



# PRÉSENTATION DE L'EMPLOI ACCOMPAGNÉ

**17/11/2017**





# L'emploi accompagné/Job coaching

L'emploi  
accompagné

Insertion

Maintien  
dans  
l'emploi

# Le concept d'emploi accompagné

## Définitions :

« Apporter un soutien aux personnes handicapées et à d'autres groupes défavorisés pour les aider à obtenir et à conserver un emploi rémunéré sur le marché libre du travail »

*(EUSE association européenne de l'emploi accompagné, 2014)*

« 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.** »

*(Collectif France Emploi Accompagné, 2016)*

# Le concept d'emploi accompagné

## 3 PRINCIPES:

- **PLACER - FORMER :**  
développer l'employabilité par l'emploi
- Accompagner **L'EMPLOYEUR ET L'EMPLOYE:**  
jouer un rôle de médiateur
- Accompagner **SANS DUREE PRE-DETERMINEE:**  
soutenir un parcours

# Définition du job coaching

- ❖ L'emploi accompagné également appelé soutien à l'emploi ou job coaching est un dispositif d'accompagnement en milieu ordinaire,
- ❖ Est basé sur 8 principes fondamentaux de l'IPS (Individual Placement and Support) :
- ✓ Trouver un emploi stable en milieu ordinaire,
- ✓ Application du « **zéro exclusion** »: il n'y a pas de critères d'exclusion pour intégrer le dispositif. C'est l'envie de la personne qui prime.
- ✓ Mise en emploi direct et rapide: le projet de la personne est travaillé et les freins sont levés d'où la notion « **place and train** » (placer puis former),



# Définition du job coaching (suite)

- ✓ Les préférences du demandeur d'emploi sont prises en compte,
- ✓ Le poste est adapté selon les capacités de la personne,
- ✓ Suivi mené par un **Job Coach**; celui-ci est également en lien avec l'équipe soignante de la personne qu'il accompagne,
- ✓ Le soutien apporté par le job coach est **continu, adapté aux besoins et sans limite dans la durée**. Il doit être disponible pour la personne et faire le lien avec l'entreprise afin d'éviter les ruptures,
- ✓ Des conseils et un soutien sont apportés aux personnes en matière de prestations sociales.



# Le concept d'emploi accompagné

## Publics bénéficiaires

Travailleurs handicapés ayant obtenu une **RQTH** et à **partir de l'âge de 16 ans**.

- Les travailleurs handicapés en Recherche d'Emploi;
- 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 ;



# L'emploi accompagné : Pour la personne accompagnée c'est ...

- ✓ Bénéficier d'un **accès rapide et d'un maintien dans l'emploi facilité**;
- ✓ Être identifiée au sein d'un réseau professionnel ;
- ✓ Être **étayée à toutes les étapes de son parcours** de façon continue ;
- ✓ Bénéficier d'un **soutien adapté à la singularité de ses besoins** ;
- ✓ **Valoriser ses compétences** et en **développer** de nouvelles ;
- ✓ Être accompagnée dans les situations de changement;
- ✓ Être soutenue dans les relations avec les différents acteurs de l'entreprise ;
- ✓ Contribuer au **développement de son autonomie et de sa participation sociale**
- ✓ Participer au **développement d'une société inclusive**.



# Pour l'employeur

- ✓ Bénéficier d'un **soutien adapté pour une intégration et durable** d'un salarié en situation de handicap;
- ✓ Être étayé dans la **mobilisation des moyens de compensation adaptés** aux besoins spécifiques de la personne et de l'entreprise;
- ✓ Être accompagné dans la constitution des dossiers administratifs : RQTH, Agefiph, Fiphfp...;
- ✓ Être informé des **conséquences du handicap de la personne** ; bénéficier d'un étayage dans la définition des objectifs adaptés à ses savoirs spécifiques, d'une sensibilisation au handicap à l'ensemble des acteurs de son entreprise, d'une formation spécifique de ses tuteurs professionnels, d'appui dans l'adaptation des conditions de travail et l'aménagement du poste;



## Pour l'employeur (suite)

- ✓ Être appuyé dans la **gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)** : formation, développement des compétences, gestion de carrière... ;
- ✓ Être soutenu dans la **prévention et la gestion des difficultés, des conflits, des situations de stress liés à l'emploi de la personne et relayé dans la gestion des incidences liées à sa vie personnelle**. Soutenir en cas de difficultés ou pour les prévenir : conflits au sein de l'équipe, gestion du stress, absentéisme, problèmes personnels du salarié... ;
- ✓ Participer au développement d'une société inclusive.



# Le service d'emploi accompagné de l'ADAPEI 33

- Créé en 2014, participation au GPS EMPLOI et à l'étude NEXEM des cinq dispositifs d'emploi accompagné pour les personnes en situation de handicap
- Accompagnement des personnes en situation de handicap mental, psychiques et autisme.
- 2 ETP pour 33 personnes accompagnées sur toute la Gironde.
- 13 personnes accompagnées sur le volet insertion et 20 personnes sur le volet maintien dans l'emploi
- 10 personnes en situation de handicap psychique, 13 ayant des troubles du spectre de l'autisme, 10 personnes en situation de handicap mental



# Parcours de Monsieur X

- Monsieur X a travaillé dans les vignes pendant une vingtaine d'années avec des ruptures de contrat fréquentes.
- A intégré le service d'emploi accompagné au moment du licenciement
- Ne souhaitait plus travailler dans les vignes
- 1<sup>er</sup> stage en EV non concluant puis stage dans une EA industrie concluant
- Contrat en CDD à temps plein
- *Contact régulier avec l'employeur et Monsieur X*
- Au bout de 6 mois, 1<sup>ère</sup> rupture Monsieur X veut tout arrêter (quitte son poste)

# Parcours de Monsieur X

- *Entretien avec Monsieur X pour évoquer les raisons de son souhait de partir + réassurance*
- *Négociation avec l'employeur, Monsieur X reprend;*
- Quelques mois plus tard, Monsieur X ne va pas bien, s'énerve sur son lieu de travail, râle beaucoup etc
- *Entretien avec Monsieur X, accompagnement sur le plan social puis accompagnement de l'employeur*



- *Proposition de travailler à mi-temps :*
  - 1) Pour pouvoir se reposer l'après-midi (l'activité pro lui demande beaucoup de concentration)
  - 2) Pour pouvoir régler ses problèmes perso (n'arrivait pas à travailler et à gérer sa vie perso : source d'angoisse)
- *Rencontre avec Monsieur X deux fois par mois (+ contact téléphonique 1 fois/semaine en cas de difficultés)*
- *Contact employeur 1 fois/trimestre + sollicitation sur demande*