

Article | 13 septembre 2019



Emploi accompagné : « passer à la vitesse supérieure »

Le 11 septembre à l'occasion du congrès du Conseil national handicap et emploi des organismes de placements spécialisés (Cheops) (1) à Besançon, Jérôme Gallois, président du Collectif France emploi accompagné (CFEA) a dressé un point d'étape du déploiement de ce dispositif entré officiellement en vigueur en janvier 2017. Explications.

Rappelez-nous en quoi consiste l'emploi accompagné ?

Jérôme Gallois : Il s'agit d'assurer un soutien autant professionnel que médico-social à l'insertion des travailleurs handicapés dans le milieu ordinaire. Le principe est de mettre en activité directement les personnes, en partant de ce qu'elles sont et de les aider ensuite à développer leurs compétences. Ce qui va à l'encontre du "former puis placer" qui prédominait jusqu'à présent : l'objectif est de permettre aux personnes handicapées d'accéder, de se maintenir et de progresser dans l'emploi. Par ailleurs, l'accompagnement concerne autant le travailleur handicapé que l'employeur et se prolonge sur le long terme. S'il est expérimenté depuis une trentaine d'années en France, la loi « Travail » du 8 août 2016 lui a donné un cadre juridique et financier et les pouvoirs publics soutiennent aujourd'hui son déploiement.

Quels sont les points remarquables du dispositif ?

JG : Dans mon intervention le 11 septembre, j'ai voulu mettre en avant trois aspects intéressants de la réglementation qui sont rarement soulignés. D'abord le fait que la tutelle de ce dispositif est assurée en commun par le ministère des affaires sociales et celui de l'emploi. C'est positif car les publics accompagnés nécessitent une complémentarité de compétences. Ils ont besoin d'être soutenus par des professionnels qui allient la connaissance du handicap et celle de l'entreprise. Or on ne peut pas développer ça chacun dans son coin. Il faut que d'où qu'ils viennent, quels que soient les parcours dont ils sont issus, ces professionnels puissent agir dans un cadre porté par une vision commune et partagée.

Le cadre juridique permet aussi une certaine souplesse...

JG : Oui, l'autre point positif est que la réglementation pose un cadre assez ouvert, ce qui laisse de la place aux initiatives de terrain. Ainsi, selon les territoires et ses acteurs, le dispositif est géré par un établissement médico-social (type établissements et services d'aide par le travail ou centres de rééducation professionnelle) ou par une plateforme départementale avec des partenaires qui mettent en commun des moyens matériels et humains. Cela peut aussi se traduire par de la sous-traitance ou de la cotraitance : une association en rémunère une autre pour réaliser ces prestations. Enfin, l'emploi accompagné doit passer par la coopération d'acteurs du médico-social et du service public de l'emploi (Pole Emploi, Cap emploi, mission locale), des organismes connaissant les ressources des bassins de vie et d'emploi et les entreprises du territoire. C'est un impératif d'efficacité et c'est pour cela que la loi exige qu'une convention soit signée entre le porteur de projet et le service public de l'emploi.

Est-il répandu dans les autres pays européens ?

JG : Il est présent dans les 27 pays de l'Union européenne (UE) sous différentes formes. Dans les pays anglo-saxons, l'emploi accompagné est géré par des structures privées ou caritatives alors qu'en Allemagne, Autriche ou Italie c'est le secteur médico-social qui est à la manœuvre. Les pays scandinaves, la Flandre et certains pays récemment entrés dans l'UE comme la Slovaquie, déploient un modèle piloté par le service public de l'emploi. En France, nous avons fait le choix d'une solution hybride entre le médico-social et l'emploi.

Où en est-on aujourd'hui ?

JG : En 2017, une cinquantaine de dispositifs d'emploi accompagné ont été conventionnés. Une deuxième vague est en cours de déploiement et devrait couvrir l'ensemble du territoire (métropole et Outre-mer). Plus de 1 200 personnes handicapées étaient concernées fin 2018 et elles devraient être 2 500 fin 2019. Même si les dispositifs sont bien ouverts à tous les handicaps, il s'agit essentiellement de personnes souffrant de troubles psychiques, de déficience intellectuelle ou de troubles du spectre autistique. La montée en puissance devrait se poursuivre car il y a une forte volonté de l'État de promouvoir l'emploi accompagné. Néanmoins, nous n'avons pas à ce stade de vision à long terme. Certes, les pouvoirs publics envisagent un palier autour de 10 000 personnes mais à quelle échéance ? Il faut maintenant passer à la vitesse supérieure ! Nous plaçons pour l'annonce d'un plan pluriannuel. Nous avons besoin d'avoir la connaissance de cette montée en puissance en particulier pour anticiper les besoins de formation des conseillers en emploi.

Combien sont-ils actuellement ?

JG : Environ 150 professionnels exercent ce nouveau métier qui n'est pas reconnu

officiellement. Notre collectif organise des formations auprès de professionnels déjà en poste qui consistent en une session de six jours puis des séances d'échanges de pratiques régulières pendant deux ans. Leur profil est variable mais tous doivent avoir une double culture du monde du handicap et du monde de l'entreprise. Avec les fédérations d'employeurs et les organismes de formation, nous commençons à travailler à la réalisation d'un référentiel métier dans la perspective d'une reconnaissance effective de ce nouveau métier.

Quels sont les types d'entreprise qui se portent volontaires ?

Elles sont très diverses mais on remarque que ce sont davantage les petites entreprises qui acceptent de mettre en place ce dispositif. Leur motivation n'est donc pas de remplir leur obligation d'emploi mais plutôt d'avancer vers l'inclusion.

(1) Créé en 2014, Cheops a fusionné les deux réseaux Unith et Ohé Prométhée, et représente les Cap emploi auprès des pouvoirs publics, les décideurs économiques et les partenaires sociaux.



Noémie COLOMB

SOURCES

- **Programme du congrès de Cheops**
- **Site du CFEA**