



Agence
nouvelle des
**solidarités
actives**

Emploi accompagné

Suivi et évaluation du dispositif au 31 décembre 2020

Septembre 2021

Agence nouvelle des solidarités actives

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

SOMMAIRE

Remerciements	6
SYNTHESE	7
INTRODUCTION	14
1. Le déploiement de l'emploi accompagné	14
2. L'évaluation du déploiement	15
A. Le référentiel d'évaluation	15
B. La collecte de données	16
C. La définition d'un cadre méthodologique de référence	17
II. LE DEPLOIEMENT DU DISPOSITIF	20
1. La couverture territoriale du dispositif	20
A. Les étapes du déploiement entre 2017 et 2021	20
B. Cartographie de la couverture territoriale entre 2017 et 2020	22
2. Typologie des organisations et partenariats	23
A. Typologie des structures gestionnaires	23
B. Les autres structures impliquées dans l'accompagnement	24
C. Modalités d'articulation avec le service public de l'emploi (SPE)	25
3. Evolution du volume de personnes et d'employeurs accompagnés	33
A. Volume d'entrée au niveau national	33
B. Volume d'entrées par région et par département	34
C. Evolution des moyens mobilisés	36
4. Le déploiement à l'épreuve de la crise sanitaire	43
A. le maintien du lien avec les personnes	43
B. L'utilisation des outils de communication à distance	44
C. L'adaptation de l'accompagnement	45
D. Facteurs de succès et risques observés	45
E. Travailler durant la crise sanitaire	47
III. LES PERSONNES ET LES EMPLOYEURS ACCOMPAGNES	49
1. Typologies des publics	49
A. Population visée	49
B. Caractéristiques des personnes accompagnées	50
C. Parcours des personnes accompagnées à l'entrée dans le dispositif	59
2. Typologie des employeurs accompagnés	63
A. Type d'employeurs	63
B. Taille des employeurs	64
C. Situation des employeurs vis-à-vis de l'obligation d'emploi	65

D. Activités des employeurs	65
E. Des employeurs ouverts et bienveillants	66
IV. LES MODALITES D'ENTREE DANS L'EMPLOI ACCOMPAGNE	67
1. L'information sur le dispositif	69
2. La demande à la MDPH	72
3. L'évaluation de la demande au sein de la MDPH	73
A. La présentation du dispositif à la personne	73
B. La consultation préalable de la structure porteuse visée	74
C. L'organisation de l'étude en équipe pluridisciplinaire	74
D. Les critères d'entrée dans le dispositif	75
4. La prise de décision	77
A. L'orientation professionnelle associée à la décision	77
B. La question des orientations multiples	78
5. L'entrée effective des personnes dans le dispositif	79
A. L'accord de la personne	79
B. La capacité de la structure à accueillir la personne	80
C. L'évaluation préalable de la personne par la structure	80
V. LES MODALITES D'ACCOMPAGNEMENT DANS LE DISPOSITIF	82
1. Intensité de l'accompagnement	84
A. Vue d'ensemble	84
B. Une intensité hétérogène	85
C. Fréquence des contacts	88
2. Organisation de l'accompagnement	90
A. La mobilisation d'un référent unique	90
B. La nécessité de travailler en équipe	91
C. La relation avec le corps médical	92
D. La prospection des employeurs	94
3. Services proposés dans le cadre de l'accompagnement	96
A. La gestion des difficultés personnelles (« <i>case management</i> »)	96
B. L'intervention en « milieu naturel »	98
C. La mise en œuvre de temps collectifs	100
4. Méthodes	102
A. La prise en compte des préférences des personnes	102
B. La mise en emploi rapide	104
C. La nature des contrats proposés aux personnes	105
D. La divulgation du handicap	106
5. Le profil des référents Emploi accompagné	109
A. Age et sexe des référents	109

B. Formations professionnelles préalables	110
C. Formations au handicap et à l'emploi accompagné	111
D. Parcours professionnel	111
VI. LA SORTIE DU DISPOSITIF	113
1. Nombre de sorties	113
2. Motifs de sortie	114
A. Les personnes durablement installées dans l'emploi	115
B. Les personnes qui n'honorent plus leurs rendez-vous	116
C. Les personnes rencontrant des problèmes de santé	117
D. Les personnes souhaitant s'orienter vers un autre dispositif	117
E. Les personnes n'ayant pas obtenu le renouvellement par la MDPH	118
VII. RESULTATS DU DISPOSITIF EN MATIERE D'ACCES ET DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI	120
1. Accès à l'emploi	120
A. Personnes ayant travaillé	120
B. Vitesse d'accès à l'emploi	127
2. Maintien dans l'emploi	130
A. Maintien dans l'emploi au 31/12/2020	130
B. Conservation d'un emploi sur la durée	131
3. Types d'emploi des personnes	134
A. Type de contrats signés par les personnes	134
B. Intensité du travail	135
C. Nombre moyen de contrats	136
D. Type d'activités réalisées	136
VIII. REGARDS CROISES SUR LA PLUS-VALUE DU DISPOSITIF	138
1. Un apport majeur sur la confiance en soi	138
2. Un accompagnement vers et dans l'emploi intensif et de qualité	140
A. Accompagnement vers l'emploi	140
B. Accompagnement dans l'emploi	141
3. Des apports multiples : santé, relations sociales...	144
A. Santé	144
B. Famille / amis	145
C. Accès aux droits	146
D. Autres bénéfices sociaux (mobilité, logement, budget)	146
CONCLUSION	148
Les facteurs de réussite et axes d'amélioration observés	148

A. La présence d'un référence unique	149
B. Un accompagnement centré sur les besoins des personnes	149
C. Un accompagnement « Hors les murs »	150
D. Des partenariats riches et multiples	151
E. La rencontre avec les employeurs privés et publics	152
Préconisations	153
A. Harmoniser les modalités d'accès	153
B. Harmoniser les modalités d'accompagnement	153
C. Favoriser la montée en compétence et valoriser les référents Emploi accompagné	154
D. Continuer à accompagner le développement et la pérennisation de l'Emploi accompagné	154
ANNEXE – PARCOURS DE VIE	156
1. Antoine	156
2. Blandine	157
3. Corentin	158
4. Thomas	159
5. Lucas	160
6. Etienne	160
7. Jean	161
8. Michel	162
9. Sébastien	163
ANNEXE - ACRONYMES	165

REMERCIEMENTS

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

- ▶ Les membres du comité technique national qui ont accompagné la mise en œuvre de l'évaluation dès son lancement : 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 DREETS, les Délégations 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, que pour la qualité de leur accueil et la richesse des échanges.
- ▶ Bernard Pachoud, Marie-Gaëlle Marec, Marc Corbière et Jérôme Gallois pour nos échanges fructueux sur les principes fondamentaux et les critères de qualité 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 PROGRESSIVE

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, à l'exception de Mayotte.

Au 31 décembre 2020, 90 structures étaient officiellement comptabilisées comme personnes morales gestionnaires de l'Emploi accompagné. La plupart sont des établissements et services médico-sociaux (ESMS) mentionnés au 5ème et 7ème 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 90 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 Service Public de l'Emploi, il est préconisé de clarifier la compréhension du dispositif par l'ensemble des conseillers du SPE, de permettre une continuité du suivi du SPE en complémentarité avec l'Emploi accompagné et d'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.

Ces préconisations pourront trouver une réponse dans la transformation des dispositifs en plateformes au sein desquelles l'association des partenaires du SPE est prévue.

LES PERSONNES ET EMPLOYEURS ACCOMPAGNES

Le nombre de personnes accompagnées est en progression constante (4415 entrées et 3695 personnes accompagnées au 31 décembre 2020). Près de 1300 employeurs étaient également accompagnés.

Au 31/12/2020, 720 sorties du dispositif ont été déclarées, la majorité des personnes sorties du dispositif ont été accompagnées plus d'un an (41% des sorties sont réalisées au cours de la deuxième année d'accompagnement), principalement sur demande de la personne.

Le volume d'accompagnement par département est hétérogène du fait des financements disponibles et de l'antériorité, plus ou moins forte, des structures porteuses.

On constate une évolution progressive du nombre de personnes accompagnées par référent Emploi accompagné avec cependant une forte hétérogénéité entre les structures : de 5 à 33 personnes accompagnées par Equivalent Temps Plein (ETP) en fonction de la structure, pour une moyenne de 15 personnes par ETP à fin 2020.

Chaque ETP mobilisé au titre de l'accompagnement peut correspondre à un ou plusieurs référents Emploi accompagné, tous les référents n'étant pas mobilisés à temps plein sur cette mission, dont certains à un volume horaire très limité.

L'IMPORTANCE DE L'EMPLOI ACCOMPAGNE LORS DE LA CRISE SANITAIRE

Au cours de l'année 2020, des questions ont été ajoutées aux remontées d'informations biennuelles réalisées par les structures porteuses afin de mesurer l'impact de la crise sur le déploiement du dispositif. L'analyse des réponses permet de mettre en lumière :

- Le maintien de l'accompagnement, à distance ou en présentiel, malgré la crise sanitaire, à l'exception de certains territoires dans lesquels la mise en œuvre a été freinée ;
- L'importance de maintenir l'accompagnement vers et dans l'emploi mais également sur d'autres champs de la vie quotidienne pour rompre l'isolement ou apporter des solutions en matière d'organisation ou de santé ;
- La nécessité d'utiliser les outils de communication à distance, ce qui suppose de tenir compte du handicap ou des difficultés des personnes avec l'utilisation des outils numériques.

La grande majorité des contrats ont été maintenus pendant les périodes de confinement. Une grande partie des personnes concernées ont continué à travailler sans diminution d'activité. Plus de 80% de ces personnes ont continué à travailler sur site lors de des deux périodes de confinements de l'année 2020.

DES SPECIFICITES OBSERVEES CONCERNANT LES PUBLICS ACCOMPAGNES

Les personnes qui entrent dans l'Emploi accompagné sont majoritairement des hommes (63%) et des jeunes (47% des personnes accompagnées ont moins de 30 ans).

Les personnes accompagnées sont généralement dans une situation de handicap non visible. Les personnes présentant des troubles psychiques, des troubles du spectre de l'autisme, des déficiences intellectuelles et des troubles cognitifs représentent 88% des personnes accompagnées.

Elles sont pour la plupart dotées d'un faible niveau de formation : 57% des personnes accompagnées disposent d'une formation de niveau CAP, BEP, diplôme national du brevet (35%) ou d'aucun diplôme (22%). Elles sont éloignées de l'emploi, voire très éloignées de l'emploi : 71% des personnes étaient sans emploi ou demandeurs d'emploi à l'entrée et 69% d'entre-elles ont travaillé moins de 6 mois sur les 3 dernières années avant leur entrée dans le dispositif.

UNE MAJORITE D'EMPLOYEURS « CLASSIQUES » PRIVÉS ET PUBLICS

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.

Les employeurs de taille petite ou moyenne sont particulièrement représentés même si la part des employeurs avec un effectif supérieur à 200 personnes augmente progressivement.

Les employeurs évoluent dans des secteurs d'activité très variés même si certains secteurs d'activité semblent plus représentés que d'autres (nettoyage courant de bâtiments, restauration traditionnelle...).

DES MODALITES D'ENTREE DANS LE DISPOSITIF EN EVOLUTION

Jusqu'en juillet 2020, la MDPH était un passage obligatoire pour bénéficier d'une orientation vers l'Emploi accompagné, les autres structures pouvant conseiller à la personne de faire une demande auprès de la MDPH. Ces prescriptions sont désormais ouvertes au SPE mais très peu de prescriptions directes ont été effectuées fin 2020.

Au 31 décembre 2020, la MDPH était à l'origine d'environ 30% des demandes, ce qui semble démontrer une bonne appropriation du dispositif par ces dernières. Les ESMS (20% des demandes dont 7% par les structures porteuses elles-mêmes) et les Cap Emploi (12%) jouaient 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 (3%), les services de soin (6%) et les employeurs (2%) restait à améliorer en décembre 2020.

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

- Une décision MDPH après étude en équipe pluridisciplinaire (jusqu'à juillet 2020)
- 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.

MODALITES D'ACCOMPAGNEMENT : DES PRATIQUES HETEROGENES

Afin d'étudier l'organisation, les services proposés et les méthodes d'accompagnement de l'Emploi accompagné, une échelle de fidélité « à la française » basée sur l'échelle de fidélité au modèle *Individual Placement and Support* (IPS) a été créée à l'occasion de l'évaluation. Une vingtaine de structures ont été interrogées afin de mesurer leur positionnement par rapport à cette échelle.

Cette étude démontre que les principes fondamentaux de l'Emploi accompagné sont globalement assez bien respectés même si de vraies marges de progrès sont constatées sur certaines dimensions : par exemple, la qualité et fréquence des relations avec les employeurs, la recherche rapide d'un emploi classique, etc.. Elle démontre également de très fortes hétérogénéités de pratiques entre les dispositifs : par exemple, en ce qui concerne la nature des contrats proposés aux personnes, le temps passé par le référent en dehors de son bureau, etc..

Cette analyse fait l'objet d'un document spécifique annexé à cette présente étude : **« Analyse des organisations et des méthodes de l'Emploi accompagné en France ».**

Les spécificités et les points forts de l'Emploi accompagné résident dans :

- **L'intensité de l'accompagnement :** plus de 50% des personnes bénéficient d'un accompagnement compris entre 2 et 8 heures par mois avec cependant des

hétérogénéités assez fortes entre dispositifs. 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.

- **L'organisation de l'accompagnement** basée sur un référent unique s'intégrant dans une équipe plus large de professionnels et en capacité de mobiliser les partenaires (SPE, médicosocial, soins).
- **Certains points méthodologiques** tels que le fait de tenir compte des préférences des personnes, la recherche d'un emploi classique ou la préparation de la divulgation du handicap à l'employeur.

Cependant, certains points méthodologiques sont sujets à débats :

- **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.
- **La recherche d'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.
- **La nécessité de rencontrer la personne à son domicile ou dans un lieu neutre** qu'elle fréquente : certains référents considèrent que les rencontres doivent se dérouler dans les locaux de leur structure afin de respecter un cadre strictement professionnel.

DES PROFILS TRES DIFFERENTS PARMIS LES REFERENTS EMPLOI ACCOMPAGNE

Les dispositifs d'Emploi accompagné se distinguent par la nature de la structure porteuse, leur organisation, leurs partenariats locaux, leur approche méthodologique, les publics qu'ils accompagnent mais également par les caractéristiques des référents Emploi accompagné qui composent l'équipe.

En fonction de leur historique et de leur vision de l'Emploi accompagné, certaines structures ont fait le choix de confier l'accompagnement à des professionnels ayant une expérience dans le médico-social. D'autres structures ont préféré, au contraire, recruter des personnes ayant une expérience dans le monde économique, privilégiant un accompagnement orienté plus spécifiquement vers et dans l'emploi. Cette distinction constitue une clé pour comprendre les hétérogénéités observées.

Les référents sont en majorité des femmes âgées de 30 à 50 ans avec un niveau de formation Bac+2/3. De parcours variés, la majorité d'entre eux a été formée à l'accompagnement des publics en situation de handicap. Cependant 40% n'ont pas reçu de formation spécifique pour exercer leur poste de référent.

DE BONS RESULTATS EN MATIERE D'ACCES ET DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Sur le volet du retour à l'emploi, l'Emploi accompagné fait ses preuves dans la mesure où 58% des personnes sans emploi à l'entrée du dispositif ont travaillé dans le cadre de l'Emploi accompagné. Au total, en incluant les 20% des personnes déjà en emploi à l'entrée du dispositif, 66% des personnes accompagnées ont travaillé depuis leur entrée.

50% des personnes ayant trouvé un emploi dans le cadre de l'Emploi accompagné l'ont trouvé en moins de 6 mois. Des variations sont cependant observées en fonction de certaines variables, et notamment en fonction du type de handicap et de la structure porteuse.

Les personnes accompagnées dans le cadre de l'Emploi accompagné semblent également réussir à se maintenir en emploi : au 31/12/2020, parmi les personnes ayant travaillé au moins une fois depuis leur entrée, 80% des personnes ont travaillé entre le 1er juillet 2020 et le 31 décembre 2020. 62% des personnes occupent toujours un emploi au 31/12/2020, ce taux atteignant 76% 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 50% à 6 mois, 37% à 12 mois et de 30% 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 58% à l'issue des 6 premiers mois, de 46% à l'issue des 12 premiers mois et de 37% à l'issue des 18 premiers mois.

TYPES D'EMPLOI OCCUPES PAR LES PERSONNES

Les contrats des personnes accompagnées dans le cadre de l'Emploi accompagné sont majoritairement des contrats classiques CDI ou CDD, dont la moitié environ sont à temps partiel : 52% de CDI et 23% de CDD pour les personnes toujours en activité au 31/12/2020.

L'intensité de travail est variable même si 40% des personnes en emploi sur les 6 derniers mois travaillent au moins 35 heures par semaine.

Parmi les différents types de postes occupés (243 codes ROME), 12 codes ROME représentent près de 50% de l'ensemble des contrats : par exemple, le nettoyage des locaux, la restauration, le magasinage, l'entretien d'espaces verts...).

UNE PLUS-VALUE DU DISPOSITIF RECONNUE PAR LES PERSONNES, LES EMPLOYEURS ET LES REFERENTS

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

- **Un important gain en confiance** des personnes accompagnées, y compris si celles-ci ne retrouvent pas d'emploi. Ce gain en confiance a des effets positifs sur la recherche d'emploi et le maintien dans l'emploi ;
- **Des appuis relatifs à la recherche d'emploi similaires à ceux d'autres accompagnements vers l'emploi mais qui portent leurs fruits du fait de l'intensité de l'accompagnement et d'une proximité plus forte** entre la personne accompagnée et son référent ;
- Un maintien dans l'emploi qui porte principalement sur le fait de **rassurer la personne accompagnée et l'employeur** ;
- **Des apports sur d'autres dimensions : santé, famille, mobilité...**

La principale différence de l'Emploi accompagné résiderait dans la disponibilité, la réactivité, l'intensité de l'accompagnement permettant l'établissement d'un rapport de confiance.

LES FACTEURS CLES DE SUCCES DE L'EMPLOI ACCOMPAGNE

L'évaluation a permis de mettre en lumière les facteurs clefs de succès suivants pour l'Emploi accompagné :

- **La présence d'un référent unique ou d'une équipe de référents en capacité de mobiliser d'autres acteurs.** Cette référence unique est fondamentale car elle permet à la personne de centraliser toutes ses demandes auprès d'une personne clairement identifiée. Cela permet, d'une part, d'entretenir une relation de confiance sur la durée et, d'autre part, d'éviter à la personne de multiplier les intervenants pour répondre à ses besoins.
- **Un accompagnement centré sur les personnes.** Cet accompagnement sur-mesure doit être proposé à toutes les étapes du parcours, de l'admission de la personne à sa sortie du dispositif. Il implique d'être à l'écoute des personnes afin d'identifier et d'anticiper les freins et les obstacles qui pourraient se présenter. Il implique également pour chaque référent de se concentrer sur un nombre restreint de personnes pour permettre un accompagnement intensif et réactif.
- **Un accompagnement « hors les murs ».** Pour ce faire, certains dispositifs ont développé des stratégies en proposant par exemple d'organiser les rendez-vous avec les personnes accompagnées dans un lieu neutre tel qu'une agence Pôle emploi ou un espace de Coworking plutôt que dans les locaux de l'établissement. D'autres dispositifs proposent des visites à domicile si la personne le souhaite. Il s'agit surtout pour les référents de se rendre régulièrement sur les lieux où la personne travaille, en accord avec l'employeur.
- **Des partenariats riches et multiples.** Pour qu'il fonctionne efficacement, un dispositif d'Emploi accompagné a besoin de s'articuler avec l'ensemble des acteurs de l'emploi, du médicosocial ou des soins. Ceci n'est pas toujours le cas sur les territoires. A ce titre, la mise en place de plateformes tel que décidé par les pouvoirs publics pourrait permettre de faire évoluer positivement la situation. Il s'agit pour ces futures plateformes de définir des modes de fonctionnement adaptés à chaque territoire afin de travailler sur des actions opérationnelles en évitant l'écueil d'une comitologie excessive.
- **La rencontre avec les employeurs publics et privés.** L'Emploi accompagné suppose des démarches proactives et régulières auprès des employeurs ce qui n'est pas toujours le cas sur le terrain. Il s'agit sans doute d'un axe d'amélioration car les référents Emploi accompagné ont un vrai rôle à jouer dans la recherche d'employeurs potentiels. Cette amélioration passe par une formation ou un accompagnement des référents qui n'auraient pas été formés, par des collaborations en interne avec des collègues qui disposent de cette compétence ou par une meilleure articulation avec les acteurs du SPE.

Préconisations pour favoriser son changement d'échelle

Sur la base des résultats de l'évaluation, plusieurs préconisations sont formulées afin de favoriser le changement d'échelle du dispositif :

- **Harmoniser les modalités d'accès.** L'évaluation a permis d'identifier des modalités et des critères d'accès aux dispositifs assez hétérogènes d'un territoire à un autre. Il semble donc nécessaire, tout en laissant des marges de manœuvre territoriales,

d'harmoniser ces conditions d'accès. Cette harmonisation passe par une définition commune et plus précise des critères d'accès à l'Emploi accompagné sur une même région et au niveau national. Avec la mise en place des plateformes et la possibilité pour le SPE de prescrire l'Emploi accompagné sans passer par la MDPH, des travaux seront nécessairement menés sur le sujet au niveau de chaque territoire. Des directives claires issues d'un travail concerté avec les différentes parties prenantes représentées au comité de pilotage national de l'Emploi accompagné seraient également utiles.

- **Harmoniser les modalités d'accompagnement.** L'harmonisation des modalités d'accompagnement passe nécessairement par la définition d'un socle commun formalisant l'organisation et les méthodes de l'Emploi accompagné. Dans le cadre de l'évaluation du dispositif, une première version de ce socle commun a été créée à travers la production d'un document précisant les principes fondamentaux et repères pour l'évaluation de la qualité de service des dispositifs d'Emploi accompagné. L'harmonisation des pratiques et l'amélioration de la qualité des dispositifs passe également par l'échange de pratiques entre les référents à tous les niveaux : au sein d'une même équipe, d'un même territoire (régional, départemental, bassin d'emploi) ou au niveau national.
- **Favoriser la montée en compétence des référents emploi accompagné.** S'il ne s'agit pas d'uniformiser les pratiques des référents Emploi accompagné, il semble tout de même utile de leur proposer un cadre commun d'intervention et des solutions pour leur permettre d'exercer pleinement leurs missions. Cela passe bien évidemment par de la formation, de l'échange de pratiques et par la création d'un titre professionnel. Par ailleurs, pour qu'ils puissent prendre véritablement la mesure de leur poste, les référents devraient consacrer la majeure partie de leur temps voire la totalité de leur temps à leur mission de référents Emploi accompagné. Cette spécialisation est un gage de qualité dans l'accompagnement.
- **Continuer à accompagner le développement de l'Emploi accompagné.** Dans l'optique du nouveau changement d'échelle initié en 2021 et de la pérennisation de l'Emploi accompagné dans la durée, la mise en œuvre des pistes d'actions proposées ci-dessus doivent nécessairement s'accompagner du maintien, voire du renforcement de la gouvernance. Il s'agira de veiller à conserver les spécificités de l'Emploi accompagné tant dans les publics qu'il cible que dans les modalités particulières d'accompagnement qui sont les siennes, en évitant tout dévoiement du dispositif. Au niveau national, le maintien de comités de pilotage réguliers et de groupes techniques doit être inscrit dans la durée. Au niveau régional, une des clés de réussite d'une gouvernance efficace réside sans doute dans l'ouverture des comités de pilotage régionaux à d'autres acteurs tels que le SPE ou les MDPH. Pour ce faire, les Plans régionaux d'insertion des travailleurs handicapés (PRITH), prévus dans la loi pour organiser la gouvernance du dispositif, proposent un cadre intéressant pour réunir les acteurs afin de les faire travailler de manière commune sur certaines problématiques de terrain et construire des solutions de manière collective et partagée.

INTRODUCTION

1. LE DEPLOIEMENT DE L'EMPLOI ACCOMPAGNE

L'Emploi accompagné est un dispositif d'accompagnement pour les personnes en situation de handicap leur permettant 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 Agences régionales de santé, en lien avec les délégations régionales de l'Agefiph et du FIPHFP ainsi que les DREETS (anciennes Direccte) sous la forme d'appels à candidatures basés sur 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 de l'autisme.

Entre 2018 et 2020, les dispositifs se sont déployés et sont montés progressivement en compétence. Pour améliorer le déploiement, les structures gestionnaires avaient également pour mission de s'articuler avec certains partenaires clés (MDPH, SPE, acteurs des soins, acteurs du médicosocial...) et de communiquer pour faire connaître l'Emploi accompagné vis-à-vis des partenaires, des personnes en situation de handicap et des employeurs.

Dès 2017, le suivi et l'évaluation quantitative du déploiement ont été confiés à l'Ansa. Il a ainsi été possible de suivre entre 2018 et 2020, la mise en place de 90 dispositifs et l'accompagnement de plus de 4400 personnes et près de 1300 employeurs. Il a également été possible de mesurer progressivement les résultats obtenus en matière d'accès et de maintien dans l'emploi et démontrer ainsi l'efficacité du dispositif.

Au vu des résultats obtenus en matière de retour et de maintien dans l'emploi, l'Emploi accompagné a fait ses preuves et démontré qu'il représente une solution inédite pour répondre aux besoins de personnes restées jusque-là sans solution. Il représente également une alternative au milieu protégé et un outil important pour construire une société plus inclusive.

Fort de ses résultats, les pouvoirs publics ont souhaité, en 2021, franchir une nouvelle étape du déploiement en augmentant de manière très conséquente des crédits consacrés à l'Emploi accompagné avec la volonté de doubler le nombre de personnes accompagnées.

Ce changement d'échelle nécessite de prêter une attention particulière aux spécificités organisationnelles et méthodologiques de l'Emploi accompagné afin de les préserver sur la durée et ainsi garantir l'efficacité du dispositif.

Il s'agit également d'affiner et d'homogénéiser les pratiques et de faire en sorte que les dispositifs d'Emploi accompagné puissent être plus lisibles et plus efficaces afin d'apporter une plus-value encore plus importante aux personnes et aux employeurs accompagnés.

Ce présent rapport constitue le rapport final de l'évaluation du déploiement national du dispositif. Il présente un état des lieux du déploiement à fin 2020, les résultats obtenus lors de ces trois premières années de déploiement ainsi que des éléments permettant de mieux identifier les personnes accompagnées, connaître leur parcours vers et dans l'Emploi accompagné et mesurer ce que cet accompagnement leur apporte.

Il présente également des éléments de réflexions utiles au développement de l'Emploi accompagné et au renforcement de sa plus-value.

2. L'EVALUATION DU DEPLOIEMENT

A. LE REFERENTIEL D'EVALUATION

L'évaluation du dispositif de l'Emploi accompagné initié en 2018 poursuivait deux objectifs.

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

Les différents éléments permettant de suivre le déploiement du dispositif ont été principalement collectés sur la base des données remontées par les structures depuis mars 2018. Ces éléments ont été régulièrement présentés à l'occasion des comités de pilotage de l'Emploi accompagné et synthétisés une fois par an à l'occasion des rapports annuels 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 proposé, profil des référents Emploi accompagné, méthodologies mises en œuvre, modalités d'articulation avec les partenaires...

Les objectifs et les modalités opérationnelles de l'évaluation ont été formalisés, dès 2017, dans un référentiel d'évaluation de l'Emploi accompagné, en lien avec la DGCS, l'Agefiph, le FIPHP, 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 répondre à l'ensemble de ces questions évaluatives, l'Ansa s'est basée 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. LA COLLECTE DE DONNEES

a. Les données quantitatives

Depuis **2018, l'Ansa a collecté tous les six mois des données quantitatives remontées par les structures gestionnaires elles-mêmes.** Au total, sept remontées d'informations ont eu lieu : mars 2018, septembre 2018, décembre 2018, juin 2019, décembre 2019, juin 2020 et décembre 2020.

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 2020 et début janvier 2021. **Les données présentées dans ce rapport concernent donc l'activité des structures et la situation des personnes au 31/12/2020.**

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

- **90 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 ;
- **4415 questionnaires individuels d'entrée** permettant de mieux connaître les caractéristiques des personnes accompagnées ;
- **2975 questionnaires individuels de suivi saisis** (sur 3001 attendus pour le 31/12/2020)¹ permettant de suivre l'évolution de la situation professionnelle des personnes accompagnées.

b. Les données qualitatives

En 2019 et 2020, l'Ansa a également mené une évaluation qualitative du dispositif d'Emploi accompagné pour :

¹ 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 2020, ce questionnaire ne pouvait donc être saisi que pour les individus dont le questionnaire individuel d'entrée avait été saisi avant juin 2020.

- **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 a mené des visites de dispositifs sur dix territoires 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 de :

- 40 entretiens avec des personnes accompagnées en emploi ou à la recherche d'un emploi ;
- 20 entretiens avec des employeurs accompagnés ;
- 34 entretiens avec des référents Emploi accompagné rencontrés en individuel ;
- 10 ateliers d'échanges avec des référents Emploi accompagné ;
- 20 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 accompagné² ;
- 10 entretiens avec des partenaires (MDPH, SAVS, Cap Emploi) ;
- Un atelier d'échange à la CNSA ayant rassemblé, fin 2019, une trentaine de référents insertion professionnelle (RIP) de MDPH.

C. LA DEFINITION D'UN CADRE METHODOLOGIQUE DE REFERENCE

La définition de l'Emploi accompagné telle qu'elle a été 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.

Avant de réaliser les visites de terrain, il a donc été nécessaire de **définir un cadre de référence pour étudier la manière dont les dispositifs fonctionnaient en termes d'organisation et de méthodes.**

Pour construire ce cadre de référence, **l'Ansa a collaboré dès 2019 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 Canada³.**

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

² Ces entretiens ont été menés lors des visites sur sites sur les 10 territoires mais également auprès de structures évoluant dans le Grand Est où l'Ansa est intervenu dans le cadre du PRITH

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

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. C'est le principe de « Zéro exclusion ».

Sur l'organisation du service :

- Un nombre restreint de personnes accompagnées par référent (avec un maximum de 25 personnes)
- 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
- 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
- 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 dans l'étude annexée au présent rapport : « Emploi accompagné - Analyse des organisations et des méthodes ».

Ces éléments ont été 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 à la française » s'inspirant de l'échelle de fidélité élaborée aux Etats-Unis (IPS25)⁴ comprenant des éléments supplémentaires** (exemple : relation avec le SPE). Une première version a été initiée en 2019 et utilisée lors des visites de structures à travers des entretiens avec les directeurs de structures et/ou les responsables du service « Emploi accompagné ».

Les résultats de l'analyse des organisations et des méthodes observées sur le terrain sont détaillées :

- **Au sein de ce présent document dans la partie relative aux modalités d'accompagnement des personnes ;**
- Dans un **document dédié, annexé à ce présent rapport « Emploi accompagné - Analyse des organisations et des méthodes »**, basé exclusivement sur les entretiens menés avec les directeurs de structures et/ou les responsables du service « Emploi accompagné » à l'occasion du passage de « l'échelle de fidélité à la française ».

⁴ 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 :

Suite 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.

Au 31 décembre 2020, 90 personnes morales gestionnaires avaient été sélectionnées.

A. LES ETAPES DU DEPLOIEMENT ENTRE 2017 ET 2021

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

Ces premiers appels à candidatures étaient, selon les régions, fondés sur des **stratégies territoriales différentes** :

- **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 Est⁵, Nouvelle-Aquitaine⁶.
- **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 n'ont pu être couvertes (exemple : zones isolées de Guyane et 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 ;

⁵ 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.

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

- **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.

Pour ce faire, selon les régions, les ARS, l'Agefiph, le FIPHFP et les DREETS (anciennes 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.

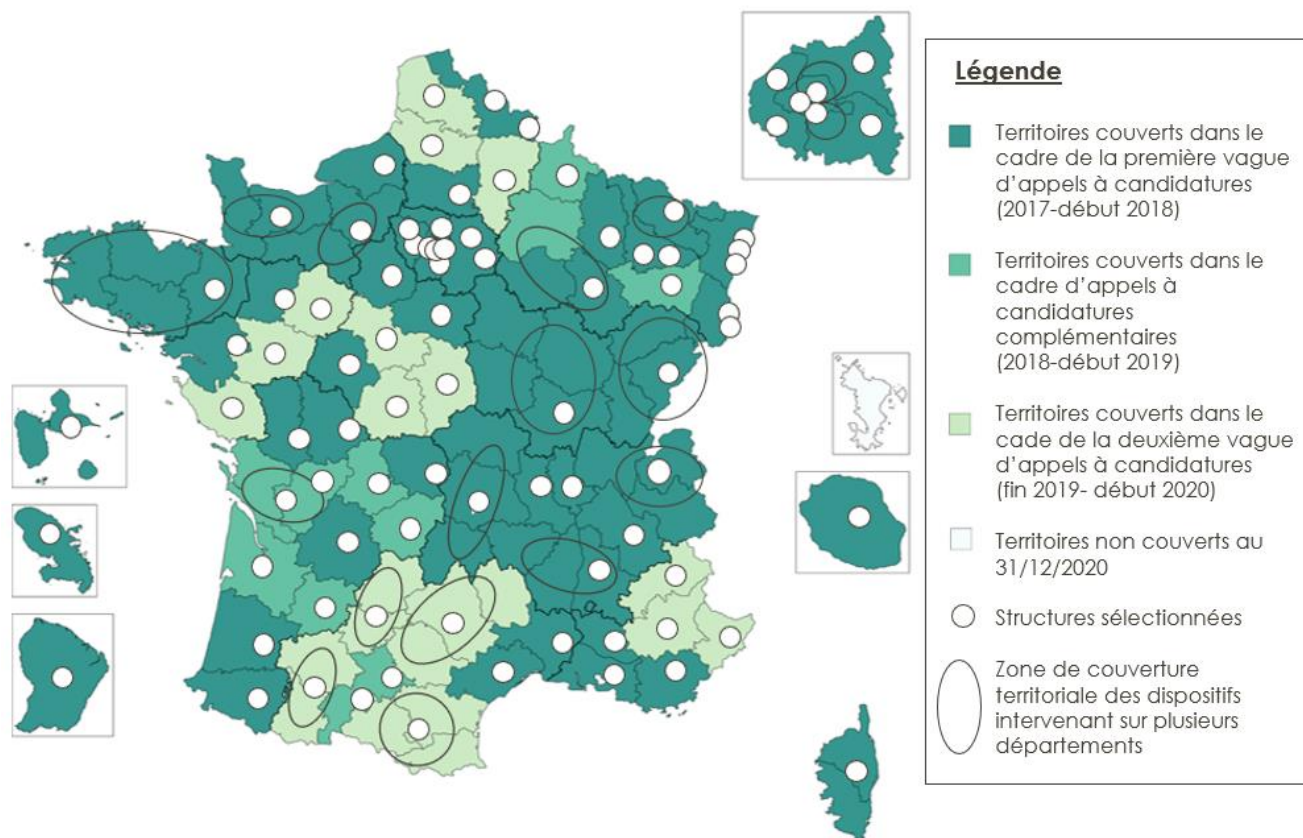
Dans le cadre du plan de relance, une augmentation importante des crédits était prévue en 2021 et les années suivantes. Cette augmentation doit permettre de développer la capacité d'accompagnement des structures porteuses, l'objectif étant d'accompagner 10 000 personnes en 2022. L'année 2021 marque donc l'entrée dans une nouvelle phase du déploiement de l'Emploi accompagné. Elle s'accompagne de la mise en place d'éléments de communication pour donner plus de visibilité à l'Emploi accompagné, ce qui n'avait pas été le cas les années précédentes compte tenu du faible nombre de places disponibles.

L'année 2021 devrait être également marquée par une évolution significative de l'organisation des dispositifs en plateformes. Ces plateformes, déployées au niveau départemental ont pour objectif de formaliser la coopération des MDPH, des acteurs du SPE et des structures du social et du médico-social ayant une expertise dans l'accompagnement spécifique des publics ciblés. Elle passe par la désignation d'une structure « cheffe de file » sur chaque département parmi les structures existantes.

B. CARTOGRAPHIE DE LA COUVERTURE TERRITORIALE ENTRE 2017 ET 2020

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 conduites entre 2017 et 2020.



Historique de la couverture territoriale du dispositif

2. TYPOLOGIE DES ORGANISATIONS ET PARTENARIATS

En synthèse :

Au 31/12/2020, **90 structures sont officiellement comptabilisées comme personnes morales gestionnaires de l'Emploi accompagné**. La plupart sont des ESMS mentionnés au 5^{ème} et 7^{ème} 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 90 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.

Ces préconisations pourront trouver une réponse dans la transformation des dispositifs en plateformes au sein desquelles l'association des partenaires du SPE est prévue.

A. TYPOLOGIE DES STRUCTURES GESTIONNAIRES

Au total, depuis fin 2017, **90 structures ont été sélectionnées**⁷.

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'emploi⁸. Elles représentent 97% des structures (87 sur 90 dont 80 structures de type Esat, CRP, CPO, SAVS et SAMSAH).

Malgré l'évolution de la loi au cours de l'été 2017, trois structures porteuses ne sont pas des ESMS mais des structures porteuses de Cap Emploi. Ces exceptions sont constatées dans les régions qui avaient lancé leur appel à candidatures avant la publication du décret excluant le portage possible du dispositif par des structures porteuses de Cap Emploi.

⁷ Tous les dispositifs d'emploi accompagné ont précisé la nature de leurs partenariats lors de la saisie du questionnaire de suivi global d'activité en décembre 2020.

⁸ 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).

Typologie des structures porteuses	Nombre	Part
ESMS type Esat, CRP, CPO, SAVS, SAMSAH ⁹	80	89%
Autre (autre ESMS ou association)	7	8%
Cap Emploi exclusivement ¹⁰	3	3%
Total général	90	100%

Typologie des structures porteuses

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

- **L'UNAPEI¹¹ avec 13 structures** : Auvergne-Rhône-Alpes (1), Grand Est (2), Hauts-de-France (1), Nouvelle-Aquitaine (5), Occitanie (1) Provence-Alpes-Côte d'Azur (1), Pays de la Loire (2) ;
- **LADAPT avec 10 structures** : 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.
- **Messidor avec 5 structures** sur les régions Auvergne-Rhône-Alpes (3), Ile-de-France, Nouvelle-Aquitaine ;
- **L'UGECAM avec 5 structures** : Grand Est (2) ; Ile-de-France ; Nouvelle Aquitaine, Provence-Alpes Côte d'Azur

B. LES AUTRES STRUCTURES IMPLIQUEES DANS L'ACCOMPAGNEMENT

Si officiellement seules 90 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 plusieurs 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.

Dans le cadre de la transformation des dispositifs en plateformes départementales, pour les territoires où une même structure a été sélectionnée sur plusieurs territoires, il sera nécessaire qu'un des partenaires soit désigné comme chef de file sur chaque département.

⁹ ESMS mentionnés au 5^{ème} et 7^{ème} 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)

¹⁰ 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).

¹¹ 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...

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 89 personnes morales gestionnaires ayant renseigné le questionnaire de suivi global d'activité à fin 2020¹², 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 : 83 structures, soit 93% des structures ;**
- **Avec Pôle Emploi : 54 structures, soit 61% des structures ;**
- **Avec des Missions Locales : 41 structures, soit 48% des structures ;**

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 depuis 2018 et jusqu'en 2020.

	TOTAL	
	Nb	%
Partenariat avec Pôle Emploi + Cap Emploi + Mission(s) Locale(s)	38	43%
Partenariat avec Pôle Emploi et Cap Emploi	14	16%
Partenariat avec Cap Emploi et Mission Locale	1	1%
Partenariat avec Pôle Emploi seul	2	2%
Partenariat avec Cap Emploi seul	30	34%
Partenariat avec Mission(s) Locale(s) seule(s)	2	2%
Aucun partenariat avec le SPE	2	2%
Total général	89	100%

Répartition des conventions avec le SPE

La plupart de ces conventions ont été négociées au moment de la candidature des structures gestionnaires ou juste après leur sélection officielle. Certaines ont pu être ajustées ultérieurement.

L'existence de conventions ne peut attester cependant à elles seules de l'effectivité et du respect des engagements définis dans ces partenariats.

¹² Une des structures n'a pas saisi ces informations sur le questionnaire de suivi global d'activité

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

L'évaluation qualitative menée entre 2019 et 2020 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**, 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.

Du côté des conseillers Pôle Emploi interrogés, même s'ils ne connaissaient pas tous et/ou pas bien l'Emploi accompagné, ils le percevaient cependant comme l'outil approprié permettant d'accompagner des situations pour lesquelles ils se sentaient dépourvus.

« Les conseillers Pôle Emploi ne savent pas accompagner ce type de public. D'où l'importance de mieux de connaître ce dispositif. » - Responsable d'agence Pôle Emploi

Parmi les bonnes pratiques identifiées lors des visites sur sites, on peut citer la mise à disposition d'un bureau par l'opérateur du SPE pour recevoir les personnes ou la mobilisation des aides et des formations pour les personnes en Emploi accompagné.

Les parties ci-après présentent un regard croisé du point de vue des référents Emploi accompagné interrogés en 2019 et 2020 et du point de vue des têtes de réseaux du SPE suite à des entretiens menés en avril 2021 avec Pôle Emploi, Chéops et l'UNML.

c. Le regard des référents Emploi accompagné

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

Lors des visites de territoires organisées en 2019 et en 2020, les référents Emploi accompagné ont été interrogés collectivement sur l'articulation avec les partenaires du SPE. Il en ressort des modes de fonctionnement très variables d'un territoire à un autre, d'une agence à une autre mais également d'un conseiller à un autre.

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 identifié 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**

Les référents Emploi accompagné citent plusieurs apports possibles d'une bonne articulation avec les acteurs du SPE :

- **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 ;
- **Travailler ensemble 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 conjointe entre un référent Emploi accompagné et un conseiller Cap Emploi vis-à-vis de l'employeur et communication d'offres d'emploi par le SPE** aux référents Emploi accompagné.

Pour les 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 dans les interventions respectives des référents Emploi accompagné et des conseillers du SPE peut générer un sentiment de confusion de la part 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**

Éléments d'explication quant à l'hétérogénéité de la qualité des partenariats

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 d'un conseiller du SPE à l'autre.** Celle-ci va dépendre :

- **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 préexistants entre le SPE et les structures porteuses.** Par exemple, si la structure porteuse de l'Emploi accompagné porte également les prestations d'appui spécifiques (PAS) ou si elle travaille dans des locaux proches, voire dans les mêmes locaux que le Cap Emploi ;
- **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 :** 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, au contraire, 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

Bonnes pratiques et axes d'améliorations identifiés

L'articulation avec les opérateurs du SPE étant essentielle dans le cadre de la mise en œuvre de l'Emploi accompagné, des bonnes pratiques et des axes d'amélioration à même de faire évoluer positivement les partenariats et de les harmoniser ont été évoqués avec les référents.

Parmi ceux-ci, il est possible de citer :

- **L'organisation de rencontres entre les dispositifs d'Emploi accompagné et les acteurs du SPE** pour mettre en avant la complémentarité des offres de services, la compatibilité de l'Emploi accompagné avec certains publics (exemple : les jeunes accompagnés en missions locales) et atténuer le sentiment de rivalité pouvant exister avec certaines structures (un Cap emploi par exemple).
- **La participation à des instances communes** (exemple : les équipes pluridisciplinaires des MDPH) pour partager les critères d'orientations et prendre des décisions collectives sur des situations individuelles.

- **La désignation et le rassemblement des référents Travailleurs Handicapés dans les agences Pôle emploi et les missions locales pour les informer sur le dispositif** et sur l'accompagnement des publics en situation de handicap d'une manière plus générale. A noter que certains référents évoquent cependant la nécessité de s'adresser à l'ensemble des conseillers et pas uniquement aux référents TH.
- **Dès l'entrée de la personne dans l'Emploi accompagné, la prise de contact avec le conseiller emploi, en accord avec la personne accompagnée.** Cette prise de contact peut également être initiée de manière proactive par le conseiller emploi pour faciliter le passage de relais.
- **La réalisation de rencontres bipartites ou tripartites régulières avec le référent, le conseiller et potentiellement la personne** pour mobiliser des aides, des prestations, des formations ou des périodes de mises en situation professionnelle et faciliter le passage de relais si la personne est amenée à quitter l'Emploi accompagné.
- **L'échange d'opportunités d'emploi pour les personnes** du SPE vers l'Emploi accompagné et inversement pour apporter une réponse aux employeurs quand l'offre d'emploi ne peut pas être pourvue par l'un ou l'autre des partenaires.

Deux évolutions importantes prévues en 2021 devraient venir faciliter l'articulation entre les dispositifs d'Emploi accompagné et les partenaires de l'emploi :

- **La transformation des dispositifs en plateformes** auxquelles les différents acteurs du SPE seront conviés ;
- **Le rapprochement entre Pôle Emploi et Cap Emploi** qui devrait permettre aux conseillers Pôle Emploi de bénéficier d'une meilleure information sur l'Emploi accompagné et de travailler de manière concertée sur les orientations vers l'Emploi accompagné.

Ces évolutions n'étant pas opérationnelles à l'occasion des visites sur sites, elles n'ont pas pu être directement abordées avec les référents Emploi accompagné. En revanche, elles ont fait l'objet d'entretiens dédiés avec les têtes de réseaux nationales : Pôle Emploi, Chéops, Union nationale des missions locales (UNML). Ces échanges sont résumés ci-après.

d. Le regard des têtes de réseau nationales du SPE

Les visites de terrain menées en 2019 et 2020 ont été complétées début 2021 par des entretiens avec la Direction nationale de Pôle Emploi, la délégation générale de Chéops et avec l'Union nationale des missions locales (UNML).

Globalement, les trois acteurs du SPE portent un regard très positif sur l'Emploi accompagné dans la mesure où il permet d'accompagner des publics nécessitant un appui plus intense et plus important que l'offre du SPE. Ont également été évoquées avec eux les méthodes d'accompagnement qui sont perçues comme inspirantes pour les acteurs du SPE.

Enfin, dans un contexte de changement d'échelle et de transformation des dispositifs en plateformes, ces entretiens ont confirmé le besoin, de la part des acteurs du SPE, de renforcer les interactions et la coordination avec les dispositifs d'Emploi accompagné.

L'Emploi accompagné, un dispositif pertinent pour répondre à des besoins spécifiques

L'Emploi accompagné, compte tenu du nombre plus faible de personnes accompagnées par référent, permet de proposer un accompagnement intensif au quotidien et de travailler de manière plus étroite avec les employeurs et les partenaires du médico-social.

Il est mobilisable pour les personnes à la recherche d'un emploi mais également dans le cadre du maintien dans l'emploi, modalité de recours pour lequel l'Emploi accompagné n'est pas suffisamment mobilisé du point de vue de Chéops alors qu'il permet d'intervenir sans limite de durée chez les employeurs et de prévenir ainsi des situations de crise.

Chéops identifie également l'Emploi accompagné comme une solution utile pour favoriser les transitions d'un ESAT ou d'une entreprise adaptée vers une entreprise ordinaire.

L'UNML de son côté met en avant l'étayage médicosocial proposé par l'Emploi accompagné, ce qui permet de répondre de manière inédite aux besoins de personnes avec des troubles psychiques, des troubles du comportement ou d'autres difficultés de nature mentale.

Pôle Emploi et l'UNML soulignent tous deux la particularité des fondements méthodologiques de l'Emploi accompagné tels que le « Place and Train »¹³, la conjonction du volet médico-social avec l'insertion professionnelle mais également l'absence de limite à la durée d'accompagnement.

Ces particularités font de l'Emploi accompagné un dispositif qui vient, selon les acteurs du SPE, en complément de l'offre de service existante et qui permet de trouver des solutions lorsque les conseillers Emploi se sentent démunis. Pour Pôle Emploi il s'agira, dans le cadre du changement d'échelle prévu en 2021, d'être vigilant à conserver ces spécificités méthodologiques et organisationnelles (intensité de l'accompagnement, méthodes...) afin de

¹³ Ce principe méthodologique peut se traduire en français par « Placer d'abord et former ensuite ».

ne pas dénaturer le dispositif malgré l'augmentation du nombre de personnes accompagnées.

Le manque de clarté sur les critères d'orientation

Les partenaires du SPE regrettent le manque de clarté vis-à-vis des critères d'orientation vers l'Emploi accompagné. Par exemple, les partenaires du SPE se questionnent quant à la possibilité d'orienter un jeune n'ayant pas bénéficié d'un accompagnement préalable par un acteur du SPE. L'UNML évoque à ce titre des hétérogénéités fortes entre les missions locales, certaines considérant l'Emploi accompagné comme la dernière étape d'un parcours d'insertion professionnelle alors que d'autres l'envisagent plutôt d'emblée comme la seule solution pouvant convenir à la personne.

Les partenaires du SPE ont fait part de leur volonté de travailler de manière collective sur les critères d'orientation vers l'Emploi accompagné. Cette réflexion pourra se faire dans le cadre du rapprochement Pôle Emploi – Cap Emploi, de la transformation des dispositifs d'Emploi accompagné en Plateformes, des conventions SPE-MDPH ou de la mise en place d'équipes pluridisciplinaires dédiées tel que le suggère Chéops. Concernant plus spécifiquement les missions locales, cette réflexion pourra également être menée dans le cadre des travaux de l'Union Nationale des Missions Locales (UNML).

La nécessité de renforcer l'articulation du SPE avec les dispositifs Emploi accompagné

Si Chéops évoque une hétérogénéité territoriale dans la transformation des conventions en de véritables plan d'actions, dans leur ensemble, les têtes de réseau nationales du SPE partagent le constat d'un manque global d'articulation entre le SPE et les dispositifs d'Emploi accompagné.

Cette articulation est d'autant plus importante que le SPE a désormais la capacité de prescrire l'Emploi accompagné sans passer par la MDPH. En ce sens, les futures plateformes peuvent constituer pour eux une piste de solution intéressante. Il s'agira notamment, comme mentionné ci-dessus, de s'accorder sur les critères de prescriptions en faisant en sorte de n'orienter vers l'Emploi accompagné que les personnes qui en ont vraiment besoin et éviter ainsi que le dispositif ne soit mobilisé comme la solution unique à toutes les difficultés rencontrées dans l'accompagnement de publics en situation de handicap.

Concernant les modalités possibles d'articulation, Pôle Emploi souscrit à un certain nombre de points déjà évoqués dans les rapports d'évaluation précédents¹⁴ :

- Mieux informer les demandeurs d'emploi sur le dispositif,
- Organiser un relai riche d'informations entre le conseiller et le référent emploi accompagné pour éviter les « redémarrages à zéro » de l'accompagnement,

¹⁴ Ces points sont également évoqués dans la partie « Le regard des référents Emploi accompagné »

- Se répartir les rôles dans le suivi et l'accompagnement pour éviter des interférences sources de confusion pour la personne,
- Favoriser la mobilisation par le référent Emploi accompagné des aides et prestations de l'offre de services du SPE
- Augmenter les opportunités de placement en proposant des offres d'emploi et/ou en intervenant avec le référent Emploi accompagné auprès des employeurs (mesures pour l'embauche ou le maintien).

Travailler localement les interactions entre les acteurs

Pour Pôle Emploi, le renforcement des articulations peut être impulsé par le niveau national mais il exige surtout une approche locale en prenant soin de s'adapter aux contextes territoriaux. Il s'agira également de s'appuyer sur le rapprochement Pôle Emploi – Cap Emploi dans l'objectif de « proposer à chaque demandeur d'emploi le parcours adapté à son besoin ».

Concernant le niveau d'appropriation du dispositif par les conseillers, celui-ci semble différent d'un conseiller à un autre. Globalement, par leur action, les conseillers Cap Emploi semblent mieux connaître le dispositif que leurs collègues des agences Pôle Emploi et des missions locales auprès desquels un travail important d'information reste à réaliser. Il s'agit de **faire en sorte que les conseillers emplois puissent être en mesure d'identifier les dispositifs** (Pôle Emploi suggère à ce titre la réalisation d'une cartographie des dispositifs) et qu'ils puissent également pouvoir en parler aux personnes qu'ils accompagnent.

Enfin, il s'agit de **mieux définir le rôle de chacun dans l'accompagnement des personnes, le référent Emploi accompagné pouvant être considéré comme un référent ou un coordinateur de parcours, ce qui n'exclut pas le recours à d'autres partenaires**. Là aussi, la transformation des dispositifs en plateformes associant une diversité d'acteurs et les expérimentations d'un Service Public de l'Insertion et de l'Emploi (SPIE)¹⁵ peuvent contribuer à fluidifier les relations partenariales y compris vis-à-vis de la relation avec les employeurs.

¹⁵ Le Service Public de l'Insertion et de l'Emploi (SPIE) compte parmi les publics cibles les personnes en situation de handicap.

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

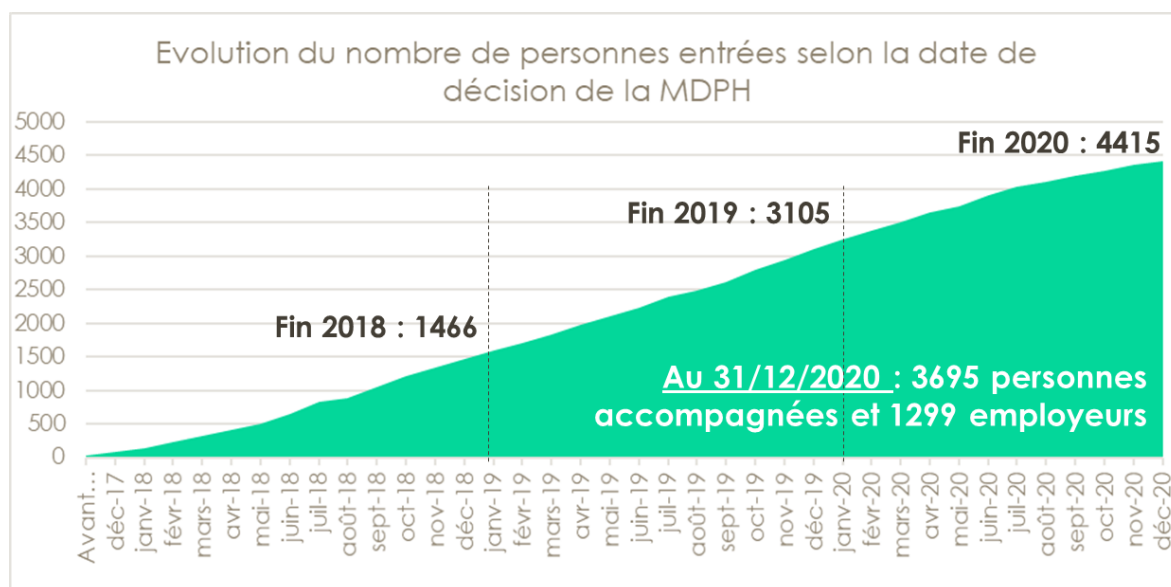
En synthèse :

L'étude du volume d'accompagnement montre :

- **Une progression constante du nombre d'entrées (4415 au 31/12/2020), du nombre de personnes accompagnées (3695) et d'employeurs accompagnés (1299) ;**
- **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 ;
 - **Une évolution progressive du nombre de personnes accompagnées par référent (moyenne 15 personnes par Emploi Temps Plein (ETP) à fin 2020),** avec cependant une forte hétérogénéité entre structures (de 5 à 33 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,** tous les référents n'étant pas à temps plein sur cette mission.

A. VOLUME D'ENTREE AU NIVEAU NATIONAL

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 depuis 2018¹⁶. L'axe des abscisses correspond à la date de décision CDAPH.



Evolution du nombre de personnes entrées selon la date de décision de la MDPH

¹⁶ Le graphique comprend les données des 4415 personnes entrées au total dans le dispositif (y compris les personnes sorties du dispositif au 31/12/2020).

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 5% des personnes entrées au 31 décembre 2020 (contre 9% en décembre 2019 et 17% en décembre 2018), soit 236 personnes sur 4415.

Au total, au niveau national, au 31 décembre 2020 :

- **3695 personnes sont déclarées comme accompagnées dans le cadre du dispositif.** Cela correspond au total de 4415 personnes comptabilisées comme entrées dans le dispositif, dont 720 sont aujourd'hui sorties du dispositif, ce qui permet d'aboutir à un total de 3695 effectivement accompagnées au 31/12/2020, **soit environ 1300 personnes de plus qu'au 31/12/2019.**
- **1299 employeurs sont déclarés comme accompagnés dans le cadre du dispositif,** soit environ 250 de plus qu'au 31/12/2019. 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 à :

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

B. VOLUME D'ENTREES PAR REGION ET PAR DEPARTEMENT

Si l'ensemble du territoire national, hormis Mayotte, est aujourd'hui couvert par une structure porteuse de l'Emploi accompagné, le volume d'entrées varie d'une région à une autre et d'un département à un autre.

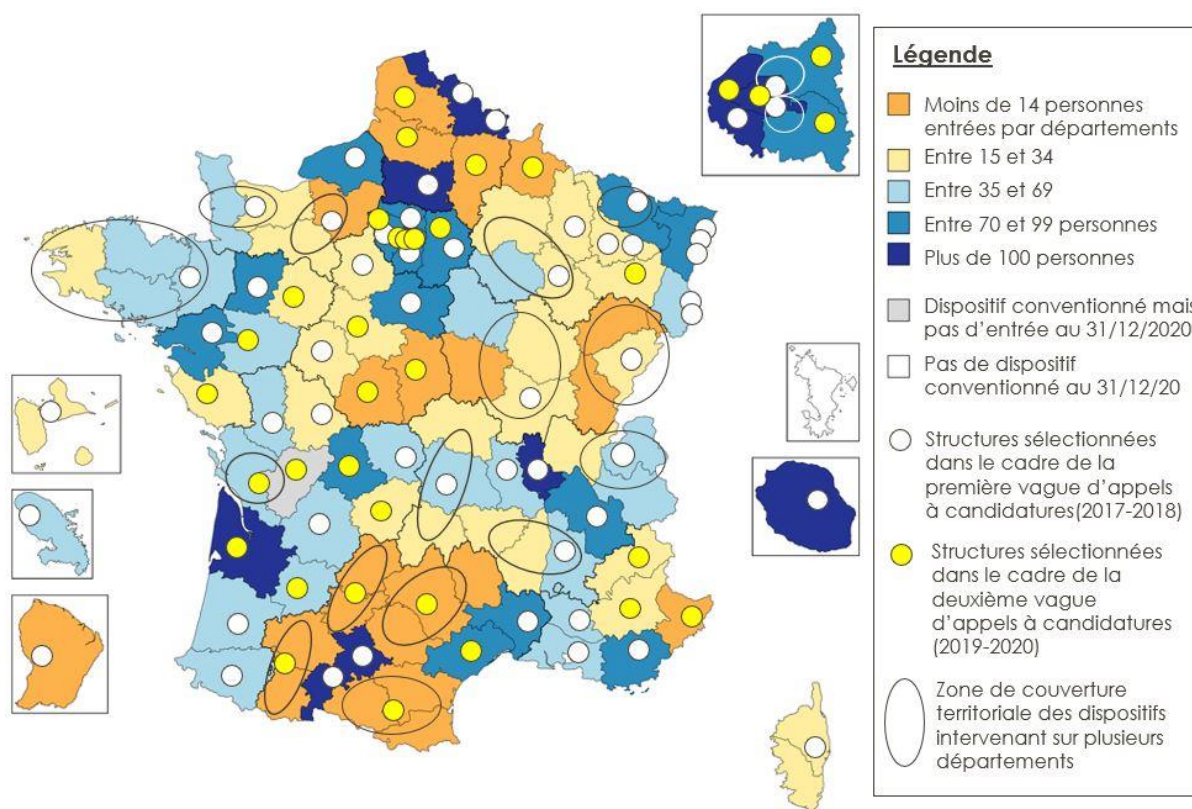
Le tableau ci-dessous précise, pour chacune des régions, le volume total de personnes et d'employeurs accompagnés au 31 décembre 20120.

	Volume de personnes			Employeurs déclarés au 31/12/2020
	Entrées au total	Accompagnées au 31/12/2020	Sorties au 31/12/2020	
Auvergne-Rhône-Alpes	553	408	145	139
Bourgogne-Franche-Comté	123	87	36	39
Bretagne	163	135	28	53
Centre-Val de Loire	177	139	38	34
Corse	43	29	14	14

Grand Est	315	264	51	81
Guadeloupe	33	31	2	10
Guyane	13	9	4	4
Hauts-de-France	324	270	54	114
Ile-de-France	859	784	75	239
Martinique	36	36	0	18
Normandie	194	177	17	39
Nouvelle-Aquitaine	654	540	114	257
Occitanie	339	298	41	75
Pays de la Loire	261	215	46	80
Provence-Alpes-Côte d'Azur	202	159	43	42
La Réunion	126	114	12	61
TOTAL	4415	3695	720	1299

Volume d'accompagnement des personnes et des employeurs par région

L'infographie ci-dessous présente les variations du nombre de personnes entrées dans l'Emploi accompagné sur chaque département. Elle permet de constater des hétérogénéités fortes d'un département à un autre.



Cartographie départementale du nombre de personnes accompagnées

Ces différences entre territoires s'expliquent par différents facteurs :

- **Les niveaux de dotations de crédits de l'Etat (au niveau central et au niveau régional) en fonction de certains critères** tels que le nombre de demandeurs d'emploi en situation de handicap, le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi... ;

- **Les crédits supplémentaires accordés dans certaines régions** (exemples de l'Île-de-France et de la Nouvelle Aquitaine¹⁷) ;
- **Les stratégies régionales initiales** (déploiement expérimental vs déploiement généralisé) : le nombre d'entrées dépasse les 70 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) alors que dans les autres départements, le nombre de personnes accompagnées est, à ce jour, plus faible.
- **L'antériorité, plus ou moins forte, des structures sélectionnées sur les territoires**¹⁸ induisant un degré de montée en charge variable d'un département à un autre.

C. EVOLUTION DES MOYENS MOBILISES

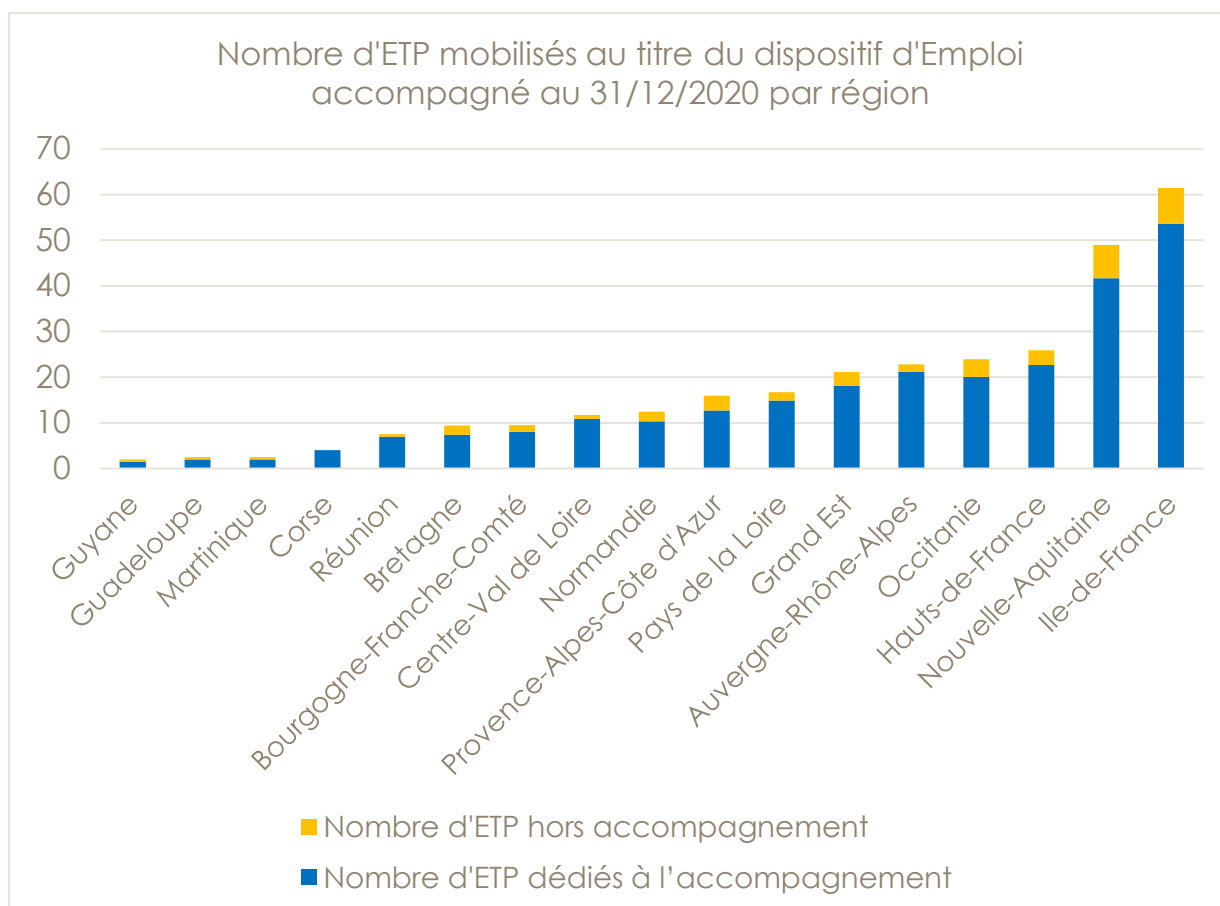
a. Moyens mobilisés au total au 31/12/2020

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 Aquitaine¹⁹, celles-ci ayant décidé d'allouer des fonds régionaux supplémentaires, en complément des fonds nationaux.

¹⁷ Certaines régions ont choisi d'apporter un abondement aux crédits nationaux.

¹⁸ Certains dispositifs proposaient des accompagnements proches de l'Emploi accompagné avant son déploiement national en 2017.

¹⁹ 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).



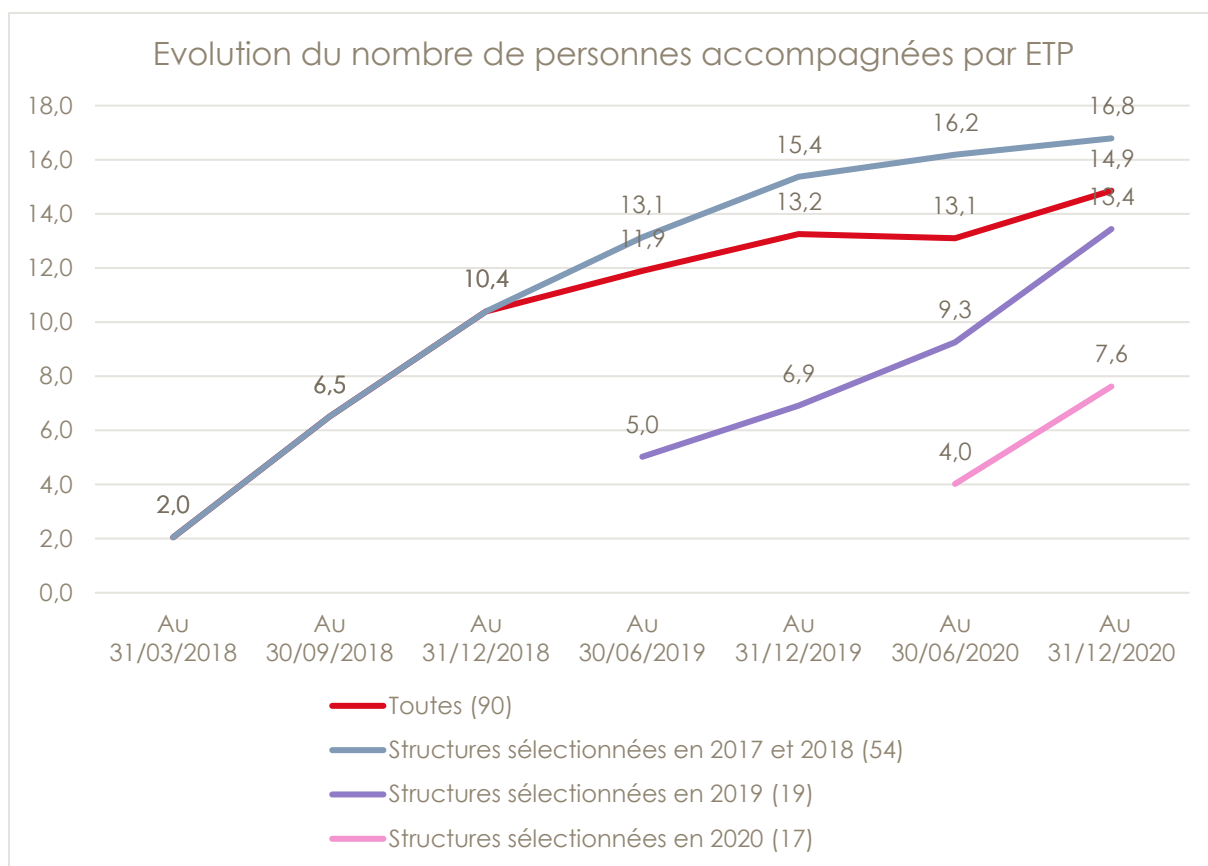
Nombre d'Emploi Temps Plein (ETP) mobilisés au 31 décembre 2020 en fonction de la région

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

Données nationales

Au 31/12/2020, le nombre de personnes accompagnées en moyenne par chaque équivalent temps plein dédié à l'accompagnement était de **14,9**. Au sein des structures conventionnées dans la première vague d'appels à candidatures, ce ratio était de **16,8 personnes**.

Le nombre de personnes accompagnées a augmenté de manière constante quelle que soit la période de sélection des structures.



Evolution du nombre de personnes accompagnées par ETP en fonction de la date de la période de sélection de la structure porteuse

Cette montée en charge progressive est la conséquence logique de l'augmentation du nombre de personnes accompagnées. On notera cependant :

- **Un ralentissement naturel de l'augmentation pour les structures sélectionnées lors des premiers appels à candidature**, un certain nombre d'entre-elles ayant atteint leur capacité maximale d'accompagnement.
- **Une augmentation moins rapide pour les structures sélectionnées lors de la deuxième vague**, celles-ci découvrant pour la plupart la méthodologie de l'Emploi accompagné alors qu'un certain nombre de structures sélectionnées dans la première vague proposait déjà des méthodes similaires avant leur sélection.
- **Une baisse du nombre de personnes accompagnées par ETP en juin 2020**, compte tenu de l'entrée de 17 nouvelles structures (avec peu de personnes accompagnées) dans une période de crise sanitaire qui a engendré une montée en charge plus lente et qui a nécessité pour certaines personnes un accompagnement intensif.

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, y compris parmi les structures

sélectionnées dans la première vague d'appel à candidature, certaines accompagnant moins de 10 personnes par ETP alors que d'autres en accompagnaient plus de 25.

Le tableau ci-après illustre la répartition des structures en fonction du ratio de personnes accompagnées par ETP²⁰.

Volume de personnes accompagnées par ETP dédié à l'accompagnement	Structures sélectionnées en 2017-2018		Structures sélectionnées en 2019	
	Nombre	Part	Nombre	Part
Entre 5 et 9 personnes accompagnées par ETP	7	13%	6	22%
Entre 10 et 14 personnes accompagnées par ETP	15	28%	9	33%
Entre 15 et 19 personnes accompagnées par ETP	15	28%	9	33%
Entre 20 et 24 personnes accompagnées par ETP	12	23%	3	11%
Plus de 25 personnes accompagnées par ETP	4	8%	0	0%
Total général	53	100%	27	100%

Répartition des structures en fonction du nombre de personnes accompagnées par ETP

En synthèse, nous constatons que :

- **41% des structures sélectionnées dans le cadre de la première vague d'appels à candidatures accompagnent entre 5 et 14 personnes pour chaque ETP mobilisé** contre 55% parmi les structures sélectionnées en 2019. Ce ratio est inférieur aux standards internationaux.
- **51%, des structures sélectionnées dans le cadre de la première vague d'appels à candidatures accompagnent entre 15 et 24 personnes** contre 44% parmi les structures sélectionnées en 2019. Près de la moitié des structures correspondent donc aux standards internationaux de l'Emploi accompagné selon lesquels un conseiller correspondant à 1 ETP ne peut accompagner plus de 25 personnes pour exercer correctement son métier de manière active et régulière auprès d'elles.
- **8% des structures sélectionnées dans le cadre de la première vague d'appels à candidatures accompagnent plus de 25 personnes²¹**. Selon les standards internationaux, ce nombre est trop élevé pour que l'accompagnement proposé puisse répondre aux exigences en matière d'intensité et de qualité.

Éléments d'explication sur les différences observées entre les structures

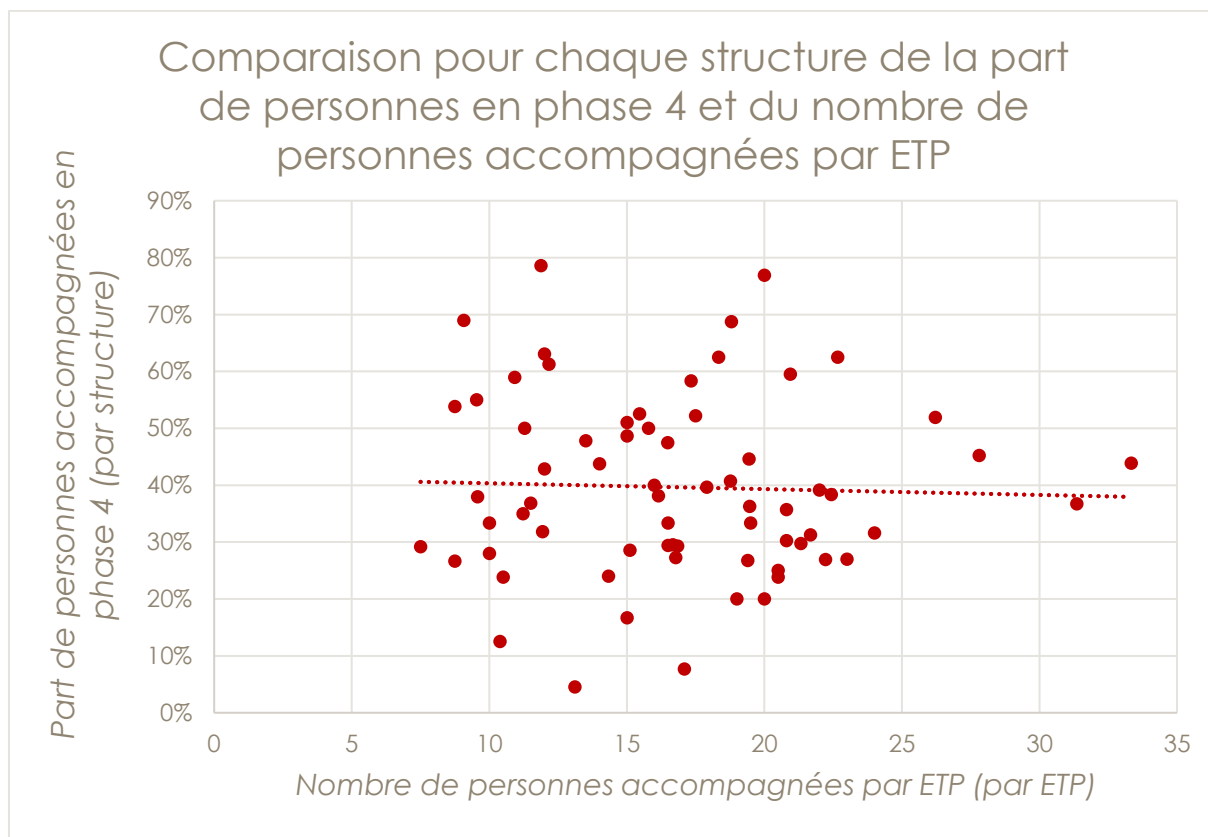
Intuitivement, un volume plus élevé de personnes accompagnées par ETP pourrait s'expliquer par une augmentation de la part de personnes en emploi dans l'effectif total en supposant que l'accompagnement est moins intensif pour les personnes en emploi.

Cependant, une analyse du rapport entre le nombre moyen de personnes accompagnées par référent et la part de personnes accompagnées en emploi (phase 4) vient, à ce stade,

²⁰ Le tableau recense 80 structures : les structures ayant débuté récemment leur montée en charge n'ont pas été prises en compte dans le calcul.

²¹ A noter que parmi les 5 structures concernées, les ratios du nombre de personnes accompagnées par ETP sont les suivants : 26, 28, 31, 33.

invalider cette hypothèse. Ce constat amène à la conclusion que l'accompagnement n'est pas forcément moins intensif lorsque la personne est en emploi.



Répartition des structures en fonction du nombre de personnes accompagnées par ETP et en fonction du nombre de personnes accompagnées en emploi (phase 4).

Des analyses ont été menées afin de détecter une corrélation avec d'autres données tel que le pourcentage de personnes accompagnées à faible intensité (moins de deux heures par mois). Là encore, aucun lien de cause à effet probant n'a pu être identifié.

Les facteurs permettant d'expliquer le nombre moyen de personnes par ETP restent donc encore aujourd'hui à clarifier : par exemple, la distance à l'emploi des personnes, le type de handicap, la 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 » ;

La notion de veille

Certains dispositifs évoquent le terme de « veille » pour les personnes accompagnées d'une manière très peu intensive (exemple : un rendez-vous ou un appel par mois). En fonction des dispositifs, ces personnes sont incluses ou non dans le nombre total déclaré de personnes accompagnées.

Cette notion de veille est à clarifier afin qu'il soit possible de mesurer de manière plus fine et plus homogène le nombre de personnes accompagnées. Il s'agirait peut-être de décomposer le nombre de personnes accompagnées en deux données distinctes : les personnes accompagnées de manière active et régulière et les personnes suivies de manière peu intensive par leur référent.

C. Répartition des moyens mobilisés par structure

Chaque personne morale gestionnaire gère de manière différente la répartition des moyens humains consacrés à l'Emploi accompagné, ces moyens humains étant eux même variables d'une structure à une autre en fonction des financements 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

Exemples de répartition du nombre d'ETP entre conseillers au sein de quatre dispositifs d'Emploi accompagné

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** 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 se doter de 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.

L'augmentation des crédits peut favoriser un rapprochement entre les deux stratégies détaillées ci-dessus, avec une augmentation du nombre de référents Emploi accompagné, recrutés à temps plein, sur des territoires multiples.

4. LE DEPLOIEMENT A L'EPREUVE DE LA CRISE SANITAIRE

Au cours de l'année 2020, des questions ont été ajoutées aux remontées d'informations biannuelles afin de mesurer l'impact de la crise sur le déploiement du dispositif.

L'analyse des réponses permet de mettre en lumière :

- **Le maintien de l'accompagnement, à distance ou en présentiel**, malgré la crise sanitaire, à l'exception de certains territoires dans lesquels la mise en œuvre a été freinée ;
- **L'importance de maintenir l'accompagnement vers et dans l'emploi** mais également sur **d'autres champs de la vie quotidienne pour rompre l'isolement ou apporter des solutions en matière d'organisation ou de santé.**
- **La nécessité d'utiliser les outils de communication à distance**, ce qui suppose de tenir compte du handicap ou des difficultés des personnes avec la manipulation des outils.

La grande majorité des contrats ont été maintenus pendant les périodes de confinement. **Une grande partie des personnes concernées ont continué à travailler** sans diminution d'activité. **Plus de 80% de ces personnes ont continué à travailler sur site lors des deux périodes de confinements de 2020.**

A. LE MAINTIEN DU LIEN AVEC LES PERSONNES

Malgré la crise sanitaire, l'accompagnement dans le cadre du dispositif a globalement pu être assuré.

Ainsi, la majorité des structures ayant répondu au questionnaire a déclaré avoir maintenu le lien avec l'ensemble ou la majorité des personnes accompagnées. Seules quelques structures ont déclaré ne pas avoir maintenu le lien : il s'agissait des nouveaux dispositifs dont la mise en œuvre a été reportée du fait de la crise sanitaire.

On constate que la situation s'est améliorée au cours du deuxième confinement de l'année 2020 : la totalité des structures – à l'exception de deux - déclaraient alors avoir maintenu le lien avec les personnes accompagnées.

Pendant le confinement, les référents Emploi accompagné ont-ils pu maintenir le lien avec les personnes accompagnées ?	Premier semestre 2020		Second semestre 2020	
	Nombre	Part	Nombre	Part
Oui, pour toutes les personnes accompagnées	52	59%	58	65%
Oui, pour une majorité de personnes	26	30%	27	30%
Oui, pour certaines personnes uniquement	5	6%	2	2%
Non	5	6%	2	2%
Total	88	100%	89	100%

Nombre de structures ayant pu maintenir le lien avec les personnes à l'occasion des périodes de confinements

Lors du premier confinement, les rendez-vous en présentiel étant suspendus, **le lien a pu être maintenu à distance** par différents canaux de communication : téléphone, mails, SMS, visioconférence, appels vidéo, réseaux sociaux.

Les structures ont pointé la nécessaire adaptation selon la situation, et notamment :

- **La situation de handicap.** Par exemple, la nécessité de privilégier l'écrit pour certaines personnes avec des troubles du spectre de l'autisme
- **La capacité des personnes à utiliser les outils numériques,** qui a nécessité pour certains la formation des bénéficiaires aux outils numériques.

Au cours du premier confinement, certaines structures ont réalisé des visites à domicile ou sur le lieu de travail pour les situations les plus complexes : reclassement sur un autre poste, reprise du travail en présentiel, difficultés à mettre en place du télétravail ou de la téléformation, difficultés importantes dans la vie quotidienne.

B. L'UTILISATION DES OUTILS DE COMMUNICATION A DISTANCE

La visioconférence a été mobilisée principalement dans les échanges entre professionnels : entre référents Emploi accompagné et coordinateurs, ou avec les partenaires...

Les réunions entre coordinateurs et référents ont été ...	Premier semestre 2020		Second semestre 2020	
	Nombre	Part	Nombre	Part
Réalisées en visio-conférence	63	76%	56	66%
Réalisées par téléphone	15	18%	10	12%
Réalisées en présentiel	0	0%	18	21%
Reportées	5	6%	1	1%
Total	83	100%	85	100%

Modalités de d'interactions entre les référents et les coordinateurs selon les structures

La visioconférence a également été progressivement mobilisée pour communiquer **avec les personnes accompagnées ou leurs employeurs**. Seules 25 structures sur les 88 répondantes n'ont pas utilisé la visioconférence pour l'accompagnement de personnes au premier semestre. Elles n'étaient plus que 18 au second semestre.

Les référents ont-ils utilisé des outils de visioconférence pour l'accompagnement ?	Premier semestre 2020		Second semestre 2020	
	Nombre	%	Nombre	%
Oui, avec la majorité des personnes	19	22%	17	19%
Oui, avec quelques personnes	44	50%	54	61%
Non	25	28%	18	20%
Total	88	100%	89	100%

Modalités de d'interactions entre les référents et les personnes accompagnées selon les structures

Certaines structures considèrent que les périodes de confinement leur ont permis « *d'innover dans les modalités d'accompagnement* » et de « *réinventer une nouvelle façon de communiquer avec les bénéficiaires* ». Sont notamment cités le développement des formations à distance, la mise en place d'ateliers collectifs à distance, la mise en place de CV vidéo, l'organisation d'évènements virtuels de type job dating.

C. L'ADAPTATION DE L'ACCOMPAGNEMENT

Du fait de la situation sanitaire, sociale et économique, l'accompagnement vers et dans l'emploi a été maintenu mais positionné au second plan au profit d'un accompagnement psychologique. Cet accompagnement a généralement porté sur :

- La gestion de l'anxiété liée à la situation sanitaire et économique, à la perte d'emploi et à l'isolement ;
- La vie quotidienne ;
- La redynamisation (par exemple, dans le cadre d'ateliers collectifs).

Selon les structures, cet appui a pu être apporté par des référents Emploi accompagné, des psychologues ou parfois des psychiatres. Certaines structures expriment avoir été davantage disponibles avec la possibilité de contacts hebdomadaires ou journaliers et des entretiens plus fréquents sur des amplitudes horaires plus larges

Le référent Emploi accompagné étant un des seuls soutiens pour certaines personnes accompagnées, l'accompagnement a parfois été élargi à :

- De l'aide au quotidien : distribution de masques, d'attestations, appui pour faire des courses... ;
- De la distribution de matériel informatique pour les bénéficiaires isolés ou en formation ;
- De la formation aux outils numériques...

D. FACTEURS DE SUCCES ET RISQUES OBSERVES

D'après les témoignages des structures, malgré la situation difficile, l'Emploi accompagné a permis durant la crise sanitaire :

- **Le maintien du lien social** avec les personnes, dans un contexte où la plupart des accompagnements habituels étaient interrompus : éviter l'isolement des personnes, les décompensations ;
- **Le maintien de la dynamique de recherche d'emploi et l'accompagnement au maintien** ou à la reprise d'activité pour les personnes en poste : éviter les ruptures de contrat, faciliter les échanges avec l'employeur, gestion du stress de la recherche d'emploi, de l'emploi, du chômage partiel ou de la perte d'emploi ;
- **L'appui et les conseils relatifs aux mesures sanitaires**, que ce soit pour l'emploi ou la vie quotidienne. Par exemple, l'explication des gestes barrières, la distribution d'attestation ou de courses, le partage d'informations concernant les droits de sortie ;
- **La confiance et la gestion de l'anxiété** des personnes sur leur parcours professionnel et par rapport au contexte sanitaire et social ;

- **Le développement de nouvelles compétences par les bénéficiaires** : l'appropriation des outils numériques (dont la visioconférence), la créativité (tenue d'un blog) ;
- **Le maintien et l'amélioration de la relation de confiance** entre bénéficiaire et référent Emploi accompagné ;
- **Le travail en réseau et l'orientation des personnes vers certains partenaires.**

a. Eléments facilitateurs

Ces effets ont été facilités par différents éléments tels que :

- **Les outils numériques et les modalités de communication associées** : téléphone, ordinateur, visioconférence, mails, SMS... ;
- **La disponibilité, la mobilisation et l'engagement des référents Emploi accompagné** en lien avec la relation de confiance entretenue avec les personnes accompagnées ;
- **L'entraide des personnes accompagnées** : la mise en place de systèmes de pair-aidance entre bénéficiaires ;
- **La création de nouvelles opportunités professionnelles pour certains** : en lien avec la crise, missions courtes, intérim et CDD ;
- **Le maintien, voire le renforcement du lien avec les partenaires** : l'organisation d'échanges par visioconférences, l'entraide mutuelle dans la gestion de la crise.

b. Facteurs de risques

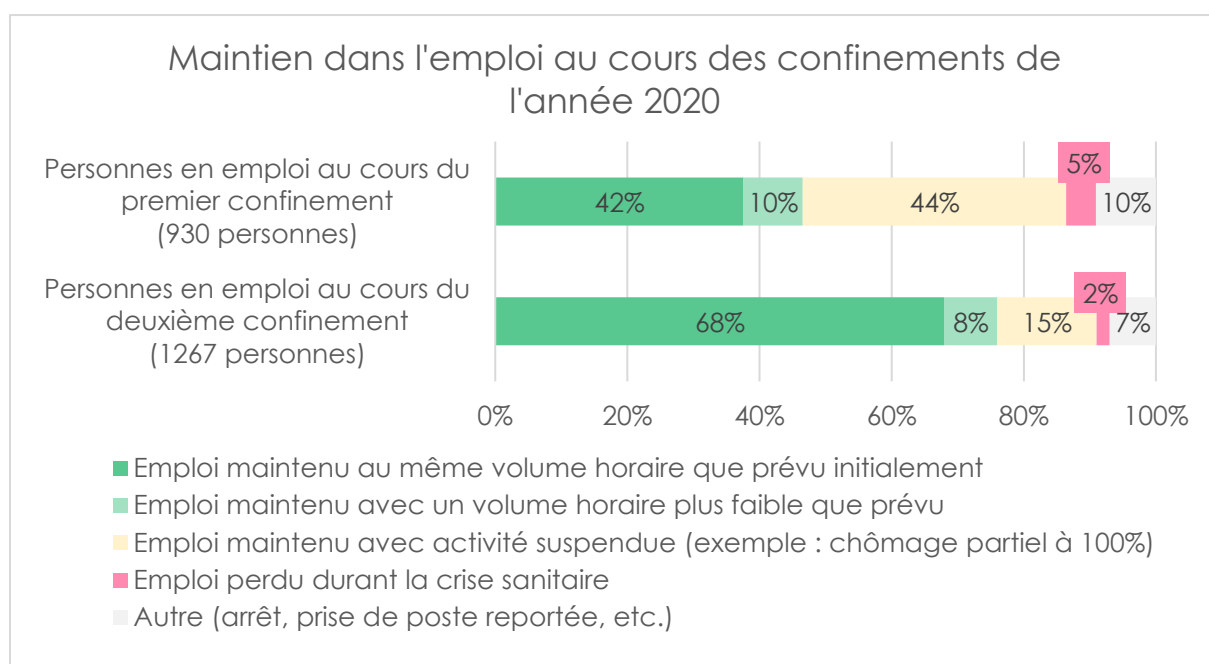
A l'inverse, certains facteurs se sont posés comme des freins ou des risques pour l'accompagnement des personnes vers et dans l'emploi :

- **Les employeurs** : fermeture des entreprises, indisponibilité, absence d'opportunités professionnelles, refus de la part de certains employeurs de l'intervention du référent Emploi accompagné sur le lieu de travail ;
- **Le lien avec les partenaires** : fermeture des structures d'accompagnement, indisponibilité de certains partenaires ;
- **Les échanges en présentiel** : *« Notre public a besoin d'être rencontré physiquement. La crise n'a pas aidé à accompagner correctement les personnes. »* ;
- **Des conséquences sur le long terme** : rupture de lien ou anxiété avec des conséquences sur le plus long terme, crise économique, difficultés liées à la recherche d'emploi.

Le numérique se retrouve également dans les freins. **S'ils facilitent le maintien de l'accompagnement en temps de crise, les outils numériques impactent de manière différente les personnes accompagnées en fonction de la situation de handicap ou de la situation personnelle** : absence d'équipements, difficultés d'usage, peur ou difficulté à communiquer oralement à distance en fonction de la situation de handicap.

E. TRAVAILLER DURANT LA CRISE SANITAIRE

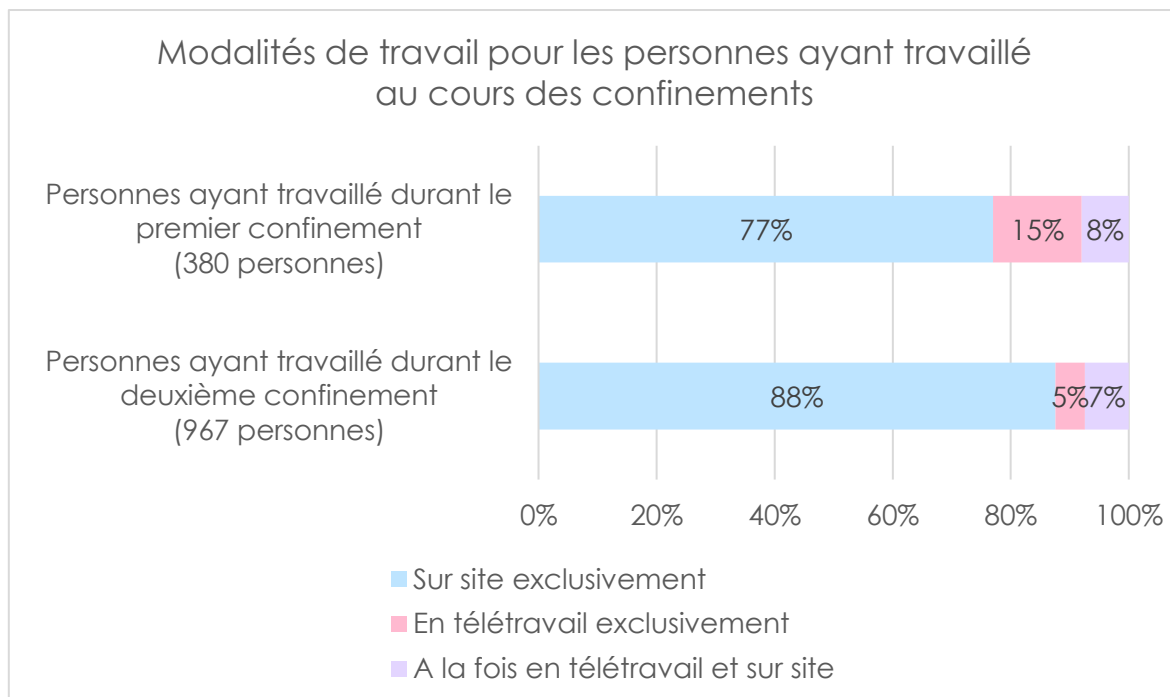
Le graphique ci-après illustre l'impact de la crise sanitaire sur l'activité professionnelle des personnes accompagnées pendant la période de confinement.



Le maintien dans l'emploi à l'occasion des périodes de confinement

Les données concernant l'emploi des personnes depuis le début de la crise sanitaire, et notamment au cours des confinements montrent que l'emploi des personnes accompagnées a globalement été préservé :

- **Seules 5% des personnes en emploi durant le premier confinement et 2% des personnes en emploi durant le deuxième confinement ont perdu leur emploi.**
- **Parmi les personnes en emploi au cours du deuxième confinement, 76% ont continué à travailler** au même volume horaire qu'initialement ou à un volume plus faible. Cette part était de 52% pour les personnes en emploi durant le premier confinement. Cette différence est liée à l'évolution des mesures sanitaires entre les deux confinements, rendant possible l'exercice de plus d'activités en présentiel. En effet, **près de 88% des personnes ont travaillé exclusivement sur site et seulement 12% ont télétravaillé** au cours du deuxième confinement contre 22% au cours du premier.



Modalités de travail des personnes ayant travaillé lors des périodes de confinement

Parmi les personnes ayant travaillé durant la crise sanitaire (premier et deuxième confinement), les 10 codes ROME les plus représentés sont les suivants : *Nettoyage des locaux ; aménagement et entretiens des espaces verts ; magasinage et préparation de commandes ; mise en rayon libre-service ; personnel polyvalent en restauration ; opérations administratives ; personnel de cuisine ; opérations manuelles d'assemblage, tri ou emballage ; secrétariat ; accueils et renseignement.*

III. LES PERSONNES ET LES EMPLOYEURS ACCOMPAGNES

1. TYPOLOGIES DES PUBLICS

En synthèse :

Les personnes entrant dans l'Emploi accompagné sont :

- **Majoritairement des hommes** : 63% ;
- **En grande partie des jeunes** : 47% ont moins de 30 ans ;
- **Principalement des personnes avec un handicap non visible** : les personnes avec troubles psychiques, troubles du spectre de l'autisme, déficiences intellectuelles, troubles cognitifs représentent 88% des personnes accompagnées ;
- **Généralement dotées d'un (très) faible niveau de formation** : 57% des personnes accompagnées disposent d'une formation de niveau CAP, BEP, diplôme national du brevet (35%) ou d'aucun diplôme (22%) ;
- **Eloignées de l'emploi** : 71% 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 la qualité de travailleur handicapé (RQTH).

Cependant, 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.

Au second semestre 2019, les ARS, Agefiph, FIPHP et DREETS (anciennes 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).

Le tableau ci-après détaille les ciblage régionaux :

Région	Type de public						Type de handicap						Légende
	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	<i>Légende</i> X : ciblage dans le cadre des premiers appels à candidatures
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	

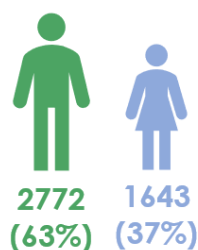
OCC	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X : ciblage suite aux avenants ou nouveaux appels à candidatures
PDL	X	X	X	X	X		X	X		X				
PACA	X	X	X	X	X		X			X				
GUA	X						X	X		X				
MAR	X				X	X	X	X		X	X			
GUY	X				X		X	X		X	X			
REM	X						X			X				

Publics plus particulièrement ciblés dans les appels à candidatures selon les régions

B. CARACTERISTIQUES DES PERSONNES ACCOMPAGNEES

a. Sexe

Parmi les personnes accompagnées au 31 décembre 2020, 63% des personnes étaient des hommes et 37% des femmes. Cette répartition est stable depuis la première remontée d'informations réalisée en 2018.



Répartition Femmes au niveau national (entrées au 31 décembre 2020)

Cette surreprésentation d'hommes est constatée sur l'ensemble des régions avec des variations d'un territoire à un autre (de 56% à 75% d'hommes).

	Part de femmes	Part d'hommes	Echantillon concerné
Auvergne - Rhône-Alpes	40%	60%	553
Bourgogne Franche-Comté	40%	60%	123
Bretagne	34%	66%	163
Centre-Val de Loire	36%	64%	177
Corse	37%	63%	43
Grand Est	30%	70%	315
Guadeloupe	33%	67%	33
Guyane	38%	62%	13
Hauts-de-France	40%	60%	324
Île-de-France	42%	58%	859
Martinique	33%	67%	36
Nouvelle-Aquitaine	37%	63%	194
Normandie	34%	66%	654
Occitanie	37%	63%	339
Provence-Alpes-Côte d'Azur	44%	56%	261
Pays de la Loire	32%	68%	202
Réunion – Mayotte	25%	75%	126
Moyenne	37%	63%	4415

Répartition Femmes / Hommes selon les territoires

Ce constat vient confirmer ce qui avait déjà été identifié en 2017 par l'équipe du Docteur Pachoud à l'occasion d'une étude évaluative auprès de cinq dispositifs d'Emploi accompagné pour des personnes en situation de handicap psychique ou mental²² : ces structures accompagnaient en moyenne 70% d'hommes.

Cette surreprésentation d'hommes est une spécificité de l'Emploi accompagné puisque la part d'hommes parmi les personnes avec une reconnaissance administrative du handicap est de 50% selon les chiffres de l'enquête emploi de la DARES de 2019.

Cette spécificité questionne quant à l'inégalité d'accès au dispositif d'Emploi accompagné en fonction du sexe. Dans le cadre de ce rapport final, certaines pistes d'explication ont été recherchées.

Trois premiers éléments d'explication peuvent être avancés :

- Un public plus jeune et donc plus masculin, la part de femmes avec une reconnaissance du handicap évoluant positivement en fonction de l'âge (voir tableau ci-après) ;
- La prévalence dans l'Emploi accompagné de certains types de handicap (troubles psychiques, troubles mentaux, troubles du spectre autistique) pour lesquels la reconnaissance du handicap et les démarches d'accès à l'emploi sont plus fréquentes chez les hommes que chez les femmes ;
- Un besoin d'accompagnement intensif plus important pour les hommes que pour les femmes.

Ces éléments d'explication sont détaillés ci-après. Ils demanderaient à être approfondis par une analyse sociologique relative à l'inégalité Femmes / Hommes concernant l'insertion professionnelle d'une manière plus générale en fonction de certains critères tels que l'âge ou le type de handicap.

Un dispositif accompagnant un public plus jeune et donc plus masculin

Pour la population avec reconnaissance du handicap comme pour les personnes entrées dans l'Emploi accompagné, on constate que la différence Femmes / Hommes tend à se réduire en fonction de la tranche d'âge tel que le montre le tableau suivant.

Tranches d'âge	Part des femmes <u>parmi les personnes avec une reconnaissance administrative du handicap</u> ²³	Part de femmes <u>parmi les personnes entrées dans l'Emploi accompagné</u>
De 15 à 29 ans	43%	34%
De 30 à 39 ans	47%	37%
De 40 à 49 ans	50%	40%
50 ans ou plus	52%	48%
Ensemble	50%	37%

²² L'étude met en avant une surreprésentation d'hommes parmi les 5 dispositifs analysés : 69% pour les personnes avec des troubles psychiques, 70% pour les personnes avec des troubles mentaux et 100% d'hommes (8 personnes) pour les personnes avec des Troubles du spectre autistique.

²³ 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 2019.

Comparaison de la répartition Femmes/Hommes entre les personnes ayant une reconnaissance du handicap et les personnes en Emploi accompagné

La réduction des écarts avec l'âge peut s'expliquer d'une part par des besoins économiques croissants (perte de solidarité, divorce...) et par un rôle parental moins contraignant au fur et à mesure que les enfants deviennent autonomes.

« La maternité provoque aussi des ruptures dans le parcours de l'emploi. Des femmes sortent de l'accompagnement (du SESSAD par exemple) et on les retrouve en emploi plus tardivement. » - Référent Emploi accompagné

Elle s'explique également par l'apparition d'un handicap au cours de la vie chez les femmes et dans certains métiers pratiqués majoritairement par des femmes (aide à domicile, aide-soignante...).

Une grande part des personnes entrées dans l'Emploi accompagné sont jeunes (47% de moins de 30 ans), alors qu'en majorité, les demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont plus âgés (50% de plus de 50 ans²⁴).

Mécaniquement, la part de personnes jeunes étant plus importante dans l'Emploi accompagné, le pourcentage d'hommes sera plus important également. Un constat similaire peut être fait dans d'autres dispositifs tel que l'apprentissage (moyenne d'âge de 22 ans) pour lequel la répartition Femme / Homme est encore plus inégalitaire (26% de femmes seulement²⁵).

Cependant, le tableau ci-dessus montre également des différences significatives dans la répartition Femmes / Hommes à toutes les classes d'âge entre les personnes avec une reconnaissance du handicap et celles accompagnées dans le cadre de l'Emploi accompagné (d'environ 10 points pour toutes les classes d'âge à l'exception des 50 ans et plus pour lesquels la situation est proche de la parité).

Une des explications tient sans doute dans la prévalence de certains types de handicap dans l'Emploi accompagné.

La prévalence de certains types de handicap dans l'Emploi accompagné

L'Emploi accompagné concerne en grande majorité des personnes atteintes de troubles psychiques (44% des personnes accompagnées), mentaux (18%), du spectre autistique (14%) ou cognitifs (12%).

Parmi les personnes accompagnées, la répartition Femmes / Hommes varie fortement en fonction du type de handicap avec, pour certains troubles, des différences encore plus accentuées (exemple : 78% des personnes accompagnées avec des troubles du spectre autistique sont des hommes).

²⁴ Agefiph, Emploi et chômage des personnes handicapées - Novembre 2020.

²⁵ Emploi et chômage des personnes handicapées - Novembre 2020

	Part de femmes	Part d'hommes	Echantillon concerné
Troubles du psychisme	40%	60%	1938
Déficience intellectuelle	39%	61%	812
Troubles du spectre autistique	22%	78%	626
Troubles cognitifs	35%	65%	522
Déficiences motrices	42%	58%	226
Autres déficiences	41%	59%	170
Troubles parole et langage	26%	74%	42
Déficiences visuelles	41%	59%	39
Déficiences auditives	63%	38%	40
Moyenne	37%	63%	4415

Répartition Femmes / Hommes en fonction du type de handicap

Les référents Emploi accompagné interrogés expliquent la surreprésentation des hommes pour certains types de handicap par :

- **Des différences en termes de prévalence ou détection du handicap entre femmes et hommes pour certaines situations de handicap** (exemple : troubles du spectre de l'autisme²⁶, déficiences intellectuelles...). Parmi les facteurs explicatifs avancés dans les travaux de recherche²⁷, est citée l'utilisation d'outils de diagnostic développés et testés auprès de publics à prédominance masculine et, de fait, peu adaptés aux situations que peuvent rencontrer les femmes.

« Concernant l'autisme, les femmes seraient aussi nombreuses mais elles sont moins facilement identifiées. » - Référent Emploi accompagné

- **Des différences en termes de posture de la part des professionnels et des familles**, certains référents évoquant un besoin de « protection » supplémentaire vis-à-vis des femmes en situation de handicap. Ainsi, les femmes atteintes de certains types de handicap seraient moins incitées que les hommes à rechercher un emploi. Cette hypothèse est celle qui est avancée dans l'étude réalisée en 2017 par l'équipe du Docteur Pachoud auprès de cinq dispositifs d'emploi accompagné pour des personnes en situation de handicap psychique ou mental :

« L'hypothèse la plus vraisemblable pour expliquer cet écart est que les hommes sont plus facilement orientés vers l'emploi ou incités à s'insérer professionnellement que les femmes. Il serait utile de confirmer ce facteur explicatif qui fait suspecter un préjugé, contribuant à limiter l'accès à l'emploi pour les femmes avec ce type de handicap. »²⁸

²⁶ Cette différence a également été constatée lors de travaux scientifiques : Begeer, S., Mandell, D., Wijnker-Holmes, B., Venderbosch, S., Rem, D., Stekelenburg, F., & Koot, H. M. (2013). Sex differences in the timing of identification among children and adults with autism spectrum disorders. *Journal of autism and developmental disorders*, 43(5), 1151-1156. <https://doi.org/10.1007/s10803-012-1656-z>

²⁷ Adamou, M., Johnson, M., Alty, B. (2018) Autism Diagnostic Observation Schedule (ADOS) scores in males and females diagnosed with autism : a naturalistic study. *Advances in Autism*, 17, 67-84.

²⁸ Rapport Nexem, Employeurs différents, *Etude évaluative de 5 dispositifs d'emploi accompagné pour des personnes en situation de handicap psychique ou mental* – Mai 2017. Accessible : https://nexem.fr/app/uploads/2017/06/rapport_Nexem_emploi-accompagne_VV_Num.pdf

Des besoins d'accompagnement plus importants chez les hommes

Le dernier argument concerne le besoin d'accompagnement qui serait, selon certains référents Emploi accompagné, plus important ou perçu comme plus important pour les hommes que pour les femmes.

« Peut-être que les troubles ne se manifestent pas de la même façon dans le comportement, qu'il s'agisse d'une femme ou d'un homme. Peut-être qu'on envoie plus facilement les hommes car il y a plus de craintes ? » - Référent Emploi accompagné

Certains référents font part d'une différence dans les besoins d'accompagnement particulièrement importante chez les jeunes hommes en comparaison des jeunes femmes.

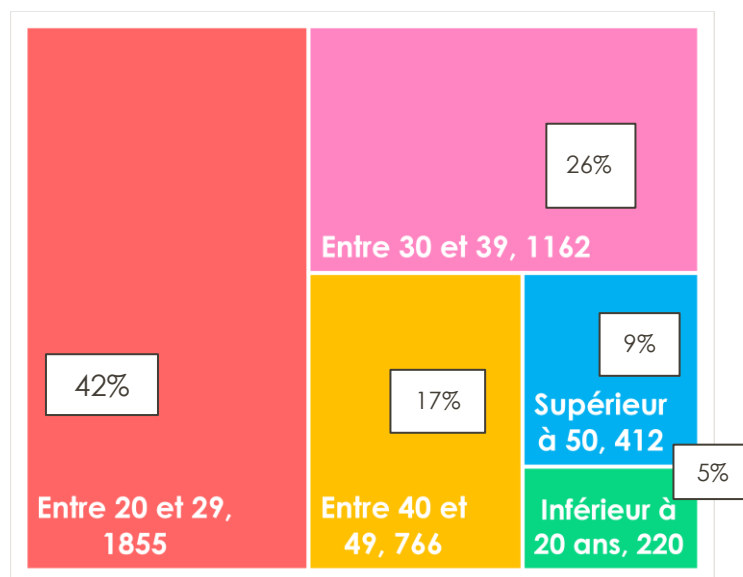
« L'accompagnement à l'emploi serait plus fort pour les jeunes hommes car ils feraient preuve d'un manque de maturité en comparaison avec les jeunes femmes. » - Référent Emploi accompagné

Cette dernière hypothèse demanderait à être confirmée par une étude plus poussée.

b. Age

Au 31/12/2020, **47% des personnes entrées dans le dispositif avaient moins de 30 ans** (21% ont moins de 25 ans).

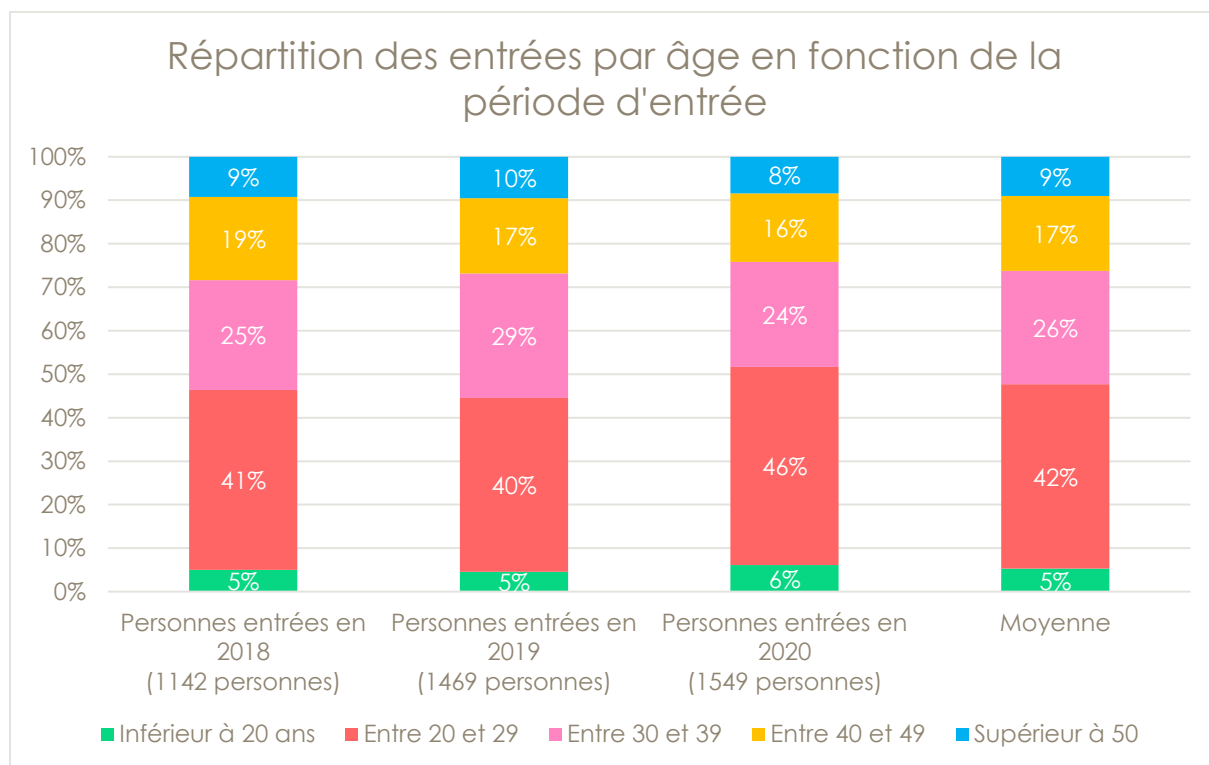
La part de personnes âgées de plus de 50 ans était très faible (9%) si on le compare à la part des DEBOE (Demandeurs d'Emplois Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi) âgés de plus de 50 ans (50% de plus de 50 ans²⁹).



Répartition par âge des personnes entrées dans le dispositif au 31/12/2020.

²⁹ Agefiph, Emploi et chômage des personnes handicapées - Novembre 2020.

La part des personnes âgées de moins de 30 ans a augmenté puisqu'elle est passée de 46% en 2018 à 52% en 2020. La part des personnes âgées de plus de 50 ans se stabilise quant à elle autour des 9%.



Répartition par âge des personnes en fonction de leur année d'entrée dans le dispositif d'Emploi accompagné.

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 logiquement plus forte dans les régions où les premiers appels à candidatures ciblaient les jeunes, et plus particulièrement en Bretagne (79% de personnes ayant 29 ans ou moins), en Provence-Alpes-Côte d'Azur (66%), dans le Grand Est (61%) ou en Corse (69%).

Une part importante de jeunes s'observe également à la Réunion (66% des personnes entrées avec un âge inférieur à 29 ans), le dispositif étant fondé sur un service existant qui ciblait plus particulièrement les jeunes en apprentissage (Prékap'R).

Concernant les personnes de plus de 50 ans, elles sont peu représentées sur l'ensemble des régions à l'exception de la Guyane (23%) et de la Martinique (28%).

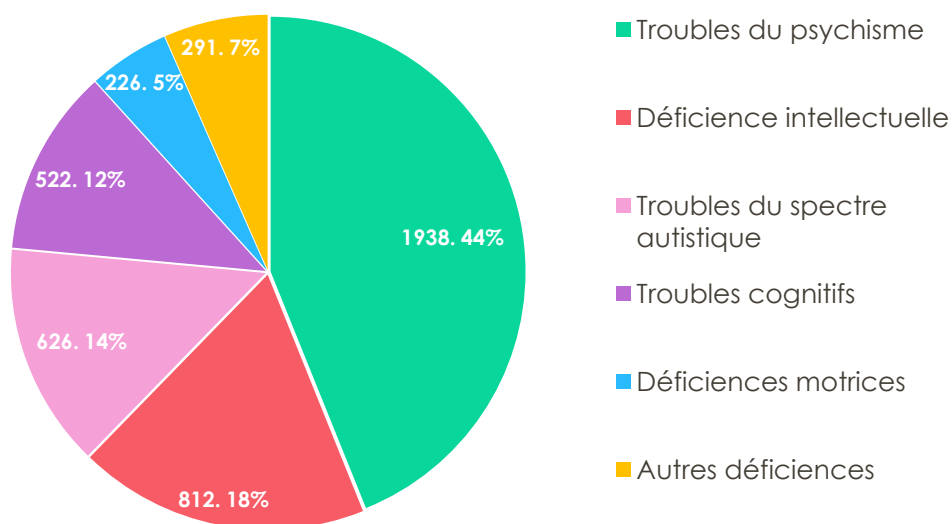
	Inférieur à 20 ans	Entre 20 et 29	Entre 30 et 39	Entre 40 et 49	Entre 50 et 59	Echantillon
Auvergne-Rhône-Alpes	2%	33%	31%	22%	13%	553
Bourgogne-Franche Comté	1%	26%	34%	27%	12%	123
Bretagne	2%	77%	14%	4%	2%	163
Centre-Val de Loire	2%	42%	28%	18%	10%	177
Corse	16%	49%	19%	9%	7%	43
Grand Est	9%	52%	26%	8%	5%	315
Guadeloupe	6%	33%	21%	30%	9%	33

Guyane	8%	15%	38%	15%	23%	13
Hauts de France	9%	44%	21%	19%	8%	324
Ile-de-France	2%	31%	31%	24%	12%	859
Martinique	0%	17%	17%	39%	28%	36
Normandie	4%	45%	31%	14%	6%	194
Nouvelle Aquitaine	6%	44%	24%	15%	10%	654
Occitanie	7%	49%	18%	17%	9%	339
Pays de la Loire	5%	40%	28%	17%	10%	261
Provence-Alpes Côte d'Azur	11%	55%	22%	7%	4%	202
Réunion	10%	56%	26%	6%	2%	126
National	5%	42%	26%	17%	9%	4415

Répartition par âge des personnes en fonction de la région.

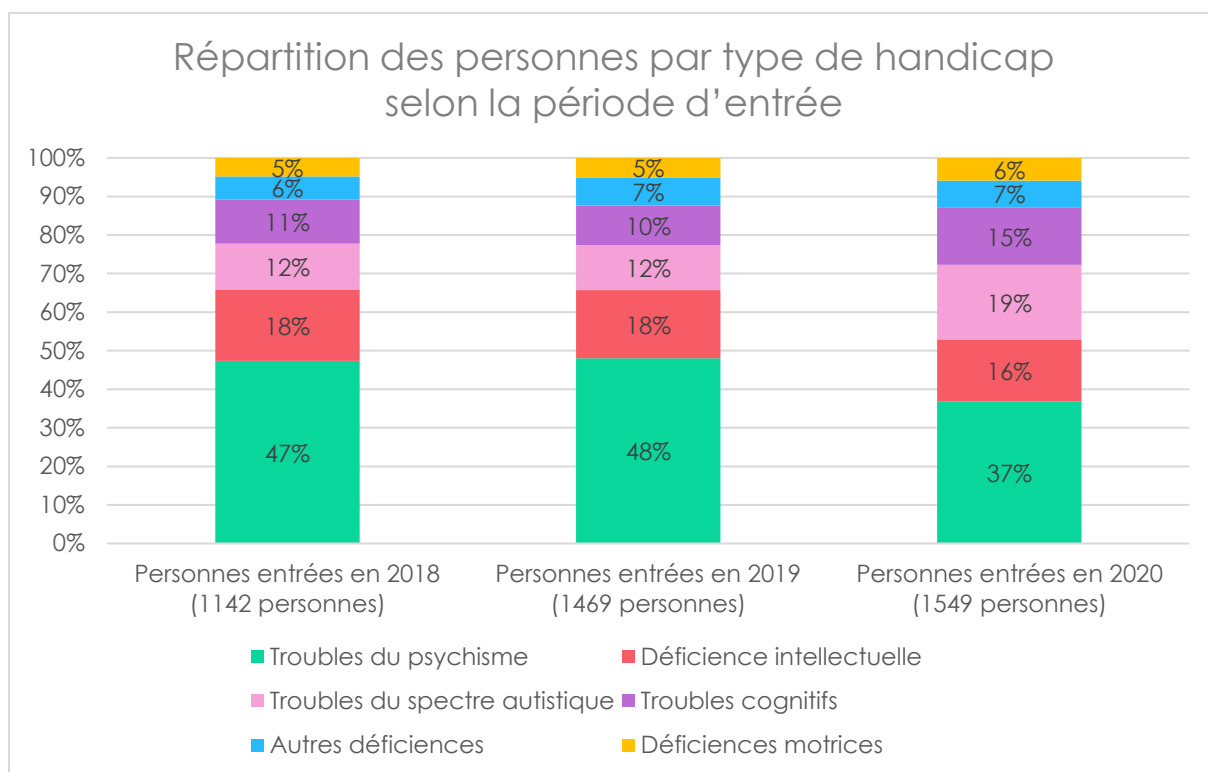
C. Type de handicap

Les personnes avec des troubles psychiques, des déficiences intellectuelles, des troubles du spectre autistique ou des troubles cognitifs représentent 88% des personnes accompagnées au 31 décembre 2020.



Répartition des personnes en fonction du type de handicap

La part des différents types de handicap a fortement évolué en 2020 comme le montre le graphique ci-après.



Proportions de personnes pour chaque type de handicap en fonction de la période d'entrée dans le dispositif

Parmi les personnes entrées en 2020, on constate que :

- La proportion de personnes en situation de handicap psychique diminue fortement passant de 48% en 2019 à 37% en 2020 ;
- A l'inverse, la part de personnes avec des TSA augmente et devient le deuxième type de handicap le plus représenté : 19% en 2020 contre 12% les années précédentes. Cette augmentation est la conséquence directe des orientations gouvernementales visant à améliorer l'inclusion des personnes avec des TSA ;
- Une augmentation de la part des personnes avec des troubles cognitifs parmi les personnes entrées en 2020 est également constatée : 15% au lieu de 10%.

Les proportions de personnes pour chaque type de handicap varient d'un territoire à un autre, avec une plus ou moins forte représentation de certains publics, notamment :

- Les personnes portant des troubles du psychisme en Bourgogne Franche-Comté (79%), Auvergne-Rhône-Alpes (65%), Martinique (61%) et Ile-de-France (59%), même si leur part diminue également dans ces régions (de 3 à 8%).
- Les personnes avec des déficiences intellectuelles à la Réunion (50%), en Nouvelle-Aquitaine (36%), dans les Hauts-de-France (35%), en Normandie (29%) et en Provence-Alpes-Côte d'Azur (28%) ;

- Les personnes présentant des Troubles du Spectre Autistique (TSA) en Bretagne (32%), dans le Grand-Est (32%) et à la Réunion (21%).

Le tableau ci-après détaille les types de handicap des personnes entrées pour chaque région.

	Troubles du psychisme	Déficiência intellectuelle	TSA	Troubles cognitifs	Déficiences motrices	Autres déficiences	Echantillon
Auvergne-Rhône Alpes	65%	5%	15%	9%	2%	4%	553
Bourgogne-Franche-Comté	79%	2%	6%	14%	0%	0%	123
Bretagne	17%	12%	32%	14%	6%	20%	163
Centre-Val de Loire	40%	22%	10%	15%	7%	7%	177
Corse	56%	14%	7%	14%	5%	5%	43
Grand Est	30%	12%	32%	16%	5%	5%	315
Guadeloupe	48%	27%	6%	0%	3%	15%	33
Guyane	15%	31%	0%	8%	31%	15%	13
Hauts-de-France	33%	35%	10%	13%	3%	6%	324
Ile-de-France	59%	6%	11%	11%	5%	8%	859
Martinique	61%	6%	6%	17%	8%	3%	36
Normandie	25%	29%	11%	7%	8%	19%	194
Nouvelle-Aquitaine	37%	36%	13%	8%	2%	4%	654
Occitanie	36%	11%	11%	17%	16%	9%	339
Pays de la Loire	52%	22%	8%	13%	3%	1%	261
Provence-Alpes-Côte d'Azur	21%	28%	17%	19%	8%	6%	202
Réunion	14%	50%	21%	9%	3%	3%	126
Moyenne	44%	18%	14%	12%	5%	7%	4415

Répartition des personnes par type de handicap en fonction de la région.

d. Conditions d'habitat

Les personnes entrant dans l'Emploi accompagné résident en majorité dans un logement autonome (54%). 40 % d'entre elles vivent chez leurs parents.

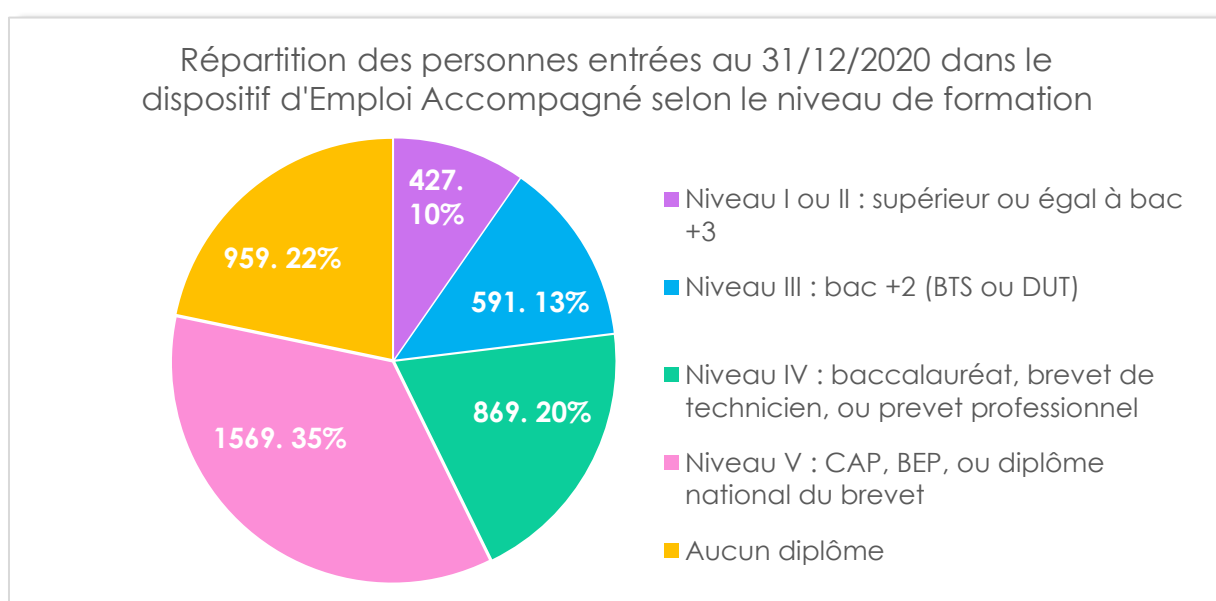
Les personnes résidant en logement supervisé représentent une part marginale, s'élevant à 3%.

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 puisque 57% des personnes accompagnées disposent d'une formation de niveau V (35%) ou d'aucun diplôme (22%). Ces proportions ont très peu varié depuis le lancement de l'Emploi accompagné en 2017.



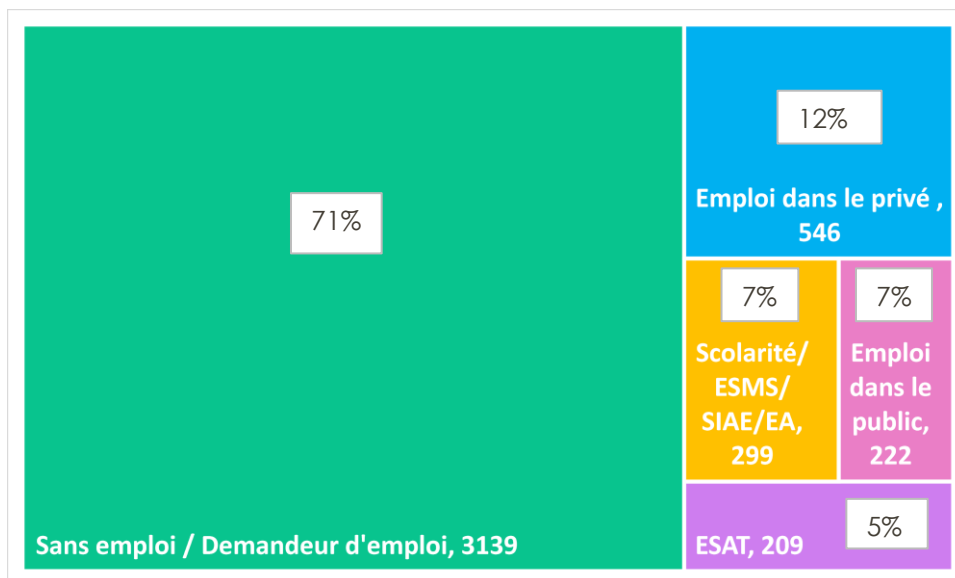
Répartition des personnes en fonction de leur niveau de formation à l'entrée dans le dispositif

Ce faible niveau de formation se rapproche de ceux observés pour l'ensemble des demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi (DEBOE) puisque 37% des DEBOE ont un faible niveau de qualification (manœuvres, ouvriers spécialisés, employés non qualifiés) et 20% des DEBOE ont un niveau de formation inférieur au CAP³⁰.

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 étaient sans emploi ou demandeurs d'emploi à leur entrée dans le dispositif.

³⁰ Agefiph, Emploi et chômage des personnes handicapées - Novembre 2020.



Répartition des personnes en fonction de leur situation à l'entrée dans le dispositif

Bien que considéré comme l'un des objectifs de l'Emploi accompagné, **les sorties d'ESAT vers l'Emploi accompagné restent peu nombreuses (5% des entrées).**

Le nombre de personnes en emploi est également assez faible puisqu'il représentait moins de 20% des entrées cumulées à fin 2020.

Cette répartition varie d'une région à une autre, avec une plus forte représentation de certaines situations 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	82%	10%	4%	1%	3%	553
Bourgogne-Franche-Comté	80%	10%	1%	3%	6%	123
Bretagne	67%	13%	6%	6%	7%	163
Centre-Val de Loire	72%	10%	6%	5%	7%	177
Corse	72%	7%	0%	0%	21%	43
Grand Est	68%	10%	5%	10%	8%	315
Guadeloupe	73%	0%	9%	15%	3%	33
Guyane	62%	0%	0%	38%	0%	13
Hauts-de-France	70%	12%	3%	6%	8%	324
Ile-de-France	74%	11%	6%	2%	7%	859
Martinique	78%	17%	0%	3%	3%	36
Normandie	78%	15%	4%	2%	2%	194
Nouvelle Aquitaine	55%	20%	6%	9%	10%	654
Occitanie	78%	9%	2%	3%	7%	339
Pays de la Loire	66%	18%	8%	3%	5%	261
Provence-Alpes-Côte d'Azur	77%	6%	2%	7%	8%	202
Réunion	58%	10%	18%	7%	6%	126
Moyenne	71%	12%	5%	5%	7%	4415

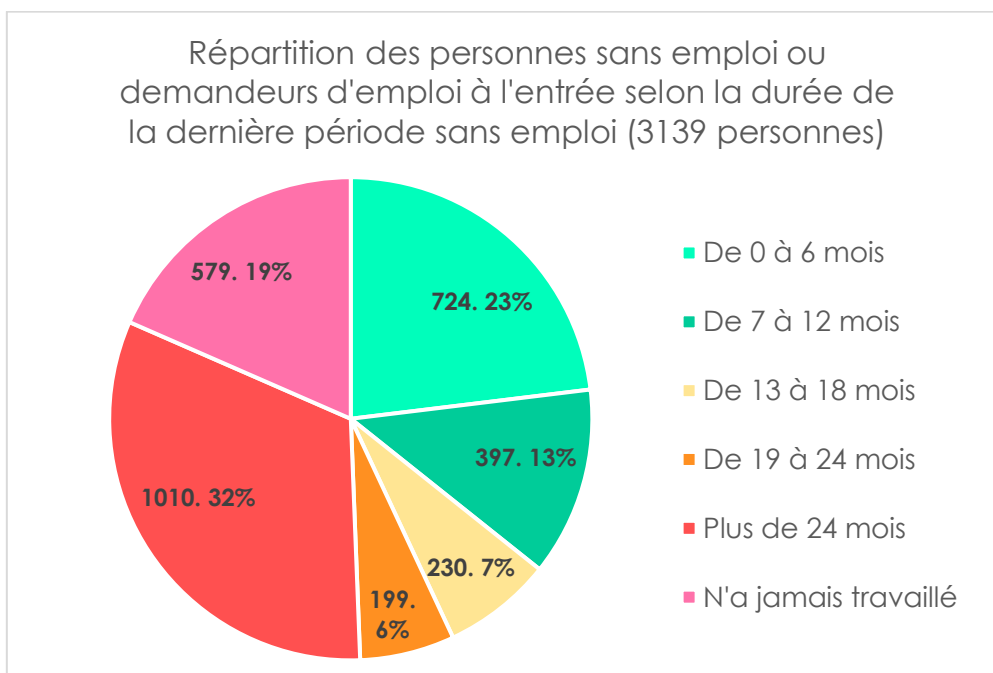
Situation dans l'emploi des personnes accompagnées à leur entrée dans le dispositif selon la région

On notera notamment que :

- **La part de personnes issues du milieu protégé est plus élevée que la moyenne dans certains territoires** : en Guyane avec plus de 38% des personnes accompagnées (sur seulement 13 personnes dont les données ont été comptabilisées), en Guadeloupe (15%), dans le Grand Est (10%), en Nouvelle Aquitaine (9%), et en Provence-Alpes-Côte d'Azur (7%), régions qui avaient toutes (exceptée la Guadeloupe) inscrit dans les cahiers des charges initiaux un ciblage spécifique pour les sortants d'Esat.
- **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 6% respectivement), en Pays de la Loire (18% et 8%) ou à la Réunion (10% et 18%)

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 (19%) et les personnes avec une période sans emploi de plus de 2 ans (32%) représentent la moitié de l'échantillon (51%) des personnes sans emploi à l'entrée.



Répartition des personnes entrées sans emploi selon la durée de la dernière période sans emploi

Parmi les personnes accompagnées qui étaient sans emploi ou demandeurs d'emploi à l'entrée, **les données collectées montrent que les personnes entrées dans le dispositif avaient très peu travaillé sur les trois dernières années précédant leur entrée dans le dispositif.**

En effet, 80% des personnes avaient travaillé moins d'un an sur les 3 dernières années : près de 70% des personnes avaient travaillé moins de 6 mois et 11% entre 7 et 12 mois. Ces données étaient stables d'une remontée d'information à une autre.

Nombre de mois travaillés sur les 3 dernières années avant l'entrée	Nombre de personnes	%
0 à 6 mois	2158	69%
7 à 12	350	11%
13 à 18	194	6%
19 à 24	214	7%
25 à 30	92	3%
31 à 36	131	4%
Total général	3139	100%

Répartition des personnes entrées sans emploi selon le nombre de mois travaillé au cours des trois dernières années

Cette double analyse de la durée d'inactivité et du nombre de mois travaillés sur les trois dernières années démontrent que l'Emploi accompagné concerne avant tout des personnes très éloignées de l'emploi.

2. 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 sont plus représentés que d'autres (*nettoyage courant de bâtiments, restauration traditionnelle...*) ;
- D'après les premiers retours qualitatifs, **les employeurs concernés étaient déjà bienveillants et ouverts vis-à-vis du handicap avant d'embaucher la personne** ;
- 25% des employeurs ne sont pas soumis à l'obligation d'emploi.

A. TYPE D'EMPLOYEURS

Les employeurs des personnes accompagnées dans le cadre de l'Emploi accompagné sont majoritairement des employeurs privés et publics « classiques »³¹.

Parmi les 1406 personnes ayant travaillé entre juillet et décembre 2020, on observe que :

- **60% des personnes ont travaillé au sein d'un employeur privé**³²
- **22% ont travaillé au sein d'un employeur public**
- **12% ont travaillé au sein d'une « entreprise inclusive »** : 8% en entreprise adaptée et 4% au sein de structures d'insertion par l'activité économique.

Ces proportions sont quasi identiques à celles mesurées en 2018 et 2019.

	Nombre	Part
Privé lucratif hors EA	721	51%
Privé non lucratif hors SIAE et hors EA	126	9%
Public Fonction territoriale	197	14%
Public Etat	34	2%
Public Fonction hospitalière	81	6%
Entreprise adaptée	107	8%
SIAE	59	4%
Travailleur indépendant	16	1%
Autre	65	5%
Total général	1406	100%

³¹ Nous entendons par « employeur classique » des employeurs qui ne sont ni des entreprises adaptées ni des structures d'insertion.

³² Il s'agit ici du dernier contrat de la personne (y compris le contrat en cours) au 31/12/2019.

Répartition des personnes ayant travaillé entre juillet 2020 et décembre 2020 dans le cadre de l'Emploi accompagné en fonction du type d'employeur

B. TAILLE DES EMPLOYEURS

La majorité des établissements où les personnes accompagnées travaillent sont de taille petite ou moyenne³³. En effet, 45% des personnes étaient en contrat au sein d'établissements comprenant entre 20 et 200 salariés ou agents et 29% 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 employeurs a évolué depuis 2018.

- **La part des personnes travaillant dans un établissement de moins de 20 salariés a légèrement diminué** : de 35% en décembre 2018, 31% en juin, 28% en décembre 2019 et 29% en décembre 2020
- **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 et 2020.
- **Les personnes les plus représentées restent celles travaillant dans un établissement dont l'effectif de salariés est compris entre 20 et 199** : leur proportion reste stable depuis 2018 autour de 45%.

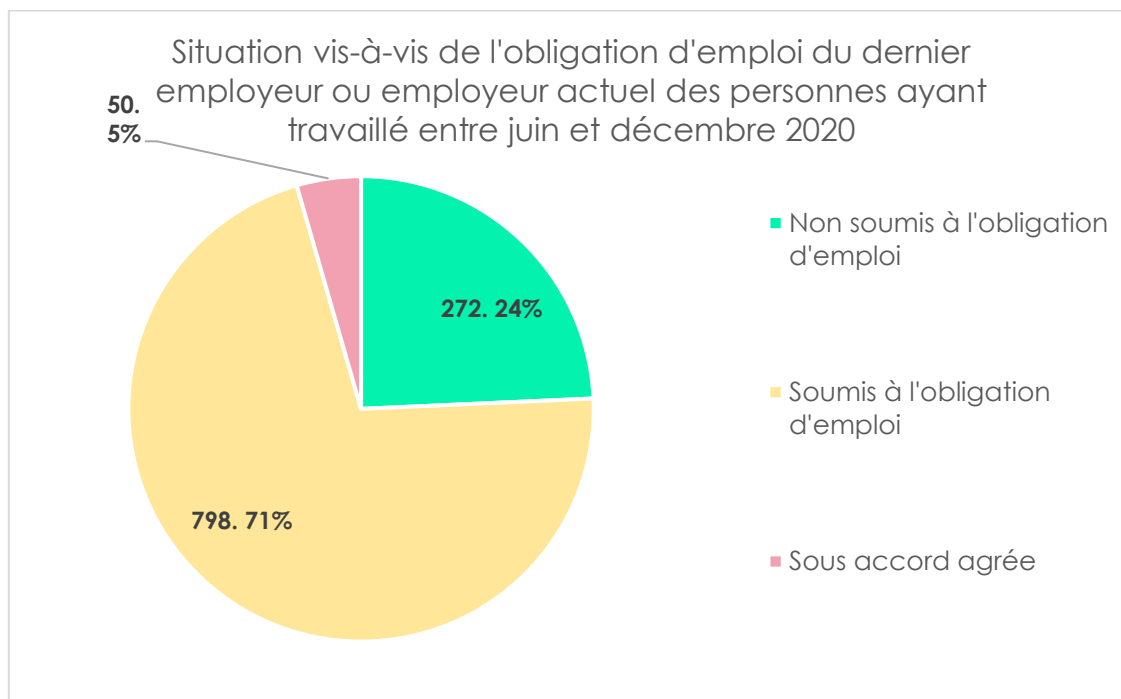
Taille de l'établissement où les personnes travaillent	Au 31/12/2018	Au 31/12/2019	Au 31/12/2020
0	1%	0%	1%
1 à 9	16%	17%	15%
10 à 19	17%	11%	12%
20 à 49	25%	23%	22%
50 à 199	20%	23%	22%
200 à 499	11%	10%	9%
500 à 1999	6%	9%	8%
Plus de 2000	3%	8%	10%
Total général	100%	100%	100%
Echantillon	377	883	1406

Comparaison de la taille des employeurs entre 2018 et 2020

³³ 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 71% des employeurs des personnes accompagnées sont soumis à l'obligation d'emploi, près d'un quart, ne le sont pas.³⁴ Il convient également de noter que seuls 5% des employeurs concernés sont sous accord agréé.



Répartition des employeurs selon leur situation vis-à-vis de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

D. ACTIVITES DES EMPLOYEURS

Les secteurs d'activité occupés par les personnes accompagnées sont relativement variés. Sur 1367 personnes accompagnées qui ont travaillé entre juillet et décembre 2020³⁵, 336 codes NAF/APE différents sont cités, dont :

- 170 codes NAF/APE qui ne concernent chacun qu'une seule personne en emploi ;
- 106 codes qui concernent le secteur d'activité de 2 à 4 personnes en emploi ;
- 50 codes qui concernent le secteur d'activité de 5 à 20 personnes ;
- **Et 11 codes concernant chacun le secteur d'activité de plus de 20 personnes. Ces 11 codes représentent au total 39% des secteurs d'activité des personnes ayant travaillé entre juillet et décembre 2020.** Les détails des codes concernés sont présentés ci-après.

³⁴ Pour cette question, seulement 1120 individus sont pris en compte car 286 questionnaires individuels sur les 883 saisis comportaient une mention « Ne sait pas » à cette question.

³⁵ Seulement 1367 questionnaires individuels sur les 1406 saisis ont précisé le code APE/NAF de l'employeur.

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

- Administration publique générale (174 personnes)*
- Aide à la personne : Aide à domicile (15 personnes) ; Activités hospitalières (33 personnes) ; Hébergement médicalisé pour personnes âgées (22 personnes)*
- Activités de restauration : Restauration traditionnelle (29 personnes) ; Restauration rapide (30 personnes)*
- Nettoyage courant de bâtiment (53 personnes)*
- Hypermarchés et supermarchés (48 personnes)*
- Activités des agences de travail temporaire (40 personnes)*
- Autres organisations fonctionnant par adhésion volontaire (39 personnes)*
- Action sociale sans hébergement (37 personnes)*
- Activités hospitalières (33 personnes)*

E. DES EMPLOYEURS OUVERTS ET BIENVEILLANTS

Les 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.**

Parmi les 20 employeurs interrogés, **seulement 5 ont déclaré avoir eu des appréhensions relatives au handicap au moment du recrutement.** Ces appréhensions concernent essentiellement la sécurité, pour la personne recrutée en premier lieu mais également pour l'environnement : les collègues ou les enfants pour certains métiers en lien avec les enfants.

Deux employeurs ont évoqué des appréhensions relatives au comportement de la personne : dans ces deux cas, il s'agissait de changements de poste de la personne auprès d'un autre service de la même structure et les appréhensions étaient justifiées par les témoignages des précédents encadrants.

Parmi les 14 employeurs interrogés qui ont **précisé n'avoir eu aucune appréhension par rapport au handicap**, 11 expliquent cela par leur connaissance du handicap : certains sont en situation de handicap, ont des proches en situation de handicap et/ou ont déjà accueilli des personnes en situation de handicap au sein de leur structure.

*« Je suis en situation de handicap, donc je sais que l'on peut travailler tout en étant en situation de handicap » - **Employeur***

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

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

*« Le handicap permet d'induire de la bienveillance dans l'équipe et même plus de sérieux car les autres s'impliquent plus. » **Employeur***

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

Historiquement, l'entrée dans le dispositif d'Emploi accompagné telle que prévue par la loi de 2017 requérait une décision de la CDAPH (Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées). Cette décision pouvait émaner 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 ».

Depuis la loi 30 juillet 2020 de finances rectificative pour 2020, l'Emploi accompagné peut désormais être prescrit directement par le Service Public de l'Emploi (Pôle Emploi, Cap Emploi, Missions locales). Au 31 décembre 2020, cette évolution législative avait cependant donné lieu à très peu de prescriptions. En effet, d'après les remontées de données réalisées en décembre 2020, seulement 5 personnes auraient bénéficié d'une prescription directe de la part du SPE à cette date. Ce chiffre est trop faible pour mener une analyse des prescriptions SPE.

Cette partie est donc exclusivement consacrée aux entrées dans le dispositif à la suite d'une décision CDAPH³⁶ à l'issue d'une étude préalable en équipe pluridisciplinaire (EP). Elle s'attache à décrire ce qui a pu être observé entre 2017 et 2020 en ce qui concerne l'orientation des personnes à partir d'une décision CDAPH.

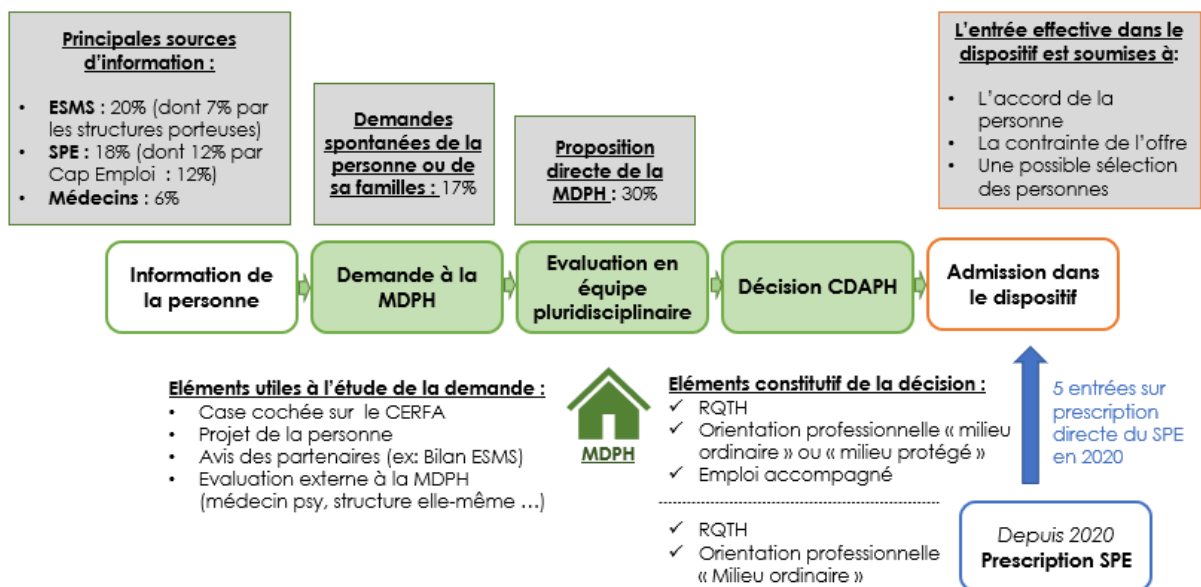
Cette partie présente les étapes qui vont venir en amont de l'entrée dans le dispositif.

- 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

Le schéma ci-dessous représente le circuit de l'entrée dans l'Emploi accompagné, de l'information jusqu'à l'admission, tel qu'elle était pratiquée jusqu'à la fin 2020.

L'évolution des modalités de prescriptions avec la prescription directe par le SPE suite à une orientation « Milieu ordinaire » de la MDPH et la transformation des dispositifs en plateforme devrait faire sensiblement évoluer ce modèle d'ici la fin 2021 / début 2022.

³⁶ Concernant le déploiement effectif des prescriptions par le SPE, se référer à la partie « Préconisations » de ce document.



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

Les étapes d'entrées dans le dispositif d'Emploi accompagné peuvent faire intervenir une multitude d'acteurs différents pour conseiller voire accompagner la personne dans sa demande ou contribuer à la prise de décision concernant l'orientation.

Il peut s'agir de professionnels d'établissements et services médicaux sociaux (ESMS), des conseillers du service public de l'emploi (SPE), de l'entourage de la personne, de médecins ou d'employeurs.

Au-delà des éléments chiffrés issus de la collecte d'information, cette partie propose également des éléments qualitatifs issus des échanges avec ces différents types de partenaires entre février 2018 et avril 2021.

1. L'INFORMATION SUR LE DISPOSITIF

En synthèse :

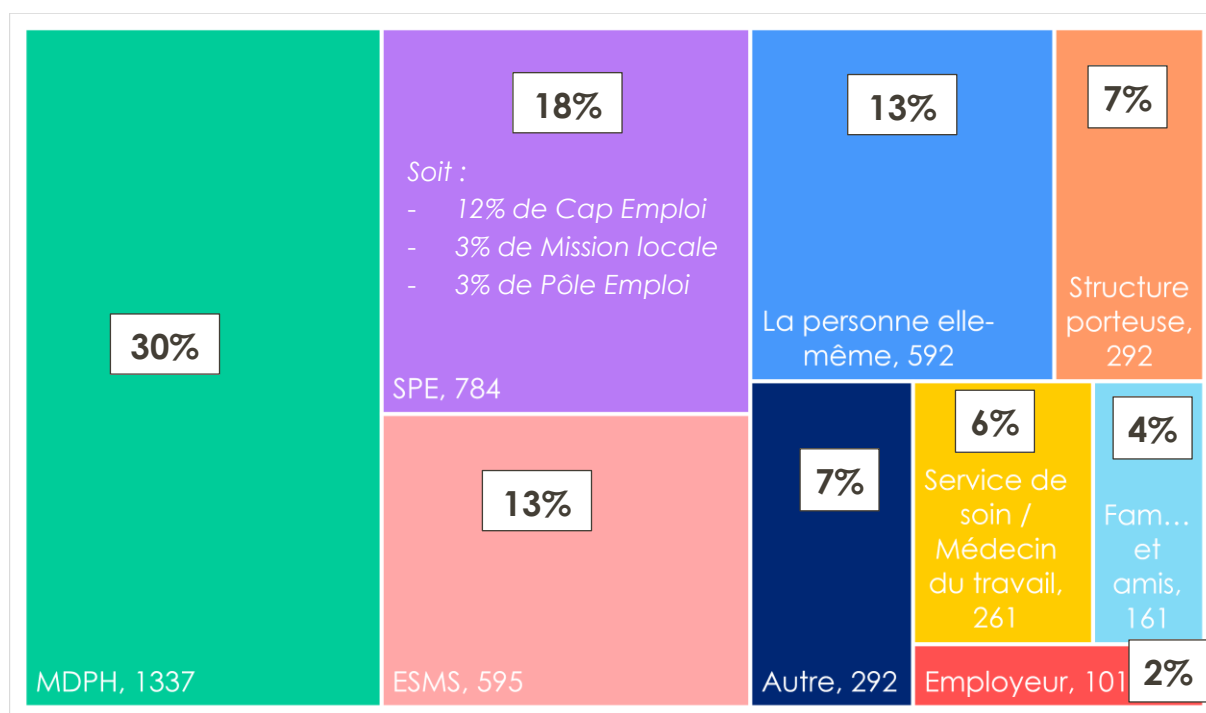
Jusqu'en 2020, la MDPH était un passage obligatoire pour bénéficier d'une orientation vers l'Emploi accompagné, d'autres structures pouvant conseiller à la personne de faire une demande auprès de la MDPH.

Au 30 décembre 2020, **la MDPH était à l'origine d'environ 30% des demandes, ce qui semble démontrer une bonne appropriation du dispositif par ces dernières. Les ESMS (20% des demandes dont 7% par les structures porteuses elles-mêmes) et les Cap Emploi (12%)** jouaient 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 (3%), les services de soin (6%) et les employeurs (2%) restait en décembre 2020 à améliorer.

Malgré la loi de juillet 2020, la MDPH restait en décembre 2020 le passage privilégié pour bénéficier d'une orientation vers l'Emploi accompagné puisqu'elles étaient à l'origine d'environ 30% des demandes (33% si l'on s'intéresse seulement aux personnes entrées en 2020), ce qui semble confirmer la bonne appropriation du dispositif par les MDPH.

L'entrée dans l'Emploi accompagné est également favorisée par la connaissance du dispositif par d'autres professionnels en contact avec les personnes concernées tel que présenté dans l'infographie ci-après.



Répartition des personnes entrées en fonction de l'origine de la demande au 31/12/2020

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 20%. Ces structures peuvent être les structures porteuses de l'Emploi accompagné elles-mêmes (7% des entrées, chiffre en baisse régulière depuis le lancement du dispositif en 2017) ou d'autres ESMS (13% 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 eux 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 depuis 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

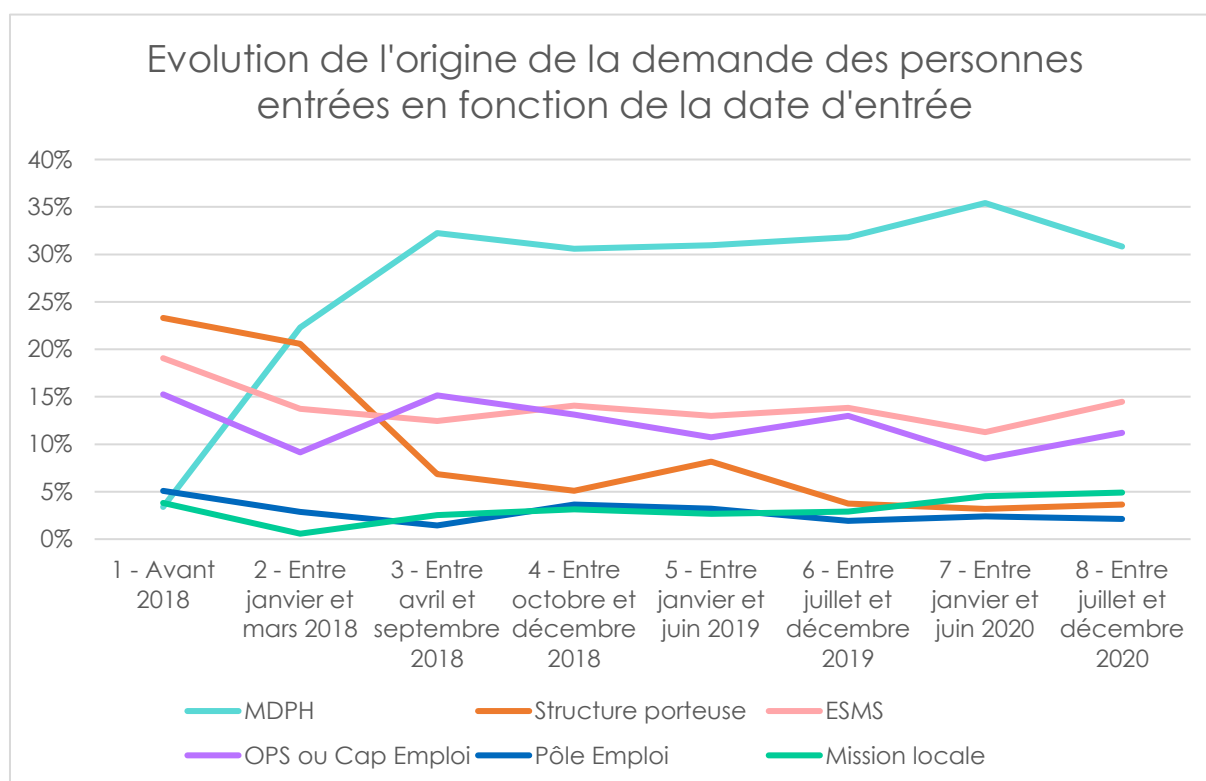
Selon les territoires, cette répartition des personnes entrées en fonction de l'origine de la demande est différente, ce qui indique l'existence de pratiques et articulations partenariales variables en fonction des dispositifs. Sur un total de 90 structures :

- **MDPH** : Pour 20 structures, l'origine de la demande de 50% à 80% des personnes accompagnées est la MDPH.
- **Cap Emploi** : Pour 9 structures, l'origine de la demande de 30% à 85% des personnes accompagnées est le Cap emploi.
- **Missions Locales** : Pour 7 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 de plus de 10% des personnes accompagnées est le Pôle Emploi.
- **Employeurs** : Pour 8 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.** Stabilisée autour de 30%, cette part importante de l'origine des demandes démontre que la grande majorité des MDPH sont désormais 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 environ 13% des demandes **et des Cap Emploi** pour environ 12% des demandes ;
- **Pôle Emploi** (3%) et les **Missions Locales** (3%) restent peu concernés



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 que prévu initialement 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'équipe pluridisciplinaire étudie 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 2020, environ 30% des entrées dans l'Emploi accompagné seraient à l'origine 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 CNSA³⁷.

³⁷ Accessible au lien ci-après :

https://www.cnsa.fr/documentation/cnsa_19-10_fiches-facilealire_emploi_accompagne.pdf

3. L'EVALUATION 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, toutes 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 et 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
- L'étude des critères d'entrée

A. LA PRESENTATION DU DISPOSITIF A 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

« 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 pour montrer 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 un 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 est notifiée de son droit et ensuite, on lui présente le dispositif pour voir si cela lui plaît. Ensuite, la structure voit si c'est possible pour la personne ». - **RIP MDPH**

« Nous ne faisons pas de pré-évaluation car 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 » et/ou ces « places » sont toutes occupées.

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 ? La sensibilisation des EP peut passer par des réunions avec les structures porteuses et/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 la loi le précise.** Ils ne font ainsi pas de mention particulière des types de troubles (psychiques, TSA, cognitifs, mentaux) qui représentent la grande majorité des entrées dans le dispositif.

Toutefois, **certaines 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 environ 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 du faible nombre de places, certaines MDPH étudient **des solutions alternatives à l'Emploi accompagné** qui peuvent passer par une orientation vers un ESMS de type SESSAD Pro ou un ESAT « Hors les murs » par exemple.

A. L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE ASSOCIEE A LA DECISION

La décision MDPH concernant l'Emploi accompagné s'accompagne nécessairement d'une décision de RQTH et d'une orientation professionnelle.

Bien qu'autorisée par la loi, à l'unanimité, les RIP consultés lors de l'atelier considèrent qu'une orientation vers l'Emploi accompagné n'est cependant pas compatible avec une orientation vers le milieu protégé. Deux MDPH ont par ailleurs indiqué que cette absence de compatibilité avait été confirmée, selon elles, 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

Certains RIP évoquent le **risque de priver la personne concernée des dispositifs ou des aides disponibles uniquement pour les personnes orientées en milieu ordinaire** (exemples : aides Agefiph, Pôle Emploi, Cap Emploi, PMSMP) **si elle est orientée vers le milieu protégé.**

La question du « Zéro exclusion »

Une MDPH a fait part de 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 » propre à l'Emploi accompagné.

« 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 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** (des listes d'attente déjà très importantes étaient constatées fin 2019 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 environnement de 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.** A ce titre, la grande majorité des structures interrogées sur cette question ont 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 est atteint ;
- **La capacité réelle de la structure à accompagner un certain volume de personnes :** au-delà des moyens humains dont dispose la structure, ce nombre dépend de plusieurs critères tels que la situation des personnes déjà accompagnées ou l'importance de leurs besoins à l'instant T.

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.

Sur cette question, **les premières structures porteuses de l'Emploi accompagné 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

« Les référents siègent aux Equipes Pluridisciplinaires de la MDPH. On échange avec les médecins experts qui sont là. S'ils ont un doute, on reçoit la personne et on évalue. Les personnes qui intègrent l'accompagnement doivent être stables médicalement. On fait le lien avec le psychiatre, pour avoir son avis. - 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 »**³⁸.

³⁸ 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. Il peut inclure 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, comme 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...). Ces aménagements peuvent être évoqués dès le module 3, la recherche d'emploi pouvant 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 en entretiens individuels et lors de groupes de travail. 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 entre les différents professionnels d'une même structure ;
- **Entre les actions menées sur le terrain et les principes méthodologiques de l'Emploi accompagné.**

Cette partie du rapport présente les éléments quantitatifs collectés concernant l'accompagnement et rend compte des échanges réalisés avec les référents Emploi accompagné et les personnes accompagnées en 2019 et 2020.

Pour en savoir plus sur la conformité des dispositifs d'emploi accompagné vis-à-vis des principes méthodologiques de l'Emploi accompagné ...

Que ce soit en matière d'organisation, de services proposés ou de méthodes d'accompagnement, certains standards sont formalisés dans la méthodologie IPS³⁹. Afin de les étudier sous ce prisme particulier tout en tenant compte des spécificités françaises, une échelle de fidélité « à la française » basée sur l'échelle de fidélité au modèle IPS a été créée à l'occasion de l'évaluation. Ainsi, une vingtaine de structures ont été interrogées afin de mesurer les écarts de leurs pratiques par rapport à cette échelle.

Cette étude démontre que, parmi les structures interrogées, les principes fondamentaux de l'Emploi accompagné sont globalement assez bien respectés même si de vraies marges de progrès sont constatées sur certains d'entre eux. Par exemple : la qualité et la fréquence des relations avec les employeurs, la recherche rapide d'un emploi classique....

Elle démontre également de très fortes hétérogénéités de pratiques entre les dispositifs. Par exemple : la nature des contrats proposés aux personnes, le temps passé par le référent en dehors de son bureau....

Cette analyse fait l'objet d'un document spécifique annexé à cette présente étude : **« Analyse des organisations et des méthodes de l'Emploi accompagné en France »**

³⁹ Le modèle IPS (Individual Placement and Support) est une méthode élaborée par Robert Drake, psychiatre, au Dartmouth Medical School, University du New Hampshire entre 1993 et 1998 pour définir un standard d'accompagnement dans les actions de soutien à l'emploi (« supported employment») dont s'inspire 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 plus de 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. Ainsi, l'accompagnement mensuel moyen par personne accompagnée est de 4,3 heures en moyenne pour le premier quartile de structures alors qu'il est de 11,9 heures en moyenne pour le quatrième quartile soit un rapport de 1 à 3.

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).

L'intensité de l'accompagnement va varier selon les personnes et dans le temps. Ces différences ont été formalisées dans le guide de l'Emploi accompagné publié en avril 2018⁴⁰ :

- 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 2020 puisque la dernière remontée d'informations concerne la période entre juillet et décembre 2020. Cet indicateur est recueilli dans le cadre du questionnaire de suivi individuel des personnes accompagnées.

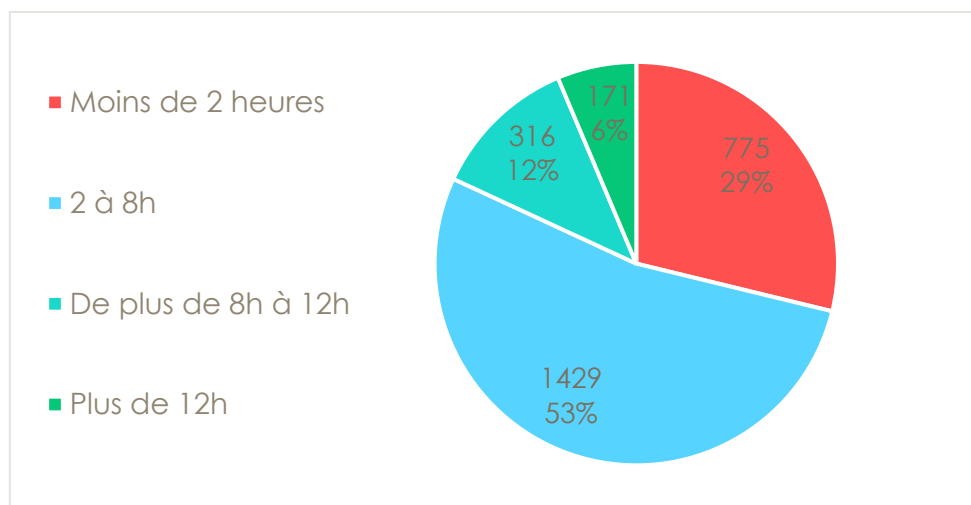
A. VUE D'ENSEMBLE

A fin 2020, les personnes entrées avant juin 2020 (donc avec un minimum de 6 mois d'ancienneté dans le dispositif) **étaient accompagnées entre 2 et 8 heures par mois⁴¹ pour 53% d'entre elles**. Ce chiffre est identique à celui observé en décembre 2019.

⁴⁰ 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

⁴¹ Dans le guide pratique mentionné ci-dessus, En effet, un accompagnement de 2h à 8h est considéré comme un « accompagnement de suivi ».

Le pourcentage de personnes accompagnées moins de 2H à en revanche augmenté (de 24 à 29% en un an) alors que le pourcentage des personnes accompagnées plus de 8 heures a légèrement baissé (de 22% à 18%).



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	348	29%	130	27%	100	26%	84	28%	53	39%	49	28%	764	29%
2 à 8h	675	57%	254	52%	183	48%	154	51%	60	44%	91	52%	1417	53%
De plus de 8h à 12h	109	9%	71	15%	56	15%	34	11%	20	15%	26	15%	316	12%
De plus de 12h à 20h	43	4%	24	5%	35	9%	21	7%	3	2%	8	5%	134	5%
Plus de 20 heures	11	1%	7	1%	9	2%	8	3%		0%	1	1%	36	1%
Total général	1186	100%	486	100%	383	100%	301	100%	136	100%	175	100%	2667	100%

On observe que l'accompagnement semble plus intensif pour les personnes présentant certains types de troubles. A titre d'exemple, 26 % des personnes présentant des Troubles du Spectre Autistique (TSA) sont accompagnées 8 heures ou plus par mois contre 14% pour les personnes présentant des troubles du psychisme et 18% pour l'ensemble des personnes accompagnées.

« On nous demande d'être plus présents avec les publics ayant des TSA car c'est plus compliqué pour l'employeur. » - **Référent Emploi accompagné**

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	86	59%	151	27%	214	24%	313	29%	764	29%
De 2 à 8h	46	32%	308	55%	485	55%	578	54%	1417	53%
De plus de 8h à 12h	9	6%	67	12%	120	14%	120	11%	316	12%
De plus de 12h à 20h	3	2%	24	4%	56	6%	51	5%	134	5%
Plus de 20 heures	1	1%	6	1%	11	1%	18	2%	36	1%
Total général	145	100%	556	100%	886	100%	1080	100%	2667	100%

A noter que les personnes en phase de sécurisation du parcours professionnel sont accompagnées de manière presque aussi intensive que les personnes à la recherche d'un emploi.

c. Intensité de l'accompagnement par structure

Lors des visites sur site, l'intensité de l'accompagnement été mis en avant comme un point fort de l'Emploi accompagné en France. Cela se traduit notamment par un bon degré de conformité aux principes IPS concernant la fréquence des relations entre le référent et les personnes qu'il accompagne ou le nombre de personnes accompagnées par référent (voir sur le document *Analyse des organisations et méthodes d'accompagnements*, publié conjointement au présent rapport).

Si l'on se réfère aux données communiquées par les structures à l'occasion des remontées d'informations biannuelles concernant le volume d'heures d'accompagnement par personnes, des différences importantes apparaissent cependant selon les structures.

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 ⁴² 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 moins de **4,3 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 entre **6 et 12 heures par mois**.

Quartile	Volume moyen d'heures d'accompagnement mensuel par personne par structure
1er quartile	4,3
2ème quartile	5
3ème quartile	6,2
4ème quartile	11,9

La proportion de personnes accompagnées plus de 8 heures par mois

Parmi les 84 structures comptabilisées dans le calcul, **70% des structures (59/84) accompagnent moins de 25% de leurs bénéficiaires plus de 8 heures par mois** (contre 58% au 31 décembre 2019). Il convient également de préciser que 20% (17 structures) n'accompagnent aucune personne au-delà de 8 heures par mois (contre 17% fin 2019).

Seules **5 structures, soit 6% des structures**, 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	17	20%
1 à 10% des personnes sont accompagnées plus de 8h par mois	24	29%
11 à 25% des personnes sont accompagnées plus de 8h par mois	18	21%
26 à 50% des personnes sont accompagnées plus de 8h par mois	20	24%
Plus de 50% des personnes sont accompagnées plus de 8h par mois	5	6%
Total général	84	100%

⁴² 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). 84 structures ont saisi les données concernant l'intensité de l'accompagnement.

C. FREQUENCE DES CONTACTS

Les référents interrogés s'opposent de manière majoritaire à une prise de contact systématique par le référent Emploi accompagné à fréquence rapprochée. Parmi les arguments avancés pour réfuter ce besoin, ils évoquent 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, 27 personnes sur les 36 interrogées sur cette dimension déclarent avoir au moins un contact par mois au-delà des rendez-vous prévus et parmi celles-ci, 10 d'entre elles déclarent avoir un contact toutes les semaines avec leur référent.

Les référents interrogés sont en revanche 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

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

« Tout est clair pour tout le monde dès le début. J'informe la personne et ses collègues. Je leur précise que si quelque chose ne va pas, ils peuvent m'appeler ». - 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 34 personnes sur les 37 interrogées 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

certaines référents n'ayant pas de portable professionnel, il est plus difficile pour les personnes de les contacter (2 personnes sur les 37 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 que l'emploi et la santé sont, selon eux, interdépendants.

Concernant plus spécifiquement la recherche d'employeurs, au-delà du manque d'articulation avec les acteurs du SPE (voir partie dédiée 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 : passage obligatoire par les 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, une méthode à laquelle nous pensons 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 une hétérogénéité assez importante concernant la constitution d'une équipe dédiée encadrée par un coordinateur avec, d'un côté, les dispositifs ayant peu d'interactions entre les référents (notamment quand ils sont éloignés géographiquement) et, de l'autre côté, des dispositifs fonctionnant véritablement comme une équipe avec au moins deux référents à temps plein, un coordinateur, des entretiens individuels et des réunions hebdomadaires en collectif.

Le temps accordé au coordinateur et le périmètre de ses missions est également très variable d'une structure à une autre (points hebdomadaires pour évoquer des situations individuelles, accompagnement des nouveaux référents, appui aux référents en difficultés, suivi de l'activité, 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 se matérialiser par une première prise de contact et la réalisation d'entretiens réguliers.

En France, cette question fait débat car la relation entre le référent Emploi accompagné et le corps médical ne se crée pas naturellement (contrairement aux dispositifs anglo-saxons, les structures d'Emploi accompagné conventionnées se situent rarement au sein de services de soins). 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

Il s'agit généralement d'un médecin psychiatre.

« Je ne suis pas en contact avec les médecins traitant mais avec les psychiatres. On les contacte toujours en présence de la personne accompagnée et avec le haut-parleur pour

qu'elle puisse entendre. Les échanges sont toujours en lien avec le travail, pour nous aiguiller sur la meilleure manière d'accompagner » – **Référent Emploi accompagné**

Les référents 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**

Pour la plupart des référents, 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**

« Très bons contacts avec les CMP, mais pas avec les médecins » – **Référent Emploi accompagné**

A défaut de pouvoir échanger directement avec les médecins, certains référents optent pour un échange avec un autre service qui suit la personne sur le volet Santé.

« J'ai plutôt des relations avec les services par lesquels les personnes sont accompagnées, pas forcément sur les soins, mais les SAVS, aussi avec tutelles, curatelles, etc... » – **Référent Emploi accompagné**

Certains dispositifs disposent dans la structure d'un professionnel de santé à demeure. Celui-ci peut donc également apporter son appui :

« Il y a un psychiatre au sein de la structure. Une relation est établie avec le médecin psychiatre de la structure et les personnes peuvent s'en saisir si elles le souhaitent. Je n'ai pas eu la nécessité d'échanger avec les médecins des personnes ». – **Référent Emploi accompagné**

D. LA PROSPECTION 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.

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 au 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 en dehors du bureau** (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. Ceux-ci peuvent 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. A ce titre, **31 référents parmi les 34 interrogés déclarent que les personnes rencontrent généralement des difficultés qui, en dehors du handicap, vont venir freiner leur insertion professionnelle.**

Les besoins peuvent être très variés comme l'illustre le tableau ci-après.

Démarches administratives	Mobilité	Famille	Logement	Santé
26/31	26/31	19/31	17/31	23/31

A la question de savoir comment ils gèrent ces difficultés, les réponses divergent d'un professionnel à un autre. Si certains déclarent gérer systématiquement ces difficultés, une majorité déclarent n'accompagner les personnes que si celles-ci sont liées directement à l'emploi (14 des 31 référents) ou passer le relais à un autre professionnel (pour 6 des référents).

« On peut être amené à conseiller sur la prise de poids, l'habillement, l'hygiène... Ce sont des points difficiles à aborder mais qui ont une réelle incidence sur l'emploi. Par exemple, une personne avait pris beaucoup de poids pendant le confinement et elle ne se rendait pas compte qu'elle a des tâches sur les vêtements. Je lui ai conseillé d'acheter des vêtements à sa taille et je travaille avec elle sur la présentation et sur l'hygiène » – **Référent Emploi accompagné**

« Pour un premier trajet, si la personne ne sait pas le faire, on peut prendre le train avec elle ou le bus. » – **Référent Emploi accompagné**

« Ça m'arrive de jouer le rôle de l'assistante sociale s'il y a une urgence même si j'évite » – **Référent Emploi accompagné**

« Ça va dépendre de la demande des personnes. Possible demain d'intervenir sur les relations familiales ou le logement. Mais pour ce qui ne concerne pas l'emploi, on va essayer d'orienter vers un autre dispositif (ex : SAVS) si c'est possible. » – **Référent Emploi accompagné**

Lorsque l'accompagnement dans cette difficulté n'est pas de leur ressort, l'action consiste généralement à **orienter la personne concernée vers un spécialiste**. Ce professionnel peut se trouver dans la structure ou à l'extérieur de celle-ci.

« 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 peut réorienter les personnes facilement en interne vers un conseiller en économie sociale et familiale ou en externe vers une assistante sociale. » - **Référent Emploi accompagné**

« Une personne présentant des troubles DYS voulait passer le permis. On a contacté un ergothérapeute et une autoécole sociale. » - **Référent Emploi accompagné**

Ceci correspond à une volonté de se concentrer sur les questions d'emploi.

« 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 les « jobcoachs » à concentrer leur effort 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).

« Je reste le chef d'orchestre de l'accompagnement. Si la personne est accompagnée par un Samsah, ou si elle sort d'un accompagnement Sessad, on fait des réunions avec les professionnels, pour savoir qui intervient sur quoi. » - **Référent Emploi accompagné**

*« Mon métier consiste aussi à faire en sorte de faire le lien avec d'autres professionnels. » -
Référent Emploi accompagné*

Il arrive cependant que **certains référents Emploi accompagné occupent ce rôle notamment en l'absence d'un accompagnement dédié** (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 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 2667 personnes comptabilisées⁴³, 1223 personnes, soit **46%, ont été accompagnées sur d'autres dimensions que l'emploi dans le cadre du dispositif**. On retrouve principalement les questions de santé (661 personnes, soit 24% de l'effectif total), de mobilité (238 personnes, soit 9% de l'effectif total) ou de logement (173 personnes, soit 6,5% de l'effectif).
- Parmi ces 2667 personnes, **979 d'entre elles (37%) 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 36% et 22% 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.

a. Intervenir en dehors du bureau du référent

On constate sur cet aspect méthodologique des disparités entre les structures. Si la plupart des référents déclarent rencontrer les personnes en dehors de leur bureau, certains référents ne

⁴³ Les 1555 correspondent aux personnes dont un questionnaire de suivi a été remonté fin 2019 et qui sont toujours accompagnées au 31/12/2019.

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

b. Intervenir au domicile de la personne

Si les rencontres avec les personnes accompagnées sur leur lieu de travail font l'unanimité, **l'intervention à domicile 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

c. Les interventions dans un endroit neutre

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 accompagnées.

« 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, un restaurant ou un espace de coworking 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 ... :

- Dans **46% des structures, aucune personne** accompagnée n'a bénéficié d'un accompagnement collectif (contre 41% fin 2019).
- Dans **28% des structures, entre une et quatre personnes** ont bénéficié de temps collectifs (contre 41% fin 2019). 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 **27% des structures, cinq personnes ou plus** ont participé à ces temps collectifs (contre 28% fin 2019). Cela laisse présager que des ateliers sont organisés spécifiquement à destination des personnes bénéficiaires de l'Emploi accompagné.

Note : La baisse du nombre de structures ayant réalisé des entretiens collectifs en 2020 provient sans doute des restrictions liées à la crise sanitaire.

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

Des ateliers de groupe peuvent **se baser sur le principe de « 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

Dans les faits, des actions collectives au sein des dispositifs restent 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 corresponde 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

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. LA PRISE EN COMPTE DES PREFERENCES DES PERSONNES

L'attention attention portée aux préférences des personnes est considérée comme fondamentale 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 favoriser son maintien en emploi ou pour 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

Pour découvrir les préférences de la personne et lui permettre d'affiner, de valider ou parfois d'invalider son projet, les périodes de mise en situation telle que les PMSMP sont plébiscitées par les référents. Cette approche relève d'une spécificité française qui se distingue de l'approche anglo-saxonne. Alors qu'en Amérique du Nord par exemple, la personne va démarrer rapidement un emploi pour voir s'il lui plaît et trouver par itérations celui qui lui convient, en France où la structure du marché de l'emploi est différente, il s'agit plutôt de trouver le « bon employeur » en l'approchant de manière progressive.

L'autodétermination est cruciale. Il s'agit d'instaurer un climat de confiance pour que la personne se découvre peu à peu. Pour ça, j'essaie d'être disponible. Je travaille également sur des mises en situation avec des PMSMP pour essayer des choses. La PMSMP est un outil fondamental ». - Référent Emploi accompagné

« 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

« Dans l'Emploi accompagné, on n'axe pas l'accompagnement sur le projet professionnel. Parfois, il a déjà été travaillé 10 000 fois et ça ne marche pas. On part plutôt de leurs compétences et on fait des tests, soit en stage, soit directement en emploi » - Référent Emploi accompagné

« Une mise en emploi quand ça fait 10 ans que vous n'avez pas travaillé, c'est difficile. C'est mieux de passer par les PMSMP de mon point de vue, par rapport aux personnes que j'accompagne. » - 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.**

Au-delà de la découverte des préférences, concernant les méthodes utilisées pour permettre à la personne accompagnée de trouver un emploi, on retrouve des actions assez classiques telles que l'appui à la rédaction du CV et de la lettre de motivation, des simulations d'entretiens ou la préparation de visite de salon de l'emploi.

A noter cependant une divergence d'opinion entre les référents. **Si certains misent sur l'autonomie des personnes et préfèrent leur laisser eux même rechercher un emploi, d'autres référents optent plutôt pour un accompagnement plus intensif avec un coaching rapproché** et dans certains cas, un accompagnement aux entretiens. **Cette modalité d'accompagnement peut varier d'un référent à un autre mais également d'une personne à une autre.**

« S'il y a des difficultés, on fait ensemble. J'aide. Mais c'est aussi important que la personne ait trouvé par elle-même. C'est bon pour la confiance en soi. » - Référent Emploi accompagné

« Parfois je reste dans la salle d'attente, juste pour apporter une présence physique rassurante. Si besoin, je suis là. Parfois l'employeur souhaite rencontrer d'abord la personne puis on se voit tous les trois ». - Référent Emploi accompagné

B. LA MISE EN EMPLOI RAPIDE

Un placement rapide en emploi. Cette notion de rapidité n'est pas définie de façon stricte, et reste 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 gestionnaires déclarent proposer des entretiens pour obtenir un emploi dans un délai de 2 à 5 mois alors que d'autres l'envisagent dans un délai de 5 à 9 mois. L'un d'entre eux estime que le délai peut 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. LA 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 la majorité ce pourcentage se situe autour de 70%.

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

- **L'intérim**, qui peut être une finalité pour les personnes ne pouvant pas travailler de manière continue sur de longues périodes. Ce point fait consensus parmi les référents.
- **Les contrats en entreprise adaptée** : Ce point partage les référents, certains estimant que ces contrats peuvent constituer une « finalité » alors que d'autres envisagent ces contrats uniquement comme une première étape.
- **Des contrats pouvant permettre à la personne de renouer avec une activité** : Les contrats aidés, les services civiques, les structures d'insertion par l'activité économique (SIAE), voire le bénévolat

« 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

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

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

Il s'agit cependant selon eux à ne pas venir proposer un accompagnement en doublon.

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

D. LA 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 – employé⁴⁴.

⁴⁴ 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).

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.

La méthodologie de l'Emploi accompagné prévoit 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

- **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.

5. LE PROFIL DES REFERENTS EMPLOI ACCOMPAGNE

En synthèse :

Les dispositifs d'Emploi accompagné se distinguent par différentes caractéristiques (nature de la structure porteuse, organisation, partenariats locaux, approche méthodologique, publics accompagnés...) mais également par les caractéristiques des référents Emploi accompagné qui composent l'équipe.

Les référents Emploi accompagné étant au cœur du dispositif, l'évaluation visait à mieux les connaître. Cette analyse se base sur une trentaine d'entretiens avec des référents. Les résultats présentés ci-après ne se veulent pas représentatifs de l'ensemble des référents au niveau national mais ils permettent de mieux cerner les différences observables entre eux.

En fonction de leur historique et de leur vision de l'Emploi accompagné, **certaines structures ont fait le choix de confier l'accompagnement à des professionnels ayant une expérience dans le médico-social.** Au contraire, **d'autres structures ont préféré recruter des personnes n'ayant pas d'expérience particulière dans l'accompagnement mais ayant une expérience dans le monde économique,** privilégiant un accompagnement orienté plus spécifiquement vers et dans l'emploi. Cette distinction constitue une clé pour comprendre les hétérogénéités observées.

Les référents sont en majorité des femmes âgées de 30 à 50 ans avec un niveau de formation Bac+2/3. De parcours variés, **la majorité d'entre eux a été formée à l'accompagnement des publics en situation de handicap.** Cependant 40% n'ont pas reçu de formation spécifique pour exercer leur poste de référent.

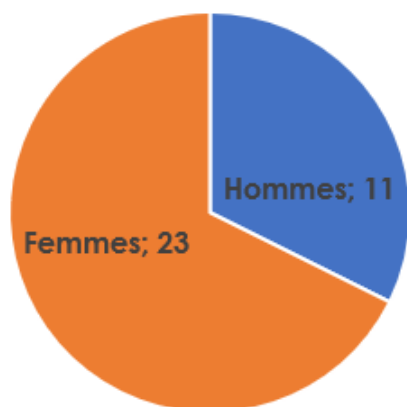
A. AGE ET SEXE DES REFERENTS

La moyenne d'âge des référents est de 43 ans. Sur les 34 personnes rencontrées, la répartition est la suivante :

Moins de 30 ans	De 30 à 40 ans	De 40 à 50 ans	Plus de 50 ans
3 référents	8 référents	13 référents	8 référents

Répartition des référents emploi accompagné en fonction de l'âge des référents

Comme souvent dans les métiers du social, on observe une surreprésentation des femmes avec 70% de femmes (23/34) contre 30% d'hommes (11/34).



Répartition des référents emploi accompagné en fonction du sexe

B. FORMATIONS PROFESSIONNELLES PREALABLES

Aucune norme n'ayant été définie pour recruter les référents Emploi accompagné, ceux-ci ont des parcours très différents, comme l'illustre le tableau ci-après. Il est tout de même possible de dégager certaines formations qui sont mieux représentées (moniteur/éducateur, psychologue, conseiller en insertion professionnelle). Cette surreprésentation s'explique par la reconversion vers l'Emploi accompagné de professionnels évoluant préalablement dans la structure porteuse dans des fonctions d'accompagnement médicosocial.

A noter que certains dispositifs ont fait le choix de recruter des professionnels n'ayant pas de formation particulière dans le médicosocial. Ainsi, on retrouve parmi les référents Emploi accompagné des personnes ayant un diplôme d'école de commerce ou d'ingénieur ou des personnes avec des formations techniques ou artistiques.

Type de formation	Nombre de référents (Base = 34)
Moniteur – Educateur	11 référents
Psychologie	8 référents
Commerce / Gestion	4 référents
Ressources humaines / Formation	3 référents
Conseiller Insertion professionnelle	3 référents
Formation « technique » (bac pro)	2 référents
Sociologie	1 référent
Ingénieur	1 référent
Formation artistique	1 référent

Répartition des référents emploi accompagné en fonction du niveau de formation

Les référents Emploi accompagné sont dotés d'un niveau de qualification élevé, avec des diplômes obtenus dans le cadre de la formation initiale ou continue. 70% des référents interrogés ont un niveau de formation supérieur ou égal à la licence.

Niveau de diplôme	Nombre de référents (base =34)
BEP – CAP	0 référent
Baccalauréat / Bac Pro	1 référent (3%)
BTS-IUT-DUT-Deug	8 référents (28%)
Licence	8 référents (28%)
Maitrise / Master	12 référents (41%)
Doctorat	1 référent (3%)

Répartition des référents emploi accompagné en fonction du niveau de diplôme

C. FORMATIONS AU HANDICAP ET A L'EMPLOI ACCOMPAGNE

Les référents Emploi accompagné ont également été interrogés sur les formations reçues concernant les méthodes de l'Emploi accompagné et l'accompagnement de personnes avec certains types de handicap.

Environ un quart des référents n'a reçu aucune formation spécifique au moment où ils ont été interrogés. 42% des référents n'avaient pas reçu de formation sur l'Emploi accompagné. Cette situation peut s'expliquer par une entrée récente des personnes dans leur fonction (voir parcours professionnel).

A l'inverse, environ un tiers des référents interrogés a bénéficié à la fois d'une formation aux méthodes de l'Emploi accompagné (généralement, une formation basée sur les principes IPS) et d'une formation spécifique sur certains types de handicap (principalement troubles psychiques et troubles du spectre autistique).

Les formations reçues ont été dispensées par des structures externes telles que le CFEA (13 personnes), Working First ou par d'autres structures portant des dispositifs d'Emploi accompagné (Messidor, LADAPT).

Aucune formation	Formation à certains types de handicap uniquement	Formation Emploi accompagné	Formation Emploi accompagné + certains types de handicap
26%	16%	26%	32%

Types de formations réalisées par les référents Emploi accompagné

Ces résultats confirment les résultats obtenus lors du passage de l'échelle IPS par les directeurs de services (voir document annexe « Analyse des organisations et méthodes »).

D. PARCOURS PROFESSIONNEL

En moyenne, les référents exercent une activité professionnelle depuis 22 ans. Cette donnée est très variable en fonction de l'âge des référents (de 4 années à 40 années d'expérience). Pour aucun des professionnels interrogés, le poste de référent était le premier de leur carrière.

Expérience dans le handicap

Une majorité des référents (23/34) ont eu, au cours de leur poste précédent, l'occasion de travailler dans l'accompagnement de personnes en situation de handicap (11 ans d'accompagnement en moyenne dans le champ du handicap). L'accompagnement concernait l'accompagnement vers l'emploi (15 professionnels sur 23) et/ou l'accompagnement à l'autonomie (12 professionnels sur 23).

D'autres (11/34) n'avaient en revanche aucune expérience dans ce domaine au moment de leur embauche sur le poste de référent Emploi accompagné. Cette absence de connaissance du handicap peut être un choix délibéré de certaines structures qui souhaitent apporter une approche différente de l'approche médicosociale de l'accompagnement.

Expérience du monde économique

Quand on les interroge sur leur connaissance du monde économique, 21 référents sur les 34 interrogés déclarent avoir eu une expérience dans celui-ci. Cela peut concerner des fonctions dans les ressources humaines, dans la vente mais également des fonctions dans la maintenance industrielle, dans la couture ou le secrétariat de direction. La durée d'activité dans le monde économique des professionnels concernés est assez faible (5 ans en moyenne sur une moyenne de 22 années d'expérience professionnelle, tout secteur confondu).

Expérience au sein de la structure

Globalement, on distingue deux types de référents :

- **Les référents qui exerçaient déjà une activité au sein de la structure** avant le lancement de l'Emploi accompagné : **22 personnes**. Ces personnes ont en moyenne exercé plus de 13 ans dans la structure. 6 personnes parmi les 34 interrogées y travaillent depuis plus de 20 ans. A noter que **12 d'entre elles, soit plus de la moitié, exercent toujours une autre fonction dans la structure en dehors de l'Emploi accompagné**, ce qui signifie qu'elles ne sont pas dédiées à l'Emploi accompagné.
- **Les référents recrutés à l'occasion du lancement de l'Emploi accompagné : 12 personnes** (entre 1 et 3 ans d'activités dans la structure). Ils sont généralement dédiés à cette fonction.

Concernant leur ancienneté dans le dispositif, celle-ci est forcément faible puisque le dispositif est très récent. Au moment où les référents Emploi accompagné ont été interrogés, certains exerçaient leur activité :

- **Depuis moins de 1 an** : 16 personnes sur 34
- **Entre 1 an et 2 ans** : 10 personnes sur 34
- **Depuis plus de 2 ans** : 7 personnes (dont 1 seule depuis plus de 3 ans)

Cette donnée est à prendre avec précaution car les premiers entretiens ont été menés dès le second semestre 2019.

VI. LA SORTIE DU DISPOSITIF

1. NOMBRE DE SORTIES

En synthèse :

720 sorties du dispositif ont été déclarées au 31/12/2020, soit 16% des personnes entrées.

La majorité des personnes sorties du dispositif ont été accompagnées plus de 1 an.

41% des sorties sont réalisées au cours de la deuxième année d'accompagnement.

Parmi les 4415 personnes entrées dans l'Emploi accompagné, à fin 2020, 720 personnes étaient sorties du dispositif. Cela représente 16,3% des personnes entrées dans le dispositif.

Près de 60% des sorties ont lieu après plus d'un an d'accompagnement et 41% des sorties sont réalisées au cours de la deuxième année d'accompagnement.

Durée entre entrée et sortie	Nombre	Part
Moins de 3 mois dans le dispositif	58	8%
Entre 3 et 6 mois dans le dispositif	71	10%
Entre 6 mois et 1 an dans le dispositif	172	24%
Entre 1 et 2 ans	298	41%
Supérieur à 2 ans	121	17%
Total général	720	100%

Répartition des personnes sorties de l'Emploi accompagné en fonction de leur durée d'accompagnement

2. MOTIFS DE SORTIE

En synthèse :

Près de la moitié des sorties sont **la conséquence d'une demande explicite de la personne**. Plus minoritairement, ces sorties peuvent être à l'initiative du conseiller.

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. Ceci 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.

Selon les données remontées de 2018 à 2020, les 720 sorties du dispositif sont principalement liées à :

- **Une demande explicite de la personne (255 des 720 sorties, soit 35%)**, qu'elle soit en emploi (80 sur 255) ou sans emploi (175 sur les 255). A ce chiffre, peut être ajoutée la réponse « Motifs personnels », ce qui fait augmenter la part des départs sur demande de la personne à 48% des sorties (294/720).
- **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. Cela représente environ 14% des sorties (102 sur 720)

Motifs de sortie	Nombre	Part
Demande de la personne (en emploi ou sans emploi)	255	35% (dont 1/3 de personnes en emploi)
Initiative du conseiller	102	14%
Motifs personnels	94	13%
Entrée ou maintien en ESAT	71	10%
Accompagnement par un autre service	53	7%
Non renouvellement de la décision MDPH	51	7%
Motifs de santé	39	5%
Formation	20	3%
Autre	35	5%
Total général	720	100%

Motifs de sortie de l'Emploi accompagné au 31/12/2020 (cumulé)

Les facteurs explicatifs de ces sorties ont été évoqués avec les référents Emploi accompagné à l'occasion des visites sur sites et sont présentés ci-après.

A. 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. Ainsi, 11% des sorties concernent des personnes en emploi qui demandent à quitter le dispositif.

« 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

« Si la personne souhaite continuer à être accompagnée, on continue à la suivre. » - 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 terme sert à désigner les personnes bénéficiant d'un accompagnement beaucoup moins intensif (exemple : personnes installées durablement dans l'emploi) mais également les personnes qu'il n'est plus possible d'accompagner sur le court terme mais qu'il sera possible d'accompagner plus tard (exemple : personnes hospitalisées).

« 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 ou le 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

« Si tout est calé au niveau de l'employeur (poste aménagé, tuteur) et que la pathologie est stabilisée, il est possible de mettre en place une veille. La personne ne fait alors plus partie de la file active mais on met en place un service de suivi ». - **Référent Emploi accompagné**

« Il faut penser aux sorties du dispositif pour faire entrer de nouvelles personnes » - **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**

« Certaines pathologies telle que la bipolarité sont cycliques. Il faut donc rester en veille afin que la personne ou l'employeur puisse nous appeler en cas de difficultés » - **Référent Emploi accompagné**

B. 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 s'agit selon les référents d'investiguer la cause avant de décider s'il est opportun de mettre fin à l'accompagnement.

« 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**

« J'accompagnais une jeune femme qui était rapidement entrée en emploi via des postes en Intérim et pour qui tout se passait bien. Puis elle a rencontré quelqu'un qui l'a isolé et faite déménager. Elle a arrêté de travailler et montre des signes de découragement. Je ne veux pas la laisser tomber, j'essaye de la raccrocher au dispositif. » - **Référent Emploi accompagné**

Pour cela, certains référents Emploi accompagné insistent sur l'importance de travailler étroitement avec les partenaires.

« 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**

« J'avais trouvé une PMSMP dans l'entreprise où la personne voulait aller. Finalement, elle ne voulait plus y travailler pour le moment. On a reporté plusieurs fois. En fait, elle n'était pas prête. On a mis l'accompagnement en pause. Elle me rappellera je pense » - **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 orientation 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**

« Une personne a eu une mauvaise orientation, dans le sens où elle était déjà accompagnée par ailleurs et ça fonctionnait très bien, donc l'orientation vers le DEA n'était pas judicieuse. » - **Référent Emploi accompagné**

C. LES PERSONNES RENCONTRANT DES PROBLEMES DE SANTE

Les personnes qui évoquent un problème de santé comme motif de sortie ne sont que 5%. Cependant, les problématiques de santé peuvent également faire partie de la catégorie « Motifs personnels » correspondant à 13% des sorties.

L'interruption de l'accompagnement peut être la conséquence de problèmes de santé qui resurgissent au cours de l'accompagnement. Parfois, les personnes ne sortent pas pour autant du dispositif mais sont mises en attente dans une « file passive ».

« Les freins de santé sont devenus trop importants. On a passé le relais au service de soins et au SAVS » - **Référent Emploi accompagné**

D. LES PERSONNES SOUHAITANT S'ORIENTER VERS UN AUTRE DISPOSITIF

Certaines personnes se rendent compte que l'Emploi accompagné ne leur convient pas. Elles se tournent alors vers un dispositif qui leur convient mieux. Ainsi, 17% des sorties sont réalisées pour permettre à une personne de rentrer ou de retourner dans un autre dispositif (majoritairement dans un ESAT).

« La personne a quitté l'Emploi accompagné car l'accompagnement en ESAT sera plus structurant pour elle » - **Référent Emploi accompagné**

« Une personne qui sortait d'IMPRO a été embauché en entreprise adaptée. Elle n'avait alors plus besoin de nous pour l'accompagnement. » - **Référent Emploi accompagné**

« Je lui a demandé si elle voulait une activité ou un emploi rémunéré. Sachant qu'elle touche l'AAH à taux plein et que son appartement est payé, elle souhaitait travailler pour se sentir utile. Nous l'avons alors accompagné vers le bénévolat ».

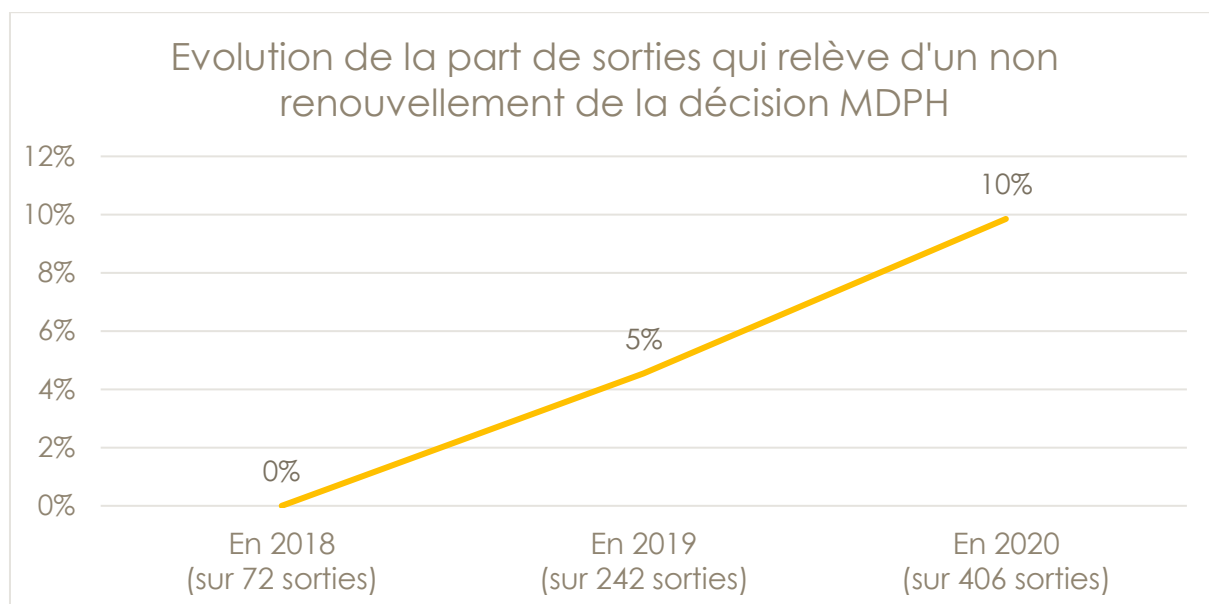
D'autres personnes sont également entrées en Emploi accompagné par manque de place en ESAT ou par choix personnel alors qu'un ESAT était préconisé par la MDPH.

« La personne était sur liste d'attente en ESAT et en fin de vie active. Quand une place s'est libérée pour elle en ESAT, elle a opté ce choix » - **Référent Emploi accompagné**

« Une personne avait une orientation en milieu protégé mais ne souhaitait pas intégrer un ESAT et voulait aller vers le milieu ordinaire. Sous son insistance, elle a été orientée vers le DEA par la MDPH, mais ça n'a pas fonctionné. » - **Référent Emploi accompagné**

E. LES PERSONNES N'AYANT PAS OBTENU LE RENOUVELLEMENT PAR LA MDPH

En 2020, une augmentation importante des sorties suite à un non-renouvellement de l'orientation par la MDPH a été constatée (de 5% à 10% des motifs de sorties), tel que l'illustre le graphique ci-après.



Evolution du % de sortie lié à un non-renouvellement de la décision MDPH

Ce motif de sortie est le seul qui évolue de manière importante et continue parmi l'ensemble des motifs de sortie proposés dans le questionnaire de suivi des personnes accompagnées.

Après une première période dans l'Emploi accompagné, la MDPH peut décider de ne pas renouveler la décision d'Emploi accompagné.

Ce non-renouvellement est généralement décidé après avoir consulté la structure porteuse, aucun cas de non-renouvellement unilatéral de la part de la MDPH n'ayant été identifié dans le cadre des enquêtes de terrain.

La décision de non-renouvellement peut donc également être prononcée suite à l'ensemble des autres motifs de sortie évoqués ci-dessus (souhait de la personne ne parvenant pas à trouver un emploi, installation durable dans l'emploi, non adhésion au dispositif...)

Les exemples ci-après illustrent ces différentes causes possibles :

- **Un changement d'orientation**

*« La personne s'est révélée être extrêmement loin du travail d'un point de vue relationnel. Elle a finalement demandé d'entrer en ESAT. Elle a cependant conservé sa notification jusqu'à la fin. Pas de renouvellement à la fin de période ». - **Référent Emploi accompagné***

- **Une absence de besoin d'accompagnement suite à l'installation de la personne en emploi**

*« On peut mettre en veille des personnes et potentiellement ne pas renouveler la notification » - **Référent Emploi accompagné***

- **Une absence d'adhésion au dispositif**

« Suite à des rendez-vous non honorés, nous avons organisé un rendez-vous tripartite avec la MDPH. Pas de réponse aux téléphones, pas de présence physique. La décision ne sera pas renouvelée »

VII. RESULTATS DU DISPOSITIF EN MATIERE D'ACCES ET DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

1. ACCES A L'EMPLOI

En synthèse :

Sur le volet du retour à l'emploi, l'Emploi accompagné fait ses preuves dans la mesure où, malgré la situation des personnes à leur entrée dans le dispositif :

- **58% des personnes sans emploi à l'entrée du dispositif ont travaillé dans du dispositif**
- Au total, en incluant les 20% des personnes déjà en emploi à l'entrée du dispositif, **66%** des personnes accompagnées ont travaillé depuis leur entrée.
- **50% des personnes ayant trouvé un emploi dans le cadre de l'Emploi accompagné l'ont trouvé en moins de 6 mois.**

Des variations sont observées en fonction de certaines variables, et notamment en fonction du type de handicap et de la structure.

A. PERSONNES AYANT TRAVAILLE

Données étudiées : Pour le calcul du nombre de personnes ayant déjà travaillé dans le cadre de leur accompagnement (au moins un contrat, en cours ou terminé) ont été prises en compte seulement les 27 personnes entrées avant juillet 2020 et toujours accompagnées par le dispositif.

En termes d'accès à l'emploi, et compte tenu des profils de personnes accompagnées (voir partie relative aux caractéristiques et parcours des personnes accompagnées), les résultats de l'Emploi accompagné sont probants dans la mesure où **66% des personnes accompagnées ont déjà connu une expérience en emploi** pendant leur parcours dans le dispositif.

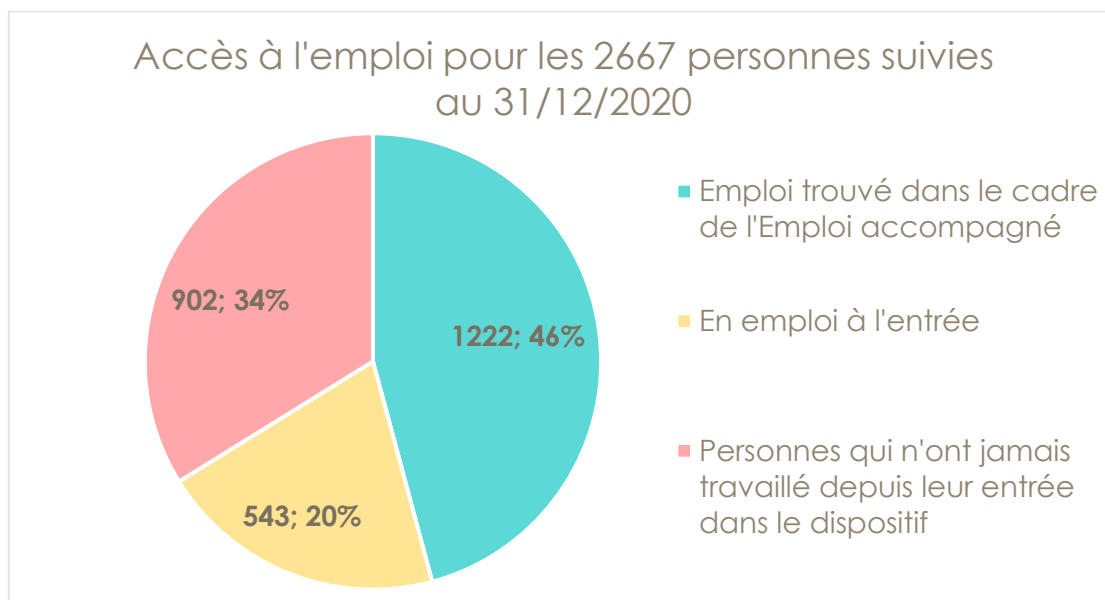
Naturellement, plus l'antériorité des personnes dans le dispositif est importante et plus la part des personnes ayant travaillé est élevée. Ainsi, le taux de personnes ayant travaillé est de 77% pour les personnes entrées en 2018, de 66% pour les personnes entrées en 2019 contre 48% pour les personnes entrées courant 2020 (donc accompagnées moins d'un an au 31/12/2020).

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		Personnes entrées en 2020		Total	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Oui	131	91%	577	77%	755	66%	302	48%	1765	66%
Non	13	9%	172	23%	395	34%	322	52%	902	34%
Total	144	100%	749	100%	1150	100%	624	100%	2667	100%

Nombre et % de personnes ayant travaillées dans le cadre de l'Emploi accompagné en fonction de la période d'entrée dans le dispositif

Parmi les personnes ayant déjà travaillé, certaines d'entre elles étaient déjà en emploi à leur entrée dans le dispositif. Ainsi, parmi les 2667 personnes suivies au 31/12/2020 (et toujours accompagnées dans le cadre du dispositif), **20% 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 (46%), les personnes à l'emploi à leur entrée dans le dispositif (30%) et les personnes n'ayant pas travaillé dans le cadre de l'Emploi accompagné (34%).



Accès à l'emploi des personnes accompagnées au 31/12/2020

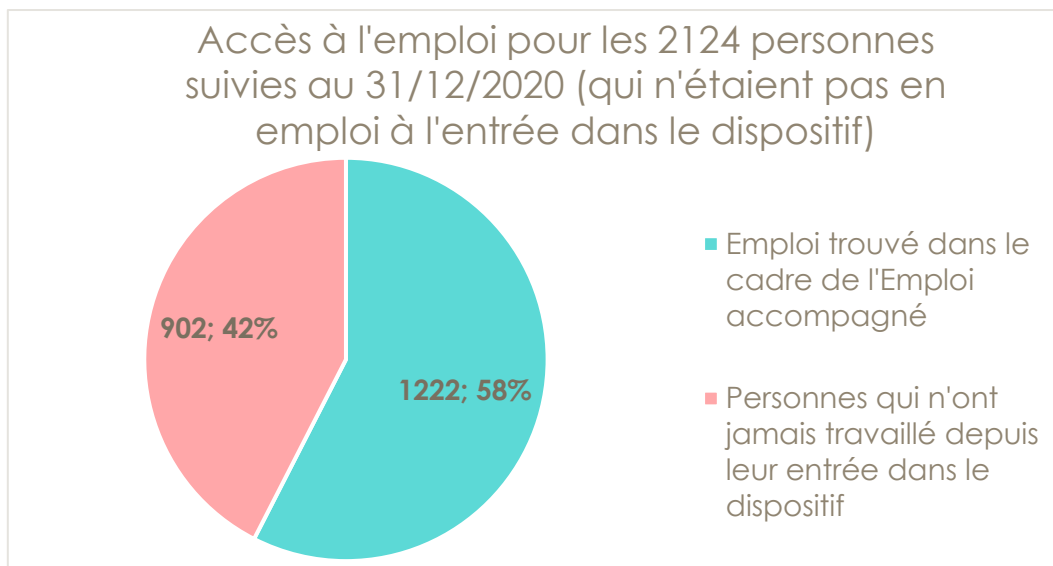
a. Personnes ayant accédé à l'emploi

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

- Les personnes en recherche d'emploi au moment de leur entrée dans le dispositif
- Les personnes entrées avant juillet 2020.

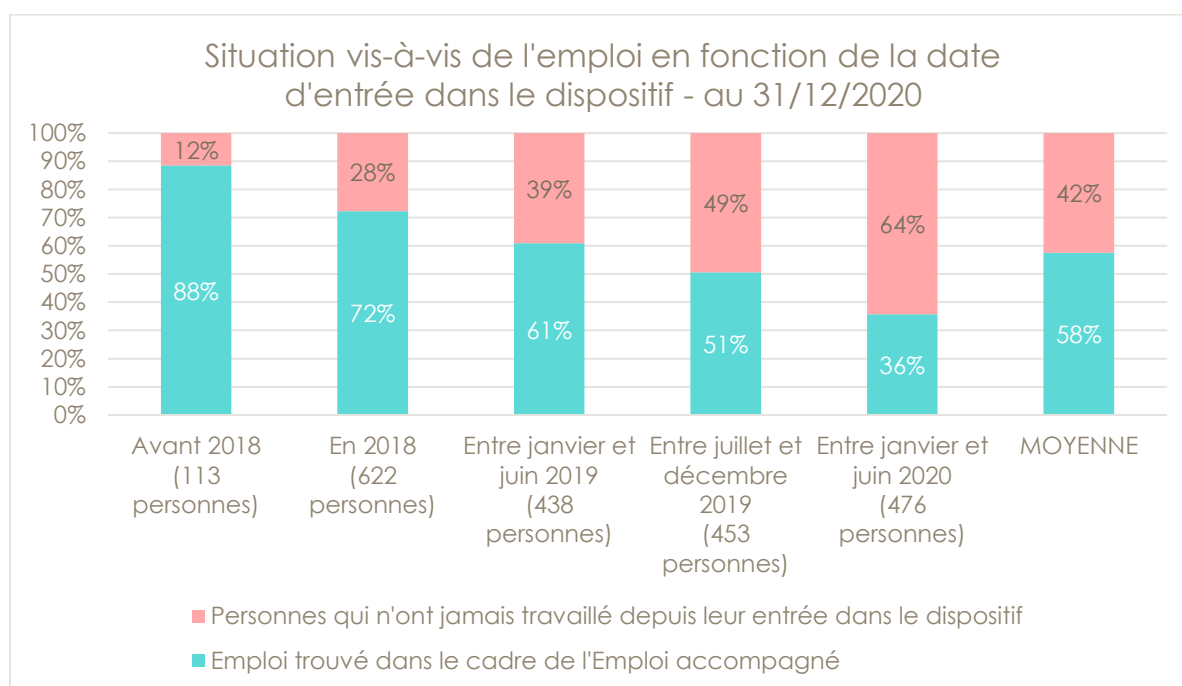
Si l'on considère uniquement les personnes qui n'étaient pas à l'emploi à l'entrée du dispositif⁴⁵ **la part des personnes accompagnées ayant exercé un emploi dans le cadre du dispositif est de 58%.**

⁴⁵ 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).



Personnes ayant exercé un emploi parmi les personnes entrées sans emploi dans le dispositif au 31/12/2020

b. Différences en fonction de la période d'entrée



Accès à l'emploi des personnes accompagnées au 31/12/2020 parmi les personnes entrées sans emploi dans le dispositif en fonction de la période d'entrée

Naturellement, plus la date d'entrée est lointaine, plus la part des personnes accompagnées ayant travaillé dans le cadre de l'Emploi accompagné augmente. Ainsi, le taux d'accès à un emploi augmente progressivement pour passer de 51% pour les personnes entrées au second semestre 2019 à 88% pour les personnes entrées avant 2018.

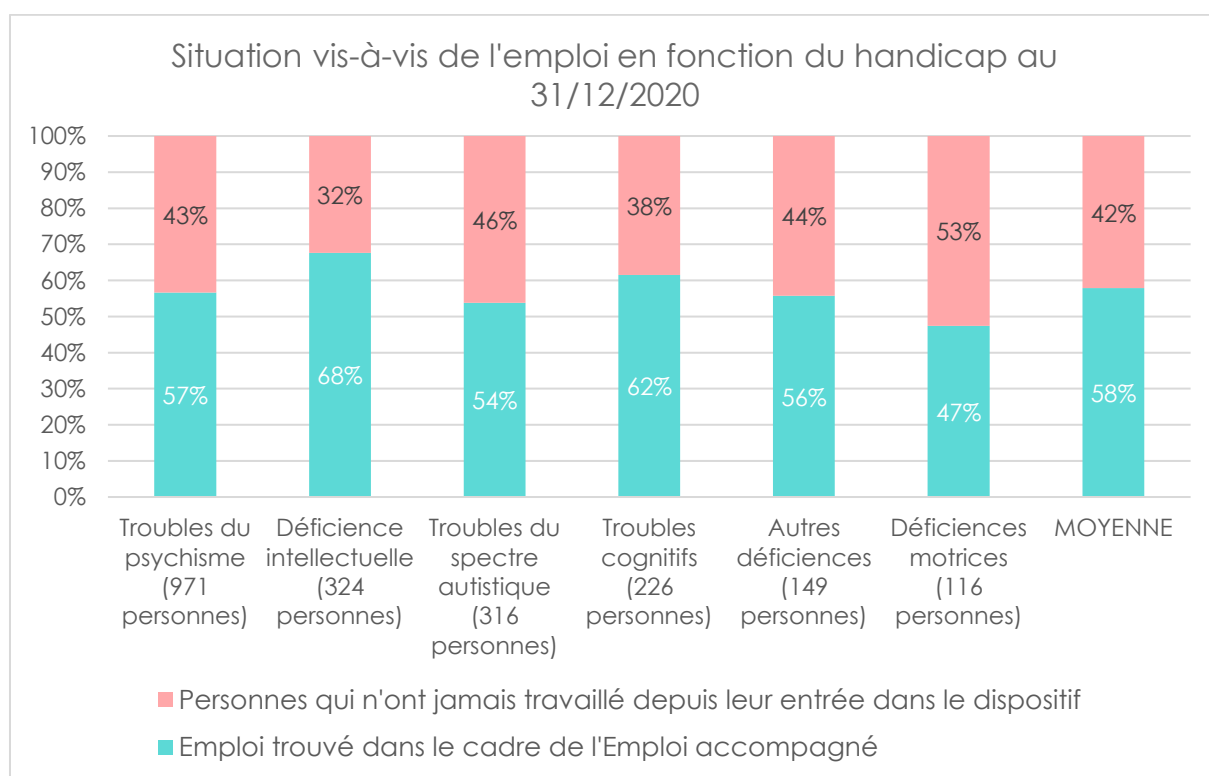
Ces données montrent également qu'un nombre relativement élevé de personnes n'ont jamais travaillé malgré une longue période d'accompagnement. En effet, 12% des personnes entrées il y a plus de 3 ans et 30% des personnes entrées il y a plus de 2 ans n'ont pas encore travaillé dans le cadre de l'Emploi accompagné.

c. Différences en fonction du type de handicap

Le taux d'accès à un premier emploi varie en fonction du type de handicap. S'il s'élève à plus de 60% pour certains types de handicaps (**déficience intellectuelle 68%**, **troubles cognitifs 62%**), ce ratio est un peu plus faible pour les personnes avec des **troubles psychiques (57%)** et des **TSA (54%)** ce qui semble suggérer une difficulté accrue de trouver un premier poste pour ce type de publics.

Concernant les autres types de handicap (déficiences motrices et autres déficiences), ils sont plus complexes à analyser car ils sont généralement associés à un second handicap, déclaré ou non déclaré.

Il en reste que les résultats de l'emploi en matière d'accès à l'emploi sont probants quel que soit le type de handicap.



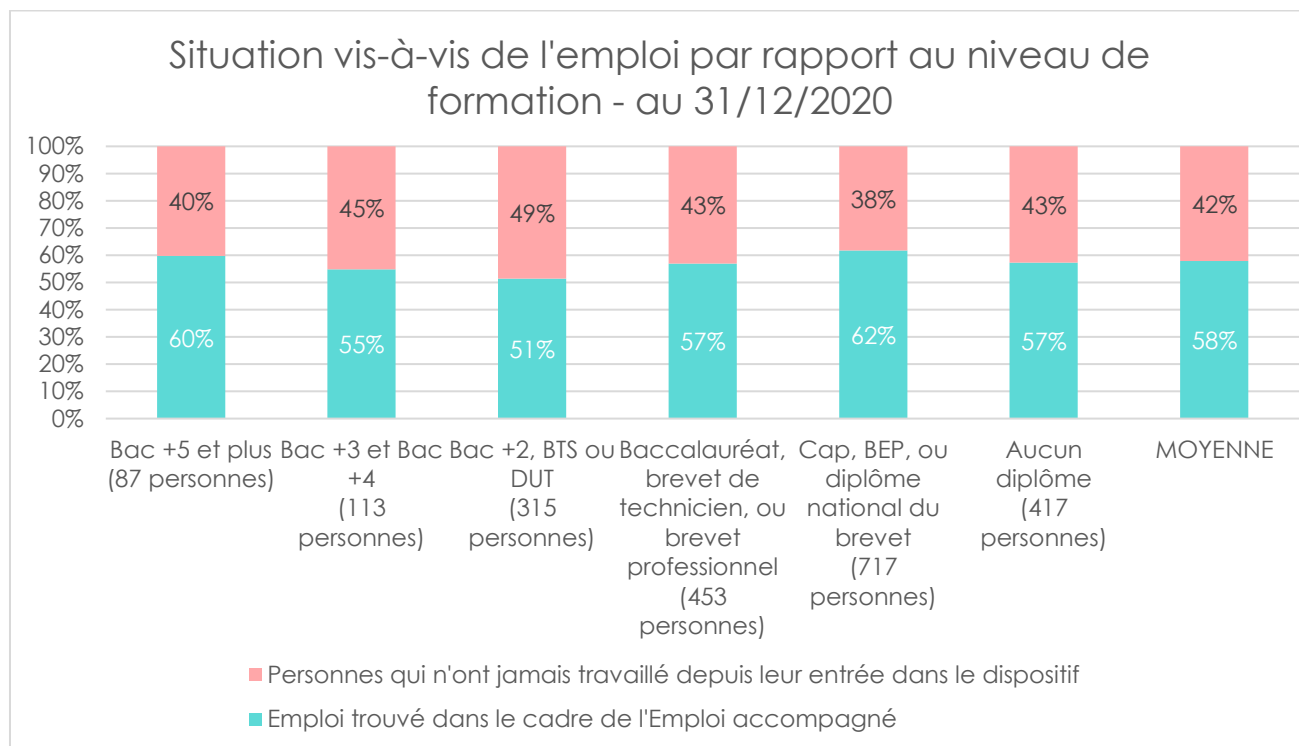
Accès à l'emploi des personnes accompagnées en fonction du type de handicap

d. Différences en fonction du niveau de formation

Le graphique ci-après présente l'accès à l'emploi des personnes accompagnées au 31/12/2020 qui étaient sans emploi à l'entrée en fonction de leur niveau de diplôme. Il permet

de constater que, **dans le cadre de l'Emploi accompagné, le niveau de diplôme semble avoir un impact relativement faible sur la capacité des personnes à retrouver un emploi.**

Ainsi, on constate des taux d'accès à l'emploi identique très proche pour les personnes ayant un bac+5 (60%) que pour les personnes ayant un CAP/BEP (62%).

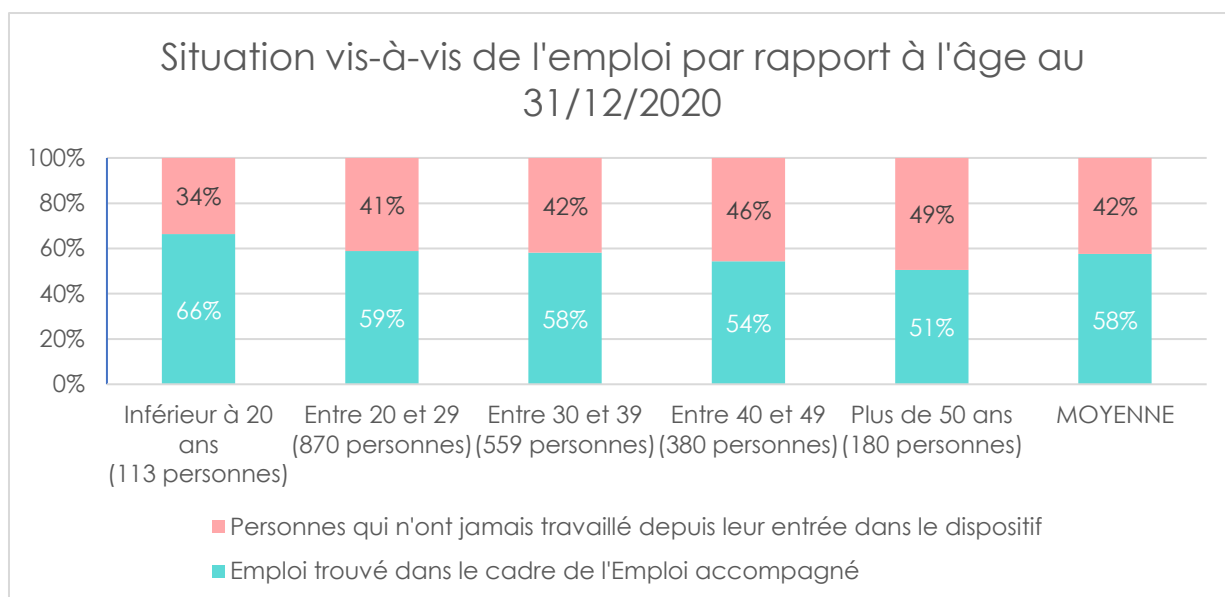


Accès à l'emploi des personnes accompagnées en fonction du niveau de formation

e. Différences en fonction de l'âge

La situation vis-à-vis de l'emploi est assez homogène, quelle que soit la tranche d'âge, les plus jeunes (moins de 20 ans) ayant un tout de même un meilleur taux d'accès à l'emploi que le reste de la population (66% versus 58% en moyenne)

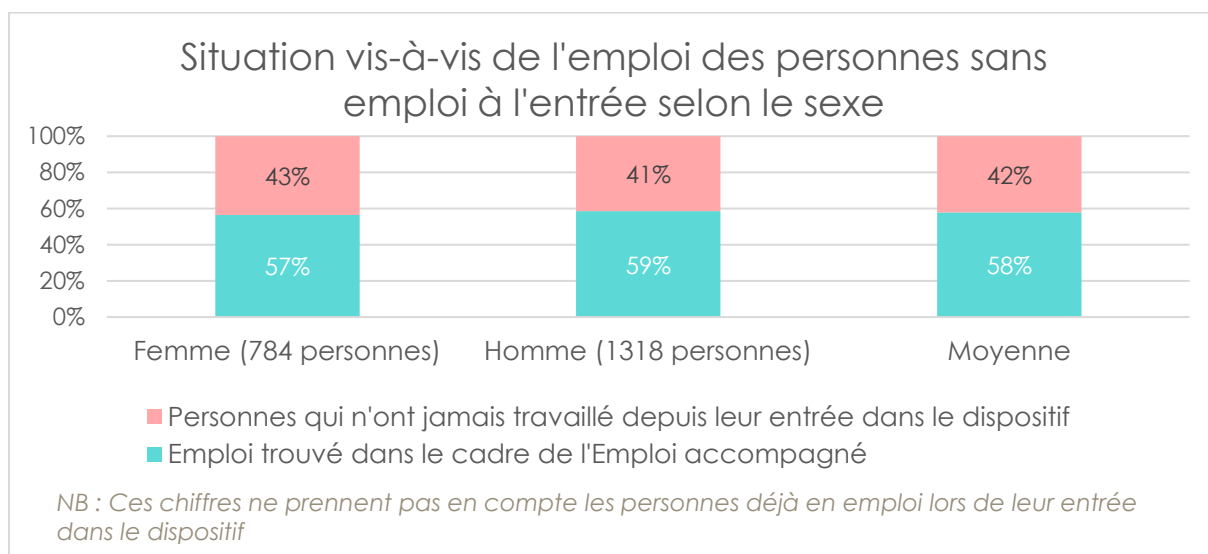
Il convient également de souligner que le taux d'insertion des personnes de plus de 50 ans en Emploi accompagné, situé à 51%, reste élevé compte tenu du cumul de deux situations - âge élevé et handicap - rendant l'accès à l'emploi généralement plus difficile.



Accès à l'emploi des personnes accompagnées en fonction de l'âge

f. Différences en fonction du sexe

Le sexe ne semble avoir aucun impact sur la capacité des personnes à retrouver un emploi.

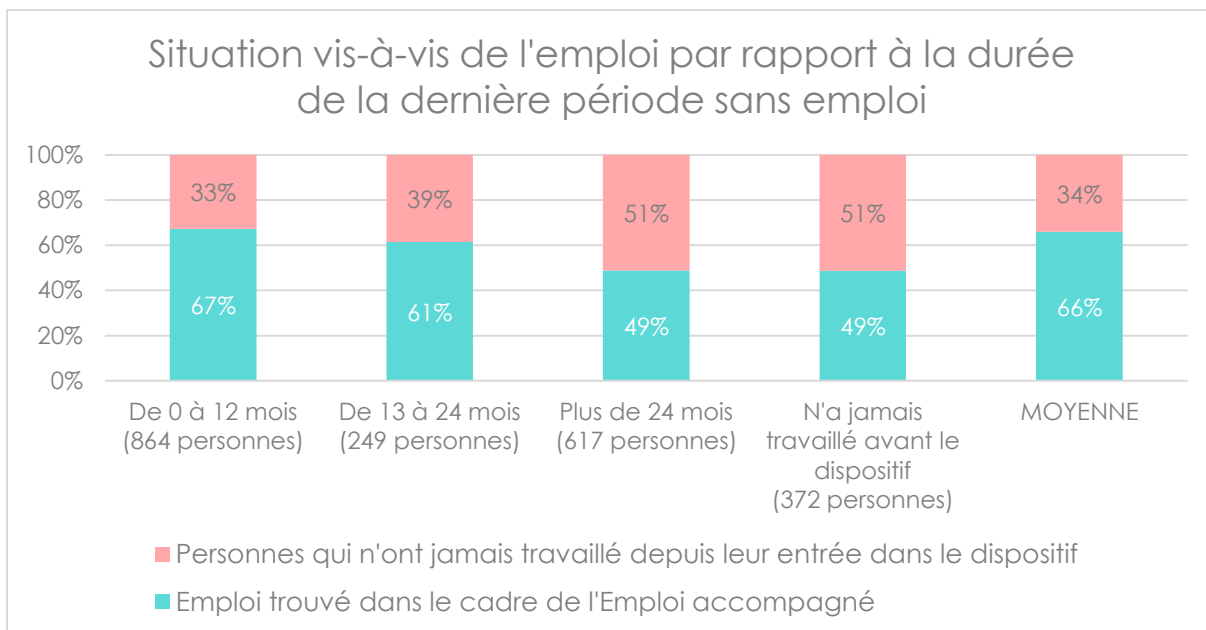


Accès à l'emploi des personnes accompagnées en fonction du sexe

g. Différences selon la durée de la dernière période sans emploi

Plus la dernière période sans emploi a été longue, plus le taux de personnes ayant travaillé dans le cadre de l'emploi accompagné diminue.

Cependant, **avec un taux de retour à l'emploi de 49% 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.**



Accès à l'emploi des personnes accompagnées en fonction de la durée de la dernière période sans emploi

h. Différences en fonction de la structure

Précision sur le calcul : Pour le calcul des différences de taux d'accès à l'emploi en fonction de la structure, ont été prises en compte seulement les données des structures sélectionnées qui ont accueilli plus de 10 personnes entrées en 2018 ou en 2019 et sans emploi à l'entrée (dont le questionnaire individuel de suivi a été saisi). Cette sélection conduit à une analyse en 2020, de 1388 situations individuelles réparties entre 52 structures.

Dans la grande majorité des structures (39/53), plus de 50% des personnes sans emploi à l'entrée ont trouvé un emploi.

Structures pour lesquelles...	Ensemble des structures	
	Nombre	Part
Moins de 50% des personnes accompagnées ont trouvé un emploi	13	25%
Entre 50% et 74% des personnes accompagnées ont trouvé un emploi	27	52%
Entre 75% et 89% des personnes ont trouvé un emploi	9	17%
Plus de 90% des personnes accompagnées ont trouvé un emploi	3	6%
Total	52	100%

Répartition des structures en fonction du % de personnes ayant trouvé un emploi dans le cadre du dispositif

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

- **13 structures pour lesquelles moins de 50% des personnes accompagnées et entrées en 2018 ont trouvé un emploi.** Parmi celles-ci, deux structures ont un taux inférieur à 30% (respectivement 18% et 28%), quatre se situent entre 30 et 39% et sept entre 40 et 49%.
- **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%.

Ces différences peuvent s'expliquer par :

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

Et/ou l'expérience des structures dans la mise en œuvre de l'Emploi accompagné : la part des personnes ayant trouvé un emploi étant naturellement moins élevée dans les structures avec moins d'antériorité.

B. VITESSE D'ACCES A L'EMPLOI

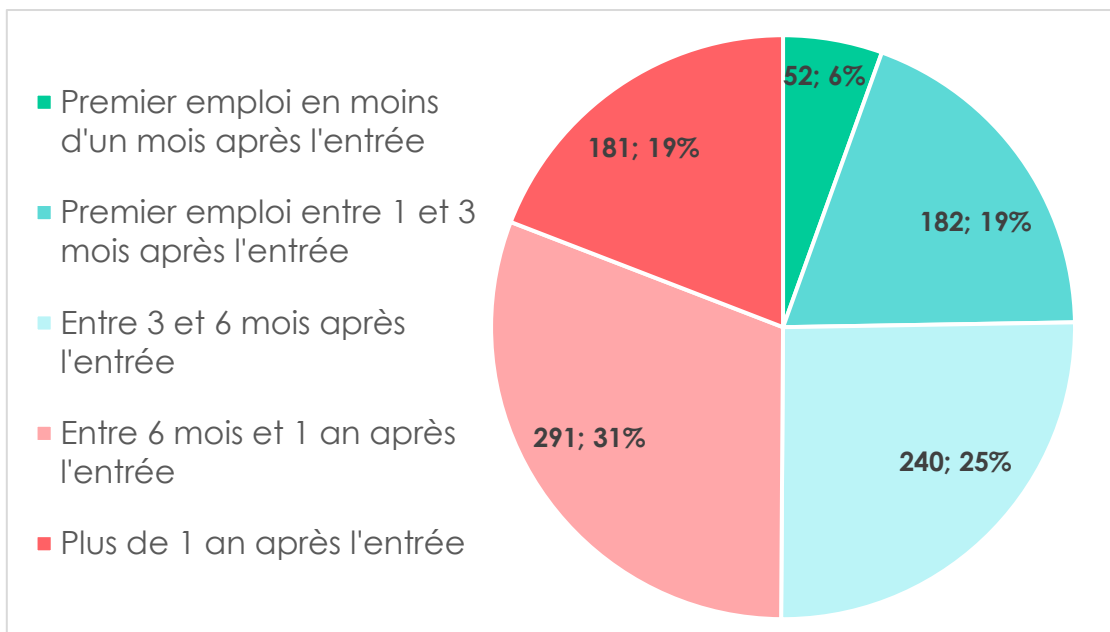
a. Données globales

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 et en 2019 (soit 946 personnes sur les 1222 ayant trouvé un emploi dans le cadre de l'Emploi accompagné). La prise en compte des personnes entrées récemment (début 2020) 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 946 personnes entrées dans le dispositif en 2018/2019 et ayant trouvé un emploi dans le cadre de l'Emploi accompagné, **50% des personnes ont trouvé un emploi dans les 6 mois**⁴⁶.

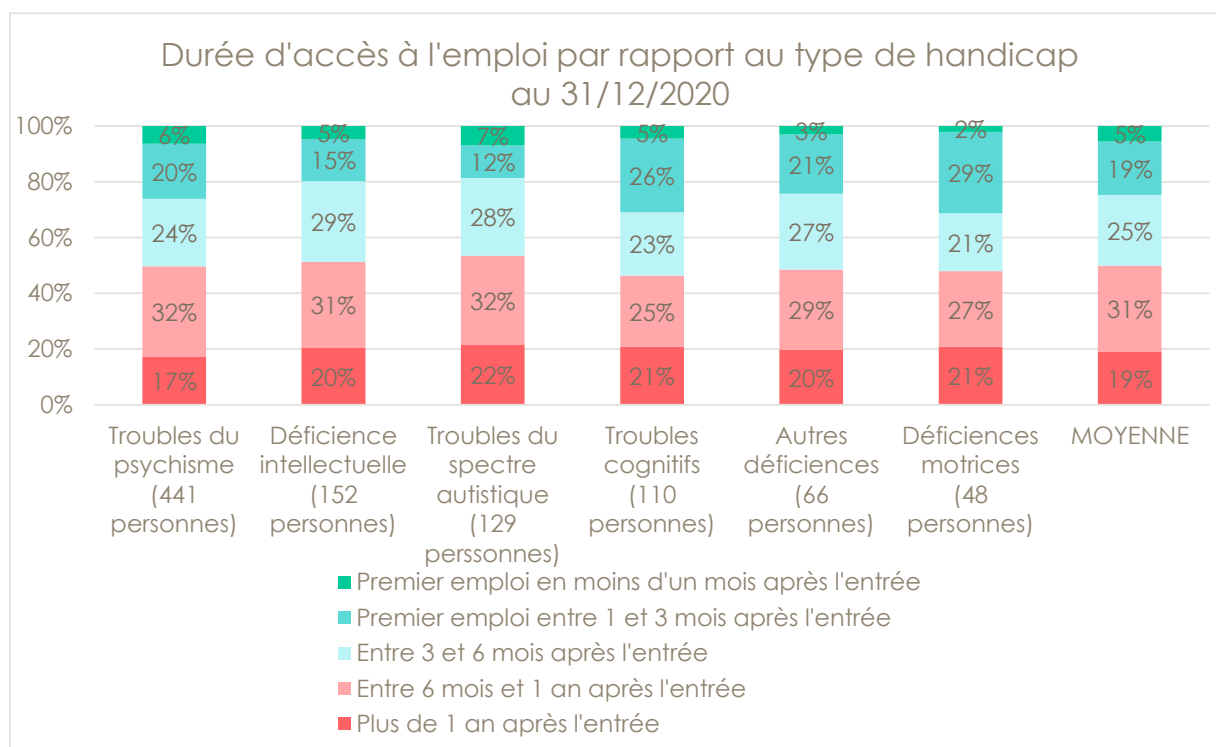
⁴⁶ Si l'on agrège les personnes ayant trouvé un emploi en mois d'un mois (6%), entre 1 et 3 mois (19%) et entre 3 et 6 mois (25%) suivant leur entrée dans le dispositif.



Vitesse d'accès à l'emploi des personnes entrées dans le dispositif en 2018 et 2019

b. Différences en fonction du handicap

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



Vitesse d'accès à l'emploi des personnes entrées dans le dispositif en 2018 et 2019 en fonction du type de handicap

Le nombre de jours moyen entre l'entrée dans le dispositif et la date de signature du premier contrat varie légèrement en fonction du type de handicap. Pour les handicaps les plus représentés (troubles du psychisme, déficiences intellectuelles, troubles cognitifs, troubles du spectre de l'autisme) il varie entre 7 et 8 mois. Les autres types de handicap ne sont pas suffisamment représentés pour établir une moyenne.

	Nombre de jours moyen entre l'entrée dans le dispositif et la date de signature du premier contrat ⁴⁷	Effectif pour le calcul de la moyenne
Troubles du psychisme	225	441
Déficience intellectuelle	233	152
Troubles du spectre autistique	247	129
Troubles cognitifs	228	110
Déficiences motrices	231	48
Déficiences auditives	249	10
Déficiences visuelles	265	11
Troubles parole et langage	322	8
Autres déficiences	208	37
Total général	231	946

Nombre de jours moyen entre l'entrée dans le dispositif et la date de signature du premier contrat en fonction du type de handicap

C. Différences en fonction de la structure

Précision sur le calcul : Pour le calcul des différences de taux d'accès 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 et en 2019.

Dans plus de la moitié des structures (15/27), plus de 50% des personnes ont trouvé un emploi en moins de 6 mois.

Structures pour lesquelles...	Nb	Part
Moins de 40% de personnes ont trouvé un emploi en moins de 6 mois ⁴⁸	8	30%
Entre 40% et 49% des personnes ont trouvé un emploi en moins de 6 mois	4	15%
Entre 50 et 59% des personnes ont trouvé un emploi en moins de 6 mois	11	41%
Plus de 60% des personnes accompagnées ont trouvé un emploi en moins de 6 mois ⁴⁹	4	15%
Total	27	100%

Répartition des structures en fonction du % de personnes ayant trouvé un emploi en moins de 6 mois

⁴⁷ 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 et 2019.

⁴⁸ Avec un minimum de 27%

⁴⁹ Avec un maximum de de 69%

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 31/12/2020 :

- Parmi les personnes ayant travaillé au moins une fois depuis leur entrée, 80% des personnes ont travaillé pour tout ou partie de la période entre le 1^{er} juillet 2020 et le 31 décembre 2020.
- 62% de ces personnes occupent toujours un emploi au 31/12/2019 ; ce taux atteint 76% pour les personnes en emploi à l'entrée.

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

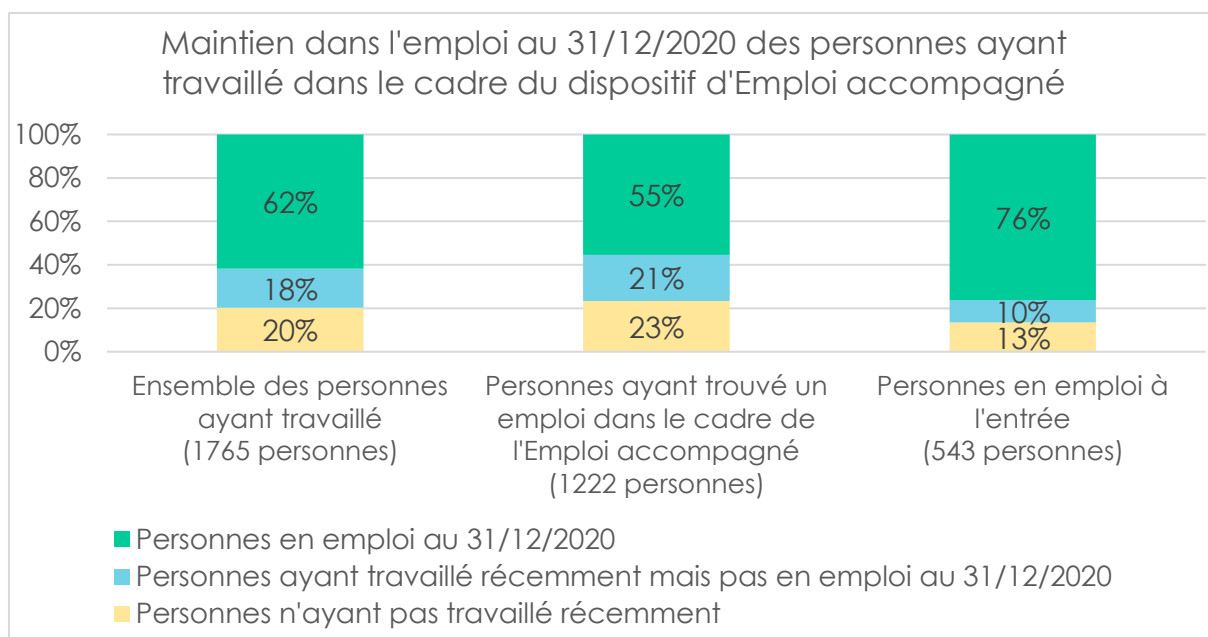
- Le taux de maintien dans l'emploi **chez un même employeur** est de **50% à 6 mois, 37% à 12 mois et de 30% à 18 mois ;**
- Le taux de maintien dans l'emploi **quel que soit le nombre d'employeurs** (y compris les personnes qui ont eu des périodes d'inactivité entre deux postes) est **de 58% à l'issue des 6 premiers mois, de 46% à l'issue des 12 premiers mois et de 37% à l'issue des 18 premiers mois.**

A. MAINTIEN DANS L'EMPLOI AU 31/12/2020

Sont comptabilisés dans les calculs les personnes entrées dans le dispositif avant le 30 juin 2020, ayant exercé une activité et étant toujours accompagnées au 31/12/2020.

Parmi les 1765 personnes accompagnées ayant travaillé depuis leur entrée dans le dispositif, 80% d'entre elles ont exercé une activité professionnelle récemment⁵⁰ et 62% occupent toujours un emploi au 31/12/2019 avec des différences en fonction de la situation professionnelle à l'entrée dans le dispositif.

⁵⁰ C'est-à-dire sur la dernière période (entre juin 2020 et décembre 2020). A noter : ce taux s'élevait à 87% au 31 décembre 2019, ce qui peut s'expliquer par la crise sanitaire et sociale (exemple : non-renouvellement des contrats).



Situation dans l'emploi au 31/12/2020 parmi les personnes ayant travaillé dans le cadre de l'emploi accompagné

- **55% des personnes ayant trouvé un emploi dans le cadre du dispositif sont toujours en emploi au 31/12/2020** (données stables par rapport au 31/12/2019). 21% des personnes ayant trouvé un emploi dans le cadre du dispositif n'étaient pas en emploi au 31/12/2020 mais ont travaillé sur les 6 derniers mois.
- **76% des personnes en emploi à l'entrée sont toujours en emploi au 31/12/2020.**

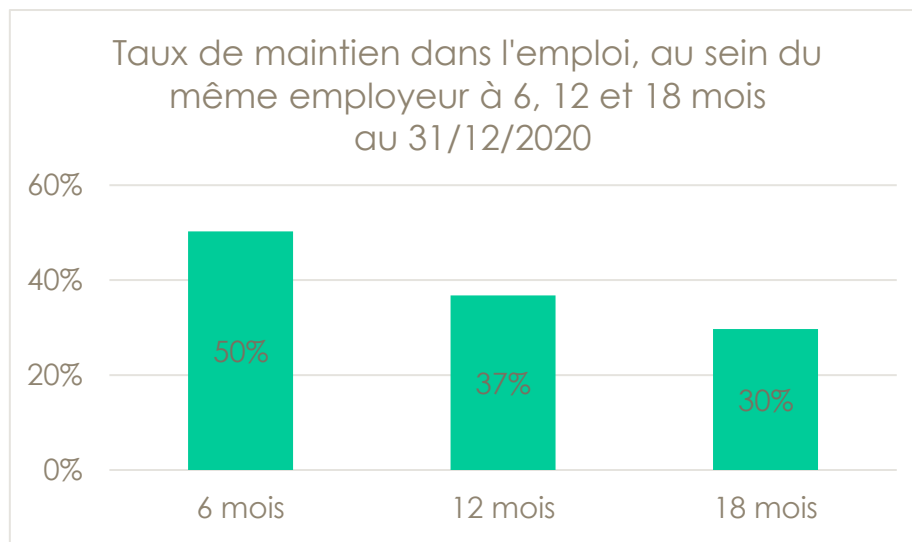
B. CONSERVATION D'UN EMPLOI SUR LA DUREE

Les calculs des taux de maintien en 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 1^{er} janvier 2018 et le 30 juin 2020 ;**
- 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.



Taux de maintien dans l'emploi chez le même employeur à 6 mois, 12 mois et 18 mois

Parmi les personnes ayant trouvé un emploi dans le cadre de l'Emploi accompagné, près de la moitié des personnes (50%) ont conservé leur premier emploi au sein du même employeur à l'issue des 6 premiers mois. Ce taux passe à 37% au bout d'un an de travail et à 30% au bout de 18 mois.

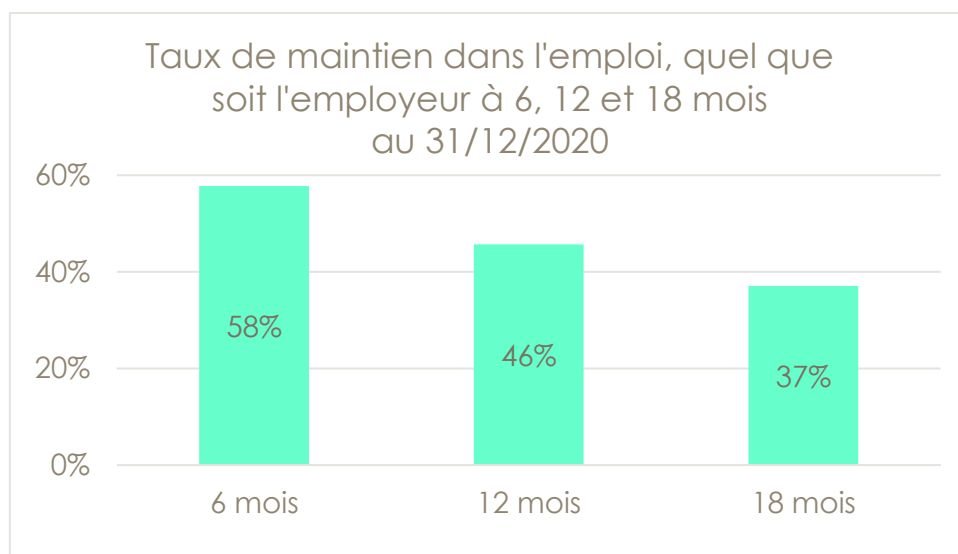
Ces chiffres sont relativement stables par rapport à ce qui avait été observé lors des précédentes analyses.

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 ajoute aux personnes ayant conservé leur emploi chez le même employeur les personnes qui ont changé d'employeur, **près de la moitié des personnes (46%) ayant trouvé un emploi dans le cadre de l'Emploi accompagné étaient toujours en emploi 12 mois après leur première prise de poste.** 18 mois après la première prise de poste, le taux de maintien dans un emploi s'élevait à 37%.

Ces résultats sont en légère baisse par rapport à ceux mesurés fin 2019, ce qui peut s'expliquer par l'effet de la crise sanitaire en 2020.



Taux de maintien dans l'emploi chez le même employeur ou chez un nouvel employeur à 6 mois, 12 mois et 18 mois

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** (52% de CDI et 23% de CDD pour les personnes toujours en activité au 31/12/2020) dont **la moitié environ sont à temps partiel** ;
- **A l'intensité de travail variable** : 40% des personnes en emploi sur les 6 derniers mois travaillent au moins 35 heures par semaine (sur les semaines travaillées) ;
- **Dans des types de postes variés** avec 243 codes ROME cités. **12 codes ROME (sur les 243 cités) représentent cependant près de 50% de l'ensemble des contrats** (nettoyage des locaux, restauration, magasinage, espaces verts ...).

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 2020 et qui étaient encore dans le dispositif au 31 décembre 2020. L'échantillon concerné est composé de 1406 individus. **Ces informations se réfèrent au dernier contrat** (y compris actuel) des personnes accompagnées.

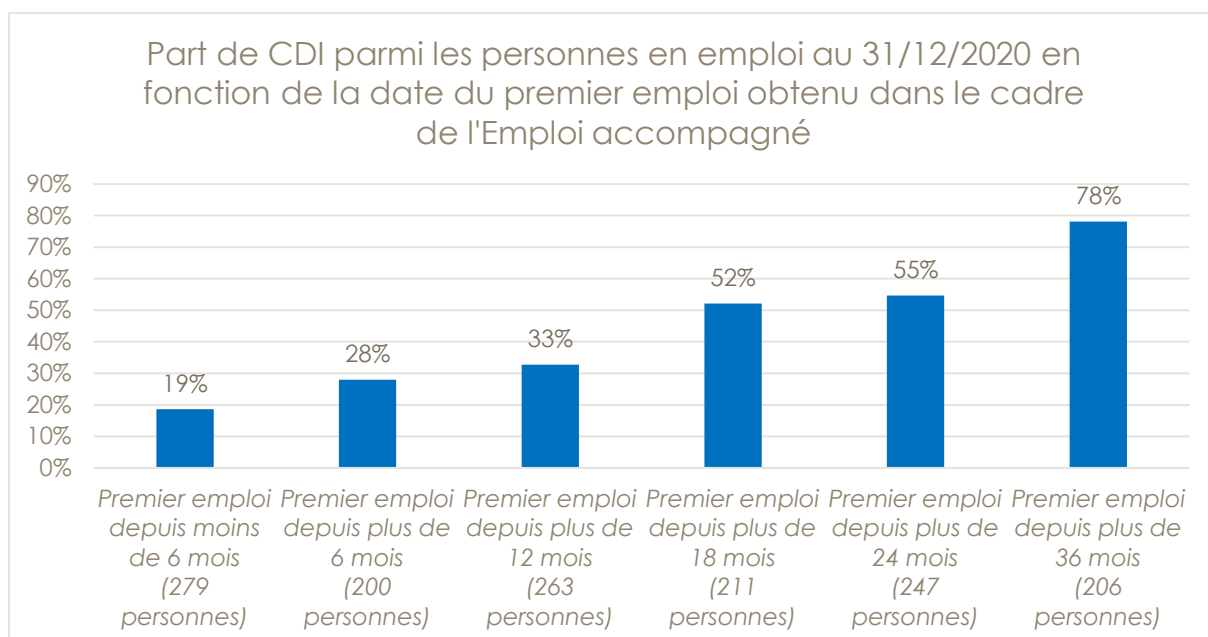
Parmi les personnes qui ont travaillé entre le 30/06/2020 et le 31/12/2020, 52% ont pour dernier contrat un CDI et 23% un CDD. Une majorité de ces contrats sont des contrats à temps partiel.

Parmi les personnes qui ont travaillé mais qui ne sont plus en emploi au 31/12/2020, on constate naturellement une part plus importante de CDD, de stages et de travail temporaire.

	En emploi au 31/12/2020		Pas en emploi au 31/12/2020		Total général	
	Nb	%	Nb	%	Nb	%
CDI temps partiel	318	29%	21	7%	339	24%
CDI temps plein	247	23%	14	4%	261	19%
CDD temps partiel	133	12%	45	14%	178	13%
CDD temps plein	116	11%	84	27%	200	14%
Contrat aidé	58	5%	8	3%	66	5%
Contrat d'apprentissage	55	5%	8	3%	63	4%
Contrat de professionnalisation	16	1%	3	1%	19	1%
Contrat de travail temporaire	34	3%	25	8%	59	4%
Stage	9	1%	75	24%	84	6%
Autre	105	9%	32	10%	137	9%
Total général	1091	100%	315	100%	1406	100%

Nature des derniers contrats obtenus par les personnes travaillant ou ayant travaillé au 31/12/2020

La part de personnes en emploi en CDI augmente naturellement avec l'antériorité en emploi comme l'illustre le graphique ci-dessous.



Part des CDI parmi les personnes en emploi au 31/12 en fonction de la date du premier emploi obtenu dans le cadre de l'emploi accompagné

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 1er 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.

Si la majorité des personnes semblent travailler à temps partiel ou ponctuellement (63%), **40% des personnes sont employées 35 heures ou plus** sur les semaines travaillées.

Ces tendances sont relativement stables même si on note des variations un peu plus importantes de la part de personnes travaillant 35 heures (30% au 31/12/2020).

Nombre d'heures travaillées par semaine travaillée	Entre le 1er juillet et 31 décembre 2019	Entre le 1er janvier et le 30 juin 2020	Entre le 1er juillet et 31 décembre 2020
Moins de 14H	9%	10%	10%
Entre 14 et 20h	20%	19%	19%
Entre 21 et 27h	15%	17%	18%
Entre 28 et 34h	19%	13%	14%
35h	24%	33%	30%
Plus de 35h	13%	8%	10%
Echantillon	876	1102	1383

Répartition du nombre d'heures travaillées par semaine sur les 6 derniers mois

C. NOMBRE MOYEN DE CONTRATS

Données étudiées : Les données ci-dessous prennent en compte le **nombre moyen de contrats effectués par période de 6 derniers mois par les personnes qui sont toujours accompagnées à l'issue de la dernière période de calcul.**

Parmi les personnes accompagnées au 31/12/2020 et ayant travaillé au moins une fois depuis leur entrée dans le dispositif, **plus de la moitié, soit 61% ont eu un seul contrat à chaque période de 6 mois.**

On constate également que **4% des personnes ont eu plus de 3 contrats par période en moyenne** (contre 6% au 31/12/2019). Cela correspond à la signature de contrats courts qui se succèdent, dont la moitié en contrat de travail temporaire (38 personnes sur les 61 personnes ayant eu plus de 3 contrats sur la dernière période).

Nombre de contrats par période	Au 31 décembre 2019	Au 31 décembre 2020
Un seul contrat par période	58%	61%
De 1 à 3 contrats par période	35%	34%
Plus de 3 contrats par période	6%	4%
Echantillon	883	1406

Nombre de contrats réalisés par période pour les personnes ayant travaillé sur la dernière période de 6 mois.

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 1387 contrats déclarés** (parmi les 883 personnes ayant travaillé entre juillet et décembre 2019), **243 codes ROME différents sont cités**, dont :

- 121 codes concernent un poste occupé par une seule personne ;
- 63 codes concernent le poste occupé par 2 à 4 personnes ;
- 47 codes concernent le poste occupé par 5 à 24 personnes
- **12 codes concernent plus de 25 personnes chacun et représentent près de 50% de l'ensemble des contrats.**

Les 12 postes les plus couramment occupés (code Rome) sont les suivants :

Nettoyage des locaux (146 personnes)

Personnel polyvalent en restauration (93 personnes)

Magasinage et préparation de commandes (70 personnes)

Aménagement et entretien des espaces verts (69 personnes)

Mise en rayon libre-service (45 personnes)

Opérations manuelles d'assemblage, tri ou emballage (40 personnes)

Opérations administratives (38 personnes)

Personnel de cuisine (38 personnes)

Accueils et renseignements (30 personnes)

Secrétariat (28 personnes)

Comptabilité (25 personnes)

Gestion de l'information et de la documentation (25 personnes)

A noter que **le type de handicap a un impact sur le poste occupé. Ceci est particulièrement vrai pour les personnes accompagnées présentant des déficiences intellectuelles** qui travaillent essentiellement dans le nettoyage des locaux (18%), en tant que personnel polyvalent en restauration (11%) et dans l'entretien et la restauration des espaces verts (9%).

VIII. REGARDS CROISES 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 à la recherche d'emploi similaires à ceux d'autres accompagnements vers l'emploi mais qui portent leurs fruits 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 et l'employeur** ;
- 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**.

La présente partie du rapport s'attache à identifier les apports de l'Emploi accompagné pour les personnes accompagnées sur le champ de l'emploi mais également sur d'autres composantes telles que la confiance en soi ou sur d'autres aspects de la vie des personnes.

Ces éléments de plus-value qui caractérisent l'Emploi accompagné permettent de mieux comprendre les facteurs clés qui expliquent la qualité des résultats obtenus.

1. 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 42 personnes interrogées, 32 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 de 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

Le regain de confiance en soi est d'autant plus fort 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

Si l'emploi renforce la confiance en soi, **l'inverse est également vrai puisque la confiance en soi est un vecteur de réussite fondamental dans l'accès et le maintien dans l'Emploi**. Il s'agit donc ici d'un cercle vertueux qui permet aux personnes de se sentir plus à l'aise et plus intégrées dans le collectif de travail.

*« Pour que ça marche, il faut que la personne soit autodéterminée. » - **Référent Emploi accompagné***

*« Les gens retrouvent confiance en eux, ils s'épanouissent, ils ont une posture plus professionnelle, ils adoptent les codes de l'emploi » - **Référent Emploi accompagné***

*« Mon référent Emploi accompagné m'a donné de l'assurance. Aujourd'hui, je parle mieux. Avant je disais juste oui/non. Je ne savais pas dialoguer. J'étais seul, j'avais peur d'aller vers les collègues, j'osais parler à personne, même au chef, ça m'a ouvert la confiance. » - **Personne accompagnée***

Le gain de confiance et d'estime de soi se répercute aussi sur le bien-être physique des personnes accompagnées – en termes de posture et d'hygiène – **et sur leur rapport à l'autre, dans leur vie professionnelle mais également dans leur vie personnelle.**

*« 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***

*« Ça m'aide pour dépasser la timidité. Avant, je ne parlais jamais, je n'y arrivais pas, tout ce qui était appel téléphonique, je n'osais pas trop. Même pour prendre rendez-vous chez le coiffeur. Ça m'ennuyait de devoir demander de faire à ma place. Maintenant j'y arrive. J'ai vachement pris confiance en moi. » - **Personne accompagnée***

Ce gain de confiance est d'autant plus fort que de nombreuses personnes rencontrent 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***

Pour certains, le gain en confiance est étroitement lié à une meilleure acceptation de leur situation de handicap.

*« Grâce à mon référent, j'ai plus digéré mon handicap. » - **Personne accompagnée***

2. UN ACCOMPAGNEMENT VERS ET DANS L'EMPLOI INTENSIF ET DE QUALITE

Les témoignages des personnes accompagnées attestent d'une reconnaissance très forte de leur part vis-à-vis de leurs conseillers compte tenu des bénéfices perçus dans l'accès ou le maintien dans l'emploi.

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

La plus-value de l'Emploi accompagné tient beaucoup à la qualité et à l'intensité de l'accompagnement vers et dans l'emploi.

La présente partie vise à **illustrer de quelle manière l'Emploi accompagné permet le retour et le maintien dans l'emploi à travers les points de vue croisés des personnes accompagnées, des conseillers et des employeurs**⁵¹.

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.

« Le fait qu'on se voie toutes les semaines et qu'on prenne du temps sur le CV, le parcours, on ne repart pas de zéro. On part de la personne, ses expériences, ses compétences, redonne dynamisme et goût ». - Référent Emploi accompagné

- **Renforcer leur posture professionnelle, à travers l'acquisition des codes du monde du travail.**

« 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 méthodes et les avis des personnes divergent : si certaines sont satisfaites de l'appui proposé de la part de leur conseiller, d'autres aimeraient bénéficier d'un soutien plus important dans la recherche des offres d'emploi.

⁵¹ 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.

« 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).
- **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**

Le référent Emploi accompagné peut également **faciliter la communication en ce qui concerne la situation de handicap** vis-à-vis de l'employeur.

« Si j'étais resté seul face à mon employeur, j'aurais eu du mal à expliquer mon handicap et à bénéficier des aménagements nécessaires. » - **Personne accompagnée**

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 les codes du monde 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**

- **Canaliser ou éviter certains comportements inappropriés des personnes accompagnées vis-à-vis de leurs collègues ou supérieurs hiérarchiques.**

« Ça a permis de canaliser l'agressivité de X (la personne accompagnée) » - **Employeur**

« Il y a toujours des difficultés mais beaucoup moins de plaintes des collègues qui se plaignaient beaucoup car elle leur parlait sans cesse de ses problèmes. Aujourd'hui elle est plus canalisée. Le fait de parler à sa référente permet de décharger l'équipe. » - **Employeur**

- **Être présent en cas de besoin et venir régulièrement chez l'employeur 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**

- **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.

« On se voit environ tous les 15 jours à la maison car elle m'aide à préparer une VAE (Valorisation des Acquis d'Expérience). » - **Personne accompagnée**

- **Améliorer le bien-être au travail et diminuer les arrêts maladies.**

« Ça fait plus d'un an que la médecine du travail n'a pas vu X (la personne accompagnée). Avant, c'était systématique car elle faisait des arrêts tout le temps. Ça soulage aussi l'équipe car quand elle était en arrêt, elle n'était pas remplacée. » - **Employeur**

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***

3. DES APPORTS MULTIPLES : SANTE, RELATIONS SOCIALES...

Les référents Emploi accompagné interrogés insistent sur les bénéfices du dispositif au-delà de l'emploi : ils sont 22 sur 34 à observer une amélioration très fréquente de la situation personnelle des personnes depuis le début de l'accompagnement grâce à l'insertion professionnelle ou indépendamment de celle-ci.

« 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

La présente partie vise à illustrer ces bénéfices sur différents aspects tels que la santé, les relations familiales, l'accès aux droits ou l'inclusion sociale d'une manière plus générale.

A. SANTE

L'Emploi accompagné peut avoir des effets positifs sur la santé des personnes. Parmi les 42 personnes accompagnées interrogées, 13 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

« Parce que l'emploi rétablit aussi la personne, pour des personnes c'est un moyen de rétablissement, avoir une personne de confiance » - Référent Emploi accompagné

« Même si les personnes ne sont pas en contrat, le fait de venir aux entretiens, de travailler sur le projet, de faire l'accompagnement global, on voit une nette amélioration de l'état des personnes » - Référent Emploi accompagné

- **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**

Ces améliorations sur la santé ont des conséquences positives sur l'emploi, avec, pour certains, la diminution des arrêts maladies ou des hospitalisations.

« Avant l'accompagnement, j'étais en dépression. J'avais dépassé les 90 jours d'absence maladie, je n'avais plus envie de travailler. Depuis l'accompagnement, je n'ai plus été en arrêt si ce n'est pour d'autres problèmes de santé que la dépression. – **Personne accompagnée**

B. FAMILLE / AMIS

L'Emploi accompagné peut également faciliter les relations avec la famille des personnes accompagnées, ce que confirme 9 des 42 personnes interrogées. Cela concerne principalement les jeunes dans leur rapport avec leurs parents.

L'Emploi accompagné permet à la fois :

- **De rassurer les membres de la famille.**

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

« Ça a rassuré ma mère qui ne me laissait rien faire seul avant. » - **Personne accompagnée**

- **De faire part de ses questions ou de ses inquiétudes à un interlocuteur, autre que la famille.**

« 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**

- **D'améliorer le rapport avec la famille**

« Sa référente s'investit sur beaucoup de choses, elle parle avec les parents, c'est très important qu'elle ne soit pas que sur le travail. Il faut l'aider, l'accompagner, discuter avec lui. » - **Employeur**

« 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**

- **De renforcer le lien social**

« La sociabilité. Engager des actions. Pouvoir sortir. Avoir des amis. Faire des choses vers l'extérieur. Je pense à une jeune femme qui a repris des cours, elle fait du bénévolat ». - **Référent Emploi accompagné**

« Une personne qui au début de l'accompagnement n'avait pas de vie sociale. Elle restait enfermée chez elle avec une problématique d'addiction. Aujourd'hui, elle a repris son poste, son logement est rangé et elle actuellement en couple. » - **Référent Emploi accompagné**

Sa référente l'a même aidée à partir en vacances. Tout ce qui l'enquiquine dans sa vie personnelle, c'est tout ce qui va rendre plus compliqué le travail. Avec l'Emploi accompagné, elle avance, ça lui libère l'esprit. La plus-value, c'est que c'est un accompagnement individualisé qui prend en compte tout son environnement. – **Employeur**

« Le regard des autres change. » - **Référent Emploi accompagné**

C. ACCES AUX DROITS

Parmi les 42 personnes interrogées, 15 ont déclaré bénéficier d'**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. AUTRES BENEFICES SOCIAUX (MOBILITE, LOGEMENT, BUDGET)

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

- **La mobilité** (10/42) : 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** (6/42) : recherche de logement temporaire en cas de déménagement ou appui pour témoigner de la motivation pour une personne qui habitait en foyer ;
- **La gestion budgétaire ou les problèmes financiers** (4/42) : des astuces pour dépenser moins pour les courses alimentaires, identification de lieux de vacances peu onéreux...

CONCLUSION

Ce présent rapport conclut une évaluation menée entre 2018 et 2020 pour analyser le déploiement de l'Emploi accompagné, mieux connaître ses modes de fonctionnement et mesurer son impact en matière d'accès et de maintien dans l'emploi mais également sur d'autres champs relatifs à l'inclusion et au bien-être des personnes accompagnées.

Au vu des résultats obtenus, il est aujourd'hui démontré que l'Emploi accompagné représente une solution unique pour répondre aux besoins de personnes restées jusque-là sans véritable solution pour accéder et se maintenir en emploi.

Avant même la diffusion du présent rapport, les pouvoirs publics ont souhaité, en 2021, enclencher un nouveau changement d'échelle en augmentant de manière conséquente les crédits consacrés à l'Emploi accompagné avec la volonté de doubler le nombre de personnes accompagnées en 2022.

Il s'agit là d'une étape cruciale dans le développement de l'Emploi accompagné qui mérite une attention particulière afin de préserver l'essence et la qualité du dispositif. Il s'agit également d'améliorer ses modes de fonctionnement, son organisation et ses méthodes afin qu'il puisse profiter au mieux aux personnes et aux employeurs auxquels il est destiné.

Par ailleurs, il semble aujourd'hui nécessaire d'homogénéiser les pratiques et de faire en sorte que les dispositifs d'Emploi accompagné puissent être les plus lisibles et les plus efficaces possibles sur l'ensemble du territoire national.

Afin de contribuer à cette réussite, cette conclusion prend la forme d'une synthèse des facteurs de réussite et des axes d'amélioration identifiés à l'occasion de ces trois années d'évaluation.

Il paraissait également utile de faire part de certaines préconisations visant à diffuser les bonnes pratiques détectées à l'occasion des visites sur site et lors des différents travaux auxquels nous avons participé.

LES FACTEURS DE REUSSITE ET AXES D'AMELIORATION

OBSERVES

La qualité des dispositifs d'Emploi accompagné peut être mesurée à travers « l'échelle de fidélité à la française » qui a été élaborée à l'occasion de ces travaux d'évaluation en association avec d'autres acteurs tels que le CFEA, le docteur Bernard Pachoud et le Professeur Marc Corbière. Les différents éléments qui composent cette échelle de fidélité sont présentés dans le document annexé à ce présent rapport « Analyse des organisations et des méthodes ».

Ces éléments ont donné lieu à de nombreux échanges avec les référents, les personnes et les employeurs interrogés. Il ressort de ces échanges un certain nombre de points qui peuvent constituer, selon les dispositifs, des points forts ou des axes d'amélioration.

A. LA PRESENCE D'UN REFERENCE UNIQUE

L'Emploi accompagné suppose qu'un seul référent soit assigné à chaque personne accompagnée pour toute la durée de son accompagnement. Chaque référent assure ainsi un accompagnement à toutes les étapes du parcours de la personne.

Le terme "référent unique" peut également s'entendre comme une "équipe restreinte de référents" clairement identifiée par la personne (on parle alors de multi-référence). Il s'agit d'une modalité d'accompagnement encore peu explorée⁵² jusqu'ici et qui présente certains avantages comme la capacité pour les personnes à échanger avec les interlocuteurs avec lesquels ils se sentent plus en confiance et la possibilité de venir suppléer plus facilement un référent en cas de départ ou de congé.

Cette référence unique est fondamentale car elle permet à la personne de centraliser toutes ses demandes auprès d'une personne clairement identifiée. Cela permet d'une part d'entretenir une relation de confiance sur la durée et d'autre part d'éviter à la personne de multiplier les intervenants pour répondre à ses besoins.

Cette référence unique ne signifie pas pour autant que les référents doivent avoir la capacité de répondre à tous les besoins des personnes. En revanche, ils doivent être en mesure de solliciter les bons interlocuteurs et d'accompagner la personne dans la mise en relation avec ceux-ci. Cela implique que les référents ont également pour mission de tisser des liens avec d'autres partenaires de l'emploi, avec des acteurs du médicosocial et avec des professionnels de santé. A ce titre, certains référents se définissent volontiers comme des coordinateurs de parcours.

*« Avec l'Emploi accompagné, je me sens écoutée. Je suis très contente, je me sens rassurée que mon référent soit à côté de moi. » - **Personne accompagnée***

*« On est une personne ressource, on va chercher d'autres professionnels qui peuvent les accompagner si besoin. Ça évite d'avoir 40 interlocuteurs différents. » - **Référent Emploi accompagné***

B. UN ACCOMPAGNEMENT CENTRE SUR LES BESOINS DES PERSONNES

Par définition, l'Emploi accompagné est un dispositif centré sur les besoins des personnes. Il s'agit donc pour les référents de proposer un accompagnement souple et individualisé pour chaque personne accompagnée. Il s'agit d'un accompagnement global dans la mesure où l'Emploi accompagné doit permettre d'appuyer la personne sur d'autres champs que celui de l'emploi au sens strict si ceux-ci constituent un obstacle vers l'emploi. Cet accompagnement global peut passer par des ressources internes (exemple : psychologue, ergothérapeute, conseiller social) ou par des ressources externes.

⁵² Nos visites sur site n'ont pas permis d'identifier des pratiques de « multi-référence ». Cette pratique est apparue lors d'échange avec Working First, association pionnière de l'Emploi accompagné qui base ses méthodes d'accompagnement sur le modèle IPS.

Cet accompagnement sur-mesure doit être proposé à toutes les étapes du parcours, de l'admission de la personne à sa sortie du dispositif. Il implique d'être à l'écoute des personnes afin d'identifier et d'anticiper les freins et les obstacles qui pourraient se présenter. Il implique de concentrer l'effort sur un nombre restreint de personnes pour permettre un accompagnement intensif et réactif.

Les besoins des personnes vont évoluer au fur et à mesure de leur parcours. Ainsi, une des clés de réussite de l'Emploi accompagné tient dans la mise en œuvre d'une évaluation au fil de l'eau, dans le fait de laisser aux personnes le droit de se tromper et de tenter des expériences qui correspondent à leurs préférences même si celles-ci peuvent paraître éloignées de leurs capacités.

Une fois la personne en emploi, l'attention des référents vis-à-vis des personnes accompagnées ne doit pas être relâchée. Il s'agit de prévenir et d'apporter une solution en cas de difficultés. Il s'agit également de faciliter l'évolution professionnelle des personnes qui le souhaitent. Sur ce dernier point, un axe d'amélioration a été détecté lors de l'évaluation, les référents n'étant pas toujours proactifs pour faire évoluer la situation professionnelle des personnes qui n'osent pas toujours le demander.

Afin de maintenir une attention dans le temps, aucune limite ne doit être fixée dans la durée de l'accompagnement. Pour les référents interrogés, c'est uniquement à la personne de décider du moment où elle n'aura plus besoin d'un accompagnement. Cela n'empêche pas les référents de rester un point de contact le jour où la personne en aura besoin.

*« C'est un accompagnement vraiment personnel. J'apporte les axes sur lesquels je voudrais travailler et on le fait. » - **Personne accompagnée***

*« Le cadre n'est pas rigide. Je me sens complètement libre. Je vais en entreprise sans savoir à l'avance comment cela va se passer. J'y vais pour chercher la solution. Les choses se débloquent au fur-et-à-mesure. - **Référent Emploi accompagné***

C. UN ACCOMPAGNEMENT « HORS LES MURS »

La grande majorité des référents interrogés estiment qu'il est important dans la réussite de leur mission de passer un maximum de temps en dehors de leur bureau. Il est important pour eux d'aller au plus près des personnes et des employeurs.

Pour ce faire, certains dispositifs ont développé des stratégies en proposant par exemple d'organiser les rendez-vous avec les personnes accompagnées dans un lieu neutre tel qu'une agence Pôle emploi ou un espace de Coworking plutôt que dans les locaux de l'établissement. D'autres dispositifs proposent des visites à domicile si la personne le souhaite.

Il s'agit surtout pour les référents de se rendre régulièrement sur les lieux où travaille la personne si l'employeur est favorable. Ceci permet de faciliter la prise de poste en proposant des adaptations, en informant la hiérarchie et les collègues sur les besoins de la personne ou de rassurer la personne et anticiper ainsi d'éventuelles difficultés.

Les visites sur le lieu de travail permettent également de renforcer le lien avec les employeurs et de les accompagner véritablement en fonction de leurs besoins, sans pour autant venir s'imposer sur le lieu de travail. L'enrichissement de cette relation est positif pour la personne, pour l'employeur, pour les équipes et potentiellement pour le dispositif d'Emploi accompagné, la qualité de l'articulation avec le monde économique et les employeurs publics étant une des clés de réussite de l'Emploi accompagné.

Ce point constitue sans doute un des axes d'amélioration de certains dispositifs, certaines personnes et certains employeurs ayant fait part lors des visites d'un manque de relations après installation de la personne en emploi.

*« Ça pourrait être bien que ma conseillère vienne sur le poste de travail avec moi pour voir comment ça se passe sur le terrain. » - **Personne accompagnée***

*« On l'a vu deux ou trois fois. C'est presque un peu léger. Il faudrait qu'il vienne plus souvent. 15 minutes pour le café, ça suffit mais plus souvent. » - **Employeur d'une personne accompagnée depuis plus d'un an***

D. DES PARTENARIATS RICHES ET MULTIPLES

Pour qu'il fonctionne efficacement, un dispositif d'Emploi accompagné a besoin de s'articuler avec l'ensemble des acteurs de l'emploi, du médicosocial ou des soins sur son territoire pour faciliter la recherche de solutions pour les personnes que ce soit sur le champ de l'emploi ou celui des freins périphériques à l'emploi.

Les entretiens menés avec les référents et certains partenaires ont démontré que, malgré l'existence de conventions, les relations entre professionnels restaient bien souvent l'affaire de personnes et non l'affaire des structures. S'il est important de formaliser les partenariats (avec les acteurs du SPE mais également avec d'autres acteurs de l'emploi et du médicosocial), il s'agit surtout de rendre ces partenariats effectifs en instaurant des contacts réguliers pour évoquer les articulations possibles et les situations individuelles pouvant trouver une solution pratique grâce à l'intervention conjuguée de plusieurs acteurs.

A ce titre, la mise en place de plateformes telle que décidé par les pouvoirs publics pourrait permettre de faire évoluer positivement la situation. Il s'agit pour ces futures plateformes de définir des modes de fonctionnement adaptés à chaque territoire afin de travailler sur des actions opérationnelles en évitant l'écueil d'une comitologie excessive.

Sur le champ de l'emploi, l'articulation avec les acteurs du SPE est un facteur important de réussite d'un dispositif. La coordination doit notamment se faire à l'entrée ou à la sortie de la personne, lors de la mobilisation d'actions prescrites par le SPE ou lors de la recherche d'employeurs. Le rapprochement entre Pôle Emploi et Cap Emploi, les conventions SPE-MDPH et les PRITH constituent des leviers utiles pour définir et orchestrer cette articulation qui reste encore à construire sur de nombreux territoires.

Sur le champ de la santé, les marges de progrès semblent importantes. Elles passent par une évolution méthodologique au sein des dispositifs (exemple : demander systématiquement à la personne si elle accepte une prise de contact avec le médecin) mais également par des

actions à destination du corps médical pour leur faire connaître l'Emploi accompagné et lever certaines craintes de la part des médecins (secret professionnel, doutes sur la capacité de la personne à accéder à l'emploi ...). A ce titre, certains dispositifs ont développé des actions de sensibilisation à destination des acteurs de la santé tels que les Centres Médicaux Psychologiques (CMP). Cette bonne pratique pourrait être diffusée afin d'aller à la rencontre du corps médical.

*« Il faut que ce soit mieux connu et mieux mis en valeur. S'il y a un diagnostic ou une détresse en emploi, il faut le proposer vite. Il faudrait que les professionnels de santé soient plus au courant de l'Emploi accompagné » - **Personne accompagnée***

E. LA RENCONTRE AVEC LES EMPLOYEURS PRIVÉS ET PUBLICS

L'Emploi accompagné suppose des démarches proactives et régulières auprès des employeurs. Selon la méthodologie IPS, les référents doivent multiplier les rendez-vous (au moins cinq par semaine) et accompagner les personnes qui le souhaitent à l'occasion des entretiens. Il a été constaté un écart très important vis-à-vis de ce principe méthodologique en France.

Cette différence est la conséquence de plusieurs raisons possibles et variables selon les dispositifs : une autonomie plus forte laissée aux personnes, une structure du marché de l'emploi différente ou plus simplement un manque d'appétence de la part des référents Emploi accompagné vis-à-vis des actions de prospections.

*« 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***

Il s'agit sans doute d'un axe d'amélioration car les référents Emploi accompagné ont un vrai rôle à jouer dans la recherche d'employeurs potentiels. Cette amélioration passe par une formation ou un accompagnement des référents qui n'ont pas été formés à cela, par des collaborations en interne avec des collègues qui le sont ou par une meilleure articulation avec les acteurs du SPE, comme évoqué ci-dessus.

Cette articulation avec les autres acteurs de l'emploi est d'autant plus importante qu'une bonne coordination évitera une sur-mobilisation des employeurs pouvant s'avérer contre-productive.

Enfin, l'amélioration des relations avec les acteurs privés et publics passe par une meilleure communication avec eux. A ce titre, le développement d'outils de communication engagé en 2021 au niveau national va dans le bon sens car il permettra d'apporter de la lisibilité et de la visibilité à l'Emploi accompagné. Les acteurs publics ont également un rôle à jouer à travers la mobilisation des têtes de réseaux nationales (Syndicats patronaux, grandes entreprises, fonctions publiques).

PRECONISATIONS

A. HARMONISER LES MODALITES D'ACCES

L'évaluation a permis de détecter des modalités et des critères d'accès aux dispositifs assez hétérogènes d'un territoire à un autre. Il semble donc nécessaire, tout en laissant des marges de manœuvre territoriales, d'harmoniser ces conditions d'accès.

Cette harmonisation passe par une définition commune et plus précise des critères d'accès à l'Emploi accompagné sur une même région et sur le plan national. En ce sens, les actions visant à définir et à partager des critères communs tels que ceux menés par la CNSA en 2018 à l'occasion des ateliers « Référents Insertion Professionnelle » (RIP) ou ceux envisagés par les têtes de réseau du SPE interrogés dans le cadre de cette évaluation vont dans le bon sens.

Avec la mise en place des plateformes et la possibilité pour le SPE de prescrire l'Emploi accompagné sans passer par la MDPH, des travaux seront nécessairement menés sur le sujet au niveau de chaque territoire.

Dans une perspective d'harmonisation au niveau national, des directives claires issues d'un travail concerté avec les différentes parties prenantes représentées au comité de pilotage national de l'Emploi accompagné seraient également utiles.

B. HARMONISER LES MODALITES D'ACCOMPAGNEMENT

Les visites sur sites ont laissé apparaître de grandes différences dans l'organisation des dispositifs. Ces hétérogénéités sont positives dans la mesure où elles permettent de s'adapter aux contextes et aux orientations territoriales mais elles génèrent également des inégalités dans la qualité des accompagnements proposés.

L'harmonisation des modalités d'accompagnement passe nécessairement par la définition d'un socle commun formalisant l'organisation et les méthodes de l'Emploi accompagné. Une première version de ce socle commun a été créée à l'occasion de l'évaluation du dispositif à travers la production d'un document précisant les principes fondamentaux et repères pour l'évaluation de la qualité de service des dispositifs d'Emploi accompagné (voir Annexe « Analyse des organisations et des méthodes »). Ce document a été décliné en une « échelle de fidélité à la française » pouvant constituer un point de repère utile pour les structures porteuses.

L'harmonisation des pratiques et l'amélioration de la qualité des dispositifs passe également par l'échange de pratiques. Au niveau national, les ateliers organisés par le CFEA à l'occasion des journées nationales de l'Emploi accompagné constituent à ce titre une ressource très utile. Au niveau régional, des échanges de pratiques peuvent également être organisés dans le cadre des comités de pilotage régionaux ou dans le cadre du PRITH, comme c'est le cas dans le Grand Est par exemple. Enfin, au niveau de chaque structure, les temps d'échanges entre

les référents pour évoquer des points méthodologiques ou des situations individuelles contribuent à améliorer la qualité du dispositif.

C. FAVORISER LA MONTEE EN COMPETENCE ET VALORISER LES REFERENTS EMPLOI ACCOMPAGNE

Le métier de référent Emploi accompagné recouvre des facettes multiples (accompagnement vers et dans l'emploi, recherche d'employeurs, articulation avec les partenaires du médico-social...) sans que son rôle ne soit clairement défini sur le plan national. On observe ainsi des différences assez significatives dans le parcours et dans les missions des référents. Ces différences existent entre les différents territoires, entre les différents dispositifs et parfois même au sein d'un même dispositif.

S'il ne s'agit pas d'uniformiser les référents Emploi accompagné, il semble tout de même utile de leur proposer un cadre commun d'intervention et des solutions pour leur permettre d'exercer pleinement les différentes missions composant ce cadre d'intervention. Cela passe bien évidemment par des formations de natures diverses (méthodes et outils de l'Emploi accompagné, la prospection d'offres d'emploi, l'accompagnement de personnes avec des handicaps spécifiques...). Cela passe également par des échanges de pratiques tels qu'évoqués ci-dessus.

Il n'existe pas à ce jour de titre professionnel correspondant au métier de référent Emploi accompagné. Dans la perspective d'une montée en puissance du dispositif, la construction d'un parcours certifiant, reconnu par l'Etat, constituerait sans doute une clé pour homogénéiser et améliorer la qualité des pratiques professionnelles.

Lors des rencontres avec les référents, il a été constaté qu'un certain nombre d'entre eux occupaient cette mission à temps partiel ou très partiel, une partie de leur poste étant consacrée à la réalisation d'autres missions (moniteur d'atelier, conseiller en insertion professionnelle...). Pour qu'ils puissent prendre véritablement la mesure de leur poste, les référents devraient consacrer la majeure partie de leur temps voire la totalité de leur temps à leur mission de référents Emploi accompagné. Cette spécialisation est un gage de qualité dans l'accompagnement.

D. CONTINUER A ACCOMPAGNER LE DEVELOPPEMENT ET LA PERENNISATION DE L'EMPLOI ACCOMPAGNE

Le déploiement de l'Emploi accompagné a été suivi de près par les pouvoirs publics comme l'atteste cette présente évaluation. Il a donné lieu à des comités techniques, à des groupes de travail, à des comités de pilotages nationaux et régionaux. Cette mobilisation a permis de guider la diffusion de l'Emploi accompagné en France et d'en faire aujourd'hui un outil efficace et complémentaire de l'offre de service existante.

Dans l'optique du nouveau changement d'échelle initié en 2021 et de la pérennisation de l'Emploi accompagné dans la durée, la mise en œuvre des pistes d'actions proposées ci-dessus

doivent nécessairement s'accompagner du maintien voire du renforcement de la gouvernance. Il s'agira de veiller à conserver les spécificités de l'Emploi accompagné tant dans les publics qu'il cible que dans les modalités particulières d'accompagnement qui sont les siennes, en évitant tout dévoiement du dispositif. Il s'agira également de suivre et de guider sa montée en charge en définissant notamment la notion de file active, celle-ci posant des difficultés croissantes avec la saturation progressive des dispositifs.

Au niveau national, le maintien de comités de pilotage réguliers et de groupes techniques doit être inscrit dans la durée afin de continuer l'installation progressive de l'Emploi accompagné en France.

Au niveau régional, les visites de terrain ont permis de détecter un besoin d'harmonisation entre les territoires. Une des clés de réussite d'une gouvernance efficace réside sans doute dans l'ouverture des comités de pilotage régionaux à d'autres acteurs tels que le SPE ou les MDPH, le suivi de l'Emploi accompagné ne se limitant pas au contrôle des crédits accordés⁵³. Pour ce faire, les PRITH, prévus dans la loi pour organiser la gouvernance du dispositif, proposent un cadre pour réunir les acteurs afin de les faire travailler de manière commune sur certaines problématiques de terrain et construire des solutions de manière collective et partagée.

D'autres outils peuvent être proposés pour faciliter le développement du dispositif. A titre d'exemple, certains référents évoquent la création d'une foire aux questions évolutive, publique et accessible concernant des problématiques rencontrées au cours de l'accompagnement (Que faire en cas de déménagement ? Peut-on accompagner un jeune en Garantie Jeunes ? ...). Les travaux orchestrés au niveau national par la DGCS au lancement du dispositif ayant abouti à la production d'un guide de l'Emploi accompagné allaient ainsi dans le bon sens. Ces travaux pourraient être relancés et inscrits dans la durée afin de réaliser des mises à jour régulières du guide de l'Emploi accompagné.

⁵³ Sur la question des coûts, l'étude de différents dispositifs a permis de mettre en évidence un écueil consistant à comparer les dispositifs en fonction de leurs coûts sur la base de ratios tels que le nombre de personnes accompagnées rapporté aux crédits dépensés ou en fonction de leur efficacité (exemple : % de placement en emploi). En effet, les dispositifs étant très différents l'un de l'autre compte tenu des publics accompagnés (type de handicap, éloignement vis-à-vis de l'emploi...), certaines comparaisons pourraient s'avérer contre-intuitives voir pénalisantes pour les dispositifs accompagnant des publics en grande difficulté.

ANNEXE – PARCOURS DE VIE

Les visites sur site ont été l'occasion de rencontrer plus d'une trentaine de personnes accompagnées. Ces rencontres ont permis de mieux comprendre les apports de l'Emploi accompagné et ses modalités pratiques de fonctionnement.

Ces rencontres ont également été l'occasion d'échanger avec elles sur les raisons qui les avaient amenées à entrer dans l'Emploi accompagné, comment elles s'y sentaient et ce qu'elles envisageaient pour la suite.

Certaines de ces rencontres ont donné lieu à la rédaction de « tranches de vie ». Basés sur des histoires réelles, ces récits anonymisés permettent d'explorer un peu plus en avant les parcours des personnes accompagnées.

1. ANTOINE

Autrefois, Antoine était comptable. Il a occupé cette fonction pendant 16 ans avant d'être licencié pour inaptitude par suite de difficultés dans son travail. Il a alors été suivi par Cap Emploi mais il avait le sentiment d'avoir des besoins d'accompagnement plus importants. Son conseiller lui a donc proposé de tester l'Emploi accompagné.

Fin 2018, Antoine rencontre pour la première fois son référent. Ensemble, ils évoquent son parcours et les retentissements de son handicap pour se maintenir en emploi. Le projet d'Antoine est simple : travailler, tout simplement.

Le référent propose à Antoine une demi-douzaine de postes, il l'aide à préparer son CV et sa lettre de motivation. Parfois, il se rend également à des entretiens avec lui.

Quelques semaines plus tard, une amie d'Antoine lui fait part d'une offre d'emploi pour une société de distribution de prospectus. Avec son référent, ils se renseignent sur l'entreprise et constatent avec intérêt que cette société fait partie d'un groupe qui a développé un programme facilitant l'accueil de personnes en situation de handicap. Ils décident donc de monter un dossier de candidature. Antoine décide cette fois de se rendre seul à l'entretien d'embauche.

A l'issue de l'entretien, l'employeur propose à Antoine un CDI à mi-temps, ce qui lui convient bien car il ne se sent pas en capacité de travailler sur de longues journées. Une réunion est organisée entre l'employeur, Antoine et son référent. Sont évoquées les questions des horaires de travail ou la nécessité de ne pas bousculer les habitudes de travail d'Antoine. La question de la pathologie n'est pas évoquée car ce n'est pas ça qui est important.

Aujourd'hui, Antoine alterne ses semaines de travail entre des activités de préparation de la distribution à l'entrepôt avec ses collègues et ses tournées de fin de semaine. Il effectue ses tournées dans un environnement qui lui convient. A sa demande, il travaille désormais sur un secteur plus grand que le précédent mais sans immeubles avec les interphones qui lui compliquaient la tâche.

Un rapport de confiance a été établi entre Antoine et son référent. Aussi, ils se rencontrent encore régulièrement, environ une fois par mois. Comme cela se passe bien avec l'employeur, Antoine ne juge pas utile que son référent se déplace régulièrement sur son lieu de travail. Alors, ils se rencontrent parfois dans les locaux de Cap Emploi et Antoine a même invité une fois son référent chez lui pour lui montrer ce lieu où il se sent bien.

Aujourd'hui, après 12 mois d'activité, Antoine travaille toujours chez le même employeur. Quand on lui demande s'il souhaiterait changer de poste, il répond qu'il « se sent très bien comme ça » et qu'il n'a pas du tout envie de quitter cet emploi qui lui plaît. Il faut dire qu'Antoine s'entend très bien avec ses collègues et son employeur. Lors d'un récent contrôle externe sur la qualité de la distribution, Antoine est le seul salarié de l'entreprise à avoir obtenu la note de 100%.

2. BLANDINE

Le parcours de Blandine démarre par un ESAT « Hors les murs ». Elle travaille alors dans un établissement scolaire en tant que femme de ménage. Elle souhaite changer de poste et son accompagnatrice lui propose à cette occasion de tenter sa chance en milieu ordinaire grâce à l'Emploi accompagné.

Blandine rencontre sa référente Emploi accompagné. Ensemble, elles évoquent ce qu'implique de travailler en milieu ordinaire, parlent du projet de Blandine et entament des démarches auprès du conseil départemental pour trouver un nouveau poste. L'objectif est de quitter les ménages pour travailler dans la restauration collective.

Quelques mois plus tard, un poste se libère dans un autre établissement scolaire. Blandine est acceptée et entame ainsi un nouveau tournant dans sa vie professionnelle.

Le nouvel emploi de Blandine lui plaît. Elle démarre sa journée de bonne heure puisqu'elle prend le train tous les matins à 6H20 pour se rendre au collège. Elle vérifie alors la température des frigos et met en place le réfectoire. Ensuite, Blandine s'occupe de la découpe des légumes et dresse les assiettes pour les entrées. Pendant le service, c'est elle qui sert les plats chauds. Après un déjeuner avec ses collègues, elle nettoie le réfectoire et quitte son emploi vers 16H. Quand cela est possible, son chef l'autorise à partir un peu plus tôt.

Blandine aime beaucoup son travail. Elle s'y sent bien et ne ressent pas le besoin de voir très souvent sa référente Emploi accompagné. Quand elle recherchait un emploi, elles se voyaient toutes les semaines mais après la prise de poste, les rendez-vous se sont espacés. Depuis quelques semaines, la situation a changé car Blandine a entamé une démarche de Valorisation des Acquis d'Expérience (VAE). Blandine et sa référente se voient ainsi tous les 15 jours au domicile de Blandine afin de préparer cette démarche. Cet appui est très important car, comme Blandine a des difficultés avec la lecture et l'écriture, elles ont trouvé une solution afin de ne passer que par l'oral.

Blandine et sa référente ne parle que d'emploi car pour les questions sociales, elle est déjà accompagnée par un SAVS qui l'appuie dans ses démarches administratives, ses relations familiales et son alimentation. Blandine est également satisfaite de ce service qui l'aide bien quand elle rencontre un problème.

Pour Blandine, l'Emploi accompagné lui apporte surtout un regain de confiance en soi et la sécurité d'avoir un appui si elle rencontre des difficultés avec un collègue. Elle apprécie également beaucoup le travail qui est fait en ce moment dans le cadre de la VAE. Blandine souhaite continuer à être accompagnée.

3. CORENTIN

Corentin a entendu parler de l'Emploi accompagné par une amie de la famille. Malgré un CAP d'agent polyvalent de restauration, il ne trouvait pas de travail alors qu'il voulait travailler en milieu ordinaire.

Lors de la première rencontre avec sa référente, Corentin a émis le souhait de travailler, peu important le secteur d'activité ou le poste de travail. L'important pour lui était de trouver une activité afin d'avoir des relations sociales et pourquoi pas rencontrer des amis.

Ensemble, ils ont trouvé un poste dans l'entretien des locaux pour un bailleur social. Sous la direction de son chef, qui est également son tuteur, Corentin s'occupe de nettoyer un immeuble et en particulier l'extérieur de celui-ci. Son métier lui plaît beaucoup et la relation est bonne avec son chef qui se montre compréhensif et bienveillant car il a lui-même dans sa famille une personne en situation de handicap. Avec son chef, Corentin et Sonia, la référente de Corentin, ils ont mis au point un « cahier des choses à faire » qui permet de guider Corentin au cours de sa journée de travail.

Au démarrage de son poste, Corentin rencontrait plusieurs fois par semaine sa référente. Ils se voyaient sur le lieu de travail en accord avec le chef de Corentin car c'était la solution la plus simple pour lui. Aujourd'hui, ils se rencontrent un peu moins mais ils se contactent souvent par SMS. Ils parlent des tâches à effectuer afin que Corentin puisse « s'améliorer petit à petit ». Ils évoquent également d'autres sujets pour améliorer l'autonomie de Corentin. Ainsi, Sonia, la référente de Corentin, l'a accompagné dans la recherche d'un logement et dans la réalisation de certaines démarches administratives. Ils ont également travaillé sur l'autonomie dans les déplacements et aujourd'hui, Corentin vient tout seul au travail en prenant le bus.

Corentin apprécie l'intensité de l'accompagnement et le fait qu'il soit plus « professionnel » que ce qu'il avait connu avant où l'accompagnement s'était limité à la réalisation du CV et à la recherche d'un emploi sans succès. Pour lui, c'est surtout la présence en continu de sa référente qui donne de bons résultats. Et quand Corentin rencontre une situation difficile dans l'exercice de son travail, il peut en parler en toute tranquillité. Cela a par exemple été le cas quand des habitants de l'immeuble se sont plaints du comportement de Corentin qu'ils jugeaient mal poli car il ne disait pas bonjour. Sonia et le chef de Corentin son alors aller voir les habitants pour leur expliquer que c'était une conséquence du handicap de Corentin et les choses se sont arrangées. Le chef de Corentin apprécie également la relation avec Sonia car elle vient le voir quand Corentin éprouve des difficultés qu'il n'ose pas aborder directement avec lui.

L'Emploi accompagné a permis à Corentin de reprendre confiance en lui. Il a pu récemment participer à une réunion de groupe de personnes en situation d'autisme avec lequel ils élaborent des projets d'activités comme aller au cinéma ou partir faire une randonnée. Ces projets n'ont pas pu être mis en œuvre avec la crise de la COVID-19 mais il espère que cela pourra bientôt être le cas.

4. THOMAS

Thomas a un peu plus de 20 ans. Il travaille dans le même magasin depuis plus de 5 ans. Il a une relation forte avec son manager. Cela se passe bien. Puis Thomas commence à rencontrer des difficultés familiales et des tensions avec son manager s'installent, jusqu'à une agression. Il est alors sanctionné et à son retour, une réunion est organisée avec lui, ses parents, son employeur, la médecine du travail qui a fait venir Sylvie une référente Emploi accompagné.

Depuis plus d'un an, Sylvie vient tous les 15 jours sur le lieu de travail de Thomas. Elle vient aussi à la maison pour discuter avec lui et un peu avec sa mère. En général, Thomas parle très peu. Avec Sylvie, il arrive à parler plus librement. Elle l'a aidé à reprendre un suivi psychiatrique. Elle l'a aidé à mieux comprendre ses collègues. Elle a aidé ses collègues à mieux comprendre ses réactions et ses besoins.

Thomas est plus souriant, plus détendu. Il prend les choses moins à cœur.

Sa mère est aussi très contente de l'accompagnement. Avant l'Emploi accompagné, elle vivait mal la situation car le responsable du magasin qu'elle connaît, lui expliquait ce que son fils avait mal fait dans la semaine. Maintenant, elle n'a plus aucune remarque. Elle est très reconnaissante vis-à-vis de Sylvie.

Son employeur constate des forts progrès. Pour lui, Thomas a beaucoup évolué. Son agressivité est moins présente. Il est plus autonome.

Thomas et sa mère ont fait des démarches pour qu'il teste l'Esat. Il y a trouvé des amis alors que dans sa ville, il est très seul, ne connaît personne. Depuis son test, Thomas est très motivé pour aller à l'Esat.

Sa mère appréhendait son entrée en Esat mais est finalement contente pour lui car elle l'a vu très heureux. Elle regrette cependant qu'il n'y ait pas plus de démarches d'intégration des personnes en situation de handicap à l'école ou après.

5. LUCAS

Lucas a 23 ans. Il est commis de cuisine au sein d'une petite entreprise de traiteur. Il y travaille trois jours par semaine.

Lucas rencontre son employeur dans le cadre d'un stage réalisé quand il était à l'IME. Il est accompagné et cadré par une référente de l'IME. Le stage se passe bien.

Lucas finit les cours et doit faire un choix pour son orientation : l'ESAT ou l'emploi. L'employeur rencontré à l'occasion du stage lui propose de le recruter. Au début de son contrat, tout se passe bien mais la maladie évolue. Cela dégénère vite. Il est de plus en plus stressé, de moins en moins à l'aise et devient agressif avec ses collègues. Son employeur demande de l'aide au Cap Emploi qui lui suggère l'Emploi accompagné.

La référente Emploi accompagné se rend tout de suite très disponible. Elle vient plusieurs jours sur son lieu de travail pour observer Lucas, son employeur et ses collègues. Elle s'informe pour mieux le comprendre et mieux comprendre ses difficultés. Elle comprend qu'il faut redonner confiance à Lucas, lui confier des responsabilités, lui donner un titre qui le valorise. Elle explique tout cela à l'employeur. Ils adaptent ensemble ses tâches pour qu'il se sente plus à l'aise.

Lucas se sent mieux dans son travail, il se sent plus valorisé et progresse. Il est très content à l'occasion des rendez-vous avec sa référente Emploi accompagné. Il arrive à lui parler bien qu'il ait généralement du mal à communiquer.

L'employeur se sent plus soutenu, il sait qu'il peut compter sur l'aide de quelqu'un. Pour lui, l'Emploi accompagné est indispensable : il explique qu'il n'aurait pas pu garder Lucas en poste sans cet accompagnement.

Ses parents aussi se sentent soulagés. Venant d'un territoire assez rural, ils regrettent cependant le manque de soutien pour aider les jeunes en situation de handicap à s'insérer pas seulement dans la vie professionnelle mais de manière plus globale.

6. ETIENNE

Au début de sa vie professionnelle, Etienne était accompagné par une association en charge de l'insertion professionnelle de bénéficiaires du RSA. En parallèle, il était suivi par une assistante sociale. Après avoir réalisé un parcours de découverte des métiers, il a été embauché dans une entreprise d'insertion mais le contrat a pris fin au bout de quatre ans. Il s'est alors retrouvé au chômage pendant 2 ans.

Etienne a ensuite obtenu une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) et il a été orienté vers Cap Emploi. Cet accompagnement ne fonctionnait pas bien et sa conseillère lui a alors proposé de se tourner vers l'Emploi accompagné. C'est la conseillère Cap Emploi qui a pris rendez-vous avec la structure d'Emploi accompagné mais Etienne a préféré se rendre seul à l'entretien.

Avec le référent Emploi accompagné, ils ont évoqué différents sujets tels que le parcours d'Etienne et ses envies professionnelles. Ils ont également abordé d'autres sujets tels que les

difficultés éprouvées par Etienne du fait de son handicap mais également des aspects de sa vie sociale.

Ensemble, ils se sont mis à la recherche d'un emploi et le référent d'Etienne l'a aidé dans la rédaction de ses candidatures et par la réalisation de simulations d'entretiens. Ils se voyaient alors une fois par semaine. Le référent d'Etienne lui a proposé beaucoup de postes mais tous ne lui plaisaient pas car Etienne voulait travailler dans le tri du courrier. Finalement, Etienne a trouvé par lui-même une annonce dans un journal pour étudiant à propos d'une entreprise qui recherchait des saisonniers pour traiter du courrier lors d'un pic d'activité.

Il s'est rendu tout seul à l'entretien après l'avoir préparé avec son référent qui lui a expliqué comment parler de son handicap et de l'Emploi accompagné avec le recruteur. L'entretien s'est bien passé même si Etienne a senti le besoin d'appeler son référent au cours de celui-ci. Le recruteur a aimé son profil et il a trouvé intéressant qu'Etienne ait su parler de son handicap et de son accompagnement dans le cadre de sa RQTH. Etienne a été embauché et cela fait maintenant 6 mois qu'il travaille chez son employeur.

Le poste occupé par Etienne lui convient car en plus du tri manuel du courrier, il comprend également l'utilisation d'un scanner. Etienne s'entend très bien avec son tuteur chez son employeur. Ensemble, ils évoquent les tâches à réaliser. Son tuteur prend le temps de lui expliquer plusieurs fois la manière d'exécuter les tâches si cela est nécessaire.

Le référent Emploi accompagné d'Etienne vient lui rendre visite chez son employeur environ une fois par mois pour voir comment il se sent et si tout se passe bien. Lors de ses visites, le référent d'Etienne discute également avec l'employeur. Parfois, ils se voient tous les trois. Ils évoquent l'évolution du poste de travail et la manière de compenser le handicap d'Etienne dans ses activités quotidiennes. Une intervention plus importante a été nécessaire quand Etienne a dû changer d'établissement alors que son domicile se situe assez loin.

L'employeur d'Etienne est très satisfait par l'accompagnement proposé par le référent car, sans être trop intrusif, il facilite la relation avec Etienne et offre une forme de sécurité si une difficulté se présente.

Etienne est également en relation avec sa curatrice à qui il donne des nouvelles et à qui il demande des suppléments de revenu quand cela lui est nécessaire mais elle ne l'accompagne pas vraiment dans son autonomie. Etienne aimerait donc à l'avenir être accompagné par son référent pour développer son autonomie. S'il parvient enfin à décrocher un CDI, Etienne aimerait par exemple pouvoir changer de logement afin d'être plus au calme.

7. JEAN

Jean a 48 ans. Il travaille dans la fonction publique depuis 2001 après avoir passé brillamment les concours administratifs. Pourtant, Jean ne se sent pas bien dans son travail. Il est très stressé et les relations avec ses collègues ne se passent pas très bien. De l'avis de son employeur, Jean a du mal à suivre les consignes qu'on lui donne et il cherche à avoir un volume de travail aussi important que celui de ses collègues alors qu'il est à 80%. Son employeur éprouve de grandes difficultés à communiquer avec lui. Les arrêts de travail se multiplient et sa situation de famille se complique également. En 2015, Jean découvre qu'il est atteint de troubles du spectre autistique.

En 2018, Jean intègre le dispositif à l'issue d'une Prestation d'Appui Spécifique (PAS). Avec l'aide de sa référente Emploi accompagné, Jean travaille alors à l'aménagement de son poste de travail avec son employeur. Il change de service afin d'exécuter des activités moins stressantes comprenant moins de relations avec les usagers et les collègues. Son bureau est également aménagé afin qu'il soit plus au calme pour travailler et une solution de télétravail sur une partie de la semaine est trouvée avec son employeur. Selon son employeur, les séances de sensibilisation du personnel n'ont pas en revanche eu les effets positifs escomptés car elles ont contribué à une forme de stigmatisation.

Depuis, Jean est toujours accompagné par sa référente. Il travaille toujours sur son bien-être au travail en abordant ensemble des questions pratiques telles que l'organisation de la journée de travail, la gestion des pauses, la priorisation des tâches à effectuer mais également des questions de santé et de vie sociale. En moyenne, ils se rencontrent une fois par mois.

Une relation de confiance a été établie avec sa référente. Celle-ci est désormais en mesure d'identifier lors de leurs échanges des signaux qui indiquent que Jean ne sent pas bien. Elle propose alors à Jean de fixer un rendez-vous rapidement. Les entretiens ne durent pas plus d'une heure mais ils permettent de résoudre des situations de stress en recherchant ensemble des solutions aux difficultés rencontrées. Les rendez-vous se déroulent généralement dans un endroit convivial. La référente de Jean est également venue chez lui pour aborder la question de l'autisme avec ses enfants. A terme, son employeur souhaiterait également créer une relation tripartite pour mieux comprendre Jean et pouvoir mieux travailler avec lui.

Jean a participé à des ateliers collectifs sur les habilités sociales. Réalisés sous forme de jeux de rôle, ces ateliers permettent d'aborder des situations concrètes rencontrées par les participants qui peuvent ainsi s'entraider.

Jean estime que sa rencontre avec l'Emploi accompagné a « sauvé la situation » car l'aménagement du poste et le soutien qu'il reçoit aujourd'hui lui permettent de « gérer sa situation d'autisme » en la rendant compatible avec son travail et sa vie de famille. Son employeur et sa famille sont désormais sensibilisés à son handicap et Jean se sent ainsi mieux compris et mieux entouré.

8. MICHEL

Il y a un peu plus de deux ans, Michel souhaite entrer dans une formation en Centre de Rééducation Professionnelle (CRP). Lorsqu'il postule, il apprend que ces formations sont réservées aux personnes avec une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH). A cette occasion, il est orienté vers le dispositif d'Emploi accompagné qui l'accompagne alors dans sa demande de RQTH auprès de la MDPH. Il intègre ensuite le dispositif. Michel veut trouver un poste d'agent administratif.

Rapidement, et malgré son absence de diplôme, Michel trouve un poste de contractuel dans la fonction publique d'Etat. Il fait le choix de ne pas divulguer son handicap à son employeur. Michel travaille d'abord sur un premier poste sur lequel il doit réaliser des saisies sur un logiciel informatique et traiter des courriers. Ce premier poste se passe mal car Michel a des difficultés à retenir les consignes et ses collègues le jugent incompetent. Il change alors de poste pour une fonction à l'accueil mais là aussi, les choses se déroulent mal car Michel rencontre des difficultés avec les usagers du service.

Michel demande alors à son employeur de rencontrer le référent Emploi accompagné mais l'employeur refuse. L'employeur se plaint en revanche auprès du service d'Emploi accompagné de ne pas l'avoir prévenu que Michel avait des limitations du fait de ses troubles psychiques. Le contrat de Michel prend fin.

Aujourd'hui, Michel est en recherche d'Emploi. Avec son référent, ils ont décidé de parler du handicap au prochain employeur afin de mettre en place les aménagements dont a besoin Michel. Ils recherchent également une solution du côté des entreprises adaptées mais il y a peu d'offres sur le type de postes qu'il recherche.

Michel contacte lui-même des entreprises adaptées et il recherche seul les offres de travail qui l'intéresse. Michel ne souhaite pas non plus que son référent l'accompagne lors des entretiens. En revanche, Michel apprécie les simulations d'entretiens. Ils font le point sur l'avancée des recherches une à deux fois par mois. Ils se voyaient plus souvent quand Michel était encore en poste. Cela permettait de parler des situations difficiles qu'il rencontrait.

Le référent de Michel est également venu une fois le voir chez lui. Cela ne l'a pas dérangé car il a déjà l'habitude de recevoir des professionnels du Service d'Accompagnement Médico-Social pour Adultes Handicapés (SAMSAH). Le SAMSAH qui l'accompagne aujourd'hui fait partie de la même structure que le Service d'Emploi accompagné. C'est Michel qui a demandé à changer car cela ne se passait pas bien avec le précédent. Aujourd'hui, Michel est accompagné dans le logement mais également pour améliorer sa relation avec son père et pour soigner ses troubles alimentaires.

Avec son référent, il ne parle que des questions d'emploi. Cela le motive et lui redonne confiance en soi. Il parle aussi beaucoup du moyen de pouvoir parler du handicap. Pour Michel, cela constitue son principal frein vers l'emploi. Il souhaite continuer à être accompagné par son référent car il reçoit un appui qui va bien au-delà d'une simple orientation vers des postes qui ne l'intéressent pas. Il aimerait cependant être accompagné plus intensément et si possible que son référent l'aide à trouver des pistes d'emploi car il se sent un peu seul dans cette tâche.

Michel aimerait également que l'Emploi accompagné soit mieux connu des employeurs afin qu'ils comprennent mieux à quoi correspond cet accompagnement dans l'emploi.

9. SEBASTIEN

Sébastien a débuté son parcours professionnel en ESAT. Il a travaillé dans différents secteurs d'activités telles que les espaces verts ou le nettoyage. A la suite d'une mise à disposition en milieu ordinaire, il souhaite quitter l'ESAT. Sébastien fait alors part de son projet à son ancien moniteur d'atelier, Luc, qui est devenu référent Emploi accompagné à temps plein avec le lancement du dispositif en 2018.

Sébastien et Luc se connaissent depuis 10 ans. Luc connaît également la maman de Sébastien, sa femme et sa petite fille. Ils ont toujours l'occasion de se côtoyer car les locaux de l'ESAT se trouvent sur le même site que les bureaux du service d'Emploi accompagné

A l'entrée de Sébastien dans l'Emploi accompagné, Sébastien et Luc décident ensemble d'une orientation vers un CAP en alternance pour que Sébastien puisse devenir agent polyvalent de restauration. Dans le cadre de son apprentissage, Sébastien consacre la

majorité de sa journée à la plonge et à s'occuper des machines à laver la vaisselle. Comme Sébastien aime nettoyer les choses, ce travail lui plaît beaucoup.

Sébastien préfère que Luc ne vienne pas le voir trop souvent sur son lieu de travail car il a l'impression que cela ralentit son rythme de travail.

A l'issue de son apprentissage, Sébastien passe par un Parcours Emploi Compétences (PEC) mais il ne trouve pas de travail ensuite. Il accepte donc des petits boulots en intérim pour rapporter de l'argent à sa famille. C'est toujours le nettoyage qu'il préfère.

Sébastien et son référent travaillent aujourd'hui à la recherche active d'un emploi dans le ménage ou dans la plonge. Luc aide Sébastien dans la rédaction de ses lettres de motivation, à la prise de contact avec les employeurs et il lui arrive également de l'accompagner aux entretiens d'embauche. Ils se rencontrent assez peu mais ils se téléphonent souvent. Parfois pour aborder des questions familiales ou des questions sociales.

Sébastien et Luc se rencontrent la plupart du temps dans les locaux de l'ESAT. Luc a proposé à Sébastien de changer cette habitude car l'objectif est maintenant de trouver un emploi durable en milieu ordinaire. Ils envisagent de se retrouver dans les locaux de Pôle Emploi avec lequel le dispositif d'Emploi accompagné a une convention.

Sébastien est heureux dans la vie et il est toujours optimiste. Il se plaît dans l'Emploi accompagné. Il apprécie particulièrement sa relation avec Luc car il le trouve honnête, aidant, professionnel et très « carré ». La seule chose qui lui manque dans l'Emploi accompagné sont les ateliers de soutien à l'autonomie qui lui plaisaient beaucoup quand il était à l'ESAT.

ANNEXE - 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
FIPHP : 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)