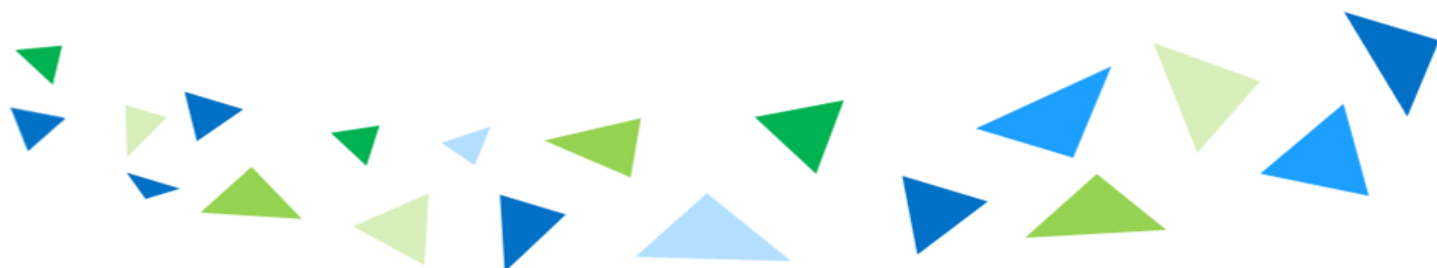






# SOMMAIRE

INTRODUCTION	p.4
I/ L'ORIGINE DE L'EMPLOI ACCOMPAGNE ET SES PRINCIPES	p.5
ORIGINE	p.5
CADRE LEGISLATIF	p.5
LA METHODE IPS	p.6
II/ LES ENJEUX DE LA POSTURE RETABLISSEMENT	p.8
DEFINITION	p.8
RETABLISSEMENT ET EMPLOI ACCOMPAGNE	p.9
LA DESTIGMATISATION	p.9
III/ MODALITES OPERATIONNELLES	p.10
LE PUBLIC	p.10
L'ENTREE DANS LE DISPOSITIF	p.11
L'ACCOMPAGNEMENT	p.14
LA SORTIE DU DISPOSITIF	p.14
IV/ LE PARTENARIAT	p.15
LA MDPH	p.15
LES ENTREPRISES ET LE SERVICE PUBLIC DE L'EMPLOI	p.16
LES PROFESSIONNELS DU SOIN	p.17
LE SOCIAL ET LE MEDICO-SOCIAL	p.18
V/ LES CONSEILLERS ET LEUR EQUIPE	p.19
CONCLUSION	p.22
GLOSSAIRE	p.24
REFERENCES ET SOURCES	p.25
COORDONNEES DES OPERATEURS DE L'EMPLOI ACCOMPAGNÉ	p.27



## INTRODUCTION

L'accompagnement durable vers et dans l'emploi constitue un des enjeux principaux du soutien au rétablissement des personnes en situation de handicap psychique.

Le CReHPsy Pays de Loire, dans sa mission d'appui et de promotion des actions innovantes en faveur des personnes en situation de handicap psychique, et sous l'impulsion de son Comité Scientifique et Stratégique, a mis en place en 2019 un groupe de travail sur la thématique de l'Emploi Accompagné (EAcc).

Ce groupe de travail constitué des opérateurs de terrain en Région Pays de la Loire (Job Coach 53, le DEAcc49, Emploi Accompagné 44, Emploi Accompagné 85, Le DEA Sarthe) a souhaité faire un état des lieux de l'avancée de cette nouvelle modalité d'accompagnement.

Il s'est agi, dans une première phase exploratoire, de réaliser un état des lieux des pratiques sur notre territoire, d'en formaliser les contours en termes de fonctionnement, d'organisation, de modalités de mise en œuvre, de forces et de limites.

La co-construction d'une dynamique régionale autour de l'Emploi Accompagné a vocation à mettre en

perspective des points d'évolution, de convergence, des passerelles, y compris avec d'autres dispositifs existants en matière d'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap psychique.

Le CReHPsy PL a donc proposé aux acteurs et partenaires institutionnels de l'EAcc de participer à ce travail.



# L'ORIGINE DE L'EMPLOI ACCOMPAGNÉ ET SES PRINCIPES

## 1

### ORIGINE

Cette pratique a été conçue à la fin des années 70 aux États-Unis pour des personnes ayant une déficience intellectuelle, à partir du constat que le travail en milieu protégé entretenait une forme de stigmatisation et donc d'exclusion sociale. De plus, les pratiques de préparation à l'insertion professionnelle de ce public s'avéraient être finalement décevantes dans leur prétention à favoriser l'accès à l'emploi.

L'idée de ce concept était alors d'intervenir en amont de l'insertion en situation de travail, auprès des employeurs pour promouvoir l'embauche de personnes en situation de handicap ainsi qu'en aval pour aider la personne à se maintenir en emploi.

L'emploi accompagné est alors apparu comme un modèle audacieux d'intégration directe en milieu ordinaire de travail, reposant sur un accompagnement individualisé et pérenne après l'entrée en emploi. L'efficacité dont a fait preuve cette pratique a conduit à son développement pour d'autres types de

handicap, et notamment pour le handicap psychique.

Les programmes d'emploi accompagné, s'ils peuvent s'opposer par divers aspects aux pratiques traditionnelles d'insertion professionnelle, n'en sont pas moins complémentaires. En effet, alors que ces dernières reposent sur la progressivité et le réentraînement préalables à l'insertion en milieu ordinaire de travail, selon le principe du « Train and Place » (entraîner ou former puis réinsérer), l'approche alternative repose sur le renversement de ce principe, qui devient « Place and Train ». Autrement dit, il s'agit d'insérer d'abord et au plus vite en milieu ordinaire (sans étape préparatoire pour ne pas différer indéfiniment l'insertion professionnelle réelle) puis de former et soutenir dans le cadre de la situation de travail.

(Corbière, Villotti & al, 2014).

### CADRE LEGISLATIF

L'évolution de l'emploi accompagné est liée en partie à la parution de nombreux textes officiels et à l'ouverture progressive de ces dispositifs à des publics ciblés. Voici une sélection de ces textes de Loi :

[Article 52 de la Loi n° 2016-1088 du 8 Août 2016](#) relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation du parcours professionnel des personnes handicapées nécessitant un accompagnement médico-social [...].

[Décret d'application n°2016-1899 du 27 décembre 2016](#) relatif à la mise en œuvre du dispositif.

[Circulaire interministérielle n° DGCS 3B/5A/DGEFP/METH/2017/125 du 14 avril 2017](#) relative aux modalités de mise en œuvre du dispositif d'emploi accompagné prévu par le décret du 27 décembre 2016 modifié.

Le [Guide Pratique de l'emploi accompagné du 17 avril 2018 \(CNSA\)](#)

Le Collectif France pour la recherche et la promotion de l'EAcc (CFEA) propose des informations actualisées sur le plan législatif et notamment sur les nouvelles modalités de financement.

[CFEA Flash Info n°8](#)

[LOI n° 2020-935 du 30 juillet 2020 de finances rectificative pour 2020](#)

[Art 74 de la Loi de finances rectificative du 30 juillet 2020 \(prescription directe du SPE vers l'emploi accompagné\)](#)

## LA METHODE IPS

En soutien à la création des dispositifs d'emploi accompagné se trouve [la méthode IPS \(Individual Placement & Support\)](#) : « L'emploi accompagné correspond à une pratique de soutien à la réinsertion professionnelle pour les personnes en situation de handicap, [...] Il s'attache à favoriser une intégration rapide en milieu ordinaire de travail, en évitant les étapes préparatoires qui sont privilégiées dans les pratiques traditionnelles, et en compensant ce manque de préparation par un soutien individualisé, continu et ajusté aux besoins de la personne et de l'employeur, à toutes les phases de l'insertion. Pour la recherche et l'obtention d'un emploi, lors de la prise de poste, soutien qui est ensuite maintenu après l'insertion, en principe sans limite dans la durée et tant que la personne accompagnée et l'employeur le souhaitent). »

Un même intervenant, « [Conseiller en Emploi Accomagné](#) » (CEAcc) ou « [Job Coach](#) » assume les différentes tâches comme l'aide à la recherche d'un emploi, l'aide à la prise de poste ainsi que le maintien de conditions de travail permettant la pérennisation de son activité professionnelle.



Nous verrons que ce mode d'accompagnement, individualisé, permet la continuité de la prise en charge, apporte de la souplesse et une grande réactivité pour mieux répondre aux besoins de la personne et de l'employeur. De la même manière, il favorise la construction d'une alliance de travail, reconnue comme un facteur d'efficacité de cette pratique.

Le modèle IPS est défini par 8 principes, qui servent de repères et de guide au développement de cette pratique. Il importe de comprendre que ce modèle ne constitue pas à lui seul un cahier des charges, un protocole ou une méthode d'accompagnement.

Il est dans l'esprit de l'emploi accompagné de laisser une large autonomie et des marges de manœuvre aux établissements et surtout aux conseillers en emploi, pour qu'ils ajustent leurs interventions aux besoins particuliers des personnes qu'ils accompagnent et aux contraintes du « marché du travail », propres à leur bassin d'emploi.

Ces principes sont donc des repères, à la fois éthiques et fonctionnels, visant à orienter la pratique de l'emploi accompagné.

Il apparaît dans le rapport NEXEM que plus on s'éloigne de la méthode IPS, plus on réduit les chances d'insertion

professionnelle pour la personne accompagnée.

### La Méthode IPS en 8 Principes

- (1) Le principe de l'exclusion zéro.
- (2) L'objectif est l'emploi en milieu ordinaire de travail.
- (3) La recherche d'emploi débute rapidement, souvent après le premier mois suivant l'admission dans le programme.
- (4) Le conseiller en emploi spécialisé doit être en relation étroite avec l'équipe soignante.
- (5) Les préférences du demandeur d'emploi, quant au type d'activité de travail, sont prises en compte.
- (6) Un travail d'ajustement du poste (job développement) doit être fait, en fonction des capacités du demandeur d'emploi, mais aussi en lien avec l'employeur pour optimiser l'adéquation entre le poste offert et les capacités de la personne.
- (7) Le soutien dans l'emploi est continu et pérenne (sans limite dans la durée)
- (8) Des conseils et un soutien sont apportés aux personnes & à leurs employeurs en matière de prestations sociales.

Cf (Becker & al, 2003 ; Corbière, 2012 ; Latimer, 2008 ; Mueser & al, 2014)

# 2

## LES ENJEUX DE LA

### POSTURE RETABLISSEMENT

Le handicap psychique, c'est-à-dire les répercussions des troubles psychiques sur le quotidien, impacte fortement la participation sociale et l'activité professionnelle. Il paraissait donc essentiel de revenir sur la notion de rétablissement que soutient la dynamique de l'EAcc.

#### DEFINITION

Selon William A. Anthony\* « le rétablissement est un processus foncièrement personnel et unique qui vise à changer ses attitudes, ses valeurs, ses sentiments, ses objectifs, ses aptitudes et ses rôles. C'est un moyen de vivre une vie satisfaisante, remplie d'espoir et productive malgré les limites résultants de la maladie. Le rétablissement va de pair avec la découverte d'un nouveau sens et d'un nouveau but à sa vie, à mesure qu'on réussit à surmonter les effets catastrophiques de la maladie mentale... »

L'intervention débute dès lors que « la personne dispose de l'énergie psychique nécessaire pour réaliser les actions favorisant son accès au travail avec l'appui et la bienveillance du

conseiller en EAcc comme modalités principales d'accompagnement ».

Les conseillers en EAcc soulignent l'importance d'avoir des dispositifs très réactifs et rapidement mobilisables. Il s'agit évidemment de « partir de la notion d'énergie (de la personne à un instant « T ») à saisir dans le cadre de la rencontre, de l'accompagnement.... ».

Les 10 composants fondamentaux du rétablissement :

L'Auto-détermination
Processus individualisé centré sur la personne
Empowerment, restauration du pouvoir d'agir et sentiment d'efficacité personnelle
Démarche Holistique (l'esprit, le corps, la communauté, la spiritualité)
Non-linéarité du processus
Construction sur ses forces
Soutien par les pairs
Respect de la personne
Responsabilisation
Espoir

## RETABLISSEMENT ET EAcc

Les opérateurs souhaitent « insuffler des valeurs de proximité, de mobilisation de la personne, de dynamique de rétablissement » dans cette démarche spécifique.

La posture « rétablissement » implique l'adhésion aux valeurs qui la sous tendent auprès des personnes, tout en favorisant l'empowerment.

Il s'agit, dans ce groupe de travail, de recenser des valeurs associées à l'EAcc. Une de ces valeurs implique la « confiance dans la capacité de la personne à réaliser son projet ». En l'occurrence, il s'agit de travailler selon une approche DESIRS et COMPÉTENCES c'est-à-dire à partir de cette clé de voûte : ce que la personne peut dire de son désir de changement à l'entrée dans le dispositif d'EAcc.



## LA DESTIGMATISATION

Dans le cadre de l'intervention des conseillers en EAcc, une mission transversale apparaît aujourd'hui incontournable : celle de la déstigmatisation. En effet, les personnes présentant des troubles psychiques sont toujours victimes de stigmatisation et donc de discrimination. Le marché de l'emploi n'échappe pas à cette règle.

Dans le cadre de l'EAcc, la lutte contre la stigmatisation peut prendre différentes formes comme le développement d'outils de communication et de stratégies favorisant le travail sur les idées reçues auprès des employeurs, des équipes de travail, des managers, des partenaires....

Les rencontres au sein de l'entreprise et avec les équipes permettent d'anticiper, de prévoir les obstacles éventuels dans le contexte spécifique du lieu de travail.

Il apparaît donc essentiel d'engager une démarche particulière à propos des idées reçues dans les structures d'accueil, auprès des employeurs, des dirigeants d'entreprise, des recruteurs mais également de travailler sur l'auto-stigmatisation générée par les personnes concernées.



## DE QUOI PARLER POUR EVITER LA DISCRIMINATION ?

La posture discutée au sein du groupe de travail a pu mettre en évidence :

1/ L'importance de ne pas parler des troubles en tant que diagnostic mais plutôt des **incidences fonctionnelles** qui peuvent enrayer le processus de travail.

2/ L'importance de respecter « **ce que la personne peut et veut nommer** » concernant ses troubles et de « réfléchir à ce qu'il est possible de nommer devant l'employeur »...

3/ **Vérifier avec la personne la posture qu'elle souhaite tenir**. Cela peut être : soit une posture « militante » (intention de dire sa maladie d'une manière x, y, pour favoriser la déstigmatisation.....) ; soit un autre type d'objectif, en l'occurrence « ne pas dire sa maladie mais nommer ses compétences »...).

Ainsi, les professionnels du groupe de travail soutiennent l'idée de favoriser une démarche mettant en évidence des compétences, des savoir-faire et savoir-être, **des « ressources », pour aller bien au-delà des « difficultés fonctionnelles »**, des particularités identifiées des personnes.

L'entrée dans le dispositif donne de la visibilité au type de handicap ; d'où l'importance à accorder à la question : « Comment s'exprime le handicap et quelle répercussion peut-il avoir sur le travail... ».

## MODALITES OPERATIONNELLES

# 3

Les échanges entre les équipes de la région ont permis d'observer des différences de pratiques sur les territoires. Les procédures, le travail avec les partenaires, l'organisation interne à la structure sont autant de modalités d'intervention qu'il apparaît important de préciser afin de présenter l'éventail des pratiques sur le territoire.

### LE PUBLIC

Le principe de « zéro exclusion » mentionné précédemment permet aux équipes d'étudier toutes les demandes sans critère lié à l'âge, au degré d'insertion préalable ou au diagnostic. Pour autant ce principe ne peut être strictement respecté dans la mesure où l'orientation MDA est nécessaire.

Le dispositif est également accessible aux personnes très éloignées de l'emploi, bien que les conseillers en EAcc préconisent d'avoir eu au moins une expérience professionnelle et ainsi une connaissance (même minime) du monde du travail.

Au cours des échanges, les conseillers évoquent la situation des « jeunes » et s'interrogent sur la pertinence de ce type d'accompagnement au détriment de dispositifs plus spécifiques à cette population (Mission Locale, ITEP...).

L'absence de qualification, d'expérience professionnelle, l'accès à la formation, sont autant de sujets à questionner pour ce public « jeune » afin de lui donner toutes les chances de s'insérer durablement dans la vie active.

Les échanges ont donné lieu à des interrogations : lorsque le jeune n'a jamais fait de stage en entreprise, qu'il ne sait pas ce qu'il veut faire ou s'il veut même travailler, s'agit-il d'un public prioritaire ?



## L'ENTREE DANS LE DISPOSITIF

Les différents dispositifs du territoire fonctionnent avec des modalités d'admission différentes. Afin de clarifier les procédures, nous allons vous présenter les deux modèles existants sur la région.

### Modèle 1

#### STRUCTURE – MDPH – STRUCTURE

Les personnes en demande d'information vont être reçues par le conseiller en EAcc. **1** L'équipe explique son travail et la personne évoque son parcours. Une fiche de préconisation est alors transmise à la MDPH.

Cela entraîne ensuite (ou non) une demande officielle à la MDPH. **2** Passage en commission pour valider l'entrée dans le dispositif. L'opérateur n'est pas présent en commission MDPH.

Le demandeur est orienté vers l'emploi accompagné (préconisation notifiée par la MDPH). **3** Possibilité de solliciter l'opérateur pour démarrer l'accompagnement ou être inscrit sur la liste d'attente de l'opérateur.



## GESTION DE LA LISTE D'ATTENTE

Cette question se pose pour les opérateurs déjà en fonctionnement depuis plusieurs mois avec des particularités sur les territoires : pour certains, toutes les places (60 places) sont occupées depuis le début de l'année, sans sortie prévue. Il existe donc une liste d'attente car les orientations de la MDA continuent.

En réponse à ce phénomène, l'idée a émergé de créer une « permanence partenariale » 1X/mois pour recevoir les personnes et leur donner des informations. Ce type de solution, certes modeste, permet de pallier à la liste d'attente. Les personnes sont ainsi reçues pour découvrir le dispositif et recevoir l'information nécessaire à la réalisation de leur projet d'insertion.

Si rien ne peut être proposé aux personnes sur « liste d'attente » pendant le délai qui suit l'orientation, il serait cependant fondamental de l'envisager **pour éviter la démobilisation des personnes concernées.**

L'objectif est de donner l'ensemble des informations sur le dispositif aux personnes et qu'elles confirment que ce dernier est adapté pour elles. Des pistes de réflexions sont ouvertes pour

utiliser au mieux le délai d'attente (évaluations, dispositif P.A.S...).

## Modèle 2

### PRESCRIPTEUR – MDPH – STRUCTURE

1 La personne est accompagnée par un organisme prescripteur pour instruire sa demande et saisir la MDPH pour accéder au dispositif local d'emploi accompagné.

2 La MDPH prend contact avec l'équipe de l'EAcc afin de vérifier que le projet est adapté. Priorité aux personnes présentant des troubles psychiques (60%).

3 Une Notification est envoyée au demandeur avec avis de la commission (favorable ou défavorable). Orientation possible vers d'autres dispositifs si l'emploi accompagné n'est pas adapté.



Si on se réfère à la loi, elle précise « zéro exclusion » mais il existe *de facto* un biais à cette règle du fait de la nécessaire RQTH pour rendre éligible l'orientation sur le dispositif EAcc sur les 5 territoires... **Quid, dans ce cas, des personnes en situation d'exclusion ou d'errance ?**

## Exemple

Job Coach 53 fait le « point sur le parcours » et « ce que la personne peut dire des freins à l'emploi ». Cette démarche donne lieu à une « Fiche de liaison » destinée aux professionnels de la MDPH.

### 3 CRITÈRES SONT RETENUS :

- 1) le besoin d'accompagnement ponctuel ou nécessite du temps (sans restriction de durée, dans le respect de la temporalité de la personne) ;
- 2) le besoin de poursuivre cet accompagnement en situation de travail (après la prise de poste...).
- 3) le besoin d'accompagnement à la médiation dans le collectif de travail...

Les opérateurs s'interrogent sur la pertinence d'une entrée rapide dans le dispositif. A ce sujet la posture n'est pas identifiée ni figée en particulier au regard de la durée d'existence des différents dispositifs opérationnels.

Certains n'y sont pas toujours favorables du fait d'un nombre de place limité. Le groupe s'accorde à mettre en avant « la notion de réactivité et de gestion des cas particuliers ». Une vigilance est toutefois à garder pour « Equilibrer le nombre de prises en charge pour garantir la qualité des accompagnements ».



### LA NOTIFICATION MDPH EST-ELLE UTILE OU PROBLEMATIQUE ?

Il existe une réelle différence entre la logique de RQTH et celle de l'invalidité. La RQTH crée de facto un « verrou » dès lors qu'elle est obligatoire pour l'entrée dans le dispositif d'EAcc.

Cela vient en contradiction avec les modalités d'accompagnement validées dans la méthode IPS qui impliquent la « non discrimination » à l'entrée. Hors la RQTH représente en soi « une forme d'exclusion » de certaines personnes en situation de handicap psychique, et pour qui l'EAcc représente une porte d'entrée vers le rétablissement. Cela permet la prise en considération des problématiques de déni du Handicap Psychique.

De plus, « l'identité » de travailleur handicapé ou « l'identification du handicap psychique » n'est pas une évidence pour toutes les personnes concernées. Certaines ne souhaitent pas être reconnues ou ne se reconnaissent pas comme relevant de la « Maison Départementale des Personnes Handicapées ». Cela peut être le cas des personnes suivies en libéral, sans RQTH.

Dans certains cas, cela peut constituer un frein majeur pour l'accès au dispositif EAcc ? L'évolution récente de la Loi avec la prévisibilité d'une prescription directe par le SPE ouvre de nouvelles perspectives sur ce point....

## L'ACCOMPAGNEMENT

De parler avec l'utilisateur de son environnement de vie, de l'y accompagner, c'est aller à la rencontre de la personne, dans son mode de vie.

### LES DIFFERENTS « ESPACES DE L'ACCOMPAGNEMENT » :

Les CEAcc proposent d'autres modalités d'accompagnement comme de partager un repas avec la personne accompagnée durant les périodes de veille lorsqu'elles sont en poste.

Ils proposent également un accompagnement dans des dimensions périphériques à l'emploi, au besoin, pour débloquer certains aspects qui freinent l'avancée de la situation de la personne (déménagement...).

Certains opérateurs proposent une rencontre par an, très appréciée par les bénéficiaires, sur le mode « festif » et convivial. Il s'agit d'un temps où chacun se présente et partage son expérience, témoignage de son vécu.

D'autres favorisent des rencontres en petit nombre ou des groupes de parole. Cela témoigne d'une volonté de partage et d'échange entre pairs. Il existe également des ateliers collectifs autour de la découverte de l'entreprise, la connaissance de l'environnement de travail.

Au cours de son accompagnement, le CEAcc tient compte de l'évolution de la personne pendant toute la durée du parcours. La posture rétablissement implique de porter une attention à la dynamique de la personne, dans toutes les composantes de son rétablissement (le lieu de vie, l'entourage, les activités de loisirs, bénévoles...).

Un des principes IPS réside dans la recherche d'emploi rapide dès l'entrée dans le dispositif EAcc. Ce principe est ajustable au souhait de la personne, à ses compétences et sa temporalité.

## LA SORTIE DU DISPOSITIF

Une sortie du dispositif peut être envisagée lorsqu'il n'y a plus de demande de soutien de la part de la personne en emploi et/ou de l'employeur depuis plusieurs mois et qu'il a été évalué que tout se passait bien. Ensuite une « veille » est possible pour les personnes en situation d'emploi et permet de solliciter à nouveau l'équipe si besoin.

On parle de « sortie » également pour les personnes qui ne souhaitent plus poursuivre le travail en milieu ordinaire et partent vers d'autres projets (souhait d'intégrer un ESAT par exemple ; cf *indicateurs de sortie du dispositif ANSA* ).

## LE PARTENARIAT

# 4

### LA MDPH

Les opérateurs attachent une importance toute particulière à favoriser le lien avec la MDPH puisque les préconisations d'orientation vers l'emploi accompagné se font actuellement par ce biais sur les différents territoires. (Ceci est en évolution dans le cadre de la Loi de 07/2020).

Pour certains opérateurs, il existe le projet de réalisation d'une « fiche complémentaire » au dossier MDPH permettant de compléter la fiche d'aide à la décision.

Dans le cadre de l'emploi accompagné la « double notification » est possible occasionnellement. Ce n'est pas le cas pour tous les territoires couverts. Pour autant, les accompagnements qui concernent les domaines « périphériques » à l'emploi restent importants pour les personnes accompagnées et des relais sont donc nécessaires.

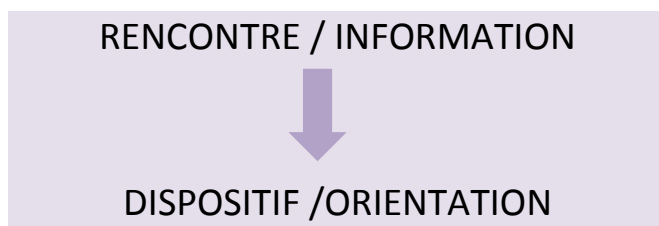
Lorsque la double notification n'est pas possible, l'orientation est limitée à l'Emploi Accompanyé sans aide

complémentaire sur le plan médico-social (SAVS...), ce qui n'est pas sans freiner les parcours...

Un des éléments importants pour les opérateurs, c'est la participation de la gouvernance des associations porteuses de l'EAcc aux instances et commissions pour favoriser un dialogue commun, l'interconnaissance et la fluidité des parcours (ex : MDPH 72).

Parfois même, les territoires ont mis en œuvre une convention écrite sur la procédure et le rôle de chacun.

Dans ce cas, les deux acteurs voient les personnes sur 2 temps :



Ces modalités « conventionnelles » permettent une meilleure gestion des cas particuliers.

### Exemple

Dans les situations d'urgence, le dossier peut être étudié plus rapidement ce qui allège la procédure administrative.

Les circuits de traitement des demandes d'EAcc, même si elles passent toutes par la MDPH, ne sont pas toujours identiques. Là où il n'existe pas de convention avec la



connaît peu ou pas les troubles psychiques ou leur impact sur l'emploi. Il peut, en fonction des besoins, être un [soutien important aux démarches pour l'employeur](#) (aide pour la constitution du dossier RLH).

Après la prise de poste, le Job Coach est [présent dans l'entreprise aux côtés du bénéficiaire mais également auprès de ses équipes de travail et des managers ou responsables](#) et ce jusqu'à la sortie du bénéficiaire du dispositif.

Pour accéder aux offres d'emploi, les CEAcc sont également [en lien avec les dispositifs de droit commun](#) à savoir le Service Public de l'Emploi, d'ailleurs co-porteur des dispositifs EAcc. Ainsi, Pôle Emploi, Cap Emploi, les missions locales et les partenaires institutionnels (AGEFIPH, FIPHFP, Direccte...) sont autant d'acteurs qui constituent le noyau du réseau de l'emploi accompagné.

## LES PROFESSIONNELS DU SOIN

Le lien avec les professionnels du soin (médecins généralistes, EPSM, CMP, professionnels paramédicaux...) qui accompagnent la personne est [également au cœur du dispositif](#). Il s'agit de préciser ici comment les équipes peuvent se positionner, quels liens privilégiés développer avec les équipes soignantes et comment parvenir à un accompagnement

coordonné, régulier tout au long du parcours de la personne.

S'agissant du public en situation de handicap psychique, les notions de troubles, de symptômes, d'addictions, de conduites à risques, de propos suicidaires, ainsi que la stabilisation sont questionnées de manière collégiale : [comment travailler avec ces paramètres imbriqués dans le cas du handicap psychique ?](#)

Quel type de positionnement les opérateurs prennent-ils dans la prise en compte de ces différents aspects qui retentissent de façon plus ou moins importante sur le fonctionnement des personnes accompagnées ?

Faut-il attendre la disparition complète des symptômes pour démarrer l'accompagnement et la mise en situation de travail ?

[La méthode IPS préconise le « zéro exclusion »](#), cela s'entend aussi au plan de la [stabilité psychique](#) des personnes comme de leurs [symptômes résiduels](#) ou [leur suivi par les services de soins](#).

Les CEAcc soutiennent le fait de prioriser la réponse de droit commun et de toujours [se centrer sur le « récit de vie » de la personne](#) (partir de cet élément est important), car « passer de prestation en prestation » peut favoriser « le sentiment de rupture ».

Il est essentiel de **modifier le regard de l'accompagnant en partant des compétences de la personne accompagnée et pas de ses difficultés.**

Il est important de prendre en compte son rythme : « **si la personne en ressent le besoin et qu'il lui est possible de mettre à distance le projet de travail** » et de suspendre son inscription dans le dispositif. Le postulat de base en EAcc est que « **si l'on va vers le travail c'est pour se sentir mieux ; sinon il est important de re-questionner temporairement le projet** ».

## LE SOCIAL ET LE MEDICO-SOCIAL

L'accompagnement des bénéficiaires se construit **avec tous les acteurs qui gravitent autour de la personne accompagnée.** Il s'agit, par exemple des travailleurs sociaux, des services publics mais également des structures médico-sociales qui accompagnent en parallèle les personnes (SAVS, SAMSAH, ESAT...).



Les mandataires, qui interviennent auprès des personnes sous mesure de protection, font aussi partie de ce réseau d'acteur. Il en est de même pour **les familles, qui sont aussi parties prenantes du quotidien des personnes.** De la même manière, les organismes de droit commun (CPAM, CAF, MSA) et les financeurs complètent ce partenariat.

**Le partenariat apparaît donc comme l'une des clés de voûte de l'EAcc.** Il s'établit tout au long de la démarche d'accompagnement (prospection et contact auprès des entreprises, information des partenaires, communication), se développe et s'enrichit à chaque étape du dispositif mais s'inscrit dans **une temporalité propre à la personne accompagnée.**

Il permet à la fois **d'accompagner les bénéficiaires dans les différentes dimensions de son projet de vie** mais également de favoriser les liens entre les différents acteurs du sanitaire, du social et du médico-social.

Enfin lorsqu'il s'inscrit dans une **posture orientée rétablissement,** le CEAcc vise à **s'émanciper des lieux standards d'accompagnement pour aller au cœur de la Cité, dans l'environnement de la personne, afin de faciliter l'inclusion des personnes et d'aller au plus près de leurs besoins.**

## LES CONSEILLERS ET LEUR EQUIPE

# 5

Il existe, sur les territoires, différentes organisations pour un même dispositif. La référence fait partie de ces modalités laissées à l'appréciation des équipes.



### MULTI-REFERENCE OU REFERENCE UNIQUE ?

Lorsque pour la structure, le choix s'est porté sur la référence unique, il existe alors un coordinateur qui garantit et connaît tous les dossiers. Le « relais » est ainsi organisé en cas de congés du référent. Il y a alors un interlocuteur unique pour la personne accompagnée et son employeur, une réunion par semaine pour échanger sur les accompagnements et réfléchir aux situations plus complexes.

Dans le cas de la Multi-référence, tous les conseillers connaissent toutes les personnes accompagnées. « Le référent c'est l'équipe ». L'entretien se fait souvent en binôme. Il existe des situations particulières ou les modalités restent « adaptables » évidemment. Cette seconde organisation nécessite moins de réunions d'équipe parce que le dossier de la personne est « partagé par le binôme ». L'organisation est ainsi flexible et l'un des deux référents est disponible.

Les opérateurs soulignent l'importance d'éviter certains « écueils » et pour ce faire de « se laisser le temps d'étudier le poste de travail » afin de réaliser du « sur-mesure » pour le bénéficiaire et l'entreprise.

Ils précisent également qu'il y a des phases d'accompagnement plus ou moins renforcées qui vont jusqu'à la veille lorsque les personnes sont stabilisées sur un poste en entreprise.

La Méthode IPS recommande la référence unique. L'évaluation des dispositifs devraient mettre en exergue l'évaluation de l'efficacité des méthodes en fonction des éléments d'évaluation recueillis au plan national.

Pour ce qui est de l'engagement de l'accompagnement, il demeure dans tous les cas « sans limite de durée ». Il s'agit d'un élément important pour la personne accompagnée car cela « la rassure et lui apporte une sécurité, un soulagement ».

Le groupe partage l'importance accordée à la notion de disponibilité, de réactivité, de proximité, de droit à l'erreur, à l'échec, par conséquent « l'accompagnement à l'expérience du risque » par la personne accompagnée.



## UN DISPOSITIF OPERATIONNEL 365 JOURS PAR AN ?

Cette réponse est particulière à chacun des opérateurs, aux modalités d'organisation interne des services et des équipes, à leur gouvernance et aux valeurs qui sous tendent le cadre de l'EAcc. Se pose ici la question de la disponibilité des conseillers pendant le week-end et les jours fériés.

En lien avec la notion de proximité et de réactivité, de souplesse, qu'est-ce qu'il en est ? Pas de consensus identifié au sein du groupe car les opérateurs ont des conventions collectives différentes (cadre juridique spécifique).

Il existe toujours des « exceptions » pour les personnes dont le projet nécessite un accompagnement y compris le WE. Cela reste ponctuel, en fonction des besoins de la personne et/ou pour « gérer la notion d'urgence ». L'objectif est de préserver la qualité de l'accompagnement, couplé au bien-être du job coach...

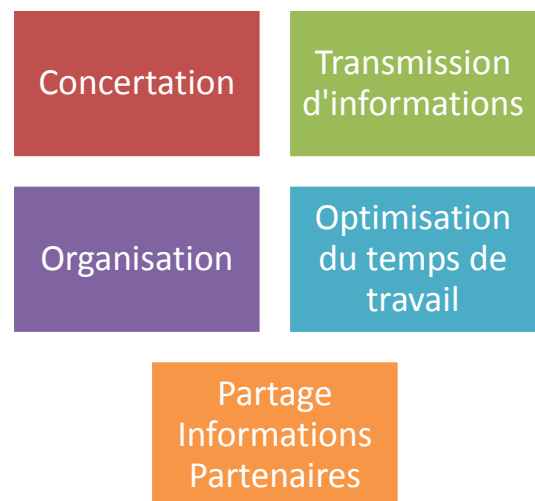
En Mayenne, il existe par exemple un fonctionnement sous forme d'«Astreinte», rarement mobilisé (spécifique à l'organisation de congés avec un cadre particulier, prévu à l'avance, une rémunération...).

Une attention particulière est également portée aux conditions de travail des CEAcc afin qu'ils assurent un soutien efficient auprès des personnes. Il s'agit de **permettre au Job Coach de mobiliser ses propres ressources durant**

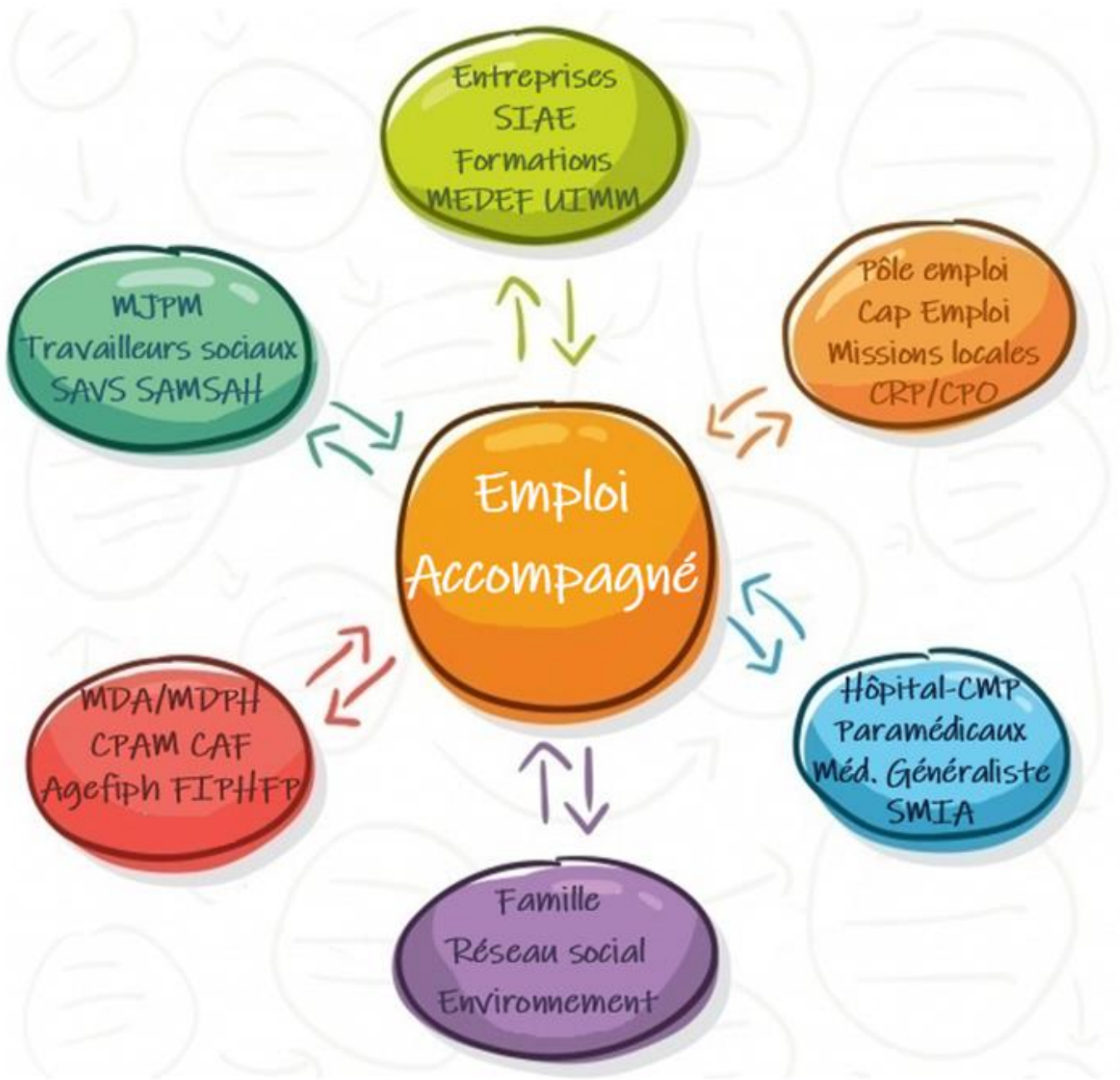
**les accompagnements.** Cela garantit la souplesse des modalités d'intervention du CEAcc. Pour certains c'est la supervision qui garantit une partie de la qualité du travail conduit. Dans tous les cas, différentes modalités sont proposées afin de réunir les conditions de travail favorables pour les CEAcc. **Le bien-être des professionnels est toujours un point d'attention à retenir.**

De façon unanime, **l'équipe est considérée comme un outil de ressourcement et permet de partager les pratiques et les situations...**

Les équipes soulignent **l'importance des temps collectifs** pour favoriser leur bien-être :



Cette équipe a donc une **fonction « support »** à travers des temps spécifiques qui viennent compléter et renforcer les compétences du conseiller en EAcc qui travaille globalement seul.



## CONCLUSION

L'emploi a été identifié comme un facteur de rétablissement parce qu'il améliore l'estime de soi, apporte un sentiment d'accomplissement et d'appartenance à la société et permet de quitter le statut de « patient » ou de « personne handicapée ».

Ce groupe de travail, animé par le CReHPsy et réunissant les équipes de l'EAcc de la Région Pays de Loire, favorise les échanges entre les acteurs de terrain autour d'une communauté de pratiques de l'EAcc.

### L'EMPLOI ACCOMPAGNÉ N'EST PAS :

La pérennisation d'une relation d'assistance

Une simple technique de recherche (active) d'emploi,

Un service de placement « musclé » de demandeurs d'emploi ayant des difficultés importantes d'accès à l'emploi

Un service apte à traiter les problèmes de tous ordres dans tous les domaines de la vie,

« LA » solution miracle pour tous les « cas difficiles » pour lesquels la prise en charge par les autres dispositifs d'aide à l'emploi a été inopérante.

Un lieu d'évaluation



### L'EMPLOI ACCOMPAGNÉ C'EST :

Un dispositif qui accompagne une volonté de travailler mais qui ne la crée pas. Le travail ou l'activité rémunérée est entendu comme un moyen pour « du mieux-être » chez les personnes. Il peut également accompagner un parcours de renoncement au travail.

Un facteur clef du parcours de rétablissement des personnes. En cela, il reconnaît le droit de la personne de revendiquer un travail qui tienne compte de ses besoins particuliers. Il n'y a pas de travail préparatoire en dehors de la relation de confiance à instaurer.

Être attentif à toutes les dimensions de la personne mais rester uniquement spécialiste du travail.

Se positionner en complémentarité des acteurs existants, pas en doublon ni en s'y substituant.

Pas de critère d'employabilité ou de sélection en dehors de la volonté de la personne de travailler et de son adhésion au mode d'accompagnement

Ce groupe de travail a permis de faire émerger certaines préconisations :

- ✚ Pourquoi ne pas initier les Directeurs de Ressources Humaines, dès la formation RH, au handicap psychique et les informer sur le dispositif Emploi Accompagné (par exemple parler de la RLH comme outil de maintien et d'aménagement, de la RQTH...)?

- ✚ Une fois la personne entrée dans le dispositif, permettre l'accès à d'autres dispositifs complémentaires en plus de cette orientation car la porte d'entrée « travail » peut débloquent les autres problématiques et mettre la personne en action.

- ✚ Idée de création d'une permanence partenariale une fois par mois pour recevoir les personnes et leur donner des informations sur la recherche d'emploi, l'actualité, les structures partenaires.

- ✚ Ce n'est pas au Job coach de contribuer à toute l'élaboration du projet professionnel. Il est pertinent que les partenaires aient auparavant envisagé des pistes afin que le temps d'accompagnement soit consacré à la réalisation de ce projet professionnel.

- ✚ L'autonomie et la responsabilité des CEAcc dans la gestion de leur emploi du temps sont nécessaires et appellent un management souple et réactif.

- ✚ Le ratio d'accompagnement de référence pour un temps plein est d'1 ETP (équivalent temps plein) pour 20 personnes. Il fluctue en fonction des personnes et de l'intensité de leurs besoins. Au-delà, la réactivité et la disponibilité sont difficiles à garantir.

- ✚ Proposer un mode d'accompagnement sur mesure qui s'adapte au rythme de chacun sur la forme comme sur le fond qui se cale sur le rythme de la personne ; pas de fréquence prédéfinie dans les rencontres.

- ✚ Il cible donc les personnes qui n'ont pas de réponses adaptées à leurs besoins et qui nécessitent un suivi en situation de travail, impliquant le collectif de travail et sur la durée.

- ✚ Le CEAcc doit travailler avec les personnes sur leur équilibre de vie, la place qu'occupe le travail sans omettre les autres dimensions de la vie (vie familiale, sociale, de loisir, etc.)

## GLOSSAIRE

**AGEFIPH** Association pour la Gestion des Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées

**ANSA** Agence Nationale des Solidarités actives.

**CFEA** Collectif France pour la recherche et la promotion de l'Emploi Accompagné.

**CIP** Conseiller(e) en Insertion Professionnelle

**CNSA** Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie

**CRP** Centre de Réadaptation Professionnelle

**DIRECCTE** Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi

**DRH** : Direction des Ressources Humaines

**EA** Entreprise Adaptée

**EI/ETTI** Entreprise d'Insertion / Entreprise de Travail Temporaire d'Insertion

**EMT** Evaluation en Milieu de Travail

**ESAT** Etablissement et Service d'Aide par le Travail

**ETP** Equivalent Temps Plein

**FIPHFP** Fond pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique

**IGAS** Inspection Générale des Affaires Sociales

**MDA / MDPH** Maison Départementale de l'Autonomie ou des Personnes Handicapées

**MDS** Maison Départementale des Solidarités

**MJPM** Mandataires Judiciaires à la Protection des Majeurs

**ORP** ORientation Professionnelle (délivrée par la Maison de l'Autonomie MDA)

**PAS** Prestation d'Appui Spécifique (dispositif national orienté insertion professionnelle, proposé par l'AGEFIPH anciennement appelé PPS)

**PMSMP** Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel (intitulé des stages passant par Pôle Emploi)

**PRITH** Programme Régional d'Insertion Professionnelle des Travailleurs Handicapés

**RLH** Reconnaissance de la Lourdeur du handicap (dispositif AGEFIPH et FIPHFP en lien avec le maintien en emploi)

**RPS** Réhabilitation Psycho-Sociale

**RQTH** Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

**SAMETH** Service d'Appui au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés

**SAMSAH** Service d'Accompagnement Médico-Social de l'Adulte en situation de Handicap

**SAVS** Service d'Accompagnement à la Vie Sociale

**SIAE** Structure d'Insertion par l'Activité Economique

**SPE** Service Public de l'Emploi (Cap Emploi ou Pôle Emploi)

**TSA** Troubles du Spectre Autistique

Pour plus d'informations et compléter ce glossaire, vous trouverez sur le site du CReHPsy PL [un glossaire](#) plus exhaustif.

## REFERENCES

### Ouvrages & Articles :

- ARVEILLER, J-P. ; Travail Thérapeutique et insertion dans l'emploi, quels liens ? Pratiques en santé mentale 2014 n°3.
- BARNEY, T. ; DEFEBVRE, E. ; Troubles mentaux : quelles conséquences sur le maintien dans l'emploi ? Etudes DREES n°885 ; Juillet 2014.
- BENARROSCH, J. ; Du soin au Travail : développer les habiletés sociales. Pratiques en santé mentale 2014 n°3.
- PACHOUD, B. ; ALLEMAND, C. Le soutien à l'emploi (ou les pratiques de « job coaching ») : une nouvelle stratégie d'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap psychique. L'évolution Psychiatrique 2013.
- PACHOUD, B. ; « Soutien à l'emploi, emploi accompagné et handicap psychique : une pratique nouvelle ? », Pratiques en santé mentale, 3/2014 (60e année), p. 13-16.
- URVOY DE CLOSMADÉUC, P. ; Travail et Handicap Psychique : Témoignage personnel. Pratiques en santé mentale 2014 n°3.
- GRANGE, S. ; Revue Cairn Info, « l'emploi accompagné ou la restauration de l'espoir »: <https://www.cairn.info/revue-pratique-en-sante-mentale-2018-3-page-17.htm>
- CORBIERE, M. ; Du trouble mental à l'incapacité au travail ; Presse Universitaire Québec ; 2012
- CORBIERE, M. ; Du trouble mental à l'incapacité au travail ; Presse Universitaire Québec ; 2012
- LAFRECHOUX, M., VISSEAUULT, A. & ALLENO, G. (2018). Questionnements autour de l'accompagnement des conseillers en emploi accompagné. Pratiques en santé mentale, 64e année(3), 13-16. <https://doi.org/10.3917/psm.183.0013>

### Rapports & Guides :



Rapport


NEXEM :


[https://nexem.fr/app/uploads/2017/06/rapport\\_Nexem\\_emploi-accompagne\\_VV\\_Num.pdf](https://nexem.fr/app/uploads/2017/06/rapport_Nexem_emploi-accompagne_VV_Num.pdf)




Guide Pratique de l'Emploi Accomagné de la CNSA : 17 avril 2018 :

[https://www.cnsa.fr/documentation/guide\\_emploi\\_accompagne\\_17-04-2018\\_vd\\_internet.pdf](https://www.cnsa.fr/documentation/guide_emploi_accompagne_17-04-2018_vd_internet.pdf)

 Rapport de l'IGAS 2019-2020 : Handicap et emploi : [https://www.igas.gouv.fr/IMG/pdf/rapport\\_igas-2020-handicapsetemploi\\_interactif.pdf](https://www.igas.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_igas-2020-handicapsetemploi_interactif.pdf)

 Rapport de l'ANSA (Suivi et évaluation du dispositif au 31 décembre 2019) : [https://www.emploi-accompagne.fr/images/documents/ANSA\\_EmploiAccompagne\\_RapportEvaluation2019\\_20200420\\_VF.pdf](https://www.emploi-accompagne.fr/images/documents/ANSA_EmploiAccompagne_RapportEvaluation2019_20200420_VF.pdf)

### **Sites internet :**

 Site du CFEA, Collectif France Emploi Accompagné : <https://www.emploi-accompagne.fr/>

 Annuaire des Dispositifs d'Emploi Accompagné conventionnés, AGEFIPH, 30 Juin 2020 : [https://www.agefiph.fr/sites/default/files/medias/fichiers/2020-10/CFEA\\_ANNUAIRE%20DEAcC%202020%2006%2030%201.pdf](https://www.agefiph.fr/sites/default/files/medias/fichiers/2020-10/CFEA_ANNUAIRE%20DEAcC%202020%2006%2030%201.pdf)

# LES OPERATEURS DE L'EAcc en PAYS DE LA LOIRE

**L'emploi accompagné**  
en Loire-Atlantique

Un soutien individualisé et continu pour vos salariés ou futurs collaborateurs



Emploi Accompagné 44  
02 51 25 06 46  
equipe@emploi-accompagne44.fr



Dispositif Emploi Accompagné 49  
contact@deacc49.fr



UN ACCOMPAGNEMENT NOVATEUR, À LA CARTE ET CONTINU

**DISPOSITIF EMPLOI ACCOMPAGNÉ**  
-> Un accompagnement durable vers et dans l'emploi pour les personnes en situation de handicap (globale/permanente)  
LADAPT Sarthe / Loire Atlantique

**Voies d'accès :**  
• Sophie MENCLUS - emploi.accompagne72@ladapt.net - 02 43 51 20 40

Accompagner les personnes en situation de handicap afin d'obtenir rapidement un emploi au meilleur niveau de travail

**Un accompagnement tripartite** entre le bénéficiaire, l'employeur et le référent Emploi Accompagné afin de réfléchir à la meilleure stratégie possible.

**Les spécificités de l'emploi accompagné :**

- Un référent unique qui assure le lien entre le bénéficiaire, son employeur et les autres acteurs de l'accompagnement.
- Un accompagnement sans limite de durée avec une veille active.
- Un accompagnement renforcé dans la recherche d'emploi.
- Un accompagnement adapté à la personne en situation de handicap.
- Un appel à l'attention de l'employeur afin de sécuriser la prise de poste et le maintien dans l'emploi.

**Qui peut en bénéficier ?**

L'emploi accompagné s'adresse aux travailleurs handicapés de plus de 16 ans ayant un projet professionnel dans le milieu ordinaire :

- Avec une RCVA,
- Subissant une ou plusieurs formes de handicap (ESAT),
- Sortant d'USL,
- Souffrant en emploi d'une ou plusieurs difficultés, particulières pour son maintien dans l'emploi.

Outre le public cible, le projet vise à accompagner les personnes qui présentent :

- Des troubles du spectre autistique,
- Une déficience intellectuelle,
- Mais aussi une déficience intellectuelle, motricité, cognitive, auditive, visuelle, sensorielle.

**Déroulement du dispositif :**

1. **Évaluation de la situation de la personne** : identifier les difficultés et les possibilités et les avec le handicap afin d'identifier l'environnement professionnel le mieux adapté.
2. **Vérification du projet professionnel et aide à sa réalisation** : se mettre en situation professionnelle et valider ses idées.
3. **Sortir dans la recherche d'emploi** : cibler des emplois, des entreprises, aider à la préparation des cv, lettres de motivation, entretien d'embauche.
4. **Accompagnement de la personne dans l'emploi** : intervention du coach en entreprise pour faciliter l'adaptation de l'environnement de travail, appui au bénéficiaire, à l'employeur, sensibilisation aux équipes.

Association loi 1901, reconnue d'utilité publique  
LADAPT SARTHE & LOIRE ATLANTIQUE, 1, Bd de Neau, 72000 SAINT DENIS EN VAL  
02 43 51 20 40 - 1, rue de la rue saint-estienne.com

Dispositif Emploi Accompagné  
02 43 51 20 40  
emploi.accompagne72@ladapt.net

Dispositif Emploi Accompagné (DIPS)  
02 49 02 13 11  
emploiaccompagne@adapei-aria.com

**Adapei-Aria**  
VENDEE  
AGIR ENSEMBLE FACE AU HANDICAP

Le dispositif d'emploi accompagné de la Mayenne est co-porté par :

**CAP EMPLOI 53**  
Handicap, recrutement & maintien

**JOB COACH 53**  
Parc Cérès - Bât. D  
21 rue Ferdinand Buisson  
53810 CHANGE  
02 43 49 01 26 (secrétariat)  
contact@jobcoach53.fr

**JOB COACH 53**  
Le dispositif d'emploi accompagné de la Mayenne

Association gestionnaire GEIST Mayenne  
Dispositif PRISME  
www.geistmayenne.fr

Ce dispositif est financé par  
LARS des Pays de la Loire, ADEPH, FIPHP

Job Coach 53  
02 43 49 01 26  
contact@jobcoach53.fr

# NOTES PERSONNELLES



# NOTES PERSONNELLES



# NOTES PERSONNELLES







[crehpsypaysdelaloire@gmail.com](mailto:crehpsypaysdelaloire@gmail.com)

02.41.80.79.42 / 06.88.85.92.51

[www.crehpsy-pl.fr](http://www.crehpsy-pl.fr)

Ce livret est téléchargeable gratuitement sur notre site internet

Avec le soutien de l'ARS des Pays de la Loire

