



Agence  
nouvelle des  
**solidarités  
actives**

Emploi accompagné

# Suivi et évaluation du dispositif au 31 décembre 2019

---

Avril 2020

---

**Agence nouvelle des solidarités actives**

[www.solidarites-actives.com](http://www.solidarites-actives.com)

Association loi 1901

N° de Siret : 488 527 326 000 26

28, rue du Sentier 75002 Paris

Tél. : 01 43 48 65 24

[contact@solidarites-actives.com](mailto:contact@solidarites-actives.com)

# SOMMAIRE

<b>Remerciements</b>	<b>5</b>
<b>SYNTHESE</b>	<b>6</b>
<b>INTRODUCTION</b>	<b>9</b>
<b>1. Contexte</b>	<b>9</b>
<b>2. Méthodologie d'évaluation</b>	<b>10</b>
A. Référentiel d'évaluation	10
B. Données collectées	11
C. Cadre théorique : fondamentaux de l'Emploi accompagné	13
<b>II. LE DEPLOIEMENT DU DISPOSITIF</b>	<b>15</b>
<b>1. La couverture territoriale du dispositif</b>	<b>15</b>
A. Eléments de contexte	15
B. Chronologie de la couverture du territoire	16
<b>2. Typologie des organisations locales</b>	<b>17</b>
A. Typologie de structures gestionnaires	17
B. Une multiplicité de structures impliquées dans la mise en œuvre	18
C. Modalités d'articulation avec le service public de l'emploi (SPE)	18
<b>3. Evolution du volume de personnes et d'employeurs accompagnés</b>	<b>23</b>
A. Volume d'entrée au niveau national et par région	23
B. Volume d'entrées par département	25
C. Evolution des moyens mobilisés	26
<b>4. Typologies des publics</b>	<b>32</b>
A. Population visée	32
B. Caractéristiques sociales des personnes accompagnées	33
C. Parcours des personnes accompagnées à l'entrée dans le dispositif	38
<b>5. Typologie des employeurs accompagnés</b>	<b>41</b>
A. Type d'employeurs	41
B. Taille des employeurs	42
C. Situation des employeurs vis-à-vis de l'obligation d'emploi	43
D. Activité des employeurs	43
E. Des employeurs ouverts et bienveillants ?	44
<b>III. PREMIERS RESULTATS DU DISPOSITIF</b>	<b>45</b>
<b>1. Retour à l'emploi</b>	<b>45</b>
A. Accès à l'emploi	45
B. Vitesse d'accès à l'emploi	52

<b>2. Maintien dans l'emploi</b>	<b>55</b>
A. Maintien dans l'emploi au 31/12/2020	55
B. Conservation d'un emploi sur la durée	56
<b>3. Types d'emploi des personnes</b>	<b>58</b>
A. Type de contrats signés par les personnes	58
B. Intensité du travail	59
C. Nombre moyen de contrats	60
D. Type d'activités réalisées	61
<b>4. Regard croisé sur la plus-value du dispositif</b>	<b>62</b>
A. Un apport majeur sur la confiance en soi	62
B. Emploi	63
C. Autres apports	66
D. Facteurs de réussite	68
<b>IV. LES MODALITES D'ENTREE DANS L'EMPLOI ACCOMPAGNE</b>	<b>70</b>
<b>1. L'information sur le dispositif</b>	<b>72</b>
<b>2. La demande à la MDPH</b>	<b>75</b>
<b>3. L'évaluation de la demande au sein de la MDPH</b>	<b>76</b>
A. La présentation du dispositif à la personne	76
B. La consultation préalable de la structure porteuse visée	77
C. L'organisation de l'étude en équipe pluridisciplinaire	77
D. Les critères d'entrée dans le dispositif	78
<b>4. La prise de décision</b>	<b>80</b>
A. La compatibilité de la décision avec une orientation en ESAT	80
B. La question des orientations multiples	80
<b>5. L'entrée effective des personnes dans le dispositif</b>	<b>82</b>
A. L'accord de la personne	82
B. La capacité de la structure à accueillir la personne	82
C. L'évaluation préalable de la personne par la structure	83
<b>V. LES MODALITES D'ACCOMPAGNEMENT DANS LE DISPOSITIF</b>	<b>85</b>
<b>1. Intensité de l'accompagnement</b>	<b>87</b>
A. Vue d'ensemble	87
B. Une intensité hétérogène	88
C. Fréquence des contacts	90
<b>2. Organisation de l'accompagnement</b>	<b>92</b>
A. La mobilisation d'un référent unique	92
B. La nécessité de travailler en équipe	93
C. La relation avec le corps médical	94
D. Prospection vis-à-vis des employeurs	95

<b>3. Services proposés dans le cadre de l'accompagnement</b>	<b>97</b>
A. La gestion des difficultés personnelles (« <i>case management</i> »)	97
B. L'intervention en « milieu naturel »	98
C. La mise en œuvre de temps collectifs	100
<b>4. Méthodes</b>	<b>102</b>
A. Prise en compte des préférences des personnes	102
B. Mise en emploi rapide	103
C. Nature des contrats proposés aux personnes	105
D. Divulgateion du handicap	106
<b>VI. LA SORTIE DU DISPOSITIF</b>	<b>108</b>
<b>1. Éléments chiffrés</b>	<b>108</b>
<b>2. Motifs de sortie</b>	<b>109</b>
A. Pour les personnes durablement installées dans l'emploi	109
B. Pour les personnes qui n'honorent plus leurs rendez-vous	110
C. Le non-renouvellement par la MDPH	111
<b>CONCLUSION</b>	<b>112</b>
<b>ANNEXES</b>	<b>114</b>
<b>Principes fondamentaux et repères pour l'évaluation de qualité de l'Emploi accompagné</b>	<b>114</b>
<b>Acronymes</b>	<b>118</b>
<b>Éléments bibliographiques</b>	<b>120</b>

## REMERCIEMENTS

L'Ansa souhaite remercier toutes les personnes qui ont rendu la production de ce rapport possible :

- ▶ Les membres du comité technique national : DGCS, Agefiph, FIPHFP, DGEFP, CNSA, la délégation interministérielle à l'autisme, la DARES et le CFEA.
- ▶ Les partenaires régionaux pour avoir facilité la récolte des données quantitatives et qualitatives : les ARS, les Direccte, les Directions régionales de l'Agefiph et les directions territoriales du FIPHFP.
- ▶ L'ensemble des directeurs, coordinateurs et/ou référents Emploi accompagné des structures porteuses pour la saisie des données quantitatives deux fois par an.
- ▶ Les directeurs et coordinateurs des dispositifs impliqués dans la phase qualitative de l'évaluation, tant pour l'organisation des visites sur site, leur accueil et les échanges.
- ▶ Le CFEA, Bernard Pachoud, Marie-Gaëlle Marec et Marc Corbière pour nos échanges fructueux sur les principes de l'Emploi accompagné.
- ▶ Enfin, nous tenions à remercier plus particulièrement l'ensemble des personnes qui ont accepté de participer à des entretiens individuels et à des groupes de travail : les référents Emploi accompagné, les directeurs et coordinateurs des structures porteuses, les personnes accompagnées, les employeurs et les partenaires (MDPH, service public de l'Emploi, SAVS...).

# SYNTHESE

## DEPLOIEMENT DU DISPOSITIF : UNE MONTEE EN CHARGE EN CONSTANTE AUGMENTATION

Suites aux différentes vagues d'appels à candidatures de 2017 à 2019, le dispositif d'Emploi accompagné est désormais mis en place sur l'ensemble du territoire national, excepté à Mayotte, avec 82 personnes morales gestionnaires sélectionnées. Celles-ci sont presque exclusivement des établissements et services médicosociaux. Certaines travaillent avec des co-traitants ou sous-traitants mobilisés pour l'accompagnement des personnes.

L'année 2019 est marquée par une progression constante du volume de bénéficiaires avec près de 2400 personnes accompagnées et plus de 1000 employeurs accompagnés au 31 décembre 2019. Cette augmentation est liée à une appropriation progressive du dispositif par les MDPH et à la montée en charge des dispositifs, le nombre de personnes accompagnées par équivalent temps plein atteignant en moyenne 15 personnes par référent au 31/12/2019. Le volume d'accompagnement reste hétérogène en fonction des territoires du fait du montant des financements alloués et de l'antériorité, plus ou moins forte, des structures porteuses présentes localement.

## LES PERSONNES ET EMPLOYEURS ACCOMPAGNES

Les personnes qui entrent dans l'Emploi accompagné sont pour une grande partie des jeunes (45% ont moins de 30 ans) et présentent principalement des handicaps de type mental : à 89%, elles présentent des troubles psychiques, des déficiences intellectuelles, des troubles du spectre de l'autisme ou des troubles cognitifs. La plupart ont un très faible niveau de formation et sont très éloignées de l'emploi : 70% des personnes étaient sans emploi ou demandeur d'emploi à l'entrée.

Il convient également de noter que les hommes sont plus nombreux que les femmes (62% contre 38%), répartition qu'il semble nécessaire d'analyser plus finement dans le cadre du pilotage local du dispositif en fonction des écarts constatés sur les territoires.

Les employeurs qui emploient des personnes dans le cadre de l'Emploi accompagné sont en majorité des employeurs privés et publics « classiques » de taille petite ou moyenne : les personnes accompagnées sont plus marginalement employées au sein de structures d'insertion par l'activité économique ou d'entreprises adaptées. 25% des employeurs ne sont pas soumis à l'obligation d'emploi.

## DES PREMIERS RESULTATS PROMETTEURS DANS L'ACCES A L'EMPLOI ET LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Les personnes accompagnées trouvent rapidement un premier emploi. 59% des personnes sans emploi à l'entrée du dispositif ont trouvé un emploi dans le cadre de l'Emploi accompagné. La moitié d'entre elles ont trouvé un premier emploi en moins de 6 mois.

Les personnes accompagnées parviennent globalement à se maintenir en emploi. Parmi les personnes ayant travaillé depuis leur entrée, 61% occupent toujours un emploi au 31/12/2019 et majoritairement avec des contrats classiques (type CDI ou CDD) dont l'intensité et le type de postes exercés sont très variés.

Le taux de maintien dans l'emploi chez un même employeur est de 47% à 6 mois, 39% à 12 mois et de 27% à 18 mois (exclusivement pour les personnes qui n'étaient pas en emploi à leur entrée dans le dispositif). Le taux de maintien dans l'emploi quel que soit le nombre d'employeurs est de 57% à 6 mois, 53% à 12 mois et 49% à 18 mois.

**La plus-value principale du dispositif est le gain de confiance permis et ressenti par les personnes** ce qui a des effets vertueux tant sur la recherche d'emploi que sur le maintien dans l'emploi. Des apports sont constatés également sur d'autres dimensions : la santé, les relations sociales et familiales, la mobilité. L'accompagnement semble porter ses fruits grâce à l'intensité du suivi, à la disponibilité et la réactivité des référents Emploi accompagné, permettant l'établissement d'un rapport de confiance tant avec les personnes accompagnées qu'avec les employeurs.

### **DES PARTENARIATS QUI RESTENT PERFECTIBLES**

**Ces résultats prometteurs sont également rendus possibles par des partenariats forts avec les acteurs en présence localement**, que ce soient les maisons départementales des personnes handicapées (MDPH), le service public de l'emploi (SPE), les acteurs de l'autonomie ou du soin.

Ces partenariats restent cependant perfectibles avec des freins forts identifiés vis-à-vis des **professionnels du service public de l'emploi** et des **professionnels de santé** du fait d'un manque d'appropriation du dispositif.

### **UNE ENTREE DANS LE DISPOSITIF PLUS FLUIDE**

**Malgré des difficultés initiales, les MDPH semblent désormais être capables d'identifier par elles-mêmes les publics éligibles et pertinents pour le dispositif d'Emploi accompagné.**

**Des bonnes pratiques ont été mises en place dans certaines MDPH au titre de l'évaluation des demandes** : consultation préalable de la personne avant la décision, étude des demandes d'Emploi accompagné au sein d'une même réunion à laquelle la structure porteuse peut être conviée...

**Il convient également de noter l'importance de la mobilisation des partenaires dans l'information et l'orientation des personnes**, et principalement des ESMS et des Cap Emploi malgré des différences fortes qui subsistent en fonction des territoires. Certains acteurs restent à mobiliser tels que les Missions Locales et Pôle Emploi ainsi que les employeurs qui sollicitent très peu par eux-mêmes l'Emploi accompagné. Ceci passe en premier lieu par une meilleure communication à leur attention.

### **MODALITES D'ACCOMPAGNEMENT : DES PRATIQUES HETEROGENES**

**Certains principes de l'Emploi accompagné sont partagés et appliqués dans la plupart des dispositifs opérationnels** : l'existence d'un **référént unique** en lien avec une équipe plus large de professionnels, **l'accompagnement sans limite de durée** ou la nécessité de faciliter la **divulgarion du handicap** vis-à-vis de l'employeur.

**D'autres principes suggèrent en revanche l'existence de deux cultures professionnelles différentes parmi les référents Emploi accompagné** : d'une part, des référents issus du monde économique ou de l'insertion professionnelle qui estiment que le dispositif doit être axé

exclusivement sur l'emploi et d'autre part, des référents issus du social et du médicosocial qui estiment que leur rôle est d'accompagner les personnes selon une approche plus globale pouvant induire une mise en emploi moins rapide.

Certains points méthodologiques comme la **nécessité « d'aller vers »** la personne ou d'organiser des **temps collectifs** peuvent faire débats entre les référents et méritent à ce titre d'être approfondis dans le cadre d'échanges de pratiques. Une attention particulière doit également être consacrée à la question de la **prospection d'employeurs**. Celle-ci suscite de nombreuses interrogations de la part des référents qui, dans l'ensemble, estiment qu'une recherche massive d'employeurs pourrait se révéler contre-productive compte tenu de la structure du marché de l'emploi en France.

**Enfin, certains principes méthodologiques méritent d'être définis de manière plus précise par les pouvoirs publics.** Il s'agit notamment d'indiquer ce qui est attendu en matière d'intensité de l'accompagnement, **les données remontées sur cette question étant très hétérogènes entre les structures**. Si cette intensité doit être adaptée aux besoins de la personne, elle est généralement plus importante lorsque la personne recherche un emploi et potentiellement moins importante pour les personnes stabilisées dans l'emploi depuis de nombreux mois. Cette distinction est fondamentale car elle permet **d'envisager deux files actives distinctes** : une file active d'accompagnement des personnes de manière intensive et une file active de personnes placées en « veille ».

# INTRODUCTION

## 1. CONTEXTE

L'Emploi accompagné est un dispositif d'accompagnement pour les personnes en situation de handicap visant à leur permettre d'obtenir rapidement un emploi rémunéré en milieu ordinaire de travail et de le conserver dans la durée. Il se base sur un accompagnement médico-social ainsi qu'un soutien professionnel vis-à-vis de la personne accompagnée et de son employeur, ces deux accompagnements n'étant pas limités dans le temps.

Le 29 décembre 2016, le décret relatif à la mise en œuvre de l'Emploi accompagné a été publié. Courant 2017, le déploiement du dispositif au niveau des territoires a été initié par les ARS, en lien avec les délégations régionales de l'Agefiph et du FIPHFP ainsi que les Direccte sous la forme d'appels à candidatures correspondant à des cahiers des charges régionaux.

Ainsi, entre la fin de l'année 2017 et le début de l'année 2018, des structures porteuses d'Emploi accompagné, dénommées dans la loi « personnes morales gestionnaires », ont été sélectionnées dans toutes les régions de France. Cette première vague d'appels à candidatures a été suivie en 2019 par une deuxième vague destinée à couvrir l'intégralité des départements français et à accompagner un plus grand nombre de personnes, en particulier des personnes présentant des troubles du spectre autistique.

Entre 2018 et 2019, ces dispositifs se sont progressivement déployés. Ce déploiement s'est accompagné d'une professionnalisation des référents par la construction de méthodes et d'outils adaptés. Le déploiement a également demandé une articulation avec certains partenaires clés (MDPH, SPE, acteurs des soins, acteurs du médicosocial ...) et une communication pour faire connaître l'Emploi accompagné vis-à-vis des partenaires, des personnes en situation de handicap et des employeurs. Ces deux derniers points restent perfectibles aujourd'hui.

L'année 2019 se caractérise par une montée en charge significative du nombre d'accompagnements avec un doublement du nombre de personnes entrées dans le dispositif (de 1250 à fin 2018 à plus de 2700 fin 2019) et plus de 1000 employeurs accompagnés.

Au vu des premiers résultats obtenus en matière de retour et de maintien dans l'emploi, l'Emploi accompagné semble aujourd'hui faire ses preuves et présenter une solution inédite pour répondre aux besoins de personnes restées jusque-là sans solution, en particulier les personnes avec des troubles psychiques ou des déficiences intellectuelles. Il représente également une alternative au milieu protégé dans un contexte de « virage vers une société plus inclusive ».

Il reste cependant aujourd'hui nécessaire d'affiner et d'homogénéiser les pratiques afin de faire en sorte que les dispositifs d'Emploi accompagné puissent être plus lisibles et apporter une plus-value encore plus importante aux personnes et aux employeurs accompagnés.

Un peu plus de deux ans après le lancement des premiers appels à candidatures, ce rapport dresse un état des lieux de la situation actuelle, présente les premiers résultats obtenus et laisse entrevoir des axes d'amélioration pour faire de l'Emploi accompagné un outil qui soit le plus efficace possible.

## 2. METHODOLOGIE D'EVALUATION

### A. REFERENTIEL D'EVALUATION

L'évaluation du dispositif poursuit deux objectifs.

- **Un objectif de suivi du déploiement** : suivi de la montée en charge, typologies des structures porteuses, typologies des publics effectivement ciblés, parcours des personnes avant l'entrée dans le dispositif

Les différents éléments permettant de suivre le déploiement du dispositif sont principalement collectés sur la base des données remontées par les structures depuis mars 2018. Ces éléments sont présentés à l'occasion du comité de pilotage de l'Emploi accompagné et synthétisés une fois par an à l'occasion du rapport annuel de l'Ansa.

- **Un objectif d'évaluation du dispositif** :
  - **En termes de mesure d'impact** : efficacité de l'Emploi accompagné en matière de retour et de maintien dans l'emploi, pertinence en fonction des publics, utilité du dispositif pour les personnes, les employeurs et l'écosystème, cohérence avec les dispositifs existants
  - **En termes de moyens et de méthodes dans une perspective d'amélioration progressive et continue** : types d'accompagnement proposés, profil des référents Emploi accompagné, méthodologies mises en œuvre, modalités d'articulation avec les partenaires ...

Les objectifs et les modalités opérationnelles de l'évaluation sont formalisés dans un référentiel d'évaluation de l'Emploi accompagné, élaboré fin 2017 en lien avec la DGCS, l'Agefiph, le FIPHFP, la DGEFP, la CNSA, la DARES et le Collectif France Emploi accompagné (CFEA).

**Ce référentiel précise un ensemble de questions évaluatives, déclinées elles-mêmes en indicateurs.** Pour certaines questions évaluatives, des premiers éléments de réponses sont présentés dans ce présent rapport. Les réponses à ces questions seront présentées de manière plus fine dans le prochain rapport qui sera publié au premier semestre 2021.

- Les personnes qui entrent dans l'Emploi accompagné trouvent-elles rapidement un premier emploi ?
- Les personnes qui entrent dans l'Emploi accompagné conservent-elles leur emploi ?
- Quelles sont les caractéristiques des emplois occupés par les personnes qui entrent dans l'Emploi accompagné ?
- L'Emploi accompagné permet-il d'obtenir d'autres bénéfices pour la personne au-delà du strict retour à l'emploi (état de santé, distance à l'emploi...) ?

- Quels sont les employeurs qui emploient des personnes dans le cadre de l'Emploi accompagné ?
- Quel est le niveau de satisfaction des employeurs (équipes et personnel encadrant) vis-à-vis de l'accompagnement proposé dans le cadre de l'Emploi accompagné ?
- Quels sont les différents types d'accompagnements proposés par l'Emploi accompagné ?

D'autres questions évaluatives pourront être étudiées au cours de l'année 2020, le volume de données collectées à ce jour étant aujourd'hui trop faible pour apporter des premiers éléments de réponses :

- L'Emploi accompagné permet-il de répondre aux besoins constatés par les MDPH en termes de demande ?
- Quel est le niveau de satisfaction des partenaires (et notamment le SPE) vis-à-vis du dispositif d'Emploi accompagné ?
- Existe-t-il des différences importantes entre le coût des différents dispositifs d'Emploi accompagné ?
- La méthodologie utilisée dans les dispositifs d'Emploi accompagné déployés en France dans le cadre des appels à candidatures se rapproche-t-elle des standards de la méthode IPS ?

**Pour répondre à l'ensemble de ces questions évaluatives, l'Ansa se base sur les modalités de collecte suivantes :**

- 1) Les données quantitatives collectées tous les 6 mois grâce aux remontées des structures porteuses ;
  - 2) Des données qualitatives collectées lors des visites de structures et d'entretiens auprès des personnes accompagnées, des employeurs, des professionnels des dispositifs d'Emploi accompagné et des partenaires (MDPH, ESMS, SPE).
- Ces modalités de collecte sont précisées dans les parties suivantes.

## B. DONNEES COLLECTEES

### a. Données quantitatives

Depuis **2018, l'Ansa collecte désormais tous les six mois des données quantitatives remontées par les structures gestionnaires elles-mêmes**. Cinq remontées d'informations ont eu lieu : mars 2018, septembre 2018, décembre 2018, juin 2019, décembre 2019.

Dans ce rapport, sont consolidées des données collectées depuis la première remontée d'informations de mars 2018 jusqu'à la dernière qui a eu lieu entre décembre 2019 et début

janvier 2020. **Les données présentées dans ce rapport concernent donc l'activité des structures et la situation des personnes au 31/12/2019.**

Le présent rapport se base sur l'analyse quantitative des données issues de :

- **74 questionnaires de suivi global d'activité** permettant de dresser un bilan de l'activité des structures ainsi que les différents moyens déployés pour la mise en œuvre de l'Emploi accompagné ;
- **2724 questionnaires individuels d'entrée** permettant de mieux connaître les caractéristiques des personnes accompagnées ;
- **1717 questionnaires individuels de suivi saisis** (sur 1776 attendus pour le 31/12/2019)<sup>1</sup> permettant de suivre l'évolution de la situation professionnelle des personnes accompagnées.

## **b. Données qualitatives**

Depuis fin 2019, l'Ansa mène également une **évaluation qualitative du dispositif d'Emploi accompagné** pour :

- **Identifier la plus-value et l'impact du dispositif** pour les personnes accompagnées et leurs employeurs ;
- **Identifier les différentes pratiques** en termes de modalités d'accompagnement vers et dans l'emploi, d'articulation avec les partenaires, etc.

Pour cela, l'Ansa mène des visites de dispositifs sur plusieurs régions afin de rencontrer :

- **Les professionnels** des dispositifs d'Emploi accompagné : référents Emploi accompagné, coordinateurs, directeurs ;
- **Les personnes accompagnées ;**
- **Les employeurs accompagnés ;**
- **Les partenaires** intervenant aux côtés des dispositifs dans la mise en œuvre de l'Emploi accompagné : MDPH, service public de l'emploi, autre.

Le présent rapport se base sur les données issues des :

- 18 entretiens avec des personnes accompagnées ;
- 6 entretiens avec des employeurs accompagnés ;
- 14 entretiens avec des référents Emploi accompagné rencontrés en individuel ;
- 3 ateliers d'échanges avec des référents Emploi accompagné ;
- 5 entretiens avec des directeurs de structures porteuses et/ou coordinateurs du dispositif d'Emploi accompagné sur la base d'une échelle de fidélité aux principes de l'Emploi accompagné ;
- 5 entretiens avec des partenaires (MDPH, SAVS, Cap Emploi) ;

---

<sup>1</sup> A chaque remontée d'informations, le questionnaire individuel de suivi ne peut être rempli que pour les personnes dont le questionnaire individuel d'entrée a été préalablement saisi à la remontée d'informations précédente. Au 31 décembre 2019, ce questionnaire ne pouvait donc être saisi que pour les individus dont le questionnaire individuel d'entrée avait été saisi avant juin 2019.

- Un atelier d'échange à la CNSA ayant rassemblé une trentaine de référents insertion professionnelle (RIP) de MDPH.

Au cours de l'année 2020, l'Ansa prévoit des enquêtes de terrain dans 7 autres territoires.

## C. CADRE THEORIQUE : FONDAMENTAUX DE L'EMPLOI ACCOMPAGNE

**La définition de l'Emploi accompagné telle qu'inscrite dans les textes réglementaires laisse de fortes marges de manœuvre aux structures porteuses.** Celles-ci induisent des pratiques d'accompagnement très différentes d'une structure à une autre.

**L'étude de ces pratiques repose sur des enquêtes de terrain via l'évaluation du dispositif menée par l'Ansa et via d'autres travaux** en particulier ceux du Collectif France Emploi accompagné (CFEA) et ceux du Docteur Bernard Pachoud et de Marie-Gaëlle Marec<sup>2</sup> qui mènent une évaluation des dispositifs d'Emploi accompagné travaillant avec des personnes ayant des troubles psychiques (que ces dispositifs aient été ou non sélectionnés dans le cadre des appels à candidatures régionaux). L'analyse de ces pratiques doit être réalisée selon **un référentiel commun afin d'être en mesure de comparer les approches et les méthodes de travail déployées** par les différents dispositifs d'Emploi accompagné sur le territoire national.

Pour initier ce travail, **dès 2019, l'Ansa a collaboré avec le Collectif France Emploi accompagné (CFEA) et l'équipe du Docteur Bernard Pachoud, avec l'appui de Marc Corbière, pionnier de l'évaluation de l'Emploi accompagné au Canada<sup>3</sup>.** En s'appuyant sur les référentiels internationaux de cette pratique et sur les outils d'évaluation les plus largement utilisés, cette collaboration a permis de déterminer une première liste d'éléments qui doivent être poursuivis comme objectifs par les structures que ce soit en matière d'organisation interne, de coordination avec d'autres acteurs ou en matière de services apportés aux personnes.

- **Des principes fondamentaux** : éléments méthodologiques qui posent des fondements théoriques à l'Emploi accompagné :

**Sur l'entrée dans le dispositif** : Une entrée dans le dispositif ne peut être conditionnée par aucun motif en dehors de la volonté de la personne de travailler (et décision CDAPH). C'est le principe de « Zéro exclusion ».

**Sur l'organisation du service** :

- Un nombre restreint de personnes accompagnées par référent
- Une mobilisation importante des employeurs locaux
- Une articulation étroite avec les soins pour les personnes avec des troubles psychiques

**Sur les services aux personnes** :

- La mobilisation d'un référent unique ou d'un contact privilégié
- Un accompagnement vers et dans l'emploi en milieu ordinaire
- Un placement rapide en emploi
- Une attention portée aux préférences des personnes

---

<sup>2</sup> Bernard Pachoud, Marie-Gaëlle Marec, Institut Humanités, Sciences et sociétés, Université de Paris

<sup>3</sup> Marc Corbière, Département d'éducation et pédagogie, Université du Québec à Montréal (UQAM)

- L'apport de conseils aux personnes sur les conséquences financières du retour ou de l'évolution dans un emploi
  - Un accompagnement sans durée prédéterminée
- **Des repères permettant d'évaluer la qualité du service** : éléments qui peuvent contribuer à apporter une plus-value en matière de qualité de service que ce soit via des organisations ou des modalités d'accompagnement particulières.

**Sur l'entrée dans le dispositif** : Un service d'accompagnement destiné aux publics ayant besoin d'un accompagnement plus intensif et sur la durée

**Sur l'organisation du service** :

- Des référents Emploi accompagné dédiés à leur mission
- La constitution d'une équipe dédiée à l'Emploi accompagné composée d'au moins deux ou trois référents Emploi accompagné et d'un coordinateur
- La nécessaire formation des référents aux méthodes de l'Emploi accompagné et aux différents types de handicaps
- Une bonne articulation avec le monde économique et en particulier avec le service public de l'emploi (SPE)

**Sur les services aux personnes** :

- La création d'une relation tripartite entre l'employeur, la personne et le Référent Emploi accompagné
- Vers un objectif de contrats de type CDI / CDD au sein d'employeurs de droit commun
- Une fréquence de rendez-vous variable en fonction de la situation de la personne, en maintenant régulièrement le contact
- Un accompagnement qui doit également viser le « développement du pouvoir d'agir » des personnes à travers l'organisation de temps collectifs
- Une approche systémique contribuant de manière positive à l'accès et au maintien dans l'emploi
- Un accompagnement en dehors de la structure (employeur, lieu neutre, domicile...)

Le document de travail construit avec le CFEA et l'équipe du Docteur Pachoud détaillant l'ensemble de ces éléments est présenté en annexe de ce présent rapport.

Ces éléments sont utilisés dans le cadre de l'évaluation nationale du dispositif pour :

- **Mettre en relief des éléments méthodologiques évoqués par les référents Emploi accompagné** lors des entretiens individuels et lors des *focus groups*. Ainsi, ces éléments sont rappelés plus loin dans ce présent rapport.
- **Elaborer une échelle de fidélité s'inspirant de l'échelle de fidélité élaborée aux Etats-Unis (IPS25)<sup>4</sup> comprenant des éléments supplémentaires** (exemple : relation avec le SPE). Une première version a été initiée avec le CFEA et l'équipe du Docteur Pachoud et testée lors des visites de structures afin de l'adapter aux réalités du terrain.

---

<sup>4</sup> Gary R. Bond, Ph.D., Alison E. Peterson, M.P.H., Deborah R. Becker, M.Ed., C.R.C., Robert E. Drake, M.D., Ph.D. Revised Individual Placement and Support Fidelity Scale (IPS-25)

## II. LE DEPLOIEMENT DU DISPOSITIF

### 1. LA COUVERTURE TERRITORIALE DU DISPOSITIF

#### En synthèse :

Suites aux différentes vagues d'appels à candidatures de 2017 à 2019, **le dispositif d'Emploi accompagné est désormais mis en place sur l'ensemble du territoire national**, excepté à Mayotte, avec 82 personnes morales gestionnaires sélectionnées.

#### A. ELEMENTS DE CONTEXTE

Entre 2017 et 2018, l'ensemble des ARS, en lien avec les directions régionales de l'Agefiph, les délégations territoriales du FIPHFP et les Direccte, ont publié des appels à candidatures régionaux pour sélectionner les structures gestionnaires du dispositif d'Emploi accompagné.

Elles ont alors adopté des **stratégies territoriales diversifiées** pour le déploiement du dispositif :

- **La concentration des moyens sur certains départements** : à travers la mise en place d'un dispositif expérimental sur une partie de la région : Centre-Val de Loire, Provence-Alpes-Côte d'Azur, Hauts-de-France, Pays de la Loire.
- **La mise en place d'un dispositif accessible dans tous les départements de la région** : avec un seul pour chaque département ou regroupement de départements (Auvergne-Rhône-Alpes ; Bourgogne Franche-Comté ; Normandie ; Corse), voire avec une même structure sur l'ensemble de la Région, tous territoires confondus : Bretagne (LADAPT, qui délègue ensuite à d'autres structures locales).
- **Une couverture progressive du territoire à travers plusieurs appels à candidatures à différentes échéances** : Grand Est<sup>5</sup>, Nouvelle-Aquitaine<sup>6</sup>.
- **Le cas particulier des départements et régions d'outre-mer (DROM)** avec une structure sélectionnée par territoire pour assurer une couverture totale. En réalité, toutes les zones du territoire ne peuvent être couvertes (exemple : zones isolées de Guyane, Mayotte).

En 2019, les crédits alloués ont été augmentés afin de :

- **Déployer le dispositif sur l'ensemble des départements**, quelles que soient les stratégies territoriales initialement envisagées ;
- **Développer l'insertion des personnes présentant des troubles du spectre autistique en milieu professionnel ordinaire**, dans le cadre de la stratégie nationale pour l'autisme ;

<sup>5</sup> Un nouvel appel à candidatures a été mis en place fin 2018 pour sélectionner des structures qui ont commencé à intervenir, dès 2019, sur les 3 départements qui n'étaient pas couverts.

<sup>6</sup> Un nouvel appel à candidatures a permis de sélectionner officiellement des structures qui réalisaient déjà de l'Emploi accompagné (plateformes préexistantes).

Pour ce faire, selon les régions, les ARS, l'Agefiph, le FIPHP et les Direccte ont décidé :

- **De lancer de nouveaux appels à candidatures** pour sélectionner des structures formées dans l'accompagnement de personnes avec des troubles du spectre de l'autisme ;
- **De réaliser des avenants aux conventions** pour que les structures porteuses se forment à l'accompagnement de personnes avec des troubles du spectre de l'autisme.

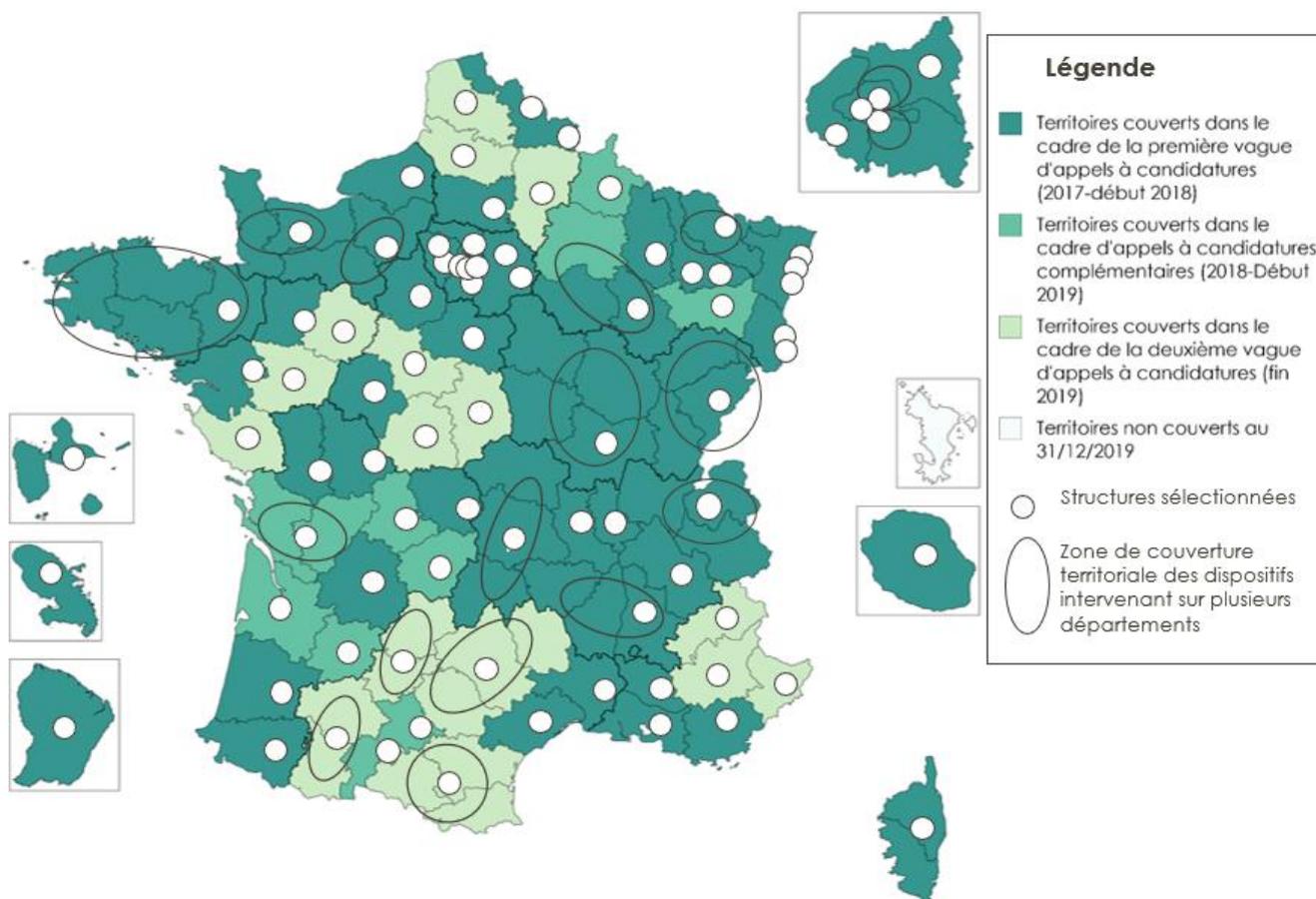
## B. CHRONOLOGIE DE LA COUVERTURE DU TERRITOIRE

**L'ensemble du territoire national, à l'exception de Mayotte, est aujourd'hui couvert.**

La carte ci-dessous permet d'identifier la couverture progressive du dispositif avec l'historique des différentes vagues d'appels à candidatures.

Certaines structures couvrent plusieurs départements.

**Titre : historique de la couverture territoriale du dispositif**



## 2. TYPOLOGIE DES ORGANISATIONS LOCALES

### En synthèse :

Au 31/12/2019, **82 structures sont officiellement comptabilisées comme personnes morales gestionnaires de l'Emploi accompagné**. La plupart sont des ESMS mentionnés au 5<sup>ème</sup> et 7<sup>ème</sup> alinéas de l'article 312-1 du code de l'action sociale et des familles.

**Certaines structures, et plus particulièrement celles intervenant sur plusieurs départements, travaillent avec des co-traitants ou sous-traitants** dans le cadre de la mise en œuvre de l'accompagnement des personnes. Ceci induit un nombre plus important de structures mobilisées au-delà des 82 structures porteuses identifiées.

**L'ensemble des structures porteuses ont établi des conventions avec le service public de l'emploi, et en majorité avec Cap Emploi**. Pour autant, les partenariats ne sont pas toujours effectifs ou aisés dans la mise en œuvre. Puisque la réussite d'un accompagnement dépend aussi d'un partenariat étroit avec le SPE, il est préconisé de :

- **Clarifier la compréhension du dispositif** par l'ensemble des conseillers du SPE ;
- **Permettre une continuité du suivi du SPE** en complémentarité avec l'Emploi accompagné ;
- Améliorer la collaboration entre les acteurs du SPE et les dispositifs d'Emploi accompagné dans la **transmission d'offres d'emploi pertinentes** pour leurs publics respectifs.

### A. TYPOLOGIE DE STRUCTURES GESTIONNAIRES

Au total, depuis fin 2017, **82 structures ont été sélectionnées, dont 74 ont procédé à la saisie du questionnaire de suivi global d'activité** contenant des informations sur la typologie de structures et des partenariats à la fin de l'année 2019<sup>7</sup>.

**La grande majorité sont porteuses d'un ou plusieurs établissements et services médicosociaux (ESMS) de type ESAT, CRP/CPO, SAVS ou SAMSAH** ayant conclu une convention de gestion avec un opérateur du service public de l'emploi<sup>8</sup>. Elles représentent 90% des structures.

**Malgré l'évolution de la loi au cours de l'été 2017, quelques structures porteuses sont des Cap Emploi** : cela correspond aux régions dans lesquelles les appels à candidatures ont été lancés avant la publication du décret excluant le portage possible du dispositif par les Cap Emploi.

Typologie des structures porteuses	Nombre	Part
ESMS type Esat, CRP, CPO, SAVS, SAMSAH <sup>9</sup>	67	91%
Cap Emploi exclusivement <sup>10</sup>	3	4%
Autre (autre ESMS ou association)	4	5%
<b>Total général</b>	<b>74</b>	<b>100%</b>

<sup>7</sup> Les structures n'ayant pas saisi le questionnaire de suivi global d'activité à fin 2019 ne disposaient pas d'une antériorité suffisante pour le faire

<sup>8</sup> Le portage de l'Emploi accompagné en France se distingue vis-à-vis d'autres pays européens qui proposent des services similaires. Aux Etats-Unis, pays pionnier en la matière, l'Emploi accompagné est né dans les structures d'accueil et de soins psychiatriques, les premiers publics ciblés étant les personnes avec des troubles psychiques. En Allemagne, depuis 2009, il prend la forme de mesures individuelles de formation professionnelle. Le service est porté par des prestataires sélectionnés par l'agence pour l'Emploi (Doose, 2012). Enfin, en Suède, depuis 1998, le « Special introduction and follow-up support for the disabled » est porté directement par l'agence pour l'emploi mais des services privés au niveau municipal le proposent également (Spjelkavik, 2012).

<sup>9</sup> ESMS mentionnés au 5<sup>ème</sup> et 7<sup>ème</sup> de l'article 312-1 du code de l'action sociale et des familles tel que les textes d'application le prévoient (exemple : arrêté du 27 novembre 2017)

<sup>10</sup> 3 personnes morales gestionnaires sont des Cap Emploi. Parmi les autres personnes morales gestionnaires, deux ont également déclaré porter un Cap Emploi en plus d'un ESMS (respectivement SAVS et SAMSAH).

**Certaines associations ou réseaux d'associations disposent de plusieurs personnes morales gestionnaires porteuses de l'Emploi accompagné.** Il s'agit notamment de :

- **LADAPT avec 10 structures** (2 supplémentaires suite aux appels à candidatures de 2019) : Auvergne-Rhône-Alpes, Bretagne, Grand-Est, Hauts-de-France, Ile-de-France (3 structures), Normandie (2 structures qui interviennent chacune sur 2 départements) ; Pays de la Loire.
- **L'UNAPEI<sup>11</sup> avec 10 structures** (1 supplémentaire suite aux appels à candidatures de 2019) : Grand Est (2), Hauts-de-France, Nouvelle-Aquitaine (4), Provence-Alpes-Côte d'Azur, Pays de la Loire (2) ;
- **Messidor avec 5 structures** sur les régions Auvergne-Rhône-Alpes (3), Ile-de-France, Nouvelle-Aquitaine ;
- **L'UGECAM avec 4 structures** (2 supplémentaires suite aux appels à candidatures de 2019) : Grand Est (2) ; Ile-de-France ; Nouvelle Aquitaine.

## B. UNE MULTIPLICITE DE STRUCTURES IMPLIQUEES DANS LA MISE EN ŒUVRE

Si officiellement seules 82 personnes morales gestionnaires ont été sélectionnées, certaines travaillent avec des **co-traitants ou sous-traitants dans le cadre de la mise en œuvre de l'accompagnement des personnes.**

Ainsi, une personne morale gestionnaire sélectionnée correspond parfois à une multiplicité de structures chargées de réaliser les accompagnements. **Cela concerne principalement les structures intervenant sur une pluralité de départements, voire sur une région entière.**

A titre d'exemple, dans le cadre de la mise en œuvre du dispositif sur 4 départements, LADAPT Normandie a noué des partenariats avec 9 structures mobilisant des référents Emploi accompagné coordonnés par un même professionnel.

## C. MODALITES D'ARTICULATION AVEC LE SERVICE PUBLIC DE L'EMPLOI (SPE)

### a. Les conventions avec le service public de l'emploi

Les structures porteuses ont pour obligation de tisser un partenariat avec un ou plusieurs acteurs du service public de l'emploi (SPE).

Parmi les 74 personnes morales gestionnaires suivies à fin 2019, on retrouve des conventions de gestion établies avec les trois opérateurs du service public de l'emploi :

- **En très grande majorité avec les Cap Emploi : 69 structures sur les 74, soit 93% ;**

---

<sup>11</sup> Pour l'Union nationale des associations de parents, de personnes handicapées mentales et de leurs amis, les 10 structures sont des Adapei, des Udapei ou des associations affiliées : Papillons Blancs, La Chrysalide, AEIM...

- Avec Pôle Emploi : 43 structures, soit 58% ;
- Avec des Missions Locales : 33 structures, soit 45%.

**Le nombre de conventions et la nature des signataires est variable d'une structure à l'autre :** plus de la moitié des structures ont signé des conventions avec au moins deux membres du SPE.

Le tableau ci-dessous précise les types de partenariats avec le SPE des structures porteuses sélectionnées dans les différentes vagues d'appels à candidatures : première vague fin 2017-début 2018 et appels à candidatures complémentaires courant depuis 2018 et 2019 en fonction des régions.

	Structures de la 1ère vague d'appels à candidatures		Structures des appels à candidatures complémentaires		TOTAL	
	Nb	%	Nb	%	Nb	%
Partenariat avec Pôle Emploi + Cap Emploi + Mission(s) Locale(s)	25	46%	3	15%	28	38%
Partenariat avec Pôle Emploi et Cap Emploi	3	6%	10	50%	13	18%
Partenariat avec Cap Emploi et Mission Locale	2	4%	0	0%	2	3%
Partenariat avec Pôle Emploi seul	2	4%	0	0%	2	3%
Partenariat avec Cap Emploi seul	19	35%	7	35%	26	35%
Partenariat avec Mission(s) Locale(s) seule(s)	3	6%	0	0%	3	4%
<b>Total général</b>	54	100%	20	100%	74	100%

La plupart de ces conventions ont été négociées au moment de la candidature des structures gestionnaires ou juste après leur sélection officielle. L'existence de conventions ne peut attester cependant l'effectivité et le respect des engagements définis dans ces partenariats.

## **b. Effectivité de la mise en œuvre des conventions de partenariats**

**L'évaluation qualitative menée en 2019 a permis de mettre en lumière différents constats concernant la qualité des partenariats entre les structures gestionnaires et les partenaires du SPE.** Les référents Emploi accompagné interrogés, que ce soit en entretien individuel ou en collectif, ont été questionnés sur la qualité des partenariats avec les différents opérateurs du service public de l'emploi. Globalement, ces entretiens ont démontré la nécessité de clarifier et de renforcer l'articulation entre les structures porteuses et leurs partenaires du SPE. Ces résultats restent à affiner lors de l'évaluation qualitative qui sera menée au cours de l'année 2020.

**Tous les référents Emploi accompagné interrogés ont pointé l'importance de l'articulation avec le service public de l'emploi,** que ce soit pour identifier des personnes susceptibles d'intégrer le dispositif (« prescriptions »), pour évaluer les besoins avant l'entrée dans le dispositif ou pour faciliter l'accompagnement.

L'articulation avec le service public de l'emploi comme condition pour un accompagnement réussi

**Lorsque le partenariat avec les opérateurs du SPE, et plus particulièrement le Cap Emploi, est effectif, ces derniers sont perçus comme des partenaires essentiels** dans une logique de complémentarité des compétences et des missions de chacun.

*« On a trouvé notre façon de fonctionner. Le conseiller Cap Emploi peut être force de proposition sur des personnes que je ne connais pas. Il est plus compétent que nous sur certains aspects. A l'inverse, il nous sollicite sur des personnes pour lesquelles il a des doutes. »*  
- **Référent Emploi accompagné**

*« Cap Emploi nous a bien identifiés comme ressource supplémentaire avec un accompagnement plus fort, plus soutenu... Quand ils sentent qu'ils ne sont pas en capacité d'accompagner certaines personnes, ils font appel à nous. »* - **Référent Emploi accompagné**

**Revue des objectifs de l'articulation avec les conseillers du SPE dans le cadre de l'accompagnement (cités par les référents Emploi accompagné) :**

- Réaliser le passage de relai entre le conseiller SPE et le référent Emploi accompagné : permettre au référent Emploi accompagné de connaître le parcours de la personne avant l'entrée dans le dispositif et notamment de connaître les aides et dispositifs mobilisés auparavant en lien avec le conseiller du SPE ;
- Se répartir les rôles, ce qui permet de maintenir la relation avec le conseiller du SPE tout en évitant les problématiques de double accompagnement ;
- Evoquer et contribuer à l'avancée du projet de la personne : problématiques liées à l'insertion (exemple : mobilité, formation, etc.) ;
- Permettre la mobilisation d'aides ou dispositifs avec l'appui du SPE : par exemple, aménagement financé par l'Agefiph, PMSMP, Prestations d'Appui Spécifiques, Garantie Jeunes, formations, etc. ;
- Plus marginalement : intervention croisée référent Emploi accompagné et conseiller Cap Emploi vis-à-vis de l'employeur ; communication d'offres d'emploi par le SPE aux référents Emploi accompagné.

**S'il n'est pas effectif, le manque d'articulation avec les opérateurs du SPE est susceptible d'entraver, voire de bloquer la mise en œuvre d'un accompagnement.** Par ailleurs, l'absence de coordination entre les interventions de l'Emploi accompagné d'une part, et du SPE d'autre part, peut générer beaucoup de confusion du point de vue de la personne accompagnée.

*« Le conseiller Cap Emploi lui a proposé une formation pour la recherche de stage. Il pensait que c'était complémentaire mais en fait non... Quand on a voulu se greffer, c'était impossible. La personne a décidé d'elle-même de ne plus venir au dispositif d'Emploi accompagné. »* - **Référent Emploi accompagné**

*« Toutes les personnes que j'accompagne maintiennent des rendez-vous avec Cap Emploi. Cela complexifie la vision de la personne. Par exemple, Cap Emploi propose des stages en plus qui ne sont pas particulièrement pertinents par rapport au travail que je fais avec une personne. Cela peut parasiter la fonction de job coach. »* - **Référent Emploi accompagné**

## Des partenariats hétérogènes en fonction du territoire, de la structure et des interlocuteurs

Si l'articulation avec le SPE apparaît bien comme un facteur clef de réussite du dispositif d'Emploi accompagné, **la qualité de ces partenariats est variable d'un territoire à l'autre, voire même d'un conseiller du SPE à l'autre**. La qualité des contacts, et du partenariat qui en découle, dépend en effet fortement :

- **De la définition et la formalisation partagées du périmètre de l'intervention de chacun**, entre structures porteuses de l'Emploi accompagné et opérateurs du SPE (notamment le Cap Emploi). Cela n'est pas toujours effectué malgré la signature de conventions ;
- **De l'existence de partenariats entre le SPE et les structures porteuses préalables à la mise en œuvre du dispositif d'Emploi accompagné**. Par exemple : si la structure porteuse de l'Emploi accompagné porte (ou portait) également les prestations d'appui spécifiques (PAS) ou si elle travaille dans des locaux proches, voire dans les mêmes locaux que le Cap Emploi. Il s'agit d'un élément facilitant ;
- **Du positionnement de la structure du SPE ou de « l'antenne » de celle-ci au niveau local** : malgré la signature de conventions territoriales, des différences de pratiques entre les différentes agences de Pôle Emploi, entre Missions Locales ou entre les antennes de Cap Emploi sont observées sur un même territoire ;
- **Des relations interpersonnelles d'individu à individu** : lien préexistant entre le référent et des professionnels du SPE au niveau local (par exemple, ancien conseiller Cap Emploi). Cela peut aussi être lié à des différences de pratiques des professionnels au sein d'une même structure du SPE (par exemple, au sein d'une même Mission Locale, d'une agence Pôle Emploi, d'une antenne Cap Emploi...). **Ainsi, d'un interlocuteur à l'autre, la mobilisation d'aides ou de dispositifs (par exemple les PAS) peut être favorisée ou freinée.**

*« Je les connais bien suite à mes précédentes missions. C'est facilitant de les avoir connus avant. On est identifié. Ça me paraît simple. » - Référent Emploi accompagné*

*« J'ai de bons rapports avec les conseillers du SPE avec lesquels je suis en lien même s'il faut relancer souvent. Avec d'autres, je n'arrive pas à communiquer. En majorité, c'est plutôt fermé. » - Référent Emploi accompagné*

*« On observe des différences selon les personnes mais également selon les antennes. » - Référent Emploi accompagné*

Puisque l'articulation avec les opérateurs du SPE est essentielle dans le cadre de la mise en œuvre de l'Emploi accompagné, **il est nécessaire d'améliorer et d'harmoniser les partenariats** pour favoriser le passage de relai dans l'accompagnement mais également le maintien d'un lien avec le conseiller d'origine.

Il apparaît notamment important de **clarifier le rôle des Cap Emploi** qui, pour certains, considèrent qu'ils ne doivent plus suivre une personne orientée dans l'Emploi accompagné (afin d'éviter une problématique de double financement).

Tableau : Le point de vue des conseillers Emploi accompagné concernant l'articulation avec le SPE

Axes	Points positifs	Axes d'amélioration
<p><b>Perception de l'Emploi accompagné par les professionnels du SPE</b></p>	<p>Dans certains départements, <b>un bon accueil du dispositif, voire une reconnaissance de la part des partenaires du SPE</b> qui le perçoivent comme complémentaire à leurs offres de service.</p>	<p><b>Atténuer le sentiment de rivalité de certains conseillers Cap Emploi vis-à-vis du dispositif d'Emploi accompagné</b> ayant l'impression de ne pas bénéficier des mêmes conditions : <i>« forcément, quand on a des portefeuilles de 150 personnes, on ne peut pas apporter le même accompagnement »</i> évoque une personne intervenant à la fois dans un Cap Emploi et dans un dispositif d'Emploi accompagné. Il s'agit donc de bien distinguer la plus-value attendue et les publics ciblés par les deux dispositifs d'accompagnement.</p> <p><b>Favoriser l'implication de certaines Missions Locales qui estiment que le dispositif ne correspond pas à leurs publics</b></p>
<p><b>Compréhension de l'Emploi accompagné par le SPE</b></p>	<p><b>Bonne compréhension du dispositif par certains opérateurs du SPE</b> : passerelles facilitées et prescriptions appropriées.</p> <p><b>Mise en place de réunions pour informer et sensibiliser les responsables et les conseillers des opérateurs du SPE</b> concernant l'Emploi accompagné (exemple : Référents TH de Pôle Emploi ou si cela est possible et pertinent, l'ensemble des conseillers).</p>	<p><b>Clarifier la compréhension du dispositif par les conseillers afin d'éviter les prescriptions inappropriées</b> notamment de la part de Pôle Emploi : <i>« Les responsables sont au courant mais pas tous les conseillers. Il faut travailler le lien en individuel avec chaque conseiller. »</i></p> <p><b>Bénéficier de temps, voire d'un appui, pour sensibiliser l'ensemble des conseillers</b> : l'information et la sensibilisation des responsables ne suffit pas. Par exemple, pour Pôle Emploi, l'intervention auprès de référents TH ne suffit pas toujours, il faut parfois s'adresser directement aux conseillers.</p>
<p><b>Communication des coordonnées des conseillers du SPE</b></p>	<p><b>Certaines structures demandent systématiquement aux personnes qui entrent dans le dispositif les coordonnées de leurs conseillers du SPE</b>, ce qui permet d'établir un contact en accord avec la volonté des personnes accompagnées.</p>	<p><b>Demander aux professionnels du SPE de faciliter la transition</b> pour éviter les situations des personnes accompagnées qui ne souhaitent pas transmettre ou qui ne se souviennent pas du nom de leur conseiller du SPE.</p> <p><b>Réduire le temps consacré</b> par les référents Emploi accompagné <b>à la recherche des coordonnées des précédents conseillers SPE</b> des personnes.</p>
<p><b>Accompagnement et suivi par l'opérateur du SPE</b></p>	<p><b>Continuité de l'accompagnement du SPE</b> (et notamment du Cap Emploi) <b>après l'entrée dans le dispositif d'Emploi accompagné</b> : échanges bipartites ou tripartites lors de l'entrée d'une personne dans le dispositif mais aussi tout au long du parcours.</p> <p><b>Délégations de conventions PMSMP</b> aux structures porteuses de l'Emploi accompagné dans certains territoires.</p> <p><b>Mise en place de comités de suivi au niveau local</b> : comités qui réunissent les dispositifs d'Emploi accompagné, les partenaires du SPE, la MDPH, et d'autres partenaires.</p>	<p><b>Réduire les freins, le manque de réactivité voire le refus, de mobiliser des aides dont les conseillers du SPE sont prescripteurs</b> : PMSMP, PAS...</p> <p><b>Mettre fin aux refus de certains conseillers Cap Emploi d'intervenir si la personne est accompagnée dans le cadre de l'Emploi accompagné.</b> Ces refus obligent les personnes à rechercher un nouvel interlocuteur à Pôle Emploi pour mobiliser certaines aides.</p> <p><b>Eviter les confusions liées au maintien de l'accompagnement par le conseiller SPE des personnes</b> entrées dans le dispositif Emploi accompagné, sans avoir préalablement défini une articulation avec les référents Emploi accompagné.</p> <p>Si cela est souhaité au niveau local, <b>améliorer la collaboration entre les acteurs du SPE et les dispositifs d'Emploi accompagné dans la transmission d'offres d'emploi pertinentes pour leurs publics respectifs.</b></p>

### 3. EVOLUTION DU VOLUME DE PERSONNES ET D'EMPLOYEURS ACCOMPAGNES

#### En synthèse :

L'étude du volume d'accompagnement montre :

- Une progression constante du nombre de personnes et d'employeurs accompagnés dans le cadre du dispositif ;
- Un volume d'accompagnement par département hétérogène du fait des financements disponibles et de l'antériorité, plus ou moins forte, des structures porteuses présentes localement ;
- Que chaque ETP mobilisé permet d'accompagner en moyenne 15 personnes, avec cependant une forte hétérogénéité entre structures (de 5 à 55 personnes accompagnées par ETP en fonction de la structure) ;
- Que chaque ETP mobilisé au titre de l'accompagnement peut correspondre à un ou plusieurs référents Emploi accompagné.

#### A. VOLUME D'ENTREE AU NIVEAU NATIONAL ET PAR REGION

Le tableau ci-dessous précise le volume total de personnes et d'employeurs accompagnés au 31 décembre 2019.

	Volume de personnes			Employeurs déclarés au 31/12/19
	Entrées au total	Suivies au 31/12/2019	Sorties au 31/12/2019	
Auvergne-Rhône-Alpes	377	300	77	176
Bourgogne Franche-Comté	93	77	16	24
Bretagne	94	78	16	43
Corse	25	22	3	9
Centre-Val de Loire	110	89	21	47
Grand Est	199	176	23	63
Guadeloupe	18	18	0	1
Guyane	9	8	1	2
Hauts-de-France	224	191	33	88
Île-de-France	495	459	36	188
Martinique	18	18	0	10
Nouvelle-Aquitaine	432	382	50	182
Normandie	109	104	5	24
Occitanie	213	209	4	56
Provence-Alpes-Côte d'Azur	113	95	18	14
Pays de la Loire	134	105	29	55
Réunion – Mayotte	61	58	3	48
<b>TOTAL</b>	<b>2724</b>	<b>2389</b>	<b>335</b>	<b>1030</b>

Au total, au niveau national, au 31 décembre 2019 :

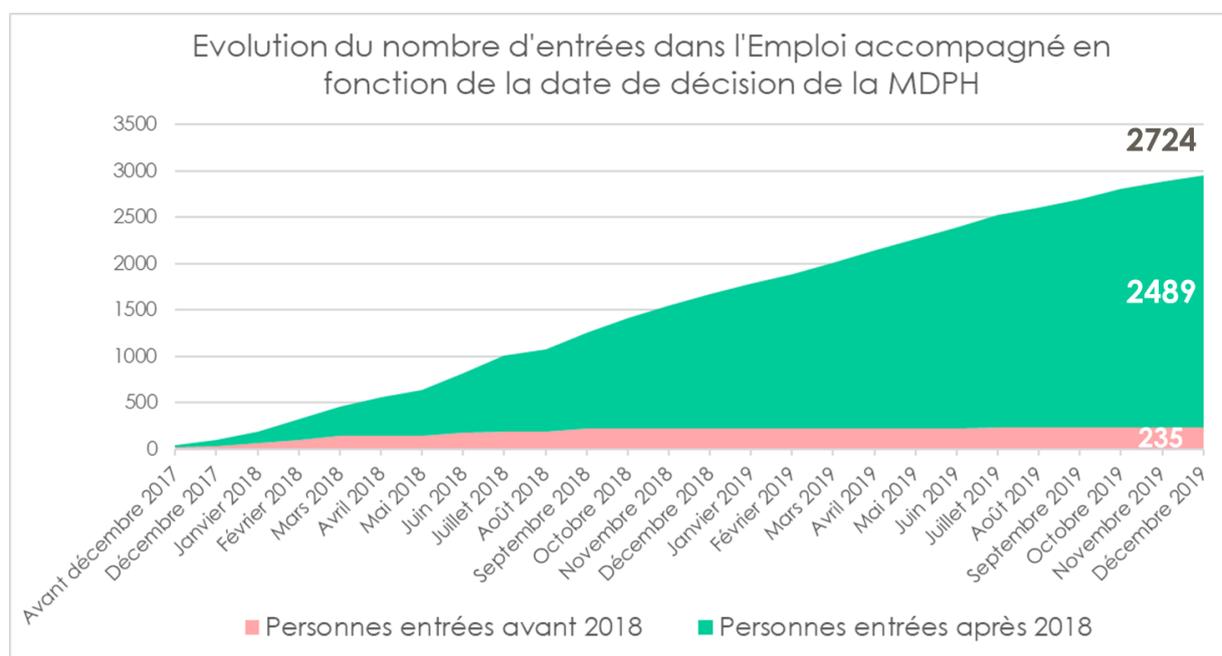
- **2389 personnes sont déclarées comme accompagnées dans le cadre du dispositif.** Cela correspond au total de 2724 personnes comptabilisées comme entrées dans le dispositif, dont 335 sont aujourd'hui sorties du dispositif, ce qui permet d'aboutir à un total de 2389 effectivement accompagnées au 31/12/2019.

- **1030 employeurs sont déclarés comme accompagnés dans le cadre du dispositif.** Cette information correspond aux données déclaratives saisies par les structures dans le questionnaire de suivi global d'activité. A noter que cet accompagnement peut être plus ou moins important en fonction de l'employeur.

Le volume de personnes accompagnées a progressivement évolué suite :

- **A l'augmentation des financements et à la couverture de l'ensemble des territoires** par le lancement de nouveaux appels à candidatures ;
- **A l'appropriation des modalités d'évaluation et de décision au sein des MDPH** : si certaines difficultés subsistent dans quelques départements, la grande majorité des MDPH semblent s'être bien approprié le dispositif ;
- **A la montée en charge des dispositifs nouvellement sélectionnés.**

Le graphique ci-après illustre la montée en charge progressive du volume de personnes effectivement entrées dans l'Emploi accompagné à la suite d'une décision CDAPH de 2018 à aujourd'hui<sup>12</sup>. L'axe des abscisses correspond à la date de décision CDAPH.



Ce graphique montre une montée en charge constante et régulière du dispositif depuis son lancement.

A noter que la part des personnes déjà accompagnées par une structure gestionnaire avant 2018 (accompagnements existants avant les appels à candidatures) n'est plus significative aujourd'hui puisqu'elle ne représentait plus que 9% des personnes accompagnées en décembre 2019 (contre 17% en décembre 2018).

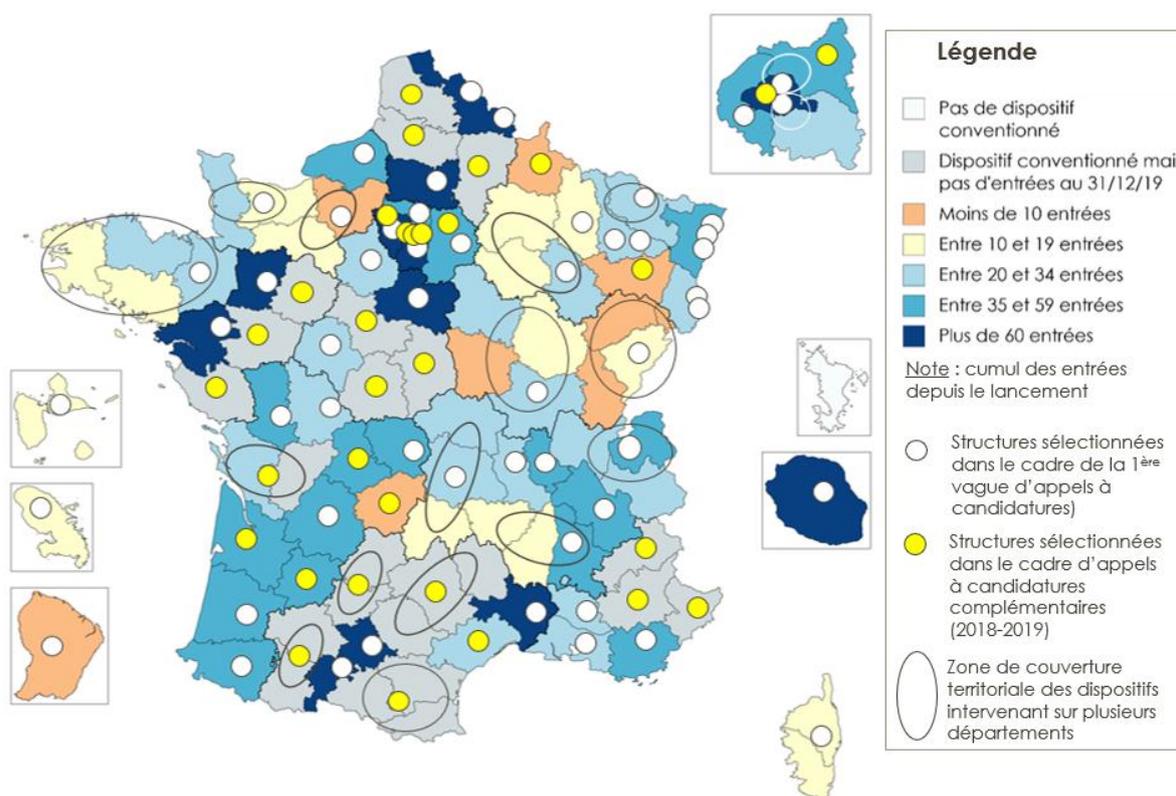
<sup>12</sup> Le graphique comprend les données des 2724 personnes entrées au total dans le dispositif (y compris les personnes sorties du dispositif au 31/12/2019). Il n'inclut pas les personnes ayant bénéficié d'une décision CDAPH mais qui n'ont pas pu effectivement entrer dans le dispositif.

## B. VOLUME D'ENTREES PAR DEPARTEMENT

Si l'ensemble du territoire national est aujourd'hui couvert par une structure porteuse de l'Emploi accompagné, le volume d'entrées varie d'un département à un autre comme illustré par la carte ci-après. Ceci s'explique par différents facteurs :

- **L'antériorité, plus ou moins forte, des structures sélectionnées** (voir cartographie des structures porteuses sélectionnées depuis 2017) ;
- **Des fonds alloués par l'Etat plus ou moins importants en fonction des régions, et donc des départements de régions différentes** selon plusieurs critères et pouvant être abondés au niveau régional (exemple de l'Ile-de-France) ;
- **Des fonds alloués par les financeurs régionaux plus ou moins importants en fonction des besoins du département** : file active plus ou moins importante (exemple du Grand Est) ;
- **Les stratégies régionales initiales** (déploiement expérimental vs déploiement généralisé) : le nombre d'entrées dépasse les 60 personnes dans les départements qui avaient été sélectionnés comme territoires expérimentaux dans leurs régions respectives (exemple : Pays de la Loire, Hauts-de-France et Occitanie)
- **Bien que marginaux à la fin de l'année 2019, des questionnements toujours existants du point de vue des MDPH** sur les modalités d'évaluation et de décision.

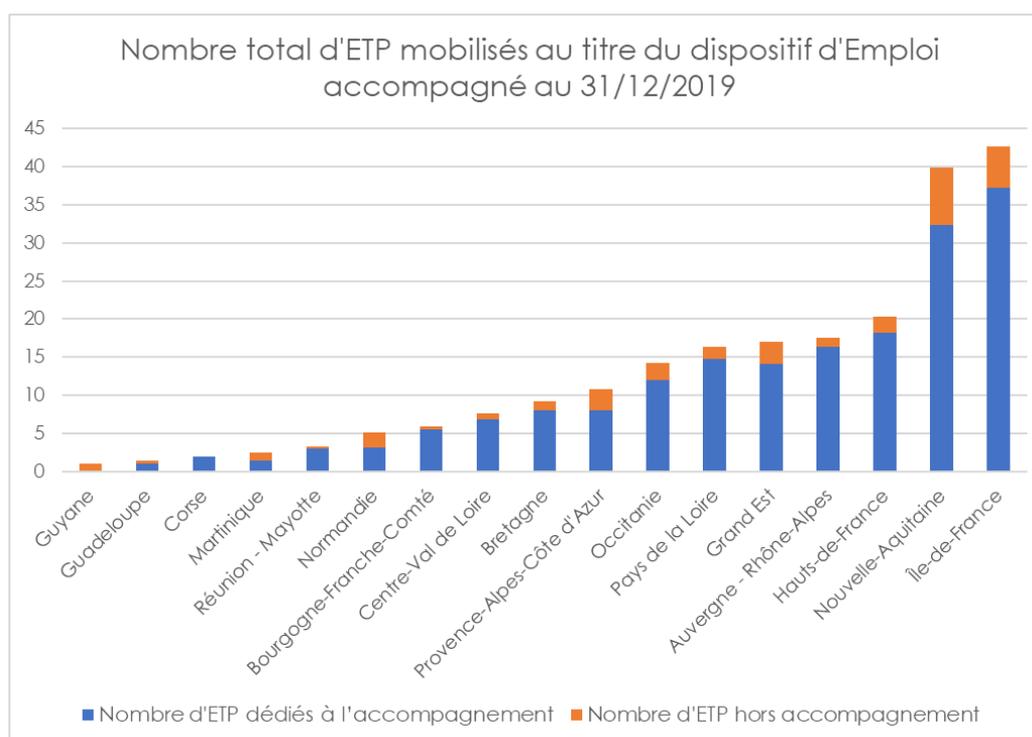
La carte ci-dessous illustre le nombre d'entrées effectives à la suite d'une décision MDPH en fonction du département d'habitation de la personne accompagnée.



## C. EVOLUTION DES MOYENS MOBILISES

### a. Moyens mobilisés au total au 31/12/2019

En fonction des régions, les moyens humains mobilisés sont très variables, avec deux régions qui se détachent fortement, l'Île-de-France et la Nouvelle Aquitaine<sup>13</sup>. Celles-ci ont décidé d'allouer des fonds régionaux en complément des fonds nationaux.



### b. Rapport entre les moyens mobilisés et le nombre de personnes accompagnées

#### Données nationales

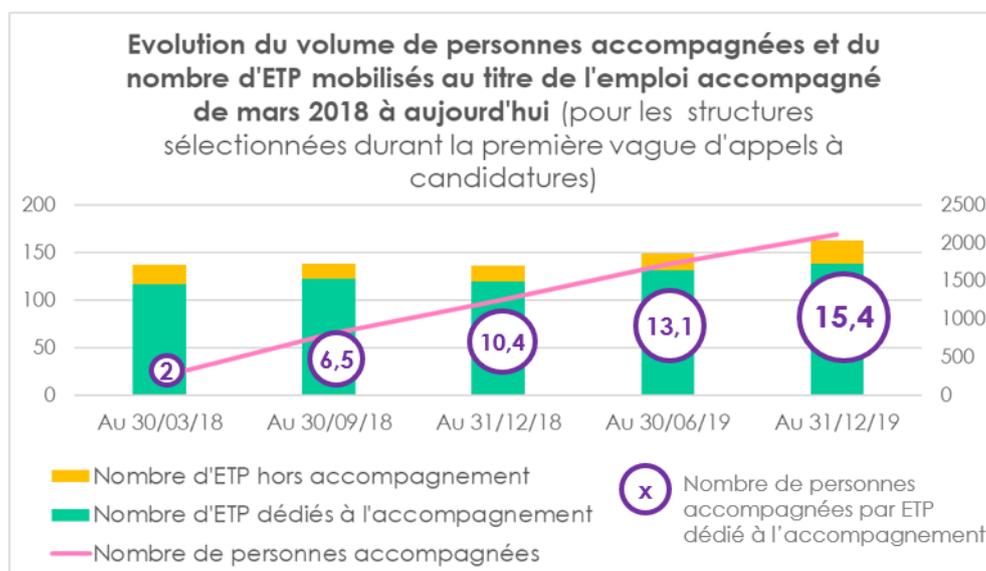
Au 31/12/2019, au sein des structures conventionnées dans la première vague d'appels à candidatures, le nombre de personnes accompagnées en moyenne par **chaque équivalent temps plein dédié à l'accompagnement est de 15,4 personnes**. Ce ratio évolue de manière croissante depuis le lancement du dispositif, passant de 10,4 au 31/12/2018, à 13,1 au 30/06/2019 pour arriver à 15,4 au 31/12/2019.<sup>14</sup>

<sup>13</sup> Ces données incluent l'ensemble des ETP déclarés par les structures porteuses lors de la remontée d'informations. Il convient de noter que certaines structures ont également inclus les ETP financés en dehors des financements prévus au titre du conventionnement lié à l'appel à candidatures (exemple : sur fonds propres).

<sup>14</sup> Pour précision : ces chiffres sont obtenus en divisant le nombre total de personnes accompagnées à la fin de chaque période par le nombre d'ETP dédiés à l'accompagnement. Ces données sont saisies par les structures porteuses dans le questionnaire de suivi global d'activité. Pour ce calcul, sont prises en compte exclusivement les structures sélectionnées dans le cadre de la première vague d'appels à candidatures (fin 2017, début 2018).

Cela peut s'expliquer par :

- **L'appropriation croissante du dispositif par les professionnels référents Emploi accompagné** : si quelques structures mobilisaient déjà la méthodologie de l'Emploi accompagné, la plupart des professionnels se sont formés progressivement à l'Emploi accompagné ;
- **L'augmentation du nombre de personnes accompagnées par dispositif** : le nombre de personnes accompagnées ayant augmenté avec des ETP à effectifs constants, le ratio de personnes accompagnées par ETP augmente.



*Une hétérogénéité entre structures*

**Une étude plus fine du ratio du volume de personnes accompagnées par ETP met en lumière une hétérogénéité très forte entre les structures** : si la moyenne calculée à partir du volume total de personnes accompagnées et du volume total d'ETP déclarés est de 15,4 personnes accompagnées par ETP, des différences très fortes s'observent entre structures avec un minimum de 5 personnes pour certaines structures et un maximum de 55 personnes pour d'autres.

Le tableau ci-après illustre la répartition des structures en fonction du ratio de personnes accompagnées par ETP<sup>15</sup>.

Volume de personnes accompagnées par ETP dédié à l'accompagnement	Nombre	Part
Entre 5 et 10 personnes accompagnées par ETP	9	18%
Entre 11 et 15 personnes accompagnées par ETP	12	23%
Entre 16 et 20 personnes accompagnées par ETP	20	39%
Entre 21 et 25 personnes accompagnées par ETP	6	12%
Plus de 26 personnes accompagnées par ETP	4	8%
<b>Total général</b>	<b>51</b>	<b>100%</b>

<sup>15</sup> Le tableau recense 51 structures contrairement aux 54 structures sélectionnées dans la première vague d'appel à structure. 3 structures aux données incohérentes ont été exclues du calcul.

En synthèse, on constate que :

- **41% des structures accompagnent entre 5 et 15 personnes pour chaque ETP mobilisé :** 18% entre 5 et 10 et 23% entre 10 et 15.  
Note : parmi les 21 structures concernées, 7 d'entre elles accompagnent plus de 20% de personnes avec des troubles du spectre de l'autisme nécessitant un accompagnement plus intensif<sup>16</sup>. Cette donnée est à prendre en considération pour expliquer un ratio plus bas que la moyenne dans ces structures.
- **51%, soit la moitié des structures accompagnent entre 16 et 25 personnes :** 39% entre 16 et 20 personnes et 12% entre 21 et 25. Plus de la moitié des structures correspondent donc aux standards internationaux de l'Emploi accompagné (cf. cadre théorique) selon lesquels un conseiller correspondant à 1 ETP ne peut accompagner plus de 20 à 25 personnes pour exercer correctement son métier de manière active et régulière auprès d'elles.
- **8% des structures accompagnent plus de 26 personnes<sup>17</sup> :** selon les standards internationaux, ce nombre est trop élevé puisqu'il permet plus difficilement la réactivité nécessaire, tant dans l'accompagnement à la recherche d'emploi que dans le maintien dans l'emploi. L'existence de structures qui déclarent plus de 35 personnes accompagnées par ETP questionne quant à l'effectivité de la mise en œuvre d'un accompagnement intensif, réactif et sur-mesure vis-à-vis des personnes accompagnées.

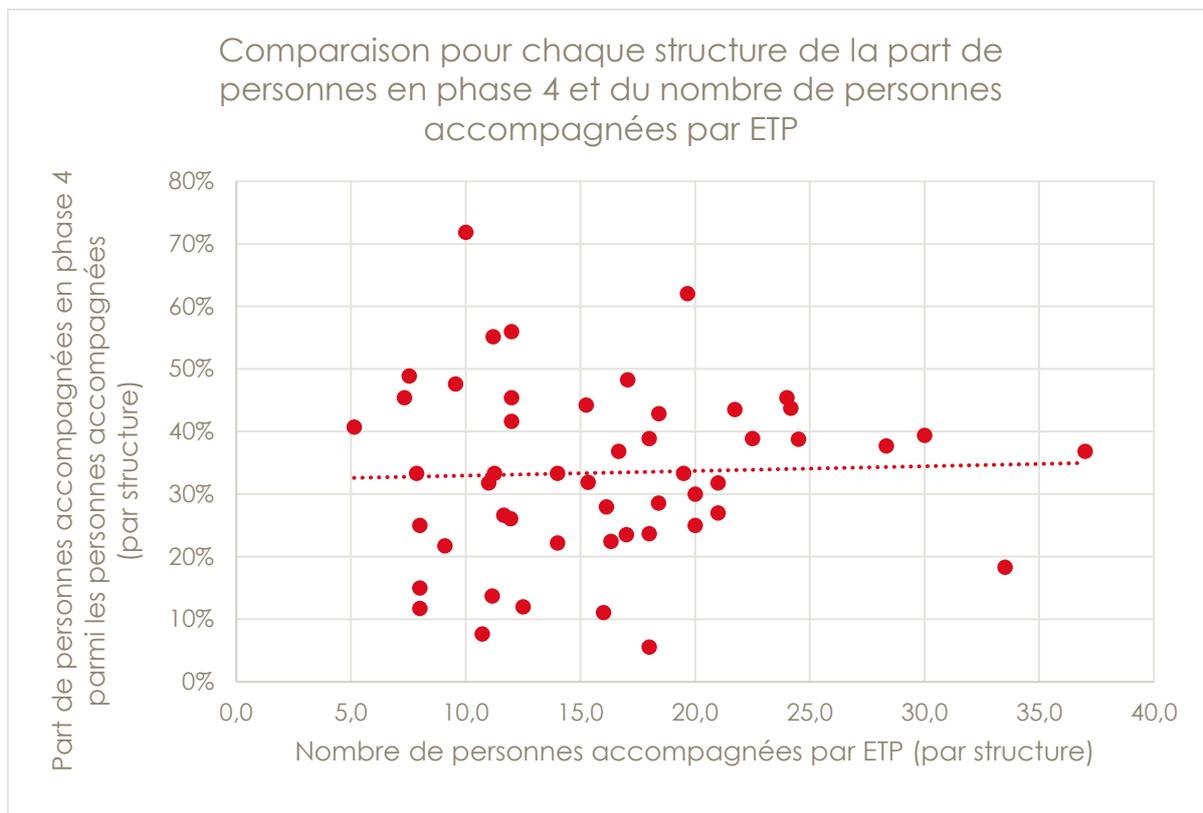
**Un volume élevé de personnes accompagnées par ETP peut s'expliquer par une augmentation de la part de personnes en emploi dans l'effectif total :** un accompagnement en emploi est généralement moins intensif qu'un accompagnement à la recherche d'emploi, ce qui permet d'accompagner plus de personnes avec un effectif constant.

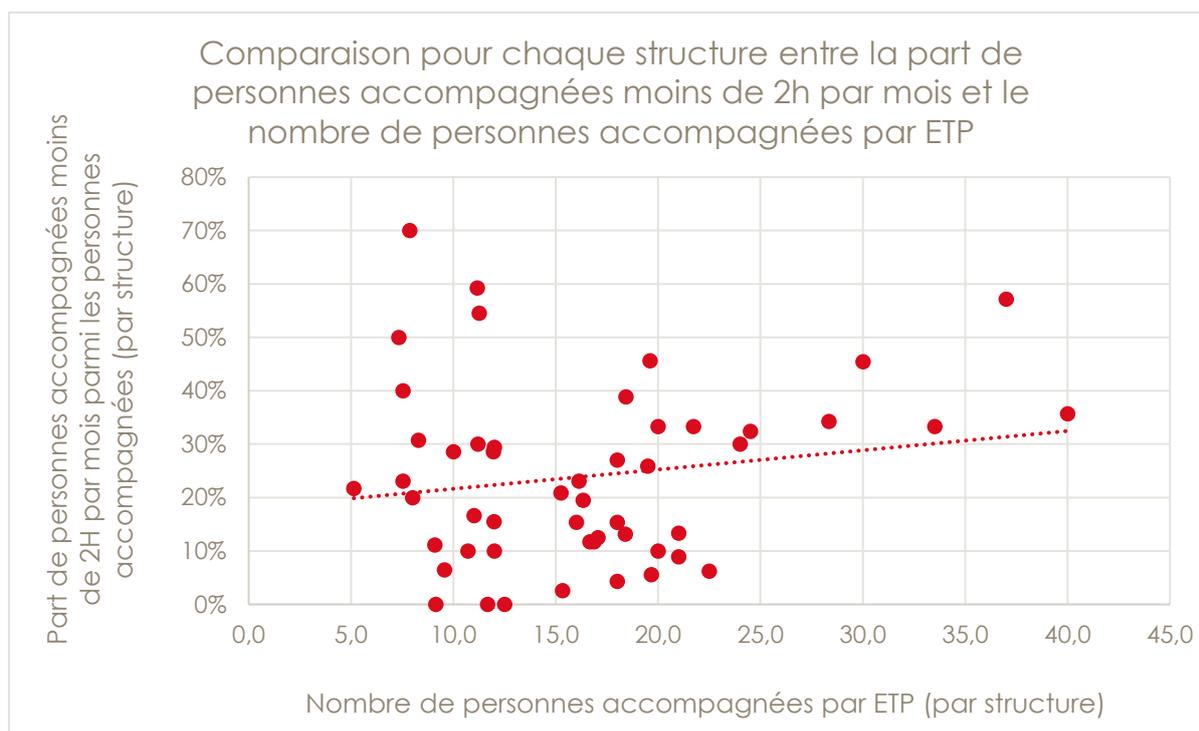
Cependant, une analyse du rapport entre le nombre moyen de personnes accompagnées par référent et la part de personnes accompagnées en emploi (phase 4) ne permet pas de confirmer cette hypothèse à ce stade (voir graphique ci-après).

---

<sup>16</sup> Voir tableau présentant le nombre moyen d'heures d'accompagnement par personne en fonction du type de handicap.

<sup>17</sup> A noter que parmi les 4 structures concernées, les ratios du nombre de personnes accompagnées par ETP sont les suivants : 28, 30, 34 et 55.





Les facteurs permettant d'expliquer le nombre moyen de personnes par ETP restent aujourd'hui à clarifier (exemples : distance à l'emploi des personnes, type de handicap, nature de l'accompagnement apporté aux personnes...).

Cette étude exige :

- Que l'ensemble des dispositifs aient achevé leur montée en charge ;
- De préciser les règles de comptabilisation des personnes accompagnées en distinguant les personnes accompagnées de manière active et les personnes accompagnées en « veille » ;
- De clarifier à nouveau auprès des structures porteuses les données attendues dans la remontée des informations globales d'activité.

### c. Répartition des moyens mobilisés par structure

Au-delà du volume variable des moyens mobilisés par structure dépendant du montant du financement par structure, il apparaît que **chaque personne morale gestionnaire gère de manière différente la répartition des moyens alloués.**

Le tableau ci-dessous, réalisé à partir des données collectées à l'occasion des visites sur site, illustre, par quelques exemples, différentes manières de répartir le volume de moyens humains.

Exemples de répartition du nombre d'ETP entre conseillers au sein de quatre dispositifs d'Emploi accompagné			
Exemple 1		Exemple 2	
2 conseillers	1,8 ETP	4 conseillers	3,5 ETP
Conseiller 1	1	Conseiller 1	1
Conseiller 2	0,8	Conseiller 2	1
		Conseiller 3	1
		Conseiller 4	0,5
TOTAL	1,8	TOTAL	3,5
Exemple 3		Exemple 4	
9 conseillers	5,7 ETP	9 conseillers	2 ETP
Conseiller 1	1	Conseiller 1	0,5
Conseiller 2	1	Conseiller 2	0,5
Conseiller 3	1	Conseiller 3	0,25
Conseiller 4	1	Conseiller 4	0,2
Conseiller 5	0,5	Conseiller 5	0,2
Conseiller 6	0,5	Conseiller 6	0,15
Conseiller 7	0,5	Conseiller 7	0,1
Conseiller 8	0,1	Conseiller 8	0,05
Conseiller 9	0,1	Conseiller 9	0,05
TOTAL	5,7	TOTAL	2

Ces données permettent de mettre en lumière deux manières de fonctionner différentes :

- **D'une part, le choix de concentrer les moyens (ETP) sur quelques référents Emploi accompagné** dont la totalité ou la plupart sont mobilisés à temps plein sur cette mission. Ce choix s'explique par la concentration des moyens sur un territoire restreint et par la volonté des structures de mobiliser des professionnels spécialisés dans l'Emploi accompagné.
- **D'autre part, le choix de distribuer les moyens (ETP) sur un nombre conséquent de référents** qui sont plutôt mobilisés à mi-temps, voire moins (de 0,5 à 0,05 ETP) sur l'exercice de la mission Emploi accompagné. Cette configuration correspond principalement aux dispositifs intervenant sur plusieurs départements. Ce choix peut s'expliquer par la volonté des structures de privilégier la proximité géographique nécessaire à la bonne réalisation de l'accompagnement.

Ces choix de répartition peuvent avoir des conséquences sur la qualité de l'accompagnement proposé en ce qu'ils impactent :

- **La montée en compétences des référents Emploi accompagné** : montée en compétences plus rapide et acquisition d'expériences plus poussée pour les référents consacrant une grande partie de leur temps à cette mission.
- **L'intensité d'accompagnement et la réactivité** :
  - **En fonction du temps que chaque référent consacre à l'Emploi accompagné** : plus ce temps sera important, plus le référent aura la capacité de proposer un accompagnement intensif et à se montrer réactif ;
  - **En fonction de la proximité géographique** : plus le référent sera proche du lieu de travail ou de vie des personnes, plus il aura la capacité d'intervenir facilement auprès de la personne et de son employeur.

## 4. TYPOLOGIES DES PUBLICS

### En synthèse :

Les personnes qui entrent dans l'Emploi accompagné sont :

- **Majoritairement des hommes** : 62% ;
- **En grande partie des jeunes** : 45% ont moins de 30 ans ;
- **Principalement des personnes avec un handicap non visible** : les personnes avec troubles psychiques, déficiences intellectuelles, troubles du spectre de l'autisme, troubles cognitifs représentent 89% des personnes accompagnées ;
- **Généralement dotées d'un très faible niveau de formation** : 60% des personnes accompagnées disposent d'une formation de niveau CAP, BEP, diplôme national du brevet (36%) ou d'aucun diplôme (24%) ;
- **Eloignées de l'emploi** : 70% des personnes étaient sans emploi ou demandeurs d'emploi à l'entrée. Parmi ces personnes, 69% ont travaillé moins de 6 mois sur les 3 dernières années avant l'entrée dans le dispositif.

### A. POPULATION VISEE

Conformément au décret n°2016-1889 du 27 décembre 2016, les dispositifs d'Emploi accompagné restent ouverts à tous types de publics ayant une reconnaissance de travailleurs handicapés. En fonction des régions, certains publics ont été ciblés plus particulièrement dans le cadre des cahiers des charges établis pour la sélection des structures porteuses. Le tableau ci-après détaille les ciblage régionaux à partir d'une étude des 17 premiers appels à candidatures.

Au second semestre 2019, les ARS, Agefiph, FIPHFP et Direccte de chaque région ont lancé de nouveaux appels à candidatures ou ont réalisé des avenants aux conventions avec les structures déjà sélectionnées : **les structures porteuses de l'Emploi accompagné doivent désormais être toutes en capacité d'accompagner des personnes avec des troubles du spectre de l'autisme (TSA).**

Région	Type de public						Type de handicap						
	Tout public	Jeunes			ESAT	MOT	Tout type	Psy	Déf. Intellect.	TSA	Troubles cognitifs	Autres	
		Scolaire	ESMS	Creton									
ARA	X						X	X	X	X	X	X	
BFC	X				X		X	X		X			
BRE	X	X	X	X		X	X			X			
CVL	X					X	X	X	X	X	X		
COR	X	X		X	X		X			X			
EST	X	X			X	X	X	X		X	X		
HDF	X	X	X				X	X		X			
IDF	X						X	X		X			
NOR	X	X					X	X		X	X	X	
NAQ	X	X	X				X	X	X	X		X	
OCC	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
PDL	X	X	X	X	X		X	X		X			
PACA	X	X	X	X	X		X			X			
GUA	X						X	X		X			
MAR	X				X	X	X	X		X	X		
GUY	X				X		X	X		X	X		
REM	X						X			X			

*Légende*

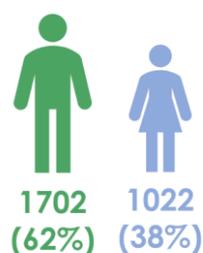
**X** : ciblage dans le cadre des premiers appels à candidatures

**X** : ciblage suite aux avenants ou nouveaux appels à candidatures

## B. CARACTERISTIQUES SOCIALES DES PERSONNES ACCOMPAGNEES

### a. Sexe

Parmi les personnes accompagnées fin 2019, 62% des personnes sont des hommes, 38% des femmes. Cette différence questionne sur l'égalité d'accès au dispositif d'Emploi accompagné en fonction du sexe.



En observant plus précisément la répartition femmes-hommes, il semble que celle-ci se creuse en fonction de l'âge : plus l'âge diminue, plus la part d'hommes bénéficiaires de l'Emploi accompagné augmente. Les personnes bénéficiaires de l'Emploi accompagné étant majoritairement jeunes, ceci peut expliquer la surreprésentation d'hommes. Le tableau ci-dessous illustre en ce sens la répartition femmes-hommes des personnes entrées dans l'Emploi accompagné par tranches d'âge.

	Part de femmes	Part d'hommes	Echantillon concerné
Inférieur à 20 ans	26%	74%	126
Entre 20 et 29	36%	64%	1089
Entre 30 et 39	36%	64%	748
Entre 40 et 49	41%	59%	497
Plus de 50 ans	47%	52%	264
<b>Moyenne</b>	<b>38%</b>	<b>62%</b>	<b>2724</b>

La répartition femmes-hommes varie également en fonction du type de handicap et en particulier pour les personnes avec des troubles du spectre autistique dont 79% sont des hommes<sup>18</sup>.

	Part de femmes	Part d'hommes	Echantillon concerné
Troubles du psychisme	41%	59%	1311
Déficience intellectuelle	39%	61%	533
Troubles du spectre autistique	21%	79%	306
Troubles cognitifs	39%	61%	272
Déficiences motrices	29%	71%	129
Autres déficiences	41%	59%	96
Troubles parole et langage	25%	75%	28
Déficiences visuelles	50%	50%	26
Déficiences auditives	52%	48%	23
<b>Moyenne</b>	<b>38%</b>	<b>62%</b>	<b>2724</b>

<sup>18</sup> A ce sujet, il apparaît également (voir plus loin) que la plupart des personnes avec des TSA sont jeunes.

Cette surreprésentation d'hommes s'observe donc plus fortement dans certaines régions :

- **Les régions qui ciblent plus particulièrement les publics jeunes** dans le cadre des appels à candidatures initiaux : Provence-Alpes-Côte d'Azur (72% d'hommes), Grand Est (72%), Normandie (69%), Corse (68%), Bretagne (67%) ;
- **Les régions qui ciblent plus particulièrement les personnes avec des troubles du spectre de l'Autisme (TSA)** : Grand Est (72% d'hommes), Normandie (69%), Martinique (67%), Guyane (67%).

	Part de femmes	Part d'hommes	Echantillon concerné
Auvergne - Rhône-Alpes	42%	58%	377
Bourgogne Franche-Comté	46%	54%	93
Bretagne	33%	67%	94
Centre-Val de Loire	38%	62%	110
Corse	32%	68%	25
Grand Est	28%	72%	199
Guadeloupe	22%	78%	18
Guyane	33%	67%	9
Hauts-de-France	42%	58%	224
Île-de-France	42%	58%	495
Martinique	33%	67%	18
Nouvelle-Aquitaine	36%	64%	432
Normandie	31%	69%	109
Occitanie	37%	63%	213
Provence-Alpes-Côte d'Azur	28%	72%	113
Pays de la Loire	44%	56%	134
Réunion – Mayotte	23%	77%	61
<b>Moyenne</b>	<b>38%</b>	<b>62%</b>	<b>2724</b>

Répartition femmes-hommes au sein de la population ayant une reconnaissance administrative du handicap

**Les données globales de la population avec une reconnaissance administrative du handicap<sup>19</sup> indiquent également une sous-représentation des femmes.** Cette sous-représentation s'accroît lorsque l'âge diminue, tout comme pour les personnes accompagnées dans le cadre de l'Emploi accompagné : 43% pour les 15-29 ans ; 47% pour les 30-39 ans (voir ci-dessous : colonne 2, part des femmes avec une reconnaissance administrative du handicap).

Tranches d'âge	Part des femmes <u>parmi les personnes avec une reconnaissance administrative du handicap</u>	Part de femmes <u>parmi les personnes entrées dans l'Emploi accompagné</u>
De 15 à 29 ans	43%	35%
De 30 à 39 ans	47%	36%
De 40 à 49 ans	49%	41%
50 ans ou plus	52%	47%
<b>Ensemble</b>	<b>50%</b>	<b>38%</b>

<sup>19</sup> Personnes déclarant disposer « d'une reconnaissance administrative d'un handicap ou d'une perte d'autonomie ». Ces données proviennent de l'enquête emploi de la DARES et datent de 2018.

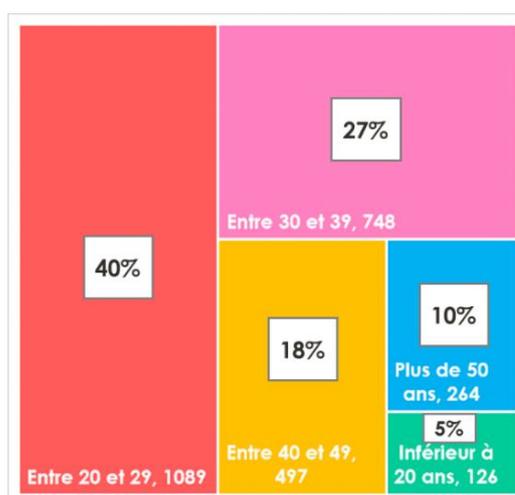
**Il apparaît que la sous-représentation des femmes parmi la population bénéficiaire de l'Emploi accompagné est plus forte** que parmi la population globale avec une reconnaissance administrative du handicap et ce, pour toutes les classes d'âge.

Les informations disponibles ne permettent pas à ce stade d'identifier les raisons de la sous-représentation des femmes parmi les bénéficiaires de l'Emploi accompagné, en dehors de la prévalence de certains publics et de certains types de handicaps. Celle-ci mériterait d'être observée et analysée attentivement dans le cadre du pilotage du dispositif au niveau local (régional et départemental).

## b. Age

**En ce qui concerne l'âge, au 31/12/2019, près de la moitié des personnes entrées sont jeunes** : 45% des personnes entrées dans le dispositif ont moins de 30 ans. 22% étaient âgées de moins de 25 ans. Ces tendances sont stables si l'on se réfère aux précédentes remontées d'informations.

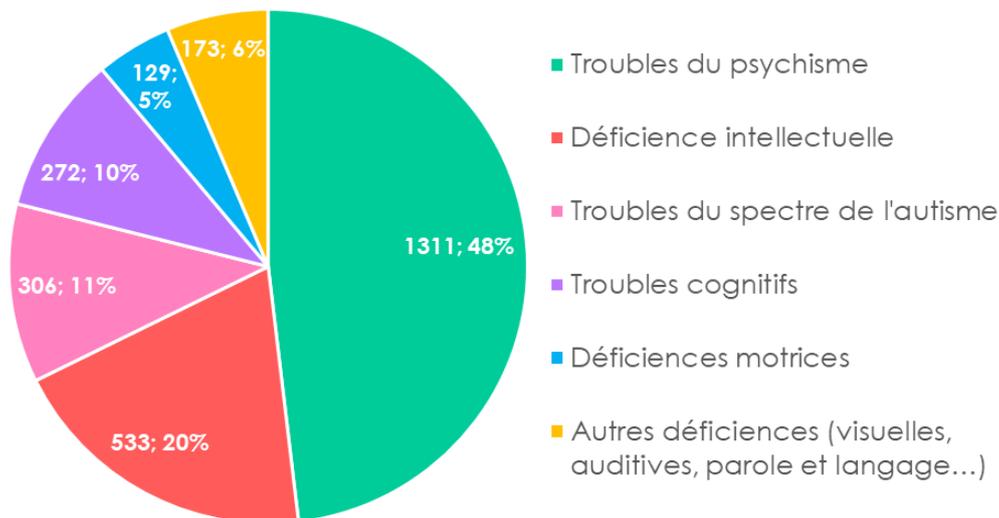
**La répartition en fonction de l'âge diffère d'une région à l'autre. La surreprésentation de personnes âgées de 29 ans ou moins est naturellement plus forte dans les régions où les premiers appels à candidatures ciblaient les jeunes**, et plus principalement en Bretagne (80% de personnes ayant 29 ans ou moins), en Provence-Alpes-Côte d'Azur (70%), dans le Grand Est ou en Corse (60%). Une part très forte de jeunes s'observe également à la Réunion (65% des personnes entrées avec un âge inférieur à 29 ans) alors que le premier appel à candidatures ne ciblait pas les jeunes plus particulièrement.



	Inférieur à 20 ans	Entre 20 et 29	Entre 30 et 39	Entre 40 et 49	Entre 50 et 59	Echantillon
Auvergne - Rhône-Alpes	1%	26%	35%	23%	14%	377
Bourgogne Franche-Comté	0%	23%	33%	29%	15%	93
Bretagne	4%	76%	16%	2%	2%	94
Centre-Val de Loire	2%	42%	30%	15%	12%	110
Corse	4%	56%	24%	8%	8%	25
Grand Est	10%	52%	24%	8%	6%	199
Guadeloupe	6%	22%	28%	28%	17%	18
Guyane	0%	22%	33%	22%	22%	9
Hauts-de-France	5%	45%	22%	19%	8%	224
Île-de-France	1%	31%	32%	26%	11%	495
Martinique	0%	17%	6%	44%	33%	18
Nouvelle-Aquitaine	8%	40%	25%	18%	10%	432
Normandie	4%	42%	33%	15%	6%	109
Occitanie	9%	46%	20%	17%	8%	213
Provence-Alpes-Côte d'Azur	12%	58%	22%	4%	4%	113
Pays de la Loire	2%	40%	31%	16%	10%	134
Réunion – Mayotte	3%	62%	28%	7%	0%	61
<b>Moyenne</b>	<b>5%</b>	<b>40%</b>	<b>27%</b>	<b>18%</b>	<b>10%</b>	<b>2724</b>

### c. Type de handicap

**Les personnes avec des troubles psychiques, des déficiences intellectuelles, des troubles du spectre autistique ou des troubles cognitifs représentent 89% des personnes accompagnées** au 31 décembre 2019. Il convient également de noter que 21% des personnes entrées dans l'Emploi accompagné sont ciblées dans le cadre de la Stratégie Autisme : 11% avec TSA, 10% avec troubles cognitifs / troubles du neurodéveloppement.



Ces tendances semblent se stabiliser depuis la première remontée d'informations. Elles pourraient cependant évoluer en 2020 avec l'accent mis sur l'accompagnement de publics autistes dans les nouveaux appels à candidatures et les renouvellements par avenants.

**Cette répartition varie d'une région à une autre, avec une plus ou moins forte représentation de certains publics,** notamment :

- Les personnes portant des troubles du psychisme en Bourgogne Franche-Comté (84%), Auvergne-Rhône-Alpes (77%), Martinique (67%) et Ile-de-France (62%) ;
- Les personnes avec des déficiences intellectuelles en Nouvelle-Aquitaine (39%) et en Provence-Alpes-Côte d'Azur (31%) ;
- Les personnes présentant des Troubles du Spectre Autistique (TSA) en Bretagne (34%), dans le Grand-Est (32%) et à la Réunion (25%).

Le tableau ci-après détaille en ce sens les types de handicap des personnes entrées en fonction de la région.

	Troubles du psychisme	Déficience intellectuelle	TSA	Troubles cognitifs	Déficiences motrices	Autres déficiences	Echantillon
Auvergne - Rhône-Alpes	77%	5%	5%	7%	2%	5%	377
Bourgogne Franche-Comté	84%	2%	3%	11%	0%	0%	93
Bretagne	21%	10%	34%	11%	6%	18%	94
Centre-Val de Loire	42%	25%	5%	12%	9%	7%	110
Corse	52%	16%	4%	20%	8%	0%	25
Grand Est	30%	13%	32%	15%	6%	6%	199
Guadeloupe	56%	28%	11%	0%	0%	6%	18
Guyane	22%	44%	0%	0%	22%	11%	9
Hauts-de-France	36%	36%	9%	10%	2%	6%	224
Île-de-France	62%	6%	11%	10%	4%	7%	495
Martinique	67%	6%	6%	11%	6%	6%	18
Nouvelle-Aquitaine	41%	39%	7%	8%	2%	4%	432
Normandie	23%	27%	15%	5%	11%	20%	109
Occitanie	42%	12%	10%	10%	15%	10%	213
Provence-Alpes-Côte d'Azur	22%	31%	17%	18%	7%	5%	113
Pays de la Loire	54%	26%	4%	13%	1%	1%	134
Réunion – Mayotte	8%	57%	25%	7%	0%	3%	61
<b>Moyenne</b>	<b>48%</b>	<b>20%</b>	<b>11%</b>	<b>10%</b>	<b>5%</b>	<b>6%</b>	<b>2724</b>

#### d. Conditions d'habitat

**Les personnes entrant dans l'Emploi accompagné résident en majorité dans un logement autonome (54%). 39 % d'entre elles vivent chez leurs parents.**

Les personnes résidant en logement supervisé représentent une part marginale, s'élevant à 4%. La catégorie « Autre », correspondant à 3%, regroupe principalement des situations de logement temporaire au sein de membres de la famille ou d'amis ou des hébergements d'urgence.

La répartition des personnes en fonction des conditions d'habitat suggère que :

- **Le logement constitue rarement un frein périphérique à l'emploi pour les personnes entrées dans le dispositif d'Emploi accompagné**, la part de personnes dans une situation de mal logement<sup>20</sup> étant très faible.
- **La proximité avec les parents mérite d'être étudiée** car elle peut apporter un soutien ou alors être considérée comme un frein à l'insertion professionnelle, notamment chez les plus jeunes.

<sup>20</sup> Cela correspond à la catégorie « Autre ».

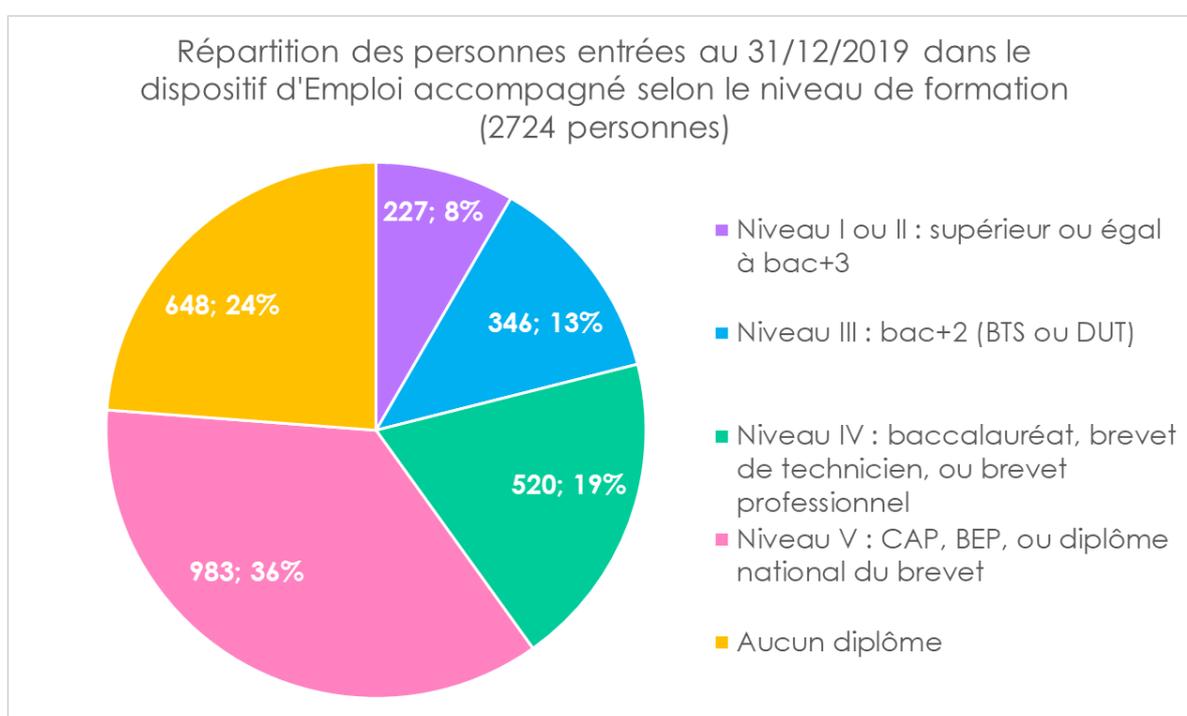
## C. PARCOURS DES PERSONNES ACCOMPAGNEES A L'ENTREE DANS LE DISPOSITIF

Les informations ci-dessous précisent les caractéristiques du parcours des personnes accompagnées à leur entrée dans le dispositif.

### a. Niveau de formation

Le niveau de formation des personnes accompagnées est relativement faible. 60% des personnes accompagnées disposent d'une formation de niveau V (36%) ou d'aucun diplôme (24%).

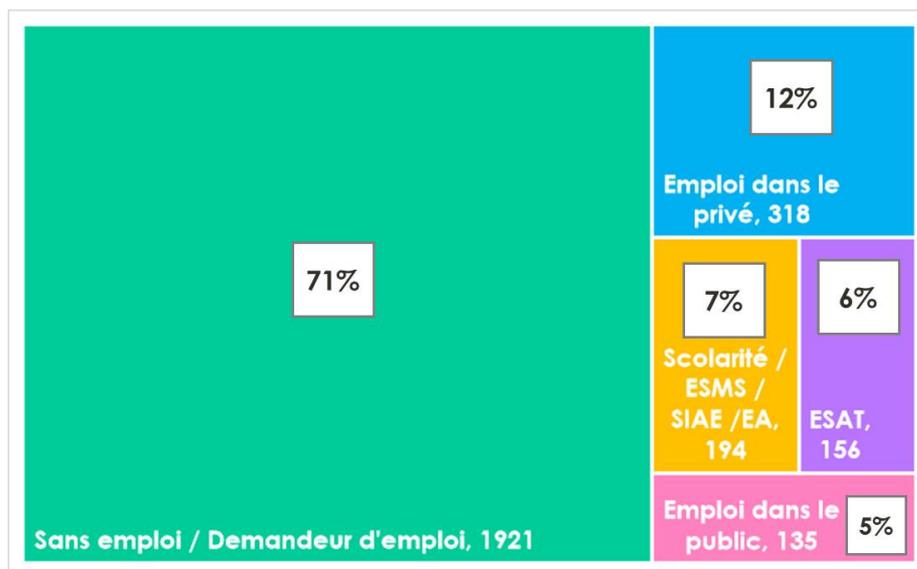
Ces tendances sont stabilisées depuis la première remontée d'informations.



### b. Situation avant l'entrée dans le dispositif

**En ce qui concerne la situation des personnes à l'entrée dans le dispositif, près de trois quarts des personnes sont sans emploi ou demandeurs d'emploi.**

En effet, 71% des personnes se trouvaient sans emploi ou à la recherche d'un emploi au moment de l'entrée, 17% étaient en emploi en milieu ordinaire au sein d'employeurs classiques (5% dans le public, 12% dans le privé), 5% travaillaient en milieu protégé. Enfin, 7% des personnes se trouvaient dans une autre situation (personnes scolarisées, employées en entreprise adaptée, SIAE...).



Cette répartition varie d'une région à une autre, avec une plus forte représentation de certains publics dans certaines régions, comme l'illustre le tableau ci-dessous.

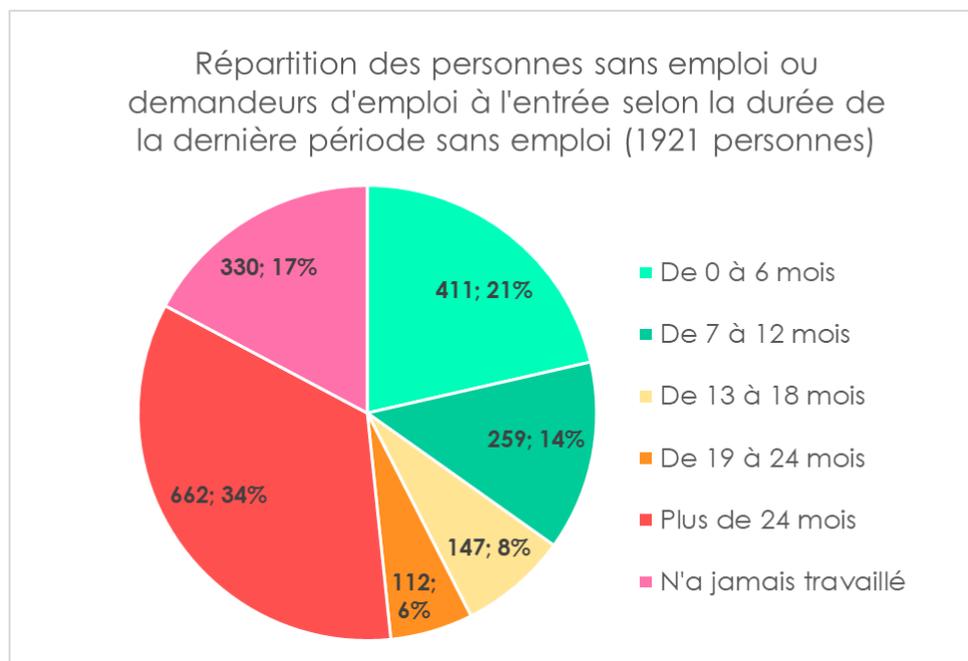
	Sans emploi	Emploi dans le privé	Emploi dans le public	ESAT	Autre	Echantillon
Auvergne - Rhône-Alpes	83%	9%	5%	1%	2%	377
Bourgogne Franche-Comté	80%	9%	1%	4%	6%	93
Bretagne	68%	13%	6%	5%	7%	94
Centre-Val de Loire	75%	10%	4%	4%	8%	110
Corse	64%	8%	0%	0%	28%	25
Grand Est	67%	10%	4%	12%	8%	199
Guadeloupe	72%	0%	6%	22%	0%	18
Guyane	44%	0%	0%	56%	0%	9
Hauts-de-France	71%	12%	2%	7%	7%	224
Île-de-France	75%	11%	4%	2%	8%	495
Martinique	94%	6%	0%	0%	0%	18
Nouvelle-Aquitaine	50%	20%	7%	11%	11%	432
Normandie	81%	11%	3%	3%	3%	109
Occitanie	81%	7%	1%	3%	8%	213
Provence-Alpes-Côte d'Azur	73%	4%	3%	11%	10%	113
Pays de la Loire	69%	19%	7%	2%	3%	134
Réunion – Mayotte	39%	11%	31%	13%	5%	61
<b>Total</b>	<b>71%</b>	<b>12%</b>	<b>5%</b>	<b>6%</b>	<b>7%</b>	<b>2724</b>

La part de personnes issues du milieu protégé est plus élevée que la moyenne dans certains territoires : en Guyane avec plus de 50% des personnes accompagnées (sur seulement 9 personnes dont les données ont été comptabilisées), en Guadeloupe (22%), dans le Grand Est (12%), en Nouvelle Aquitaine (11%), et en Provence-Alpes-Côte d'Azur (11%), régions qui avaient toutes (exceptée la Guadeloupe) inscrit dans les cahiers des charges initiaux un ciblage spécifique pour les sortants d'Esat.

Il convient également de noter que la part de personnes en emploi dans le privé et le public à leur entrée dans le dispositif est plus élevée dans certains territoires : en Nouvelle-Aquitaine (20% et 7% respectivement), en Pays de la Loire (19% et 7%) ou à la Réunion (11% et 31%).

### c. Durée d'inactivité des personnes entrées sans emploi

L'étude de la dernière période sans emploi montre qu'une majorité de personnes entrées sont très éloignées de l'emploi. En effet, les personnes n'ayant jamais travaillé (17%) et les personnes avec une période sans emploi de plus de 2 ans (34%) représentent la moitié de l'échantillon (51%) des personnes sans emploi à l'entrée.



Concernant l'historique en emploi de la totalité des personnes accompagnées qui étaient sans emploi ou demandeurs d'emploi à l'entrée, **les données collectées montrent que les personnes entrées dans le dispositif ont très peu travaillé sur les trois dernières années précédant leur entrée dans le dispositif.**

En effet, 80% des personnes ont travaillé moins d'un an sur les 3 dernières années : près de 70% des personnes ont travaillé moins de 6 mois et 11% entre 7 et 12 mois.

Nombre de mois travaillés sur les 3 dernières années avant l'entrée	Nombre de personnes	%
0 à 6 mois	1326	69%
7 à 12	213	11%
13 à 18	119	6%
19 à 24	123	6%
25 à 30	55	3%
31 à 36	85	4%
<b>Total général</b>	<b>1921</b>	<b>100%</b>

Un grand nombre des personnes sans emploi à l'entrée semblent donc être en situation de chômage de longue durée à leur entrée dans le dispositif d'Emploi accompagné.

## 5. TYPOLOGIE DES EMPLOYEURS ACCOMPAGNES

### En synthèse :

Les employeurs qui emploient des personnes dans le cadre de l'Emploi accompagné sont :

- **Principalement des employeurs privés et publics « classiques »** : les personnes accompagnées sont plus marginalement employées au sein de structures adaptées comme les structures d'insertion par l'activité économique ou les entreprises adaptées ;
- **Des employeurs de taille petite ou moyenne**, même si la part des employeurs avec un effectif salarié supérieur à 200 personnes augmente progressivement ;
- **Des employeurs qui proviennent de secteurs d'activité très variés** même si certains secteurs d'activité semblent plus représentés que d'autres (*Nettoyage courant de bâtiments, Restauration traditionnelle...*) ;
- D'après les premiers retours qualitatifs, **les employeurs concernés semblent bienveillants et ouverts vis-à-vis du handicap** ;
- 25% des employeurs ne sont pas soumis à l'obligation d'emploi.

### A. TYPE D'EMPLOYEURS

Les employeurs qui emploient des personnes dans le cadre de l'Emploi accompagné sont majoritairement des employeurs privés et publics.

	Nombre	%	
Privé lucratif hors EA	449	51%	} 61% employeurs privés
Privé non lucratif hors SIAE et hors EA	88	10%	
Public Fonction territoriale	119	13%	} 22% employeurs publics
Public Etat	60	7%	
Public Fonction hospitalière	16	2%	
Entreprise adaptée	60	7%	
SIAE	44	5%	
Autre	42	5%	
Travailleur indépendant	5	1%	
<b>Total général</b>	<b>883</b>	<b>100%</b>	

Parmi les 883 personnes ayant travaillé entre juillet et décembre 2019, on observe que :

- **61% des personnes ont travaillé au sein d'un employeur privé<sup>21</sup>** (contre 65% en juin 2019)
- **22% ont travaillé au sein d'un employeur public** (contre 21% en juin 2019)
- **13% ont travaillé au sein de structures « adaptées »** : 7% en entreprise adaptée et 5% au sein de structures d'insertion par l'activité économique.

<sup>21</sup> Il s'agit ici du dernier contrat de la personne (y compris le contrat en cours) au 31/12/2019.

Les données concernant le type du dernier employeur des personnes ayant travaillé sur les 6 derniers mois (883) semblent se stabiliser : les proportions sont quasi identiques à celles de décembre 2018 et de juin 2019.

## B. TAILLE DES EMPLOYEURS

**La majorité des établissements où les personnes accompagnées au 31/12/2019 travaillent sont de taille petite ou moyenne<sup>22</sup>**: 46% des personnes étaient en contrat au sein d'établissements comprenant entre 20 et 200 salariés et 28% des personnes dans des établissements de moins de 20 salariés (et plus particulièrement au sein d'employeurs de moins de 10 salariés : 17%).

**La taille des derniers employeurs des 883 personnes ayant travaillé durant les 6 derniers mois a évolué depuis 2018.**

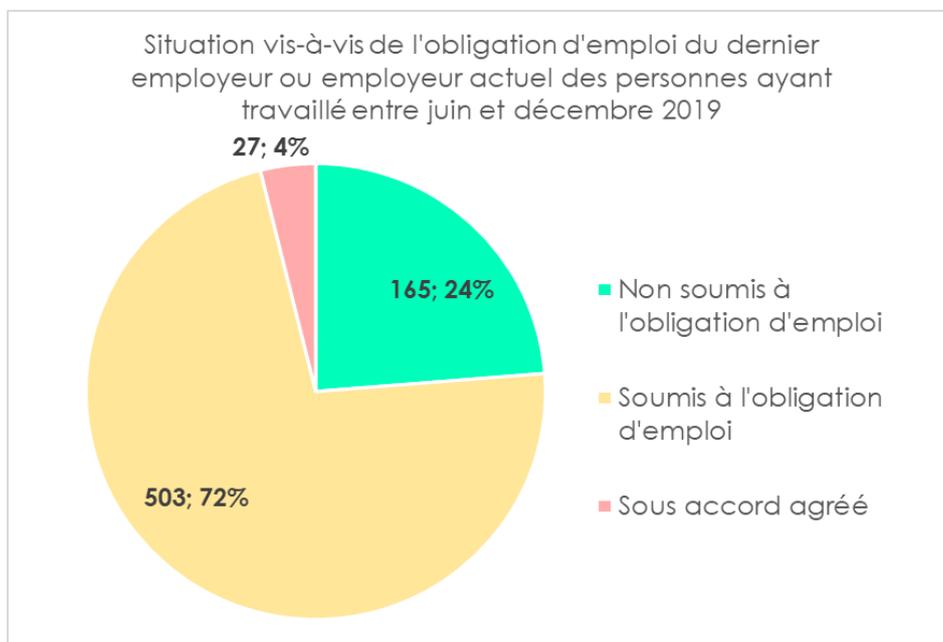
- **La part des personnes travaillant dans un établissement de plus de 200 salariés a augmenté** : de 20% en décembre 2018 et juin 2019 à 27% en décembre 2019.
- **La part des personnes travaillant dans un établissement de moins de 20 salariés a légèrement diminué** : de 35% en décembre 2018, 31% en juin à 28% en décembre 2019.
- **Les personnes les plus représentées restent celles travaillant dans un établissement dont l'effectif de salariés est compris entre 20 et 199** : 45% en décembre 2018, 49% en juin 2019 et 46% en décembre 2019.

Taille de l'établissement où les personnes travaillent	Au 31/12/2018		Au 30/06/2019		Au 31/12/2019	
	Nb	%	Nb	%	Nb	%
0	4	1%	4	1%	4	0%
1 à 9	62	16%	115	19%	146	17%
10 à 19	65	17%	68	11%	93	11%
20 à 49	93	25%	162	26%	199	23%
50 à 199	77	20%	142	23%	205	23%
200 à 499	42	11%	60	10%	84	10%
500 à 1999	23	6%	43	7%	77	9%
Plus de 2000	11	3%	26	4%	75	8%
<b>Total général</b>	<b>377</b>	<b>100%</b>	<b>620</b>	<b>100%</b>	<b>883</b>	<b>100%</b>

<sup>22</sup> La taille concerne l'établissement, à différencier du siège de l'employeur. Il était spécifiquement demandé dans le questionnaire de renseigner la taille de l'entité locale et non la taille du groupe auquel l'établissement appartient.

## C. SITUATION DES EMPLOYEURS VIS-A-VIS DE L'OBLIGATION D'EMPLOI

**Si 72% des employeurs des personnes accompagnées sont soumis à l'obligation d'emploi, près d'un quart, ne le sont pas.**<sup>23</sup> Il convient également de noter que seuls 4% des employeurs concernés sont sous accord agréé.



## D. ACTIVITE DES EMPLOYEURS

**Les secteurs d'activité occupés par les personnes accompagnées sont relativement variés.** Sur 844 employeurs recensés<sup>24</sup>, 251 codes NAF/APE différents sont cités, dont :

- 149 codes NAF/APE qui ne concernent chacun qu'une seule personne en emploi ;
- 68 codes qui concernent le secteur d'activité de 2 à 4 personnes en emploi ;
- 22 codes qui concernent le secteur d'activité de 5 à 13 personnes ;
- **Et 12 codes concernant chacun le secteur d'activité de plus de 14 personnes. Ces 12 codes représentent au total 42% des secteurs d'activité des personnes ayant travaillé entre juillet et décembre 2019.** Les détails des codes concernés sont présentés ci-après.

<sup>23</sup> Pour cette question, seulement 695 individus sont pris en compte car 188 questionnaires individuels sur les 883 saisis comportaient une mention « Ne sait pas » à cette question.

<sup>24</sup> Seulement 844 questionnaires individuels sur les 883 saisis ont précisé le code APE/NAF de l'employeur

**Les 12 secteurs d'activités les plus couramment occupés (code NAF/APE) sont les suivants :**

Administration publique générale (111 personnes)

Nettoyage courant de bâtiment (37 personnes)

Autres organisations fonctionnant par adhésion volontaire (36 personnes)

Action sociale sans hébergement (31 personnes)

Activités des agences de travail temporaire (27 personnes)

Activités de restauration : Restauration traditionnelle (21 personnes) ; Restauration rapide (18 personnes)

Aide à la personne : Aide à domicile (16 personnes) ; Activités hospitalières (14 personnes) ;

Hébergement médicalisé pour personnes âgées (14 personnes)

Supermarchés (15 personnes)

Service d'aménagement paysager (14 personnes)

## E. DES EMPLOYEURS OUVERTS ET BIENVEILLANTS ?

**Les premiers entretiens réalisés avec les employeurs des personnes accompagnées suggèrent que la majorité des employeurs sont bienveillants et sensibilisés** (voire très sensibilisés) **vis-à-vis du handicap et de ses répercussions sur l'emploi.**

La plupart des employeurs rencontrés fin 2019 **ont précisé n'avoir eu aucune appréhension par rapport au handicap**, ce qu'ils expliquent être lié principalement à leurs précédentes expériences tant professionnelles que personnelles.

*« J'ai été éducateur sportif et j'ai travaillé avec des personnes trisomiques. » - Employeur*

*« J'ai travaillé dans le social avant. » - Employeur*

Ce point est à confirmer à l'occasion des entretiens avec les employeurs qui seront menés en 2020.

# III. PREMIERS RESULTATS DU DISPOSITIF

## 1. RETOUR A L'EMPLOI

### En synthèse :

Les personnes accompagnées dans le cadre de l'Emploi accompagné semblent trouver rapidement un emploi puisqu'au 31/12/2019 :

- **59% des personnes sans emploi à l'entrée du dispositif ont trouvé un emploi dans le cadre de l'Emploi accompagné.**

- Au total, en incluant les 15% des personnes déjà en emploi à l'entrée du dispositif, **65% des personnes accompagnées ont travaillé depuis leur entrée.**

- **52% des personnes ayant trouvé un emploi dans le cadre de l'Emploi accompagné l'ont trouvé en moins de 6 mois.**

Pour autant, des différences s'observent en fonction de certaines variables, et notamment en fonction du type de handicap et de la structure.

### A. ACCES A L'EMPLOI

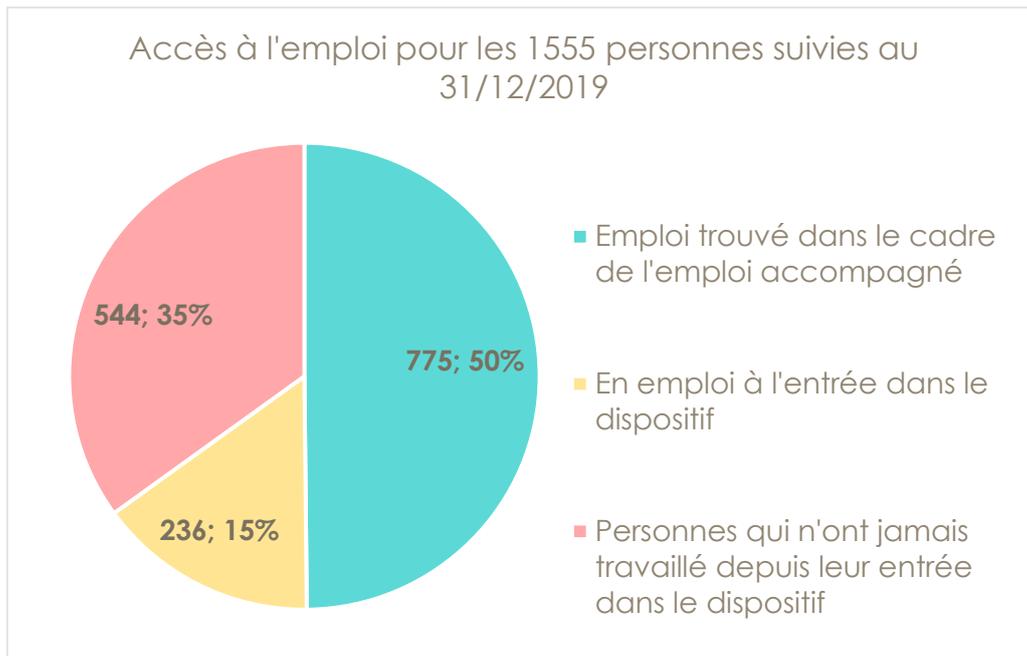
En termes d'accès à l'emploi, et compte tenu des profils de personnes accompagnées (voir caractéristiques et parcours des personnes accompagnées), les résultats de l'Emploi accompagné semblent probants dans la mesure où **65% des personnes accompagnées ont déjà connu une expérience en emploi** pendant leur parcours dans le dispositif.

Naturellement, plus l'antériorité des personnes dans le dispositif est importante et plus la part des personnes ayant travaillé est élevée. Ainsi, **pour les personnes ayant une antériorité comprise entre 1 et 2 ans (personnes entrées en 2018), le taux de personnes ayant travaillé est de 71%** contre 49% pour les personnes entrées depuis moins d'un an.

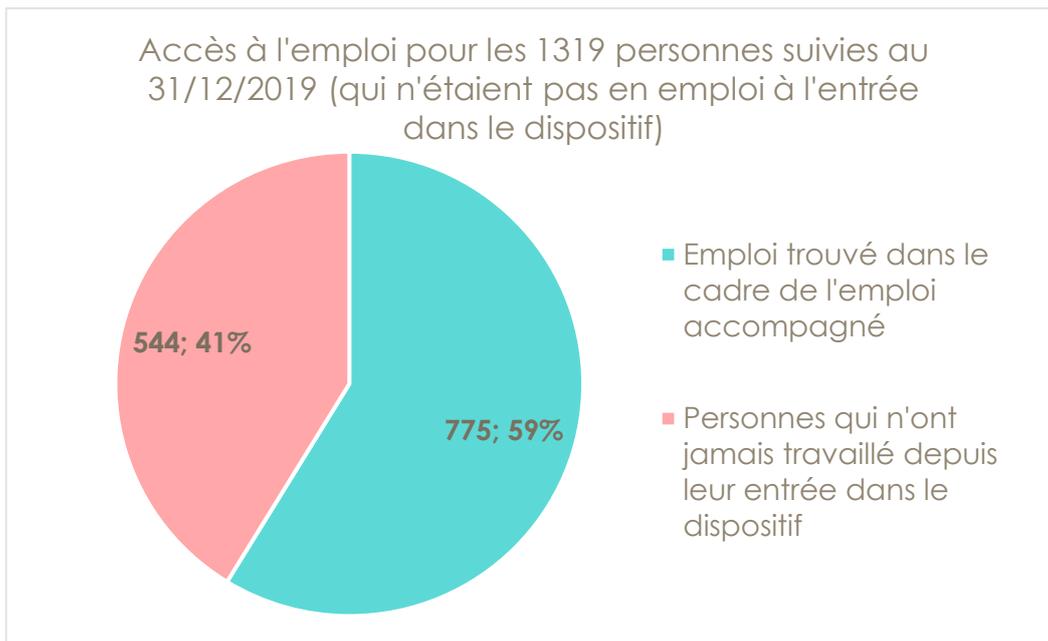
	La personne a-t-elle déjà travaillé dans le cadre du dispositif d'emploi accompagné ?							
	Personnes entrées avant 2018		Personnes entrées en 2018		Personnes entrées en 2019		Total	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Oui	136	90%	598	71%	277	49%	1011	65%
Non	15	10%	245	29%	284	51%	544	35%
Total	151	100%	843	100%	561	100%	1555	100%

Parmi les personnes ayant déjà travaillé, certaines d'entre elles étaient déjà en emploi à leur entrée dans le dispositif. Ainsi, parmi les 1555 personnes suivies au 31/12/2019 (et toujours accompagnées dans le cadre du dispositif), **15% avaient déjà un emploi à l'entrée.**

Le graphique ci-dessous illustre la répartition entre les personnes ayant trouvé un emploi dans le cadre de l'Emploi accompagné (50%), les personnes à l'emploi à leur entrée dans le dispositif (15%) et les personnes n'ayant pas travaillé dans le cadre de l'Emploi accompagné (35%).



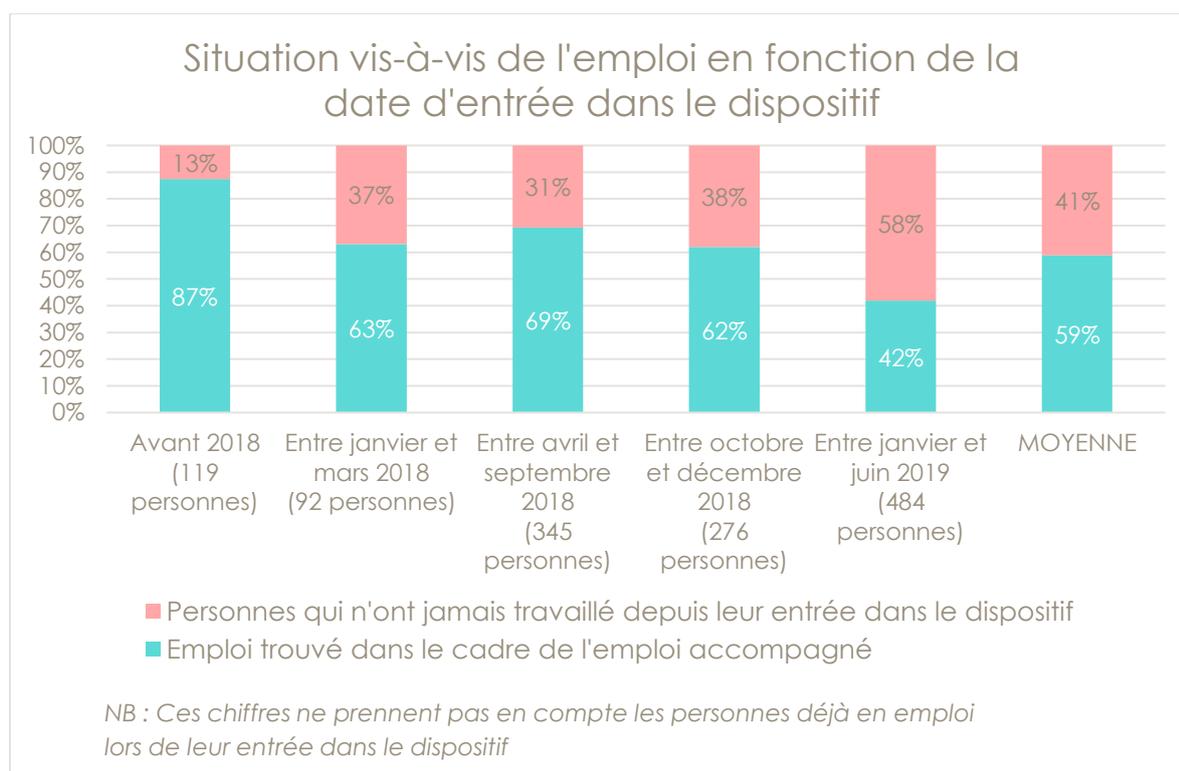
Si l'on considère uniquement les personnes qui n'étaient pas à l'emploi à l'entrée du dispositif<sup>25</sup> **la part des personnes accompagnées ayant trouvé un emploi dans le cadre du dispositif est de 59%.**



**L'ensemble des analyses présentées ci-après concernent uniquement les personnes qui n'étaient pas à l'emploi à l'entrée du dispositif.**

<sup>25</sup> Nous nous intéressons ici à un échantillon de 1319 personnes (1555 de l'échantillon total auxquelles on soustrait les 236 personnes en emploi à l'entrée).

## a. Différences en fonction de la période d'entrée



**Naturellement, plus la date d'entrée est lointaine, plus la part des personnes accompagnées ayant trouvé un emploi dans le cadre de l'Emploi accompagné augmente.** Ainsi, pour les personnes entrées depuis plus de deux ans, le taux de personnes ayant travaillé parmi les personnes sans emploi à l'entrée est de 87%. Ce taux varie entre 62% et 69% pour les personnes entrées en 2018.

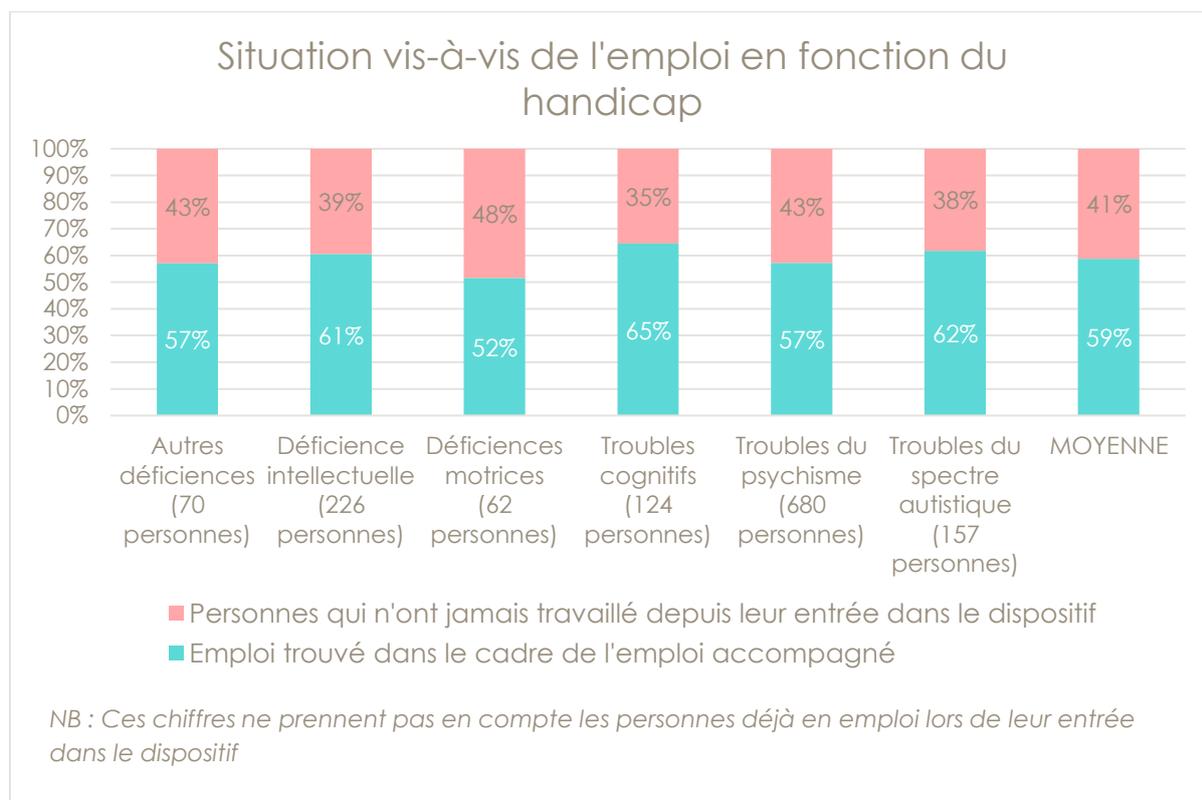
Ces données montrent également qu'un pourcentage relativement élevé de personnes n'a jamais travaillé après une longue période d'accompagnement : 13% pour celles entrées il y a plus de 2 ans. Ce pourcentage sera affiné fin 2020 à partir des données des personnes entrées en 2018 qui auront alors 2 ans d'ancienneté dans le dispositif. Il s'agira alors de s'interroger sur la pertinence de l'Emploi accompagné pour les personnes n'ayant trouvé aucun emploi au bout de deux ans, un des principes méthodologiques de l'Emploi accompagné reposant sur une mise en emploi rapide.

## b. Différences en fonction du type de handicap

**L'étude de la situation professionnelle actuelle en fonction du type de handicap** montre que la proportion de personnes ayant trouvé un emploi dans le cadre du dispositif oscille entre 52% et 65% en fonction du type de handicap comme le montre le graphique ci-après.

**Le taux d'accès à un premier emploi montre de légères différences en fonction du type de handicap.** S'il s'élève à 60% pour certains types de handicaps (TSA, déficience intellectuelle, troubles cognitifs), ce ratio est un peu plus faible pour les personnes avec des troubles psychiques (57%) ce qui semble suggérer la difficulté accrue de trouver un premier poste pour ce type de publics.

La question des personnes avec des déficiences motrices reste à analyser, ce handicap pouvant être associé à d'autres types de handicaps.



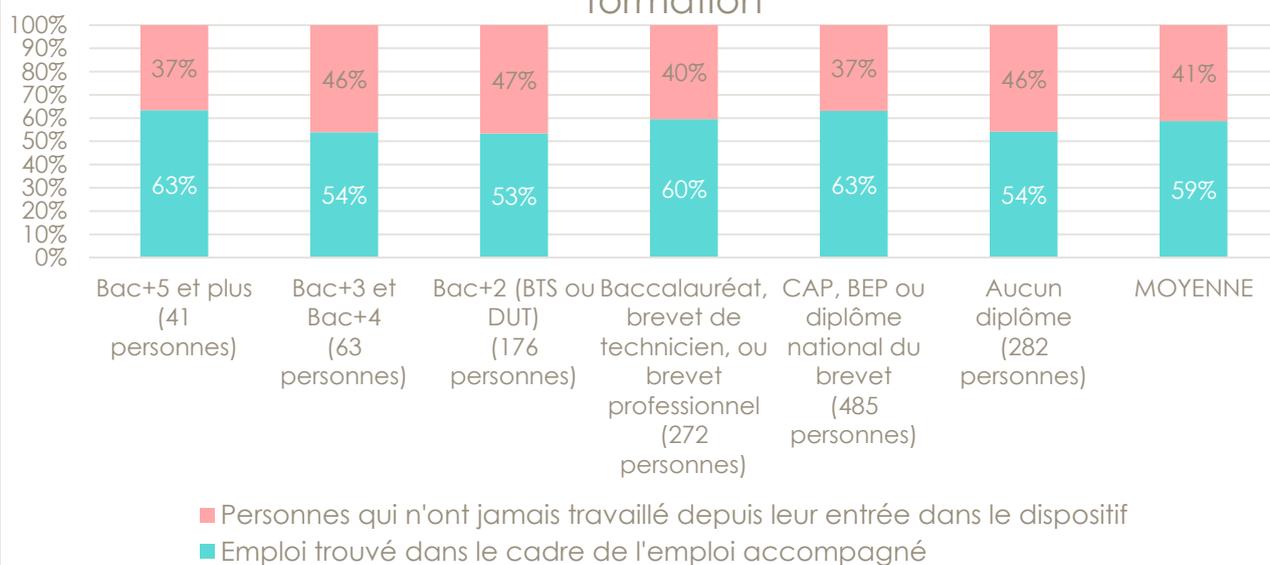
### c. Différences en fonction du niveau de formation

**Le niveau de diplôme semble avoir un impact relativement faible sur la capacité des personnes à retrouver un emploi.** Ceci peut suggérer que l'Emploi accompagné atténue l'importance du niveau de formation dans la capacité des personnes en situation de handicap à trouver un emploi.

Le graphique ci-après présente l'accès à l'emploi des personnes accompagnées au 31/12/2019 qui étaient sans emploi à l'entrée en fonction de leur niveau de diplôme. Le taux d'accès à un premier emploi est plus faible pour les personnes avec un niveau de diplôme Bac+2, Bac+3 et Bac+4 et pour les personnes n'ayant aucun diplôme (environ 53%) que pour les autres niveaux de formation (60 à 63% de retour à l'emploi).

Si cela s'explique assez naturellement pour les personnes n'ayant aucun diplôme, la situation des personnes avec un Bac+2, Bac+3 ou Bac+4 mérite d'être analysée en 2020.

## Situation vis-à-vis de l'emploi par rapport au niveau de formation



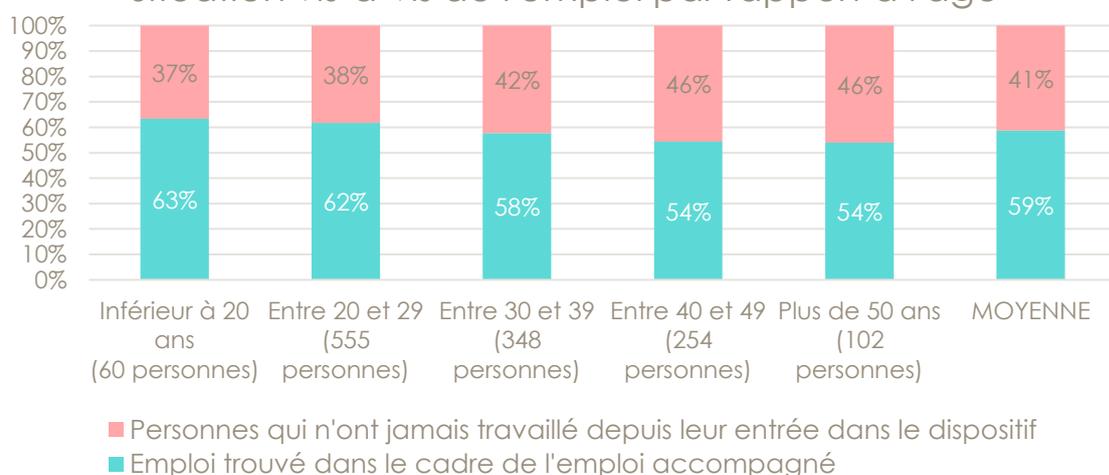
NB : Ces chiffres ne prennent pas en compte les personnes déjà en emploi lors de leur entrée dans le dispositif

### d. Différences en fonction de l'âge

La situation vis-à-vis de l'emploi est assez homogène, quelle que soit la tranche d'âge. On remarque cependant que plus l'âge augmente, moins il semble facile de trouver un emploi dans le cadre du dispositif.

**Cependant, il convient de souligner que le taux d'insertion des personnes de plus de 50 ans en Emploi accompagné, situé à 54%, reste très élevé** compte tenu du cumul de deux situations - âge élevé et handicap - rendant l'accès à l'emploi généralement plus difficile.

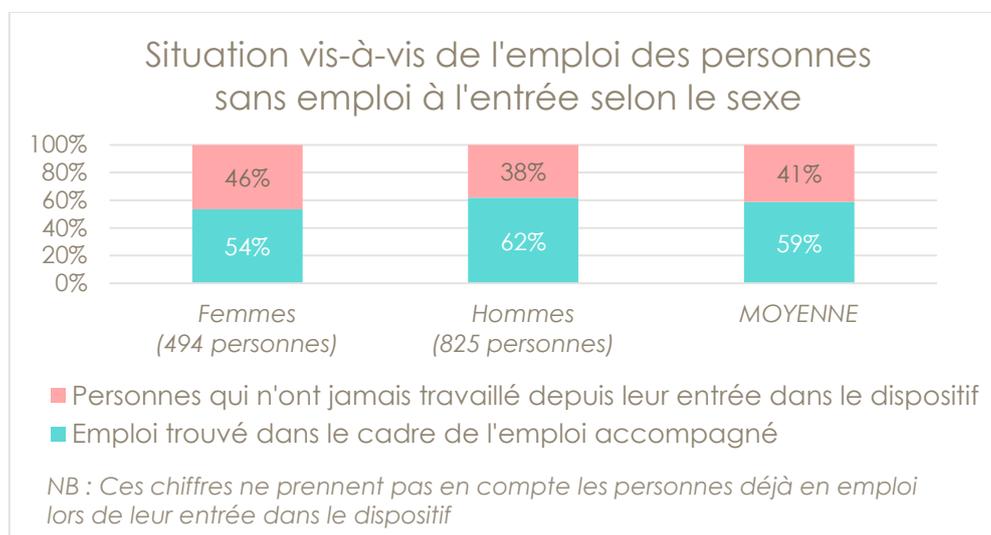
## Situation vis-à-vis de l'emploi par rapport à l'âge



NB : Ces chiffres ne prennent pas en compte les personnes déjà en emploi lors de leur entrée dans le dispositif

## e. Différences en fonction du sexe

La part d'hommes ayant trouvé un emploi dans le dispositif de l'Emploi accompagné est supérieure de 8 points par rapport à celle des femmes. **Les hommes semblent trouver un premier emploi plus facilement que les femmes.**

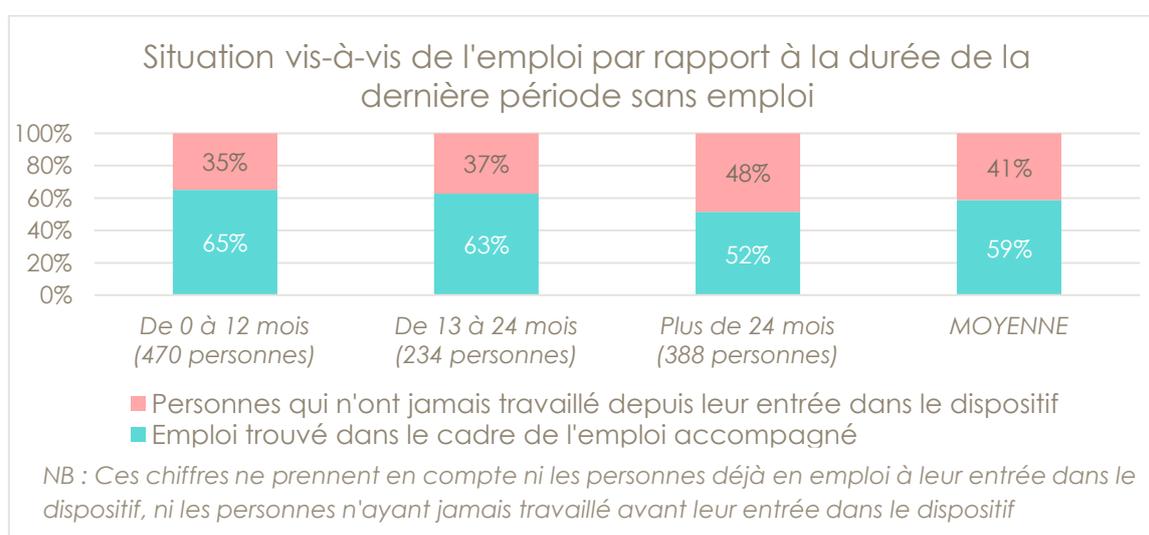


Une attention particulière sera portée à cette question en 2020 afin de déterminer des éléments explicatifs.

## f. Différences selon la durée de la dernière période sans emploi

Naturellement, plus la dernière période sans emploi a été longue, plus le taux de personnes ayant trouvé un emploi diminue.

Cependant, **avec un taux de retour à l'emploi de 52% pour les personnes n'ayant pas travaillé depuis plus de deux ans, l'Emploi accompagné semble également présenter de bons résultats en matière de retour à l'emploi pour des personnes qui en étaient très éloignées.**



## g. Différences en fonction de la structure

**Précision sur le calcul :** Pour le calcul des différences de taux de retour à l'emploi en fonction de la structure, ont été prises en compte seulement les données qui correspondent aux structures sélectionnées dans le cadre de la première vague d'appels à candidatures ayant accueilli plus de 10 personnes entrées en 2018 et sans emploi à l'entrée (dont le questionnaire individuel de suivi a été saisi). Cette sélection conduit à une analyse de 545 situations individuelles réparties entre 28 structures.

Dans la grande majorité des structures (19/28), plus de 50% des personnes sans emploi à l'entrée ont trouvé un emploi.

Structures pour lesquelles...	Nombre	Part
Moins de 50% des personnes accompagnées ont trouvé un emploi	9	32%
Entre 50% et 74% des personnes accompagnées ont trouvé un emploi	7	25%
Entre 75% et 89% des personnes ont trouvé un emploi	8	29%
Plus de 90% des personnes accompagnées ont trouvé un emploi	4	14%
<b>Total</b>	<b>28</b>	<b>100%</b>

Cependant, des différences de résultats importantes s'observent entre certaines structures :

- **9 structures pour lesquelles moins de 50% des personnes accompagnées et entrées en 2018 ont trouvé un emploi.** A ce sujet, il convient de noter pour l'une de ces 9 structures, le taux est de 0%. Quatre se situent entre 30 et 40% et quatre entre 40 et 50%.
- **12 structures dont plus de 75% des personnes accompagnées et entrées en 2018 ont trouvé un emploi.** Pour l'une de ces structures, le taux atteint les 100%.

Cela peut s'expliquer par :

- **Les caractéristiques des personnes accueillies dans une même structure,** et notamment leur distance à l'emploi potentiellement plus ou moins élevée ;
- **Et/ou l'efficacité de la méthodologie d'accompagnement proposée.**

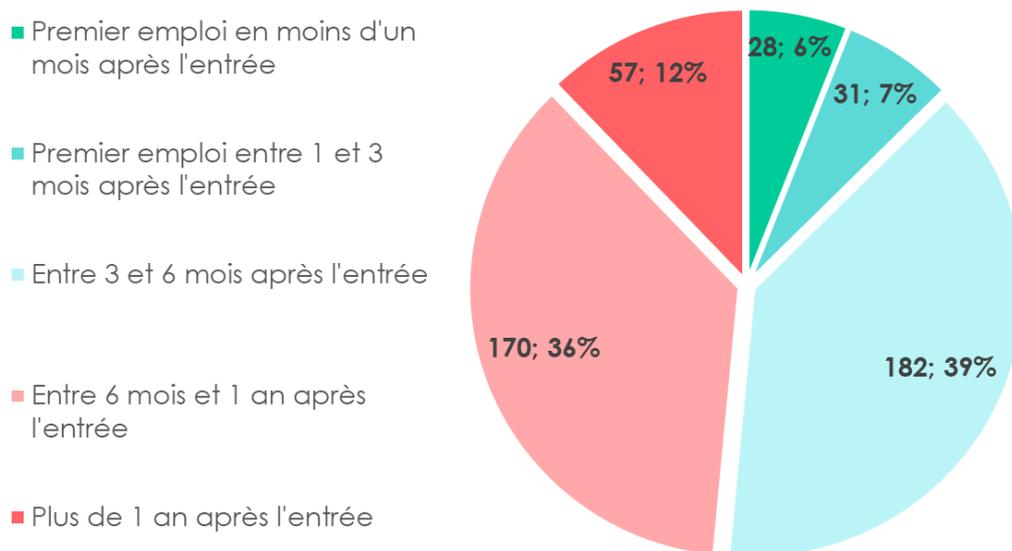
## B. VITESSE D'ACCES A L'EMPLOI

### a. Données globales

**Données étudiées :** Pour le calcul de la vitesse d'accès à l'emploi, ont été prises en compte seulement :

- Les personnes ayant trouvé un emploi dans le cadre de l'Emploi accompagné
- Les personnes entrées en 2018 (soit 468 personnes sur les 775 ayant trouvé un emploi dans le cadre de l'Emploi accompagné). La prise en compte des personnes entrées récemment (début 2019) aurait induit une surestimation de la vitesse d'accès à l'emploi.

Les premiers résultats confirment l'hypothèse d'une entrée rapide en emploi puisque parmi les 468 personnes entrées dans le dispositif en 2018 et ayant trouvé un emploi dans le cadre de l'Emploi accompagné, **52% des personnes ont trouvé un emploi dans les 6 mois**<sup>26</sup>.



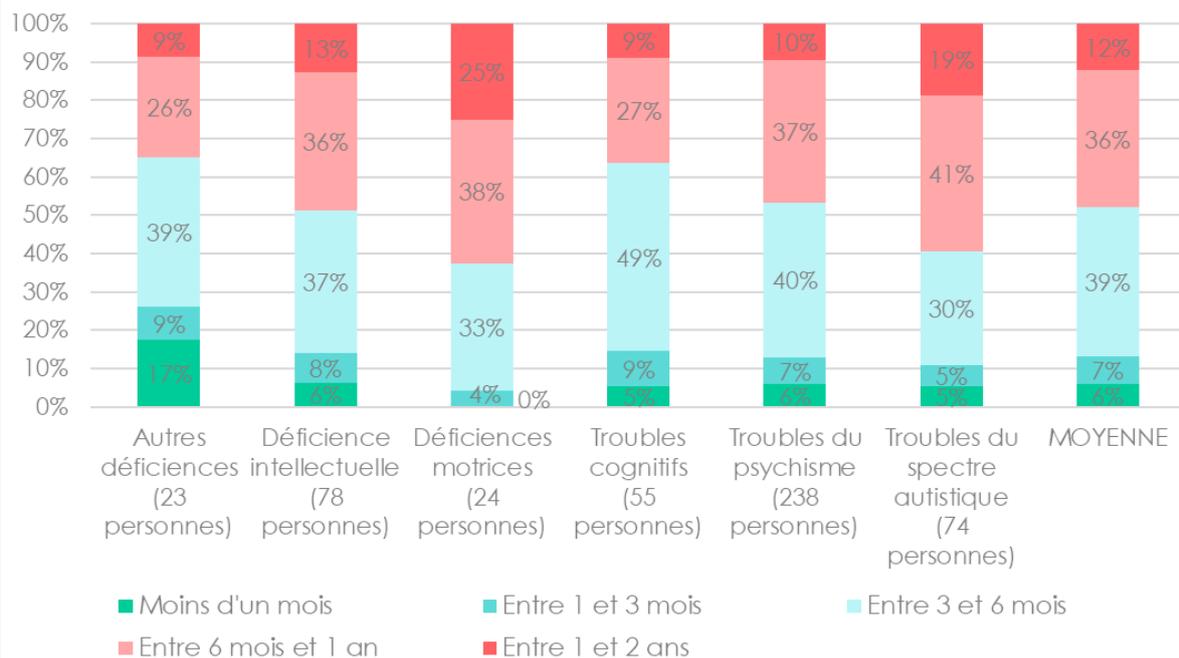
### b. Différences en fonction du handicap

En ce qui concerne la durée d'accès à l'emploi, on observe des disparités entre les types de handicaps relativement faibles comme l'illustre le graphique ci-dessous.

On notera cependant une différence assez significative entre les personnes ayant des troubles cognitifs dont la part de personnes ayant trouvé un emploi en moins de 6 mois est de 63% et celle des autres types de handicap, en particulier pour les personnes avec des troubles du spectre autistique pour lesquels ce taux n'est que de 40%.

<sup>26</sup> Si l'on agrège les personnes ayant trouvé un emploi en moins d'un mois (6%), entre 1 et 3 mois (7%) et entre 3 et 6 mois (39%) suivant leur entrée dans le dispositif.

## Durée d'accès à l'emploi par rapport au type de handicap



NB: Les chiffres prennent en compte uniquement les personnes entrées dans le dispositif en 2018

Quand on s'intéresse à la durée moyenne d'accès à l'emploi, celle-ci se situe entre 6 et 8 mois pour les types de handicaps les plus représentés (troubles du psychisme, déficiences intellectuelles, TSA) avec une moyenne un peu plus faible pour les personnes avec des troubles cognitifs. Les autres types de handicap ne sont pas suffisamment représentés pour établir une moyenne.

	Durée moyenne d'accès à l'emploi (nombre de jours) au 31/12/2019 <sup>27</sup>	Effectif pour le calcul de la moyenne
Troubles du spectre autistique	227	68
Déficience intellectuelle	207	72
Troubles du psychisme	195	230
Troubles cognitifs	171	53
Déficiences motrices	251	24
Déficiences auditives	136	5
Déficiences visuelles	43	2
Troubles parole et langage	227	4
Autres déficiences	190	10
<b>Total général</b>	<b>201</b>	<b>468</b>

<sup>27</sup> Pour le calcul de la durée moyenne d'accès à un premier emploi en fonction de la date d'entrée, sont prises en compte seulement les personnes entrées dans le dispositif en 2018.

### c. Différences en fonction de la structure

**Précision sur le calcul :** Pour le calcul des différences de taux de retour à l'emploi en fonction de la structure, ont été prises en compte seulement les données des 19 structures qui correspondent à celles :

- sélectionnées dans le cadre de la première vague d'appels à candidatures ;
- ayant accompagné vers l'emploi plus de 10 personnes sans emploi à l'entrée, parmi les personnes entrées en 2018.

L'étude du taux d'accès à l'emploi en moins de 6 mois par structure montre des résultats positifs car **la grande majorité des structures (15/19) a permis à plus de 50% des personnes ayant trouvé un emploi d'y accéder en moins de 6 mois.**

Il convient également de noter que, **pour un quart des structures étudiées (5/19), plus de 80% des personnes accompagnées** ayant accédé à l'emploi ont trouvé cet emploi en moins de 6 mois.

Structures pour lesquelles...	Nombre
Moins de 50% des personnes accompagnées ont trouvé un emploi en moins de 6 mois <sup>28</sup>	4
Entre 50 à 69% des personnes accompagnées ont trouvé un emploi en moins de 6 mois	6
Entre 70 et 79% des personnes accompagnées ont trouvé un emploi en moins de 6 mois	4
Plus de 80% des personnes accompagnées ont trouvé un emploi en moins de 6 mois	5
<b>Total</b>	<b>19</b>

<sup>28</sup> Dans le détail, les pourcentages pour chaque structure parmi les 4 sont les suivants (dans l'ordre croissant) : 27%, 36%, 47% et 47%.

## 2. MAINTIEN DANS L'EMPLOI

### En synthèse :

**Les personnes accompagnées dans le cadre de l'Emploi accompagné semblent réussir à se maintenir en emploi puisqu'au 31/12/2019 :**

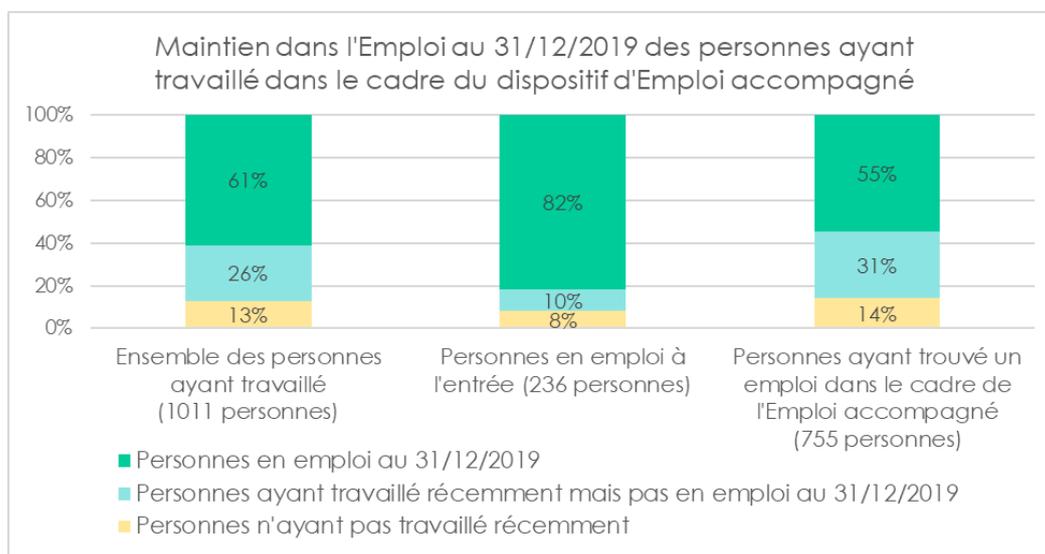
- Parmi les personnes ayant travaillé au moins une fois depuis leur entrée, 87% des personnes ont travaillé pour tout ou partie de la période entre le 1<sup>er</sup> juillet 2019 et le 31 décembre 2019.
- 61% de ces personnes occupent toujours un emploi au 31/12/2019 ; ce taux atteint 82% pour les personnes en emploi à l'entrée.

**Pour les personnes qui n'étaient pas en emploi à leur entrée dans le dispositif :**

- Le taux de maintien dans l'emploi **chez un même employeur** est de **47% à 6 mois, 39% à 12 mois et de 27% à 18 mois** ;
- Le taux de maintien dans l'emploi **quel que soit le nombre d'employeurs** (y compris les personnes qui ont eu des périodes d'inactivité entre deux postes) est de **54% à l'issue des 12 premiers mois et de 49% à l'issue des 18 premiers mois**.

### A. MAINTIEN DANS L'EMPLOI AU 31/12/2019

Parmi les 1011 personnes accompagnées ayant travaillé depuis leur entrée dans le dispositif, 87% d'entre elles ont exercé une activité professionnelle récemment<sup>29</sup> et 61% occupent toujours un emploi au 31/12/2019 (soit 616 individus) avec des différences en fonction de la situation professionnelle à l'entrée dans le dispositif.



- **82% des personnes en emploi à l'entrée sont toujours en emploi au 31/12/2019** (soit 193 sur les 236).
- **55% des personnes ayant trouvé un emploi dans le cadre du dispositif sont toujours en emploi au 31/12/2019** (soit 423 sur les 775).

<sup>29</sup> C'est-à-dire sur la dernière période (entre juin 2019 et décembre 2019)

Si l'on s'intéresse à toutes les personnes ayant eu une activité durant la période (entre juillet et décembre 2019), y compris celles n'étant plus en emploi au 31/12/2019, le taux d'activité dépasse les 86% pour les personnes ayant trouvé un emploi dans le cadre de l'Emploi accompagné et 92% pour les personnes entrées dans le dispositif avec un emploi.

## B. CONSERVATION D'UN EMPLOI SUR LA DUREE

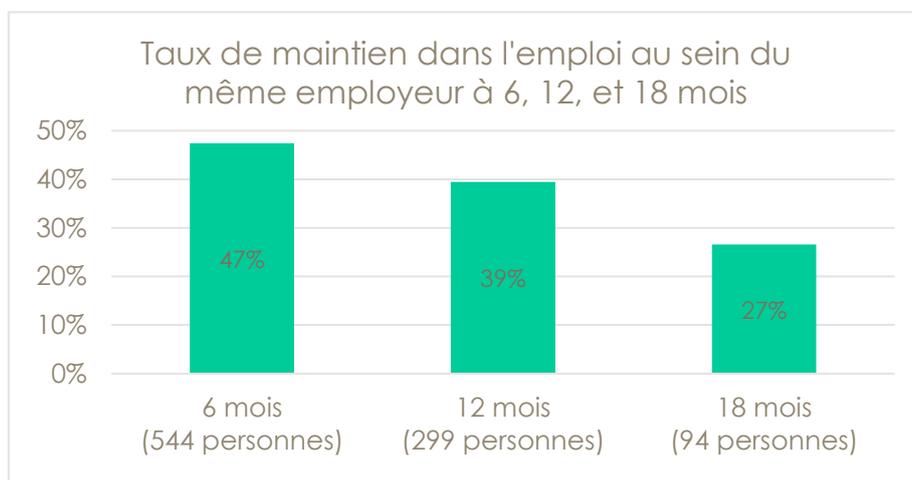
Les calculs des taux de conservation d'un emploi sur la durée ont été réalisés en se basant sur le taux d'activité des personnes qui ont accédé à l'emploi dans le cadre de l'Emploi accompagné 6 mois, 12 mois et 18 mois après leur première prise de poste.

Ces calculs se basent sur les effectifs suivants :

- 1) **Personnes ayant eu un premier emploi entre le 30 juin 2017 et le 30 juin 2019 ;**
- 2) **Personnes qui n'étaient pas en emploi lors de leur entrée dans le dispositif ;**
- 3) **Personnes toujours accompagnées par le dispositif à l'issue de la période considérée (6 mois, 12 mois et 18 mois après leur première prise de poste).**

### a. Conservation d'un emploi chez le même employeur

**Données étudiées :** Pour chaque période (6 mois, 12 mois, 18 mois) ont été prises en considération les personnes toujours en emploi à l'issue de la période considérée et ayant conservé leur emploi **chez le même employeur, sans interruption**, depuis leur première prise de poste.

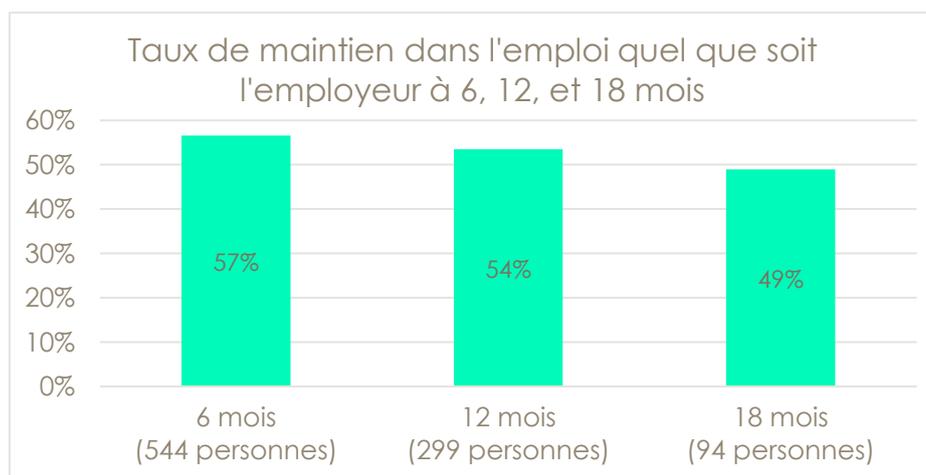


Parmi les personnes ayant trouvé un emploi dans le cadre de l'Emploi accompagné, près de la moitié des personnes (47%) ont conservé leur premier emploi au sein du même employeur à l'issue des 6 premiers mois. Ce taux passe à 39% au bout d'un an de travail pour se stabiliser autour de 27% au bout de 18 mois.

A la fin de l'année 2020, il sera possible d'avoir une vision plus fine du taux de maintien à 18 mois chez le même employeur et de proposer également une analyse de ce taux de maintien à 24 mois.

## b. Conservation d'un emploi quel que soit l'employeur

**Données étudiées :** Pour chaque période (6 mois, 12 mois, 18 mois) ont été prises en considération les personnes toujours en emploi à la fin de la période chez le même employeur mais également les personnes qui ont changé d'employeur depuis leur première prise de poste. Ces personnes ont donc eu des périodes d'interruption d'activité entre leur première prise de poste et l'emploi qu'elles occupent à l'issue de la période considérée.



Si l'on considère également les personnes ayant trouvé un emploi dans le cadre de l'Emploi accompagné mais qui ont changé d'employeur, **plus de la moitié des personnes (54%) ayant trouvé un emploi dans le cadre de l'Emploi accompagné sont toujours en emploi 12 mois après leur première prise de poste.**

**18 mois après la première prise de poste, ce taux de maintien reste élevé car 49% des personnes ayant trouvé un emploi dans le cadre de l'Emploi accompagné sont toujours en emploi.**

Les remontées d'informations de 2020 permettront d'avoir une vision plus fine du taux de maintien global à 18 mois et de déterminer le taux de maintien global, 24 mois après la première prise de poste des personnes.

### 3. TYPES D'EMPLOI DES PERSONNES

#### En synthèse :

Les contrats des personnes accompagnées dans le cadre de l'Emploi accompagné sont :

- **Majoritairement des contrats classiques CDI ou CDD ;**
- **A l'intensité de travail variable :** si près de 40% des personnes en emploi sur les 6 derniers mois travaillent au moins 35 heures par semaine (sur les semaines travaillées), la majorité de l'échantillon travaille en temps partiel ou ponctuellement ;
- **Dans des types de postes très variés :** si 9 codes ROME (sur les 186 cités), qui correspondent à des métiers pour des personnes avec basse qualification, représentent 40% des contrats des personnes, il apparaît que la majorité des personnes ont des postes différents.

#### A. TYPE DE CONTRATS SIGNES PAR LES PERSONNES

**Données étudiées :** Les informations détaillées ci-dessous concernent exclusivement les contrats des personnes qui ont travaillé entre juillet et décembre 2019 et qui sont encore dans le dispositif au 31 décembre 2019. L'échantillon concerné est composé de 883 individus. **Ces informations se réfèrent au dernier contrat** (y compris actuel) des personnes accompagnées.

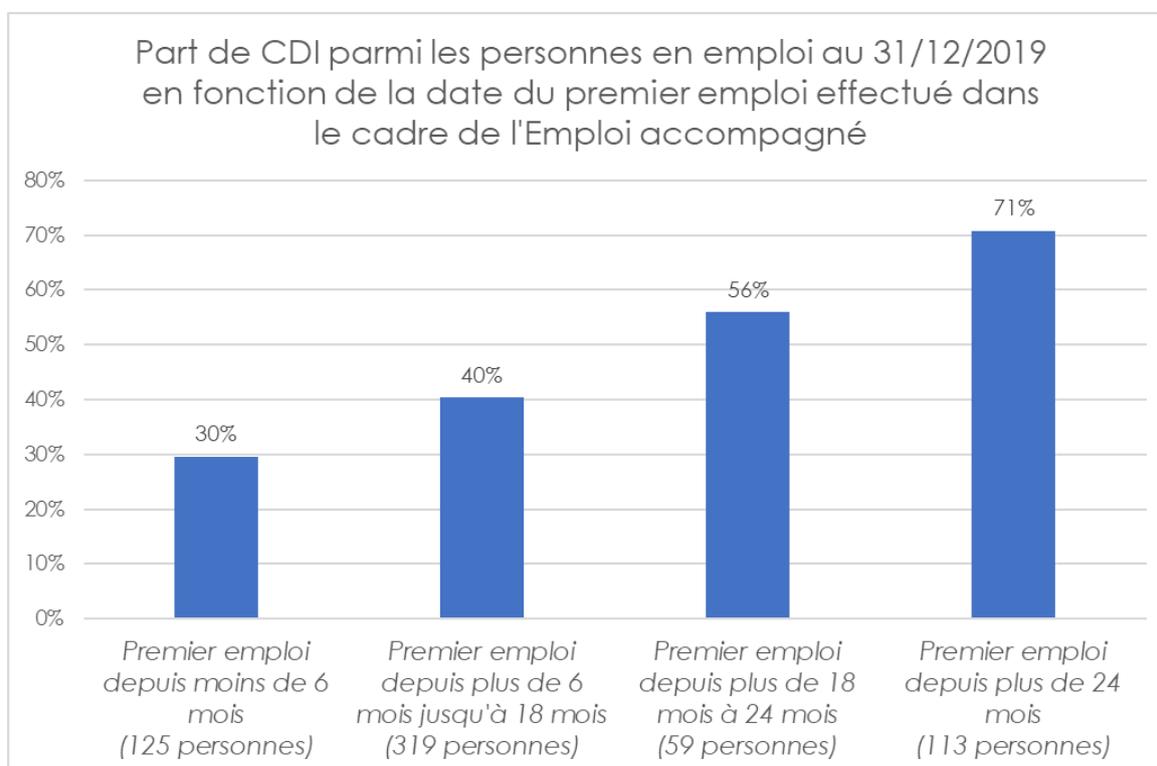
Concernant la nature des contrats, les emplois signés par les personnes représentent en grande partie des contrats « classiques » : parmi les 883 personnes qui ont travaillé entre le 1<sup>er</sup> juillet et le 31 décembre 2019 (et qui sont toujours dans le dispositif), 34% ont pour dernier contrat un CDI et 30% un CDD.

**Parmi les personnes encore en emploi au 31/12/2019, 45% ont pour dernier contrat un CDI et 26% un CDD.**

	Pas en emploi au 31/12/19		En emploi au 31/12/19		Total général	
	Nb	%	Nb	%	Nb	%
CDI temps partiel	12	4%	153	25%	165	19%
CDI temps plein	9	3%	126	20%	135	15%
CDD temps partiel	49	18%	92	15%	141	16%
CDD temps plein	57	21%	68	11%	125	14%
Contrat aidé	3	1%	44	7%	47	5%
Contrat d'apprentissage	5	2%	34	6%	39	4%
Contrat de professionnalisation	4	1%	11	2%	15	2%
Contrat de travail temporaire	34	13%	31	5%	65	7%
Stage	69	26%	8	1%	77	9%
Autre	25	9%	49	8%	74	8%
<b>Total général</b>	<b>267</b>	<b>100%</b>	<b>616</b>	<b>100%</b>	<b>883</b>	<b>100%</b>

On constate que la part de personnes en emploi en CDI augmente naturellement avec l'antériorité en emploi.

Le graphique ci-dessous illustre la part de personnes avec un CDI en fonction de la date du premier contrat obtenu dans le cadre du dispositif. Ainsi, pour les personnes en emploi depuis plus de 24 mois, la part de CDI est de 71% ; pour les personnes en emploi depuis plus de 18 à 24 mois, cette même part est de 56%.



## B. INTENSITE DU TRAVAIL

**Données étudiées :** Chaque questionnaire individuel de suivi comprend des données concernant le **nombre d'heures et le nombre de semaines travaillées entre le 1<sup>er</sup> juillet et le 31 décembre 2019**. Ces données permettent de bénéficier d'informations concernant l'intensité du travail des personnes accompagnées dans le cadre du dispositif.

### a. Nombre de semaines et d'heures travaillées

**Les données concernant le nombre d'heures et de semaines travaillées suggèrent une forte hétérogénéité d'intensité de travail entre l'ensemble des personnes ayant travaillé au cours de la dernière période**, c'est-à-dire entre le 1<sup>er</sup> juillet et le 31 décembre 2019. Cette période est composée d'environ 26 semaines soit 130 jours travaillés au maximum.

En effet, si la moyenne d'heures travaillées est de 455 heures (exemples : 57 journées de 8 heures ou 115 journées de 4 heures), la valeur de l'écart-type pour le nombre d'heures

travaillées atteste de la forte hétérogénéité en termes de nombre d'heures de travail réalisées par l'ensemble des individus<sup>30</sup>.

Le nombre de semaines travaillées est également soumis à une hétérogénéité avec un moyenne de 17 semaines pour un écart type de 9 semaines.

	Nombre d'heures travaillées sur les 6 derniers mois	Nombre de semaines travaillées sur les 6 derniers mois
Minimum	2	1
Maximum	1200	26
Moyenne	455	17
Ecart type	302	9

Ces différences peuvent s'expliquer par le fait qu'une partie des personnes ont travaillé sur toute la période de référence (du 1<sup>er</sup> juillet au 31 décembre 2019) alors que d'autres ont commencé à travailler à la fin de la période.

## b. Intensité de travail par semaine

Si la majorité des personnes semblent travailler à temps partiel ou ponctuellement (63%), **près de 40% des personnes sont employées 35 heures ou plus** sur les semaines où elles ont travaillé entre le 1<sup>er</sup> juillet et le 31 décembre 2019 : 24% à 35 heures et 13% à plus de 35 heures.

Nombre d'heures travaillées par semaine travaillée	Nombre d'individus concernés	% d'individus concernés
Moins de 14H	81	9%
Entre 14 et 20h	172	20%
Entre 21 et 27h	132	15%
Entre 28 et 34h	164	19%
35h	210	24%
Plus de 35h	117	13%
<b>Total général</b>	<b>876</b>	<b>100%</b>

## C. NOMBRE MOYEN DE CONTRATS

**Données étudiées :** Les données ci-dessous prennent en compte le **nombre moyen de contrats effectués par chaque personne accompagnée à chaque période travaillée** (c'est-à-dire toute période de 6 mois, correspondant aux échéances de la remontée d'informations).

Parmi les personnes accompagnées au 31/12/2019 et ayant travaillé au moins une fois depuis leur entrée dans le dispositif, **plus de la moitié, soit 58% ont eu un seul contrat à chaque période de 6 mois.**

<sup>30</sup> La valeur de l'écart type par rapport à la moyenne suggère une forte dispersion des données.

On constate également que **6% des personnes ont eu plus de 3 contrats par période en moyenne**. Ceci signifie qu'une partie des personnes accompagnées signent divers contrats courts qui se succèdent, dont la moitié en contrat de travail temporaire (27 sur les 56 avec plus de 3 contrats par période).

Nombre de contrats par période	Nombre	Part
Un seul contrat par période	514	58%
De 1 à 3 contrats par période	313	35%
Plus de 3 contrats par période	56	6%
<b>Total général</b>	<b>883</b>	<b>100%</b>

## D. TYPE D'ACTIVITES REALISEES

**Les postes occupés par les personnes accompagnées dans le cadre du dispositif sont relativement variés malgré la prépondérance de certains métiers** (voir les détails présentés ci-après). En effet, **sur 862 contrats déclarés** (parmi les 883 personnes ayant travaillé entre juillet et décembre 2019), **186 codes ROME différents sont cités**, dont :

- 94 codes ne concernent le poste occupé par une seule personne ;
- 54 codes concernent le poste occupé par 2 à 4 personnes ;
- 30 codes concernent le poste occupé par 5 à 20 personnes ;
- **8 codes concernent plus de 20 personnes et représentent près de 40% des contrats.**

### **Les 8 postes les plus couramment occupés (code Rome) sont les suivants :**

*Nettoyage des locaux (90 personnes)*

*Personnel polyvalent en restauration (57 personnes)*

*Aménagement et entretien des espaces verts (56 personnes)*

*Opérations administratives (40 personnes)*

*Magasinage et préparation de commandes (36 personnes)*

*Opérations manuelles d'assemblage, tri ou emballage (32 personnes)*

*Mise en rayon libre-service (26 personnes)*

*Personnel de cuisine (25 personnes)*

## 4. REGARD CROISE SUR LA PLUS-VALUE DU DISPOSITIF

### En synthèse :

Les témoignages croisés des personnes accompagnées, des employeurs et des référents Emploi accompagné interrogés lors d'entretiens individuels permettent d'identifier :

- **Un important gain en confiance des personnes accompagnées**, y compris si elles ne retrouvent pas d'emploi. Cela semble être la plus-value principale du dispositif évoquée par les personnes bénéficiaires. Ce gain en confiance a des effets positifs sur la recherche d'emploi et le maintien dans l'emploi ;
- Des appuis relatifs dans la recherche d'emploi similaires à ceux d'autres accompagnements vers l'Emploi mais qui portent leur fruit du fait d'une **proximité plus forte entre la personne accompagnée et son référent**. Cette proximité est rendue possible par l'intensité de l'accompagnement ;
- Une vraie plus-value dans le maintien dans l'emploi qui porte principalement sur le fait de **rassurer la personne accompagnée** en premier lieu et l'employeur en second lieu ;
- Des apports sur d'autres dimensions : santé, famille, mobilité...

D'après les premières observations, la principale différence de l'Emploi accompagné réside dans la **disponibilité, la réactivité, l'intensité** de l'accompagnement permettant l'établissement d'un rapport de confiance.

**Les témoignages des personnes accompagnées attestent d'une reconnaissance très forte de leur part vis-à-vis de leurs conseillers respectifs** compte tenu des bénéfices perçus (changement d'emploi, accès à l'emploi, recherche d'emploi).

*« Je n'en serais pas là s'il (le conseiller) n'avait pas été là. » - Personne accompagnée*

Cette reconnaissance est en grande partie liée au **gain considérable en confiance et estime de soi des personnes accompagnées**.

La présente partie du rapport s'attache à identifier les apports concrets de l'Emploi accompagné tant sur le gain en estime de soi, apport principal rapporté (partie A), sur l'emploi (partie B) que sur d'autres aspects de la vie des personnes accompagnées (partie C) pour établir une première analyse des facteurs de réussite les permettant (partie D).

### A. UN APPORT MAJEUR SUR LA CONFIANCE EN SOI

**Du point de vue des personnes bénéficiaires, un des apports majeurs de l'Emploi accompagné concerne le gain en confiance.** Parmi les 18 personnes interrogées, 17 déclarent se sentir plus à l'aise grâce à l'accompagnement, aux conseils, voire, plus simplement, à l'écoute de leurs référents respectifs. Ce gain en confiance concerne à la fois les personnes en recherche d'emploi et les personnes en emploi.

*« Il (le référent Emploi accompagné) me fait prendre conscience de mon parcours, il me félicite sur le fait d'aller tous les jours au travail, m'encourage. » - Personne accompagnée*

*« Quand bien même je n'ai pas d'emploi, il (le conseiller) a fait beaucoup. Ça m'a donné cette confiance de pouvoir aller devant un recruteur, préparer les questions pour montrer qu'on est intéressé. » - Personne accompagnée*

**La confiance est d'autant plus forte lorsque la personne retrouve un emploi et s'y maintient.**

*« Ils ne sont pas enfermés chez eux, ils voient du monde, ils ont une responsabilité, font quelque chose de leur vie, retrouvent une certaine fierté. » - Référent Emploi accompagné*

D'après les référents Emploi accompagné, **le gain de confiance et d'estime de soi se répercute aussi sur le physique des personnes accompagnées** – en termes de posture et d'hygiène – **et sur leur rapport à l'autre :**

*« Une personne que j'accompagnais arrivait tout le temps en short, claquettes, casque sur les oreilles, sans dire bonjour à la personne de l'accueil. (...) Aujourd'hui elle dit bonjour, vient en pantalon, parle moins fort avec un langage beaucoup plus soigné. » - Référent Emploi accompagné*

*« Je pense à une personne qui s'ouvre, qui se met à sourire, à regarder dans les yeux ou qui arrive à faire des choses qu'elle n'aurait pas faites avant. – Référent Emploi accompagné*

**Ce gain de confiance est d'autant plus fort que les personnes ont des difficultés d'ordre social avant leur entrée dans le dispositif**, comme en témoignent les référents Emploi accompagné :

*« Les personnes reprennent confiance. Quand on commence à les accompagner, à 80%, elles n'ont pas confiance. Elles sont négatives par rapport au handicap. » – Référent Emploi accompagné*

## B. EMPLOI

**En ce qui concerne l'intérêt du dispositif pour le retour et le maintien dans l'emploi des personnes accompagnées**, parmi les 15 référents Emploi accompagné qui se sont exprimés sur le sujet lors d'entretiens individuels, 7 déclarent que cela est très souvent le cas, 5 régulièrement et 3 sont plus mesurés.

La présente partie vise **à illustrer dans quelle mesure l'Emploi accompagné permet le retour et le maintien dans l'emploi à travers le point de vue croisé des personnes accompagnées, des conseillers et des employeurs**<sup>31</sup>.

### a. Accompagnement vers l'emploi

D'après les retours des personnes accompagnées, l'accompagnement à la recherche d'emploi proposé par les référents Emploi accompagné leur permet de :

- **Mieux structurer le projet professionnel** : identifier d'autres pistes, comprendre ses propres besoins en termes d'environnement de travail et d'adaptation.
- **Renforcer leur posture professionnelle, à travers l'acquisition des codes du monde du travail.**

---

<sup>31</sup> Il s'agit ici d'une première analyse. Le nombre d'entretiens menés, relativement faible pour les employeurs (nombre de 6) ne permet pas d'établir des conclusions finales.

« Il m'a accompagné faire du porte-à-porte auprès d'employeurs, il m'a appris comment me présenter, savoir répondre aux questions. » - **Personne accompagnée**

- **Mieux organiser leur recherche d'emploi.**

« Il m'a redonné les structures par rapport à la recherche d'emploi. » - **Personne accompagnée**

- **Rechercher des offres d'emploi.** Sur ce point, les avis des personnes divergent : si certaines sont satisfaites de l'appui proposé, plus ou moins renforcé, de la part de leur conseiller, d'autres aimeraient bénéficier d'un soutien plus fort.

« Mon conseiller me laisse faire avec les recherches d'emploi. Il m'a dit que j'étais débrouillard. (...) J'aime bien mais j'aimerais bien qu'il m'aide un peu plus. » - **Personne accompagnée**

- **Mieux se valoriser face aux recruteurs, voire face aux organismes de formation, en leur donnant les outils pour le faire** (exemple : conseils, préparation de questions), **en les accompagnant** (exemple : accompagnement à l'entretien) **et/ou en faisant à leur place** (exemple : appels aux recruteurs pour relancer une candidature, négociation de poste en direct avec un employeur).
- **Et surtout, les encourager à travers le soutien proposé** : cela peut passer par des rendez-vous physiques mais aussi par des appels ou l'envoi de SMS réguliers.

« Mon conseiller me motive. Il me dit toujours qu'il faut persévérer. » - **Personne accompagnée**

« C'est mon booster. » - **Personne accompagnée**

## b. Accompagnement dans l'emploi

D'après les parties prenantes interrogées, le dispositif d'Emploi accompagné présente les apports suivants dans le cadre du maintien dans l'emploi :

- **Faciliter la communication entre la personne accompagnée et l'employeur** : le référent Emploi accompagné peut jouer le rôle d'intermédiaire, voire de « traducteur » pour permettre l'extériorisation de ce que les différentes parties (employé, employeur, collectif de travail) pensent et ressentent.

« Il s'est passé quelque chose avec un collègue qui a fait que je ne me sentais pas à l'aise. Je l'ai dit à mon conseiller qui l'a dit à ma place. Et après on a pu libérer la parole. » - **Personne accompagnée**

« C'est une interface entre le salarié et nous. » - **Employeur**

« Ce qui fait que ça marche aussi, c'est qu'on puisse aider les personnes dans la communication, la négociation avec l'entreprise. On leur donne des clefs de compréhension qu'ils n'auraient pas eues. » - **Référent Emploi accompagné**

**Ce rôle d'intermédiaire permet également de plus facilement proposer ou négocier des aménagements de poste** (exemples : aménagement d'horaires, pauses, ergonomie du poste...) bénéfiques pour la personne, son employeur et le collectif de travail.

- **Expliquer aux personnes accompagnées le code du travail et la posture professionnelle nécessaire dans le milieu ordinaire de travail.**

*« On parle du fonctionnement de l'entreprise : quels sont les liens à avoir, est-ce que les collègues de travail sont des collègues seulement ou des amis ? Comment gérer les conflits avec les clients ? - **Personne accompagnée***

*« Il explique des choses sur le monde du travail. Par exemple, il a expliqué au salarié (personne accompagnée) ce qu'étaient les congés payés. » - **Employeur***

- **Plus majoritairement, assurer une simple présence sur le poste de travail, ou à distance**, « au cas où », pour vérifier que tout se passe bien.

*« Il (réfèrent Emploi accompagné) a peu de raison de venir car cela se passe très bien. Il passe juste parfois pour voir si tout va bien. » - **Personne accompagnée***

**Cette présence permet de rassurer la personne et/ou son employeur et de créer ou renforcer le lien de confiance avec les deux parties** pour que le conseiller soit bien identifié comme un interlocuteur à contacter si besoin :

*« Le fait d'être accompagné dans l'emploi est rassurant car je sais que si j'ai un problème, je peux en parler à quelqu'un. » - **Personne accompagnée***

*« C'est plus un interlocuteur qu'on sait en soutien. C'est bien de savoir qu'il y a une personne à qui parler si un problème se pose. » - **Employeur***

*« Je vais régulièrement chez les employeurs des personnes que j'accompagne, pas forcément longtemps. Je passe dire bonjour pour voir si ça va. Ça sert à fidéliser. Je sais que, si demain, ils ont besoin, ils m'appelleront. » - **Réfèrent Emploi accompagné***

**Plus marginalement, l'Emploi accompagné permet de :**

- **Sensibiliser la hiérarchie et surtout le collectif de travail** (une seule personne parmi les sept personnes en emploi interrogées) pour **accompagner la compréhension du handicap** ;
- **Faciliter l'évolution professionnelle des personnes accompagnées** (plus marginalement compte tenu de la date récente de mise en emploi des personnes interrogées), que ce soit à travers une formation ou un changement de poste si la personne exprime ce souhait.

A noter cependant que quelques référents Emploi accompagné ainsi que certaines personnes accompagnées évoquent **des difficultés pour intervenir auprès de l'employeur et sur le lieu de travail du fait du refus de certains employeurs**, voire du manque de coopération de la part des collègues :

*« C'est compliqué pour elle de venir car mon employeur n'accepte sa venue que sur rendez-vous et mon chef est très occupé. » - **Personne accompagnée***

*« Dans mon précédent poste, mon conseiller était venu sur le poste rencontrer les collègues mais la situation était trop compliquée : les collègues étaient fâchés contre moi, de mon comportement. Ils n'étaient pas contents qu'il vienne et l'ont fait sentir. » - **Personne accompagnée***

## C. AUTRES APPORTS

*« Même quand ils sont en recherche d'emploi, ils l'expriment : ça va mieux, ils ont un but, un projet, quelqu'un qui croit en eux. C'est souvent à l'origine de pas mal de modifications au-delà de l'emploi. » - **Référent Emploi accompagné***

**Les référents Emploi accompagné insistent sur les bénéfices du dispositif au-delà de l'emploi** : ils sont 14 sur 16 à observer une amélioration très fréquente de la situation personnelle des personnes depuis le début de l'accompagnement, indépendamment ou grâce à l'insertion professionnelle.

La présente partie vise à illustrer ces bénéfices et à les confronter aux retours des personnes accompagnées et des référents Emploi accompagné, au-delà de la confiance en soi (apport évoqué plus haut).

### a. Santé

**L'Emploi accompagné peut avoir des effets positifs sur la santé des personnes.** Parmi les 18 personnes accompagnées interrogées, 7 déclarent que l'accompagnement dans le cadre de l'Emploi accompagné a amélioré leur santé en ce qu'il permet :

- **De faire progresser les conditions de travail des personnes accompagnées** : une meilleure situation et un meilleur bien-être dans le cadre du poste de la personne grâce aux aménagements proposés, aux conseils du référent Emploi accompagné, voire à l'orientation vers des services compétents.

*« Ça m'a aidé sur la santé : la santé au travail, le bien-être au travail, le fait de pouvoir parler, le fait qu'il puisse dire les choses pour moi quand je n'y arrive pas. » - **Personne accompagnée***

- **De mobiliser ou remobiliser la personne accompagnée.** Ce sentiment de remobilisation peut être lié au fait de travailler à nouveau mais aussi au simple fait d'avoir des rendez-vous avec le référent Emploi accompagné qui permettent de sortir de chez soi, de se sentir soutenu et moins stressé.

*« Je suis plus actif depuis que je suis accompagné, donc j'ai moins de symptômes qu'en restant seul chez moi. » - **Personne accompagnée***

- **D'être orienté vers des acteurs ou services pertinents dans le domaine de la santé.**

*« Elle m'a conseillé d'aller voir une neuropsychologue, puis de faire de la sophrologie. Ça m'a fait du bien, ça m'a aidé à contrôler le stress. » - **Personne accompagnée***

« En rencontrant Madame Y (au sujet d'une personne accompagnée), je me suis rendu compte qu'il y avait une erreur de diagnostic. J'ai fait en sorte qu'elle puisse rencontrer un médecin en interne, ce qui lui a permis de mieux comprendre sa situation et sa famille. Ça lui a ouvert des portes. » - **Référent Emploi accompagné**

## b. Famille / amis

L'Emploi accompagné peut également faciliter les relations avec la famille des personnes accompagnées (6 sur 18 des personnes interrogées). Il permet à la fois de :

- **Rassurer les membres de la famille.**

« L'accompagnement rassure ma famille. » - **Personne accompagnée**

- **Faire part de ses questions ou de ses inquiétudes à un interlocuteur, autre que la famille** (6 sur 18 des personnes interrogées).

« J'ai un interlocuteur à qui poser des questions, je n'ai pas à demander à mon entourage. Ça me libère psychologiquement. J'ai plus besoin de solliciter ma famille pour le travail. » - **Personne accompagnée**

Le retour et le maintien dans l'emploi peut également permettre d'améliorer le rapport avec la famille :

« Je pense à une personne que j'accompagne. Il était en séparation avec sa femme. Il baissait les bras pour la garde des enfants. Il ne parlait que de ça. Je lui ai dit que la seule chose qu'il pouvait faire, c'était de rechercher un emploi. C'est ce qu'il a fait et aujourd'hui, parce qu'il est en emploi, il arrive à obtenir un partage de la garde. » - **Référent Emploi accompagné**

## c. Démarches administratives

Plusieurs personnes (5/18) ont par ailleurs déclaré **un appui de la part de leur référent Emploi accompagné dans les démarches administratives, que ce soit pour :**

- **Des informations** : informations directes sur les aides existantes, sur des formations, ou sur les acteurs pertinents (orientation vers des assistants sociaux, par exemple).

« Avant je n'avais pas un rond. J'ai dit que j'avais des problèmes d'argent et il (conseiller) m'a conseillé une aide financière. Je ne savais pas que j'avais droit à ça. - **Personne accompagnée**

- **La demande ou le renouvellement de la RQTH.**

« La RQTH c'est grâce à lui (référent Emploi accompagné). Il m'a défendue à la MDPH. » - **Personne accompagnée**

« Il (le conseiller) a accéléré le processus de RQTH, je lui en serai reconnaissant toute ma vie. » - **Personne accompagnée**

## d. Autre

Parmi les autres apports de l'Emploi accompagné, les personnes accompagnées ont plus marginalement cité :

- **La mobilité** (4/18) : à travers des informations et conseils concernant des dispositifs d'aide à la mobilité (exemple : aide pour le permis de conduire), voire un accompagnement pour se repérer dans l'espace, dans les transports (*« on m'a expliqué comment prendre le train »*) ou bien un accompagnement sur le lieu de travail (exemple : allers-retours en voiture chez un employeur pour un stage) ;
- **Le logement** (2/18) : recherche de logement temporaire en cas de déménagement ou appui pour témoigner de la motivation pour une personne qui habitait en foyer ;
- **Le lien social** (2/18) : *« ça me fait sortir »* ;
- **La gestion budgétaire** (1/18) : *« Il (le référent) me conseille des astuces pour dépenser moins. »*.

## D. FACTEURS DE REUSSITE

Si l'analyse des facteurs de réussite mérite d'être affinée, le nuage de mots ci-après présente ceux identifiés par les référents Emploi accompagné interrogés dans le cadre de l'évaluation qualitative ainsi que par les professionnels présents lors de l'intervention de l'Ansa du 11 mars 2020 à l'occasion des journées du CFEA.



Les mots les plus cités sont (dans l'ordre décroissant de récurrence) : Confiance, Proximité, Réactivité, Sécurisation, Flexibilité, Intensité, Durée, Personnalisé, Adaptabilité, Disponibilité, Articulation.

*« Il nous est possible de voir les personnes une fois par semaine et proposer un accompagnement à la carte. Les personnes ont un même référent, ce qui permet d'avoir*

*une relation de confiance. Les plus, c'est la proximité, le rythme, le présentiel. » - Référent  
Emploi accompagné*

D'après les retours des différentes parties prenantes, **le plus important facteur de réussite semble être le rapport de confiance** établi entre le référent Emploi accompagné et la personne accompagnée – et autant que possible avec l'employeur. Ce rapport de confiance est permis par la possible proximité du conseiller, sa réactivité, la flexibilité et l'intensité d'un accompagnement sans limite de durée.

Si cette analyse reste à affiner, **les retours des personnes accompagnées semblent confirmer que la plus-value réside dans le soutien** – sentiment de ne plus être seul - **ainsi que dans l'adaptabilité de l'accompagnement.**

*« C'est un énorme soutien. Je suis prise au sérieux. Je retrouve du soutien, de l'écoute, de l'attention que je n'avais pas. » - Personne accompagnée*

*« Il y a une issue, on voit le bout du tunnel car on est aidé. Ça donne une seule envie : de poursuivre. » - Personne accompagnée*

Si la moitié des personnes interrogées (9/18) n'identifient pas d'axes d'améliorations, les pistes d'amélioration les plus évoquées par celles qui s'expriment sur le sujet concernent :

- **Une meilleure communication auprès des professionnels de santé** (2 personnes).

*« Il faut que les professionnels de santé soient plus au courant de l'Emploi accompagné : par exemple, le centre hospitalier. » - Personne accompagnée*

*« Il faudrait informer les médecins sur l'existence de ce dispositif car il pourrait venir en aide à beaucoup de leurs patients. » - Personne accompagnée*

- **Une plus forte présence du conseiller dans l'emploi et dans le lien avec l'employeur** (3 personnes).

*« Ce serait bien qu'il fasse plus le lien dans le triangle employeur, employé, conseiller. Je le vois une fois par mois mais mon employeur beaucoup moins. » - Personne accompagnée*

*« Ça pourrait être bien que mon conseiller puisse venir une fois avec moi pour voir comment ça se passe sur le terrain. » - Personne accompagnée*

## IV. LES MODALITES D'ENTREE DANS L'EMPLOI ACCOMPAGNE

**L'entrée dans le dispositif d'Emploi accompagné telle que prévue par la loi requiert une décision de la CDAPH (Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées).** Cette décision peut être la suite d'un souhait de la personne exprimé à travers le formulaire de demande MDPH ou être une proposition spontanée de la MDPH dans le cas d'une demande dite « générique ».

**Cette décision suppose l'étude préalable de la situation par une équipe pluridisciplinaire (EP)** qui, si elle le juge opportun, va proposer une décision d'Emploi accompagné qui devra ensuite être validée par le CDAPH.

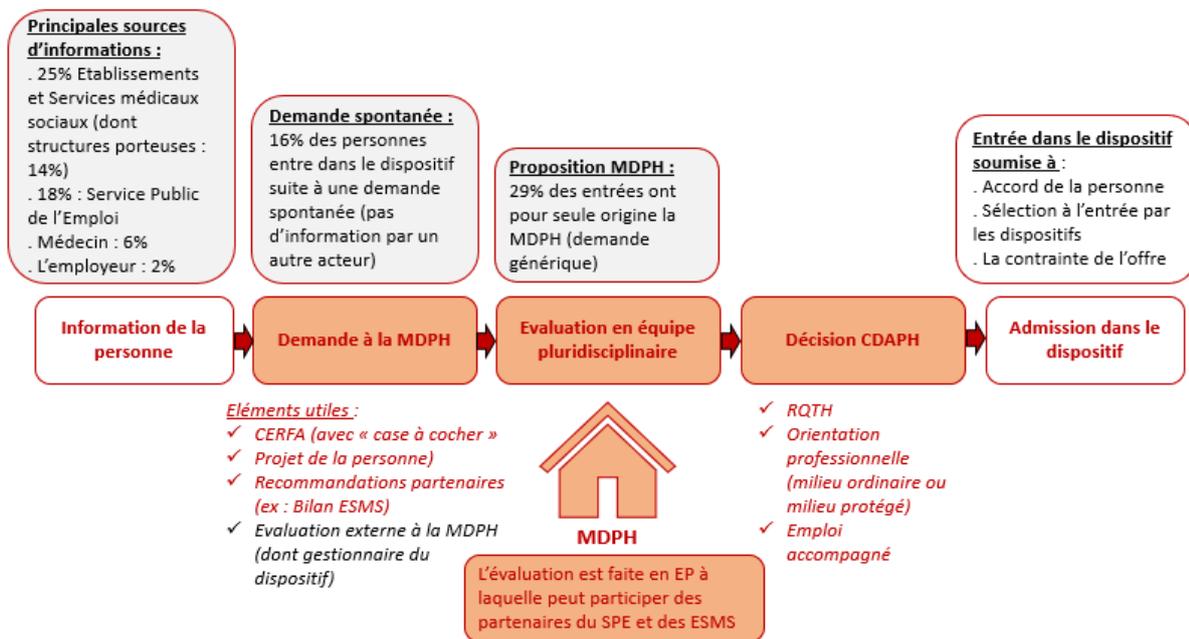
**En amont du parcours de la demande en MDPH, il arrive que d'autres acteurs interviennent pour conseiller voire accompagner une personne dans sa demande.** Il peut s'agir de professionnels d'établissements et services médicaux sociaux (ESMS), des conseillers du service public de l'emploi (SPE) ou plus marginalement de l'entourage de la personne, de médecins ou d'employeurs.

**Suite à la décision de la CDAPH, pour que celle-ci se concrétise en une admission dans le dispositif, cela suppose un accord de la personne à intégrer le dispositif ainsi que l'accord par une structure porteuse à accompagner cette personne.** L'admission est parfois conditionnée par la capacité d'accompagnement de la structure concernée, tant en termes de compétences (exemple : formation à l'accompagnement de personnes avec tel ou tel type de handicap) qu'en termes de moyens disponibles (exemple : moyens humains disponibles). Le schéma présenté ci-dessous vise à représenter le circuit de l'entrée dans l'Emploi accompagné : de l'information jusqu'à l'admission.

La présente partie du rapport visera à mettre en lumière les pratiques locales en ce qui concerne chaque étape du parcours vers l'entrée dans le dispositif :

- L'information de la personne
- La demande auprès de la MDPH
- L'évaluation en équipe pluridisciplinaire
- La décision CDAPH
- L'admission dans le dispositif : lorsqu'une personne entre effectivement dans le dispositif d'Emploi accompagné

## Vision synthétique du processus d'entrée dans l'Emploi accompagné



# 1. L'INFORMATION SUR LE DISPOSITIF

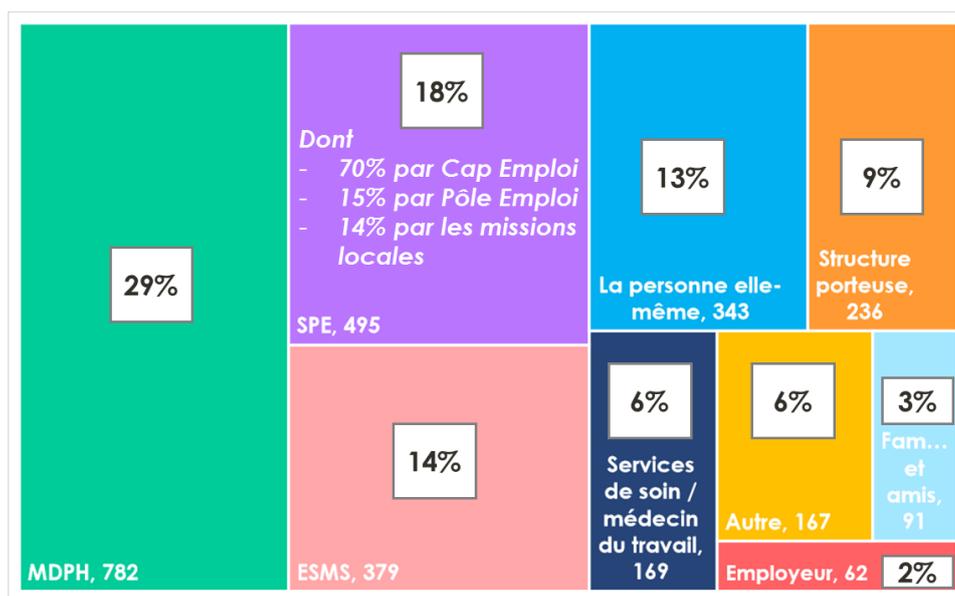
## En synthèse :

Si la MDPH est le passage obligé aujourd'hui pour bénéficier d'une orientation vers l'Emploi accompagné, d'autres structures peuvent également conseiller à la personne de faire une demande auprès de la MDPH.

Aujourd'hui, **la MDPH est à l'origine d'environ 30% des demandes, ce qui semble démontrer une bonne appropriation du dispositif. Les ESMS (23% des demandes) et les Cap Emploi (12%)** jouent également un rôle important pour orienter les personnes vers l'Emploi accompagné. En revanche, l'appropriation du dispositif par Pôle Emploi (3%), les Missions Locales (2,5%), les services de soin (6%) et les employeurs (2%) reste à améliorer.

La MDPH est le passage obligé aujourd'hui pour bénéficier d'une orientation vers l'Emploi accompagné. Les MDPH sont aujourd'hui à l'origine d'environ 30% des demandes, ce qui semble démontrer une bonne appropriation du dispositif. L'entrée dans l'Emploi accompagné peut également être favorisée par la connaissance du dispositif par d'autres professionnels en contact avec les personnes concernées.

Le graphique ci-dessous présente la répartition des personnes entrées en fonction de l'origine de la demande au 31/12/2019 :



On retrouve parmi ces professionnels :

- **Le Service Public de l'Emploi** : pour 18% des personnes entrées dans le dispositif, l'origine de la demande provient du SPE. **Dans plus de deux tiers de ces situations, cette information vient de Cap Emploi.**
- **Les établissements et services médico-sociaux (ESMS)** : la part de personnes entrées dont l'origine de la demande est un ESMS est de 23%. Ces structures peuvent être les structures porteuses de l'Emploi accompagné elles-mêmes (9% des entrées, chiffre en baisse par rapport aux remontées d'informations précédentes) ou d'autres ESMS (14% des entrées).

- **Les médecins ou des services de soin** : Les professionnels de santé peuvent conseiller à une personne de rentrer dans le dispositif, l'emploi pouvant constituer un élément du parcours de soin, voire de rétablissement, notamment pour les personnes avec des troubles psychiques. Il convient de préciser que, dans les pays anglo-saxons, les services de soin sont les principaux prescripteurs de l'Emploi accompagné dans la mesure où ce sont généralement des hôpitaux qui portent le dispositif. En France, seules 6% des personnes entrent dans le dispositif suite au conseil d'un professionnel de santé. Ce chiffre, stable par rapport à 2018, démontre qu'il existe encore une certaine distance entre ces deux univers. Ce rapprochement passe par une meilleure information des professionnels du soin, comme cela a été évoqué en décembre 2019 à l'occasion du Congrès Français de la Psychiatrie.

Parmi les autres acteurs pouvant conseiller à une personne de faire une demande d'Emploi accompagné, on retrouve **les employeurs** (2% des personnes entrées dans le dispositif en décembre 2019). Cette faible proportion est à mettre en corrélation avec la part peu importante de personnes qui entrent dans le dispositif dans le cadre d'un maintien dans l'emploi. Ceci s'explique par un **manque de communication à destination des employeurs**.

### a. Des différences en fonction des structures

Selon les territoires, cette répartition des personnes entrées en fonction de l'origine de la demande est différente, ce qui indique l'existence de pratiques et articulations partenariales variables en fonction des dispositifs. Sur un total de 74 structures :

- **MDPH** : Pour 14 structures, l'origine de la demande de 50% à 80% des personnes accompagnées est la MDPH.
- **Cap Emploi** : Pour 10 structures, l'origine de la demande de 30% à 100% des personnes accompagnées est Cap Emploi.
- **Missions Locales** : Pour 8 structures, l'origine de la demande de 10% à 30% des personnes accompagnées est la Mission Locale.
- **Pôle Emploi** : Pour 5 structures, l'origine de la demande d'environ 10% des personnes accompagnées est le Pôle Emploi.
- **Employeurs** : Pour 7 structures, les demandes d'Emploi accompagné de 10% à 30% des personnes accompagnées viennent des employeurs.

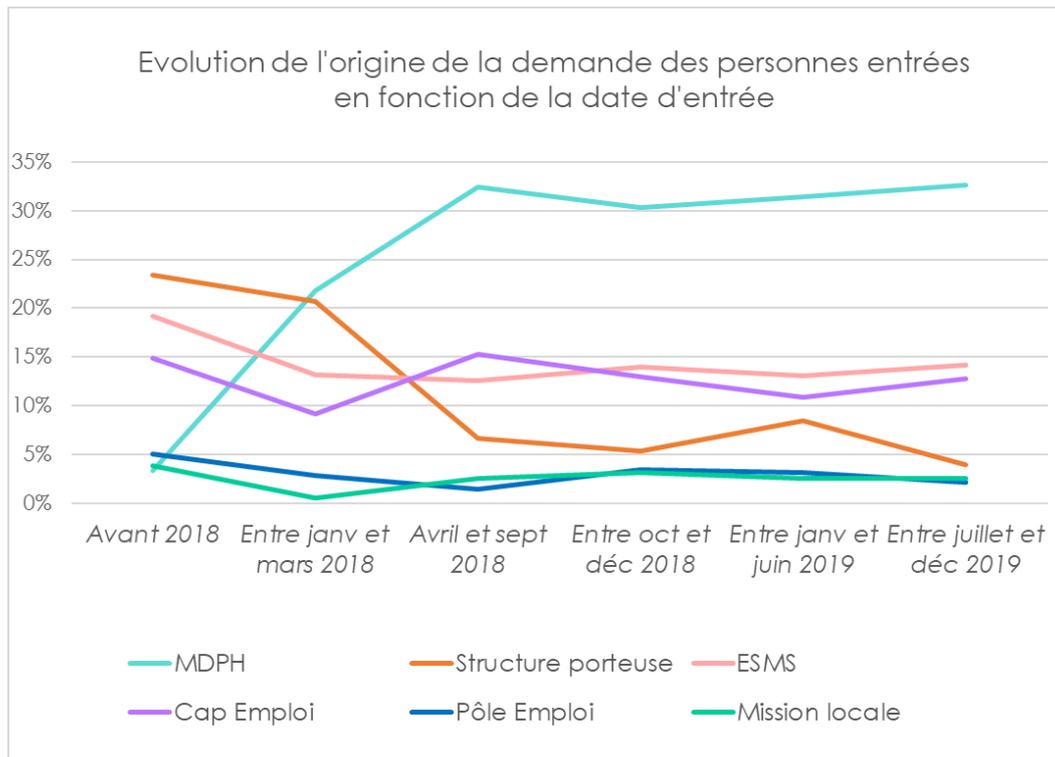
### b. Des différences en fonction des périodes

Comme illustré par le graphique ci-après, on note par ailleurs une évolution de ces tendances au fil du temps :

- **Une augmentation progressive de la part de demandes provenant des MDPH qui suggère leur appropriation du dispositif**. Cette augmentation semble correspondre à la diminution de la part de demandes provenant des structures porteuses : les MDPH

semblent désormais être capables d'identifier par elles-mêmes les publics éligibles et pertinents pour le dispositif d'Emploi accompagné ;

- **La part stable des demandes provenant d'ESMS** (autres que les structures porteuses) pour 14% des demandes **et des Cap Emploi** pour 12% des demandes ;
- **Pôle Emploi** (3%) et les **Missions Locales** (2,5%) restent peu concernés malgré une augmentation de la part de demandes provenant de ces opérateurs sur l'année 2018.



## 2. LA DEMANDE A LA MDPH

### En synthèse :

Une demande d'Emploi accompagné peut être simplement formulée à travers la **case à cocher** présente sur le formulaire CERFA et **être précisée de manière explicite** par la personne au sein de ce même formulaire.

L'Emploi accompagné peut également être proposé à la personne par la MDPH à travers l'évaluation d'une **« demande générique »** sans que la personne ne l'ait demandé.

L'entrée dans le dispositif d'Emploi accompagné tel qu'il est prévu par la loi demande une décision de la CDAPH. Elle suppose donc une étude préalable de la situation par une équipe pluridisciplinaire (EP) qui, si elle le juge opportun, va faire une proposition en ce sens.

L'EP va étudier la demande dans deux cas de figure différents :

- **La personne coche la case « Emploi accompagné » sur le nouveau formulaire de demande (CERFA) à la MDPH.** Il convient de noter qu'il est possible que cette case soit régulièrement cochée par des personnes souhaitant être accompagnées vers ou dans l'emploi sans forcément avoir connaissance de ce qu'est l'Emploi accompagné. Le CERFA donne également la possibilité d'exprimer son projet. Ainsi, dans certaines situations, la demande d'Emploi accompagné peut être formulée de manière explicite par une personne ;
- **Sans que la personne n'en fasse la demande** (pas de case cochée et/ou pas de demande explicite), **l'équipe pluridisciplinaire peut tout de même faire une proposition d'Emploi accompagné pour répondre à une demande générique** exprimant une situation ou des besoins mais pas forcément un projet spécifique. Selon les données remontées au 31 décembre 2019, environ 30% des entrées dans l'Emploi accompagné seraient la conséquence d'une proposition de la MDPH.

**A noter :** la CNSA a publié en 2018 une présentation de l'Emploi accompagné en Facile à Lire et à Comprendre (FALC) disponible sur le site de la CNSA<sup>32</sup>.

<sup>32</sup> Accessible au lien ci-après :

[https://www.cnsa.fr/documentation/cnsa\\_19-10\\_fiches-facilealire\\_emploi\\_accompagne.pdf](https://www.cnsa.fr/documentation/cnsa_19-10_fiches-facilealire_emploi_accompagne.pdf)

### 3. L'ÉVALUATION DE LA DEMANDE AU SEIN DE LA MDPH

#### En synthèse :

Réalisée par l'équipe pluridisciplinaire de la MDPH, **l'évaluation de la demande peut être alimentée par une consultation préalable de la personne et de la structure porteuse.**

Dans certaines MDPH, les demandes d'Emploi accompagné sont étudiées au sein d'une même **réunion à laquelle la structure porteuse peut être conviée.**

**Les critères d'orientation vers l'Emploi accompagné ont été précisés par la CNSA.** Figurent parmi ceux-ci : la distance à l'emploi de la personne, son parcours ou les conséquences de la pathologie de la personne sur sa capacité à trouver ou à se maintenir en emploi.

Lors d'un atelier organisé à la CNSA le 15 novembre 2019 dans le cadre des journées des référents insertion professionnelle (RIP), l'Ansa a eu l'occasion d'interroger une trentaine de RIP sur les modalités d'évaluation en MDPH. Il en ressort **des pratiques assez diverses selon les MDPH en ce qui concerne les modalités d'évaluation de l'Emploi accompagné sur les différentes étapes détaillées ci-dessous :**

- La présentation du dispositif à la personne
- La consultation préalable de la structure porteuse visée
- L'organisation de l'étude en équipe pluridisciplinaire
- Les critères d'entrée

#### A. LA PRÉSENTATION DU DISPOSITIF À LA PERSONNE

**Certaines MDPH vont systématiquement établir un contact avec la personne avant de l'orienter vers l'Emploi accompagné.** Les MDPH concernées mettent en avant la nécessité de présenter le dispositif qui n'est pas connu (certaines personnes cochant la case sans savoir ce que cela signifie) et de s'assurer qu'il s'agit de la solution qui convient à la personne. Cette vérification est d'autant plus nécessaire dans un contexte de contrainte de l'offre.

Différentes méthodes sont utilisées telles que **des entretiens avec un membre de l'EP et/ou un entretien avec un professionnel de la structure portant le dispositif d'Emploi accompagné.**

*« Avec le très peu de places que l'on a, la RIP et un représentant de la structure porteuse rencontrent systématiquement la personne avant la prise de décision. » - RIP MDPH*

*« Il y a un contact téléphonique d'un membre de l'EP ou une visite médicale pour voir si l'Emploi accompagné conviendrait. Ceci est généralement doublé par un entretien avec le dispositif d'Emploi accompagné ». - RIP MDPH*

**D'autres MDPH optent pour une prise de contact avec la personne concernée, après la prise de décision ou joignent une information avec la notification.**

*« Quelqu'un le fait mais après l'EP et la CDAPH. C'est une conseillère en insertion professionnelle qui va prendre contact et rendez-vous avec la personne. » - RIP MDPH*

*« Non, on joint une plaquette explicative en Facile à Lire et à Comprendre (FALC) après la décision ». - RIP MDPH*

## B. LA CONSULTATION PREALABLE DE LA STRUCTURE PORTEUSE VISEE

Certaines MDPH **recourent à une pré-évaluation par la structure porteuse ou par un partenaire de l'emploi.**

*« On utilise les remarques (la case à cocher ne suffit pas) puis on fait une mise en relation avec le dispositif d'Emploi accompagné pour une pré-évaluation. » - RIP MDPH*

*« Si une pré-évaluation a été faite avant par un partenaire (ex : le dispositif d'Emploi accompagné, un CPO, un Cap Emploi), cela suffit pour orienter. On a travaillé avec le gestionnaire du dispositif sur un argumentaire : en quoi le dispositif a une plus-value pour la personne par rapport à d'autres formes d'accompagnement... Et la situation de handicap doit être suffisamment décrite pour montrer en quoi l'Emploi accompagné peut apporter plus. - RIP MDPH*

**Certains RIP estiment que cette étape est fondamentale pour s'assurer de l'adhésion de la personne.** Une MDPH systématise même cette pratique en mettant en attente le dossier afin de réaliser cette pré-évaluation.

*« Si la personne n'a pas fait de demande précise, l'EP décide d'une pré-évaluation par la structure porteuse et met le dossier en attente. » - RIP MDPH*

Cette pratique implique par ailleurs **la définition de critères d'accès au dispositif partagés** entre la MDPH et les structures porteuses : *« Il s'agit de créer des référentiels communs ».* - RIP MDPH

**D'autres RIP considèrent qu'il peut être dangereux de passer par une pré-évaluation car elle risque d'induire un processus de sélection des « meilleurs éléments »** alors que l'Emploi accompagné se veut au contraire être une solution pour les personnes les plus éloignées de l'emploi.

*« La personne a le droit et ensuite, on lui présente le dispositif et la personne décide si cela lui plait. Ensuite, la structure voit si c'est possible pour la personne ».* - RIP MDPH

*« Non, cela crée de la sélection (de l'exclusion) même si on est en confiance avec la structure »* - RIP MDPH

## C. L'ORGANISATION DE L'ETUDE EN EQUIPE PLURIDISCIPLINAIRE

L'étude de la demande peut être organisée au sein d'une EP existante (exemple : EP Insertion professionnelle, EP troubles psychiques...) ou dans une équipe dédiée à l'Emploi accompagné.

**L'organisation d'une EP dédiée aux orientations Emploi accompagné est rare car il faut que le volume de dossiers à traiter et le volume de « places » disponibles soient suffisamment important.** Or, certains départements sont très peu pourvus en termes de « places » (exemple : 6 places au total sur un département) et/ou ces « places » sont toutes occupées.

Une MDPH ayant mis en place une équipe dédiée oriente les dossiers vers cette équipe après la réalisation d'**une première lecture (« tri ») des demandes.**

**Dans la plupart des MDPH, les demandes sont étudiées à l'occasion des EP consacrées à l'insertion professionnelle en milieu ordinaire**, ce qui permet d'étudier la demande de manière générique.

*« Les demandes sont intégrées dans l'équipe professionnelle qui se réunit une fois par mois. On étudie la situation d'une manière plus globale avec tous les partenaires présents (Pôle Emploi, Cap Emploi, la médecine du travail, la Carsat) et on envisage aussi les solutions alternatives. » - RIP MDPH*

**Par ailleurs, l'étude en équipe pluridisciplinaire demande une bonne connaissance du dispositif d'Emploi accompagné** par les personnes qui composent l'EP. En ce sens, de nombreuses MDPH ont procédé à **des actions de sensibilisation des EP**, y compris des EP restreintes portant un premier regard sur les demandes. Il s'agit de permettre à leurs membres de mieux appréhender ce qu'est l'Emploi accompagné : Pour quelles situations ? Quels publics ? Quelles méthodes ? Différentes pratiques sont relevées pour réaliser cette sensibilisation. Cela peut passer par des réunions avec les structures porteuses ou avec des acteurs du SPE.

## D. LES CRITERES D'ENTREE DANS LE DISPOSITIF

Les critères à prendre en compte dans l'orientation d'une personne vers le dispositif d'Emploi accompagné ont fait l'objet d'un atelier spécifique à la CNSA en 2018 qui a donné lieu à la publication d'un document d'appui aux équipes pluridisciplinaires.

**Parmi les critères à étudier, doivent être considérés la distance à l'emploi de la personne, son parcours ou les conséquences de la pathologie de la personne sur sa capacité à trouver ou à se maintenir en emploi.**

Lors du groupe de travail réalisé par l'Ansa avec les RIP en 2019, des questions plus spécifiques sur le type de handicap ou l'utilisation du dispositif pour favoriser le maintien dans l'emploi ont été abordées avec les professionnels.

### a. La prévalence de certains types de handicap

Concernant le type de handicap, **l'ensemble des RIP** présents à l'atelier de novembre 2019 **se sont accordés pour dire que le dispositif concerne tous les types de handicap, tel que le précise la loi**. Ils ne font ainsi pas une mention particulière des troubles psychiques qui représentent environ 50% des personnes effectivement entrées dans le dispositif.

Toutefois, **certains RIP considèrent que certains types de handicap, ou plutôt certaines situations, ne justifient pas une entrée dans l'Emploi accompagné.**

*« S'il s'agit d'une compensation technique, cela n'a aucun intérêt. » - RIP MDPH*

*« Si c'est juste une aide sur la mise en poste, cela n'est pas de l'Emploi accompagné. » - RIP MDPH*

Certains RIP proposent de dépasser la question du type de handicap pour **se concentrer sur les besoins de compensation en termes d'intensité ou de durée**. Cette approche permet d'ouvrir au maximum le dispositif.

*« Ce n'est pas une question de handicap, c'est selon la nature des besoins de compensation, de la durée » - RIP MDPH*

*« Toute personne peut être accompagnée (par exemple, une femme défigurée), il faut un accompagnement très intensif. La clé d'entrée n'est pas le type de handicap ». - RIP MDPH*

## **b. L'utilisation du dispositif pour favoriser le maintien dans l'emploi**

A l'unanimité, les RIP estiment que l'Emploi accompagné est tout aussi intéressant pour le maintien dans l'emploi que pour l'accès à l'emploi.

*« La question est de savoir sur quels publics on travaille, pas sur la situation dans l'emploi de la personne ». - RIP MDPH*

**Dans les faits, l'Emploi accompagné est moins mobilisé pour les personnes déjà en emploi que pour les personnes à la recherche d'un emploi** : pour rappel, les personnes déjà en emploi à l'entrée représentent moins de 20% des situations. Pour les RIP interrogés, cela peut s'expliquer par le **manque de communication autour du dispositif à destination des employeurs et des professionnels du maintien dans l'emploi**.

*« Les orientations de personnes en emploi sont effectivement assez marginales. Ceci peut s'expliquer par le fait que le dispositif est peu connu et les demandes récentes. » - RIP MDPH*

## 4. LA PRISE DE DECISION

### En synthèse :

Bien qu'autorisée par la loi, **les MDPH estiment qu'une orientation vers l'Emploi accompagné n'est pas compatible avec une orientation vers le milieu protégé.**

Compte tenu d'un nombre de places peu important, certaines MDPH étudient **des solutions alternatives à l'Emploi accompagné** qui peuvent passer par une orientation vers un ESMS de type SESSAD Pro par exemple.

### A. LA COMPATIBILITE DE LA DECISION AVEC UNE ORIENTATION EN ESAT

**A l'unanimité, les RIP consultés lors de l'atelier considèrent qu'une orientation vers l'Emploi accompagné n'est pas compatible avec une orientation vers le milieu protégé bien que la loi autorise cela.** Deux MDPH ont par ailleurs précisé que cette absence de compatibilité avait été confirmée par les acteurs institutionnels.

Ainsi, il semble que les MDPH se saisissent peu ou pas du dispositif Emploi accompagné comme une opportunité pour faciliter les sorties d'ESAT vers le milieu ordinaire de travail, tout en sécurisant la place de la personne en milieu protégé. Sur ce point précis, les avis sont partagés.

*« C'est possible si une personne est déjà en ESAT et qu'elle veut sortir vers le milieu ordinaire. » – RIP MDPH*

*« C'est le rôle de l'ESAT de travailler la sortie » – RIP MDPH*

Un des arguments contraires à une orientation milieu protégé et Emploi accompagné est le **risque de priver la personne concernée des dispositifs ou aides disponibles uniquement si la personne est orientée vers le milieu ordinaire** (exemples : aides Agefiph, Pôle Emploi, Cap Emploi, PMSMP).

Il convient également de noter la situation d'une personne qui a fait un recours car on lui a notifié qu'elle relevait du milieu protégé, sans accompagner cette orientation d'une décision Emploi accompagné. Cette situation de recours pose question dans la mesure où la personne a été jugée inéligible sur un motif autre que sa simple motivation à travailler, ce qui ne semble pas en phase avec le principe de « Zéro exclusion ».

*« On a une demande de recours au tribunal administratif pour une personne à qui on a fait un refus de l'Emploi accompagné car elle ne semblait pas relever du milieu ordinaire. La personne n'était pas autonome d'un point de vue cognitif (incapacité à être autonome dans le logement). » – RIP MDPH*

### B. LA QUESTION DES ORIENTATIONS MULTIPLES

La décision « Emploi accompagné » vient s'ajouter à la décision d'orientation professionnelle. **La plupart des MDPH présentes à l'atelier ne trouvent donc pas pertinent de proposer une**

**solution alternative** dès lors que la personne reçoit également une décision d'orientation professionnelle.

Toutefois, **certaines MDPH jugent utiles de rechercher une alternative afin d'étayer le parcours de la personne ou de faire face à une situation de pénurie d'offre sur le territoire** (listes d'attente déjà très importantes dans certains départements). Cela peut par exemple se matérialiser par une orientation vers un établissement ou service médico-social.

*« Oui, il faut imaginer un plan B (par exemple, un SESSAD Pro, une plateforme mobile), des solutions alternatives, comme on le fait sur le champ des ESMS. On parle de sécurisation des parcours, il faut proposer donc d'autres dispositifs. » – RIP MDPH*

Cette approche se rapproche de ce qui est fait dans le cadre de la Réponse Accompagnée pour Tous (RAPT).

*« Dans ce que l'on fait au niveau de la RAPT, c'est de trouver une solution qui convienne à la personne et qui puisse être véritablement mise en œuvre. » – RIP MDPH*

## 5. L'ENTREE EFFECTIVE DES PERSONNES DANS LE DISPOSITIF

### En synthèse :

L'entrée effective dans le dispositif est généralement soumise à plusieurs conditions :

- Un accord de la personne ;
- Une capacité de la structure à accueillir la personne en fonction des moyens disponibles ou du nombre de places attribuées ;
- Une évaluation préalable par la structure afin de s'assurer que le dispositif convient à la personne.

### A. L'ACCORD DE LA PERSONNE

Si cela n'a pas été fait au préalable au cours du processus d'évaluation, **l'entrée de la personne dans le dispositif suppose qu'elle soit d'accord pour être accompagnée dans les conditions proposées par l'Emploi accompagné.**

Généralement, cette présentation est réalisée par la structure elle-même lors du premier rendez-vous. Lors des entretiens avec les personnes accompagnées, il a été constaté que cette pratique est systématique.

**Parmi les questions qui peuvent se poser quant à l'acceptation de la personne, la question la plus délicate à aborder est celle de la divulgation du handicap.** En effet, l'Emploi accompagné a pour finalité d'aboutir à une relation tripartite entre une personne, un référent Emploi accompagné et un employeur. Cette relation suppose une divulgation du handicap par la personne auprès de son employeur. Or certaines personnes peuvent refuser cette divulgation par crainte d'être stigmatisées au sein de leur travail.

Si la question de la divulgation est posée comme un facteur de réussite de l'Emploi accompagné d'une manière générale, **elle ne doit cependant pas être considérée comme une condition d'entrée dans le dispositif exigeant un accord explicite de la personne.** En 2019, les cinq structures interrogées sur cette question ont toutes signifié qu'elles n'exigent pas de la personne de divulguer son handicap à l'employeur mais qu'elles lui fournissent plutôt des informations particulières à évoquer avec lui (exemple : traitement nécessaire, retentissements du handicap) au moment où la personne doit entrer en emploi.

### B. LA CAPACITE DE LA STRUCTURE A ACCUEILLIR LA PERSONNE

**La décision CDAPH ne s'impose pas à la structure.** Celle-ci doit en effet disposer des moyens nécessaires pour accueillir et accompagner la personne. En ce sens, elle peut refuser d'accueillir la personne si elle n'a pas la capacité de l'accompagner.

Cette capacité peut être envisagée selon une double perspective :

- **Le nombre d'accompagnements défini** dans la convention de la structure avec les financeurs ;
- **La capacité réelle de la structure à accompagner un certain nombre de personnes :** au-delà des moyens humains, ce nombre dépend de plusieurs critères tels que la

situation des personnes accompagnées ou l'importance de leurs besoins et des répercussions liées au handicap.

Dans une phase de montée en charge du dispositif, cette question n'a pas été soulevée en 2018 mais elle est devenue plus prégnante en 2019, certaines structures étant confrontées à une incapacité d'accueillir toutes les personnes bénéficiant d'une notification de la part de la MDPH. **Il s'agit donc aujourd'hui de préciser cette notion de « file active ».**

Parmi les indicateurs de qualité du dispositif, il existe cependant **une limite au nombre total de personnes accompagnées par référent** qui peut être utilisée comme une clé de comparaison au niveau national.

**Le nombre de personnes accompagnées par référent Emploi accompagné ne doit pas être trop important**, faute de quoi, il ne sera pas possible pour le conseiller en emploi d'apporter un accompagnement intensif à certaines personnes quand elles en ont besoin. Là aussi, le nombre de personnes accompagnées par conseiller (*Case Load*) peut faire débat mais il ne semble pas possible qu'un conseiller puisse exercer correctement son métier au-delà de vingt à vingt-cinq personnes accompagnées de manière active et régulière.

## C. L'EVALUATION PREALABLE DE LA PERSONNE PAR LA STRUCTURE

Le principe d'une évaluation postérieure à la décision MDPH est contraire au principe de non-exclusion, considéré comme un des fondamentaux de l'Emploi accompagné.

**L'entrée dans le dispositif ne peut être conditionnée par aucun motif en dehors de la volonté de la personne de travailler.** Selon le principe de « Zéro exclusion », aucun frein périphérique à l'emploi (freins sociaux, santé, addiction...) ne peut constituer un motif d'exclusion du dispositif.

Sur cette question, **les premières structures porteuses de l'Emploi interrogées lors des visites sur site ont toutes précisé qu'elles n'opéraient pas de sélection à l'entrée.**

Toutefois, quand on interroge les professionnels des structures (tant les responsables que les référents Emploi accompagné) sur les critères qui peuvent bloquer l'admission d'une personne dans le dispositif, sont évoqués :

- Les cahiers des charges des appels à candidatures qui peuvent mettre l'accent sur certains publics spécifiques ;
- Les personnes trop éloignées de l'emploi pour lesquelles un accompagnement médicosocial s'avère nécessaire au préalable pour travailler l'autonomie (exemple : SAVS, SAMSAH) ;
- Les personnes pour lesquelles il existe des freins périphériques jugés trop importants (exemple : logement, mobilité ...) ;
- Les personnes qui relèvent davantage du milieu protégé (ESAT, ESAT Hors les murs) ;
- Les personnes non stabilisées dans les soins qui doivent être stabilisées avant de pouvoir accéder à l'emploi.

*« Si la santé n'est pas stabilisée, une personne ne peut pas rentrer » - Référent Emploi accompagné*

*« Les personnes trop jeunes sans permis, ce n'est pas possible, on ne peut pas les accompagner » - Référent Emploi accompagné*

Ainsi, **il peut arriver que des personnes, trop éloignées de l'emploi, ne soient pas acceptées dans le dispositif car les structures ne se sentent pas capables de les accompagner dans l'emploi à court terme**, autre principe fondamental de l'Emploi accompagné. Cette sélection des personnes au regard de leur distance à l'emploi peut sembler contraire à l'esprit de l'Emploi accompagné qui prône le « Zéro exclusion »<sup>33</sup>.

Concernant le rapport au soin ou à la présence d'une situation d'addiction, globalement, les référents interrogés semblent avoir un point de vue conforme au principe de non-exclusion.

*« Il serait tout à fait possible par exemple de l'utiliser pour accompagner une personne toxicomane. » - Référent Emploi accompagné*

Cette question sera approfondie en 2020 au cours des prochaines rencontres avec les professionnels des structures.

---

<sup>33</sup> Le principe de « Zéro-exclusion » est central dans l'Emploi accompagné. Cependant, dans les faits, il semble que dans certains pays comme la Norvège, la Finlande, le Royaume-Uni (Beyer, 2012) ou l'Allemagne (Doose, 2012), l'obligation de résultats induit le ciblage de certains publics plus proches de l'emploi. Par exemple, en Norvège, la personne doit soit avoir eu des expériences d'emploi, soit prouver qu'elle a un projet professionnel, que ses informations sur son état de santé sont à jour, qu'elle a travaillé sans commettre de faute grave, qu'elle est motivée et stable, sans addiction (Spjelkavik, 2012).

# V. LES MODALITES D'ACCOMPAGNEMENT DANS LE DISPOSITIF

La loi prévoit que tout dispositif d'Emploi accompagné dispose des modules suivants :

- **Module 1** : L'évaluation de la situation du travailleur en situation de handicap, en tenant compte de son projet professionnel, de ses capacités et de ses besoins, ainsi que des besoins de l'employeur si la personne est en emploi ;
- **Module 2** : La détermination du projet professionnel et l'aide à sa réalisation, en vue de l'insertion dans l'emploi en milieu ordinaire de travail dans les meilleurs délais ;
- **Module 3** : L'accompagnement du bénéficiaire dans sa recherche d'emploi en lien avec les entreprises susceptibles de le recruter ;
- **Module 4** : L'accompagnement dans l'emploi afin de sécuriser le parcours professionnel du travailleur handicapé en facilitant notamment l'accès à la formation et aux bilans de compétences, incluant si nécessaire une intermédiation entre la personne handicapée et son employeur, ainsi que des modalités d'adaptation ou d'aménagement de l'environnement de travail aux besoins de la personne handicapée, en lien notamment avec les acteurs de l'entreprise, notamment le médecin de travail.

Note : Les retours des professionnels de l'Emploi accompagné suggèrent qu'une même personne peut être accompagnée simultanément sur deux modules au même moment. (Exemple : accompagnement dans l'emploi (module 4) et redéfinition du projet professionnel (module 2) pour permettre un changement d'emploi).

Le module 4 d'accompagnement dans l'emploi, finalité de l'Emploi accompagné, peut être lui-même décomposé en plusieurs temps distincts :

- **L'installation dans l'emploi** qui suppose une intervention importante du référent afin d'aménager le poste et de sensibiliser l'environnement de la personne (encadrant, collègues ...) aux confins avec le module 3 d'accompagnement à la recherche d'emploi. En effet, la recherche d'emploi peut impliquer le référent Emploi accompagné pour négocier, en lien avec l'employeur, les aménagements des missions et de l'environnement de travail nécessaires à l'installation dans l'emploi ;
- **Le suivi dans la durée** qui permet à la personne d'être rassurée et au référent de détecter d'éventuels risques qui vont peser sur la pérennité du poste occupé ;
- **La gestion de « périodes de crise »** pouvant être dues à une évolution de la personne (exemples : décompensations, poussées) **et/ou de difficultés ponctuelles** dues à une évolution de l'environnement (exemples : changement d'encadrant, évolution des tâches demandées) ;

- **L'évolution progressive de la personne** afin de lui permettre, si elle le souhaite, d'acquérir de nouvelles compétences, d'occuper de nouvelles fonctions ou éventuellement de changer de poste ;
- **Les périodes de transition professionnelle** (exemples : fin d'un CDD, volonté de la personne de changer d'employeur, déménagement...) qui demandent de repasser à un module précédent afin de permettre à la personne d'exercer un nouvel emploi.

A l'occasion des visites sur site, des discussions ont été organisées d'une part avec les directeurs de structures et coordinateurs de dispositifs et d'autre part avec des référents Emploi accompagné dans le cadre de groupes de travail et en entretiens individuels.

Ces échanges visaient à mieux connaître les modalités effectives de l'accompagnement des personnes et détecter des hétérogénéités de pratiques :

- Entre les différentes structures, voire même entre les différents professionnels d'une même structure ;
- Entre les actions menées sur le terrain et les principes méthodologiques de l'Emploi accompagné.

# 1. INTENSITE DE L'ACCOMPAGNEMENT

## En synthèse :

Mise en avant comme une des principales conditions de réussite de l'Emploi accompagné, **l'intensité de l'accompagnement est variable en fonction de la personne et en fonction de sa situation**. En effet, si environ 50% des personnes bénéficient d'un accompagnement compris entre 2 et 8 heures par mois, on observe des différences en fonction du type de handicap et de la situation de la personne.

On observe également **des différences d'intensité de l'accompagnement entre les différentes structures**, selon les déclarations remontées dans les questionnaires semestriels (en ce qui concerne l'accompagnement mensuel moyen par personne accompagnée, 3,2 heures en moyenne pour le premier quartile de structures et 10,6 heures en moyenne pour le quatrième quartile).

D'après les référents interrogés lors des visites sur site, **l'intensité de l'accompagnement va surtout dépendre du souhait de la personne et de ses besoins** (par exemple, une intensité beaucoup plus forte si des difficultés surviennent en emploi). Aussi, d'après leurs retours, l'intensité de l'accompagnement est dégressive une fois que la personne est stabilisée dans son emploi.

En fonction des différentes phases de l'accompagnement, l'intensité de celui-ci sera différente. Ainsi, dans le guide de l'Emploi accompagné publié en avril 2018<sup>34</sup>, on distingue différents types d'accompagnement :

- L'accompagnement intensif : plus de 12 heures par mois ;
- L'accompagnement régulier : de 8 à 12 heures par mois ;
- L'accompagnement de suivi : de 2 à 8 heures par mois ;
- L'accompagnement de veille : moins de 2 heures par mois.

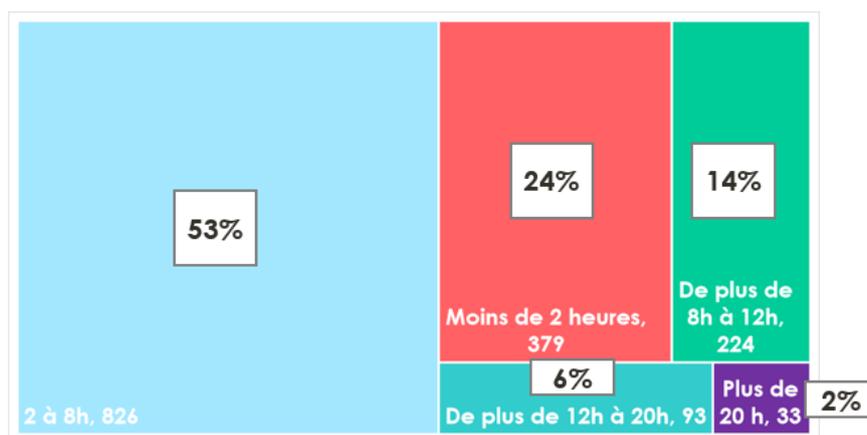
**Données étudiées :** les données étudiées dans la présente partie se basent sur « le nombre d'heures d'accompagnement de chaque personne accompagnée sur le dernier mois », c'est-à-dire sur le mois de décembre 2019 puisque la remontée d'informations concerne la période entre juillet et décembre 2019. Cet indicateur est recueilli dans le cadre du questionnaire individuel de suivi.

## A. VUE D'ENSEMBLE

A fin 2019, les personnes entrées avant juin 2019 (donc avec un minimum de 6 mois d'ancienneté dans le dispositif) **étaient accompagnées entre 2 et 8 heures par mois<sup>35</sup> pour 53% d'entre elles**. 22% étaient accompagnées plus de 8 heures par mois et 24% moins de 8 heures.

<sup>34</sup> Voir Guide pratique de l'emploi accompagné publié par la DGCS le 17 avril 2018 suite à un travail mené par le comité technique de l'Emploi accompagné

<sup>35</sup> Dans le guide pratique mentionné ci-dessus, En effet, un accompagnement de 2h à 8h est considéré comme un « accompagnement de suivi ».



Il s'agit là d'une vision nationale et globale qui masque certaines différences assez significatives.

## B. UNE INTENSITE HETEROGENE

### a. Intensité de l'accompagnement en fonction du type de handicap

En fonction du type de handicap des personnes, on observe des différences d'intensité dans l'accompagnement.

	Troubles du psychisme		Déficience intellectuelle		Troubles du spectre autistique		Troubles cognitifs		Déficiences motrices		Autres déficiences		Total général	
	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%
Moins de 2 heures	209	27%	69	22%	27	15%	36	24%	17	23%	21	26%	379	24%
2 à 8 heures	417	55%	164	52%	93	52%	79	54%	35	48%	38	48%	826	53%
8 à 12 heures	102	13%	42	13%	35	19%	17	12%	15	21%	13	16%	224	14%
12 à 20 heures	29	4%	24	8%	18	10%	12	8%	5	7%	5	6%	93	6%
Plus de 20 heures	5	1%	14	4%	7	4%	3	2%	1	1%	3	4%	33	2%
<b>Total général</b>	<b>762</b>	<b>100%</b>	<b>313</b>	<b>100%</b>	<b>180</b>	<b>100%</b>	<b>147</b>	<b>100%</b>	<b>73</b>	<b>100%</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>	<b>1555</b>	<b>100%</b>

Ainsi, on observe que **l'accompagnement semble plus intensif pour les personnes présentant des Troubles du Spectre Autistique (TSA)**. A titre d'exemple, 33% d'entre elles sont accompagnées 8 heures ou plus par mois contre 22% pour les personnes avec troubles cognitifs, 18% pour celles avec des troubles du psychisme et 25% pour celles avec déficiences intellectuelles. Elles sont également plus rarement accompagnées « en veille » (15% contre environ 25% pour les autres types de handicap).

## b. Intensité de l'accompagnement en fonction de la situation vis-à-vis de l'emploi

Si la phase 1 semble demander un accompagnement moins important, les trois autres phases ne font pas état de différences significatives.

	Phase 1 : Evaluation de la situation de la personne		Phase 2 : Construction du projet professionnel		Phase 3 : Aide à la recherche d'emploi		Phase 4 : Sécurisation du parcours professionnel		Total général	
	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%
Moins de 2 heures	46	55%	79	25%	96	18%	158	25%	379	24%
2 à 8h	28	34%	176	55%	285	54%	337	54%	826	53%
De plus de 8h à 12h	6	7%	44	14%	92	17%	82	13%	224	14%
De plus de 12h à 20h	1	1%	18	6%	40	8%	34	5%	93	6%
Plus de 20 heures	2	2%	3	1%	14	3%	14	2%	33	2%
<b>Total général</b>	<b>83</b>	<b>100%</b>	<b>320</b>	<b>100%</b>	<b>527</b>	<b>100%</b>	<b>625</b>	<b>100%</b>	<b>1555</b>	<b>100%</b>

## c. Intensité de l'accompagnement par structure

*Volume moyen de l'accompagnement mensuel de chaque personne, en fonction des structures*

**Calcul :** L'intensité de l'accompagnement individuel pour chaque structure, a été calculée<sup>36</sup> sur la base du **temps moyen d'accompagnement par structure et par personne accompagnée.**

En moyenne, chaque personne intégrée dans le dispositif est accompagnée par son référent **6,14 heures par mois**. Pour autant, des différences très fortes s'observent entre structures

- **Pour les 25% des structures qui passent le moins de temps** à accompagner individuellement, les personnes sont accompagnées en moyenne **3,24 heures par mois**.
- **Pour les 25% de structures qui passent le plus de temps** à faire de l'accompagnement individuel, les personnes sont accompagnées en moyenne **10,58 heures par mois**.

Quartile	Volume moyen d'heures d'accompagnement mensuel par personne par structure
1er quartile	3,24
2ème quartile	4,72
3ème quartile	6,23
4ème quartile	10,58

<sup>36</sup> Modalités de calcul : Multiplication de la médiane de chaque tranche horaire d'accompagnement par la proportion de personnes accompagnées de chaque tranche (moins de 2 heures, de 2 à 8 heures, de 8 à 12 heures, de 12 à 20 heures, plus de 20 heures par mois, sur le dernier mois). 64 structures ont saisi les données concernant l'intensité de l'accompagnement. Le calcul présenté est réalisé sur la base de 61 structures : les données remontées par 3 structures ont été exclues des calculs car non cohérentes (volume d'heures d'accompagnement cumulées dépassant le temps de travail disponible par référent).

## La proportion de personnes accompagnées plus de 8 heures par mois

Parmi les 64 structures comptabilisées dans le calcul, **58% des structures (37/64) accompagnent moins de 25% de leurs bénéficiaires plus de 8 heures par mois**. Il convient également de préciser que 17% (11 structures) n'accompagnent aucune personne au-delà de 8 heures par mois.

Seules **9 structures (14%)** accompagnent **au moins la moitié des personnes plus de 8 heures** chaque mois.

Structures pour lesquelles...	Nombre de structures	Part
0% de personnes sont accompagnées plus de 8h par mois	11	17%
1 à 10% des personnes sont accompagnées plus de 8h par mois	15	24%
11 à 25% des personnes sont accompagnées plus de 8h par mois	11	17%
26 à 50 des personnes sont accompagnées plus de 8h par mois	18	28%
Plus de 50% des personnes sont accompagnées plus de 8h par mois	9	14%
<b>Total général</b>	<b>64</b>	<b>100%</b>

## C. FREQUENCE DES CONTACTS

**La fréquence des rendez-vous entre le conseiller et la personne est variable en fonction de la situation de la personne** : intensive lorsque la personne est à la recherche d'un emploi (a minima, un rendez-vous par semaine) et régulière lorsque la personne est en emploi (a minima une prise de contact par mois et autant que de besoin). L'intensité de l'accompagnement doit pouvoir augmenter de manière réactive afin de gérer les situations difficiles ou les situations de transition.

Les référents interrogés s'opposent de manière majoritaire au principe de prise de contact systématique par le référent Emploi accompagné. Parmi les arguments avancés pour réfuter ce besoin, il est évoqué le risque de créer le besoin, voire d'apparaître comme du contrôle.

*« C'est à la demande, je ne me vois pas appeler les personnes toutes les semaines s'il n'y a pas de besoin. » - Référent Emploi accompagné*

Pour autant, la majorité des personnes interrogées lors des visites sur site déclarent que leur référent les contacte régulièrement pour prendre des nouvelles. Ainsi, 13 personnes sur les 18 interrogées déclarent avoir au moins un contact par mois au-delà des rendez-vous prévus et parmi celles-ci, 5 d'entre elles déclarent avoir un contact toutes les semaines avec leur référent.

Les référents interrogés sont unanimes pour dire que **la nature de l'intervention du référent Emploi accompagné est fonction de la demande de la personne** et notamment en ce qui concerne une prise de contact avec l'employeur.

*« C'est à la personne de demander une prise de contact, pas au référent Emploi accompagné. Si la personne ne demande pas de conseils, je ne vais pas spontanément lui »*

*demander s'il faut prendre contact avec son employeur. Il est préférable que cela vienne de la personne, qu'elle trouve elle-même la solution. Nous sommes simplement là pour la conseiller. » - Référent Emploi accompagné*

En revanche, **si la personne le souhaite ou exprime un besoin, l'intervention doit être très rapide et ne pas attendre plusieurs jours.**

*« Il s'agit d'une urgence et si la personne le souhaite, il faut prendre rendez-vous au plus vite. Si nécessaire, je fais bouger mon agenda pour cela. » - Référent Emploi accompagné*

Cela demande que la personne et/ou, le cas échéant, l'employeur, aient bien identifié la possibilité de joindre le référent Emploi accompagné si besoin :

*« Il faut qu'elles se sentent libres de nous appeler quand elles le souhaitent. » - Référent Emploi accompagné*

*« Il faut fixer une échéance avec la personne à intervalles réguliers et dire aux employeurs et aux personnes d'appeler s'il y a des changements dans l'activité ». - Référent Emploi accompagné*

**Ceci est confirmé par la majorité des personnes interrogées lors des visites sur site qui déclarent qu'en cas de besoin, il leur est facile de contacter leur référent.** Ainsi 15 personnes sur 18 déclarent pouvoir appeler leur référent sur son portable et que ce dernier les rappelle vite si elles tombent sur le répondeur. A noter cependant que certains référents n'ayant pas de portable professionnel, il est plus difficile pour les personnes de les contacter (2 personnes sur les 18 interrogées déclarent devoir appeler au bureau pour joindre leur référent).

Enfin, certaines personnes interrogées déclarent ressentir une gêne à l'idée de contacter spontanément leur référent.

*« Je ne l'appelle pas sur son portable car elle doit avoir d'autres choses à faire. » - Référent Emploi accompagné*

## 2. ORGANISATION DE L'ACCOMPAGNEMENT

### En synthèse :

L'accompagnement est généralement basé sur une relation avec un référent unique. Toutefois, **le référent s'intègre dans une équipe plus large de professionnels et/ou mobilise des partenaires** pouvant apporter leur appui sur un élément particulier du parcours (médecin psychiatre, partenaires du SPE). A ce titre, certains référents se considèrent plus comme un interlocuteur privilégié que comme un référent unique.

A noter que les partenariats tissés autour de l'accompagnement des personnes semblent largement améliorables selon les référents. Ces derniers expriment **des difficultés dans l'articulation avec les acteurs de la santé** alors qu'emploi et santé sont, selon eux, interdépendants.

Concernant plus spécifiquement la recherche d'employeurs, au-delà du manque d'articulation avec les acteurs du SPE (voir plus haut dans ce rapport), on note souvent une faible appétence des référents en ce qui concerne la prospection des employeurs. Positionnée comme un des principes fondamentaux de l'Emploi accompagné dans les pays anglo-saxons, **la recherche massive d'employeurs potentiels en France est souvent considérée comme contre-productive** par les référents compte tenu de la structure du marché de l'emploi et des modalités de recherche d'emploi (exemple : sites dédiés à la recherche d'emploi avec nécessité de candidater en ligne).

### A. LA MOBILISATION D'UN REFERENT UNIQUE

**La mobilisation d'un référent unique.** La personne accompagnée doit bénéficier d'une personne référente pour l'accompagner dans et en dehors de l'emploi. Ceci n'empêche pas l'intervention d'autres professionnels mais un professionnel doit être identifié comme point de contact privilégié pour la personne.

La grande majorité des référents rencontrés s'accordent sur le fait que **le référent unique est un fondement, voire un principe incontournable, de l'Emploi accompagné pour centraliser les besoins, les informations, orienter la personne en conséquence et faire le lien entre les professionnels qui l'accompagnent.**

*« En cas d'accompagnement en double ou de référence multiple, plusieurs professionnels donnent différents conseils, ce qui fait que la personne est perdue, a du mal à suivre. Le référent unique donne des indications sur les démarches à suivre. » - Référent Emploi accompagné*

Cependant, certains évoquent également la multi-référence comme pratique alternative.

*« La multi-référence est une bonne idée. Pour moi, c'est même une base même si on ne l'a pas mise en place ici, ce que je regrette ». - Référent Emploi accompagné*

*« Je vais quitter mon poste et la personne que j'accompagne est inquiète pour la suite alors qu'elle a déjà vu la personne qui va l'accompagner après. Si on était en multi-référence, ce serait plus simple. » - Référent Emploi accompagné*

Elle permet un accompagnement de la personne en continuité, y compris si le référent principal est absent (congrés, arrêts, changements de poste), et d'éviter une trop forte dépendance de la personne accompagnée vis-à-vis de son référent.

*« La multi-référence évite la dépendance. Je ne trouve pas que les transferts et contretransferts soient néfastes mais il faut éviter la dépendance. L'emploi, c'est un dispositif mais ce n'est pas une personne. » - Référent Emploi accompagné*

## B. LA NECESSITE DE TRAVAILLER EN EQUIPE

Comme cela est présenté dans la première partie de ce rapport, les dispositifs peuvent concentrer un petit nombre de référents basés dans les mêmes locaux ou un grand nombre de référents disséminés sur un large territoire.

Dans tous les cas, il s'agit de travailler en équipe rassemblant les conseillers et de coordonner cette équipe.

**Une équipe dédiée à l'Emploi accompagné composée d'au moins deux ou trois référents Emploi accompagné et d'un coordinateur** en mesure d'apporter son soutien et notamment dans les relations avec les partenaires. Des rencontres doivent être régulièrement organisées au sein de l'équipe pour échanger sur les situations rencontrées et trouver des solutions aux difficultés qui peuvent se présenter, dans une perspective d'amélioration continue du dispositif.

Les référents interrogés s'accordent également sur l'importance de travailler en équipe, ce qui permet :

- **De croiser les regards :** *« On a toujours besoin de partager des expériences. »*
- **De remplacer le référent en cas de congés, de maladie ou de changement de poste :** *« Il faut qu'un backup soit assuré. »*
- **D'éviter une relation trop étroite avec la personne :** *« On a besoin de travailler en équipe. Sinon, on est trop en fusion avec la personne. »*

Un des référents propose même d'utiliser le terme « interlocuteur privilégié » plutôt que le terme « référent ». Cela renvoie à la notion de « multi-référence » évoquée plus haut.

*« Pour moi, l'équipe est obligatoire dans le sens qu'on fait équipe avec la personne. Moi je ne suis pas référent. Je suis interlocuteur privilégié. » - Référent Emploi accompagné*

Au-delà de la structure, certains participants évoquent la nécessité de s'appuyer également sur des expertises complémentaires (professionnels ressources en fonction des besoins) et des partenaires de droit commun.

*« Je me considère plus comme trait d'union entre la personne qu'on accompagne et tous nos intervenants. (...) Personne ne pourrait travailler tout seul sur ce type de dispositif. Tout seul, tu perds pied. » - Référent Emploi accompagné*

Il a été constaté lors des visites de terrain que **la plupart des structures porteuses ont organisé une mission de coordination**. Au sein des premières structures rencontrées, cette fonction était occupée par une personne qui n'était pas elle-même référent Emploi accompagné. La coordination peut se faire par différents moyens que ce soit par des points individuels concernant des personnes accompagnées ou par un travail en collectif pour échanger sur des situations individuelles, sur l'organisation du dispositif ou sur les relations partenariales.

## C. LA RELATION AVEC LE CORPS MEDICAL

**Dans certaines situations, l'accompagnement des personnes ayant des troubles psychiques nécessite une étroite articulation avec les soins** pour tenir compte des difficultés potentielles et gérer les interactions entre la santé et l'insertion professionnelle.

**En qui concerne l'accompagnement des personnes ayant des troubles psychiques, une étroite articulation avec les soins** (le médecin traitant ou la structure qui accompagne la personne dans les soins) doit être organisée. Cette articulation doit obligatoirement se matérialiser par une première prise de contact et la réalisation d'entretiens réguliers entre les deux professionnels.

**En France, cette question fait débat car la relation entre le référent Emploi accompagné et le corps médical ne se fait pas forcément naturellement** (contrairement à la grande majorité des dispositifs anglo-saxons, les structures d'Emploi accompagné conventionnées se situent rarement au sein des hôpitaux). Cette relation doit par conséquent exiger une démarche active du référent.

**Les référents Emploi accompagné interrogés partagent le besoin d'une articulation forte avec le corps médical.**

*« La partie médicale reste intime mais l'accès à l'emploi va être influencé par sa pathologie et il faut qu'on ait des informations sur la situation de la personne pour bien l'accompagner. » – Référent Emploi accompagné*

*« Si on ne sécurise pas les soins, cela risque de mettre en péril l'accompagnement. » – Référent Emploi accompagné*

*« J'ai accompagné une personne qui a eu un comportement violent et a fini en garde à vue. Je n'avais pas encore pris pleine conscience de l'impact d'un échec en emploi pour la santé des personnes. » – Référent Emploi accompagné*

**Ils insistent donc sur la nécessité de demander à la personne les coordonnées de son médecin traitant ou de son médecin psychiatre** même s'il n'est pas forcément nécessaire de réaliser une prise de contact systématique.

*« On ne va pas forcément prendre contact avec le médecin mais il faut que l'on ait son contact en cas de besoin. » – Référent Emploi accompagné*

Ce point est sujet à discussion dans la mesure où les personnes ne sont pas forcément d'accord pour mettre en relation le référent avec leur médecin.

*« On part de la volonté de la personne, si elle nous autorise à être en lien avec l'équipe soignante. Cela peut rendre l'accompagnement plus difficile ou plus long mais on respecte la volonté de la personne. » – Référent Emploi accompagné*

Si une personne refuse de donner les coordonnées de son médecin, elle pourra tout de même être accompagnée mais cela nécessite alors d'être plus vigilant dans le suivi de la personne.

*« Si une personne refuse de nous donner le contact, on ne refuse pas la personne mais on est vigilant et si des doutes se confirment, on peut demander à prendre contact avec le médecin en lien avec le travail. » – Référent Emploi accompagné*

Cependant, quelques référents Emploi accompagné interrogés déclarent qu'une personne avec des troubles psychiques ne peut intégrer le dispositif si elle refuse de transmettre les coordonnées de son médecin psychiatre.

Enfin, les conseillers se heurtent également au refus de communication de la part de l'équipe soignante qui peut évoquer par exemple le secret professionnel.

*« Parfois, c'est l'équipe soignante qui va refuser de fournir des informations. » – Référent Emploi accompagné*

## D. PROSPECTION VIS-A-VIS DES EMPLOYEURS

**Démarcher de manière intensive les employeurs locaux** : ceci peut être réalisé par l'ensemble des référents Emploi accompagné ou porté par une personne en particulier au sein de la structure. Ces démarches doivent aboutir à un grand nombre de postes proposés aux personnes accompagnées et favoriser les liens entre le monde économique et la structure porteuse de l'Emploi accompagné.

Les premières visites sur site ont permis d'identifier un éloignement très fort des professionnels vis-à-vis du principe de démarchage intensif auprès d'entreprises locales.

En effet, **les directeurs et les coordinateurs des dispositifs déclarent unanimement que les référents Emploi accompagné ont moins de deux rendez-vous par semaine chez les employeurs**, ce qui correspond à la note la plus faible possible au regard de l'échelle de fidélité à la méthode IPS. Il s'agit donc là d'une particularité française qui ne semble pas étonner les responsables de structures qui placent la relation avec les employeurs à un niveau beaucoup plus faible que dans les pratiques anglo-saxonnes.

Interrogés sur la question, les référents Emploi accompagné déclarent que la recherche des employeurs fait partie de leur mission.

*« Cela fait partie de notre travail. Personne ne le fera à notre place. Personnellement, ce n'est pas ce que je préfère mais on n'a pas le choix. » – Référent Emploi accompagné*

Pour autant, certains professionnels précisent que la recherche d'employeurs peut, voire doit, être portée également par :

- **Les personnes accompagnées elles-mêmes**

*« La recherche doit aussi se baser sur le réseau des personnes et leur implication dans la recherche est importante ». – Référent Emploi accompagné*

*« L'idée, ce n'est pas d'être dans le « moi je fais pour toi ». » – Référent Emploi accompagné*

- **Le service public de l'emploi**

*« Il serait important de bénéficier du réseau partenarial de Pôle Emploi et de Cap Emploi. » – Référent Emploi accompagné*

*« Le travail de réseau est indispensable au niveau local pour trouver des employeurs. » – Référent Emploi accompagné*

Selon les référents Emploi accompagné interrogés, l'objectif du référent n'est pas de rencontrer un « maximum d'employeurs ».

*« Le métier du référent est davantage dans la relation employeurs que dans la prospection. On n'est pas là pour prospecter à tout va. » – Référent Emploi accompagné*

*« La prospection, c'est quand on a quelque chose à vendre. Nous, on n'a rien à vendre. » – Référent Emploi accompagné*

Cependant, pour certains référents rencontrés, **le rôle du référent est d'entrer en contact avec les employeurs même s'il n'y a pas de candidatures à présenter ou de postes à pourvoir**. Il s'agit de créer du lien avec eux, voire de recueillir leurs besoins en termes de ressources humaines pour présenter des personnes si leur profil est en adéquation avec les besoins. Cette pratique est conforme aux standards IPS.

*« Je vais cibler sur une activité ou une zone géographique mais il s'agit d'être proactif avec les employeurs même si on n'a personne à proposer ou s'ils n'ont pas de poste à proposer. » – Référent Emploi accompagné*

*« On va au-devant des besoins. Nous ne sommes pas une agence de placement. » – Référent Emploi accompagné*

### 3. SERVICES PROPOSES DANS LE CADRE DE L'ACCOMPAGNEMENT

#### En synthèse :

Les services proposés par les référents Emploi accompagné dépassent bien souvent le simple champ de l'emploi. **La grande majorité des conseillers estiment que leur mission est également d'aider la personne à surmonter des difficultés personnelles** pouvant constituer des freins périphériques à la recherche d'un emploi.

Généralement, cet appui consiste à **orienter la personne vers un spécialiste**. Ceci semble conforme à la méthodologie anglo-saxonne de l'Emploi accompagné, ces missions pouvant être confiées à des « *case managers* », les « *job coaches* » ayant pour mission de se concentrer uniquement sur le retour et le maintien dans l'emploi.

En France, en fonction des structures, d'autres services peuvent être proposés comme **l'organisation de temps collectifs** pouvant faciliter le « **développement du pouvoir d'agir** » des personnes.

Enfin, on constate une différence de points de vue assez importante entre les référents qui considèrent qu'il est **utile de rencontrer la personne dans « son milieu naturel »** (à son domicile ou dans un lieu neutre qu'elle fréquente) et les référents qui considèrent au contraire que les rencontres doivent se dérouler dans leur bureau afin de respecter un cadre strictement professionnel.

#### A. LA GESTION DES DIFFICULTES PERSONNELLES (« CASE MANAGEMENT »)

**L'Emploi accompagné s'inscrit dans une approche systémique contribuant de manière positive à l'accès et au maintien dans l'Emploi.** A travers l'accompagnement dans l'insertion professionnelle, d'autres bénéfices peuvent être apportés par l'accompagnement. Ceci peut concerner les soins (l'emploi comme un vecteur d'amélioration de la situation de santé), l'accès au logement, l'appui à la réalisation de démarches administratives ou la levée de freins périphériques au retour à l'emploi (mobilité, garde d'enfants...).

La plupart des référents interrogés estiment que leur rôle consiste effectivement à venir en aide à une personne accompagnée rencontrant des difficultés personnelles.

Cela consiste généralement à **orienter la personne concernée vers un spécialiste**, l'intervention du référent Emploi accompagné se concentrant sur le champ de l'emploi.

*« Je vais orienter vers la personne qui est en charge de ces actions-là. C'est mon rôle d'orienter les personnes vers des professionnels. On va par exemple faciliter le parcours de la personne en l'aiguillant vers des acteurs de la mobilité ou du logement. Je ne prendrai en revanche jamais la place d'un CCAS. » - Référent Emploi accompagné*

*« On n'est pas formés pour accompagner sur d'autres champs que l'emploi, on peut juste repérer (par exemple, une situation de surendettement). » - Référent Emploi accompagné*

*« Si on devait traiter toutes les autres choses, on ne s'en sortirait pas ». - Référent Emploi accompagné*

Cette approche est en phase avec la méthode anglo-saxonne qui encourage à concentrer l'effort des « job coaches » sur l'emploi et de laisser la gestion des difficultés quotidiennes à d'autres professionnels, les « case managers ».

Le métier de « case manager » n'est pas intégré de manière formelle aux dispositifs d'Emploi accompagné (cette fonction pouvant cependant être occupée par d'autres services de la structure du type SAVS ou SAMSAH). Il arrive donc que **certains référents Emploi accompagné occupent ce rôle notamment en l'absence d'accompagnement** (exemple : en attente d'un SAVS) ou en cas de conflit avec la structure ou l'accompagnateur de la personne (exemple : difficulté avec l'assistant social de référence). L'appui du référent Emploi accompagné peut porter sur des aspects très pratiques qui viennent bloquer directement la capacité de la personne à occuper un emploi ou à s'engager dans la recherche d'emploi.

*« Les problèmes qui vont être pris en charge directement par le référent EA sont ceux qui sont directement liés à l'emploi. Il m'arrive par exemple d'accompagner physiquement une personne à son emploi pour surmonter une phobie des transports. C'est toujours avec l'idée d'une autonomisation rapide. » - Référent Emploi accompagné*

#### Quelques chiffres ...

L'accompagnement à la gestion des difficultés personnelles en chiffres :

- Parmi les 1555 personnes comptabilisées<sup>37</sup>, 666 personnes, soit **43%, ont été accompagnées sur d'autres dimensions que l'emploi dans le cadre du dispositif**. On retrouve principalement les questions de santé (333 personnes), de mobilité (137 personnes) ou de logement (115 personnes).
- Parmi ces 1555 personnes, **560 d'entre elles (36%) ont bénéficié d'un accompagnement social ou médicosocial complémentaire**. Les SAVS / SAMSAH et les structures gestionnaires elles-mêmes représentent une majorité de ces accompagnements (respectivement 28% et 29% des accompagnements complémentaires).

## B. L'INTERVENTION EN « MILIEU NATUREL »

L'intervention en milieu naturel, c'est-à-dire sur le lieu de vie des personnes ou les endroits qu'elles fréquentent, fait partie des éléments méthodologiques de l'Emploi accompagné.

**L'accompagnement ne doit pas être réalisé exclusivement au sein de la structure.** Il doit autant que possible se dérouler sur le lieu de travail ou à proximité, voire au domicile de la personne, si cela est opportun.

<sup>37</sup> Les 1555 correspondent aux personnes dont un questionnaire de suivi a été remonté fin 2019 et qui sont toujours accompagnées au 31/12/2019.

Certains référents ne sont pas d'accord avec ce principe et estiment que les rencontres avec les personnes doivent principalement se dérouler dans le bureau du conseiller.

*« Le bureau est accessible pour la personne. C'est un lieu identifié pour dire que l'on va travailler. » – Référent Emploi accompagné*

Si les rencontres avec les personnes accompagnées sur leur lieu de travail font l'unanimité, **l'intervention en « milieu naturel » fait débat entre les référents Emploi accompagné interrogés.**

**Concernant les interventions au domicile de la personne, certains référents estiment que ce cadre n'est pas approprié à un travail sur l'insertion professionnelle.**

*« L'objectif est de faire sortir les gens de chez eux. Donc si je commence à aller chez eux, j'ai peur que cela brise la dynamique ». – Référent Emploi accompagné*

*« Je suis allé voir quelqu'un chez elle qui m'a reçu en sous-vêtement, ce n'était pas approprié, cela crée une confusion ». – Référent Emploi accompagné*

*« Je suis allé voir une personne chez elle qui a roulé un joint. Ce n'était pas approprié mais je ne pouvais rien dire car la personne était chez elle ». – Référent Emploi accompagné*

*« Cela peut me mettre mal à l'aise de rentrer dans l'intimité des personnes. Ça me donne envie de partir plus vite. Il m'arrive de le faire mais cela ne me semble pas être une bonne pratique. » – Référent Emploi accompagné*

*« Ce n'est pas du tout ma culture... je viens de l'insertion professionnelle. Le domicile ou d'autres lieux type bar ou café, c'est vraiment en dernier recours. ». – Référent Emploi accompagné*

**D'autres référents estiment au contraire que le fait de se déplacer au domicile de la personne peut débloquer certaines situations et contribuer à repérer d'autres difficultés** (exemple : addictions). Cela demande l'accord préalable de la personne.

*« On apprend plein de choses au domicile, parfois on peut y rencontrer les parents ». – Référent Emploi accompagné*

*« Cela permet plus de convivialité ». – Référent Emploi accompagné*

*« Cela permet la proximité : il n'y a plus cette hiérarchie. Ça libère la parole ». – Référent Emploi accompagné*

**Concernant les interventions dans un lieu neutre** (par exemple : café, salon de thé, parc, etc.), **certains référents rencontrés estiment que cela est possible, voire souhaitable**, notamment si la personne ne souhaite pas venir au bureau ou rencontre des difficultés pour s'y rendre. La question se pose notamment lorsque le bureau est dans un ESAT, ce qui peut être mal perçu par certaines personnes.

*« Nos bureaux sont dans un ESAT et la personne était auparavant dans un ESAT Hors Murs. Au début elle ne souhaitait ni aller au bureau, ni qu'on vienne au domicile. On s'est rencontrés régulièrement au bar. » – Référent Emploi accompagné*

*« Nous donnons rendez-vous à l'ESAT aussi et parfois les publics se percutent. Je vois bien les bénéficiaires gênés... Parce que le comportement, les attitudes font que dans la cour, ça*

*peut être curieux. Ça pose la question du cadre matériel de la rencontre. » – Référent Emploi accompagné*

A ce titre, pour un premier rendez-vous, si pour certains référents, il est important de le faire dans le bureau pour la confidentialité ; pour d'autres, un lieu neutre permet « de partir du même pied d'égalité ».

**Les rendez-vous dans un lieu neutre peuvent être utiles pour changer de cadre mais il faut faire attention à préserver la confidentialité des rendez-vous.**

*« C'est bien d'aller en lieu neutre car ça casse un peu les codes et ça permet parfois d'aborder d'autre chose. » – Référent Emploi accompagné*

*« Le faire dans un lieu neutre peut être intéressant mais il faut que le cadre soit suffisamment confidentiel. Le bar n'est pas le plus approprié pour ça. » – Référent Emploi accompagné*

Les rendez-vous dans un lieu neutre imposent aussi une **réflexion sur le cadre matériel de la rencontre et plus particulièrement sur la possibilité pour le référent Emploi accompagné de réaliser des notes de frais**, tant pour ses consommations personnelles que pour la personne accompagnée si une rencontre a lieu dans un café ou un restaurant par exemple. Les premières rencontres avec les professionnels ont mis en lumière différentes manières d'aborder cette question en fonction des structures.

Enfin, il est à noter que certains dispositifs d'Emploi accompagné ont passé des accords avec un partenaire (exemples : une agence Pôle Emploi, un Cap Emploi, pépinière d'entreprises) afin de réaliser les rendez-vous en dehors de la structure, notamment s'il s'agit d'un ESAT.

*« Je privilégie le suivi externe. Par exemple, je fais louer des bureaux dans la pépinière d'entreprises ou j'organise les rendez-vous dans les locaux du Cap Emploi. » – Référent Emploi accompagné*

## C. LA MISE EN ŒUVRE DE TEMPS COLLECTIFS

Les temps collectifs ne font pas partie des grands principes de la méthode IPS. Toutefois, ils sont considérés comme une pratique utile au développement du pouvoir d'agir des personnes, qui peut lui-même être considéré comme un indicateur de qualité des dispositifs.

**Le développement du pouvoir d'agir** doit être favorisé dans le cadre de l'Emploi accompagné. Il consiste à « faire avec » les personnes et, tout en veillant à porter attention à leurs préférences, de leur permettre de développer progressivement leur capacité à être actrices de leur parcours et membre à part entière de la société. **Le développement du pouvoir d'agir peut passer par l'organisation de temps collectifs dans ou en dehors du dispositif d'Emploi accompagné** (exemple : GEM, pair-aidance) et/ou par une implication des personnes accompagnées dans la vie de la structure (exemple : conseil de vie sociale, conseil d'administration...).

### Quelques chiffres ...<sup>38</sup> :

- Dans **31% des structures, aucune personne** accompagnée n'a bénéficié d'un accompagnement collectif.
- Dans **41% des structures, entre une et quatre personnes** ont bénéficié de temps collectifs. En raison du faible nombre de participants, on peut supposer qu'il s'agit d'ateliers qui n'ont pas été spécifiquement organisés à destination des bénéficiaires de l'Emploi accompagné. Ceux-ci peuvent être organisés par des partenaires ou par la structure porteuse elle-même sans que ces ateliers ne soient dédiés exclusivement aux bénéficiaires de l'Emploi accompagné.
- Enfin, dans **28% des structures, cinq personnes ou plus** ont participé à ces temps collectifs. Cela laisse présager que des ateliers sont organisés spécifiquement à destination des personnes bénéficiaires de l'Emploi accompagné.

La plupart des conseillers estiment que les ateliers collectifs ont une plus-value même s'ils ne sont pas un élément obligatoire de l'Emploi accompagné. Ils reconnaissent principalement l'utilité de ces temps pour faciliter la recherche d'emploi, redonner confiance et améliorer l'estime de soi.

*« On avait fait du collectif pour un atelier de recrutement pour travailler ensemble, se soutenir et se tester. » - Référent Emploi accompagné*

**Dans les faits, des actions collectives au sein des dispositifs sont rarement mises en œuvre.** Les professionnels expliquent cette situation par :

- **Le faible nombre de personnes accompagnées ou leur manque de disponibilité** (personnes en emploi) ce qui contraint l'organisation de groupes. Pour pallier cette difficulté, certaines structures envisagent de s'appuyer sur des actions collectives portées par des structures partenaires (exemples : ateliers socio-esthétiques, expression corporelle, cuisine, etc.) ;
- Le fait que **cela ne correspond pas toujours aux attentes des personnes.**

*« Cela peut être pertinent de faire du collectif mais ce n'est pas forcément le cas. Par exemple, certaines personnes sont gênées de prendre la parole ou de se mettre en représentation. » - Référent Emploi accompagné*

Ces ateliers peuvent également **se baser sur de la « pair-aidance »**, par exemple pour dynamiser les personnes en recherche d'emploi.

*« C'est intéressant de mixer des publics en emploi et des publics sans emploi pour montrer aux personnes sans emploi que c'est possible. Pour les personnes en emploi, cela permet d'améliorer l'estime de soi. » - Référent Emploi accompagné*

---

<sup>38</sup> Les calculs ont été réalisés sur la base de 64 structures pour lesquelles les questionnaires individuels de suivi des personnes accompagnées ont été renseignés au cours de la dernière remontée d'informations (au 31/12/2019).

## 4. METHODES

### En synthèse :

**De nombreux référents Emploi accompagné se réclament ouvertement des principes anglo-saxons et particulièrement de la méthode IPS.** Ainsi, la grande majorité des référents rencontrés déclarent appliquer les principes IPS.

Dans la mise en œuvre de l'accompagnement, **un certain nombre de freins viennent nuancer ces affirmations :**

- Les **préférences des personnes** : si la plupart des référents estiment qu'il faut partir du projet de la personne, nombre d'entre eux estiment qu'il faut également tenir compte de la réalité du monde de l'emploi.

- L'**accès rapide à l'emploi** : de nombreux référents estiment qu'il s'agit de s'adapter au rythme de la personne et de ne pas précipiter l'accès à l'emploi.

**Les référents s'accordent tous en revanche sur d'autres aspects méthodologiques** tels que :

- **La recherche d'un « emploi classique »** : comme l'attestent les statistiques, ce sont majoritairement des CDI et des CDD qui sont proposés aux personnes. Les entreprises adaptées et les structures d'insertion peuvent quant à elles être envisagées comme des solutions transitoires vers un « emploi classique ».

- **La divulgation du handicap** : celle-ci est importante pour être en mesure de préparer et d'accompagner l'équipe encadrante et les collègues de travail à un éventuel retentissement du handicap dans l'emploi.

### A. PRISE EN COMPTE DES PREFERENCES DES PERSONNES

**L'attention attention portée aux préférences des personnes** est considérée comme un fondamental dans la mesure où l'Emploi accompagné repose sur la notion de développement du pouvoir d'agir (Empowerment). Ainsi, il ne va pas être question dans l'Emploi accompagné de placer une personne dans un emploi sans avoir au préalable questionné ses préférences. De la même manière, il ne peut en aucun cas être possible de placer une personne dans un poste sans lui avoir au préalable expliqué en quoi consiste ce poste et en ayant recueilli son assentiment quant à sa volonté réelle d'exercer cet emploi. Une fois la personne en poste, il est également important de s'assurer que la personne est satisfaite par son emploi sur la durée (rapport avec les collègues et l'encadrement, renforcement de l'estime de soi, satisfaction vis-à-vis du poste occupé...) en vue de se maintenir en emploi ou qu'elle puisse changer d'emploi si elle le souhaite.

**Les référents Emploi accompagné déclarent partir avant tout des préférences des personnes même si celles-ci ne semblent pas compatibles avec les capacités des personnes ou le monde de l'emploi.** Il s'agit d'accompagner la personne dans son projet et la faire évoluer vers un autre projet dans un second temps, si le projet initial n'est pas réaliste (sans débouchés).

*« Oui, on part des préférences de la personne même si elles ne sont pas réalistes. » - Référent Emploi accompagné*

Ceci peut permettre, dans certaines situations, de **trouver un métier de niche correspondant aux attentes de la personne.**

*« On peut travailler un projet même s'il n'y a pas de débouché. » - Référent Emploi accompagné*

*« Si une personne a un rêve, il faut aller au bout pour le mettre en lien avec la réalité et que la personne le réalise. Par ailleurs, il n'est jamais exclu de trouver un emploi dans une niche. » - Référent Emploi accompagné*

Cependant, certaines exceptions vont venir contredire cette approche :

- **Les emplois ou stages ne correspondant pas aux préférences peuvent permettre d'affiner le projet en testant d'autres projets**

*« C'est l'immersion qui fait qu'on construit le projet. Ce n'est pas à moi de lui dire s'il est fait ou pas pour ça. On a fait de la recherche via internet, des quizz des métiers, qu'est-ce qu'il faut comme diplôme... On va se renseigner ensemble et on va essayer de faire des stages pour voir. Ça aide pour défaire et reconstruire derrière. » - Référent Emploi accompagné*

- **Les préférences ne concernent pas seulement le poste mais également les conditions de travail** (y compris la distance domicile-travail), **voire le collectif de travail :**

*« J'ai reçu une offre de Pôle Emploi il y a 15 jours, j'ai dit à Pôle Emploi que ça ne correspondait pas. Et pourtant, quand j'en ai parlé à la personne, elle était partante parce que c'était à côté de chez elle. » - Référent Emploi accompagné*

*« Ça arrive qu'on propose un poste juste pour les collègues car il y a des personnes particulièrement bienveillantes. » - Référent Emploi accompagné*

Par ailleurs, un certain nombre des personnes accompagnées interrogées dans le cadre de l'évaluation évoquent principalement **le besoin de travailler, sans faire mention d'un projet ou de préférence particulière.** Dans ces situations, le cadre de travail va davantage primer que la mission ou le contenu du poste occupé.

Ainsi, quelques référents interrogés ont déclaré **se baser plutôt sur l'offre disponible sur le marché de l'emploi que sur les préférences et les besoins des personnes.**

## B. MISE EN EMPLOI RAPIDE

**Un placement rapide en emploi.** Cette notion de rapidité n'est pas définie de façon stricte, et est sujette à discussion. Cependant, la volonté d'accéder à un premier emploi au cours de la première année de l'accompagnement peut être considérée comme fondamentale. Quelle que soit la durée d'accès à l'emploi visée dans le cadre du dispositif, il n'est pas nécessaire que la personne soit formée avant d'intégrer l'Emploi accompagné. Il s'agit là d'**inverser la démarche « Former puis Placer » en une démarche « Placer puis Former ».**

L'analyse quantitative montre que la mise en emploi des personnes accompagnées dans le cadre du dispositif est globalement assez rapide.

Cependant, à l'occasion des entretiens avec les directeurs et coordinateurs de dispositifs, une hétérogénéité a été constatée :

- **Entre les dispositifs** : certains déclarent proposer des entretiens pour obtenir un emploi dans un délai de 2 à 5 mois, d'autres dans un délai de 5 à 9 mois et un d'entre eux dans un délai pouvant être supérieur à un an.
- **Entre les personnes** : En fonction de la situation de la personne, de sa dynamique et de sa motivation à trouver un emploi rapidement. Ceci a été confirmé par les référents Emploi accompagné.

*« On ne peut pas être la locomotive. Il faut que la personne soit dans la dynamique. Si la personne ne fait rien, ne demande rien, on va se mettre en retrait. » - Référent Emploi accompagné*

*« On a pris des gens qui étaient déjà emploi. Pour d'autres, ça va être plus long. Quand on prend les personnes en module 1, c'est plus d'un an ». - Référent Emploi accompagné*

*« Il y a des personnes qui n'ont pas travaillé depuis 15 ans ou qui viennent juste de se rétablir. Il faut y aller doucement et commencer par un stage par exemple. Il faut les préparer. » - Référent Emploi accompagné*

*« On a une approche individuelle. On ne peut pas quantifier. La notion de temps n'est pas pertinente pour l'Emploi accompagné. » - Référent Emploi accompagné*

Pour les référents Emploi accompagné, **une difficulté à aller rapidement vers l'emploi peut masquer d'autres difficultés, voire questionner le projet d'emploi en milieu ordinaire de la personne.**

*« Il faut rapidement confronter la personne à la réalité. C'est forcément positif même si cela prend un peu plus de temps. Si c'est vraiment long à se mettre en place, c'est qu'il y a une autre problématique. Parfois, c'est tout simplement parce que l'Emploi accompagné ne correspond pas au projet de la personne mais à celui de ses parents par exemple. » - Référent Emploi accompagné*

Pour certains référents, le fait de fixer des objectifs de retour à l'emploi à court terme risquerait par ailleurs d'exclure les personnes les plus éloignées de l'emploi : *« On n'a pas d'obligation de résultat, ni la personne ». - Référent Emploi accompagné*

Par ailleurs, l'absence d'entretien d'embauche ne signifie pas qu'il n'y a pas de mises en situation de travail ou d'améliorations sur d'autres dimensions que l'emploi.

Enfin, pour certains professionnels, la sortie du dispositif se pose si l'emploi ne semble effectivement pas approprié pour la personne ou bien si aucune amélioration n'est observée pendant très longtemps : *« En revanche, s'il ne se passe rien au bout d'un certain temps, il faut se réinterroger sur la pertinence du dispositif pour la personne ». - Référent Emploi accompagné*

## C. NATURE DES CONTRATS PROPOSES AUX PERSONNES

**L'accompagnement vers et dans l'Emploi en milieu ordinaire.** Les pratiques d'accompagnement vers le travail en milieu protégé (ou principalement vers le milieu protégé) ne relèvent pas de l'emploi accompagné. En revanche, il est possible de réorienter finalement une personne accompagnée vers le milieu protégé, à condition que ce ne soit pas l'objectif initial et que cela reste exceptionnel.

**Le type de contrat.** Dans la mesure du possible, les contrats qui doivent être signés par les personnes accompagnées doivent être des contrats de droit commun de type CDI ou CDD à temps plein ou à temps partiel, en fonction des capacités de la personne. Ceci n'exclut pas le recours d'autres contrats (exemple : contrats aidés) mais ils ne doivent pas constituer une finalité de parcours et/ou représenter une trop grande part des contrats signés par les personnes accompagnées dans un même dispositif.

Statistiquement, cet élément est confirmé au niveau national puisque plus de 70% des contrats sont soit des CDI, soit des CDD, soit des contrats en alternance.

Au sein des structures interrogées, on constate **des données variables concernant le taux d'emploi sur des contrats « classiques » (CDI, en CDD, Alternance)**. Alors que certaines déclarent proposer plus de 95% de contrats classiques, pour d'autres, ce pourcentage se situe autour de 70%, chiffre conforme à la moyenne nationale.

**Les référents Emploi accompagné interrogés s'accordent sur le fait que les emplois à cibler ne doivent pas être systématiquement des CDD, CDI, ou contrats en alternance.** Parmi les possibilités de « contrats » cités par les référents présents, on retrouve :

- Les contrats aidés
- Les services civiques
- Le bénévolat
- L'intérim, qui peut être une finalité d'après tous les référents interrogés
- Les contrats en entreprise adaptée, qui pour certains peuvent constituer une « finalité » alors que d'autres identifient cela comme une première étape.

*« Si on a une orientation Emploi accompagné alors que la personne relève de milieu protégé, c'est déjà un exploit si on arrive à le mettre en entreprise adaptée. » - Référent Emploi accompagné*

- Les contrats avec des structures d'insertion par l'activité économique (SIAE), qui constituent une passerelle d'après les référents interrogés même si certains évoquent un certain nombre de points de vigilance.

*« Pour des personnes qui n'ont pas travaillé depuis longtemps, l'insertion par l'activité économique peut constituer un tremplin ». - Référent Emploi accompagné*

*« Il faut savoir se mettre en retrait pour ne pas brouiller la vision de l'accompagnement, ne pas faire de doublon. » - Référent Emploi accompagné*

*« Attention, les encadrants ne sont pas forcément formés. Par exemple, sur ce qu'est la bipolarité et sur ce que la maladie implique. » - Référent Emploi accompagné*

## D. DIVULGATION DU HANDICAP

**L'Emploi accompagné suppose une relation tripartite entre la personne, son référent et son employeur.** Elle n'est donc véritablement possible que si la personne accepte de divulguer l'existence d'une situation de handicap à son employeur afin que le référent Emploi accompagné puisse se présenter et intervenir dans la relation employeur – employé<sup>39</sup>.

**La création d'une relation tripartite entre l'employeur, la personne et le Référent Emploi accompagné** se prolongeant une fois la personne en emploi est préconisée dans le cadre de l'Emploi accompagné. Cela étant, il peut exister des exceptions (exemple : refus de la personne d'être identifiée comme travailleur handicapé, volonté de l'employeur de ne pas stigmatiser la personne au sein de sa structure) qui peuvent aller contre ce principe dans un premier temps. Ce principe est donc un principe général mais pas forcément un principe individuel car il peut admettre des exceptions.

**Toutefois, il est prévu dans la méthodologie de l'Emploi accompagné que, dans certaines situations, la personne ne souhaite pas faire cette divulgation.** Elle n'est donc pas posée comme une condition préalable à l'entrée dans le dispositif.

Il s'agit donc, pour la plupart des référents interrogés, d'aborder systématiquement cette question mais de **laisser le choix à la personne sur la manière dont elle souhaite faire les choses, sans l'inciter dans un sens ou dans l'autre.**

*« Il faut travailler avec la personne sur les questions de divulgation, semi-divulgation et non divulgation. C'est quelque chose que j'aborde dès le départ avec la personne. » - Référent Emploi accompagné*

*« La personne est responsable de son parcours. Il faut responsabiliser et non pas infantiliser. » - Référent Emploi accompagné*

La divulgation du handicap vis-à-vis de l'employeur peut être abordée de différentes manières :

- **Evoquer les besoins** pour que la prise de poste se passe du mieux possible

*« Ça peut se négocier en disant « j'ai tel type de besoins ». Il n'y a pas besoin de dire la pathologie ou le mot handicap. On peut parler de restrictions, de capacités, de compétences, du suivi, de compensation.... Ce n'est pas le mot « handicap » qu'il faut retenir. » - Référent Emploi accompagné*

---

<sup>39</sup> Pour montrer que parler de son handicap au travail n'est jamais un choix binaire entre « tout » ou ne « rien » dire, G. Waghorn parle de « gestion des informations personnelles » (Waghorn, 2013).

- **Evoquer simplement la RQTH**

*« Une personne peut dire qu'elle a une RQTH mais ne pas préciser sa schizophrénie par exemple. » - Référent Emploi accompagné*

*« Pour certains aménagements, on va être obligé de faire valoir la RQTH qui va permettre des financements spécifiques. » - Référent Emploi accompagné*

Si celle-ci ne doit pas être un prérequis à l'entrée dans le dispositif, les référents Emploi accompagné interrogés s'accordent cependant pour dire que **la divulgation du handicap doit être surveillée et réabordée rapidement, et d'autant plus si la personne se trouve en difficulté dans son poste.**

*« Tout dépend des cas mais si une personne est en difficulté dans son poste, il faut expliquer à la personne que l'employeur ne peut pas prendre en compte ce qu'il ignore. » - Référent Emploi accompagné*

La divulgation est donc nécessaire mais il faut parfois laisser le temps à la personne pour qu'elle soit réalisée.

# VI. LA SORTIE DU DISPOSITIF

## 1. ELEMENTS CHIFFRES

### En synthèse :

**335 sorties du dispositif ont été déclarées à ce jour.** Près de la moitié d'entre elles sont la conséquence d'une demande explicite de la personne. Plus minoritairement, ces sorties peuvent être à l'initiative du conseiller.

Selon les données remontées en 2018 et 2019, les 335 sorties du dispositif sont principalement liées à :

- **Une demande explicite de la personne**, qu'elle soit en emploi (34 sur 127) ou sans emploi (93 sur les 127)
- **L'initiative du conseiller** : une partie des répondants précisent que cela est justifié par des rendez-vous non honorés ou par l'existence de situations où le conseiller Emploi accompagné perçoit que la personne ne rentre pas dans les critères du dispositif.

Motifs de sortie	Nombre	Part
Demande de la personne	127	38%
Initiative du conseiller	52	16%
Motifs personnels	39	12%
Entrée ou maintien en ESAT	30	9%
Accompagnement par un autre service	25	7%
Motifs de santé	24	7%
Non renouvellement de la décision MDPH	11	3%
Autre	27	8%
<b>Total général</b>	<b>335</b>	<b>100%</b>

Les facteurs explicatifs de ces sorties ont été évoqués avec les référents Emploi accompagné à l'occasion des visites sur sites et sont présentés dans la partie ci-après.

## 2. MOTIFS DE SORTIE

**En synthèse :**

**Le seul motif de sortie valable évoqué par les référents Emploi accompagné est le manque d'adhésion de la personne :**

- **L'accompagnement dans l'Emploi ne prend pas fin une fois la personne stabilisée** dans l'emploi. Toutefois, les personnes peuvent être placées dans une situation de « veille » si elles ne sont plus suivies de manière active et intensive. Ce, afin de pouvoir accueillir de nouvelles personnes au sein du dispositif ;
- **L'absence répétée d'une personne à des rendez-vous fixés ne doit pas, selon les référents Emploi accompagné interrogés, constituer un motif de sortie** du dispositif. En revanche, ces absences constituent un signe fort qu'il convient d'interroger. Elles peuvent également inciter à reconsidérer les modalités d'accompagnement ou, dans les cas extrêmes, à évoquer la pertinence de l'orientation MDPH avec la personne.

### A. POUR LES PERSONNES DURABLEMENT INSTALLEES DANS L'EMPLOI

Avec la nécessité d'un contact régulier de la personne, y compris si elle est installée durablement en emploi, se posent les questions de durée de l'accompagnement et de l'intensité de celui-ci.

**Un accompagnement sans durée prédéterminée.** Aucune limite de durée ne doit être fixée au départ à la personne ou à l'employeur, le conseiller en Emploi accompagné devant être en mesure d'intervenir à tout moment, y compris lorsque la personne est parfaitement intégrée au sein de la structure qui l'emploie. Ce besoin s'explique par l'incapacité à prévoir certains événements (exemple : événement dans la vie de la personne, changements dans l'entreprise, décompensation). La fin de l'accompagnement ne peut être envisagée que si la personne le demande ou si le conseiller décide de mettre fin à l'accompagnement en raison de l'impossibilité de poursuivre celui-ci (exemple : personne qui ne vient plus à ses rendez-vous et/ou qui n'arrive plus à se mobiliser sur un parcours d'emploi).

Pour l'ensemble des référents interrogés, **seule la demande explicite d'une personne peut mettre fin à l'accompagnement**, y compris si celle-ci est en emploi.

*« Ce qui va déterminer la fin de l'accompagnement n'est pas un temps de durée en emploi. C'est plutôt la personne qui va le sentir et le formaliser. » - Référent Emploi accompagné*

Cependant, la nécessité d'accueillir de nouvelles personnes implique de réduire l'intensité de l'accompagnement des personnes suivies depuis un certain temps si cela est possible, tout en conservant un lien avec elles.

**Pour évoquer l'accompagnement de personnes qui ne sont plus accompagnées de manière active mais qui restent suivies par le dispositif, certains référents utilisent le terme de « veille ».**

Ce même terme sert à désigner les personnes qu'il n'est plus possible d'accompagner sur le court terme (exemple : hospitalisation) mais qu'il sera possible d'accompagner plus tard.

*« Cela laisse de la place à quelqu'un d'autre mais il ne s'agit pas de couper complètement le contact. Il faut le proposer à la personne ou signaler à la personne » - Référent Emploi accompagné*

*« Il faut conserver le lien si ça se passe bien. Au bout d'un certain temps, on peut passer en veille et prendre un rendez-vous de temps en temps pour entretenir le lien. Les personnes ne font plus partie de la file active mais restent en veille. » - Référent Emploi accompagné*

**Le bénéfice de l'accompagnement sans limite de durée est important car il permet d'éviter une rechute** qui peut avoir un effet important sur l'état de santé de la personne et sur le coût des soins et les coûts sociaux associés à une perte d'emploi ou à des arrêts de travail répétés.

*« Il faut raisonner à long terme sur ce qu'apporte l'Emploi accompagné et voir le retour sur investissement d'un accompagnement dans la durée sur le champ de la santé et sur le champ social en mesurant les bénéfices sur le global. » - Référent Emploi accompagné*

## B. POUR LES PERSONNES QUI N'HONORENT PLUS LEURS RENDEZ-VOUS

**Si l'absence de personnes aux rendez-vous révèle une difficulté ou un manque d'adhésion, il est nécessaire d'investiguer la cause avant de décider s'il est opportun de mettre fin à l'accompagnement.** Pour cela, certains référents Emploi accompagné insistent sur l'importance de travailler étroitement avec les partenaires.

*« Il m'arrive d'accompagner des personnes qui oublient ou qui ont des événements qui les poussent à annuler. Cela va m'amener à réfléchir sur l'accompagnement de la personne mais cela ne remet pas en cause cet accompagnement. » - Référent Emploi accompagné*

*« Il y a eu une situation où, avant d'arriver à voir la personne, on a mis des mois car elle a eu plusieurs hospitalisations. On s'est mis en lien avec les partenaires, on s'est rencontrés sans elle. » - Référent Emploi accompagné*

Si les absences se multiplient, il est important d'en parler à la personne et éventuellement de mettre en pause l'accompagnement jusqu'à ce que la personne soit à nouveau disponible pour s'inscrire dans une démarche vers l'emploi.

*« Si les absences se multiplient, dix fois par exemple, cela peut nous amener à mettre en pause l'accompagnement. Par exemple, si les problèmes de santé prennent le dessus à un moment donné. Il s'agit alors d'encourager la personne à se rapprocher des soins. » - Référent Emploi accompagné*

L'absence de la personne aux rendez-vous doit permettre au conseiller de **requestionner sa pratique professionnelle**, l'incitant à s'adapter au cas par cas.

*« C'est peut-être la formule du rendez-vous qui ne va pas s'il ne vient pas. » - Référent Emploi accompagné*

*« Si c'est compliqué pour la personne de venir, on va proposer de venir au domicile. » -  
**Référent Emploi accompagné***

L'absence de la personne peut également être perçue comme un signe d'une notification non adaptée.

*« Si la personne est absente douze fois, c'est peut-être que la notification n'était pas adaptée ou prématurée. Si la personne ne demande pas, c'est compliqué de fédérer. » -  
**Référent Emploi accompagné***

## C. LE NON-RENOUVELLEMENT PAR LA MDPH

La question du non-renouvellement par la MDPH de la décision d'Emploi accompagné n'a pas été abordée à ce stade, peu de personnes étant dans cette situation fin 2019.

Il s'agira cependant d'étudier cette question en 2020, la véritable fin de l'accompagnement pouvant être provoquée ou autorisée aujourd'hui exclusivement par un non-renouvellement de la décision.

# CONCLUSION

**Un peu plus de deux ans après son lancement, le dispositif d'Emploi accompagné est opérationnel.** Plus de 2300 personnes et plus de 1000 employeurs sont aujourd'hui accompagnés sur l'ensemble des départements français par 84 structures mobilisant un total de 217 Equivalents Temps Plein (ETP).

Le dispositif atteint progressivement sa maturité avec une appropriation des MDPH en ce qui concerne les modalités et les critères d'orientation vers le dispositif et avec une augmentation du nombre de personnes accompagnées par référent.

**En termes de résultats, l'Emploi accompagné semble faire ses preuves puisque les taux de retour et de maintien dans l'emploi, objectifs principaux du dispositif, sont très élevés** compte tenu de la situation des publics ciblés et de leur éloignement de l'emploi. Il permet ainsi de répondre au besoin d'accompagnement d'un public qui restait jusque-là sans solution.

Les emplois obtenus sont en grande majorité des contrats classiques de type CDI ou CDD au sein d'employeurs classiques aussi bien dans le public que dans le privé. Le nombre d'heures travaillées est très variable en fonction des personnes, de quelques heures par semaine à des emplois à temps plein.

**Au-delà des données chiffrées, l'année 2019 a permis de mener un premier travail d'évaluation qualitative du dispositif.** Les parties prenantes rencontrées confirment la plus-value de l'Emploi accompagné pour les personnes avec un effet très positif sur le développement de la confiance en soi et sur la capacité à surmonter divers freins à l'emploi (démarches administratives, mobilité...). Les personnes interrogées confirment également l'impact positif de l'Emploi accompagné en matière de santé et de relations sociales.

**L'ensemble de ces effets positifs sont rendus possibles par un accompagnement très intensif de la part des référents et par un partenariat accru avec d'autres acteurs** qui œuvrent dans les champs de la santé, de l'autonomie ou de l'inclusion sociale et professionnelle. Pour autant, l'articulation avec ces acteurs, notamment les opérateurs du service public de l'emploi et les acteurs de la santé, reste aujourd'hui largement perfectible.

**En 2019, sous l'impulsion de l'Ansa, du CFEA et de l'équipe du Docteur Pachoud, une réflexion a été initiée sur la définition d'un ensemble de principes méthodologiques.** Cette réflexion a abouti à la construction d'une première échelle de fidélité inspirée de la méthode IPS et adaptée au contexte français. Cet outil a été utilisé en 2019 à l'occasion de rencontres avec certaines structures porteuses. Les rencontres prévues en 2020 permettront d'affiner cette échelle et de faire état des différences de pratiques entre les structures interrogées.

**En ce qui concerne la méthodologie d'accompagnement, de nombreux principes sont partagés et appliqués par l'ensemble des structures :** accompagnement sans limite de durée, intensité variable de l'accompagnement en fonction des besoins, nécessité d'amener à terme la personne à parler de son handicap ou de ses répercussions à son employeur, etc. D'autres principes méthodologiques sont encore sujets à discussion.

**Il est aujourd'hui nécessaire de réaffirmer l'importance de certains principes** dans une perspective d'homogénéisation des pratiques. Il s'agit notamment du nombre maximum de

personnes accompagnées de manière active, de la nécessité d'intervenir au plus près de la personne et notamment chez son employeur ou bien de la mise en place de temps collectifs pour les personnes accompagnées.

**D'autres principes méthodologiques méritent quant à eux d'être questionnés** au regard des spécificités du contexte français et de la capacité des acteurs à transformer leurs pratiques : le rôle des référents en matière de prospection d'employeurs, la part de leur temps de travail qu'ils consacrent à leur mission de référent ou la nécessité de mettre rapidement les personnes en emploi.

**Au-delà des analyses proposées dans ce présent rapport, trois autres perspectives d'évaluation seront étudiées en 2020.**

Tout d'abord, **une étude plus approfondie du profil des référents sera réalisée.** Il s'agit notamment de mieux connaître la formation professionnelle et le parcours des référents ainsi que leurs pratiques professionnelles et, si possible, d'identifier des différences de résultats obtenus par l'accompagnement en fonction de certains profils types.

Ensuite, **un travail exploratoire sur la question des coûts évités** prévoit d'être mené. L'objectif de cette démarche est de quantifier la plus-value économique du dispositif sur la base d'indicateurs à définir (exemples : le nombre de jours d'arrêts de travail ou le nombre de jours d'hospitalisation des personnes). Il sera alors possible de démontrer l'intérêt d'investir plus massivement dans le dispositif et de trouver ainsi de nouveaux leviers de financement pour multiplier le nombre d'accompagnements.

Enfin, il s'agira également **d'étudier la possibilité d'étendre l'Emploi accompagné à de nouveaux publics et notamment à des personnes manifestant certaines difficultés mais n'ayant pas forcément une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).** Certains dispositifs travaillent déjà avec ce type de publics et leurs résultats semblent également prometteurs. Cette extension de périmètre implique nécessairement de nouveaux financements et des modalités différentes de prescription, au-delà de la décision MDPH.

*« Il faut que l'Emploi accompagné soit mieux connu et mieux mis en valeur. Ce serait bien que toutes les personnes qui en ont besoin puissent être accompagnées. » - **Personne accompagnée***

# ANNEXES

## PRINCIPES FONDAMENTAUX ET REPERES POUR L'ÉVALUATION DE QUALITE DE L'EMPLOI ACCOMPAGNE

**Note de présentation** : Ce document résulte d'un travail collectif visant à définir et formaliser un certain nombre de principes et repères pour évaluer la qualité des dispositifs d'Emploi accompagné. Il reprend pour l'essentiel les principes et critères utilisés sur le plan international pour la recherche évaluative concernant cette pratique. Il importe que les données recueillies puissent être comparées à celles obtenues et publiées dans de nombreux pays. Utilisé comme un premier référentiel dans le cadre de l'évaluation qualitative, ce document est susceptible d'évoluer sur la base de futurs travaux.

**La définition de l'Emploi accompagné telle qu'inscrite dans les textes réglementaires laisse de fortes marges de manœuvre aux structures porteuses.** Celles-ci induisent des pratiques d'accompagnement très différentes d'une structure à une autre.

**L'étude de ces pratiques repose sur des enquêtes de terrain via l'évaluation du dispositif menée par l'Ansa et via d'autres travaux** en particulier ceux du Collectif France Emploi accompagné (CFEA) et ceux du Docteur Bernard Pachoud et de Marie-Gaëlle Marec<sup>40</sup> qui mènent une évaluation des dispositifs d'Emploi accompagné travaillant avec des personnes ayant des troubles psychiques (que ces dispositifs aient été ou non sélectionnés dans le cadre des appels à candidatures régionaux). L'analyse de ces pratiques doit être réalisée selon **un référentiel commun afin d'être en mesure de comparer les approches et les méthodes de travail déployées** par les différents dispositifs d'Emploi accompagné sur le territoire national. A terme, ce référentiel de pratiques doit permettre de définir -le cadre des pratiques qui relèvent de « l'Emploi accompagné » en France.

Pour initier ce travail, **dès 2019, l'Ansa a collaboré avec le Collectif France Emploi accompagné (CFEA) et l'équipe du Docteur Bernard Pachoud, avec l'appui de Marc Corbière, pionnier de l'évaluation de l'Emploi accompagné au Canada<sup>41</sup>.** Cette collaboration a permis de déterminer, en s'appuyant sur les référentiels internationaux de cette pratique et sur les outils d'évaluation les plus largement utilisés, une liste d'éléments qui doivent être poursuivis comme objectifs par toutes les structures que ce soit en matière d'organisation interne, de coordination avec d'autres acteurs ou en matière de services apportés aux personnes.

- **Des principes fondamentaux** : éléments méthodologiques qui posent un certain nombre de fondements théoriques à l'Emploi accompagné ;
- **Des repères permettant d'évaluer la qualité du service** : éléments qui peuvent contribuer à apporter une plus-value en matière de qualité de service que ce soit via des organisations ou des modalités d'accompagnement particulières.

L'ensemble de ces éléments sont présentés ci-après.

---

<sup>40</sup> Bernard Pachoud, Marie-Gaëlle Marec, Institut Humanités, Sciences et sociétés, Université de Paris

<sup>41</sup> Marc Corbière, Rehabilitation School, University of Sherbrooke, Longueuil, QC, Canada

## a. Principes fondamentaux

- **L'entrée dans le dispositif ne peut être conditionnée par aucun motif en dehors de la volonté de la personne de travailler.** Selon le principe de « Zéro exclusion », aucun frein périphérique à l'emploi (freins sociaux, santé, addiction ...) ne peut constituer un motif d'exclusion du dispositif.
- **La mobilisation d'un référent unique.** La personne accompagnée doit bénéficier d'une personne référente pour l'accompagner dans et en dehors de l'emploi. Ceci n'empêche pas l'intervention d'autres professionnels mais un professionnel doit être identifié comme point de contact privilégié pour la personne.
- **Le nombre de personnes accompagnées par référent Emploi accompagné ne doit pas être trop important,** faute de quoi, il ne sera pas possible pour le conseiller en emploi d'apporter un accompagnement intensif à certaines personnes quand elles en ont besoin. Là aussi, le nombre de personnes accompagnées par conseiller (*Case Load*) peut faire débat mais il ne semble pas possible qu'un conseiller puisse exercer correctement son métier au-delà de vingt à vingt-cinq personnes accompagnées de manière active et régulière.
- **Un accompagnement sans durée prédéterminée.** Aucune limite de durée ne doit être fixée au départ à la personne ou à l'employeur, le conseiller en Emploi accompagné devant être en mesure d'intervenir à tout moment, y compris lorsque la personne est parfaitement intégrée au sein de la structure qui l'emploie. Ce besoin s'explique par l'incapacité à prévoir certains événements (exemple : événement dans la vie de la personne, changements dans l'entreprise, décompensation). L'accompagnement se formalise par une contractualisation à durée indéterminée ou à échéances régulières renouvelables sans limitation de durée. La fin de l'accompagnement ne peut être envisagée que si la personne le demande ou si le conseiller décide de mettre fin à l'accompagnement en raison de l'impossibilité de poursuivre celui-ci (exemple : personne qui ne vient plus à ses rendez-vous et/ou qui n'arrive plus à se mobiliser sur un parcours d'emploi).
- **L'accompagnement vers et dans l'Emploi en milieu ordinaire.** Les pratiques d'accompagnement vers le travail en milieu protégé (ou principalement vers le milieu protégé) ne relèvent pas de l'emploi accompagné. En revanche, il est possible de réorienter finalement une personne accompagnée vers le milieu protégé, à condition que ce ne soit pas l'objectif initial et que cela reste exceptionnel.
- **Un placement rapide en emploi.** Cette notion de rapidité n'est pas définie de façon stricte, et est sujette à discussion. Cependant, la volonté d'accéder à un premier emploi au cours de la première année de l'accompagnement peut être considérée comme fondamentale. Quelle que soit la durée d'accès à l'emploi visée dans le cadre du dispositif, il n'est pas nécessaire que la personne soit formée avant d'intégrer l'Emploi accompagné. Il s'agit là d'**inverser la démarche « Former puis Placer » en une démarche (Placer puis Former).**
- **L'attention portée aux préférences des personnes** est considérée comme un fondamental dans la mesure où l'Emploi accompagné repose sur la notion de développement du pouvoir d'agir (Empowerment). Ainsi, il ne va pas être question dans l'Emploi accompagné de placer une personne dans un emploi sans avoir au préalable questionné ses préférences. De la même manière, il ne peut en aucun cas être possible de placer une personne dans un poste sans lui avoir au préalable expliqué en quoi consiste ce poste et en ayant recueilli son assentiment quant à sa volonté réelle d'exercer cet emploi. Une fois la personne en poste, il est également important de s'assurer que la personne est satisfaite par son emploi sur la durée (rapport avec les collègues et l'encadrement, renforcement de l'estime de soi, satisfaction vis-à-vis du poste occupé...) en vue de se maintenir en emploi ou qu'elle puisse changer d'emploi si elle le souhaite.

- **Proposer des conseils aux personnes accompagnées sur les conséquences financières de leur entrée dans l'emploi** (exemple : impact sur les minima sociaux qu'ils reçoivent ou d'autres aides perçues à mettre en relation avec les revenus perçus).
- **Démarcher de manière intensive les employeurs locaux** : ceci peut être réalisé par l'ensemble des référents Emploi accompagné ou porté par une personne en particulier au sein de la structure. Ces démarches doivent aboutir à un grand nombre de postes proposés aux personnes accompagnées et favoriser les liens entre le monde économique et la structure porteuse de l'Emploi accompagné.
- **Enfin, en ce qui concerne l'accompagnement des personnes ayant des troubles psychiques, une étroite articulation avec les soins** (le médecin traitant ou la structure qui accompagne la personne dans les soins) doit être organisée. Cette articulation doit obligatoirement se matérialiser par une première prise de contact et la réalisation d'entretiens réguliers entre les deux professionnels.

## b. Repères pour l'évaluation de la qualité de service

- **Le type de contrat** : dans la mesure du possible, les contrats qui doivent être signés par les personnes accompagnées doivent être des contrats de droit commun de type CDI ou CDD à temps plein ou à temps partiel, en fonction des capacités de la personne. Ceci n'exclut pas le recours d'autres contrats (exemple : contrats aidés) mais ils ne doivent pas constituer une finalité de parcours et/ou représenter une trop grande part des contrats signés par les personnes accompagnées dans un même dispositif.
- **La création d'une relation tripartite entre l'employeur, la personne et le Référent Emploi accompagné** se prolongeant une fois la personne en emploi est préconisée dans le cadre de l'Emploi accompagné. Cela étant, il peut exister des exceptions (exemple : refus de la personne d'être identifiée comme travailleur handicapé, volonté de l'employeur de ne pas stigmatiser la personne au sein de sa structure) qui peuvent aller contre ce principe dans un premier temps. Ce principe est donc un principe général mais pas forcément un principe individuel car il peut admettre des exceptions.
- **Un professionnel dédié à l'Emploi accompagné**. Pour exercer convenablement son métier, le référent Emploi accompagné doit consacrer une grande partie de son temps à cette mission.
- **Cet accompagnement ne doit pas être exclusivement réalisé au sein de la structure**. Il doit autant que possible se dérouler sur le lieu de travail ou à proximité, voire au domicile de la personne, si cela est opportun.
- **La fréquence des rendez-vous entre le conseiller et la personne est variable en fonction de la situation de la personne** : intensive lorsque la personne est à la recherche d'un emploi (à minima, un rendez-vous par semaine) et régulière lorsque la personne est en emploi (à minima une prise de contact par mois et autant que de besoin). L'intensité de l'accompagnement doit pouvoir augmenter de manière réactive afin de gérer les situations difficiles ou les situations de transition.
- **Pour être efficace, le référent Emploi accompagné doit être formé**. Cette formation doit lui permettre d'assimiler les principes fondamentaux de l'Emploi accompagné, d'en mettre en œuvre les bonnes pratiques, et d'acquérir des connaissances sur la spécificité des publics qu'il accompagne (exemple : personnes avec un handicap psychique, ou des troubles du spectre autistique, ou une déficience intellectuelle...).

- **Une bonne articulation avec le monde économique.** Que ce soit par lui-même ou à travers des partenariats avec le Service Public de l'Emploi (SPE) représenté par Pôle Emploi, Cap Emploi et les Missions locales, un dispositif d'Emploi accompagné doit disposer d'un réseau de contacts suffisamment étoffé pour offrir des opportunités nombreuses et variées aux personnes accompagnées.
- **L'accompagnement d'un public spécifique c'est-à-dire, rencontrant des difficultés importantes d'accès ou de maintien dans l'emploi.** Les dispositifs d'Emploi accompagné doivent être destinés aux personnes en ayant réellement besoin, c'est-à-dire ayant besoin d'un accompagnement plus intensif et sur la durée que celui proposé par d'autres dispositifs existant sur le territoire.
- **L'Emploi accompagné s'inscrit dans une approche systémique contribuant de manière positive à l'accès et au maintien dans l'Emploi.** A travers l'accompagnement dans l'insertion professionnelle, d'autres bénéfices peuvent être apportés par l'accompagnement par effets de bord positifs. Ceci peut concerner la question des soins (l'emploi comme un vecteur d'amélioration de la situation de santé), l'accès au logement, l'appui à la réalisation de démarches administratives ou la levée de freins périphériques au retour à l'emploi (mobilité, garde d'enfants ...).
- **Le développement du pouvoir d'agir** doit être favorisé dans le cadre de l'Emploi accompagné. Il consiste à « faire avec » les personnes et, tout en veillant à porter attention à leurs préférences (principe fondamental ci-dessus), de leur permettre de développer progressivement leur capacité à être actrices de leur parcours et membre à part entière de la société. Le développement du pouvoir d'agir peut passer par l'organisation de temps collectifs dans ou en dehors du dispositif d'Emploi accompagné (exemple : GEM, pairaidance) et/ou par une implication des personnes accompagnées dans la vie de la structure (exemple : conseil de vie social, conseil d'administration ...).
- **La constitution d'une équipe dédiée à l'Emploi accompagné composée d'au moins deux ou trois référents Emploi accompagné et d'un coordinateur** en mesure d'apporter son soutien et notamment dans les relations avec les partenaires. Des rencontres doivent être régulièrement organisées au sein de l'équipe pour échanger sur les situations rencontrées et trouver des solutions aux difficultés qui peuvent se présenter, dans une perspective d'amélioration continue du dispositif.



## ACRONYMES

AAH : Allocation Adulte Handicapé  
ADAPEI : Association départementale de parents et d'amis des personnes handicapées mentales  
AGEFIPH : Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion professionnelle des Personnes Handicapées  
ARS : Agence Régionale de Santé  
CCAS : Centre Communal d'Action Sociale  
CDAPH : Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées  
CDD : Contrat à Durée Déterminée  
CDI : Contrat à Durée Indéterminée  
CFEA : Collectif Français Emploi Accompagné  
CNSA : Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie  
CRP : Centre de Rééducation Professionnelle  
CPO : Centre de Pré-Orientation  
DARES : Direction de l'Animation et de la Recherche des Etudes et des Statistiques  
DGCS : Direction Générale de la Cohésion Sociale  
DGFP : Direction Générale des Finances Publiques  
DIRECCTE : Direction régionale des entreprises, de la concurrence, du travail et de l'emploi  
EP : Equipe Pluridisciplinaire  
ETP : Equivalent Temps Plein  
ESAT : Etablissements et Services d'Aide par le Travail  
ESMS : Etablissements et Services Médico-Sociaux  
FALC : Facile A Lire et à Comprendre  
FIPHPF : Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique  
GEM : Groupe d'Entraide Mutuelle  
IPS : *Individual Placement and Support*  
LADAPT : Association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées  
MDPH : Maison Départementale des Personnes Handicapées  
NAF/APE : Nomenclature d'Activités Françaises/ Activité Principale Exercée  
PAS : Prestations d'Appui Spécifique  
PMSMP : Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel  
PRITH : Plan Régional pour l'Insertion professionnelle des Travailleurs Handicapés  
RAPT : Réponse Accompagnée pour Tous  
RIP : Référent en Insertion Professionnelle  
ROME : Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois  
RQTH : Reconnaissance de Qualité de Travailleur Handicapé  
SAMSAH : Service d'Accompagnement Médico-Social pour Adultes Handicapés  
SAVS : Service d'Accompagnement à la Vie Sociale  
SIAE : Structures d'Insertion par l'Activité Economique  
SPE : Service Public de l'Emploi  
SESSAD Pro : Service d'Education Spécialisée et de Soins à Domicile Professionnel  
TH : Travailleur en situation de Handicap  
TSA : Troubles du Spectre Autistique  
UGECAM : Unions pour la Gestion des Etablissements des Caisses de l'Assurance Maladie  
UNAPEI : Union nationale des associations de parents, de personnes handicapées mentales et de leurs amis

**Abréviations des régions :**

ARA : Auvergne Rhône Alpes

BFC : Bourgogne Franche-Comté

BZH : Bretagne

CVL : Centre Val de Loire

COR : Corse

EST : Grand Est

GUA : Guadeloupe

GUY : Guyane

HDF : Hauts de France

IDF : Ile de France

MAR : Martinique

NAQ : Nouvelle Aquitaine

NOR : Normandie

OCC : Occitanie

PACA : Provence Alpes Côte d'Azur

PDL : Pays de la Loire

REM : Océan Indien (Réunion & Mayotte)

# ELEMENTS BIBLIOGRAPHIQUES

## Articles de revues

Marc Corbière, Patrizia Villotti, Kate Toth, Geoffrey Rolland Waghorn, « La divulgation du trouble mental et les mesures d'accommodements de travail : deux facteurs du maintien en emploi des personnes aux prises avec un trouble mental grave », *Revue L'Encéphale* n°40, 2014

Gary R. Bond, Alison E. Peterson, Deborah R. Becker, *et al.*, « Revised Individual Placement and Support Fidelity Scale (IPS-25) », *Psychiatric Services*, vol 63, 8, 2012

Accessible au lien suivant :

<https://ps.psychiatryonline.org/doi/full/10.1176/appi.ps.201100476>

Stephen Beyer «The progress towards integrated employment in the UK », *Journal of Vocational Rehabilitation* n°37, 2012

Stefan Doose, « Supported employment in Germany », *Journal of Vocational Rehabilitation* n°37, 2012

Øystein Spjelkavik, « Supported Employment in Norway and in the other Nordic countries », *Journal of Vocational Rehabilitation* n°37, 2012

G. Waghorn, *Managing personal information, a guide for interviewers and employment specialists*. 2013

## Documents

Elisabeth Bachelot, Louis Jurine, William May, *et al.*, CNSA, *L'emploi accompagné*, 2019.

Accessible au lien suivant :

[https://www.cnsa.fr/documentation/cnsa\\_19-10\\_fiches-facilealire\\_emploi\\_accompagne.pdf](https://www.cnsa.fr/documentation/cnsa_19-10_fiches-facilealire_emploi_accompagne.pdf)

DGCS, *Guide pratique de l'emploi accompagné*, 2018.

Accessible au lien suivant :

[https://handicap.gouv.fr/IMG/pdf/guide\\_emploi\\_accompagne\\_17-04-2018.pdf](https://handicap.gouv.fr/IMG/pdf/guide_emploi_accompagne_17-04-2018.pdf)

## Textes législatifs et réglementaires

Article 52 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels

Accessible au lien suivant :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexteArticle.do?idArticle=JORFARTI000032984253&cidTexte=JORFTEXT000032983213&categorieLien=id>

Décret n° 2016-1899 du 27 décembre 2016 (JO 29 décembre 2016).

Accessible au lien suivant :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000033719277&categorieLien=id>

Décret n°2017-473 du 3 avril 2017 (JO 5 avril 2017)

Accessible au lien suivant :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000034365720&categorieLien=id>

Arrêté du 23 novembre 2017 relatif aux modèles de conventions de gestion des dispositifs d'emploi accompagné et de financement mentionnées aux III et IV de l'article L. 5313-2-1 du code du travail (JO 2 décembre 2017)

Accessible au lien suivant :

<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/arrete/2017/11/23/SSAA1727558A/jo/texte/fr>