



## Déployer le recours à l'emploi accompagné, une priorité !

---

**90 structures sont actuellement labellisées Emploi accompagné sur le territoire national et accompagnent, au 31 décembre 2020, un peu moins de 4000 personnes et 1500 employeurs dont 22% dans le secteur public. Sophie Cluzel, Secrétaire d'Etat en charge des personnes handicapées, croit fortement en ce dispositif et souhaite que les employeurs et les personnes fassent davantage appel à lui. Rencontre avec Caroline Dekerle, Conseillère Emploi Ressources Relance Inclusive auprès de Sophie Cluzel.**

« L'emploi accompagné est un dispositif qui a fait ses preuves, dont tout le monde commence à prendre conscience de l'intérêt. Il nous faut passer à une nouvelle phase, donner un nouvel élan au dispositif. Nous souhaitons le déployer pour qu'il puisse être mobilisé de façon plus importante par les employeurs et par les agents.

Notre objectif : transformer la crise en opportunité pour booster les dispositifs d'emploi accompagné (DEA ) tant sur le volet accès à l'emploi que maintien dans l'emploi. A cet égard, la crise sanitaire et économique ne doit pas générer de ruptures d'emploi pour les personnes en situation de handicap. L'emploi accompagné est un garde-fou pour éviter cet écueil sur des situations que les employeurs ont parfois du mal à appréhender.

Lors du comité de pilotage d'octobre dernier, nous avons mis en œuvre plusieurs chantiers thématiques sur lesquels des groupes de travail issus du comité technique national de l'emploi accompagné ont travaillé.

## Disposer d'une définition commune de l'emploi accompagné

Il y a tout d'abord une problématique de caractérisation de ce que sont les dispositifs d'emploi accompagné. Ils ne sont pas assez connus des employeurs, des personnes en situation de handicap et de l'écosystème. Et, lorsqu'ils sont connus, ils ne sont pas toujours bien appréhendés dans leur complémentarité avec d'autres prestations, comme les PAS ou certains dispositifs de Cap emploi. Le DEA n'est pas un dispositif que l'on mobilise n'importe comment. Il faut une définition commune qui caractérise clairement ce qu'il est, c'est-à-dire un accompagnement en subsidiarité avec les autres typologies d'accompagnement. Son activation ne doit intervenir qu'en dernier lieu, quand les autres prestataires de droit commun ont atteint leur limite, lorsqu'il existe le besoin d'un accompagnement dans la durée et plus intensif. Il est important que l'ensemble des acteurs soit capable de caractériser, d'expliquer les dispositifs d'emploi accompagné. Il faut rappeler les critères de spécificité du DEA qui se caractérise par un accompagnement :

- ➔ à durée indéterminée,
- ➔ personnalisé : avec une intensité variable en fonction des besoins de l'agent,
- ➔ de la personne, mais aussi de l'employeur public et du collectif de travail,
- ➔ de double nature: professionnel et médico-psycho-social,
- ➔ via un jobcoach expert et externe.

L'accompagnement des DEA est ainsi particulièrement adapté aux situations de handicap psychique, troubles du spectre de l'autisme, déficience intellectuelle.

Un groupe de travail, piloté par le FIPHFP et l'Agefiph, a ainsi réfléchi à la création d'outils et de supports de communication pour informer de ce que sont les DEA : définition partagée, logo et identité propres aux DEA , brochure 4 pages... Ces documents seront présentés et déployés, courant avril.

## Développer un outil de pilotage partagé

Concernant le pilotage de la démarche, nous avons actuellement du mal à avoir une vision d'ensemble, détaillée, au plan national. Il manque un outil de pilotage partagé fournissant des indicateurs réguliers sur les dispositifs mobilisés, les personnes suivies, les budgets engagés. Le Collectif France Emploi Accompanyé (CFEA ) pilote un groupe de travail pour développer un outil informatique partagé qui pourrait servir aux dispositifs eux-mêmes pour suivre leur activité, aux pilotes au niveau national, aux financeurs régionaux (ARS , FIPHFP, Agefiph...). L'outil technique est identifié et devrait être mis en place dans les prochains mois.

## Repenser la gouvernance territoriale

Dans le cadre du plan de relance national, de nouveaux financements ont été accordés en matière d'emploi accompagné. La question de leur attribution se pose, ainsi que celle du pilotage de leur déploiement au niveau des territoires. Il est essentiel que les institutionnels régionaux puissent accompagner le déploiement sur leurs territoires.

Une réflexion est engagée, pilotée par la DGEFP (Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle) et la DGCS (Direction générale de la cohésion sociale). L'idée qui semble émerger est celle d'un pilotage porté, dans chaque région, par un PRITH resserré, en lien avec le FIPHFP, l'Agefiph, l'ARS, la Direccte et le service public de l'emploi.

## Aller vers une plateforme de l'emploi accompagné

Nous souhaitons également que les dispositifs eux-mêmes opèrent une mutation dans leur façon de travailler, qu'ils travaillent davantage en mode « plateforme emploi accompagné ».

Actuellement des différences importantes existent entre les départements : parfois un opérateur labellisé au niveau régional, ailleurs 2 opérateurs sur un même département, etc..

Notre idée est d'aller vers un fonctionnement où, dans chaque département, il y aurait un porteur de plateforme. Ce porteur aurait vocation à agglomérer tous les acteurs qui peuvent présenter une valeur ajoutée dans le cadre de l'accompagnement.

Cela présente plusieurs intérêts. Tout d'abord, la nécessité pour les acteurs de travailler ensemble pour être plus efficaces, chacun ayant une expertise qui lui est propre. D'autre part, cela permettrait une seule porte d'entrée pour les employeurs et les agents. Enfin, en échangeant ensemble, les acteurs ne prescriront l'emploi accompagné que lorsqu'il est vraiment nécessaire.

Cette mise en œuvre ne va pas se faire du jour au lendemain, mais il faut que chacun accepte de jouer la carte du collectif. C'est ainsi que les dispositifs d'emploi accompagné seront moins confidentiels et permettront d'accompagner de façon efficace et personnalisé, ceux qui en ont le plus besoin. ».

### **Carole Dekerle**

Conseillère Emploi Ressources Relance Inclusive auprès de Sophie Cluzel, Secrétaire d'Etat auprès du Premier Ministre, en charge des personnes handicapées