dirigeant est grave, c'est « l'effet grossissement »^{xli} théorisé par Olivier Torrès)
- La typologie de handicap (A noter que la taille de notre échantillon d'entretiens ne nous permet pas de conclure sur ce point.)

Enfin tous les entrepreneurs n'ont pas relevé de situation compliquée du fait de leur situation de handicap nouvelle voire ont noté des améliorations tangibles d'un point de vue professionnel et humain. Il n'y a donc pas de profil type et chaque parcours est unique :

« Le fait d'être en situation de handicap change la relation à l'autre et conduit à plus d'écoute de la part des valides [...] Surmonter le handicap est avant tout une aventure personnelle, facilitée par le soutien de son premier cercle »

Laurent Lapierre, TIH et fondateur d'Aurizeo (Compte-rendu de l'entretien en annexes complémentaires de l'étude)

Enjeu 2 : Sensibilisation et anticipation de l'irruption du handicap, notamment sur les volets assurantiels et de prévoyance :

Pourquoi sensibiliser les entrepreneurs et les professionnels de l'écosystème vis-à-vis de l'irruption du handicap ? Tout d'abord car en tant que travailleurs non-salariés, et malgré leur affiliation récente au régime général, une partie de leur protection sociale dépendra de leur souscription préalable à des contrats de prévoyance santé (Pour débloquer des indemnités journalières en cas d'arrêt de travail par exemple). Par ailleurs, en cas d'incapacité temporaire du dirigeant, ce sont des assurances qui permettent la poursuite de l'activité de l'entreprise ; comme l'assurance homme clé qui permet de compenser avec une ressource de haut niveau l'absence prolongée d'un dirigeant. La protection sociale des indépendants est un sujet à avoir en tête au moment de l'immatriculation quant au choix des statuts juridiques de l'entreprise. Car par exemple le régime de dirigeant de SAS permet d'avoir un régime de protection sociale assimilé à celui d'un salarié (hormis les indemnités chômage) mais au prix de cotisations sociales plus élevées.

« A partir de 6M€ de CA, j'ai pris une assurance homme clé, ce a été utile, malgré la franchise de 2 ou 3 mois. Cette assurance a permis de mobiliser un manager de transition pendant 6 mois grâce aux quelques milliers d'euros mensuels fournis par l'activation de l'assurance homme-clé. »

Vincent Ferry, ancien PDG de Clair de Lorraine (Compte-rendu de l'entretien en annexes complémentaires de l'étude)

Les différents besoins soulevés par les entrepreneurs en prévention concernent :

- Un kit de bonnes pratiques dont les porteurs de projet pourraient prendre connaissance au moment de leur immatriculation ;
- Un kit de personnes clés à contacter en cas de handicap :
 1. Un courtier spécialisé en assurance et prévoyance / retraite pour les TIH ;
 2. Des réseaux d'accompagnement dédiés ;
 3. Une aide pour l'accès aux droits (Professionnels du droit, experts comptables...) ;
 4. Une aide pour la constitution administrative du dossier MDPH.
- Organiser à minima un plan de couverture des autres associés (Par exemple quand les périmètres sont délimités au sein d'un commerce familial

Enjeu 3 : La formation des professionnels de l'écosystème : prévention et réaction / accompagnement

Certains entrepreneurs de notre étude ont fait face à un manque d'expertise dans l'accompagnement des TIH. Il serait judicieux d'outiller les structures généralistes de l'accompagnement à la création avec des méthodologies adaptées et simples, comme des bilans de compétences prenant en compte la situation de santé et de handicap. En second lieu il est à souligner un besoin de formation des professionnels du champ sanitaire et médico-social. A ce titre un bloc de compétences lié à l'insertion professionnelle des TIH en formation initiale pourrait être imaginé mais également des mises à jour en formation continue (Via des modules thématiques des formations du CNAM par exemple).

Concernant la connaissance des dispositifs institutionnels, les dispositifs liés à la santé sont en général plus connus que ceux spécifiques au handicap (Par exemple l'Affection longue durée de la Sécurité Sociale est revenue plusieurs fois lors de nos entretiens). En effet les actions de compensation de l'Agefiph concernant les aménagements des situations de travail (AAST) semblent parfois peu connues, notamment en post-crédation. Il en est de même pour les critères d'éligibilité aux programmes d'accompagnement.

Plusieurs entrepreneurs soulignent également le rôle de relais des chambres consulaires, notamment au sein des TPE. La prévention pourrait ainsi s'effectuer via les corps de métiers et les branches professionnelles afin d'investir rapidement en matériel adapté et embaucher en seconde partie de carrière. De manière générale certains entrepreneurs qui ont fait face à l'irruption du handicap témoignent de leur parcours et sensibilisent leurs confrères, souvent plus jeunes, aux risques

inhérents à leur activité. L'étape supplémentaire est d'encourager la « pairaidance » entre TIH pour qu'ils identifient ensemble des pistes de compensation.

« Interroger ses pairs pour mieux prévenir les risques. »

Pascal Pineau, TIH et boulanger (Compte-rendu de l'entretien en annexes complémentaires de l'étude)

Enjeu 4 : L'accompagnement sur les volets entrepreneuriaux et médico sociaux / psychologiques :

La difficulté dans l'accompagnement du public cible est que l'accompagnement doit à la fois prendre en compte les volets entrepreneuriaux et les volets médicaux sociaux et psychologiques. Ce dernier volet est primordial car les entrepreneurs ont constaté une baisse de confiance en eux et un besoin d'accompagnement sur le volet psychologique, notamment via du coaching. Ce dernier peut jouer un rôle déterminant dans le processus d'acceptation de la situation nouvelle de handicap car certains entrepreneurs mentionnent un phénomène de « déni du handicap », dont on sait qu'il constitue un frein au développement professionnel (et personnel). On pourrait également imaginer un recours facilité à un psychologue.

« La difficulté d'un point de vue psychologique du dossier MDPH est de marquer noir sur blanc ce qu'on ne peut plus faire ... le dossier MDPH est un projet de vie »

Madame Y, TIH du secteur de la petite enfance (Compte-rendu de l'entretien en annexes complémentaires de l'étude)

Se pose également la question de la temporalité des phases d'accompagnement : A court-terme l'enjeu est de maintenir l'activité de l'entreprise même en cas d'incapacité de travail temporaire du dirigeant. Lorsque c'est possible, l'intervention d'un manager de transition peut se révéler très utile. Puis les entrepreneurs mentionnent qu'ils ont besoin d'un accompagnement stratégique et rapide pour préparer le moyen terme. Enfin se pose la question, une fois la crise passée et la situation stabilisée, de l'accès aux financements, notamment pour les assurances de prêts bancaires. Quoi qu'il en soit, le fait de se maintenir en activité en tant qu'entrepreneur contribue à limiter les effets psychologiques de l'irruption du handicap.

Enfin, la compensation du handicap via l'Agefiph peut constituer une partie des solutions pour le maintien en emploi, mais la constitution des dossiers est jugée énergivore et chronophage. Par ailleurs, l'offre en aide humaine est jugée insuffisante, que cela résulte d'un manque de compréhension du dispositif, ou des moyens mis à disposition par l'Agefiph. Pour autant, la faible taille de l'échantillon considéré (40 TIH) couplé à la mauvaise connaissance du dispositif ne permet pas de conclure que les dispositifs de compensation du handicap ne sont pas adaptés aux TIH.

“Le premier enjeu concerne le montage en nombre suffisants de dossiers type Reconnaissance de Lourdeur du Handicap (RLH) car il est impossible pour [une unité Comète] de dédier 50h à chaque dossier RLH avec seulement 3 ETP dans l'équipe et entre 120 et 135 patients accompagnés dans l'unité par an. Le second enjeu concerne l'accès à une aide humaine pour un besoin quotidien très ciblé comme par exemple un patient tétraplégique pour qui le poste de travail a été totalement adapté mais qui a besoin d'une aide humaine tous les matins pour enlever son manteau sur son lieu de travail.”

Dr Anne-Claire D'Apolito, chef de service et coordinatrice Unité Comète Garches de l'hôpital Raymond Poincaré jusqu'en 2023 (Compte-rendu de l'entretien en annexes complémentaires de l'étude)

Enjeu 5 : L'activation de dispositifs d'accompagnement dès la création de l'entreprise

Outre la méconnaissance des dispositifs d'accompagnement, les entrepreneurs avouent qu'ils manquent de temps, voire ne priorisent pas les sujets liés à leur santé et aux risques qu'ils encourent. Or l'accompagnement dès la création de son activité, notamment sur le volet santé du dirigeant, constitue un facteur de succès ou d'échec de l'aventure entrepreneuriale

Par ailleurs, les méconnaissances associées au statut de TIH et aux droits associés à la RQTH et au handicap en général -par exemple les aides pour la compensation - peuvent freiner l'accès au droit de ces entrepreneurs, surtout quand on est dans l'urgence. Par conséquent, être d'ores et déjà accompagné permet de gagner du temps quand survient la situation de handicap et les conséquences sur le volet entrepreneurial. Comme ces démarches prennent du temps et nécessitent de la prise de hauteur, être épaulé par un regard extérieur peut constituer une solution pour la pérennisation voire le sauvetage de son activité. D'autant plus que le questionnement sur le futur de l'activité entrepreneuriale à la suite de l'irruption du handicap est crucial. Une autre issue peut être l'abandon de l'aventure entrepreneuriale et le retour au salariat, notamment en cas d'activité rendue non viable économiquement par les effets du handicap. Cette démarche de deuil se passe généralement mieux lorsque l'entrepreneur est accompagné.

« Les dispositifs suivants existent pour accompagner les entrepreneurs : le portail du rebond, 60 000 rebonds, second souffle, l'observatoire AMAROK. Le portail du rebond met à disposition un numéro vert à destination des entrepreneurs mais celui-ci est peu connu. »

Entretien Olivier Torres, enseignant chercheur à l'Université de Montpellier et fondateur de l'institut Amarok (Compte-rendu de l'entretien en annexes complémentaires de l'étude)

Partie V. Conclusion : les grands résultats de notre étude

E. Les forces et les faiblesses des dispositifs existants

Les analyses et les entretiens avec les entrepreneurs et les acteurs de l'écosystème ont révélé plusieurs forces des dispositifs existants, qu'il convient de différencier entre :

- Les dispositifs de prévention / sensibilisation
- et les dispositifs en (ré)action / accompagnement à l'irruption du handicap et/ou de la forte problématique de santé.

Tout d'abord il est à noter leur nombre et leur exhaustivité que cela soit au stade de maturité du projet entrepreneurial ou de la problématique (Dispositifs de droits commun, dispositifs liés au handicap). Par ailleurs de nombreuses améliorations ont été apportées aux dispositifs institutionnels : Les démarches administratives liées au handicap sont simplifiées par rapport au passé (A titre d'exemple, le calcul du taux d'incapacité se fait automatiquement en même temps que la demande RQTH) et les remboursements des frais engagés sont assez rapides dès lors que l'aide est octroyée

« Enfin même si je n'ai "plus la foi de faire de l'administratif", je constate que les démarches administratives s'améliorent et sont simplifiées aujourd'hui par rapport à la fin des années 1990. »

*Extrait du compte-rendu de l'entretien avec Pierre Daniel, TIH et psychologue clinicien
(Compte-rendu de l'entretien en annexes complémentaires de l'étude)*

Par ailleurs, les personnels de l'Agefiph et de Cap Emploi sont jugés « à l'écoute, disponibles et réactifs »^{xlii}. Ils ont également une meilleure connaissance du statut de Travailleurs Indépendant Handicapé (TIH) et de ses avantages. Enfin, de nombreuses ressources en ligne existent d'ores et déjà, adaptées à des publics hétérogènes (A titre d'exemple, la DRIETS Ile de France publie des capsules vidéo destinés au public jeune, et l'Agefiph publie des fiches cas pratiques sur les différentes typologies de handicap).

Des initiatives existent parmi les acteurs de l'accompagnement non spécialisés dans le champ du handicap :

- BGE : "Nous travaillons actuellement avec la Ligue du Cancer à la prise en charge de travailleurs non-salariés (TNS) atteints de cancer, avec des impacts durables sur la santé."
- UAE : "L'irruption du handicap a été un enjeu durant le Covid pour l'UAE car des adhérents se sont retrouvés du jour au lendemain à devoir changer d'activité à cause d'une invalidité [...] Nous sensibilisons nos adhérents au dispositif de l'affection de longue durée (ALD)."

- FNAE : “Dans le cadre de la FNAE Academy, d’autres axes de formations sont en développement comme un module sur l’adaptation à sa nouvelle situation de handicap”

Deux éléments saillants sont néanmoins remontés vis-à-vis des dispositifs sur le volet prévention spécifiquement :

1. Les entrepreneurs qui ont fait face à l’irruption du handicap soulignent l’enjeu de la prévention auprès des entrepreneurs valides, qu’il faudrait renforcer.

Concernant les dispositifs de prévention du dirigeant, deux visions s’opposent. La première serait de généraliser, systématiser et rendre obligatoire la médecine du travail pour les indépendants, comme le suggère Madame Chantal Morvan, Présidente de l’association CAIRE 13. La seconde tend à rendre facultatif le recours des indépendants aux services de santé au travail, sur la base du volontariat. Les dernières initiatives publiques et privées liées à la santé du dirigeant vont dans ce sens. Car, comme le souligne Martial Brun, directeur général de l’association Presanse, lors de la seconde édition des Assises du Rebond^{xliii}, en novembre 2023, les entrepreneurs doivent concilier le risque inhérent à l’entrepreneuriat et la prévention. Lors de ces mêmes assises, la quatrième et dernière table ronde, animée par Monsieur Olivier Torres autour du thème de la “santé du dirigeant”, a permis de formuler deux pistes d’action :

- La première est de former via un MOOC en ligne les futurs médecins du travail aux spécificités des indépendants ;
- La seconde est d’organiser des états généraux de la santé des entrepreneurs pour faire un état des lieux des initiatives diverses et variées en cours.

A notre sens, une étape supplémentaire serait de former les acteurs de l’écosystème, notamment les services de santé au travail interentreprises (SSTI) aux spécificités des entrepreneurs nouvellement travailleurs indépendants handicapés (TIH).

2. Les entrepreneurs insistent sur l’importance de la sensibilisation aux enjeux assurantiels et de prévoyance et souhaitent que les contrats d’assurance et de prévoyance soient plus inclusifs.

A titre d’exemple, un entrepreneur avec une problématique de santé et/ou un handicap aura du mal à financer la croissance de son activité car l’assurance de prêt professionnel risque de ne pas couvrir le prêt qui sera par conséquent non octroyé. Un axe d’amélioration serait à minima la refonte des critères d’exclusion des contrats de prévoyance et d’assurances professionnelles. Une étape supplémentaire serait des contrats de prévoyance et assurantiels dédiés aux TIH via une action de plaidoyer.

« Quand le dossier médical se remplit il devient difficile de s’assurer et par conséquent d’emprunter pour financer son développement, l’acquisition de matériel ou de locaux. »

Laurent Froissart, fondateur de Bikom, TIH et administrateur de l'association h'up entrepreneurs

Concernant les dispositifs manquants identifiés à date sur le volet (ré)action / accompagnement, il n'y a pas d'élément critique souligné via cette étude. Car les enjeux remontés par les acteurs et les analyses concernent un fort besoin de communiquer sur les dispositifs et de fluidifier l'écosystème au service de ces entrepreneurs.

Nous avons noté cinq enjeux principaux que nous avons tentés d'illustrer via des exemples issus des entretiens menés à date :

- 1. Accroître la connaissance des thématiques à la croisée de l'entrepreneuriat et du handicap**
- 2. Améliorer l'efficience de l'accès aux droits**
- 3. Accompagner de manière holistique l'entrepreneur à différents stades de sa vie d'entrepreneur**
- 4. Informer dès que possible et détecter les problématiques via un guichet unique**
- 5. Anticiper dès l'apparition de la problématique de santé le besoin de rétablissement psychologique ainsi que la future (ré)insertion professionnelle**

Enjeu 1 : Accroître la connaissance des thématiques à la croisée de l'entrepreneuriat et du handicap:

Il s'agit d'un double enjeu de faire connaître les spécificités du métier d'indépendant / entrepreneur aux professionnels du handicap au même titre qu'il est important de sensibiliser l'écosystème entrepreneurial aux enjeux du handicap. En effet, tous deux ont besoin de monter en compétences et en connaissances sur les spécificités des publics en situation de handicap. Deux témoignages viennent appuyer ce constat.

Le premier est celui d'une entrepreneuse qui constate un manque de connaissance des acteurs spécialistes du handicap à propos des spécificités du travail indépendant. En l'occurrence, son besoin entrepreneurial de se déplacer chez ses clients pour ses rendez-vous commerciaux était mal compris par les professionnels du handicap qui l'accompagnaient, alors que cela semble généralement évident pour un professionnel de l'accompagnement entrepreneurial.

Le deuxième témoignage est celui de Sophie Jalabert, déléguée générale de BGE Réseau, pour qui : « *Les principaux enjeux des dispositifs d'accompagnement existants sont : Comment informer ces entrepreneurs sur les nouveaux droits ? Comment mieux accompagner à la prévoyance ? Comment mesurer les besoins en compensation du handicap ?* ». Ces besoins, qui semblent évidents à des acteurs fortement sensibilisés comme les conseillers BGE, sont souvent inconnus des autres réseaux généralistes d'accompagnement des entrepreneurs.

L'étude permet déjà de dresser un premier constat concernant les typologies de handicap et les axes de compensation associés :

- a. Le handicap invisible est parfois insuffisamment reconnu, voire ignoré, ce qui se traduit par moins d'actions de compensations ;
- b. Le handicap physique / moteur se confronte à l'enjeu de l'accessibilité (voir compte-rendu de l'échange avec Denis Labracherie, URSSAF) et à la difficulté à se déplacer, notamment en train. Il est à noter que les outils numériques, notamment la visioconférence, sont d'une grande aide ;
- c. Le handicap dégénératif n'est en général pas suffisamment anticipé alors même qu'il pourrait l'être (ex : pertes de faculté et de productivité).

Enjeu 2 : Améliorer l'efficacité de l'accès aux droits :

Les acteurs doivent rapidement orienter les TIH vers Cap Emploi et l'Agefiph car la rapidité avec laquelle ces entrepreneurs accèdent au service "Maintien dans l'emploi" de Cap Emploi et donc aux aides de compensation de l'Agefiph est cruciale. Néanmoins, les démarches administratives souffrent de plusieurs difficultés :

1. La fluidité, notamment lorsque plusieurs acteurs sont mobilisés (Par exemple pour un ergonome ou un partenaire externe pour une prestation d'appui spécifique).
2. Le délai : des délais allant jusqu'à un an et demi sont constatés entre la première rencontre avec Cap Emploi et l'aménagement technique d'un poste.
3. L'accessibilité numérique des démarches administratives en ligne. A titre d'exemple, les nouveaux modules de messagerie intégrée des opérateurs ne sont pas toujours complètement accessibles.

« Seulement 1/3 de mon activité peut être faite via la synthèse vocale, le reste doit être effectué avec mes mains. Ce qui représente une énorme charge de travail, mais j'arrive à tenir grâce à la flexibilité liée à mon statut d'indépendante. Je ne pourrais pas y arriver en étant salarié »

Valérie Tamman, consultante et TIH (Compte-rendu de l'entretien en annexes complémentaires de l'étude)

Un autre enjeu relevé par l'Urssaf concerne l'accès aux droits et notamment la connaissance du statut de TIH. Cela est d'autant plus regrettable que le statut de TIH est un statut de fait et qu'il ne nécessite pas de démarche proactive. Nombre de TIH ignorent qu'ils le sont et l'Urssaf n'a pas accès à l'information pour une partie des TIH de France. Le problème vient du fait que le statut de TIH a plusieurs points d'entrées (RQTH, AAH, Pension d'invalidité...) avec des asymétries d'information. Et la CAF n'est pas destinataire des données sur la RTQH, qui est la principale reconnaissance administrative du handicap, contrairement au service public de l'emploi (Pôle Emploi, Cap Emploi).

Enfin, reste l'enjeu de modéliser les cas particuliers. A ce titre l'enjeu du maintien des aides financières (Cumul chiffre d'affaires et allocation adulte handicapé) est facteur de stress pour les TIH. Plus généralement, les indépendants qui relèvent de plusieurs statuts sont parfois dans une catégorie non identifiée.

A ce titre l'Urssaf a identifié une quarantaine de dispositifs accessibles aux TIH dont 17 qui sont centrés sur le handicap au sein des pouvoirs publics de la protection sociale. Ces dispositifs tendent à se chevaucher. Les différents utilisateurs cibles de la cartographie de l'Urssaf sur les dispositifs sont les accompagnants, les TIH et les organismes de la protection sociale. L'étape suivante serait la mise en place d'un simulateur et de parcours coordonnés.

Enjeu 3 : Accompagner de manière holistique l'entrepreneur à différents stades de sa vie d'entrepreneur :

Si les dispositifs sont considérés comme exhaustifs dans leur ensemble, une amélioration pourrait être une plus grande individualisation des parcours. Ainsi certains dispositifs ne sont pas assez progressifs et gagneraient à comporter des paliers intermédiaires. A titre d'exemple une entrepreneuse mentionne qu'il existe peu d'aides avant la procédure de surendettement. Par ailleurs la répartition actuelle des prises en charge induit un risque de silotage de l'accompagnement à travers l'hyper localisation et la spécialisation des accompagnements. Ce gain en expertises va malheureusement de pair avec une lacune concernant la vision d'ensemble de la situation de l'entrepreneur. A l'inverse un acteur unique ne semble pas être la solution par manque d'agilité :

« La solution n'est pas le recours à un acteur unique mais plutôt la mise en place d'une chaîne de solidarité qui se maille pour se mobiliser autour d'un même entrepreneur à différentes étapes de son parcours et s'adapte à ses besoins spécifiques. »

Pauline Arnaud Blanchard, DG de l'association h'up entrepreneurs (Compte-rendu de l'entretien en annexes complémentaires de l'étude)

Par ailleurs, les entretiens soulignent les différences de priorités des indépendants en fonction de leur stade d'avancement entrepreneurial mais également de leur âge. En première partie de carrière les entrepreneurs ont besoin d'accompagnement pour repositionner leur rôle au sein de leur activité voire de se reconvertir. Or, une des spécificités des travailleurs indépendants est qu'ils se forment en général moins que les salariés par manque de temps. D'autant plus qu'en prenant l'exemple du programme TIH-Booster porté par Linklusion, la majorité des TIH du programme ont peu ou pas de connaissance de leurs droits à la formation.

En fin de carrière le principal enjeu est l'accompagnement pour atteindre ses droits à la retraite, ce dernier sujet étant facteur de stress pour les entrepreneurs de notre étude. Les entretiens ont permis d'identifier des pistes pour les entrepreneurs. Il est conseillé de faire la demande RQTH

dès l'irruption de la situation de handicap pour cotiser des trimestres supplémentaires et atteindre, si éligible, l'âge de départ anticipé à la retraite. Par ailleurs on peut songer à diversifier ses revenus (Par exemple acheter les murs de son local commercial et les louer pour percevoir un revenu stable).

Enjeu 4 : Informer dès que possible et détecter les problématiques via un guichet unique :

Un manque de moyens d'accéder à l'information est noté par les entrepreneurs et un aidant qui plébiscitent les outils suivants :

- d. Une hotline dédiée via un numéro de téléphone (Pour répondre à toutes les questions notamment d'ordre entrepreneurial et financier ou bien de protection sociale des TIH...)
- e. Des brochures disponibles dès la phase médicale (Pour savoir qui contacter et les circuits administratifs liés au handicap ...)
- f. Des réunions d'informations dédiées à la sortie d'hospitalisation (Pour connaître les changements immédiats de leur nouvelle situation, les aides disponibles et les démarches de compensation accessibles ...)

Différentes ressources sont disponibles en ligne mais méconnues. Par exemple le plan régional d'insertion des travailleurs handicapés (PRITH), piloté par la DRIEETS, sensibilise via des documents disponibles en ligne : Module sur les effets du télétravail, capsule vidéo pour expliquer la RQTH auprès d'un public jeune (18-30 ans), plan d'action pour préparer son retour à l'activité après un long arrêt maladie (Plus de 6 mois) ou plusieurs arrêts à fréquence rapprochée.

Par ailleurs une piste d'amélioration serait de faire du travailleur social la porte d'entrée vers les dispositifs spécialisés. Ces derniers viendraient se mailler au besoin autour de l'entrepreneur via une chaîne de solidarité. C'est en ce sens qu'a été créé le "Portail du rebond" qui a animé les deuxièmes "Assises du rebond" en novembre 2023 au ministère de l'économie. Les travailleurs sociaux gèreraient ce guichet unique d'information au droit et disposeraient de ressources et de formations en ligne afin qu'ils aient une connaissance des dispositifs existants. L'étape supplémentaire serait de passer d'une « permanence disponible à la demande » à une action proactive sur le terrain. En effet les différentes initiatives se heurtent à l'enjeu de l'identification individuelle des travailleurs indépendants qui pourraient bénéficier des dispositifs et des aides.

Une autre piste concerne les partenariats. En ce sens, L'Urssaf a mis en place des dispositifs pour détecter les signaux faibles de situations compliquées. En premier lieu via un partenariat avec la Banque de France ou les tribunaux de commerce. Ou bien à travers la veille sur les événements catastrophiques (Par exemple les incendies en Gironde de 2023) avec des appels sortants proactifs pour informer de l'action sociale de l'Urssaf.

Enjeu 5 : Anticiper dès l'apparition de la problématique de santé le besoin de rétablissement psychologique ainsi que la future (ré)insertion professionnelle :

L'anticipation du besoin d'insertion professionnelle ainsi que du rétablissement psychologique est primordiale. Par exemple, si ce besoin d'insertion professionnelle n'est pas mentionné en phase aiguë d'hospitalisation, il existe un risque de non-continuité du parcours de soin et que l'entrepreneur ne puisse pas bénéficier du dispositif Comète France qui opère directement en milieu hospitalier. En outre, des entrepreneurs ont noté un manque de lien entre la sphère médicale et les organismes du champ du handicap et un fort enjeu de fluidifier les orientations des acteurs institutionnels vers les acteurs du handicap.

Par ailleurs, dès que le pic du choc est passé, il est important pour l'entrepreneur d'adopter rapidement des habitudes propices à son rétablissement. Un aidant interrogé a en effet pointé le risque de résistance au changement une fois un système établi par les aidants autour de l'entrepreneur. A l'inverse il faudrait pouvoir prendre rendez-vous avec un groupe de parole dédié au stress traumatique dès l'hôpital pour inclure dès que possible des "aidants professionnels" aux côtés des proches. Plus généralement un conseil aux aidants serait qu'ils limitent leur implication sur les volets administratifs et entrepreneuriaux.

« J'ai pris de la distance pour me protéger et me suis focalisé sur les aspects plus terre à terre de mon rôle d'aidant. On se limite en tant qu'aidant aussi pour préserver les relations humaines et on adopte un rôle de coach car il ne faut pas aller trop vite ... »

Kasar Bailly, aidant familial d'une commerçante TIH (Compte-rendu de l'entretien en annexes complémentaires de l'étude)

Enfin il convient d'accompagner au mieux les aidants, notamment quand ils sont sous le statut de "conjoint-associés". Car ces derniers auront besoin d'être informés de leurs droits à la formation et à la retraite. Une condition préalable est la transparence quant à la structure juridique de la société, par exemple d'un commerce familial, et donc les régimes de protection sociale des différents associés.

F. Ce qu'il faut retenir : Plan d'action à destination des opérateurs de formation

Proposition de plan d'action type lorsque l'on accompagne un entrepreneur qui fait face à l'apparition d'une situation de handicap (Cf population de l'étude). Attention, chaque situation était singulière, ce plan d'action est une piste de réflexion plutôt qu'un kit clé en mains à appliquer à la lettre. Les trois items ne sont pas nécessairement successifs et peuvent être menés parallèlement. Par exemple Comète France accompagne de front sur les trois items de manière décloisonnée.

Gestion des urgences : Adresser les conséquences immédiates de la maladie et du handicap

- Ne pas se précipiter sur le volet professionnel dans l'immédiat et se concentrer sur ses soins. Une fois que la phase médicale aiguë est derrière soi commencer à mettre en place une organisation avec ses aidants, souvent issus du cercle proche. Solliciter rapidement de l'aide sur le plan psychologique via des psychologues par exemple.
- Activer les dispositifs d'urgence pour réduire ses charges au maximum : Stopper les prêts bancaires et négocier un échancier d'étalement des charges sociales avec l'Urssaf, se renseigner sur ses différentes assurances en cours de contrat ...

Ressources clés : Urssaf, Sécurité Sociale, banques et assurances, professionnels de la santé mentale, Comète France...

Gestion des démarches : Se maintenir à moyen-terme dans l'activité existante

- Initier un dossier MDPH pour obtenir sa reconnaissance administrative de travailleur handicapé. Un des enjeux de le faire à ce moment est de faciliter sa retraite.
- Se diriger vers un opérateur du maintien dans l'emploi comme Cap Emploi. Potentiellement solliciter une adaptation de son poste de travail via l'Agefiph : Appuis spécifiques, Aide à l'aménagement des situations de travail (AAS) sur les volets aide humaine, technique et organisationnelle.
- Solliciter par exemple une aide humaine sur le volet personnel via une prestation de compensation du handicap (PCH) de la MDPH afin de soulager les aidants familiaux et mettre en place un système pérenne et robuste.
- Se faire accompagner et coacher pour adapter, si nécessaire, son modèle économique à sa situation de handicap nouvelle. Par exemple via le programme TIH Booster de Linklusion ou les programmes d'accompagnement de l'association h'up entrepreneurs.

Ressources clés : Cap Emploi, MDPH, Agefiph, Linklusion, l'association h'up entrepreneurs, Comète France ...

Gestion de l'après : Réfléchir au futur professionnel de l'entrepreneur

- Faire le point sur les capacités professionnelles suite à l'apparition du handicap et anticiper les pertes de capacités en cas d'aggravation.
- Prévoir à long terme son avenir professionnel et prendre des décisions à certaines échéances. Les principales questions à se poser sont :
 - Est-ce que je maintiens mon activité entrepreneuriale existante ?
 - Si oui, quels sont les changements à mettre en place ? D'une part on trouve les enjeux de pivot stratégique de l'activité de l'entreprise et d'autres part les enjeux organisationnels (Recruter / déléguer, se faire coacher, assurer d'autres missions au sein de l'organisation compatibles avec la situation de handicap)
 - Si non, quel nouveau projet professionnel constituer et comment ? En cas de reconversion un programme de formation peut être nécessaire. Par exemple après un bilan de compétences. (A titre indicatif l'Agefice et Linklusion proposent un bilan de compétences adapté aux indépendants en situation de handicap)
- Le cas échéant, clôturer son activité entrepreneuriale et se faire accompagner pour faire le deuil de l'entrepreneuriat. Par exemple via la structure 60 000 rebonds.

Ressources clés : Les fonds d'assurance formation (Ex : L'Agefice), 60 000 Rebonds, Linklusion, Comète France ...

G. Conclusion

Il y a 10 ans, nous ne savions que peu de choses des TIH. Aujourd'hui, grâce à l'écosystème des TIH, nous en savons de plus en plus. Cette étude contribue à cette connaissance de manière significative car elle nous permet de compiler des connaissances d'horizons très variés, et notamment :

- Académiques
- Issues des TIH (enquête qualitative)
- Issues des professionnels des soins et de l'insertion (Comète France)
- Issues des professionnels de l'accompagnement (BGE, h'up entrepreneurs, l'Agefiph, etc.)

Bien entendu, ces connaissances ont vocation à être complétées.

Dans le champ des données, l'étude a notamment permis d'appréhender des publics que les auteurs de l'étude connaissaient peu, et notamment les TIH « moins diplômés, issus de métiers opérationnels et masculins ». Ce développement a notamment été rendu possible grâce aux données des Unités Comète France.

Outre la compilation des connaissances évoquée, cette étude permet plusieurs avancées :

1. Une meilleure connexion des écosystèmes de TIH, puisque certains ne se connaissaient pas. Si cette méconnaissance n'est pas étonnante compte tenu du jeune âge de cet écosystème, elle en est pour autant dommageable. Nous allons continuer à œuvrer pour que ces connexions et interconnaissances grandissent. Concrètement, nous espérons que cette meilleure connexion sera facilitée par les « posters » et autres livrables opérationnels que nous produisons dans le cadre de cette étude. Par ailleurs, nous espérons que ces connexions s'amplifieront, à l'occasion, par exemple, d'un événement rassemblant tout l'écosystème des TIH, une « conférence nationale des TIH », qui reste à imaginer et concrétiser.
2. Une confirmation et compilation de bonnes pratiques, prêtes à l'emploi, à destination des professionnels de la formation, du soin, de l'accompagnement et de l'insertion. Certes, une partie de ces bonnes pratiques semblent « frappées au coin du bon sens », mais encore fallait-il prendre le temps d'écouter les sachants et de compiler le tout pour constituer un point de départ de ces bonnes pratiques.

Merci encore à tous les contributeurs, merci à l'Agefice, et surtout, restons en contact afin de poursuivre nos réflexions et nos travaux au services des TIH, de leurs proches et de leurs écosystèmes.

A bientôt !

Olivier ARNAUD-BLANCHARD

Directeur Général, associé et co-fondateur de Linklusion

Partie VI. Annexes

- **Annexe 1 : Sources de données et études déjà publiées**
- **Annexe 2 : Glossaire**
- **Annexe 3 : Questionnaire : Entrepreneur : quand le handicap ou la maladie survient**
- **Annexe 4 : Liste des entretiens menés par Linklusion**
- **Annexe 5 : Trame des entretiens menés par Linklusion**

Annexe 1 : Sources de données et études déjà publiées

- Association Comète France :
<https://www.cometefrance.com/>
- Le handicap en chiffres, page 63 édition 2023, DREES
<https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/publications-communique-de-presse/panoramas-de-la-drees/le-handicap-en-chiffres-edition-2023>
- Étude sur la santé du dirigeant dans le contexte de la crise sanitaire, AIPALS
<https://www.aismt13.fr/2022/01/03/focus-sante-dirigeant/>
- La relation entre santé au travail du dirigeant et santé de l'entreprise : une approche paradoxale par le travail réel et les paradoxes, novembre 2019, 30ème congrès de l'AGRH
<https://www.cairn.info/revue-agrh1-2019-1-page-47.htm&wt.src=pdf>
- Sécurité sociale de indépendants, TBF N° 4 – Mai 2019, p6
https://www.secuindependants.fr/fileadmin/user_upload/TBF-n4.pdf
- MSA 2017 : Info stat Les déclarations d'accidents du travail et maladies professionnelles des non-salariés agricoles
<https://maineetloire.msa.fr/lfp/documents/98830/28556258/Les+déclarations+d'accidents+du+travail+et+maladies+professionnelles+des+non-salariés+agricoles.pdf>
- Rapport MSA - CSPSA - section de l'assurance maladie, invalidité, maternité des non-salariés agricoles, p6
<https://statistiques.msa.fr/wp-content/uploads/2019/12/Rapport-2019-CSPSA-IJ-AMEXA.pdf>
- Les travailleurs indépendants et leur protection sociale en chiffres :
<https://secu-independants.fr/decouvrir-le-cpsti/publications/chiffres-essentiels>
- Sécu Indépendants, la population en affection Longue Durée, données 2019,
https://secu-independants.fr/fileadmin/mediatheque/Espace_telechargement/Etudes/fiches-essentiel-2020-donnees2019/Essentiel_2020_donnees_2019_Chap2_F5.pdf
- Emploi et chômage, revenus du travail, édition 2020 DARES & INSEE
<https://www.insee.fr/fr/statistiques/4501621?sommaire=4504425&q=ch%F4mage+handicap>
- La vie 5 ans après un diagnostic de cancer, partie 2 "Trajectoires professionnelles et évolution des ressources", 2018, institut national du cancer
<https://www.e-cancer.fr/Expertises-et-publications/Le-point-sur/La-vie-cinq-ans-apres-un-diagnostic-de-cancer>
- "L'entrepreneuriat, nouvelle piste d'emploi des personnes en situation de handicap", Les cahiers du CCAH, septembre 2018
<https://docplayer.fr/182769370-Les-cahiers-du-ccah-08-septembre-2018-l-entrepreneuriat-nouvelle-piste-d-emploi-des-personnes-en-situation-de-handicap.html>

Annexe 2 : Glossaire

- AAH : Allocation adulte handicapé
- Agefiph : Association de Gestion du Fond pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapés
- MDPH : Maison départementale des personnes handicapées
- PCH : Prestation de compensation du handicap
- RLH : Reconnaissance de la lourdeur du handicap
- RQTH : Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
- TIH : Travailleur indépendant handicapé
- AT-MP : Accident de travail – Maladie Professionnelle
- CARSAT : Caisse d'assurance retraite et de santé au travail
- CNAM : Caisse nationale d'assurance maladie ou Conservatoire National des Arts et Métiers
- MSA : Mutualité sociale agricole
- RSI : Régime social des indépendants
- Urssaf : Union pour le recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales

Sources :

- Glossaire du champ du handicap : <https://linklusion.fr/glossaire-acronymes-handicap/>
- Glossaire du champ de la santé : <https://www.securite-sociale.Spurcfr/medias/glossaire?letter=A>

Annexe 3 : Questionnaire : Entrepreneur : quand le handicap ou la maladie survient

Titre du sondage : Entrepreneur : quand le handicap ou la maladie survient

Ce questionnaire, qui vous prendra moins de 10 minutes à compléter, est à destination d'indépendants et de chefs d'entreprise ayant des problématiques de santé et/ou un handicap, qu'il soit reconnu administrativement ou non. Il servira à recenser, améliorer et concevoir les dispositifs de soutien des entrepreneurs.

Ce questionnaire est anonyme et sera analysé à des fins statistiques dans le cadre d'une étude menée par Linklusion et Ethik Connection en partenariat avec l'Agefice sur le sujet : "Dans quelle mesure les chefs d'entreprise rencontrant le handicap disposent de dispositifs d'accompagnement adaptés à leurs besoins".

Linklusion est une entreprise solidaire d'utilité sociale qui développe des services pour les travailleurs indépendants handicapés (TIH) et leur écosystème.

Ethik Connection est l'agence de la diversité innovante. A ce titre, la société propose notamment des prestations de formation (Qualiopi), conseil et d'événementiel variées, fortement liées aux enjeux de diversité et d'inclusion / handicap. L'Agefice est un fonds d'assurance formation (FAF) des travailleurs non-salariés du commerce, de l'industrie et des services. Ces données récoltées seront à usage exclusif de Linklusion, Ethik Connection et de l'Agefice et ne seront pas transmises à des tiers.

Partie 1 : Votre profil :

- **Vous êtes :**
 - a. Un homme
 - b. Une femme
 - c. Ne se prononce pas

- **Votre âge :**
 - a. 29 ans et moins
 - b. 30 - 39 ans
 - c. 40 - 49 ans
 - d. 50 - 59 ans
 - e. 60 ans et plus

- **Votre niveau de qualification :**
 - a. Sans diplôme
 - b. BEP / CAP
 - c. Baccalauréat
 - d. Bac +2 / Bac +3
 - e. Bac +5 et plus

- **Votre code postal : (Champ libre)**

- **Avez-vous été confronté ou êtes-vous confronté à une situation de handicap ou problématique de santé durant votre activité entrepreneuriale ?**
 - a. Oui, avant mon activité entrepreneuriale
 - b. Oui, pendant mon activité entrepreneuriale
 - c. Non, je n'ai pas été confronté à une problématique de santé ou de handicap
 - d. (Fermer le questionnaire si réponse a) ou c)

Partie 2 : Votre activité au moment de l'apparition du handicap ou de la maladie

- **La forme juridique de votre structure au moment de l'apparition du handicap ou de la maladie:**
 - g. Micro-entrepreneur**
 - h. Profession libérale réglementée
 - i. SASU
 - j. SAS
 - k. SARL
 - l. Exploitant agricole
 - m. Président ou dirigeant d'association
 - n. Artiste auteur
 - o. Autres (Ex : Retraité) :
- **Depuis combien de temps aviez-vous lancé votre activité au moment de l'apparition du handicap ou de la maladie ?**
 - a. Moins d'un an
 - b. Entre un an et 3 ans
 - c. Entre 3 ans et 5 ans
 - d. Entre 5 ans et 10 ans
 - e. Plus de 10 ans
- **Votre chiffre d'affaires estimé l'année de l'apparition du handicap ou de la maladie :**
 - a. Pas encore de CA généré
 - b. Moins de 10k€
 - c. Entre 10k€ et 50k€
 - d. Entre 50k€ et 100k€
 - e. Entre 100k€ et 300k€
 - f. Entre 300k€ et un million
 - g. Plus d'un million

- **Combien de salariés aviez-vous au moment de l'apparition du handicap ou de la maladie dans votre entreprise (en équivalent temps plein) ?**

- a. Je suis seul (0 salarié)
- b. 1 à 10
- c. 11 à 50
- d. 51 et plus

- **Votre secteur d'activité au moment de l'apparition du handicap ou de la maladie :**

- a. Agriculture, sylviculture et pêche
- b. Industries extractives
- c. Industrie manufacturière
- d. Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné
- e. Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution
- f. Construction
- g. Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles
- h. Transports et entreposage
- i. Hébergement et restauration
- j. Information et communication
- k. Activités financières et d'assurance
- l. Activités immobilières
- m. Activités spécialisées, scientifiques et techniques
- n. Activités de services administratifs et de soutien
- o. Administration publique
- p. Enseignement
- q. Santé humaine et action sociale
- r. Arts, spectacles et activités récréatives
- s. Autres activités de services
- t. Activités des ménages en tant qu'employeurs ; activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage propre
- u. Activités extraterritoriales

Source : <https://www.insee.fr/fr/metadonnees/nafr2/section/A?champRecherche=false>

- **Quel était l'intitulé exact de votre profession au moment de l'apparition du handicap ou de la maladie ?** [Champ libre réponse courte]

Partie 3 : Votre situation entrepreneuriale au moment de l'apparition du handicap ou de la maladie

- **En quelle année cette situation de handicap ou problématique de santé est-elle survenue ?**

[Champ libre]

- **Quelle a été la conséquence de cette situation de handicap ou de cette problématique de santé sur votre rémunération ?**

- Ma rémunération a augmenté
- Ma rémunération est restée la même
- Ma rémunération a baissé à un niveau problématique
- Ma rémunération a baissé à un niveau non problématique

- **Quelle a été la conséquence de cette situation de handicap ou de cette problématique de santé sur votre rythme de travail ? (Plusieurs réponses possibles)**

- Aucun
- Arrêt maladie d'une durée inférieure ou égale à 6 mois
- Arrêt maladie d'une durée supérieure à 6 mois
- Reprise du travail en temps partiel thérapeutique
- Autre préciser :

- **Aviez-vous souscrit à une assurance, mutuelle, prévoyance avant cette situation de handicap ou cette problématique de santé ? (Plusieurs réponses possibles)**

- Aucun
- Assurance volontaire individuelle AT/MP (Accident de travail et maladie professionnelle) pour travailleur indépendant de la Sécurité Sociale
- Assurance "homme clé" d'un assureur privé
- Mutuelle santé
- Prévoyance santé
- Autre préciser :

- **Avez-vous entrepris une démarche administrative liée à cette situation de handicap ou cette problématique de santé ? (Plusieurs réponses possibles)**

- Aucune
- RQTH
- AAH
- Pension d'invalidité
- Reconnaissance en ALD (Affection longue durée)
- Reconnaissance en maladie professionnelle
- Autre :

- **Avez-vous été ou êtes-vous encore accompagné par un professionnel, à la suite de ces problématiques de santé et situation de handicap, ? (Choix multiples)**
 - a. Je n'ai pas sollicité de dispositif d'accompagnement
 - b. Le service public de l'emploi (Cap emploi / Pôle emploi, missions locales...)
 - c. Les institutionnels du handicap (Agefiph, MPDH...)
 - d. Les dispositifs de protection sociale (la sécurité sociale, l'Urssaf, la prévoyance...)
 - e. Les acteurs de la création et du développement d'entreprise (CMA, CCI, BGE, Adie, Réseau initiative, France active ...)
 - f. Les acteurs de l'accompagnement dans le champ du handicap (Linklusion, h'up ...)
 - g. Autre :

- **Quelles conséquences cette situation entraîne-t-elle sur vos capacités ? (Plusieurs réponses possibles):**
 - a. Aucune
 - b. Mobilité (se déplacer de manière autonome)
 - c. Motricité (manipuler des objets, ex : son smartphone)
 - d. Autonomie personnelle (hygiène, habillage, alimentation ...)
 - e. Douleurs et/ou fatigabilité
 - f. Effet psychologique (Dépression, isolement, phobies)
 - g. Relationnel / communication (difficulté à s'exprimer, interagir, comprendre l'autre...)
 - h. Autre :
 - i. 19) Quelles ont été les conséquences opérationnelles du handicap ou de la maladie sur votre vie personnelle (plusieurs réponses possibles) :
 - j. Aucune
 - k. Réduction des cercles sociaux et familiaux
 - l. Divorce / Séparation
 - m. Surendettement / Faillite personnelle / Mise en curatelle ou tutelle
 - n. Vente / saisie de mes biens
 - o. Autre :

- **Quelles ont été les conséquences opérationnelles du handicap ou de la maladie sur votre vie professionnelle (plusieurs réponses possibles) :**
 - a. Pas de conséquences
 - b. Limitation de la productivité et/ou volume horaire travaillé
 - c. Obligation de déléguer ou de changer de poste et/ou de faire appel à un prestataire / prestation de compensation du handicap
 - d. Arrêt de l'activité sans reprise de travail
 - e. Arrêt de l'activité puis changement de métier
 - f. Autre :

- **Quelles ont été les conséquences opérationnelles du handicap ou de la maladie sur votre entreprise (plusieurs réponses possibles) :**
 - a. Pas de conséquences
 - b. Baisse du chiffre d'affaires
 - c. Dépôt de bilan / faillite
 - d. Revente / cession de l'entreprise
 - e. Changement dans l'organisation et la répartition des rôles
 - f. Nouvelle orientation stratégique de l'activité
 - g. Autre :

- **Avez-vous suivi un programme de formation ou un accompagnement à la suite de l'apparition de cette problématique de santé et/ou un handicap ? (Choix multiples) :**
 - a. J'ai été accompagné par un psychologue, un coach ou un professionnel ...
 - b. Je n'ai pas suivi de programme de formation
 - c. J'ai suivi une formation sur la gestion d'entreprise
 - d. J'ai suivi une formation pour acquérir de nouvelles compétences
 - e. J'ai suivi une formation pour apprendre un nouveau métier (En vue d'une reconversion, d'un changement d'activité...)
 - f. Autre :

- **Souhaitez-vous nous partager d'autres informations ? (Réponse optionnelle)**

[Champ libre réponse longue]

Partie 4 : Vous interviewer (Facultatif)

Si vous le souhaitez, vous pouvez laisser vos coordonnées pour que nous puissions vous recontacter et vous interviewer dans le cadre de notre étude. Pour toute question liée à Linklusion et/ou à notre étude, vous pouvez également contacter contact@linklusion.fr

Annexe 4: Liste des entretiens menés par Linklusion

STRUCTURE	INTERLOCUTEUR	TYPLOGIE	DATE DE L'ENTRETIEN
UAE	Monique Sentey	Institutionnel	26/05/2023
Institut Amarok	Olivier Torres	Chercheur	19/06/2023
h'up entrepreneurs	Pauline Arnaud-Blanchard	Structure d'accompagnement	23/06/2023
Dispositif Comète France – Unité Garches	Catia Stawarz & Docteur Anne-Claire D'Apolito	Institutionnel	03/07/2023
Bikom	Laurent Froissart	Entrepreneur	11/07/2023
FNAE	Frédérique David	Institutionnel	11/07/2023
Aurizeo	Laurent Lapierre	Entrepreneur	20/09/2023
Clair de Lorraine	Vincent Ferry	Entrepreneur	21/09/2023
Boulangier	Pascal Pineau	Entrepreneur	21/09/2023
Psychologue à son compte	Pierre Daniel	Entrepreneur	22/09/2023
Aidant (commerce familial)	Kasar Bailly	Aidant d'un entrepreneur	26/09/2023
Domaine Ampelhus	Thibaud Vermillard	Entrepreneur	04/10/2023
Anding Company	Valérie Tammam	Entrepreneur	04/10/2023
CAIRE 13	Chantal Morvan	Structure d'accompagnement	05/10/2023
Secteur de la petite enfance	Cheffe d'entreprise (Anonyme)	Entrepreneur	05/10/2023
Medef	Julien Allart	Institutionnel	13/10/2023
CPME	Dominique du Paty	Institutionnel	21/10/2023
Cheops IDF (Réseau Cap emploi)	Karine Martin	Institutionnel	27/10/2023
60 000 rebonds	Samira Himeur	Structure d'accompagnement	07/11/2023
TIH Booster	Elodie Prospero & Priscilla Leenknecht	Structure d'accompagnement	05/01/2024
Urssaf	Denis Labracherie	Institutionnel	18/01/2024
BGE	Sophie Jalabert	Institutionnel	12/02/2024
Agefiph	Hugues Belval	Institutionnel	21/03/2024
Agefice	Fabien Rossignol	Entrepreneur / Aidant	28/05/2024

Annexe 5 : Trame des entretiens menés par Linklusion

Entretiens entrepreneurs

- Le parcours du chef d'entreprise
- Comment est survenu le handicap dans la vie du chef d'entreprise ?
- L'impact du handicap dans la gestion quotidienne de son entreprise
- Le style de management appliqué lorsque l'on est en situation de handicap
- Frontière pro / perso
- L'impact du handicap sur les salariés
- L'impact sur les clients
- L'impact sur la vie personnelle et sur les aidants
- Mise en place d'action de compensation du handicap
- Les dispositifs d'accompagnement dont a bénéficié le chef d'entreprise
- Ouverture sur la prévention

Entretiens institutionnels :

- Quels chiffres clés (combien d'adhérents, chiffres clés sur le handicap...)
- Quels dispositifs existants proposez-vous pour accompagner les chefs d'entreprises rencontrant le handicap ?
- Quels sont selon vous les besoins non couverts par les dispositifs existants ?
- Des exemples concrets de chefs d'entreprises ayant rencontré le handicap ?
- Est-ce que vous leur proposez des dispositifs de formation ?
- Vers quels acteurs orientez-vous les chefs d'entreprises ?
- Quelles actions de prévention préconisez-vous à vos adhérents ?

- ⁱ Source : étude ENATIH – H'up Entrepreneurs
- ⁱⁱ [Comment les TIH sont mentionnés dans les textes officiels concernant la commande publique - Linklusion](#) consulté le 12 mai 2024
- ⁱⁱⁱ <https://www.aismt13.fr/2022/01/03/focus-sante-dirigeant/> ; consultation 23/04/2024
- ^{iv} <https://www.cairn.info/revue-agrh1-2019-1-page-47.htm&wt.src=pdf>
- ^v J'étais un homme pressé : AVC, un grand patron témoigne, Paris, Cherche-midi, coll. « Documents », 2014, 147 p.).
- ^{vi} <https://www.youtube.com/watch?v=A6MprAuJYKw>
- ^{vii} <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2424696#:~:text=Lecture%20%3A%20fin%202022%2C%2026%20863,lieu%20de%20travail%20%3B%20donn%C3%A9es%20brutes.>
- ^{viii} Le statut de Travailleur Indépendant Handicapé (TIH) est la combinaison du statut de Travailleur Indépendant et celui de Travailleur Handicapé. Ce statut est reconnu dans la loi depuis 2015-2016 avec la loi dite Macron. Ce statut confère aux TIH un statut dit équivalent à celui des EA et des ESAT notamment en termes de déduction de contribution handicap. Source : <https://linklusion.fr/tih-travailleur-independant-handicape-statut/>
- ^{ix} <https://docplayer.fr/182769370-Les-cahiers-du-ccah-08-septembre-2018-l-entrepreneuriat-nouvelle-piste-d-emploi-des-personnes-en-situation-de-handicap.html>. Page 3, partie 2 « Travailleurs en situation de handicap & entrepreneuriat »
- ^x https://secu-independants.fr/fileadmin/user_upload/TBF-n4.pdf. Page 6.
- ^{xi} https://secu-independants.fr/fileadmin/mediatheque/Espace_telechargement/Etudes/fiches-essentiel-2020-donnees2019/Essentiel_2020_donnees_2019_Chap2_F5.pdf. Page 1.
- ^{xii} <https://www.e-cancer.fr/Expertises-et-publications/Catalogue-des-publications/La-vie-cinq-ans-apres-un-diagnostic-de-cancer-Rapport>. Figure 10.8, page 103
- ^{xiii} https://secu-independants.fr/fileadmin/mediatheque/Espace_telechargement/Etudes/fiches-essentiel-2020-donnees2019/Essentiel_2020_donnees_2019_Chap2_F5.pdf. Page 3
- ^{xiv} <https://maineetloire.msa.fr/lfp/documents/98830/28556258/Les+d%C3%A9clarations+d%E2%80%99accidents+du+travail+et+maladies+professionnelles+des+non-salari%C3%A9s+agricoles.pdf>. Page 2
- ^{xv} <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4501621?sommaire=4504425&q=ch%F4mage+ha>. Figure 1
- ^{xvi} <https://bpifrance-creation.fr/observatoire/etudes-thematiques/statistiques-creation/focus-10-ans-creation-dentreprise-france>. Graphique : Évolution de la création d'entreprise par secteur d'activité, 2012-2022
- ^{xvii} <https://statistiques.msa.fr/wp-content/uploads/2019/12/Rapport-2019-CSPSA-IJ-AMEXA.pdf>. Page 7
- ^{xviii} <https://maineetloire.msa.fr/lfp/documents/98830/28556258/Les+d%C3%A9clarations+d%E2%80%99accidents+du+travail+et+maladies+professionnelles+des+non-salari%C3%A9s+agricoles.pdf>. Page 1
- ^{xix} https://www.urssaf.org/files/Statistiques/Nos%20%C3%A9tudes%20et%20analyses/Travailleurs%20ind%C3%A9pendants/Nationale/2022/Les_TI_et_leur_PS_2021_donnees%202020.pdf. Page 28.
- ^{xx} <https://maineetloire.msa.fr/lfp/documents/98830/28556258/Les+d%C3%A9clarations+d%E2%80%99accidents+du+travail+et+maladies+professionnelles+des+non-salari%C3%A9s+agricoles.pdf>. Page 2
- ^{xxi} <https://statistiques.msa.fr/wp-content/uploads/2019/12/Rapport-2019-CSPSA-IJ-AMEXA.pdf>. Page 14
- ^{xxii} https://secu-independants.fr/fileadmin/mediatheque/Espace_telechargement/Etudes/fiches-essentiel-2020-donnees2019/Essentiel_2020_donnees_2019_Chap2_F5.pdf. Page 3
- ^{xxiii} <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4501621?sommaire=4504425&q=ch%F4mage+handicap>
- ^{xxiv} <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4501621?sommaire=4504425&q=ch%F4mage+ha>
- ^{xxv} <https://www.e-cancer.fr/Expertises-et-publications/Catalogue-des-publications/La-vie-cinq-ans-apres-un-diagnostic-de-cancer-Rapport>. Page 174
- ^{xxvi} <https://www.e-cancer.fr/Expertises-et-publications/Catalogue-des-publications/La-vie-cinq-ans-apres-un-diagnostic-de-cancer-Rapport>. Page 187
- ^{xxvii} https://secu-independants.fr/fileadmin/user_upload/TBF-n4.pdf. Page 6
- ^{xxviii} [Enjeux sanitaires de l'avancée en Age](#), novembre 2022. Santé publique France. Page 8
- ^{xxix} <https://entreprendre.service-public.fr/actualites/A16730> publié le 18 septembre 2023, consulté le 18 mars 2024)
- ^{xxx} <https://www.insee.fr/fr/statistiques/3676623?sommaire=3696937> (Figure 4 – Population active par âge et sexe en 2017)
- ^{xxxi} <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4277675?sommaire=4318291#:~:text=Parmi%20les%20personnes%20en%20emploi,1%20%25%20dans%20le%20secteur%20tertiaire%20.>
- ^{xxxii} https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_spst_2022.pdf
- ^{xxxiii} https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/article_jo/JORFARTI000043884473

- ^{xxxiv} <https://www.presanse.fr/presanse/>
- ^{xxxv} <https://www.francecompetences.fr/la-formation-professionnelle/qui-fait-quoi/>
- ^{xxxvi} <https://entreprendre.service-public.fr/vosdroits/F31148> (Section « Fonds d'assurance formation »)
- ^{xxxvii} <https://www.legifrance.gouv.fr/dossierlegislatif/JORFDOLE000017759074/>
- ^{xxxviii} <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F14202>
- ^{xxxix} https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000019869574
- ^{xl} <https://h-up.fr/enatih-etude-travailleurs-independants-handicapes-tih/>
- ^{xli} <https://www.cairn.info/revue-francaise-de-gestion-2003-3-page-119.htm>
- ^{xlii} Entretien Madame Valérie Tammam (Compte-rendu de l'entretien en annexes complémentaires de l'étude)
- ^{xliii} <https://portaildurebond.eu/>