PRITH GRAND EST

Plan Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés en Alsace-Champagne-Ardenne-Lorraine

L'EMPLOI ACCOMPAGNÉ

► QU'EST-CE QUE L'EMPLOI ACCOMPAGNÉ ?

L'emploi accompagné est un dispositif d'accompagnement pour les personnes en situation de handicap visant à leur permettre 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 à l'insertion professionnelle pour la personne et sur un accompagnement de son employeur, ces deux accompagnements n'étant pas limités dans le temps.

A noter : l'emploi accompagné peut être mobilisé en complément d'autres dispositifs.

L'emploi accompagné repose sur la co-construction du parcours de la personne entre :

- **La personne accompagnée** avec un projet d'insertion en milieu ordinaire de travail ;
- **Son employeur** : le supérieur hiérarchique de la personne ou, dans l'idéal, un tuteur dédié au sein de l'entreprise ;
- **Le conseiller emploi accompagné**.

► QUEL ACCOMPAGNEMENT ?

L'accompagnement est assuré par un conseiller emploi accompagné. Il assure le lien entre la personne, son employeur et les autres interlocuteurs qui pourront intervenir pour faciliter la continuité du parcours (prise en compte des questions de santé ou des freins périphériques à l'accès et au maintien dans l'emploi tels que la mobilité ou le logement).

Le conseiller emploi accompagné peut être sollicité directement par la personne et par l'employeur tout au long de son parcours vers et dans l'emploi.

Les modalités d'accompagnement et de soutien du travailleur handicapé et de son employeur sont précisées dans une convention individuelle d'accompagnement conclue entre la personne morale gestionnaire du dispositif d'emploi accompagné, la personne accompagnée ou son représentant légal et l'employeur.

LES SPÉCIFICITÉS DE L'EMPLOI ACCOMPAGNÉ

1. **L'accompagnement est sans limite de durée.** Même une fois que la personne concernée est stabilisée en emploi, elle peut toujours bénéficier de l'appui du référent en cas de difficultés ponctuelles ou durables.
2. **Un placement de la personne dans l'emploi le plus rapide**

3 **L'accompagnement est adapté à la personne en situation de handicap :** en fonction des besoins, la personne pourra bénéficier d'un appui plus ou moins intense dans le processus d'accès ou de maintien dans l'emploi.

4 **Un appui à l'intention de l'employeur,** qu'il soit public ou privé, est également prévu afin de sécuriser la prise de poste et le maintien dans l'emploi.

LES 4 PHASES DE L'ACCOMPAGNEMENT

L'emploi accompagné comprend 4 phases clefs :

L'ACCOMPAGNEMENT DE L'EMPLOYEUR

L'accompagnement de l'employeur doit permettre :

- Adapter le poste et l'environnement de travail
- Sensibiliser et de former les équipes amenées à travailler avec la personne accompagnée
- Prévenir et résoudre les éventuelles difficultés qui pourraient se présenter tout au long du parcours

► A QUI S'ADRESSE L'EMPLOI ACCOMPAGNÉ ?

L'emploi accompagné cible les travailleurs handicapés de plus de 16 ans :

- Bénéficiant d'une RQTH (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé) ayant un projet d'insertion en milieu ordinaire de travail ;
- Accueillis dans un ESAT ayant un projet d'insertion en milieu ordinaire de travail ;
- En emploi en milieu ordinaire de travail qui rencontrent des difficultés particulières pour sécuriser de façon durable leur insertion professionnelle.

A noter : le dispositif d'emploi accompagné est réservé aux personnes éloignées de l'emploi n'ayant trouvé de solutions au sein de l'offre de service existante.

Le dispositif déployé dans la région Grand Est porte une attention particulière aux publics suivants :

- Les jeunes sortants du milieu scolaire vers l'emploi ;
- Le public sortant des ESAT ;
- Le public actif salarié avec des troubles spécifiques (psy, cognitifs, autisme…).

A noter : Les structures qui gèrent le dispositif au niveau local sont parfois spécialisées sur un ou plusieurs types de public ou handicap particulier. Même si elles peuvent accueillir tout type de public/handicap, certaines structures seront plus adaptées que d'autres aux besoins de telle ou telle personne. Voir spécificité des dispositifs sur la carte ci-après.

L'emploi accompagné est mis en œuvre sur **décision d'orientation de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH),** après accord de l'intéressé ou de ses représentants légaux.

► COMMENT FAIRE UNE DEMANDE D'EMPLOI ACCOMPAGNÉ ?

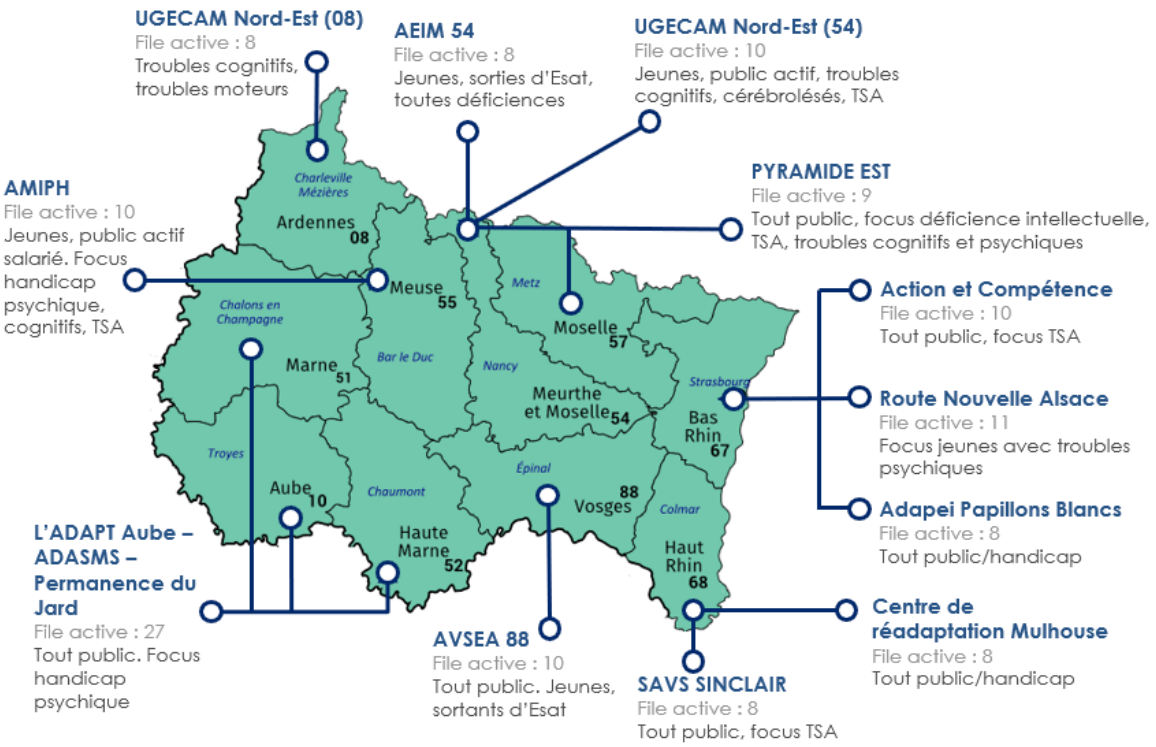
La demande d'emploi accompagné doit faire l'objet d'une demande à la MDPH. Elle doit émaner de la personne : **sa volonté à entrer dans le dispositif est une condition essentielle de sa réussite.**

D'autres acteurs peuvent intervenir pour étayer la demande de la personne auprès de la MDPH :

- **Un opérateur du SPE** : Pôle Emploi, Cap Emploi / OPS, Mission locale ;
- **Un ESMS** qui accompagne la personne ;
- **Un service de soin** ;
- **Un employeur** qui souhaite que l'emploi accompagné soit mobilisé pour un de ses salariés en situation de handicap ;
- **Ou toute autre structure en contact avec la personne** qui jugerait le dispositif d'emploi accompagné nécessaire à la réussite de son projet d'insertion professionnelle en milieu ordinaire.

A noter : Le dispositif étant en phase de lancement, le nombre d'accompagnements possibles est aujourd'hui relativement limité dans les structures porteuses. De ce fait, toutes les personnes qui en feront la demande ne pourront pas intégrer un dispositif d'emploi accompagné même avec un accord de la CDAPH.

CARTOGRAPHIE DES DISPOSITIFS DANS LA RÉGION GRAND EST



COORDONNÉES DES STRUCTURES PORTEUSES

STRUCTURE	CONTACT		
AEIM 54	Magali DARIGNAC	06 08 74 07 78	mdarignac@aeim54.fr
LADAPT AUBE / ADASMS / Permanence du Jard	José RICHIER Marie-Céline CARRAT Stéphane FISSE	03 25 04 21 45 03 25 83 12 41 06 20 45 60 20	jrichier@adasms.fr carrat.marie-celine@ladapt.net s.fisse@pbchampagne.org
AMIPH	Martial CHARVET	03 29 70 02 35	amiph@amiph.asso.fr
UGECAM NORD-EST 54	Diana MIGNARD Helene COLLÉ	03 83 52 98 64	diana.mignard@ugecam.assurance-maladie.fr helene.colle@ugecam.assurance-maladie.fr
PYRAMIDE EST	Julie LEBEGUEC	03 87 84 88 13	jlebeguec@pyramide-est.fr
ASSOCIATION ACTION ET COMPETENCE	Agnès GERBER Audrey VOLTZENLOGEL	06 64 47 79 51	agerber@actionetcompetence-alsace.com avoltzenlogel@actionetcompetence-alsace.com
ROUTE NOUVELLE ALSACE (SIMOT)	Jean-Luc PICARD Céline COUROT	03 88 79 09 40	jl.picard@rna-asso.fr - simot@rna-asso.fr c.courot@rna-asso.fr
ADAPEI PAPILLONS BLANCS D'ALSACE	Gildas LE SCOUEZEC Audrey FIEL	03 88 77 54 00	siege@adapeipapillonsblancs.alsace afiel@adapeipapillonsblancs.alsace
CENTRE DE READAPTA-TION (CRM)	Daniel KUNTZ	03 89 32 73 46	DKuntz@arfp.asso.fr - abaudin@arfp.asso.fr
SAVS SINCLAIR	François GILLET	07 88 38 30 71	f.gillet@sinclair.asso.fr
AVSEA 88	Guillaume BERTOLOTTI	03 29 31 00 14	guillaume.bertolotti@avsea88.com
UGECAM NORD-EST 08	Sabine NICOLAS Stéphanie Garnier	03 24 52 63 00	sabine.nicolas@ugecam.assurance-maladie.fr stephanie.garnier@ugecam.assurance-maladie.fr

► NATURE ET DURÉE DE LA DÉCISION D'ORIENTATION

NATURE DE LA DÉCISION D'ENTRÉE DANS LE DISPOSITIF

La décision d'entrée dans le dispositif emploi accompagné qui va être prononcée par la MDPH vient en complément de la décision d'orientation professionnelle au même titre que d'autres dispositifs spécifiques. A ce titre, même si le dispositif d'emploi accompagné est relatif à un accompagnement en milieu ordinaire, elle n'est pas incompatible avec une orientation vers le milieu protégé pour les travailleurs d'ESAT ayant construit un projet professionnel d'insertion en milieu ordinaire.

DURÉE DE LA DÉCISION D'ENTRÉE

La durée de la décision est libre mais elle ne doit pas excéder la durée de la décision d'orientation.

Dans la mesure où il peut être difficile de déterminer une durée d'accompagnement, il est proposé que la date d'échéance de droits de la décision d'admission vers l'emploi accompagné soit alignée sur celle de la décision d'orientation professionnelle.

Une durée plus courte peut être prononcée si la MDPH souhaite s'assurer de la mise en œuvre effective de la décision à court terme.

Pour mémoire, le dispositif d'emploi accompagné est sans limite de durée. Il s'agira donc de prévoir un renouvellement de la décision si la personne ne demande pas elle-même à sortir du dispositif.

DÉSIGNATION D'UN DISPOSITIF D'EMPLOI ACCOMPAGNÉ AVEC LA DÉCISION

La décision de la CDAPH comporte la désignation d'un dispositif d'emploi accompagné. Elle doit être transmise à l'intéressé, au gestionnaire du dispositif d'emploi accompagné aux fins de l'élaboration de la convention individuelle. Elle peut également, le cas échéant, être transmise à l'employeur ou au prescripteur.

NATURE DE LA DÉCISION DE REFUS D'ENTRÉE DANS LE DISPOSITIF

Si la CDAPH considère qu'une personne ayant formulé une demande d'emploi accompagné ne remplit pas les critères d'orientation vers le dispositif, elle doit notifier une décision de refus, motiver celle-ci et si possible préciser quel est le dispositif compétent pour suivre la personne concernée (Cap Emploi, Pôle Emploi, autre).

Seule une décision de refus de la CDAPH considérée comme injustifiée par le demandeur peut donner lieu à une contestation et à un recours soit auprès de l'auteur de la décision (CDAPH) soit auprès du tribunal administratif qui est l'autorité compétente en la matière.

Attention, la décision doit être prononcée « hors contrainte de l'offre ». Cela signifie que le refus ne peut pas être justifié par le motif qu'aucun dispositif n'est actuellement disponible sur le territoire ou par le motif que le dispositif cible certaines situations particulières (exemples : Jeunes, sorties d'ESAT) qui ne correspondent pas à la situation de la personne. La CDAPH se doit de prononcer un accord tout en précisant qu'il n'existe pas pour le moment de réponse aux besoins de la personne sur le territoire et qu'elle est donc en incapacité d'indiquer une structure d'emploi accompagné pouvant accompagner la personne sur son territoire.

Exemples de décision de refus ou d'accord en l'absence d'offre disponible :
(Ces exemples constituent de simples propositions)

« Demande rejetée, un accompagnement par le Service Public de l'Emploi semble plus pertinent pour vous accompagner vers / dans l'emploi ».

« Demande rejetée, l'emploi accompagné ne dispose pas actuellement des moyens nécessaires pour répondre à vos besoins d'accompagnement. »

« Accord. Votre demande d'emploi accompagné est acceptée. Le dispositif étant en cours de lancement, à ce jour, nous ne sommes toutefois pas en mesure de vous indiquer un dispositif sur votre territoire qui correspond à vos besoins d'accompagnement. »

COMPATIBILITÉ AVEC LES ENTREPRISES ADAPTÉES

Les salariés d'entreprises adaptées sont considérés comme des salariés du milieu ordinaire de travail et peuvent à ce titre bénéficier du dispositif d'emploi accompagné. Néanmoins, selon les termes du Code du travail, les entreprises adaptées proposent aux travailleurs handicapés « un accompagnement spécifique » afin de favoriser « la réalisation de leur projet professionnel en vue de la valorisation de leurs compétences, de leur promotion et de leur mobilité au sein de la structure elle-même ou vers d'autres entreprises ». Il conviendra donc de s'assurer que le dispositif d'emploi accompagné est bien complémentaire et qu'il ne vient pas se substituer aux obligations de l'entreprise adaptée ou doublonner les mesures déjà mises en œuvre au sein de l'entreprise au profit de ses salariés en situation de handicap.

► ELÉMENTS DESTINÉS À FAVORISER L'ÉVALUATION

LA QUESTION DE L'ÉLIGIBILITÉ AU DISPOSITIF

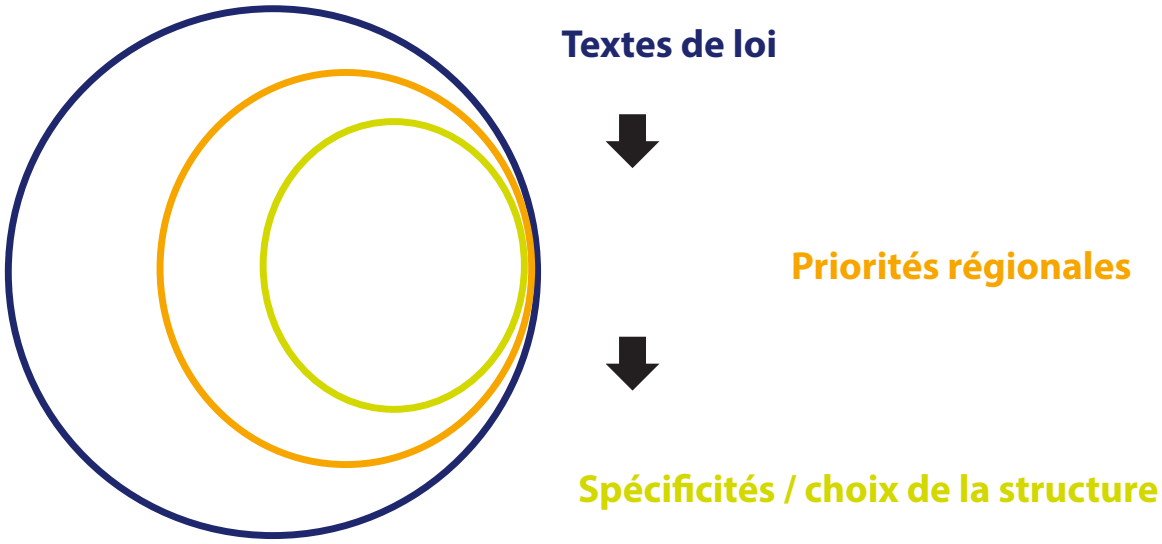
Pour rappel, d'un point de vue règlementaire, le décret n° 2016-1899 indique comme bénéficiaires d'un dispositif d'emploi accompagné :

- Les travailleurs handicapés ayant obtenu la RQTH ;
- Les travailleurs handicapés accueillis dans un établissement ou service d'aide par le travail (ESAT) ayant un projet d'insertion en milieu ordinaire de travail ;
- Les travailleurs handicapés d'ores et déjà en emploi en milieu ordinaire de travail qui rencontrent des difficultés pour sécuriser de façon durable leur insertion professionnelle ;

Le dispositif d'emploi accompagné est ouvert dès l'âge de seize ans.

A ces premiers critères viennent s'ajouter ceux des ARS inscrits dans leur appel à candidatures. L'instruction N° DGCS/3B/5A/DGEFP/METH/2017/125 du 14 avril 2017 autorise les ARS à ajouter au cahier des charges national des critères répondant à des besoins territoriaux spécifiques (voir « A qui s'adresse l'emploi accompagné ? » - p 3).

Enfin, il s'agit également de tenir compte de la spécificité ou des choix réalisés par la structure porteuse dans l'accompagnement de certains publics cibles (voir « Cartographie des dispositifs dans la région Grand Est » - p 4).



LES CRITÈRES D'ÉVALUATION POUVANT ÊTRE ÉTUDIÉS

Chaque MDPH est libre de définir ses propres critères d'évaluation sur la base des critères d'éligibilité définis dans la loi. Cependant, dans un souci d'homogénéité régionale, les critères suivants peuvent être étudiés.

Globalement, il s'agit de ne pas raisonner en fonction du type de handicap mais plutôt en fonction de la situation de la personne.

Pour étudier l'adéquation entre les besoins de la personne et la plus-value des réponses que pourra lui apporter l'emploi accompagné, plusieurs facteurs peuvent être étudiés :

- La distance à l'emploi ;
- La capacité de l'offre du territoire à répondre aux besoins d'accompagnement de la personne
- L'importance des limitations d'activités impactant l'accès et le maintien dans l'emploi ;
- La fluctuation des répercussions du handicap.

⇢ LA DISTANCE À L'EMPLOI

Le principal facteur à étudier est la volonté de la personne. Elle doit en effet avoir le souhait réel de trouver un emploi en milieu ordinaire, quelle que soit sa situation d'origine. Une décision ne doit pas être prononcée contre l'avis de la personne.

Les facteurs environnementaux comme la santé ou le logement, ne peuvent pas être considérés comme des prérequis. L'emploi peut être travaillé concomitamment à d'autres problématiques rencontrées par le demandeur. L'emploi peut même participer au processus de rétablissement plus global de la personne.

Cependant, il faut également rappeler qu'un des fondamentaux de l'emploi accompagné est de pouvoir procéder à une mise en emploi rapide de la personne.

Une personne rencontrant des freins trop importants qu'elle ne pourra pas surmonter à court ou moyen terme dans l'emploi accompagné aura sans doute des difficultés à bénéficier pleinement de la plus-value du dispositif.

Une orientation d'une personne proche de l'emploi mais dont l'accompagnement pourrait être fait par un dispositif existant sur le territoire, ne serait pas forcément judicieuse compte tenu du nombre de places actuellement disponibles. Sur cette question, un parallèle peut être fait avec d'autres dispositifs pouvant faciliter l'accès à l'emploi en milieu ordinaire (exemple : un CRP, un SAVS …). A ce titre, il s'agit donc d'étudier un faisceau d'indices tels que les habilités de la personne à travailler en milieu ordinaire (relations aux autres, communication, apprentissage ou application des savoir-faire, déplacements …) ou le caractère fluctuant des répercussions du handicap.

⇢ LA CAPACITÉ DE L'OFFRE DU TERRITOIRE À RÉPONDRE AUX BESOINS D'ACCOMPAGNEMENT DE LA PERSONNE

La capacité de l'offre existante sur le territoire à répondre / ne pas répondre aux besoins d'accompagnement de la personne peut être évaluée à partir de deux critères :

- La personne a connu des échecs successifs par le passé en étant accompagnée par d'autres dispositifs présents sur le territoire (exemple : personne accompagnée précédemment par Cap emploi mais rencontrant malgré tout d'importantes difficultés à accéder à l'emploi ou à se maintenir en emploi).
- La réussite du projet repose sur un accompagnement renforcé et sur la durée, tel que le propose l'emploi accompagné. On peut citer ici l'exemple des personnes sortant d'ESAT ou d'IME avec un projet d'insertion en milieu ordinaire pour lesquels il n'y aura pas forcément d'historique d'accompagnement vers l'emploi en milieu ordinaire.

⇢ L'IMPORTANCE DES LIMITATIONS D'ACTIVITÉS IMPACTANT L'ACCÈS ET LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

La situation de la personne peut être étudiée au regard des limitations d'activités notamment en termes d'habilités relationnelles et de communication.

Ces limitations constituent-t-elles un obstacle à l'accès et au maintien dans l'emploi en milieu ordinaire ? Si oui, l'emploi accompagné peut-il être une réponse ?

Exemples de limitations d'activités pouvant être considérées comme impactantes :

- La relation aux autres
- La capacité à communiquer
- La capacité à se déplacer
- La capacité à apprendre et à appliquer des savoir-faire

Fluctuation des répercussions du handicap

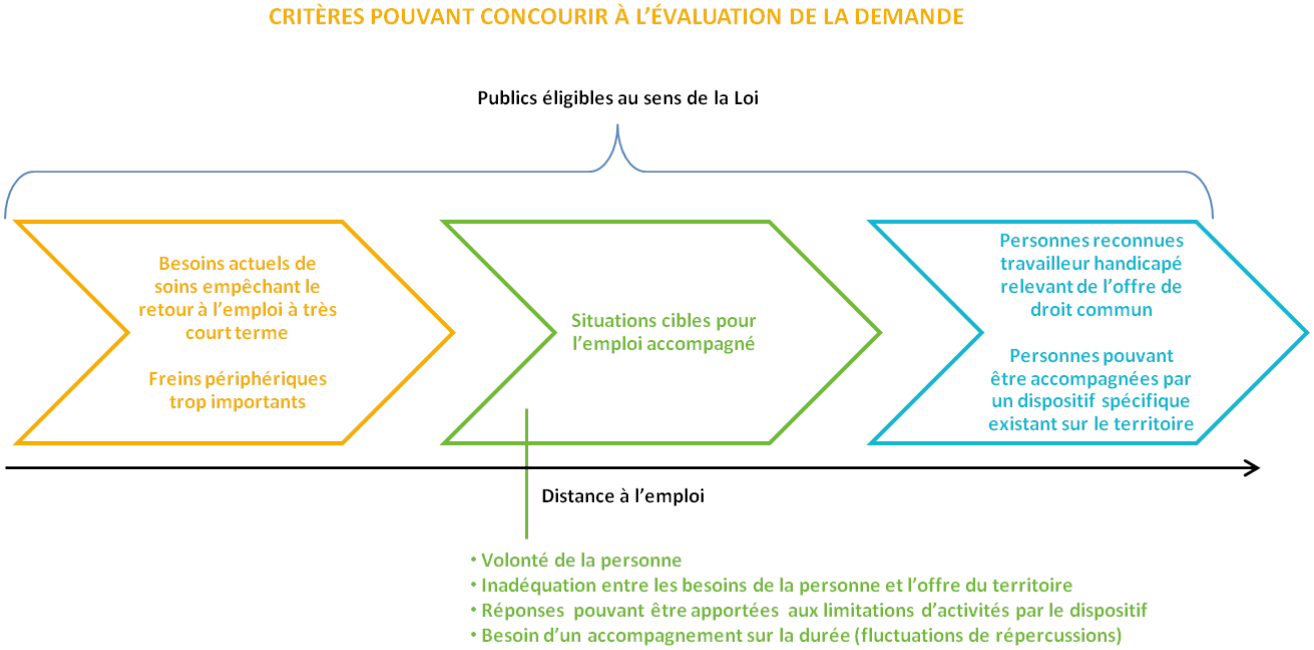
Une des caractéristiques de l'emploi accompagné est d'accompagner les personnes sans limite de durée. Il se prête donc particulièrement à l'accompagnement dans l'emploi de personnes atteintes de troubles dont les répercussions vont être fluctuantes dans le temps.

Cette caractéristique regroupe de nombreux types de handicaps et pas simplement le handicap psychique.

⇢ SPÉCIFICITÉ DES PERSONNES QUI SONT DÉJÀ ACCOMPAGNÉES PAR UN DISPOSITIF D'EMPLOI ACCOMPAGNÉ

Les personnes qui sont déjà accompagnées ont besoin d'une décision de la CDAPH pour être accompagnées dans le cadre de l'action financée via l'appel à candidature. Le fait que la personne soit déjà accompagnée peut constituer un élément d'évaluation de la demande.

Le fait d'être déjà accompagné dans un dispositif qui n'est pas financé via l'appel à candidature ne constitue évidemment pas un motif de rejet de la demande.



ADOPTER UNE APPROCHE PARTENARIALE

Pour étudier le parcours de la personne, il est utile de recueillir les informations nécessaires auprès des partenaires en amont de l'évaluation en équipe pluridisciplinaire. A ce titre, une consultation de DUDE ou une prise de contact avec un interlocuteur qui accompagne ou a accompagné la personne peut être utile.

Ce recueil d'information permettra de savoir si la personne a déjà connu des échecs précédents pour aller en emploi ou s'y maintenir. Il permettra également de savoir si

la personne est volontaire (exemple : jeunes sortant d'IME, travailleurs d'ESAT, projet d'apprentissage) et qu'elle a besoin de l'emploi accompagné pour réussir son insertion professionnelle en milieu ordinaire. Attention tout de même à ne pas faire de la motivation de la personne un critère excluant car la motivation d'une personne peut être une des conséquences de sa pathologie et constituer en soi un facteur de handicap.

Pour mesurer la pertinence du dispositif d'emploi accompagné pour répondre aux besoins d'une personne donnée, une consultation de la structure porteuse du dispositif d'emploi accompagné ou une participation de cette même structure à l'équipe pluridisciplinaire peuvent constituer des bonnes pratiques.

► LE STOCKAGE ET LA TRANSMISSION DE L'INFORMATION

Deux types de données doivent être stockées par la MDPH :

- Les demandes d'emploi accompagné ;
- Les décisions relatives aux demandes d'emploi accompagné : Accord / Rejet de la demande et notification associée.

En attendant l'arrivée du SI MDPH, les MDPH ont des moyens différents en fonction de leur SI actuel. Certaines sont en mesure de faire évoluer le paramétrage de leur système d'information actuel pour stocker ces informations. D'autres ne seront pas en mesure de le faire et doivent trouver une solution temporaire (exemple : stockage des demandes et des décisions dans un fichier Excel).

Le stockage de ces informations est fondamental pour suivre le parcours des personnes mais il est également très important pour mesurer la demande d'emploi accompagné et le nombre de décisions positives afin de pouvoir le mettre en rapport avec l'offre disponible sur le territoire.

Concernant la transmission de l'information relative à la décision, elle doit être réalisée :

- A destination du demandeur : Envoi d'une notification ;
- A destination de la structure porteuse cible. Il peut notamment être intéressant, si cela est possible de fournir à la structure les coordonnées de la personne (adresse postale et/ou adresse email et/ou numéro de téléphone) afin que la structure porteuse puisse effectuer une démarche proactive vers les personnes ayant reçu une notification d'accord ;
- Si possible, à destination de l'employeur (situation des personnes en emploi et sur accord de la personne) et à destination des prescripteurs pour leur indiquer que la personne est susceptible d'intégrer un dispositif d'emploi accompagné ou que, au contraire, la personne a reçu une réponse négative à sa demande.