



ANRH

CRÉATEURS
D'EMPLOIS
À VALEUR HUMAINE
AJOUTÉE

Inclure par le travail

parcours

autonomie

employabilité

**La première mesure
d'impact social
de l'ANRH**

En partenariat avec

RYDGE
CONSEIL

Depuis plus de 70 ans, l'ANRH porte une mission singulière : permettre à des personnes en situation de handicap d'accéder à une activité professionnelle, de développer leurs compétences et de **construire des parcours de vie stables et dignes**.

Dans un contexte où les attentes des salariés, des clients, des partenaires et de la société évoluent rapidement, il devient indispensable d'**objectiver ce que produit réellement notre modèle d'accompagnement**. C'est dans cette perspective que l'ANRH s'est engagée, en 2025, dans une démarche d'évaluation de son impact social, avec le soutien méthodologique de RYDGE Conseil.

L'objectif n'est pas seulement de rendre compte, mais de comprendre les effets concrets générés pour les personnes accompagnées et d'éclairer nos choix futurs. **L'impact devient ainsi une boussole stratégique**, au service de notre identité et de l'amélioration continue de nos pratiques.

Menée auprès de sept établissements pilotes, cette évaluation collective confirme une conviction forte : **l'employabilité ne repose pas uniquement sur les savoir-faire**, mais sur l'articulation de piliers complémentaires : encadrement de proximité, accompagnement psycho-social et professionnel intégré, fonctions supports structurantes et entreprises clientes engagées et exigeantes.

Ce rapport en restitue les enseignements et met en évidence les effets clés à travers lesquels **l'ANRH améliore durablement l'employabilité des personnes en situation de handicap**.

David Bourganel
Directeur Général de l'ANRH



6

L'ANRH en bref

L'ANRH : qui sommes-nous ?	6
Qui accompagne-t-on ?	8
Le modèle ANRH pour un accès durable à l'emploi	10

10

Une mesure d'impact social

Notre mesure d'impact social	12
Lever les freins à l'emploi : les 8 effets de l'accompagnement du handicap	14

16

Les effets de l'accompagnement ANRH

#1 Développer ses compétences professionnelles	16
#2 Compenser les effets du handicap	20
#3 Renforcer l'autonomie et la prise de responsabilités	20
#4 Nourrir la fierté et le sentiment d'utilité	26
#5 Stabiliser la vie personnelle	28
#6 Développer les liens sociaux	32
#7 Intégrer les codes et exigences de l'entreprise	34
#8 Se préparer à la recherche d'emploi	36

38

Quant l'impact devient une décision utile



L'ANRH : qui sommes-nous ?

Entreprise associative reconnue d'utilité publique, l'ANRH agit depuis plus de 70 ans pour l'insertion professionnelle durable des personnes en situation de handicap, visible ou invisible.

Ainsi, **plus de 2400 personnes, construisent chaque année** leur parcours professionnel au sein de l'ANRH, dans un cadre de droit commun adapté au handicap, en établissement ou chez les clients.

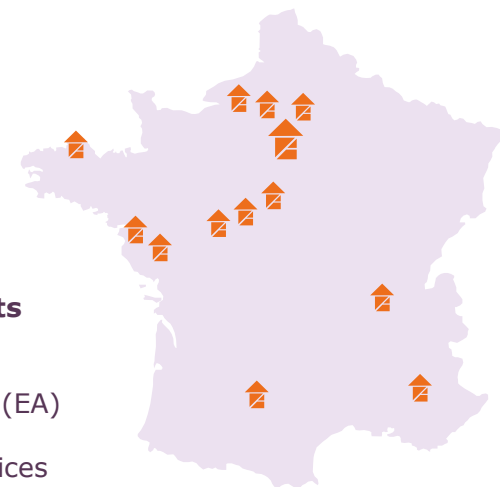
78% d'entre eux vivent avec un handicap.

Un acteur majeur de l'Économie Sociale et Solidaire

En 2026, 25 établissements dans 9 régions :

- **20** Entreprises Adaptées (EA)
- **4** Établissements et Services d'Accompagnement par le Travail (ESAT)
- **1** Établissement de Réadaptation Professionnelle (ESRP)

1 siège social à Paris



Nous développons des **activités économiques** qui répondent à des besoins réels de clients publics et privés, tout en créant une **utilité sociale mesurable**.

Nous sécurisons nos prestations grâce à une démarche qualité robuste ISO 9001 et médaille de Bronze Ecovadis.



Logistique et e-commerce
Conditionnement
Câblage filaire et boîtier
Assemblage
Blanchisserie et location de linge

Prestations industrielles

Accueil physique et téléphonique
Gestion du courrier
Espaces paysagers
Propreté et vitrerie
Factotum

Multi-services

Office & numérique

Gestion de données
Complétude de dossiers
Centre de Relation Clients
Numérisation, vidéocodage
Assistance informatique

Économie circulaire

Service Après-Vente (SAV)
Reconditionnement de matériels
Entretien et réparation de cycles

Qui accompagne-t-on ?

1 890 bénéficiaires en situation de handicap accompagnés

A l'ANRH, nos collaborateurs – usagers et salariés – sont nos bénéficiaires. Ce sont des travailleurs adultes en situation de handicap, dont **86% sont en CDI**.

Une diversité d'âges et de parcours

15% ont moins de 35 ans en début de carrière
33% ont plus de 55 ans, témoignant de parcours longs ou reconstruits
Une répartition équilibrée femmes/hommes (**46% / 54%**), à tous les âges et niveaux d'ancienneté



La place des handicaps dans toute leur diversité

Toutes les formes de handicap, **visibles ou invisibles**, physiques et/ou psychiques et/ou cognitifs, sont représentées, à tous les niveaux de l'organisation.

La majorité des collaborateurs est recrutée avec peu ou pas de qualification initiale

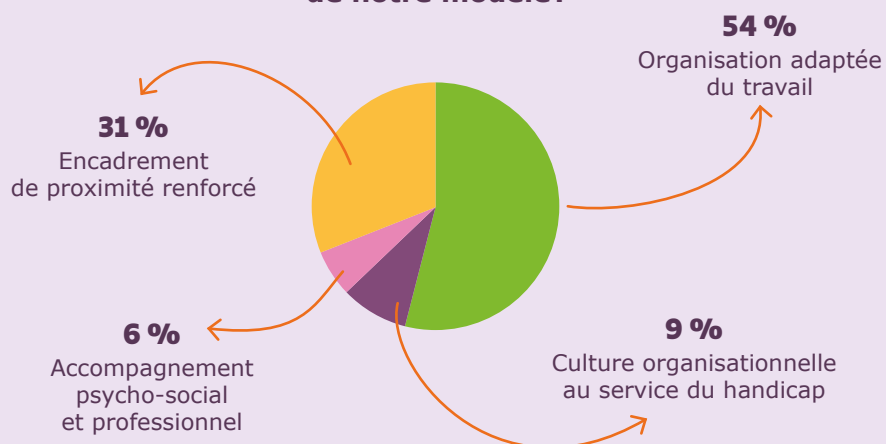
Ils sont alors essentiellement intégrés sur des métiers d'opérateurs (72%). Un quart des effectifs a évolué dans la hiérarchie ou exerce une fonction d'encadrement.

Des trajectoires marquées par la reconstruction professionnelle

Plus d'un **collaborateur sur deux a moins de cinq ans d'ancienneté**. Plus d'un **tiers des collaborateurs sont présents depuis plus de dix ans** à l'ANRH. Il s'agit souvent d'une entrée ou d'un retour dans l'emploi après des ruptures de parcours.

Utilisation des financements publics

Les leviers de notre modèle :



Le modèle ANRH repose sur un financement mixte :

61 % de chiffre d'affaires ⁽¹⁾
avec les prestations rémunérées par les entreprises clientes

39 % d'aides publiques ⁽¹⁾
dédiées au financement du modèle social et l'accompagnement

Les aides perçues de l'Etat servent directement à financer notre mission sociale de **développement de l'employabilité des personnes accompagnées**, en soutenant les **pilliers structurants** de notre modèle.

Elles permettent également de mettre en place une organisation du travail singulière, conçue pour **adapter le travail aux capacités et aux besoins des personnes accompagnées**.

⁽¹⁾ Chiffres 2025

Le modèle ANRH pour un accès durable à l'emploi

L'ANRH « n'emploie » pas seulement des personnes en situation de handicap. Elle structure, sécurise, valorise et professionnalise les parcours. C'est cette articulation qui transforme les trajectoires, et qui fait de

l'ANRH un modèle singulier et performant au service de l'employabilité durable.

Ce qui fait la particularité de l'ANRH, c'est la combinaison cohérente de 5 leviers indissociables :

1. Un encadrement de proximité présent, pédagogue et sécurisant

Un encadrement de proximité quotidien, patient et adapté, qui explique, ajuste et sécurise le travail, permettant à chacun de progresser à son rythme. Un modèle porté par des encadrants formés au handicap, qui accompagnent et rendent le travail durablement accessible.

Concrètement : Un taux d'encadrement à 1/8 à l'ANRH en comparaison à 1/13 en moyenne en entreprise classique.

2. Un accompagnement psycho-social et professionnel intégré

Un dispositif intégré, composé de psychologues, assistantes sociales et chargés d'insertion, qui accompagne les parcours professionnels et les difficultés personnelles, psychologiques et administratives susceptibles de fragiliser l'emploi.

Concrètement : Le modèle médico-social (ESAT / ESRP) a inspiré nos entreprises adaptées, avec des professionnels présents sur site et pilotés nationalement par une Direction de l'accompagnement médico-psycho-social (AMPS) et un Pôle « sorties positives » irrigant l'ensemble de l'organisation.

3. Formation et culture inclusive du handicap

Un ensemble de services supports (formation, RH, communication, direction) qui structure les parcours, forme les équipes au handicap en milieu professionnel et diffuse une culture inclusive à l'échelle de toute l'ANRH.

Concrètement : Une posture véritablement orientée vers la reconnaissance, la montée en compétences et la visibilité des réussites individuelles et collectives. Les fonctions support sont pensées au service du business et de la mission sociale.

4. Une organisation adaptée du travail

Pas de cadre unique de travail mais un ajustement permanent pour s'adapter aux capacités de chacun, en aménageant les méthodes, les tâches, les rythmes et les conditions de travail afin de permettre à tous d'exercer une activité professionnelle réelle dans les meilleures conditions.

Concrètement : Une organisation reposant sur des effectifs renforcés et sur la mobilisation de moyens adaptés pour compenser les effets du handicap.

5. Des entreprises clientes, engagées et exigeantes

Un large réseau d'entreprises clientes qui confie des prestations techniques ou complexes sur une diversité de métiers, offrant un apprentissage en situation professionnelle réelle.

Concrètement : Un modèle 100 % orienté production, sans activités occupationnelles avec une diversité de métiers et un portefeuille clients étendu qui permet de renforcer l'expertise professionnelles et d'intégrer les codes attendus par les entreprises.

Notre mesure d'impact social

Méthodologie

Pour réaliser cette première démarche d'évaluation d'impact social, l'ANRH a été accompagnée par une équipe spécialisée dans l'évaluation d'impact de RYDGE Conseil.



1 Cadrage et lancement : définir le besoin et le périmètre de l'évaluation

Cette première étape a permis de **poser les fondations de la démarche**, en clarifiant la mission sociale de l'ANRH

2 Modélisation des impacts : clarifier ce que l'on cherche à mesurer

Cette phase a permis de construire un référentiel d'évaluation sur mesure

3 Collecte des données : enquêtes, entretiens et analyses internes

- **Des entretiens qualitatifs** avec des personnes accompagnées : 70 entretiens individuels réalisés
- **Des focus groups** pour recueillir les visions des encadrants de proximité sur les établissements pilotes : 15 encadrants interrogés
- **L'analyse des données internes existantes** : Les 1343 réponses au baromètre QVcT, formations, bilans sociaux, accompagnements sociaux, prestations clients...

4 Analyse et interprétation : donner du sens aux résultats

Cette analyse a permis :

- D'identifier les **effets réellement produits**, leur intensité et leur fréquence
- De croiser les résultats entre établissements, profils et dispositifs
- De mettre en lumière les **leviers clés** du modèle ANRH (encadrement, clients, fonctions supports, médico-psycho-social)

Lorsque l'ANRH nous a proposé d'engager une démarche de mesure d'impact social, c'était un choix volontaire, exigeant et peu fréquent dans le secteur adapté. Cette volonté d'aller au-delà de la seule performance économique est tout à son honneur.

Nous avons construit cette démarche main dans la main. Notre rôle a été d'apporter méthode, cadre, expertise et transfert de compétences.

Chaque étape a été conçue sur-mesure, avec l'agilité nécessaire pour s'adapter aux spécificités d'une organisation comme l'ANRH. Cette collaboration a donné naissance à un outil structurant, pensé pour durer. »

Nicolas Beaudouin,
Associé chez RYDGE Conseil



Les sites pilotes

Ces sites ont été choisis comme échantillon représentatif de l'ANRH et comportent **539 collaborateurs (30% de l'effectif total)**

- Entreprise adaptée Corbeil (91)
- Entreprise adaptée Etampes (91)
- Entreprise adaptée Ivry (94)
- Entreprise adaptée Montauban (82)
- Entreprise adaptée Tremblay (93)
- Entreprise adaptée Beauvais (60)
- ESAT Corbeil (91)

Lever les freins à l'emploi : les 8 effets de l'accompagnement ANRH

La mesure d'impact social réalisée a permis d'observer et de mesurer les changements concrets produits chez les personnes accompagnées vivant avec un handicap, dans leur parcours professionnel et personnel.

#1 Développer ses compétences professionnelles

95%* déclarent une **montée en compétences**, avec une progression moyenne de +2 niveaux depuis leur arrivée (sur une échelle de 1 à 4)

+20%* du **temps des encadrants** consacré à la formation et à la progression des équipes (jusqu'à 50% selon les situations)

#2

Compenser les effets du handicap pour permettre l'exercice du métier

75%* ont **bénéficié d'un aménagement de poste** (matériel, organisationnel, opérationnel ou relationnel) pour compenser les limitations liées au handicap

#3

Renforcer l'autonomie et la prise de responsabilités

25%* ont **évolué** vers des postes avec plus de responsabilités (Opérateur Assistant de Production, Opérateur Responsable Produit, Adjoint chef d'équipe, Responsable d'activité...)

#4

Nourrir la fierté et le sentiment d'utilité

80% des collaborateurs estiment que leur travail est utile, un moteur clé d'engagement et de progression

#5

Stabiliser la vie personnelle

40 % utilisent chaque année l'accompagnement psycho-social proposé par l'ANRH, principalement sur :

- L'accès au logement
- Les droits et la gestion de budget
- Les questions familiales
- La santé mentale

#6

Développer les liens sociaux

70%* déclarent avoir **élargi leur cercle social** grâce à l'ANRH, réduisant l'isolement et favorisant l'intégration professionnelle

#7

Intégrer les codes et exigences de l'entreprise

100 % sont mobilisés sur des prestations exigeantes et professionnalisantes confiées par nos clients

40 % des collaborateurs travaillent sur site client, en entreprise classique

#8

Se préparer à la recherche d'emploi pour se projeter professionnellement

36 % aimeraient rejoindre à terme **une entreprise classique**

26 % de sorties positives dans le cadre des CDD Tremplin, dans un contexte de publics souvent très éloignés de l'emploi.

* : Les données suivies d'un astérisque sont issues de l'enquête spécifique conduite auprès de 7 sites pilotes. Les données sans astérisque correspondent aux données consolidées à l'échelle de l'ANRH.
Légende applicable à tout le document

Développer ses compétences professionnelles

Monter en compétences, quel que soit le niveau de départ

La très grande majorité des personnes accompagnées par l'ANRH **progressent réellement** quels que soient leur handicap et leur niveau initial.

Le modèle ANRH permet à chacun de se rapprocher progressivement des standards professionnels attendus, en sécurisant les parcours et en valorisant les acquis, à son rythme.

Résultats mesurés

95 %*

des collaborateurs déclarent une montée en compétences depuis leur arrivée à l'ANRH

+2 niveaux*

de progression en moyenne (sur une échelle de 1 « je découvre le métier » à 4 « je peux transmettre »)

20 %

du temps des encadrants consacré à la formation et à la progression des équipes (jusqu'à 50% selon les situations)

73 %

des effectifs bénéficient chaque année d'une formation (dont 66% d'opérateurs)

74 %

des personnes formées utilisent au quotidien les compétences acquises

L'encadrement de proximité, formateur au quotidien

Les encadrants consacrent une part importante de leur temps à la transmission : montrer les gestes, reformuler les consignes, répéter et sécuriser les gestes. Cette **pédagogie patiente et individualisée** permet une progression continue et sans mise en échec.

Des missions clients exigeantes

Les prestations confiées par les clients imposent des exigences de qualité, de rigueur et de fiabilité. Elles stimulent l'**apprentissage en conditions réelles**, favorisent la montée en expertise et construisent une employabilité durable.



Ici, ce sont les compétences humaines qui sont les plus importantes. La formation apporte la théorie, mais ensuite les managers font en sorte qu'on puisse s'en servir au quotidien.»

Opératrice Câblage

Une offre de formation ancrée dans le réel

Les formations internes sont concrètes, directement **reliées aux métiers** et aux besoins du terrain. Elles viennent structurer les apprentissages acquis par l'expérience.

Des compétences transversales et transférables

L'ANRH propose aussi des formations de **remise à niveau** essentielles à l'employabilité sur des savoirs fondamentaux, comme savoir lire, écrire, compter, utiliser le numérique,...

Apprendre en faisant, grâce aux clients...

À l'ANRH, le développement des compétences repose sur l'expérience réelle du travail : apprendre en faisant.

Les **prestations clients** placent les collaborateurs en situation professionnelle concrète, avec des exigences de qualité et des interactions structurantes.

Ce modèle s'appuie sur un **encadrement de proximité sécurisant**, clé pour transmettre les gestes, renforcer l'autonomie et permettre à chacun de progresser, quel que soit son point de départ ou son handicap.



Le rôle des clients : des prestations réelles qui tirent les compétences vers le haut

Les missions confiées par les clients imposent des standards élevés de qualité et de rigueur. Elles créent un **cadre professionnel exigeant** qui stimule l'apprentissage et encourage le dépassement de soi.

« Je suis sur une prestation de conditionnement pour le secteur du luxe où le moindre défaut n'est pas accepté par le client, pas même une trace de doigts. »

Opératrice Conditionnement

« J'ai pu passer l'habilitation électrique grâce à une mission client. Ça a été un vrai levier de compétences. »

Opérateur Assemblage - Montage

... et un encadrement de proximité soutenant

Le rôle central de l'encadrement : rendre l'apprentissage possible

L'encadrement consacre au minimum 20% de leur temps – et jusqu'à 50 % - à la montée en compétences : expliquer, reformuler, corriger, sécuriser, encourager.

Ils créent un cadre où l'erreur est possible, **où chaque étape est guidée** et où la confiance se construit progressivement. Cette approche rend la montée en compétences durable et protège de la mise en échec.

Le travail d'équilibre entre soutien et autonomie constitue un **savoir-faire essentiel** du management de proximité à l'ANRH : accompagner suffisamment pour sécuriser les situations, mais pas au point de priver les personnes accompagnées des occasions d'apprendre, de se responsabiliser et de progresser.

« Lorsque j'ai commencé, mon chef m'a montré les erreurs que je faisais et a pris le temps de tout m'expliquer, erreur par erreur. Cet accompagnement m'a permis de progresser et de gagner en assurance. »

Opérateur Conditionnement

Compenser les effets du handicap

Être perçu et traité comme un professionnel à part entière

Être reconnu comme un professionnel à part entière **renforce la confiance** la dignité et la capacité à se projeter dans l'emploi. Pour les personnes vivant avec un handicap, cet effet est décisif pour l'employabilité.

Le modèle ANRH repose sur une conviction forte : le handicap ne définit pas la valeur professionnelle.

Grâce à des aménagements individualisés et une culture d'égalité réelle, chacun peut dépasser l'étiquette du handicap pour se reconnaître, et **être reconnu** comme un professionnel à part entière.

Des aménagements individualisés qui sécurisent la capacité de travail

Les situations de travail sont adaptées au plus près des besoins : organisation du poste, rythmes, outils, modes de consigne... Ces ajustements, portés au quotidien par l'encadrement de proximité, permettent à chacun de travailler dans des conditions optimales et comparables à celles de tout professionnel.

Une culture d'égalité réelle

Le handicap n'est pas nié, mais il n'est pas le prisme principal. Les personnes accompagnées sont d'abord considérées comme des collaborateurs, avec des compétences, des responsabilités et une place à tenir dans le collectif de travail. Cette posture réduit les effets de stigmatisation, favorise l'engagement et limite les ruptures de parcours.

Une reconnaissance explicite du travail réalisé

La reconnaissance du travail réalisé (autonomie, confiance accordée, feedbacks positifs) agit comme un levier direct sur l'estime professionnelle, la motivation et la capacité à se projeter dans l'emploi, y compris hors de l'ANRH.

Dans les entreprises classiques, j'ai dû subir des regards et même des rejets, car je ne rentrais pas dans les standards physiques.

À l'ANRH, il n'y a pas ce problème : nous sommes tous sur un pied d'égalité, donc le handicap n'est pas un sujet.

En usine classique, on impose un nombre de pièces par jour, avec des conséquences sur le salaire si les objectifs ne sont pas atteints.

Ici, on adapte le rythme aux possibilités de chacun, et les tâches sont réparties en fonction de ce que chaque personne peut faire. »

Opératrice Assemblage-montage

Résultats mesurés

100 %

de nos collaborateurs vivant avec un handicap bénéficient de l'accompagnement au quotidien

75 %

bénéficient d'un aménagement destiné à compenser les effets structurels de leur handicap

50 %

L'ANRH bénéficie de l'aide financière dédiée (aide au poste) pour 50% de la population accompagnée

Des aménagements souvent invisibles...

Se sentir professionnel à part entière suppose de reconnaître le handicap, de l'adapter et d'en compenser les effets.

À l'ANRH, cette exigence repose avant tout sur l'encadrement de proximité, qui **ajuste en continu** le management, les organisations et les conditions de travail.

Ces aménagements quotidiens, souvent imperceptibles de l'extérieur, constituent un pilier du modèle ANRH : ils rendent le travail **accessible, équitable et durable**, pour chacun.

Les aménagements matériels et ergonomiques

Ils compensent les limitations physiques. Les postes sont ajustés, les outils adaptés (sièges, écrans, etc.) et le confort de travail suivi en continu par l'encadrement. Ces adaptations préviennent la douleur et la fatigue excessive.

« L'aménagement des postes m'aide beaucoup à ne pas fatiguer trop vite et à avoir moins mal. Cela crée moins de risques d'aggraver les douleurs existantes ou d'en créer des nouvelles. »

Adjoint chef d'équipe Conditionnement

Les aménagements organisationnels

Temps partiel, alternance des tâches, pauses adaptées ou modulation des plannings en fonction de l'état de santé... Ces ajustements discrets fluidifient le travail, réduisent le stress et préviennent l'épuisement, favorisant un maintien durable dans l'emploi.

« Ce n'est pas facile de prendre en compte le handicap quand il est invisible. Mon rythme de travail a été aménagé, (...) Je me sens plus à égalité avec les autres salariés. »

Opérateur activités administratives

Dans les entreprises classiques que je connais, on ne prend pas en compte le handicap, alors qu'ici on adapte le travail à la personne pour que chacun puisse travailler correctement. »

Opératrice Conditionnement

Les aménagements opérationnels

Ce sont les ajustements les plus fréquents. Placer la bonne personne au bon endroit, alléger certains gestes et adapter la cadence pour rendre les tâches réalisables pour chacun.

« Dans les entreprises classiques, on ne prend pas en compte le handicap, alors qu'ici on adapte le travail à la personne pour que chacun puisse travailler correctement. En tant qu'Opératrice responsable produit, je fais attention à la place des personnes sur la ligne en fonction de ce qu'elles peuvent faire ou non. »

Opératrice Conditionnement

Les aménagements relationnels et managériaux

Ils compensent les effets psychiques ou cognitifs du handicap. Reformulation des consignes, validation rassurante, médiation des tensions, décryptage des comportements et signaux faibles relèvent du rôle quotidien de l'encadrement.

« Ici on fait attention à mon handicap (...) Dans mes anciennes expériences le seul intérêt était la rentabilité et ça n'a pas aidé ma santé. Ici on ne me demande pas d'être constant tous les jours si ça va moins bien. »

Opérateur SAV

Renforcer l'autonomie et la prise de responsabilité

Donner les moyens de faire par soi-même

La **montée en autonomie** est un pilier de l'employabilité: savoir décider, gérer une tâche seul, prendre des initiatives ou assumer des responsabilités augmente la capacité à occuper durablement un poste.

L'ANRH réussit à créer cet effet grâce à un encadrement qui fait confiance, accompagne et sécurise progressivement les **prises d'initiatives**. Les personnes accompagnées deviennent actrices de leur travail, ce qui renforce leur valeur professionnelle.

« Quand le chef d'équipe n'est pas là, c'est moi qui le remplace. Je n'ai plus besoin d'explications, je connais tout ce qu'on fait. »

Opérateur Reconditionnement

L'évolution vers plus de responsabilités nécessite une attention aux **équilibres collectifs** (tensions internes, perceptions d'injustice) et à la **juste distance managériale** (éviter de « faire à la place de »).

Résultats mesurés

25%*

ont évolué vers des postes avec plus de responsabilités depuis leur arrivée à l'ANRH

(Opérateur Assistant de Production, Opérateur Responsable Produit, Adjoint chef d'équipe, Responsable d'activité...)

67 %

des promotions internes concernaient en 2025 des personnes en situation de handicap

Toutes les formes de handicap, dans toute leur diversité, sont représentées dans l'organisation, sans barrières à l'évolution professionnelle.

La confiance managériale déclenche la prise de responsabilités

C'est l'encadrement qui fait évoluer les personnes vers des postes avec davantage de responsabilités.

Les responsabilités confiées renforcent l'autonomie

Les missions évoluent progressivement, avec des responsabilités d'abord techniques puis managériales.

Un cadre sécurisant et une progression accompagnée

La prise d'autonomie repose sur un accompagnement initial clair et une possibilité de soutien permanent en cas de difficulté. Les managers restent disponibles, valident au besoin, rassurent et recadrent quand nécessaire.

Travailleuse d'ESAT atelier conditionnement

« Je fais certaines tâches toute seule, je suis devenue autonome dans mon travail. Depuis mon arrivée, j'ai eu de nouvelles responsabilités, je fais du contrôle en fin de chaîne, je vais sur site client, et je tiens le comptoir du P'tit café. »



Nourrir le sentiment d'utilité et de fierté professionnelle

Se sentir utile donne envie de s'engager et de continuer

Se sentir utile et fier de son travail est un **moteur puissant de motivation**, d'engagement et donc d'employabilité. Lorsque les collaborateurs réalisent des tâches complexes, valorisantes ou reconnues par les clients, ils renforcent leur confiance et leur envie d'apprendre.

Le modèle ANRH, en proposant des missions clientes exigeantes et une forte mise en lumière interne, parvient à générer durablement cet effet.

« Chez mon client, j'aimais particulièrement les produits : ils étaient beaux, décorés, et on pouvait proposer des idées de conditionnement et d'organisation des boîtes. C'était créatif, et on était fiers du résultat. On préparait aussi des colis pour une famille royale, donc il fallait être encore plus appliqués. »

Opératrice Conditionnement

Résultats mesurés

80 %

des collaborateurs estiment que leur travail est utile

90 %⁽¹⁾

de nos clients sont satisfaits

1 communication officielle sur 3

met en valeur les collaborateurs

⁽¹⁾ Résultat de notre enquête satisfaction client de 2024 réalisée auprès de 535 entreprises clientes

Des prestations à forte valeur ajoutée

Les missions techniques, prestigieuses, visibles donnent du sens au travail. Elles stimulent et valorisent la qualité du travail et deviennent un facteur de valorisation.

Des retours clients très impactants

La satisfaction exprimée par les clients et transmise aux collaborateurs ANRH valide la qualité du travail et sa valeur dans le monde de l'entreprise « classique ».

Une communication interne qui amplifie les réussites

Les différentes communications du Siège (portraits, publications sur les réseaux, affichages en établissement) font exister les réussites à une échelle collective, et apparaissent pour les collaborateurs comme une validation symbolique de leur parcours.



« J'ai aussi été mise en valeur dans le journal interne, et ça m'a rendue très fière. Je l'ai montré à mes amis et à ma famille. »

Opératrice Conditionnement

Stabiliser la vie personnelle et améliorer le bien-être

Retrouver un équilibre grâce au travail

L'employabilité repose sur un socle de **stabilité personnelle**: rythme de vie, santé mentale, sécurité matérielle et équilibre émotionnel.

L'ANRH améliore significativement la situation personnelle

Résultats mesurés

95 %

des sollicitations de l'accompagnement psycho-social sont initiées par le management de proximité

70 %

des bénéficiaires déclarent pouvoir compter sur l'écoute de leur responsable

40 %

utilisent chaque année l'accompagnement psycho-social (680 personnes)

2 670

demandes traitées, principalement sur :

L'accès au logement,
Les droits et la gestion de budget,
Les questions familiales,
La santé mentale

de nombreux bénéficiaires. Cette stabilisation rend possible la progression professionnelle qui, sans cela, serait inaccessible.

Un accompagnement psycho-social structuré

Les assistants sociaux et psychologues couvrant l'ensemble des établissements et accessibles à tous jouent un rôle déterminant dans la stabilisation des situations personnelles et professionnelles.

Une écoute managériale quotidienne

Les encadrants détectent rapidement les **signaux faibles**, apaisent les situations avant qu'elles ne s'aggravent, orientent vers les professionnels compétents si nécessaire et adaptent l'organisation pour tenir compte de l'état du collaborateur.

« Nous détectons quand quelque chose ne va pas, ou les opérateurs viennent nous voir. Nous ne sommes ni thérapeutes ni assistants sociaux, mais nous faisons relais avec la psy ou l'assistante sociale. On intervient via la discussion, l'ajustement, la médiation. »

Responsable d'activité

Un apaisement émotionnel

Une attention constante au bien-être crée un environnement sécurisant qui permet de se sentir soutenu, compris et capable de se réinvestir dans son travail.

Opératrice Activités administratives

« Je suis tombée en dépression suite à mon licenciement pour inaptitude à cause de mon handicap. En trouvant un travail ici, j'ai pu rebondir ! »



Stabiliser la vie personnelle

Nous considérons que la progression professionnelle repose d'abord sur une **stabilité personnelle**

suffisante : conditions de vie apaisées, disponibilité mentale, capacité à se projeter.

C'est pourquoi l'ANRH agit au-delà du périmètre d'une entreprise classique pour lever les **freins périphérique** à l'emploi et rendre le travail réellement accessible et soutenable.

En traitant ces freins en amont, nous **prévenons les ruptures**, libérons de l'espace mental et consolidons une **stabilité durable**, pilier du maintien dans l'emploi et du bien-être.

Avant, j'étais depuis trop longtemps au chômage, avec des enfants c'était trop compliqué. L'ANRH m'a refait ma vie, cela m'a permis d'avoir une stabilité et de pouvoir permettre à mes enfants de bien grandir.»

Opératrice Activités administratives

Une aide concrète pour lever les obstacles personnels

L'équipe psycho-sociale accompagne les personnes sur les difficultés qui peuvent fragiliser le maintien dans l'emploi : logement, administratif et droits sociaux gestion du budget et dettes, conflits familiaux ou isolement.

Un cadre structurant qui stabilise le quotidien (salaire, rythme, routine)

Pour beaucoup, l'ANRH apporte une première stabilité : un contrat de travail sécurisant, un salaire régulier, un rythme et une routine de travail qui réinstallent des repères et permettent de reprendre le contrôle de sa vie personnelle et matérielle.

L'assistante sociale m'a beaucoup aidée, je ne la remercierai jamais assez. Divorce, logement, reconnaissance du handicap, invalidité, rédaction de courriers. Elle est très disponible pour nous malgré sa charge de travail.»

Opératrice Conditionnement

Canaliser les effets du handicap pour rendre le travail possible

L'encadrement et l'accompagnement jouent un rôle clé pour canaliser les effets des différents handicaps : troubles psychiques, troubles cognitifs, handicaps invisibles impactant la capacité à gérer la charge mentale. Écoute managériale, médiation, ajustements de planning, espaces d'apaise-ment et relais vers les professionnels de santé permettent d'éviter les situations de crises, de sécuriser les parcours et de maintenir l'emploi.

En réduisant les freins périphériques, en apportant un cadre professionnel stable et en compensant les effets du handicap, l'ANRH crée les conditions nécessaires pour que les collaborateurs en situation de handicap puissent réellement travailler, progresser et se projeter durablement dans l'emploi.

Développer les liens sociaux

Travailler, c'est aussi rencontrer les autres

L'ANRH permet la socialisation des collaborateurs vivant avec un handicap en leur permettant d'élargir leur réseau et de **sortir de l'isolement**

De plus, les liens sociaux constituent un facteur clé de **maintien dans l'emploi** : ils favorisent l'entraide, la communication, la motivation et le sentiment d'appartenance.

Des temps collectifs qui créent des rencontres

Avec une dynamique portée par les fonctions supports et les directions des établissements, les temps collectifs proposés sont autant d'opportunités de rencontres, de socialisation et de développement des qualités relationnelles.

Une attention à l'ambiance des équipes

Les temps conviviaux jouent un rôle de médiation informelle : ils réduisent les incompréhensions, favorisent les échanges et fluidifient les relations entre équipes, contribuant à un climat de travail plus serein au quotidien.

Un sentiment d'appartenance renforcé

Les actions qui favorisent l'intégration et la participation à la vie collective renforcent la motivation et le bien-être au travail.

Pour certains collaborateurs, le travail constitue la **principale source de socialisation**. L'établissement devient alors un espace sécurisant où les interactions quotidiennes permettent de **recréer des repères** relationnels, de réapprendre à être avec les autres et à trouver sa place au sein d'un collectif.

Opératrice Conditionnement

Résultats mesurés

Il y a une super ambiance avec les collègues et avec la hiérarchie. On est bien ensemble, on sent un vrai esprit d'équipe. J'ai noué ici des relations plus fortes que de simples relations professionnelles.»

Opérateur montage – assemblage

70 %

des personnes accompagnées ont élargi leur cercle social grâce à l'ANRH

80 %

de taux de participation aux événements collectifs

+ de 75

événements collectifs et festifs annuels organisés à l'échelle de l'ANRH (3 en moyenne par établissement)

Je me suis faite des amis, j'étais timide et je ne parlais à personne, aujourd'hui je parle à tout le monde !»



Intégrer les codes de l'entreprise

Apprendre les règles du jeu professionnel

Pour une partie des collaborateurs de l'ANRH, notamment ceux qui n'avaient jamais travaillé auparavant, l'entrée à l'ANRH représente une première découverte du monde professionnel. L'employabilité se construit par les **savoir-faire** techniques mais elle repose tout autant sur les **savoir-être** professionnels (ponctualité, tenue, communication, autonomie, fiabilité).

Nous assumons pleinement de ne pas être une entreprise « comme les autres ». À l'ANRH, l'humain prime sur la seule performance, nous adaptons le travail aux personnes, et non l'inverse. Cette singularité répond aux fortes attentes de nos collaborateurs, qui aspirent à vivre une véritable vie d'entreprise, respectueuse de leur réalité et porteuse de sens. C'est précisément cette différence qui rend possible notre mission sociale.

En mettant les collaborateurs en situation réelle tout en leur offrant un accompagnement de proximité rassurant, l'ANRH parvient à développer chez eux les codes essentiels du travail.

Une exposition réelle aux codes professionnels

Les prestations sur site client, imposent un cadre strict et normé que les collaborateurs appréhendent comme dans toute entreprise classique.

Résultats mesurés

40 %

de nos collaborateurs travaillent directement chez nos clients

« **Les livraisons, je les fais seule, et j'aime beaucoup ça parce que je parle avec des gens, avec des clients. Avant, je n'aurais jamais osé faire ça.** »

Opératrice conditionnement



« Les missions chez les clients permettent de travailler la ponctualité, la concentration, la tenue professionnelle et la communication, dans un cadre plus exigeant et plus proche de la réalité du monde du travail. »

Responsable d'activité

Un travail sur site client qui améliore la communication professionnelle

Les missions en lien direct avec ou chez le client exposent les collaborateurs à des interlocuteurs externes, des attentes explicites, des obligations de communication claire et la « confrontation » au milieu de travail ordinaire en immersion totale, toujours sous la supervision de l'ANRH.

Un encadrement qui clarifie et rappelle les règles

Présence, explication du fonctionnement de l'entreprise et des règles de vie collective, ... Les encadrants de proximité régulent au quotidien les tensions, traduisent les attentes en entreprise et posent un cadre.

Se préparer à la recherche d'emploi

Se projeter professionnellement à l'extérieur de l'ANRH

Découvrir de nouveaux métiers, gagner en confiance et s'exposer à des environnements professionnels variés sont des conditions essentielles pour envisager un emploi dans le milieu de **l'entreprise classique.**

L'ANRH y contribue en donnant accès à des missions clients diversifiées et en accompagnant les **projets professionnels** des collaborateurs.

On constate que l'ouverture existe, mais qu'elle ne se traduit en projection concrète que pour une minorité.

Le modèle ANRH renforce fortement l'employabilité interne. L'objectif est d'amener les personnes accompagnées à se sentir capables de rejoindre une entreprise classique, même si le passage concret à l'acte n'est pas forcément franchi.



Le CDD Tremplin est un formidable outil de découverte mutuelle entre un collaborateur ANRH et un client.

Chargée d'insertion

Des clients variés qui élargissent la vision du travail

Grâce à la diversité des missions clients, les collaborateurs découvrent de nouveaux environnements et de nouveaux métiers.

Les missions sur site client qui renforcent la confiance en soi

Les réussites des missions clients font naître l'idée que « c'est possible ailleurs » et notamment dans le secteur de l'entreprise classique. Les missions clients améliorent la perception qu'ils ont de leurs capacités.

Le soutien de chargés d'insertion professionnelle

Chaque chargé d'insertion accompagne entre 10 et 20 bénéficiaires en parcours d'insertion dans la construction de leur projet professionnel, leur fournit les outils nécessaires (CV, préparation aux entretiens,...) et les met en relation avec des entreprises classiques pour la réalisation d'immersions ou pour des recrutements. Cet accompagnement permet aux collaborateurs (en CDD ou en CDI) de se sentir confiant dans la préparation de leur avenir professionnel.

Je me sens rassuré pour mon avenir, et à long terme je me vois peut être intégrer une entreprise adaptée ou une entreprise du milieu ordinaire, car mes missions sur site client m'aident à me projeter.»

Travailleur ESAT en conditionnement



Quand l'impact devient une décision utile

Vous êtes un financeur public ?

Un investissement public rentable, mesurable et utile au territoire

Les financements publics confiés à l'ANRH permettent le financement d'une organisation du travail adaptée, capable de sécuriser des parcours professionnels pour des personnes cumulant handicap, ruptures de parcours et fragilités sociales.

L'effort spécifique consenti sur l'encadrement de proximité, l'accompagnement médico-psycho-social et l'adaptation des situations de travail **permet de prévenir les ruptures, de stabiliser durablement les parcours et de développer des compétences transférables**, dans un contexte d'emploi réel et exigeant.

Les résultats observés confirment l'efficacité de ce modèle : montée en compétences massive, recours structuré à l'accompagnement social, forte proportion de parcours longs, y compris pour des publics très éloignés de l'emploi. L'impact ne se mesure pas à l'entrée dans l'emploi, mais dans la durée de maintien, de progression et de projection professionnelle.

Chaque euro public investi à l'ANRH contribue à transformer des aides en trajectoires professionnelles sécurisées, réduisant les coûts sociaux liés à la désinsertion et renforçant la cohésion sociale par le travail.



Vous êtes une entreprise cliente ?

Pourquoi travailler avec l'ANRH est une décision performante et responsable

Travailler avec l'ANRH, ce n'est pas répondre à une obligation sociale : **c'est faire le choix d'un partenaire économique fiable**, capable de produire des prestations de qualité dans des conditions professionnelles réelles.

Les collaborateurs de l'ANRH réalisent des prestations techniques, contrôlées et exigeantes, pour des clients publics et privés, sur une large diversité de métiers.

Cet engagement dans l'économie réelle repose sur une organisation sécurisée : encadrement renforcé, accompagnement des fragilités et culture de la qualité partagée avec les clients.

Ce modèle permet aux équipes de **tenir les standards attendus**, de progresser en continu et d'**inscrire les partenariats dans la durée**. Il garantit qualité de service, fiabilité opérationnelle et conformité aux obligations réglementaires, tout en générant un impact social mesurable.

Avec l'ANRH, l'achat responsable devient un levier concret de performance économique et d'utilité sociale, au service des politiques RSE et des stratégies d'achats durables.



ANRH

**CRÉATEURS
D'EMPLOIS
À VALEUR HUMAINE
AJOUTÉE**

Siège Social

17 impasse Truillot - 75011 Paris

01 43 14 85 85

RYDGE
CONSEIL

www.anrh.fr