

## REPÈRES MÉTHODOLOGIQUES pour conforter le développement de l'emploi accompagné

DOC 235 V4 /JG-YP/ 22 09 2021

Texte adopté en Conseil d'administration le 27 septembre 2021

### PREAMBULE

Depuis sa création, et conformément à ses statuts, le CFEA affirme régulièrement son positionnement relatif à la pratique de l'emploi accompagné. Ainsi, il avait publié en avril 2016 ses premières [Propositions pour un « Emploi Accompagné »](#). En 2017, il a fourni un apport significatif pour la rédaction de la partie méthodologique du [Guide pratique de l'emploi accompagné](#) publié par la DGCS/DGEFP. En 2019 il a réexprimé ses convictions, dans le rapport d'évaluation des deux premières années du développement de l'emploi accompagné.

Aujourd'hui, alors qu'un coup d'accélérateur est donné au développement de l'emploi accompagné, le CFEA souhaite redonner quelques repères méthodologiques à tous les acteurs impliqués dans cette phase du processus. En effet, si le cadre réglementaire français a volontairement laissé une grande liberté d'action dans sa phase de mise en place, il est important de réaffirmer quelques points fondamentaux, qui sont la source de son succès, partout où l'emploi accompagné existe, tant au service des personnes que des employeurs.

### **1. LES PERSONNES ACCOMPAGNEES**

La réglementation française n'introduit aucune condition d'accès à l'emploi accompagné qui soit liée à la nature même du handicap. Cependant, en raison de la forme de l'accompagnement, les personnes qui en bénéficient relèvent majoritairement des handicaps psychiques, des troubles du spectre de l'autisme, de la déficience intellectuelle ou des troubles cognitifs, même s'il n'y a là aucun aspect réglementaire.

Les seules restrictions qui peuvent être mises en avant sont liées à des priorités temporaires ou locales, retenues par les financeurs au niveau régional.

L'accès à l'emploi accompagné, au-delà des aspects réglementaires, résulte d'un besoin d'accompagnement exprimé ou validé par la personne elle-même.

Enfin, au-delà des personnes en situation de handicap, le CFEA porte le souci d'une ouverture progressive de l'emploi accompagné à d'autres publics vulnérables par rapport à l'emploi, à l'image de ce qui existe dans d'autres pays, notamment en Europe.

### **2. LES PROFESSIONNELS**

Les professionnels de l'emploi accompagné doivent être formés à ses principes, à ses valeurs et à sa méthodologie spécifique tout au long de leur parcours.

La performance de l'emploi accompagné repose par nature sur des professionnels dédiés qui y consacrent toute leur activité. L'engagement nécessaire rend plus complexe son exercice à temps partiel, en parallèle d'une autre activité.

Une des clés de l'efficacité des professionnels est leur charge de travail qui ne peut dépasser une vingtaine d'accompagnements dans le cadre d'un temps plein.

### **3. LE LIEN AVEC LES EMPLOYEURS**

L'emploi accompagné repose par définition sur une coopération concrète, régulière et suivie avec l'employeur.

Les actions mises en place sont décidées dans le cadre d'une vision partagée entre toutes les parties.

L'emploi accompagné implique une proximité et une présence régulière des professionnels chez l'employeur, auprès desquels ils sont appelés à tenir un rôle de conseil et de médiation.

### **4. UN ACCOMPAGNEMENT QUI SE MAINTIENT DANS LA DUREE**

L'accompagnement doit reposer sur des actions concrètes, y compris lors des phases de veille, lorsque l'intensité d'accompagnement est légitimement limitée.

L'emploi accompagné tire sa performance de la proximité des acteurs et de leur capacité d'anticipation qui y est associée.

L'accompagnement se conçoit dans une perspective de sécurisation de parcours professionnel et donc dans la durée. Toutefois l'accompagnement s'arrête lorsqu'il n'est plus nécessaire, ou qu'il n'a plus de réalité concrète.

### **5. UN ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUALISE, DANS UN CADRE COOPERATIF ET PARTENARIAL**

L'accompagnement repose sur une relation personnalisée, régulière et suivie avec un professionnel référent, qui reste le même dans toutes les étapes du processus d'accompagnement. Ce dernier assure lui-même l'accompagnement pour la grande majorité des actions menées avec les personnes et les employeurs, en prenant soin que la personne accompagnée reste actrice de l'ensemble du processus.

Les professionnels de l'emploi accompagné exercent leur activité au sein d'un groupe de pairs, identifié et structuré. Ce groupe leur apporte le soutien et le recul nécessaires. Il assure aux employeurs et aux personnes accompagnées la garantie d'une permanence et d'une pérennité du soutien qu'ils attendent, au-delà de la seule personne du conseiller référent.

La structuration territoriale de l'emploi accompagné doit permettre un ancrage local opérationnel et la constitution d'un réseau de ressources capables d'être mobilisées en soutien ou complément de l'accompagnement du professionnel de l'emploi accompagné.

### **6. LE DEVELOPPEMENT DU POUVOIR D'AGIR, AU CŒUR DE TOUT L'ACCOMPAGNEMENT**

L'emploi accompagné est fondé sur le développement du pouvoir d'agir (ou *empowerment*). Toutes les actions et postures des professionnels de l'emploi accompagné doivent avoir pour objectif de mettre les personnes accompagnées en capacité concrète de choisir et d'agir sur ce qui est important pour elles, en particulier dans tous les aspects de leur vie professionnelle.

### **CONCLUSION**

Les repères ci-dessus servent de base et de point d'appui aux actions menées par le CFEA en 2021 et 2022, pour permettre la poursuite du développement de l'emploi accompagné tout en préservant les spécificités qui permettent son efficacité :

- Mise en place de formations et d'un processus de reconnaissance des métiers de l'emploi accompagné ;
- Développement de la communication et de la coopération avec les employeurs ;
- Poursuite de la coopération avec les institutionnels et les financeurs pour un développement de l'emploi accompagné dans un cadre qui garantit et pérennise son efficacité au service des personnes et des employeurs accompagnés.