

Signature de la Charte « Normandie » à Caen

Intervention de Jacques RAVAUT le 15/03/2018

Concept de l'Emploi Accompagné.

1) Définition de l'Emploi Accompagné :

« L'emploi accompagné est une méthodologie d'appui pour les personnes en situation de fragilité du fait ou non d'un handicap, en vue de leur permettre d'obtenir et de garder un emploi rémunéré sur le marché du travail. Sa mise en œuvre comprend un appui et un accompagnement du salarié pour lui permettre d'accéder, de se maintenir, d'évoluer dans l'emploi, ainsi qu'un appui et un accompagnement de l'employeur ».

2) L'Emploi Accompagné trouve son origine aux E.U. dans un nouveau courant de pensée :

- Dans les années 60, un mouvement se développe aux E.U. de la part de certaines communautés pour une reconnaissance des droits civiques. Les personnes handicapées rejoignent ce mouvement et revendiquent des droits (accès à l'université,... accessibilité,...). Ce mouvement de pensée conduit les décideurs politiques à entreprendre une désinstitutionnalisation des Personnes Handicapées (mise à disposition collective dans des entreprises puis individuelle)
- Dans les années 80, cela conduit à la création de « Disability Studies » et à une approche individuelle de l'accompagnement : élaboration de la méthode I.P.S. (Job Coach, Case Manager, ..)
- Cette approche s'étend au Canada et à la G.B., puis à d'autres pays européens en Belgique, Allemagne, Espagne, Irlande, ... mais aussi en Australie, ...
- En 1993, création de EUSE (Européen Union Supported Employment) fédérant des associations nationales d'Emploi Accompagné.
- 2006 : la Convention Internationale de l'ONU en faveur des P.H. exprime clairement que l'intégration professionnelle des PH doit se faire dans un marché ouvert, inclusif, accessible, et que pour ne pas

être discriminant, les PH doivent recevoir les soutiens nécessaires dont ils ont besoin. La France a ratifié cette convention, et l'Emploi Accompagné fait partie pleinement des outils à disposition.

- 2010 : parution de la « Stratégie Européenne sur le handicap : 2010-2020. La Commission Européenne insiste pour promouvoir activement l'intégration au travail des PH dans le marché du travail,
- 2014 : création du CFEA, à l'initiative de quelques fédérations, associations, personnes physiques (10 environ) pour promouvoir l'Emploi Accompagné en France et favoriser la recherche. Il nous paraissait, en effet, manquer un maillon dans la chaîne des dispositifs d'accompagnement vers et dans l'emploi, en particulier pour les personnes les plus fragiles et les plus en difficulté.
- 2015 : le CFEA rejoint EUSE
- 2016 :
 - 8 août, promulgation de la loi « Travail... » consacrant en son art. 52 l'E.Ac.
 - 27 décembre, parution du décret d'application,

3) A qui s'adresse l'Emploi Accompagné ?

- a. L'emploi accompagné s'adresse à des personnes très éloignées de l'emploi, présentant des difficultés particulières d'insertion professionnelle dans le marché du travail, en lien ou non avec un handicap (en France, toute personne RQTH, quel que soit la nature de son handicap, (Intellectuel, physique et moteur, sensoriel, psychique, trouble du spectre autistique,) pour lesquelles, sans un accompagnement, un soutien et un suivi, de la personne, mais aussi de l'entreprise, l'accès dans l'emploi, puis le maintien dans l'emploi auraient beaucoup de risque d'échouer. *On a tous en mémoire des accès puis des installations dans l'emploi réussis, qui quelques mois plus tard se sont soldés par un échec faute d'accompagnement. (maladie non linéaire, maladie évolutive, modification des tâches à accomplir et du poste de travail pouvant être déstabilisant, modification de l'environnement de travail,...)*
- b. L'exercice professionnel se réalise dans le cadre d'un contrat de travail de droit commun, quel qu'en soit la nature, conclu entre l'employeur et l'employé.

4) Le soutien et l'appui sont les clés du succès en matière d'emploi de personnes handicapées en situation de fragilité. Ils sont de 3 natures :

- a. Individuels et personnalisés, ajustés aux besoins de la personne, après une évaluation des compétences, des difficultés, ...
- b. Techniques, impliquant l'intervention d'un professionnel de l'accompagnement, pour favoriser une intégration ou une inclusion professionnelle et sociale,

- c. Naturels, c'est le soutien apporté par la communauté de travail dans le cadre de l'entreprise par les collègues de travail et la hiérarchie.
- 5) Mais ce qui caractérise l'Emploi Accompagné par rapport aux autres dispositifs existant dont il est complémentaire, c'est :
- a. Le soutien et l'accompagnement continu, ce qui ne veut pas dire permanent, mais autant que de besoin,
 - b. Son maintien tout au long du processus d'intégration au travail.
 - c. Il se poursuit aussi longtemps que nécessaire et tant que le processus d'intégration n'est pas achevé,
 - d. Il peut être intensif au début, (2 à 3 fois/semaine) pour devenir intermittent, plus intense de nouveau à certains moments, selon les besoins repérés, exprimés par la personne et son employeur. Il peut s'instaurer une veille dans les périodes où tout se passe bien, mais l'essentiel est que le lien soit maintenu, même à distance, pour une sécurisation de la personne et de l'employeur.
 - e. Si l'Emploi Accompagné se doit d'intervenir rapidement en situation de crise (réactivité), il doit aussi et surtout intervenir de façon préventive, il doit anticiper les évolutions du poste de travail ou de l'activité professionnelle, imaginer les évolutions de carrière possible. ...
 - f. L'Emploi Accompagné se poursuivra auprès de la personne, même après une interruption ou une rupture du contrat de travail gérée avec l'entreprise.
- 6) L'engagement avec l'employeur ;
- a. Les employeurs sont les 1ers agents de l'insertion professionnelle, sans leur engagement, pas d'emploi.
 - b. Il semble essentiel que soit conclu entre les 3 acteurs en présence, l'employé, l'employeur, l'organisme gestionnaire d'Emploi Accompagné, une convention tripartite, stipulant les conditions et les modalités des interventions du professionnel accompagnant et cela, indépendamment du contrat de travail conclu entre la personne et l'employeur:
 - i. rythme des rendez-vous individualisés, et interventions,
 - ii. dans ou hors entreprise,
 - iii. information des collègues de travail,...
 - iv. bilan avec l'employeur/ observation sur le lieu de travail
 - c. l'originalité du concept d'emploi accompagné repose sur l'accompagnement et le soutien de l'employeur tout au long du parcours de la personne dans l'entreprise:
 - i. co-construction du poste de travail,
 - ii. communication et médiation, dédramatisation de certaines situations de travail ou attitude de la personne,
 - iii. appui technique et administratif,...

Evidemment, il n'est envisagé qu'un interlocuteur, un intervenant dans l'entreprise pour conduire l'Emploi Accompagné, mais travaillant dans le cadre d'une équipe pluriprofessionnelle, et en partenariat avec les autres acteurs sociaux concernés.

Quelques mots sur le C.F.E.A.

Le Collectif France pour la recherche et la promotion de l'Emploi Accompagné fut créé en juin 2014 de la volonté de 10 fédérations et associations de personnes handicapées et/ou gestionnaires : AGAPSY, APF, ARERAM, CEFRA, CHEOPS, FAGERH, FEGAPEI, LADAPT, MESSIDOR, Un AUTRE REGARD, et 2 personnes physiques avec pour objectif :

- la promotion en France du concept d'emploi accompagné,
- de favoriser la recherche en matière d'accompagnement vers et dans l'emploi des personnes les plus fragiles,
- d'informer et de documenter sur le thème de l'emploi accompagné,
- de représenter ses membres sur le sujet de l'emploi accompagné,
- de coopérer avec les organismes similaires en France et à l'échelle européenne et internationale.

Nous avons bénéficié d'un contexte très favorable pour parvenir à nos 1ers objectifs, puisque fin 2014, Mme Le Houérou, députée des Côtes d'Armor déposait un rapport faisant état d'une insuffisance d'accompagnement vers l'emploi pour les personnes handicapées, et en août 2016 paraissait la loi « Travail » portée par Mme El Khomri instituant en son article 52 l'emploi accompagné, et fin décembre 2016 paraissait le décret d'application.

Le CFEA a participé à de nombreuses rencontres, et groupes de travail à l'occasion de l'élaboration du décret et divers textes d'application.

Au cours du 4^{ème} trimestre 2017, les ARS (en partenariat avec l'Agefiph, le FIPHFP et les DIRECCT) ont lancé des appels à candidatures, sur la base de cahier des charges considérant le cadre national et les besoins et attentes régionales. 52 dispositifs ont été retenus, présentant chacun des configurations variées d'une région à l'autre et des modalités de financement différentes. Au-delà d'un suivi de mise en œuvre, (dont certains allez recevoir prochainement des éléments à remplir et retourner), il nous paraît essentiel qu'une évaluation qualitative soit mise en place. Nous considérons qu'il s'agit là d'un début, d'une 1^{ère} fois. Il faut que les dispositifs retenus apportent des réponses satisfaisantes et de qualité, car il y va du développement de l'emploi accompagné, face aux besoins importants et largement non couverts.

Aujourd'hui le CFEA est fort de 120 adhérents. Avec la création de dispositifs reconnus dans le cadre des textes réglementaires, nous sommes au seuil d'une 2^{ème} étape, celle de l'accompagnement des dispositifs retenus, mais aussi des autres, et du soutien au développement de nouveaux dispositifs. Pour se faire, le Collectif a mis en place 5 commissions auxquelles chaque adhérent peut participer :

- 1) Commission « Gouvernance, administration »
- 2) Commission « Finances »,
- 3) Commission « Communication, publicité »
- 4) Commission « Exercice professionnel »
- 5) Commission « Suivi, évaluation »

Par ailleurs, nous allons présenter à notre Assemblée Générale du 20 mars prochain, pour échanges puis adoption,

- un projet de « Charte d'engagement » pour tout adhérent du Collectif, garant d'une adhésion à des valeurs communes,
- un projet de document cadre pour une représentation territoriale du CFEA.

Dès leur mise en application, nous vous demanderons de bien vouloir y adhérer, mais je ne pense pas, au regard de votre engagement, que cela posera problème.

Enfin, je voudrais aussi évoquer que lors de notre Assemblée Générale de mars 2017, les statuts de notre Collectif ont été modifiés, permettant aux entreprises, organismes professionnels et paritaires d'adhérer et de siéger au sein de son C.A., car nous sommes convaincus qu'il nous faut mieux nous connaître, réfléchir et travailler ensemble.

Bon courage, merci de votre initiative innovante et de votre invitation à participer à ce moment.

Jacques RAVAUT
Président
C.F.E.A.