



#seeph2022

Semaine européenne pour l'emploi
des personnes handicapées

Conseiller en Emploi Accompagné

Pratiques et perspectives européennes

Compte-rendu des échanges et FAQ

Webinaire SEEPH
Mercredi 16 Novembre 2022
10 :00-11 :30



Le E Européen de la SEEPH

Créée en 1997 par LADAPT, la Semaine pour l'emploi des personnes handicapées est organisée chaque année en novembre. Cet événement, qui connaît un succès grandissant chaque année, a évolué en 2015 en Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH).

Dans le cadre de la SEEPH, la Cellule Europe et Internationale de LADAPT organise des rencontres, conférences et webinaires avec ses partenaires au sein de l'Union Européenne.

En 2022, pour la 26^{ème} édition de la SEEPH, un webinaire européen a été organisé sur la thématique du métier de Conseiller en Emploi Accompagné.

Un panel d'organisations européennes a eu l'occasion de s'exprimer et mettre en avant les différentes problématiques rencontrées à ce sujet au sein de l'UE :

- La formation et la reconnaissance du métier de Conseiller en Emploi Accompagné
- L'impact du Covid-19 sur les méthodes de travail
- Les opportunités, les perspectives et les limites du Job Coach

Un grand merci à nos différents intervenants :

- Yorick Pedersen, Collectif France pour la recherche et la promotion de l'Emploi Accompagné CFEA (France)
 - Lene Odberg Thorstensen, Fonix (Norvège)
 - Mauro Buzzi et Haydée Longo, Association FE.D.MAN (Italie)
 - Stéphanie Brenet, LADAPT Lyon (France)
 - Dimitris Tournidas, Centre de formation professionnelle Margarita (Grèce)
 - Orane Jouanneau, LADAPT (France)
-

Table des matières

I/ La formation et la reconnaissance du métier de Conseiller en Emploi Accompagné	4
Yorick Pedersen, Collectif France pour la recherche et la promotion de l'Emploi Accompagné	4
Dimitris Tournidas, Centre de formation Margarita (Grèce).....	5
Lene Thorstensen, Fonix (Norvège).....	7
Mauro Buzzi, Fedman (Italie)	7
II/ L'impact du Covid-19 sur les méthodes de travail	9
Dimitris Tournidas, Centre de formation Margarita (Grèce).....	9
Haydée Longo, Fedman (Italie).....	9
Stéphanie Brenet, LADAPT (France).....	10
Lene Thorstensen, Fonix (Norvège).....	11
III/ Les opportunités, les perspectives et les limites du Conseiller en Emploi Accompagné.....	12
Stéphanie Brenet, LADAPT (France)	12
Lene Thorstensen, Fonix (Norvège).....	13
Haydee Longo, Fedman (Italie).....	13
Dimitris Tournidas, Centre de formation Margarita (Grèce).....	14
IV/ Foire aux questions	15
Quelle est la meilleure manière de devenir conseiller en emploi accompagné en France ?.....	15
Le site de formation AiLæring mentionné par Lene Thorstensen (Norvège) est-il accessible à tous et traduit ?.....	15
Comment bénéficier du dispositif Emploi Accompagné en France ?	15
Comment bénéficier de la formation Conseiller en Emploi Accompagné mentionnée par le CFEA ?.....	16
Qu'englobent les méthodes IPS et IOD ?	16
À propos	18

I/ La formation et la reconnaissance du métier de Conseiller en Emploi Accompagné

Yorick Pedersen, Collectif France pour la recherche et la promotion de l'Emploi Accompagné

Yorick Pedersen rappelle les spécificités de l'emploi accompagné, qui est un dispositif à cheval entre le secteur médicosocial et le monde professionnel. L'emploi accompagné, c'est une réponse aux personnes en situation de handicap qui n'arrivent à se maintenir en emploi de manière durable car, malheureusement, leur situation fait que les difficultés sont trop importantes. L'idée de l'emploi accompagné, c'est d'apporter une réponse durable à travers trois grands principes encore disruptifs. Le placé/formé signifie accompagner les personnes sur leur lieu de travail. Le deuxième grand principe, c'est l'accompagnement aussi bien de la personne vulnérable et de son employeur : les personnes et les employeurs sont des bénéficiaires à part entière de l'emploi accompagné. Le troisième principe est l'accompagnement sans limitation de durée, autant que de besoin, toute la vie s'il le faut.

Les missions du Conseiller en Emploi Accompagné sont les suivantes :

- Favoriser le développement du pouvoir d'agir des personnes
- Accompagner la personne sur les 4 phases :
 - 1) Évaluation de la situation de la personne
 - 2) Détermination du projet professionnel
 - 3) Assistance du bénéficiaire dans sa recherche d'emploi
 - 4) Accompagnement dans l'emploi

Les compétences attendues des conseillers emploi accompagné :

- ✓ Posséder une « double culture » handicap et entreprise
- ✓ Avoir un niveau de formation initial ou un équivalent expérientiel
- ✓ Savoir travailler en réseau

Les compétences transversales :

- ✓ Se positionner en tant que conseiller en emploi accompagné
- ✓ Adapter sa posture et son registre de langage en fonction des interlocuteurs.
- ✓ Identifier les contours et les limites de ses champs d'action, de ses responsabilités et de ses compétences.
- ✓ Mobiliser les partenaires susceptibles d'intervenir pour prendre le relais
- ✓ Capacité à sortir des sentiers battus, argumenter et défendre ses points de vue ou projets avec les collègues, partenaires, la personne, la communauté de travail
- ✓ S'autoriser à tester, innover, quel qu'en soit le résultat.
- ✓ Conduite de projet
- ✓ Concevoir, définir et conduire le projet d'accompagnement sur la durée dans toutes ses dimensions en mobilisant, coordonnant l'ensemble des acteurs, et évaluer son action.

- ✓ Actualiser ses connaissances et ses compétences
- ✓ Méthode de recherche : maîtriser les méthodes de recherche
- ✓ Maîtriser des outils informatiques et supports métier

On constate que sur 550 Conseillers en Emploi Accompagné en France, environ un tiers sont issus du monde de l'entreprise (ingénieurs, assurances, banques, administration, ...), et les deux tiers issus du médicosocial : conseillers en insertion professionnelle, éducateurs spécialisés, psychologues, ergothérapeutes.

Pour ces deux dernières catégories, il s'agit de professionnels dont on met à profit le savoir expérimental acquis au cours d'une pratique de plusieurs années.

Aujourd'hui, plusieurs types de formations existent :

- Formations générales au métier de conseiller en emploi accompagné, notamment délivrées par le CFEA
- Formations spécifiques pour certains publics, comme par exemple IPS (Individual Placement and Support) pour les personnes atteintes de handicaps psychiques

Actuellement, le CFEA conduit des travaux d'ingénierie de certification d'un titre de « Conseiller en Emploi Accompagné ».

Dans ce cadre deux cohortes ont été certifiées par voie de reconnaissances des acquis de l'expérience (RAE 2021/2022)

Ainsi le CFEA a pour objectif d'être le certificateur national de ce titre pour début 2023

Cela permettra :

- ✓ Une définition officielle et reconnu du métier et de ces missions
- ✓ La création d'une offre de formation longue et par voie d'alternance
- ✓ La détermination d'un niveau de qualification (niveau 6, master1)
- ✓ D'accéder au titre par voie de VAE
- ✓ Une éligibilité des formations aux financements d'état et de fond dédiés
- ✓ De suivre et faire évoluer le métier et la formation selon les contextes de sociétaux

Dimitris Tournidas, Centre de formation Margarita (Grèce)

En Grèce, il n'y a pas de cadre institutionnel pour l'emploi accompagné. Cela veut dire que les ressources allouées ne sont pas allouées par l'Etat. Cela rend le métier difficile, et il est impossible de quantifier le nombre de conseillers en emploi accompagné.

Le rôle du "job coach" ou conseiller en emploi accompagné est complexe et requiert de nombreuses compétences, mais la première et principale condition préalable pour un conseiller en emploi accompagné est de faire preuve d'enthousiasme, de créativité, d'ouverture d'esprit, d'humour et de passion. Il/Elle doit posséder les traits de personnalité qui lui permettront de travailler avec des personnes d'origines diverses. Il/elle doit voir les capacités et le potentiel des personnes et pas seulement les handicaps. Il/elle doit croire en ce qu'il/elle fait et faire en sorte que tous les autres autour de lui/elle y croient aussi.

Bien entendu, le domaine de l'emploi évolue (notamment avec l'augmentation des nouvelles technologies et les changements liés au Covid-19), et le conseiller en emploi accompagné doit donc être constamment formé. Certaines techniques spécifiques nécessaires à une meilleure collaboration entre le job coach et l'employé potentiel sont:

L'écoute active

- Techniques d'écoute active verbale (c'est-à-dire questions ouvertes, paraphrase, résumé, réflexion émotionnelle, expressions de renforcement positif, etc.)
- Les techniques d'écoute active non verbale (c'est-à-dire le contact visuel, la position du corps, les expressions faciales telles que le sourire, le rythme du discours, le ton de la voix, l'utilisation du silence, etc.)

L'empathie

- L'empathie est la capacité d'une personne à comprendre le comportement, les motivations et l'état émotionnel d'une autre personne. Il s'agit d'essayer de comprendre l'expérience de l'autre personne.

La focalisation

- La focalisation est la capacité du conseiller en emploi accompagné à distinguer et à souligner les parties de la conversation qui sont importantes pour la personne. Le conseiller en emploi accompagné sélectionne les points importants de la discussion et se concentre sur eux.

Le partage

- Le partage fait référence à l'initiative du conseiller en emploi accompagné de partager une expérience personnelle qui a des éléments en commun avec ce que la personne bénéficiaire raconte. La personne sent qu'il existe une confiance mutuelle et se sent plus confiante et sécurisée.

Pour que l'emploi accompagné soit efficace, il est essentiel que les prestataires d'emploi accompagné travaillent à la fois avec les demandeurs d'emploi et les employeurs. Depuis ses origines, l'emploi accompagné s'est principalement concentré sur les besoins de soutien des demandeurs d'emploi, mais plus récemment, il a été reconnu qu'une prise de conscience des besoins de soutien des employeurs est essentielle pour garantir des résultats en matière d'emploi.

Concernant les formations, en Grèce, il existe des formations formelles et informelles. Deux universités proposent des formations dans le cadre de programmes de licence et de master en "conseil, orientation professionnelle et apprentissage tout au long de la vie". En outre, il existe des programmes spécifiques d'apprentissage en ligne qui combinent les connaissances théoriques et pratiques. Il s'agit de formations officielles menant à la certification du conseiller en insertion professionnelle par l'Organisation nationale pour la certification des qualifications et de l'orientation professionnelle (EOPPEP). Mais, en Grèce, l'absence de cadre institutionnel concernant la reconnaissance de la profession de conseiller en insertion professionnelle a pour conséquence que le conseil est souvent pratiqué par des personnes qui n'ont pas les qualifications suffisantes pour fournir des services de qualité aux citoyens.

En ce qui concerne les formations spécifiques sur l'orientation professionnelle des personnes handicapées, il n'existe qu'un seul cours intitulé "Conseil et formation professionnelle des groupes socialement vulnérables", qui ne dure que 3 heures au total. Seule l'Union hellénique de l'emploi accompagné a réussi à fournir certains types de formation aux professionnels qui souhaitent soutenir les personnes handicapées sur le marché du travail. La majorité des professionnels qui travaillent avec des personnes handicapées (en tenant compte du fait qu'il n'y a pas de législation pour l'emploi accompagné en Grèce) consultent la boîte à outils créée par EUSE et ses méthodologies.

Lene Thorstensen, Fonix (Norvège)

Les conseillers en emploi accompagné peuvent avoir des formations différentes. En Norvège, une formation supérieure pertinente dans le domaine de la santé et des études sociales, du travail social, de la pédagogie est souvent requise. Une expérience de travail avec des personnes souffrant de handicaps mentaux, une expérience de la prestation de services axés sur le travail et la connaissance de la vie professionnelle seront un avantage. En plus de l'enseignement supérieur, il est possible de suivre des cours numériques sur le site web "AiLæring", qui est une plateforme proposant divers cours pertinents pour le conseiller en emploi accompagné.

Le programme a été élaboré par des professionnels du département des sciences sociales et de la supervision de l'université des sciences appliquées d'Inland Norway, en collaboration avec l'association professionnelle Work & Inclusion. L'un des principaux objectifs du programme est de contribuer au développement, à l'apprentissage, à la sensibilisation et à l'acquisition de nouvelles connaissances, tant pour le conseiller que pour les sociétés/entreprises dans lesquelles les conseillers travaillent. Le programme vise à renforcer et à professionnaliser l'encadrement offert dans les entreprises.

Le programme se concentre sur les méthodes clés et les méthodes de travail, notamment l'emploi accompagné, le placement et le soutien individuels (IPS Individual Placement and Support) et la méthode « Rings in the water ». Tout au long du programme, les étudiants sont mis au défi d'évaluer de manière critique, de développer, de planifier, de mettre en œuvre et d'évaluer leur propre pratique à la lumière des perspectives théoriques et méthodologiques pertinentes. Le programme vise à élargir le répertoire d'actions et la flexibilité des conseillers dans leurs rencontres avec les demandeurs d'emploi.

Mauro Buzzi, Fedman (Italie)

Il est important de noter qu'il n'existe pas en Italie de figure professionnelle reconnue en tant que Conseiller en Emploi Accomagné en Italie et l'équivalent d'une telle figure professionnelle serait le "Disability Manager".

Le Disability Manager n'a été introduit en Italie que récemment en tant que responsable des ressources humaines spécialisé dans la gestion des employés handicapés sur le lieu de travail. Il est actuellement obligatoire pour toutes les administrations publiques comptant plus de 200 employés (conformément au décret législatif italien n° 75/2017), bien que les récentes réformes du paysage législatif en matière de handicap prévoient que cette figure soit obligatoire pour toutes les administrations publiques, quel que soit le nombre d'employés.

La définition des compétences, des aptitudes et des capacités du Disability Manager est actuellement transférée à la législation régionale, qui n'a jusqu'à présent été adoptée que dans quelques cas (à savoir : Lombardie, Latium et - partiellement - Piémont).

Les lois nationales qui ont introduit le Disability Manager en Italie n'ont pas fourni de détails clairs sur son profil professionnel ou sur les compétences et les aptitudes requises, car ces aspects ont été principalement réservés aux lois et réglementations régionales à promulguer. Par conséquent, à l'heure actuelle, le profil et les compétences exigés des Disability managers varient principalement d'une région à l'autre dans les régions qui ont effectivement promulgué des lois ou des règlements à ce sujet - à savoir la Lombardie et le Latium - et sont totalement absents dans toutes les autres régions.

Cela étant, les profils et les compétences des disability managers italiens englobent au moins les éléments suivants :

- Gérer le recrutement des personnes handicapées en fonction du profil du poste ;
- Projeter et gérer tous les aspects de l'inclusion des personnes handicapées dans l'environnement de travail ;
- Gérer la relation avec les centres d'emploi et les services territoriaux.

Compétences techniques :

- Aménagements raisonnables et solutions technologiques à mettre en œuvre sur le lieu de travail pour favoriser l'inclusion des personnes handicapées ;
- Lois et règlements applicables (ex : droit du travail, non discrimination, etc.) ;
- Compétences en gestion de projet ;
- Compétences en matière de ressources humaines.

Les formations sur la gestion du handicap actuellement disponibles en Italie ont des durées et des contenus différents. Notre Fédération entreprend une enquête et une évaluation spécifiques sur toutes les formations disponibles en fonction de différents critères (type d'institution impliquée, coûts, sujets, durée, etc.). En outre, des formations spécifiques sont également disponibles pour aborder des questions et des sujets plus détaillés (par exemple : la gestion de types spécifiques de handicaps, les questions concernant les droits des personnes handicapées, comment le handicap peut être géré à l'école ou à l'hôpital, etc). Pourtant, actuellement, il n'existe pas de certification nationale officielle et les seules régions italiennes qui délivrent des certifications officielles sont la Lombardie et le Lazio.

III/ L'impact du Covid-19 sur les méthodes de travail

Dimitris Tournidas, Centre de formation Margarita (Grèce)

Au cours des 20 dernières années, tous les employés handicapés ainsi que le chef du département de l'emploi accompagné de Margarita se réunissent de manière informelle dans un café (tous les derniers samedis de chaque mois) afin de discuter de questions liées à leur emploi. En raison de Covid-19, nous avons dû reporter nos réunions en face à face et nous avons décidé de nous rencontrer virtuellement par le biais d'appels vidéo. Pour certains, c'était difficile, mais c'était une étape nécessaire à la poursuite de ce "café-rencontre".

En outre, nous avons continué à soutenir les employés handicapés et les employeurs par le biais d'appels vidéo, d'appels téléphoniques et d'e-mails.

Par conséquent, les employés handicapés sont devenus plus indépendants et plus confiants dans l'utilisation des nouveaux modes de communication.

Par ailleurs, ce que nous avons réussi à faire pendant la pandémie, c'est la création de la première plateforme électronique en Grèce qui vise à mettre en relation les personnes handicapées mentales avec le marché du travail ouvert (www.ergasiamou.gr). Depuis janvier, nous avons reçu plus de 44 demandes au niveau national et plus de 15 demandes d'employeurs sur le marché du travail ouvert. La plateforme a été co-crée avec des personnes handicapées mentales qui ont été impliquées dans toutes les étapes du développement.

Haydée Longo, Fedman (Italie)

Pendant la pandémie, les appels vidéo étaient bien sûr le seul mode d'intervention possible. Cela était principalement dû au fait que les personnes handicapées et toutes les personnes considérées comme "fragiles" avaient le droit de rester chez elles et de travailler à distance (grâce à des amendements spécifiques introduits au niveau national dans la législation italienne prévoyant le travail intelligent).

Aujourd'hui, ce droit n'existe plus car la pandémie a cessé d'être considérée comme un état d'urgence en Italie et, par conséquent, la présence physique sur le lieu de travail a été réintroduite, sauf bien sûr pour des exceptions spécifiques liées aux fragilités et aux vulnérabilités. De nombreuses entreprises prévoient néanmoins de passer quelques jours à la maison grâce au télétravail et les modalités d'intervention deviennent donc de plus en plus hybrides.

Dans tous les cas, toute réflexion sur les modes d'intervention à utiliser devrait certainement tenir compte de la situation personnelle de l'individu, de ses préférences et de tous les

aménagements raisonnables qui pourraient être mis en œuvre afin de garantir l'égalité des chances aux personnes handicapées.

Le télétravail a certainement connu un processus d'expansion qu'il n'aurait pas été possible d'imaginer auparavant. Il change radicalement la façon dont les entreprises et les employés travaillent et, dans certains cas, il a également élargi les possibilités de trouver un emploi pour certaines personnes handicapées (c'est généralement le cas pour les handicaps graves qui entravent fortement la possibilité pour la personne de quitter son domicile). Nous pensons qu'elle deviendra toujours plus importante et qu'elle devra certainement être mieux définie à l'avenir. Il sera important d'avoir des dispositions spécifiques de la loi prévoyant le droit pour les personnes handicapées d'utiliser les services de guichet unique comme une priorité, essentiellement comme cela a été prévu pendant la pandémie.

En même temps, grâce à l'utilisation extensive du télétravail pendant la pandémie, le concept d'aménagement raisonnable gagne toujours plus d'importance et a commencé à gagner en pertinence également dans les tribunaux avec une jurisprudence spécifique promulguée sur cette question. À cet égard, nous pensons que les entreprises devraient pouvoir bénéficier d'avantages et de formations spécifiques sur ce sujet, afin d'acquérir une connaissance favorable et de progresser vers une inclusion plus concrète.

L'attention portée à l'accessibilité numérique est également croissante, notamment grâce aux nouvelles législations qui entrent en vigueur en Italie à partir de directives européennes spécifiques (par exemple, la loi européenne sur l'accessibilité). À cet égard également, nous pensons que les entreprises devraient pouvoir bénéficier d'un certain type de prestations et de formations spécifiques sur ce sujet.

Stéphanie Brenet, LADAPT (France)

Pendant La période de confinement, des difficultés pour accompagner les personnes les plus fragiles sont apparues. Il a été primordiale de maintenir un lien étroit et de préserver l'alliance et la confiance installées entre le conseiller et le participant: dans la mesure du possible, les entretiens physiques ont été maintenus (dérogation de déplacement pour les personnes et le conseiller), Le conseiller avait également la possibilité de se rapprocher du lieu de vie de la personne et de la rencontrer dans un lieu proche de chez elle.

Au sein de la plateforme emploi accompagné de LADAPT Rhône, des outils collaboratifs en ligne ont été développés : plateforme ressource à l'usage des bénéficiaires avec des documents en ligne par exemple. Les entretiens téléphoniques et la Visio ont été privilégiés avec les personnes accompagnées mais aussi avec les entreprises

La visio s'est imposée comme un outils de travail avec les entreprises. Elle permet un contact plus régulier, les entreprises ont l'impression d'y consacrer moins de temps, elles sont plus disponibles pour ce type d'entretien. La Visio est devenue un nouvel outil d'accompagnement.

Par ailleurs, les entreprises ont dû développer le télétravail au sein de leurs services. Les réticences (pré-Covid) que pouvaient avoir certains managers quant à la qualité du télétravail

ont été levées : cela a pu profiter aux personnes en situation de handicap pour qui le télétravail pouvait être une préconisation de la médecine du travail.

De nombreux postes peuvent dorénavant se faire partiellement voire entièrement en télétravail : Cet accès au télétravail dû à la COVID a eu un effet bénéfique et permis d'aider certaines personnes en situation de handicap à être recrutées. Voici quelques exemples : d'une personne avec autisme intégralement en télétravail sur poste de webdesigner/graphiste, une autre personne avec un handicap moteur, employée comme téléconseillère pour un prestataire du service public autorisée à travailler de chez elle, ou encore une personne avec un handicap psychique travaillant en contact avec du public, qui a pu bénéficier d'une journée de télétravail et d'un environnement plus calme. Des méthodes nouvelles de recrutement se sont développées : beaucoup de de Salon virtuel de recrutement en ligne ont vu le jour.

Pendant la pandémie, la souplesse de l'accompagnement de l'emploi accompagné s'est accentuée, de nouveaux outils ont été utilisés. Cependant l'accompagnement des personnes est majoritairement fait lors d'entretiens physiques. La présence en entreprise est également très importante.

Lene Thorstensen, Fonix (Norvège)

Les Conseillers en Emploi Accompagné ont communiqué avec leurs participants via divers canaux de communication numériques, notamment des appels vidéo (Teams, Skype, Zoom, FaceTime, WhatsApp), des courriels, Messenger, Facebook et le téléphone (SMS et appel).

Certains ont également eu des rencontres physiques avec certains participants après avoir obtenu une dispense de la NAV (l'administration norvégienne du travail et de la protection sociale). Par exemple, une entreprise a réduit sa présence physique de 100 à 50 % plutôt que de cesser complètement ses activités pour quelques participants sélectionnés.

On a supposé que ces participants bénéficieraient particulièrement d'une rencontre physique, parce qu'ils ont du mal à conserver un rythme circadien normal ou ont des antécédents qui indiquent qu'ils ont un besoin particulier de suivi étroit. La condition préalable a alors été que les participants puissent se rendre dans les locaux en dehors des heures de pointe, et que les règles habituelles de distanciation et une bonne hygiène soient respectées. Certaines rencontres se sont aussi faites en dehors des locaux. Mais généralement, les participants ont été suivis numériquement.

Ils ont également utilisé différents outils numériques pour le suivi des participants. En particulier, "AiLæring" et « InFLow24 » ont été largement utilisés. Il y a eu un changement majeur dans ce domaine. Ce n'est pas que l'utilisation d'outils numériques représente quelque chose de complètement nouveau. La plupart de ces outils étaient déjà disponibles par le passé. Ce qui est nouveau, c'est que les outils numériques ont été utilisés dans une bien plus large mesure, et qu'ils sont utilisés d'une manière différente.

III/ Les opportunités, les perspectives et les limites du Conseiller en Emploi Accompagné

Stéphanie Brenet, LADAPT (France)

En France des méthodes telles que celles développées par IPS (Individual Placement and Support) sont appliquées dans le champs de l'insertion professionnelle, c'est par exemple le cas de « l'emploi d'abord » à destination de personne relevant de l'insertion par l'activité économique.

La méthode IOD (insertion par l'offre et la demande) s'appuie sur des bases communes à celles de l'emploi accompagné et est développée par des collectivités territoriales et des acteurs de l'emploi qui accompagnent des publics en insertion (RSA, Primo arrivant, parents isolés, chômeur de longue durée...)

Concernant les limites du métier, le conseiller est garant du cadre d'intervention : il doit être capable, d'accompagner la personne, la conseiller sur les champs professionnels et médico-sociaux. Il ne doit cependant pas se substituer aux acteurs et partenaires du droits communs. L'accompagnement est Individualisé et personnalisé, il doit constamment se réajuster aux besoins de la personne et aux évolutions de sa situation...

Le conseiller doit pouvoir faire preuve de capacité d'investigation, d'une grande polyvalence, de « débrouillardise » et de créativité selon les accompagnements. Rien ne se fait sans l'adhésion de la personne accompagnée et son investissement dans les démarches co-construites. Une Alliance entre le conseiller et la personne est primordiale.

Le conseiller doit veiller à prendre du recul sur ses situations, (analyse de pratique, partage des accompagnements en équipe, co-accompagnement ...) et veiller à ne pas être isolé dans ses accompagnements. L'Accompagnement est intensif et ce degré d'intensivité peut être variable et difficilement prévisible : le conseiller peut rencontrer des difficultés dans la gestion, de son organisation, des priorités... Le conseiller doit veiller à maintenir un lien étroit avec l'entreprise et les équipes de travail et ce même si la mission de travail se passe bien afin d'anticiper et prévenir les difficultés.

Des dispositifs utilisant ce type de méthode et avec une posture proche de l'empowerment semblent exister en France : citons la PEVA (Pédagogie de la vie autonome), qui propose une approche innovante centrée sur l'individu avec l'objectif de former les personnes avec un handicap lourd à obtenir une vie « autonome et indépendante ». Cet objectif se concrétise par l'installation « chez soi » dans un domicile ordinaire adapté en fonction des capacités fonctionnelles ...

Dans le cadre l'accompagnement globale de la personne, en lien avec les démarches professionnelles et en fonction du souhait de la personne accompagnée, le conseiller peut être amené à échanger avec la famille ou le conjoint ou tous proches aidants.

Il peut travailler en partenariat avec les psychologues, les services sociaux, les éducateurs, (SAVS...), le mandataire judiciaire si la personne est sous tutelle ou curatelle, les services liés à l'enfance des collectivités territoriales... Les démarches mises en place doivent avoir comme fil conducteur, la mise à l'emploi de la personne et la possibilité qu'elle expérimente le travail.

Lene Thorstensen, Fonix (Norvège)

Tous nos programmes sont contrôlés par des appels d'offres au niveau national et nous avons des programmes spéciaux pour les prisonniers. Ils n'ont pas encore terminé leur peine et durant la dernière année de leur incarcération, on commence à les aider. On commence à les aider à chercher un emploi et faire les premiers pas vers les employeurs potentiels.

Ils ont le droit de sortir pour faire une formation professionnelle, même quand ils sont encore en prison. Ils sortent durant la journée et ils reviennent le soir. Ce qui est intéressant, c'est que ce programme travaille l'idée d'IPS et le soutien, on peut aider les participants même si ça fait cinq ans, dix ans qu'ils ont quitté la prison, ils peuvent recevoir une aide du programme, c'est en permanence.

L'an dernier, 98% des ex-prisonniers que nous avons aidé ont trouvé un emploi. Trois ans plus tard, 70% sont toujours en emploi. C'est un taux de réussite élevé, grâce à ce placement individuel IPS, qui est une méthode relativement neuve. A l'origine pour des personnes ayant des troubles mentaux, on peut l'utiliser pour beaucoup d'autres groupes: les immigrés, les personnes en situation de handicap.

Haydee Longo, Fedman (Italie)

En Italie, le Disability Manager est une figure prévue pour le bénéfice des personnes handicapées uniquement. Son utilisation est actuellement prévue par la loi uniquement dans le domaine des ressources humaines, alors que rien n'est prévu pour d'autres domaines ou types d'utilisation (par exemple : écoles, hôpitaux, villes, etc.). Son utilisation n'est pas étendue à d'autres groupes, mais pourrait certainement être bénéfique.

Aujourd'hui, le disability manager n'est obligatoire que pour les administrations publiques, et rien n'est prévu pour le secteur privé ; à notre avis, les lois à venir devraient prévoir son application également dans le secteur privé, sous la forme soit d'une obligation spécifique d'utiliser un disability manager, soit d'un avantage que les entreprises privées peuvent obtenir en cas d'utilisation/de nomination d'un disability manager.

Les aptitudes, les compétences et les capacités du disability manager devraient être fournies au niveau national de manière claire, sans laisser cela aux lois et aux règlements régionaux. Par ailleurs, des mesures financières et des avantages spécifiques devraient être prévus pour les entreprises et les entités à titre d'incitations et de soutien. Des détails spécifiques devraient également être donnés sur les formations impliquant la gestion du handicap.

Dimitris Tournidas, Centre de formation Margarita (Grèce)

Des méthodes telles que le partage d'informations accessibles d'une manière appropriée et l'aide à l'individu pour utiliser ces informations et finalement prendre une décision éclairée doivent être utilisées non seulement pour les personnes handicapées, mais aussi pour tout autre groupe, défavorisé ou non.

En outre, des méthodes telles que le développement du profil professionnel, la recherche d'emploi, l'engagement de l'employeur et enfin le soutien continu à l'intérieur et à l'extérieur du lieu de travail doivent être utilisées pour tous les groupes, indépendamment de leur handicap.

L'implication des groupes cibles est d'une importance capitale. Ils sont encouragés à participer à la planification et à la prise de décision à tous les niveaux de l'organisation. Bien sûr, il y a des besoins d'adaptation lorsqu'on parle de différents groupes défavorisés. Il s'agit notamment des besoins spécifiques de chaque groupe, de la législation en vigueur et de la manière d'aborder les individus.

Concernant les limites du métier, on peut craindre que la présence constante d'un conseiller en emploi accompagné sur le lieu de travail ne limite les possibilités d'autonomie de l'individu. Par ailleurs, des études ont montré que les services professionnels ne sont pas fournis de manière cohérente sur tout le territoire, de sorte que les résidents qui se trouvent généralement dans des zones éloignées ou négligées ne bénéficient pas de tous les services du programme.

IV/ Foire aux questions

Quelle est la meilleure manière de devenir conseiller en emploi accompagné en France ?

Réponse de Stéphanie Brenet (LADAPT, France) : en France, un titre professionnel est en cours de validation. Pour parler de ma propre expérience, j'ai plus de dix ans comme conseillère en insertion socio-professionnelle, dans des dispositifs plutôt classiques, conseillère adaptation au travail et j'avais l'envie d'être plus proche de l'entreprise et favoriser l'empowerment, le pouvoir d'agir. Et l'idée de l'emploi accompagné était novatrice. J'ai un master en management de projet et après, ces années d'expérience. Parmi mes collègues, il y a des personnes qui ont un master référent handicap, qui est dispensé à l'université. Il y a des personnes qui ont un diplôme de psychologie. Il y a le diplôme de CIP, aussi, beaucoup de conseillers sont passés par la formation de conseiller en insertion professionnelle, de niveau bac+ 2. Les profils sont assez polyvalents.

Le site de formation AiLæring mentionné par Lene Thorstensen (Norvège) est-il accessible à tous et traduit ?

La plateforme est gratuite, et, pour l'instant, principalement en norvégiens. Mais de plus en plus de cours sont ajoutés en anglais, il est possible de sous-titrer tous les cours dans toutes les langues.

Comment bénéficier du dispositif Emploi Accompagné en France ?

Le dispositif est gratuit, financé par l'Etat, l'Agefiph, et le FIPHFP, l'ARS. C'est soit la personne bénéficiaire qui peut s'orienter directement vers l'emploi accompagné. Sur le dossier de RQTH, il y a une case emploi accompagné. La personne, quand elle remplit le dossier, elle peut faire la demande d'emploi accompagné elle-même via la MDPH. Sinon, il y a aussi le service public de l'emploi : les personnes peuvent faire la demande, et les entreprises peuvent également le faire via Pôle emploi, Cap emploi, ou la mission locale.

Liens utiles :

Contact des dispositifs régionaux Emploi Accompagné de LADAPT : <https://www.ladapt.net/emploi-accompagne>

Fiche pratique du Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion : <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/emploi-et-handicap/emploi-accompagne>

Comment bénéficier de la formation Conseiller en Emploi Accompagné mentionnée par le CFEA ?

Le CFEA souhaite devenir le certificateur national du Titre de certificat professionnel de Conseiller en Emploi Accompagné. Cette certification cible l'ensemble des professionnels de l'emploi accompagné du territoire français. Le CFEA, en tant que futur certificateur de ce titre, s'appuiera sur plusieurs organismes de formation agréés afin de dispenser cette formation. Le CFEA et ses partenaires espèrent lancer une formation certifiée à la rentrée 2023.

Pour en savoir plus :

Collectif France pour la recherche et la promotion de l'Emploi Accompagné
199, rue Molière – 60280 Margny-lès-Compiègne
collectif@emploi-accompagne.fr – 07 65 22 50 61

Qu'englobent les méthodes IPS et IOD ?

La méthode **IPS (Individual Placement and Support)** vise l'accès et le maintien en emploi en milieu ordinaire de personnes souffrant de troubles psychiatriques sévères. Créée dans les années 1990 aux Etats-Unis, elle a fait preuve de son efficacité partout dans le monde. Voici les 9 principes IPS :

- Intégration : Une recherche d'emploi rémunéré en milieu ordinaire pour une intégration facilitée.
- Individualisation : Un accompagnement basé sur les préférences individuelles en matière d'emploi et de suivi.
- Exclusion zéro : Une éligibilité basée sur la motivation et ouverte à toutes les personnes désireuses de travailler.
- Empowerment : Une prise de décision partagée pour un rétablissement rapide de la confiance en soi.
- Coordination : Un soutien personnalisé en liaison étroite avec les équipes médico-sociales.
- Information : Une assistance personnalisée pour informer sur les enjeux et l'impact d'un retour à l'emploi.
- Efficacité : Une recherche d'emploi immédiate et efficace, sans évaluations, ni étapes préparatoires.
- Disponibilité : Un soutien individualisé et illimité dans le temps, tant et aussi longtemps que jugé nécessaire par la personne accompagnée.
- Réseau : Le développement d'un réseau d'employeurs, basé sur les intérêts de la personne.

Plus d'informations sur le site de l'association Working First, qui a importé la méthode en France ne 2014 : <https://workingfirst.fr/methode-ips/>

La méthode dite d'**intervention sur l'offre et la demande (IOD)** est centrée sur l'accès direct à l'emploi de droit commun de personnes de bas niveau de qualification.

Pour plus d'informations : <https://handicap-solutions.fr/cap-sur-la-methode-iod-comment-recruter-autrement/#:~:text=Le%20but%20de%20cette%20m%C3%A9thode,modulation%20des%20modes%20de%20recrutement.&text=La%20m%C3%A9thode%20dispose%20de%20plusieurs%20propositions%20pour%20am%C3%A9liorer%20les%20modes%20de%20recrutement.>

À propos

À propos de LADAPT :

LADAPT, l'association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées, est une association loi 1901, reconnue d'utilité publique. Avec 112 établissements et services d'accompagnement, de formation, d'insertion, de scolarisation ou de soin, LADAPT accompagne en France chaque année plus de 20 000 personnes.

Elle organise depuis 1997 la Semaine pour l'emploi des personnes handicapées, qui connaît un succès grandissant chaque année, et a évolué en 2015 en Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées / European Disability Employment Week (SEEPH / EDEW).

Grâce aux 270 bénévoles de son Réseau des Réussites, LADAPT offre un véritable soutien citoyen aux personnes handicapées dans leur recherche d'emploi. Dans le cadre des orientations de son projet associatif, LADAPT entend proposer des réponses innovantes aux besoins des personnes en situation de handicap pour faciliter leur insertion sociale et professionnelle à chaque étape de la vie. LADAPT reste fidèle à sa mission débutée il y a plus de 90 ans : accompagner la personne handicapée dans son combat ordinaire, celui de sa vie quotidienne pour que nous puissions « Vivre ensemble, égaux et différents » (projet associatif 2016-2022).

Plus d'informations sur :

www.ladapt.net
www.semaine-emploi-handicap.com

Twitter : @LADAPT
LinkedIn : @LADAPT
Facebook : @Ladapt
Instagram : @ladapt

Cellule Europe et Internationale : jouanneau.orane@ladapt.net